



Specifična korupcija po rodu rizici i slabosti

Jul 2021

Podržana od:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Sweden
Sverige

Izrada i objava ovog izveštaja je sprovedena kroz projekta SAEK III, UNDP Kosovo, sa istraživanjem sprovedeno sa strane UBO Consulting. Izrada izveštaja su podržali Švajcarska agencija za razvoj i saradnju (SDC) na Kosovu, i Švedska vlada, sa strane SIDA, Kosovo.

Izjava o odricanju odgovornosti: Sadržaj ovog izveštaja ne odražava mišljenje UNDP-a niti mišljenja naših donatora, SDC i SIDA.

Sadržaj

Tabela Slika	4
Rezime	7
Uvod	10
Ključni pojmovi	11
Metodologija istraživanja	11
Metodološki pristup za kvantitativni deo.....	11
Metodološki pristup za kvalitativni deo	12
Rezultati ankete	13
Centralni nivo	13
Lokalni nivo	28
Privatni Sektor	40
Uticaj COVID-19 na privatni sektor.....	56
Rezultati fokus grupa	60
Centralni i lokalni nivo	60
Politike unapređenja u privatnom sektoru.....	60
Informacije o odgovornosti i transparentnosti na centralnom i lokalnom nivou.....	61
Korupcija u civilnoj službi	62
Privatni sektor.....	64
Politike unapređenja u privatnom sektoru.....	64
Informacije o odgovornosti i transparentnosti	66
Korupcija u privatnom sektoru.....	66
Zaključak.....	67
Preporuke	69

Tabela Slika

Slika 1. Koju od ovih praksi na radnom mestu smatrate da je korumpirana? [n = 436]	14
Slika 2. Koje oblike korupcije mislite da postoje u celoj civilnoj službi na Kosovu? [n = 436]	155
Slika 3. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu? [n = 436]	155
Slika 4. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu? Rodna podela [n = 436]	166
Slika 5. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? [n = 436]	166
Slika 6. Molimo vas, da li možete opisati korupciju u kojoj ste bili svedok? [n = 12]	177
Slika 7. Da li ste prijavili korupciju? [n = 12]	177
Slika 8. Gde ste to prijavili? [n = 8]	188
Slika 9. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? [n = 436]	188
Slika 10. Molimo vas, da li možete opisati vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? [n = 6]	19
Slika 11. Molimo vas, da li možete opisati vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? Rodna podela [n = 6]	19
Slika 12. Da li ste prijavili korupciju za koju su zatražili da učestvujete? [n = 6]	200
Slika 13. Kako civilna služba ohrabruje (podstiče) radnike da govore protiv korupcije ili nedostatka transparentnosti u menadžmentu (rukovođenju)? [n = 436]	211
Slika 14. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? [n = 436]	222
Slika 15. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? Rodna podela [n = 436]	222
Slika 16. Kako biste opisali pružene informacije o politikama i propisima spomenutim u gore navedenom pitanju? [n = 436]	233
Slika 17. Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u civilnoj službi uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim nadzornicima? [n = 436]	244
Slika 18. Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u civilnoj službi uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim nadzornicima? Rodna podela [n = 436]	255
Slika 19. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? [n = 436]	255
Slika 20. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? Rodna podela [n = 436]	266
Slika 21. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju? [n=62]	266
Slika 22. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju? Rodna podela [n = 62]	277
Slika 23. Da li mislite da su one ravnopravno dostupne i ženama i muškarcima? [n = 62]	277
Slika 24. Koju od ovih praksi na radnom mestu smatrate da je korumpirana? [n = 349]	288
Slika 25. Koje oblike korupcije mislite da postoje u celoj civilnoj službi na Kosovu? [n = 349]	29
Slika 26. Koje oblike korupcije mislite da postoje u celoj civilnoj službi na Kosovu? Rodna podela [n = 349]	30
Slika 27. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu? [n = 349]	300
Slika 28. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? [n = 349]	311
Slika 29. Molimo vas, da li možete spomenuti odgovor/e koji najbolje opisuje/u korupciju kojoj ste bili svedoki? [n = 16]	32
Slika 30. Da li ste prijavili korupciju? [n = 16]	322
Slika 31. Gde ste to prijavili? [n = 16]	33
Slika 32. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? [n = 349]	33
Slika 33. Molimo vas, da li možete izabrati odgovor/e koji najbolje opisuje/u vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? [n = 9]	333
Slika 34. Molimo vas, da li možete izabrati odgovor/e koji najbolje opisuje/u vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? Rodna podela [n = 9]	34
Slika 35. Da li ste prijavili korupciju? [n = 9]	34

Slika 36. Kako civilna služba ohrabruje (podstiče) radnike da govore protiv korupcije ili nedostatka transparentnosti u menadžmentu (rukovođenju)? [n = 349].....	355
Slika 37. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? [n = 349]	366
Slika 38. Kako biste opisali pružene informacije o politikama i propisima? [n = 349].....	366
Slika 39. Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u civilnoj službi uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim nadzornicima? [n = 349]	377
Slika 40. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? [n = 349]	377
Slika 41. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatno plaćane ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? Rodna podela [n = 349]	388
Slika 42. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi dostupni celom osoblju? [n = 70].....	388
Slika 43. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi dostupni celom osoblju? [n = 70] Rodna podela.....	39
Slika 44. Da li mislite da su ravnopravno dostupni i ženama i muškarcima? [n = 70]	39
Slika 45. Da li mislite da su ravnopravno dostupni i ženama i muškarcima? Rodna podela [n = 70]	39
Slika 46. U kojoj industriji/sektoru uglavnom posluje biznis? [n = 655].....	400
Slika 47. Šta od sledeće navedenog opisuje zastupljenost žena na menadžerskim/rukovojećim pozicijama u vašoj kompaniji? [n = 655]	411
Slika 48. Prema vašem mišljenju, koliko korupcije mislite da postoji u privatnom sektoru? [n = 655].....	411
Slika 49. Prema vašem mišljenju, koliko korupcije mislite da postoji u privatnom sektoru? Rodna podela [n = 655].....	422
Slika 50. Koji oblici korupcije mislite da postoje u čitavom privatnom sektoru na Kosovu? [n = 655]	433
Slika 51. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u privatnom sektoru na Kosovu? [n = 655].....	444
Slika 52. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? [n = 655]	444
Slika 53. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? Rodna podela [n = 655]	455
Slika 54. Ispitanici koji su bili svedoci korupcije na svome trenutnom radnom mestu. Sektorska podela [n = 14].....	455
Slika 55. Opišite vrstu korupcije u kojoj ste bili svedok [n = 14]	466
Slika 56. Da li ste prijavili korupciju? [n = 14]	466
Slika 57. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? [n = 655].....	477
Slika 58. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? Rodna podela [n = 655]	477
Slika 59. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? Sektorska podela [n = 12].....	477
Slika 60. Opišite vrstu korupcije u kojoj su zatražili od vas da učestvujete [n = 12].....	488
Slika 61. Da li ste prijavili korupciju za koju su zatražili da učestvujete? [n = 12]	488
Slika 62. Da li je vaša kompanija preduzela bilo kakve korake u borbi protiv prevara ili korupcije? [n = 655]	49
Slika 63. Da li je vaša kompanija preduzela bilo kakve korake u borbi protiv prevara ili korupcije? Sektorska podela [n = 655]	49
Slika 64. Da li ste svesni da kompanija u kojoj radite ima pravne posledice (ima krivičnu odgovornost) ako njena odgovorna osoba je umešana u koruptivno ponašanje? [n = 655].....	500
Slika 65. Da li vaša kompanija ima bilo kakvu pisanu politiku/pravilo/mehanizam za rešavanje problema korupcije u kompaniji? [n = 655]	500
Slika 66. Da li vaša kompanija ima bilo kakvu pisanu politiku/pravilo/mehanizam za rešavanje problema korupcije u kompaniji? Rodna podela [n = 655]	521
Slika 67. Da li vaša kompanija ima bilo kakvu pisanu politiku/pravilo/mehanizam za rešavanje problema korupcije u kompaniji? Sektorska podela [n = 655].....	52
Slika 68. Koji su mehanizmi koje je vaša kompanija instalirala (postavila) u borbi protiv korupcije? [n = 246].....	52
Slika 69. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? [n = 655]	533

Slika 70. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? Rodna podela [n = 655]	53
Slika 71. Kako biste opisali informacije pružene o politikama i propisima spomenutim u prethodnom pitanju? [n = 655]	54
Slika 72. Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u privatnom sektoru uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim poslodavcem? [n = 655]	54
Slika 73. Da li se vaš prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od vašeg poslodavac kod poreske administracije? [n = 655]	55
Slika 74. Da li se vaš prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od vašeg poslodavac kod poreske administracije? Rodna podela [n = 655]	55
Slika 75. Da li se vaš prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od vašeg poslodavac kod poreske administracije? Sektorska podela [n = 655]	566
Slika 76. Odkad je počelo širenje sa COVID-19, da li ste radili: [n = 655]	56
Slika 77. Odkad je počelo širenje sa COVID-19, da li ste radili: Rodna podela [n = 655]	577
Slika 78. Odkad je počelo širenje sa COVID-19, da li ste dobili: [n = 655]	57
Slika 79. Odkad je počelo širenje sa COVID-19, da li ste dobili: Rodna podela [n = 655]	588
Slika 80. Odkad je počelo širenje sa COVID-19, da li se vaša radna pozicija u kompaniji promenila: [n = 655]	58
Slika 81. Odkad je počelo širenje sa COVID-19, da li se vaša radna pozicija u kompaniji promenila: Rodna podela [n = 655]	599

Rezime

Ovaj izveštaj predstavlja nalaze o rizicima i slabostima od korupcije na centralnom nivou, opštinskom nivou i bizniskom (poslovnom) sektoru, sa posebnim fokusom na razlike u rodnoj osnovi, koje je naručio UNDP, i sproveden od UBO Consulting između 27. januara 2021. i 26. marta 2021. godine.

Važno je razumeti da li se percepcija, izloženost i uticaj korupcije razlikuju prema rodu. Stoga, ova studija pruža podatke o uvidima i iskustvima žena i muškaraca koji rade u oba, u javnom i u privatnom sektoru. Kao takav, u odeljcima ispod naglašava ističe rizike od korupcije i ranjivosti u privatnom i javnom sektoru sa rodnom perspektivom .

Ključni nalazi

Centralni nivo

- Mišljenje žena i muškaraca o tome šta predstavlja korupciju su bila su prilično uravnoteženi jedni drugima. Više od 95% ispitanika (približno isti procenat žena i muškaraca) zaposlenih na centralnom nivou javnog sektora smatraju da su sledeće prakse na radnom mestu korumpirane:
 - plaćanje ili primanje naplata za dodelu ugovora ili pozicija;
 - plaćanje ili primanje nagrada za ćutanje o problemima na radnom mestu;
 - plaćanje ili primanje naplate za unapređenje ili stalni posao u civilnoj (državnoj) službi;
 - vršenje ili primanje seksualnih usluga u zamenu za unapređenje ili novac;
 - neprijavlivanje sukoba interesa prilikom zapošljavanja osoblja ili dodele ugovora.
- Žene i muškarci koji rade u ovom sektoru su takođe imali sličnu percepciju o postojanju (preovlađanju) oblika korupcije. 94% civilnih službenika približno isti postotak žena i muškaraca na centralnom nivou su naveli nepotizam, favorizovanje i patronat kao glavna oblika korupcije koja postoji u civilnoj službi na Kosovu.
- Na skali od 1 do 5, 1 koja ukazuje da korupcija nije prisutna (ne preovlađuje) na Kosovu i 5 koja pokazuje da je veoma prisutna (preovlađuje), prosečan odgovor ispitanika je bio 2,52. Prosečni odgovor žena je bio nešto veći (2,53) u odnosu na prosek ispitanika muškaraca (2,50), ali razlika nije bila statistički značajna da predstavlja divergenciju u mišljenjima.
- Žene i muškarci su dali malo drugačiji značaj faktorima koji izazivaju korupciju u civilnoj službi. Za žene, nedostatak stroge administrativne kontrole je bio ključni faktor (40% njih je to spomenuli), dok je za muškarce to bila neefikasnost u pravosudnom sistemu (37% njih su to spomenuli).
- Samo 12 od 436 ispitanika (7 muškaraca i 5 žena) na centralnom nivou (3%) su bili svedoci korupcije na radnom mestu, dok je šest od 436 (1%) zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama. Četiri ispitanika su bili muškarci i dve su bile žene.
- Rezultati ukazuju na potencijalnu rodnu prazninu (razliku) u izloženje obuka i mogućnosti stručnog (profesionalnog) razvoja na centralnom nivou; 92% intervjuisanih muškaraca su izjavili da su ovim drugima dostupni u upoređenju sa samo 84% žena.

- S obzirom na ovu potencijalnu rodnu razliku, nije potpuno iznenađujuća činjenica videti da žene (87%) imaju manje šanse od muškaraca (94%) da misle (smatraju) da svi radnici u civilnoj službi imaju iste stručne (profesionalne) mogućnosti razvoja bez obzira na njihov odnos sa svojim nadzornicima (supervizorima).
- Muškarci, koji su radili kao civilni službenici na centralnom nivou, su više verovali da diskreciona moć (vlast) postoji u javnoj administraciji (17%) nego žene u istom odeljenju/sektoru (12%).

Lokalni nivo

- Na ovom sektoru (odeljenju), muškarci više veruju nego žene veruju da su sledeće prakse na radnom mestu korumpirane:
 - plaćanje ili primanje nagrada za ćutanje o problemima na radnom mestu (81 % muškarci i 76 % žene)
 - plaćanje ili primanje naplate za unapređenje ili stalni posao unutar civilne službe (79 % muškarci i 76 % žene);
 - plaćanje ili primanje naplate za dodelu ugovora ili pozicija (79 % muškarci i 74 % žene);.
- Na ovom sektoru, muškarci takođe više veruju nego žene (68% od muškarca i 66 % od žene) da nepotizam, favorizovanje i patronat se smatraju kao oblici korupcije koje postoji u celoj civilnoj službi na Kosovu. Pronevera i krađa se veruje da postoje u civilnoj službi od 63% intervjuisanih žena i 59% muškaraca. Dodatno, 60% žena misli da zloupotreba diskrecione moći (vlasti) u civilnoj službi postoji, u upoređenju sa 58% muškaraca koji misle isto.
- Žene koje rade na lokalnom nivou javnog sektora su procenile veću prisutnost (preovlađanje) korupcije od muškaraca. Na skali od 1 do 5, gde 1 znači da korupcija nije prisutna (preovlađuje) na Kosovu, i 5 znači da je veoma prisutna, prosečan odgovor ispitanika je bio 2,65, 2,74 za žene i 2,58 za muškarce.
- Nedostatak stroge administrativne kontrole je bio najvažniji faktor koji izaziva korupciju, prema mišljenju 26 posto muškaraca i žena. Očigledna razlika je u pogledu brzog ličnog obogaćenja koje traže ljudi na vlasti, gde je 25% muškaraca to mislilo u odnosu na 19% žena.
- Na pitanje da li su ikada bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu, samo 5% ispitanika na lokalnom nivou su izjavili da jesu. Od 16 ispitanika koji su izjavili da su bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu, deset od njih su bili muškarci, a šest žene.
- Oko 3% intervjuisanih zaposlenika na lokalnom nivou su bili zatraženi da učestvuju u korupcijskim praksama. Od svih ispitanika od kojih se zatražilo da učestvuju u takvim praksama (n=9), šest od njih su bili muškarci, a tri su bili žene.
- Muškarci i žene ovog sektora dele slično mišljenje u vezi koristi (beneficije) koje uživaju svi civilni radnici. Većina ispitanika misli da svi civilni radnici uživaju iste koristi (beneficije) u civilnoj službi bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa nadzornicima (supervizorima).
- Muškarci više veruju da diskreciona moć (vlast) postoji unutar javne administracije (23%) nego žene u istom sektoru (17%). Dodatno pored rodne razlike u mišljenjima, mora se zabeležiti da veći deo zaposlenika na lokalnom nivou nego od onih na centralnom nivou

veruju da postoji diskreciona moć (vlast) preko koje menadžment (rukovodstvo) može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima.

Privatni sektor

- U privatnom sektoru, nešto veći deo muškaraca (49%) nego žena (45%) veruju da postoji nekakva korupcija u tom sektoru. Generalno, svaki drugi zaposlenik u privatnom sektoru uočava neki oblik korupcije na svom radnom mestu ili u sektoru uopšte.
- Žene i muškarci se generalno slažu oko najčešćih oblika korupcije koji su prisutni (preovlađuju) u ovom sektoru. Više od 60% ispitanika su naveli prevaru, klijentelizam/nepotizam i prekoračenje ograničenja ovlašćenja kao najčešći oblici korupcije koji postoje u privatnom sektoru na Kosovu.
- Nešto veći deo žena (43%) nego muškaraca (41%) smatraju da je nedostatak sprovođenja zakona o radu najvažniji faktor koji izaziva korupciju u privatnom sektoru, kako izjavljuju 41% ispitanika.
- Samo 2% (n=14) predstavnika biznisa (preduzeća) su bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu. Nešto više muškaraca (2.3% - 12 ispitanika muškaraca od 529) nego žena (1.6% - 2 ispitanika žene od 126) su izjavili da su bili svedoci korupciji na njihovom trenutnom radnom mestu.
- Pored toga, samo 2% (n=12) ispitanika su izjavili da je od njih zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama u njihovom trenutnom radnom mestu. Od 12 radnika od kojih se zatražilo da učestvuju u korupcijskim praksama, 11 od njih su bili muškarci.
- Jedan od dva zaposlenika u privatnom sektoru (50% muškaraca i 49% žena) su izjavili da njihova kompanija nije preduzela nikakve korake u borbi protiv prevare ili korupcije.
- Više od polovine ispitanika (52% ukupno - 54% muškaraca i 43% žena) su izjavili da njihova kompanija nema pisanu politiku/pravilo/ mehanizam za rešavanje problema korupcije u kompaniji.
- Rodna razlika za izloženost unapređenju je nešto manja u privatnom sektoru nego u javnom. Prema rezultatima studije, politike unapređenja bile su dostupne za 70% muškaraca, nešto malo veći deo nego kod žene gde takve politike su dostupne njima (67%).
- Većina ispitanika (76%) su izjavili da se njihov prihodi podudara sa iznosom koji se prijavljuje od njihovog poslodavca kod poreske administracije, u upoređenju sa 19% koji su izjavili suprotno. Po ovom pitanju nije bilo zapanjujućih rodni razlika. Nešto više žena (78%) nego muškaraca (76%) su izjavili da se njihov prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od njihovog poslodavca kod poreske administracije.
- Otprilike 61% ispitanika od muškaraca su izjavili da su radili puno radno vreme ili uglavnom puno radno vreme otkad je počelo širenje sa COVID-19, u upoređenju sa 69% žena zaposlenih koji su isto radili.
- Većina ispitanika (65%) su primili punu platu, dok je jedna trećina radnika primila delimičnu platu otkad je počelo širenje sa COVID-19. Manje muškaraca (63%) nego žena (69%) su primali punu platu od početka pandemije. Dodatno, 2% intervjuisanih muškaraca su izjavili da uopšte nisu bili plaćeni otkad je počelo širenje COVID-19.
- Iako se čini da COVID-19 nije negativno uticao na žene u pogledu plata u privatnom sektoru, ipak bilo je manje verovanja za unapređene od kada je širenja sa COVID-19 počelo, i da su veći deo muškaraca (5%) nego žena (2%) bili unapređeni.

Većina ispitanika (89%) su izjavili da se njihova pozicija na poslu nije promenila tokom ove situacije.

Uvod

Dobro upravljanje (vladavina) predstava transparentnost, ravnopravnost, ojačanu odgovornost, integritet i učestvovanje. Civilna služba, kako lokalna tako i centralna, mora održavati takve principe. Stoga, kao poslodavci, moraju promovisati transparentno i pošteno radno okruženje i za žene i za muškarce. Ako civilna služba ne uspeva da pruži takvo radno okruženje, to čini slabiju javnu službu (uslugu). Uticaj takvih postupaka ne osećaju samo građani koji ne dobijaju dobre usluge od institucija, već i sami zaposlenici u civilnoj službi. To je zato što koruptivna praksa direktno utiče na politike zapošljavanja, unapređenja, nagrađivanja i viška zaposlenika. Šta je najvažnije, oni imaju negativan uticaj na poverenje građana u civilnu službu. Međutim, koruptivne prakse se ne odvijaju samo u javnom sektoru. Različiti oblici korupcije su takođe uobičajeni u privatnom sektoru. Glavni cilj ove studije jeste da pruži sveobuhvatan pogled rizika i slabosti od korupcije u civilnoj službi i privatnom sektoru na Kosovu, i kakav pogled i iskustvo ima na oba, na muškarce i žene.

Projekat Podrške naporima u borbi protiv korupcije na Kosovu (SAEK) cilja imati pozitivan uticaj na smanjenje nivoa korupcije na Kosovu jačanjem mehanizama praćenja (monitorisanja) i nadzora institucija koje će obavljati na efikasan, transparentan, odgovoran, i na osetljivi način po rodu. Projekt radi na osiguranju veće transparentnosti i odgovornosti onih institucija koji su odgovorni za pružanje javnih usluga i stvaranju neophodnih zahteva za veće učestvovanje u vladanju (upravljanju) na lokalnom nivou.

UNDP je razvila metodologiju istraživanja kako bi pomogla Kosovu da obezbedi transparentno i odgovorno funkcionisanje unutar civilne službe, kao i u biznisima (preduzećima). Istraživanje daje procenu rizika i slabosti od korupcije u javnom i privatnom sektoru na Kosovu, fokusirajući se na rodne razlike u perspektivama, iskustvima i izloženosti. Ova procena se zatim može koristiti za osmišljavanje rodno osetljivih strategija koje se bave (upućuju) osnovnim problemima (uska grla/bottlenecks) u upravljanju i borbi protiv korupcije. Koristeći participativnu dijagnozu, istraživanje odražava (reflektuje) iskustva, potrebe i percepcije zaposlenika u civilnoj službi i privatnom sektoru na Kosovu o riziku i slabosti od korupcije, procesima zapošljavanja i unapređivanja. Posebno vrši analizu kroz rodni objektiv (sočivo) različite uticaje nedostatka transparentnosti i korupcije na zapošljavanje, kao i na razvoj karijere za oba roda, žene i muškarce. Da bi se postigao ovaj cilj, razvijen je hibrid kvantitativne i kvalitativne metodologije, koji uključuje: pregled postojeće literature; kvantitativni intervjui sa predstavnicima zaposlenika u civilnoj službi na lokalnom i nacionalnom nivou i biznisima (preduzećima), kao i, diskusije u fokus grupama sa ključnim interesnim strankama. Ovaj izveštaj predstavlja nalaze kvantitativnih (ankete) i kvalitativnih (fokus grup diskusije) metodologije za javni i privatni sektor. Upoređenja prema rodu su uključena u slučajevima kada je došlo do značajne razlike u rezultatima.

Ključni pojmovi

Korupcija- širi pojam za nepristojno ponašanje i zloupotrebu moći (položaja) na radnom mestu. Postoje mnoge vrste korupcije poput mito (podmićivanje), iznuda, prevara, favoriziranje itd.

Mito - nuđenje ili dobijanje bilo kakvih poklona, zajma, plaćanja, nagrade ili prednosti za ličnu korist.

Iznuda- praksa pribavljanja usluga, silom ili pretnjama.

Favoriziranje - praksa davanja nepravednog preferencijalnog tretmana jednoj osobi ili grupi na štetu drugih.

Uznemiravanje- oblik diskriminisanja u zapošljavanju. Uznemiravanje je ponašanje koje se zasniva na rasi, boji kože, religije, rodu (polu), nacionalnom poreklu, starosti ili ograničene sposobnosti.

Rod (Pol) - socijalna konstrukcija koja se odnosi na razlike između muškaraca i žena. Uključuje norme, ponašanja i uloge. Ove razlike su stečene i mogu se vremenom promeniti.

Rodna ravnopravnost - stanje ravnopravnog lakog pristupa resursima i mogućnostima bez obzira na rod (pol), uključujući učestvovanja i donošenje odluka.

Metodologija istraživanja

Istraživanje Specifična korupcija po rodu rizici i slabosti na Kosovu je sprovedena sa primenom mešovitog metodološkog pristupa, koji je uključio kvantitativne i kvalitativne metode. Ova studija je obuhvatila kvantitativno istraživanje i dve diskusije u fokus grupama, u kojima ciljana grupa su bili civilni službenici, na oba nivoa, na centralnom i na lokalnom nivou, i zaposlenici iz privatnog sektora (biznisa/preduzeća).

Glavni cilj istraživanja je bio da pruži sveobuhvatan pregled rizika i slabosti od korupcije u civilnoj službi i privatnom sektoru na Kosovu, i kako to utiče na muškarce i žene, iz svih etničkih pripadnosti. Istraživanje je obuhvatilo:

- Iskustva i percepcija zaposlenika muškaraca i žena u civilnoj službi o riziku i slabosti od korupcije unutar civilne službe;
- Iskustva i percepcije zaposlenika muškaraca i žena o riziku i slabosti od korupcije unutar privatnog sektora;
- Iskustva i percepcija muškaraca i žena o nivou transparentnosti i funkcionalnosti odgovornog mehanizma u privatnom i javnom sektoru.

Metodološki pristup za kvantitativni deo

Kvantitativni deo ove studije je zasnovan na principima metodologije istraživanja/anketiranja domaćinstava. Svi intervjui su obavljani preko tehnike ličnog intervjuisanja pomoću računara licem-u lice (CAPI). Istraživanje je sprovedeno od 27. januara 2021. do 26. marta 2021. Uzorci su uzeti iz dva okvira za uzorkovanje:

1. Zaposlenici u javnim institucijama (institucije na centralnom i lokalnom nivou);
2. Zaposlenici u privatnom sektoru (biznisi/preduzeća).

Ukupan broj intervjuja koji su obavljani u 38 opština na Kosovu je 1440, gde je ukupno održano 785 intervjuja sa zaposlenicima u javnom sektoru i 655 sa onima u privatnom sektoru.

Od 785 intervjuja koji su obavljani sa javnim sektorom, 436 su izvršeni sa reprezentativnim uzorkom zaposlenih u institucijama na centralnom nivou, počevši od zaposlenih u svim ministarstvima, različitim agencijama, komisijama i drugim relevantnim institucijama civilne službe. Preostalih 349 su sprovedeni sa civilnim službenicima na lokalnom nivou u 38 opština na Kosovu.

Što se tiče privatnog sektora, intervjuisani su 655 nasumično izabrani biznisi (preduzeća) u 38 opština na Kosovu. Metodologija uzorkovanja se sastojala od dve faze, koja je uključila dizajn uzorka i odabir biznisa (preduzeća) za uzimanje nepristrasnog uzorka ankete. Ažurnirana lista biznisa iz poreske administracije Kosova je korišćena kao univerzum uzorkovanja za obe faze.

Tabela u nastavku prikazuje rodnu raspodelu intervjuja za sve ciljane grupe.

Centralni nivo		Lokalni nivo		Biznisi/Preduzeća	
Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
222	214	160	160	126	529
436		349		655	

Metodološki pristup za kvalitativni deo

Sa namerom da se ocene informacije zaposlenika u javnom i privatnom sektoru na dubljem shvatanju, UBO Consulting je odabran da održi dve diskusije fokus grupe. Glavna svrha ovog dela studije je bila prikupljanje kvalitativnih podataka o rizicima i slabostima od korupcije u javnom i privatnom sektoru na Kosovu i kako to utiče na oba roda (pola).

Zbog situacije sa trenutnim ograničenjima i merama protiv COVID'19, obe sesije fokus grupa su bile održane preko zoom platforme, 8. aprila 2021. Sa namerom da se izbegne predrasudno izabiranje, učesnici su nasumično izabrani pomoću liste kontakata iz prethodnih istraživačkih studija. Grupe su bile strukturisane na takav način da je prva grupa bila sastojana od 8 zaposlenika iz javnog sektora (lokalni i centralni nivo), dok je druga bila sastojana od 8 zaposlenika iz privatnog sektora. Svaka fokus grupa je imala 8 učesnika, sa namerom da se pruži prilika da svi učesnici ostanu angažovani.

Rezultati ankete

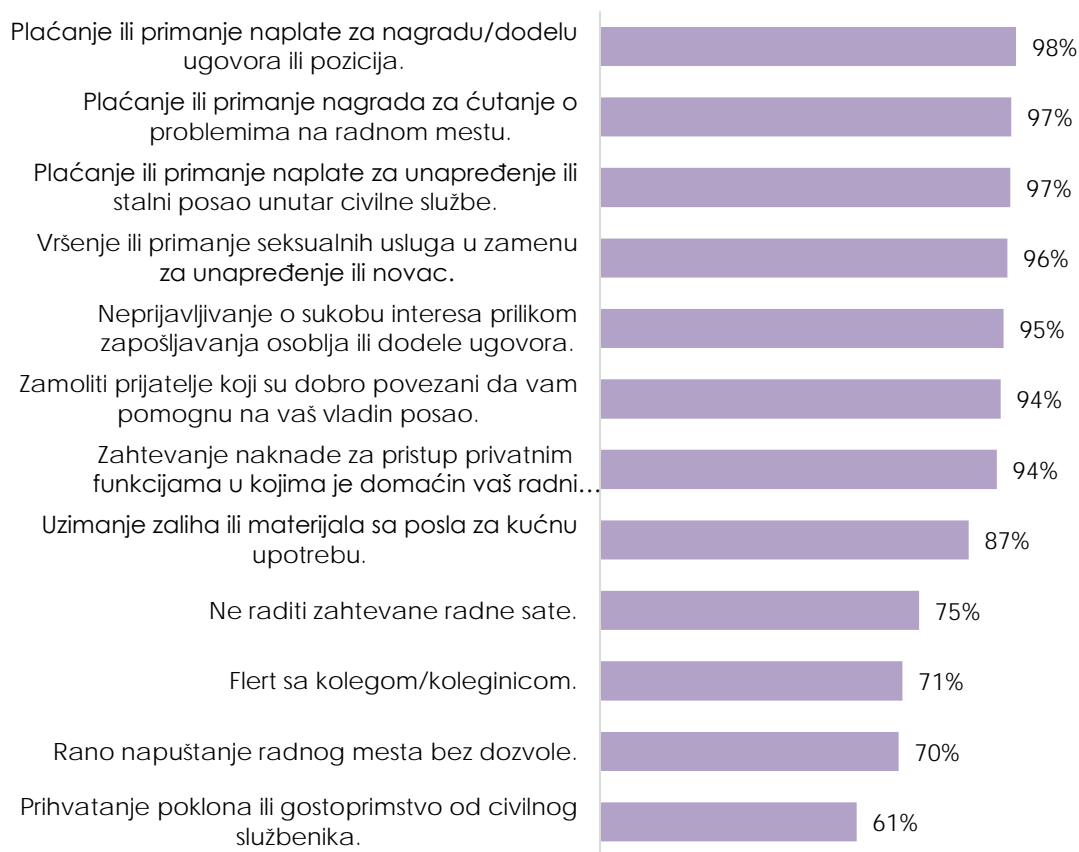
Centralni nivo

Ovaj deo (sekcija) opisuje rezultate 436 radnika na vladinom nivou. Uzorak je bio reprezentativan (zastupljujući) u pogledu roda, pošto su 51% radnika bile žene, a ostalih 49% muškarci. Velika većina radnika su bili Albanci (98%), međutim uzorak je obuhvaćao i druge etničke pripadnosti kao što su Srbi (1.4%), Turci (0.5%) i Aškalijske (0.2%). Starost većine ispitanika se kretala od 30 do 39 godina (36%) ili od 40 do 49 godina (35%). Oko 64% ispitanika su kvalifikovani sa diplomom fakulteta i dodatnih 30% su imali diplome magistrature.

Što se tiče pozicija koje su ispitanici imali u vladinim odeljenjima, većina od njih su bili stariji službenici (84%), međutim i radnici sa drugim pozicijama kao što su šefovi odeljenja/sektora (8%) i administrativni službenici (6%) su takođe intervjuisani.

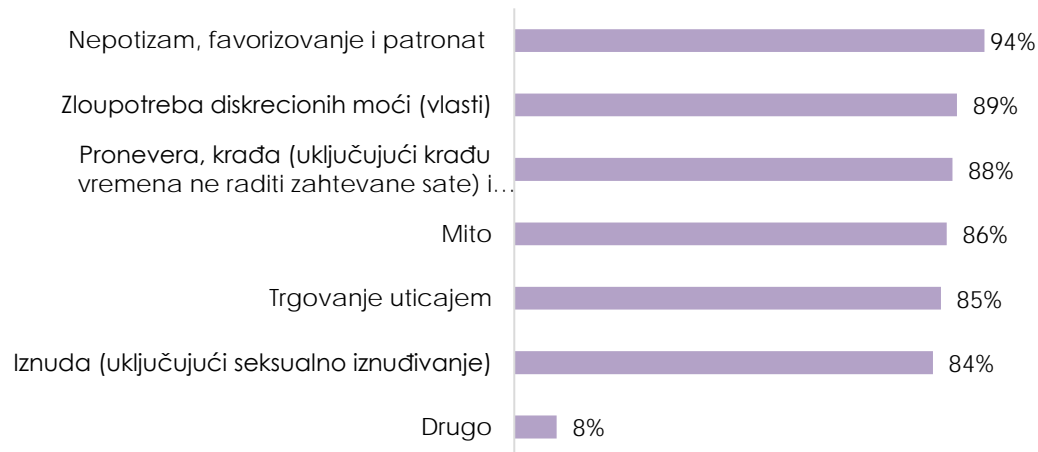
Početno, ispitanici su pitani u vezi određene prakse na radnom mestu i koje oni posmatraju kao koruptivne prakse. Velika većina osoblja na vladinim pozicijama (95% i više), veruju da plaćanje ili primanje naplate za dodelu ugovora ili radnih mesta (98%), plaćanje ili primanje nagrada za ćutanje o problemima na radnom mestu (97%), plaćanje ili primanje naplate za unapređenje ili stalni posao u civilnoj službi (97%), vršenje ili primanje seksualnih usluga u zamenu za unapređenje ili novac (96%) i neprijavlivanje o sukobu interesa prilikom zapošljavanja osoblja ili dodele ugovora (95%), sve se smatraju korupcijskim praksama koje se mogu desiti na radnom mestu.

Grafikon pokazuje i druge koruptivne prakse koje su ispitanici spomenuli, mada manje od ovih gore navedenih.



Slika 1. Koju od ovih praksi na radnom mestu smatrate da je korumpirana? [n = 436]

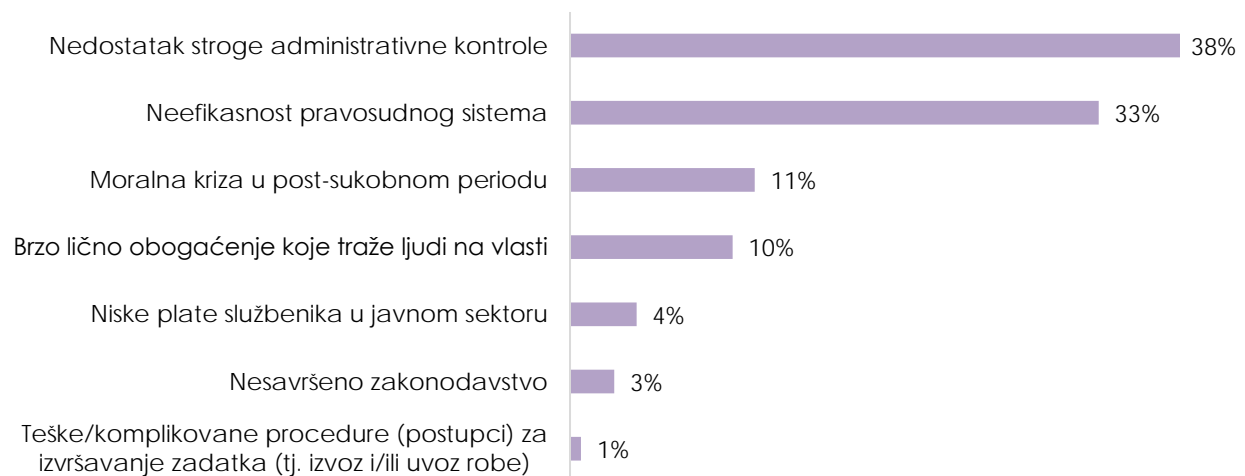
Prema 94% osoblja koji je na centralnom nivou, nepotizam, favorizovanje i patronat su tri glavna oblika korupcije koja postoji u celoj civilnoj službi na Kosovu. Drugi oblici korupcije pronađeni u civilnoj službi na Kosovu, koje se izjavljuje od 80% i više ispitanika, su takođe zloupotreba diskrecionih moći (89%); pronevera, krađa i prevara (88%); mito (86%); trgovina uticajem (85%) i iznuda - uključujući seksualno iznuđivanje (84%).



Slika 2. Koje oblike korupcije mislite da postoje u celoj civilnoj službi na Kosovu? [n = 436]

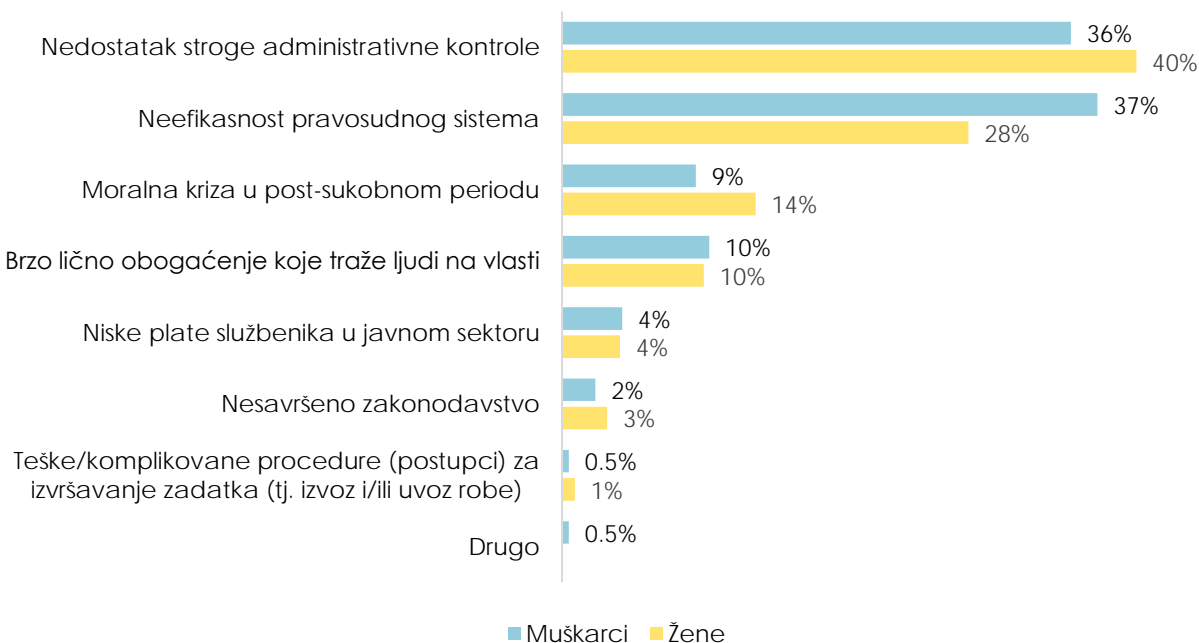
Na skali od 1 do 5, gde 1 pokazuje da korupcija uopšte nije prisutna (nepreovlađuje) na Kosovu i gde 5 pokazuje da je veoma prisutna (preovlađuje), prosečan odgovor ispitanika je bio 2.52. Prosečan odgovor žena koje rade na centralnom nivou na pitanje koliko je prisutna korupcija u civilnoj službi je bila 2.53, što je gotovo isto kao i prosečan odgovor muškaraca (2.50).

Najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu je nedostatak stroge administrativne kontrole prema 38% osoblja na vladinom nivou. Neefikasnost pravosudnog sistema je ocenjena kao drugi važni faktor od 33% ispitanika. Ostali faktori koji uzrokuju korupciju, za koji se niži procenat ispitanika izjavljuje, su takođe moralne krize u post-sukobnom periodu (11%), i brzo lično obogaćenje koje traže ljudi na vlasti (10%).



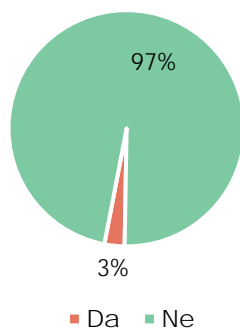
Slika 3. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu? [n = 436]

Kada se gledaju rezultati odvojeno po rodu (polu), primećuje se da više žena (40%) nego muškaraca (36%) smatraju da je nedostatak stroge administrativne kontrole najvažniji faktor za izazivanje korupcije u civilnoj službi. Prema 37% muškaraca, efikasnost pravosudnog sistema je najvažniji faktor koji uzrokuje korupciju, u upoređenju sa 28% žena koje misle isto. Moralna kriza u post-sukobnom periodu smatra se najvažnijim faktorom koji izaziva korupciju od 9% muškaraca i 14% žena koje su intervjuisane.



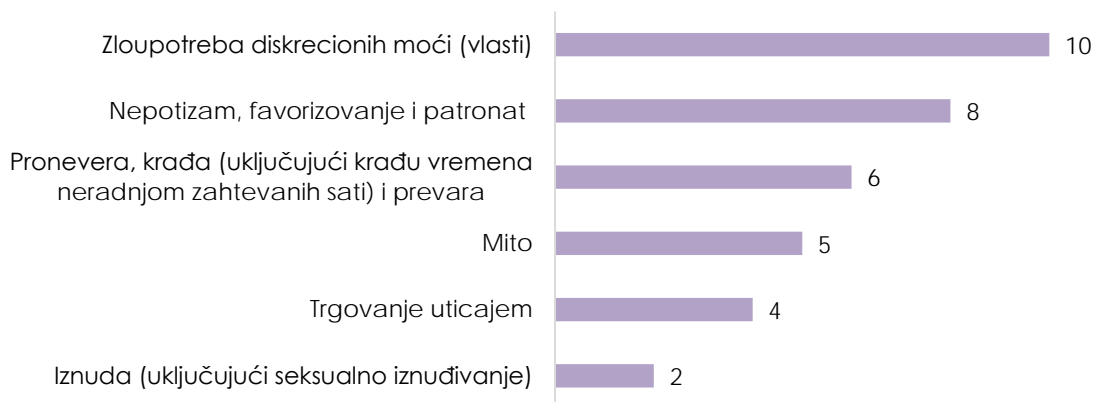
Slika 4. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu? Rodna podela [n = 436]

Od 436 radnika na vladinom nivou, samo 3% (n=12) od njih su bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu. Ostalih 97% su izjavili da nikada nisu bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu. Od 12 radnika koji su bili svedoci korupcije, sedam od njih su bili muškarci, a pet su bili žene.



Slika 5. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? [n = 436]

Od 12 radnika koji su bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu, deset su izjavili da je vrsta korupcije u kojoj su bili svedoci bila zloupotreba diskrecione moći (vlasti). Osmam radnika su bili svedoci nepotizma, favorizovanja i patronata na njihovom radnom mestu, a pet radnika su bili svedoci pronevere i krađe - uključujući krađu vremena neradnjom zahtevanih sati. Druga vrsta korupcije je bila primanje mita koja je osmatrana od strane pet ispitanika.



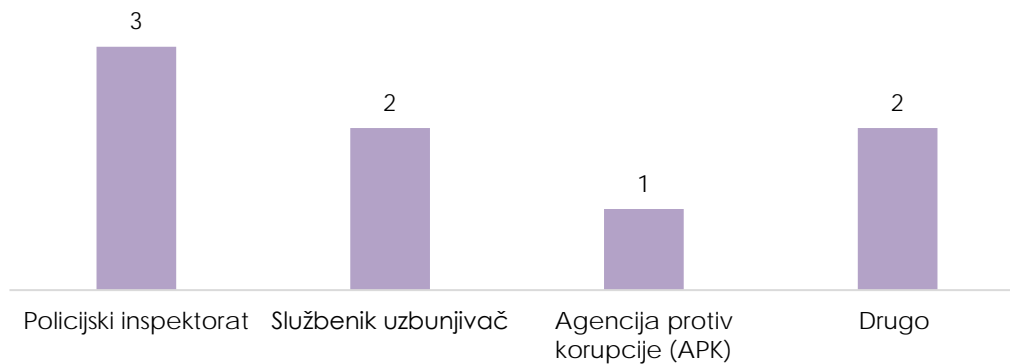
Slika 1. Molimo vas, da li možete opisati korupciju u kojoj ste bili svedok? [n = 12]

Osam od 12 radnika koji su bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu su je prijavili. Petoro od osoblja koji su prijavili korupciju su bili muškarci, i tri ostale su bile žene. Kada su rezultati analizirani odvojeno po rodu (polu), osmatrano je da više muškaraca nego žena su prijavili korupciju u kojoj su bili svedoci. Pet muškaraca su odlučili da prijave korupciju, u upoređenju sa dve žene koje su isto to učinile.



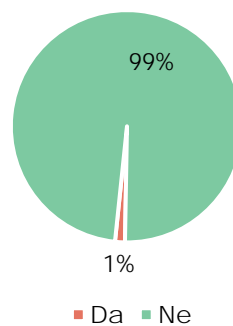
Slika 2. Da li ste prijavili korupciju? [n=12]

Tri od 12 ispitanika su prijavili korupciju kod Policijskog inspektorata. Dva radnika su prijavili to kod službenika uzbunjivača, i jedan kod Agencije protiv korupcije. Druga dva ispitanika su prijavili kod nadzornika svoga nadzornika (supervizora) i kod generalnog revizora. Zaposlenici na centralnom nivou koji nisu prijavili korupciju su nakon toga pitani o razlogu zašto. Među razlozima se najviše spominjao strah od gubitka radnog mesta (posla).



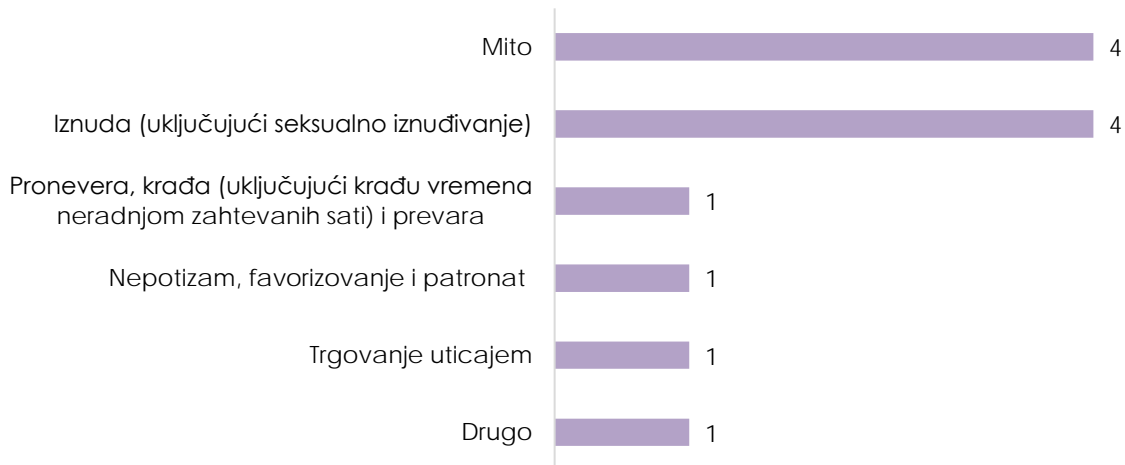
Slika 3. Gde ste to prijavili? [n = 8]

Samo 1% ispitanika su bili zatraženi da učestvuju u korupcijskim praksama. Četiri radnika od kojih je zatraženo da učestvuju u takvim praksama su bili muškarci, a druga dva su bili žene.



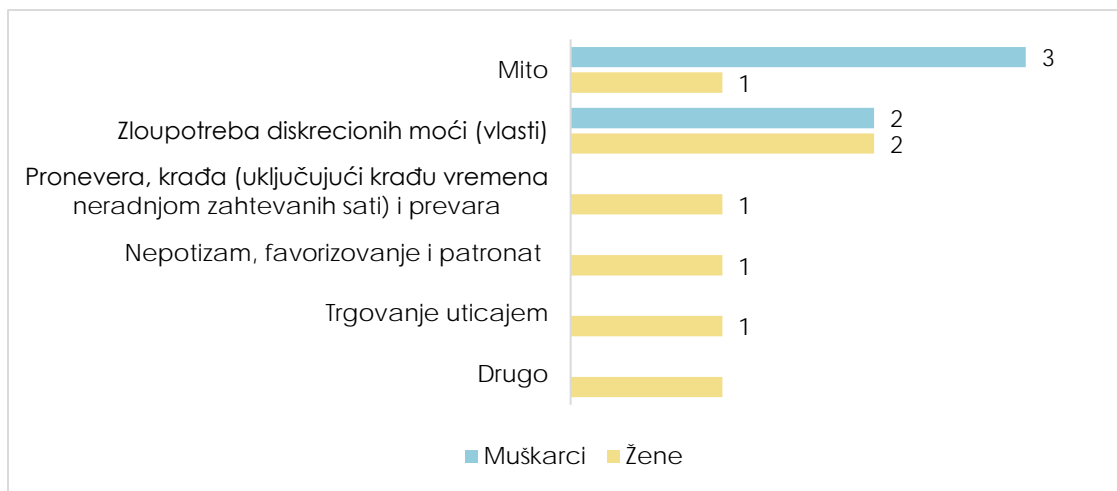
Slika 4. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? [n = 436]

Četiri radnika od kojih je zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama su objasnili da su vrste korupcije u kojoj su zatraženi da učestvuju bili mito i/ili zloupotreba diskrecionih moći (vlasti). Ostale prakse koje je jedan radnik spomenuo su bile pronevera, nepotizam i trgovina uticajem.



Slika 5. Molimo vas, da li možete opisati vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? [n = 6]

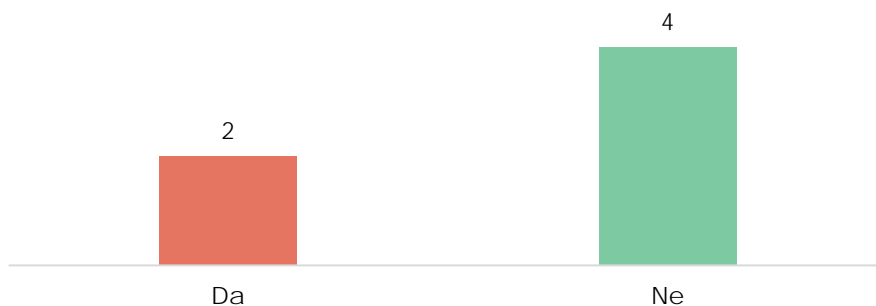
Analizirajući rezultate u pogledu roda, primetili smo da su tri ispitanika od kojih je zatraženo da učestvuju u mito (podmićivanju) su bili muškarci, u upoređenju sa jednom ženom. Isti broj muškaraca i žena (n=2) su prijavili da je od njih zatraženo da zlorabiju njihovu diskrecionu moć (vlast).



Slika 6. Molimo vas, da li možete opisati vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? Rodna podela [n = 6]

Dva od šest radnika na centralnom nivou, jedna žena i jedan muškarac, od kojih je zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama, su prijavili tu radnju. Preostala četiri ispitanika su odlučila da to ne prijave. Oni su verovali da čak i ako bi ih prijavili, ništa ne bi bilo učinjeno po tom pitanju.

Budući da je od dve žene koje su zatražene da učestvuju u korupcijskim praksama, jedna od njih zapravo je prijavila ovo ponašanje. Sa druge strane, od četvoro muškaraca od kojih je zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama, samo je jedan od njih prijavio koruptivno ponašanje.



Slika 7. Da li ste prijavili korupciju za koju su zatražili da učestvujete? [n = 6]

Velika većina zaposlenih na centralnom nivou veruju da su radnici dobro informisani i da ih civilna služba ohrabruju (podstiče) da govore protiv korupcije i nedostatka transparentnosti na njihovom radnom mestu. Oko 94% osoblja na vladinom nivou veruje da tačni zakoni i politike pružaju odgovarajuće informacije o korupciji, odgovornosti i dobrom upravljanju (vladavinu), koje su ravnopravne za muškarce i žene. Civilna služba je takođe uspostavila odnose sa Nevladinim organizacijama (NVO) i vladinim organizacijama u svrhu borbe protiv korupcije, kako je izjavljeno od 90% ispitanika.

Pored toga, 89% i 88% vladinog osoblja su izjavili da civilna služba ima uspostavljeno i funkcionalno radno mesto u pogledu mehanizma za pritužbe, i da su aspekti rodne ravnopravnosti uključene u politikama svih radnih mesta.



Slika 8. Kako civilna služba ohrabruje (podstiče) radnike da govore protiv korupcije ili nedostatka transparentnosti u menadžmentu (rukovođenju)? [n = 436]

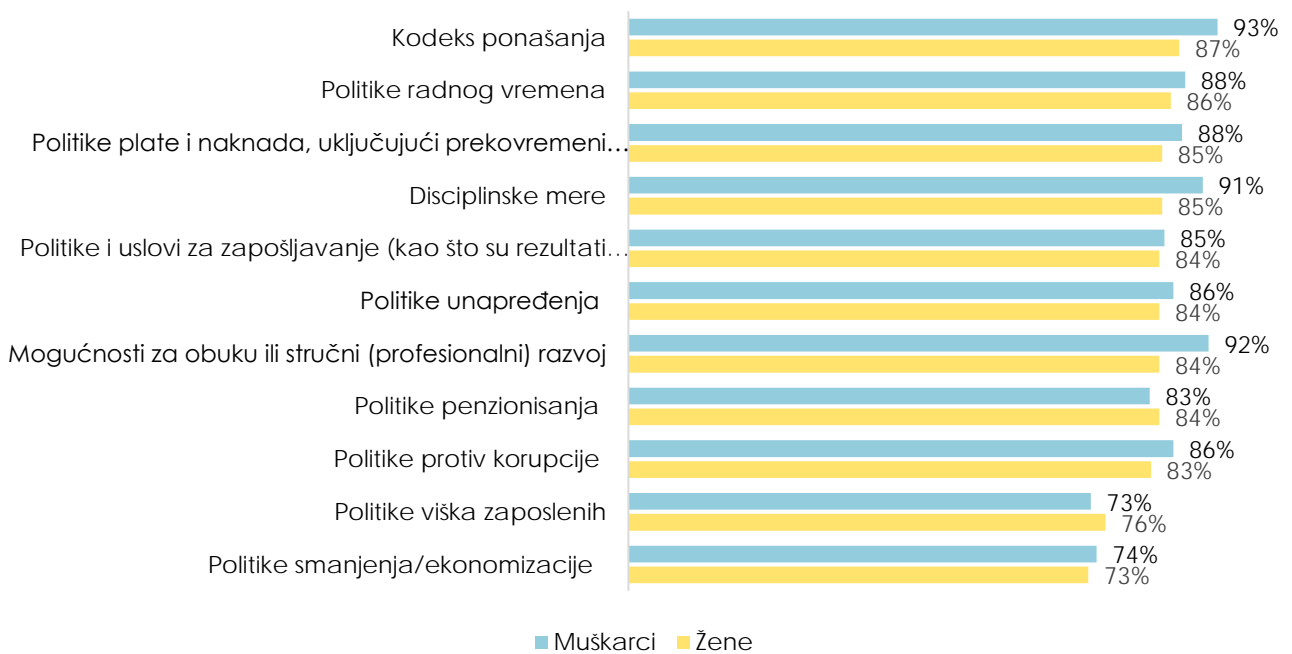
Kodeks ponašanja je bila politika na radnom mestu koja ima najveći postotak ispitanika (90%) koji izjavljuju da je dostupna njima. Ostale politike na radnom mestu koje su im bile dostupne prema 85% ispitanika i više su bile mogućnosti za obuku ili stručni (profesionalni) razvoj (88%), disciplinske mere (88%), politike radnog vremena (87%), politike plata i naknada - uključujući prekovremeni rad (86%), politike unapređenja (85%), politike zapošljavanja (85%) i politike protiv korupcije (85%).

Penzionisanje (83%), višak zaposlenih (75%) i smanjenje/ekonomizacije (74%) su tri politike za koje nešto manje ispitanika su izjavili da su dostupne za njih.



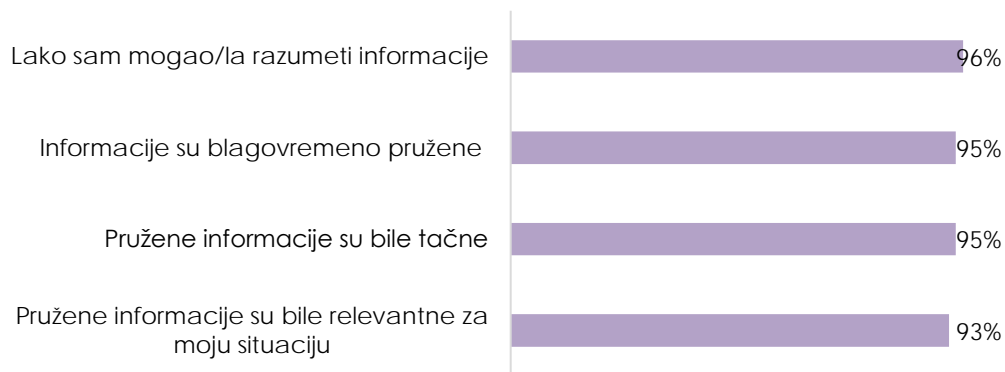
Slika 9. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? [n=436]

Gledajući rezultate u pogledu roda, primetili smo da je generalno više politika na radnom mestu koje se odnose na zapošljavanje bilo dostupno muškarcima nego ženama. Vredi spomenuti da su mogućnosti obuke ili stručnog (profesionalnog) razvoja na centralnom nivou dostupne 92% ispitanih muškaraca, u upoređenju sa 84% žena.



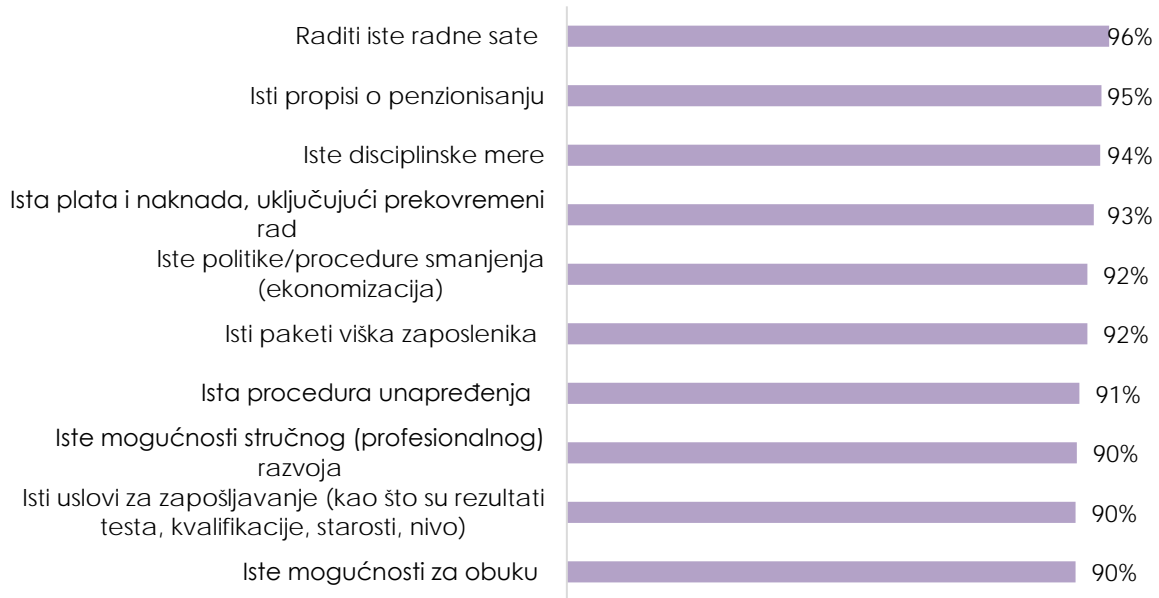
Slika 10. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? Rodna podela [n=436]

Dalje su zaposlenici u vladinom odeljenju pitani da li su razumeli informacije iz politika navedenih u prethodnom pitanju i da li su smatrali da su te politike tačne i povezane sa njima. Velika većina ispitanika su izjavili da su lako mogli razumeti pružene informacije u politikama (96%), informacije su blagovremeno pružene (95%), bile su tačne (95%) i bile su relevantne za njihovu situaciju (93%).



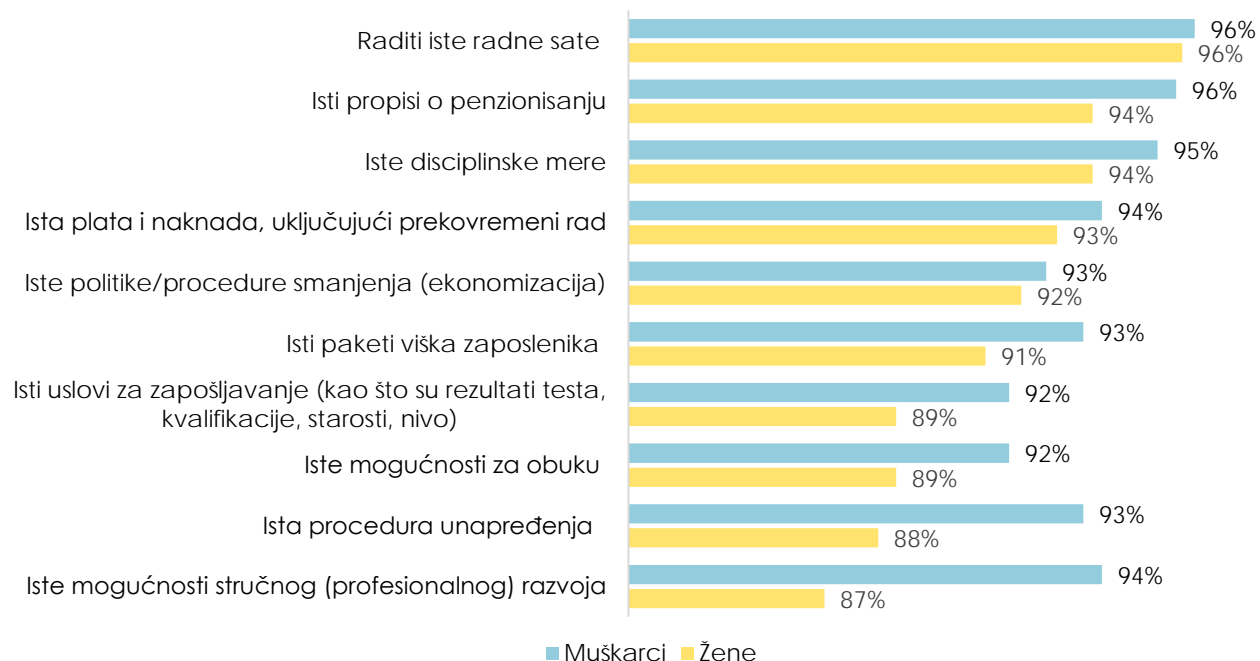
Slika 11. Kako biste opisali pružene informacije o politikama i propisima spomenutim u gore navedenom pitanju? [n=436]

Većina radnika u vladinim odeljenjima (90% i više) veruju da sve koristi (beneficije) predstavljene na donjem grafikonu se pružaju svakom radniku na isti način, bez obzira na njihov odnos koji imaju sa njihovim nadzornicima (supervizorima). Raditi iste radne sate (96%), Iste propisi o penzionisanju (95%) i iste disciplinske mere (94%) su tri koristi (beneficije) za koje se smatra da su najtačnije u pogledu ravnopravnih mogućnosti koje se pružaju za svakog radnika. Sa druge strane, iste mogućnosti stručnog (profesionalnog) razvoja, isti uslovi za zapošljavanje i iste mogućnosti obuke su koristi (beneficije) koje nešto manje ispitanika (90%) veruju da svi radnici uživaju isto.



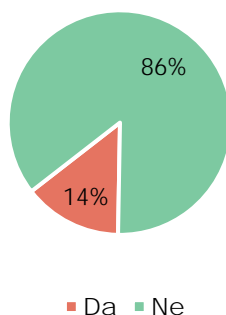
Slika 12. Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u civilnoj službi uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim nadzornicima? [n = 436]

Analizirajući rezultate istog pitanja u pogledu roda (pola), primetili smo da su odgovori muškaraca i žena bili manje-više isti. Međutim, kako je prikazano na donjem grafikonu, manje žena nego muškaraca misli da svi radnici u civilnoj službi uživaju iste procedure obuke i unapređenje bez obzira na njihov nivo prijateljstva/odnosa sa svojim višim nadzornicima (supervizorima). Dodatno, 87% žena misle da svi radnici u civilnoj službi imaju iste mogućnosti stručnog (profesionalnog) razvoja, bez obzira na njihov odnos sa svojim nadzornicima, deo koji je manji od udela muškaraca koji misle isto (94%).



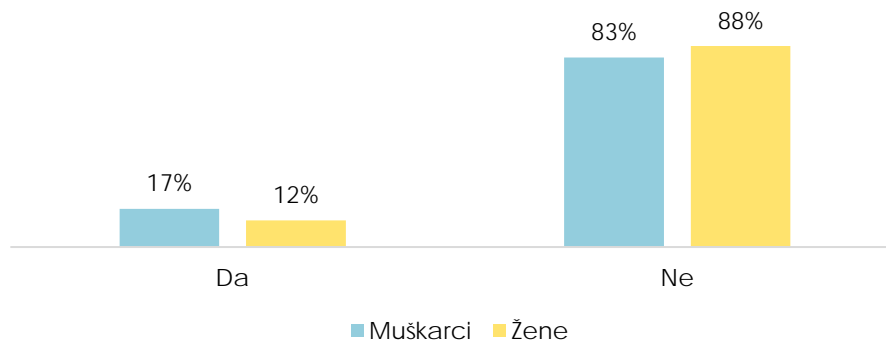
Slika 13. Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u civilnoj službi uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim nadzornicima? Rodna podela [n=436]

Dalje, 14% zaposlenih na vladinom nivou (n=62) veruju da diskrecione moći postoje u javnoj administraciji, pri čemu menadžment može dodeliti dodatnu plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima. 86% drugih zaposlenika veruju da takve moći (vlasti) i dodatne koristi (beneficije) koje se daju samo nekim zaposlenima ne postoje.



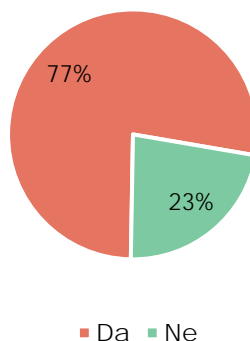
Slika 14. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? [n = 436]

Prilikom upoređivanja između žena i muškaraca, može se primetiti da više muškaraca nego žena veruju da postoji takva diskreciona moć, gde menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima. Preciznije, 17% muškaraca su izjavili da postoje diskrecione moći (vlasti) suprotno od 12% žena.



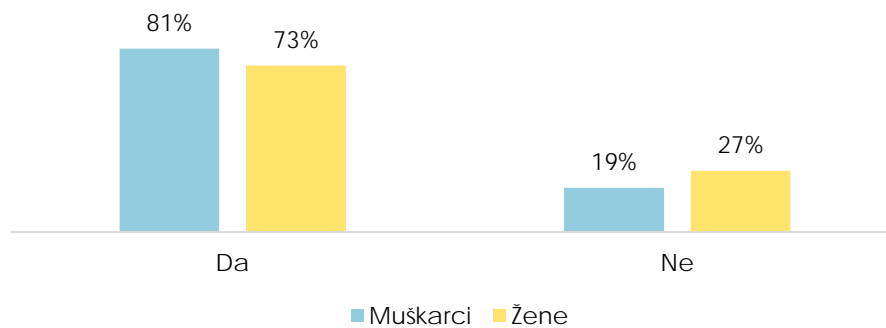
Slika 15. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? Rodna podela [n=436]

Deo zaposlenika koji veruju da postoje diskreciona moć (vlast) i da je moguće dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima su zatim pitani da li su kriterijumi za dodelu tog dodatnog plaćanja ili koristi dostupni celom osoblju. Većina ovih zaposlenika (77%) su potvrdili da su kriterijumi za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi dostupni celom osoblju.



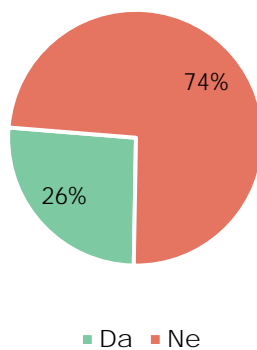
Slika 16. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju? [n = 62]

Kada se upoređuje razlika između žena i muškaraca u pogledu kriterijume za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju, 81% muškaraca veruju da se kriterijumi primenjuju na celo osoblje, 8 posto boda više od postotka žena (73%).



Slika 17. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plaćanja i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju?
Rodna podela [n=62]

Radnici, koji veruju da postoje diskrecione moći (vlasti) i da menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima, dalje su pitani da li misle da su ta dodatna plaćanja ili koristi (beneficije) su ravnopravno dostupne i ženama i muškarcima. Većina ispitanika (74%) smatraju da su one dostupne na ravnopravan način i ženama i muškarcima.



Slika 18. Da li mislite da su plate ili beneficije ravnopravno dostupne i ženama i muškarcima? [n=62]

Lokalni nivo

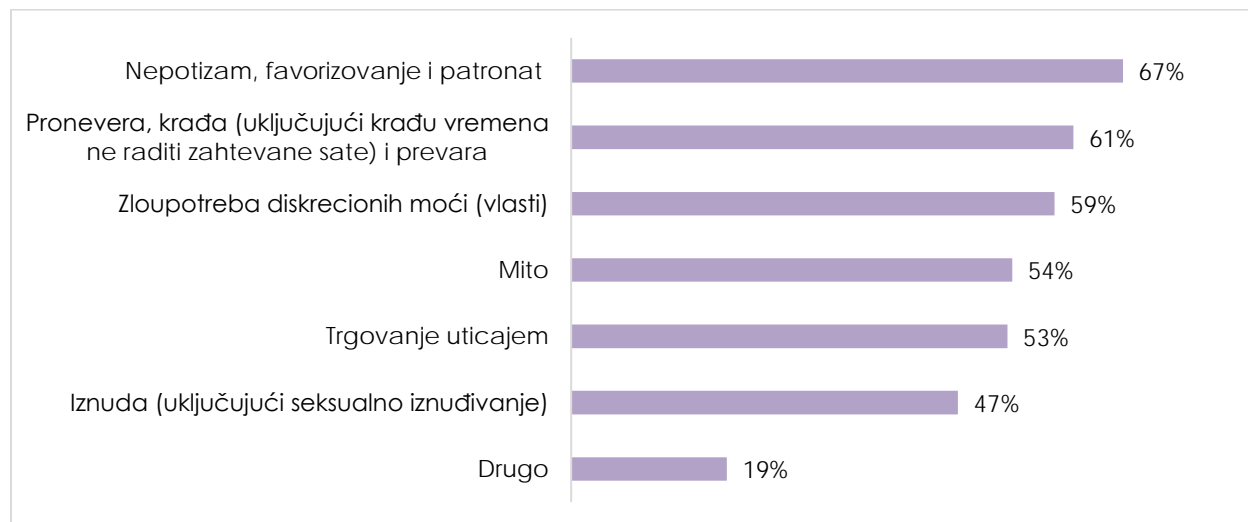
Ovaj deo (sekcija) izveštaja predstavlja nalaze za zaposlenike na opštinskom nivou. Više od polovine intrevjuisanih su bili muškarci (54%), u upoređenju sa 46% koje su bile žene. Velika većina intervjuja su urađeni sa Albancima (87%), zatim 12% koji su održani sa Srbima i 1% sa Turcima. Nešto više od jedne trećine ispitanika (34%) koji su intrevjuisani (anketirani) pripadaju starosnoj grupi od 30-39 godina, a zatim sledi ih 29% između 40 i 49 godina starosti. Što se tiče pozicija ispitanika unutar opštine, oko 65% od njih su bili službenici, 20% su bili administrativni službenici i 10% su bili šefovi divizije.

Prvo, ispitanici su bili pitani o praksama na radnom mestu koja se posmatraju kao korumpirane. Od ukupno 79% ispitanika sa lokalnog nivoa, plaćanje ili primanje nagrada za ćutanje o problemima na radnom mestu (81% muškaraca i 76% žena) i vršenje/primanje seksualnih usluga u zamenu za unapređenje ili novac, se smatraju kao najviša praksa korupcije (79%-isti postotak intrevjuisanih muškaraca i žena). Dalje, zaposlenici na lokalnom nivou misle da se plaćanje/primanje naplate za unapređenje ili stalni posao unutar civilne službe (78%) smatra korupcijom.



Slika 19. Koju od ovih praksi na radnom mestu smatrate da je korumpirana? [n=349]

Oko 67% ispitanika na lokalnom nivou misle da nepotizam, favorizovanje i patronat postoje u celoj civilnoj službi na Kosovu. Dalje, pronevera, krađa i prevara su izabrani u 61% slučajeva, nakon čega sledi zloupotreba diskrecionih moći (59%) i primanje mita (54%).



Slika 20. Koje oblike korupcije mislite da postoje u celoj civilnoj službi na Kosovu? [n=349]

Rezultati pokazuju da, generalno, više žena veruju da postoji više oblika korupcije u civilnoj službi na Kosovu, u upoređenju na broj muškaraca koji misle isto, sa izuzetkom nepotizma, favoriziranje i patronat gde nešto više muškaraca (68%) nego žena (66%) smatraju da su to bili oblici korupcije.

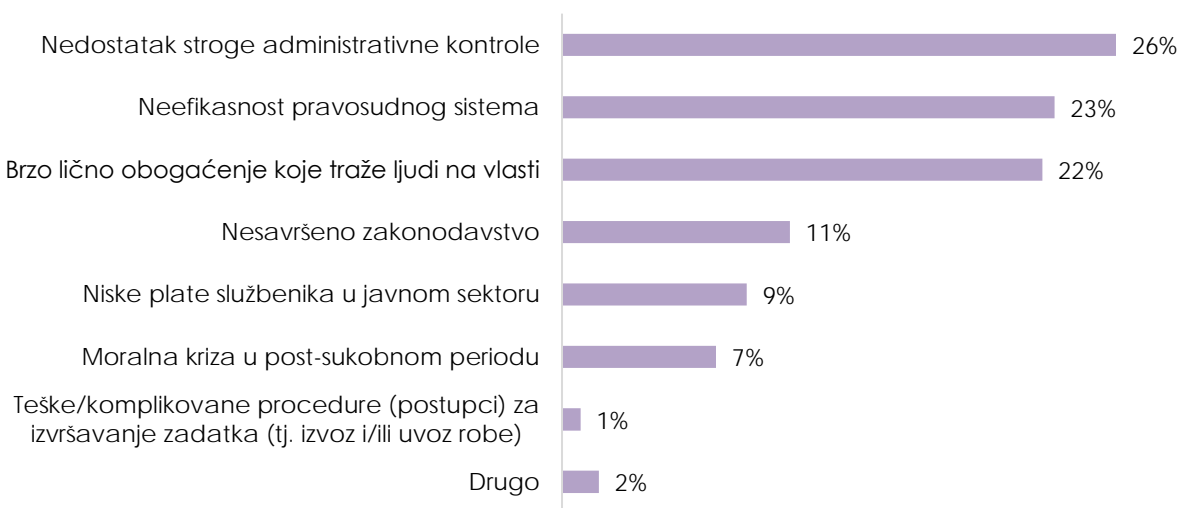
Više žena (63%) nego muškaraca (59%) veruju da su pronevera i krađa bili oblici korupcije koji postoje u civilnoj službi. Pored toga, više žena (60%) nego muškaraca (58%) veruje da je zloupotreba diskrecionih moći (vlasti) drugi oblik korupcije koji je prisutan u civilnoj službi. Druga, više očigledna razlika u postotku se vidi kod primanja mita, gde 58% intervjuisanih žena veruju da ona postoji u civilnoj službi, za razliku od 50% muškaraca.



Slika 21. Koje oblike korupcije mislite da postoje u celoj civilnoj službi na Kosovu? Rodna podela [n=349]

Nastavljajući dalje, ispitanici su morali da ocene koliko je prisutan nivo korupcije u civilnoj službi na Kosovu. Na skali od 1 do 5, gde 1 znači da uopšte nije prisutna (nepreovlađuje), a 5 znači da je veoma prisutna (preovlađuje), prosečni odgovor je bio 2.65. Nivo prisustva korupcije u civilnoj službi je bio veći prema ispitanicama žena (2.78), nego ispitanicima muškaraca (2.58)

Prema četvrtini ispitanika na lokalnom nivou, najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu je nedostatak stroge administrativne kontrole. Oko 23% intervjuisanih misle da je neefikasnost pravosudnog sistema glavni faktor koji izaziva (prouzrokuje) korupciju, a sledi ih 22% koji za ovu pojavu krive brzo lično obogaćenje koje traže ljudi na vlasti. Samo 1% ispitanika misle da teške/komplikovane procedure (postupci) za izvršavanje zadatka uzrokuju korupciju.

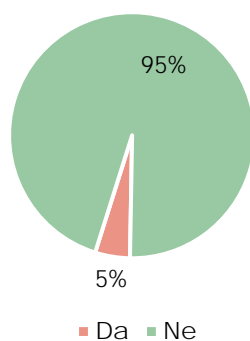


Slika 22. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi na Kosovu? [n=349]

Kada se vrši podela rezultata ovog pitanja u pogledu roda (pola), mi smo primetili da više muškaraca (25%) nego žena (19%) misle da je brzo lično obogaćenje koje traže ljudi na vlasti najvažniji faktor koji izaziva korupciju u civilnoj službi. Suprotno tome, 9% žena krivi moralnu krizu u post-sukobnom periodu za korupciju, u upoređenju na samo 5% muškaraca koji isto to čine.

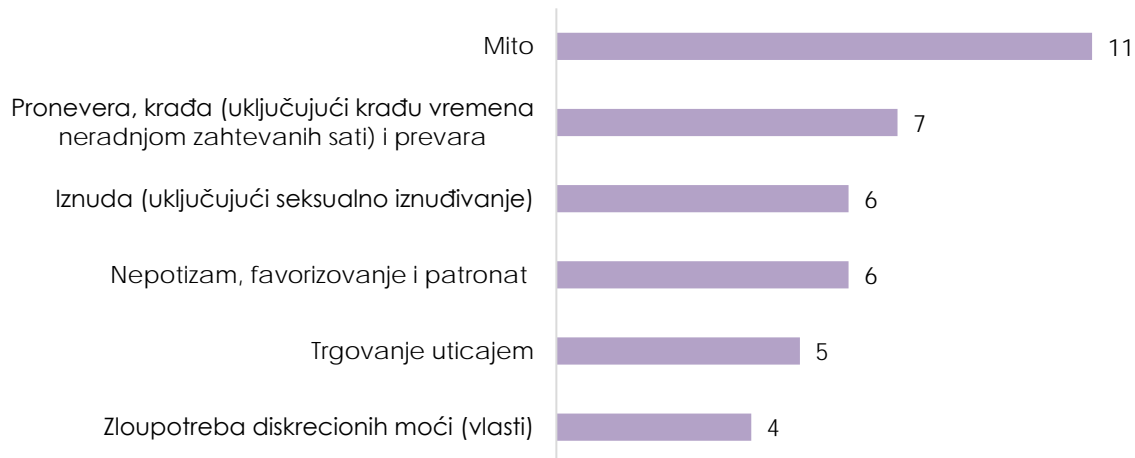


Velika većina ispitanika sa lokalnog nivoa (95%) nikada nisu bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu, u upoređenju sa 5% koji su bili. Od 16 ispitanika koji su izjavili da su bili svedoci korupcije na trenutnom radnom mestu, deset od njih su bili muškarci, u upoređenju sa šest žena.



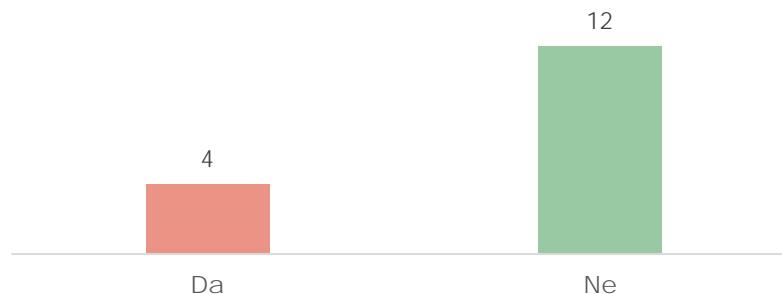
Slika 23. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? [n=349]

Zaposlenici na lokalnom nivou koji su izjavili da su bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu su pitani o vrsti korupcije u kojoj su bili svedoci. Jedanaest ispitanika su rekli da su bili svedoci mita (podmićivanja), a sledi se sa sedam koji su bili svedoci pronevere, krađe i prevare. Ostali oblici korupcije koje su primetili službenici na lokalnom nivou su iznuda i nepotizam, favorizovanje i patronat (n=6 za oba).



Slika 24. Molimo vas, da li možete spomenuti odgovor/e koji najbolje opisuje/u korupciju kojoj ste bili svjedok? [n = 16]

Od 16 zaposlenih na lokalnom nivou koji su bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu, samo četiri od njih su to prijavili, u upoređenju sa 12 ispitanika koji nisu. Podaci pokazuju da su svi ispitanici koji su prijavili korupciju bili muškarci (n=4). Sa druge strane, od 12 zaposlenika koji nisu prijavili korupciju na radnom mestu, šest od njih su bili muškarci, i šest su bili žene.



Slika 25. Da li ste prijavili korupciju? [n=16]

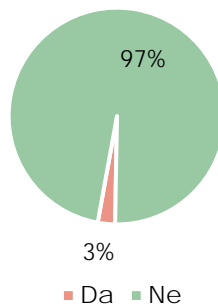
Četiri ispitanika, koji su prijavili korupciju na radnom mestu, su pitani gde su je prijavili. Jedan zaposlenik je to prijavio službeniku uzbunjivaču, dok je drugi to je prijavio policijskom inspektoratu. Dva preostala ispitanika su prijavili korupciju na radnom mestu kod njihovog višeg nadzornika (supervizora).

Zaposlenici na lokalnom nivou koji su bili svedoci korupcije, ali je nisu prijavili, su pitani o razlogu koji stoji iza toga. Gotovo svi ispitanici nisu to prijavili, jer su se plašili da ne izgube posao (radno mesto).



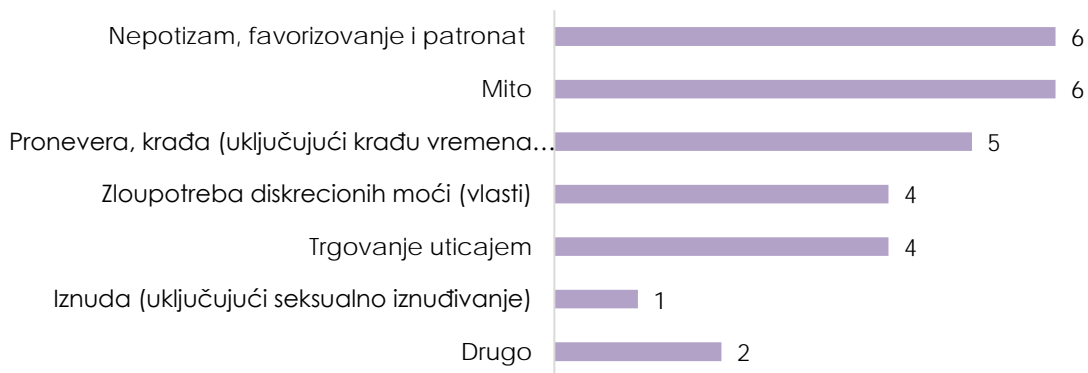
Slika 26. Gde ste to prijavili? [n=16]

Rezultati studije pokazuju da je od 3% intervjuisanih zaposlenika na lokalnom nivou zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama. Od ukupno svih ispitanika od kojih je zatraženo da učestvuju u takvim praksama (n=9), šest od njih su bili muškarci i tri su bile žene.



Slika 27. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? [n=349]

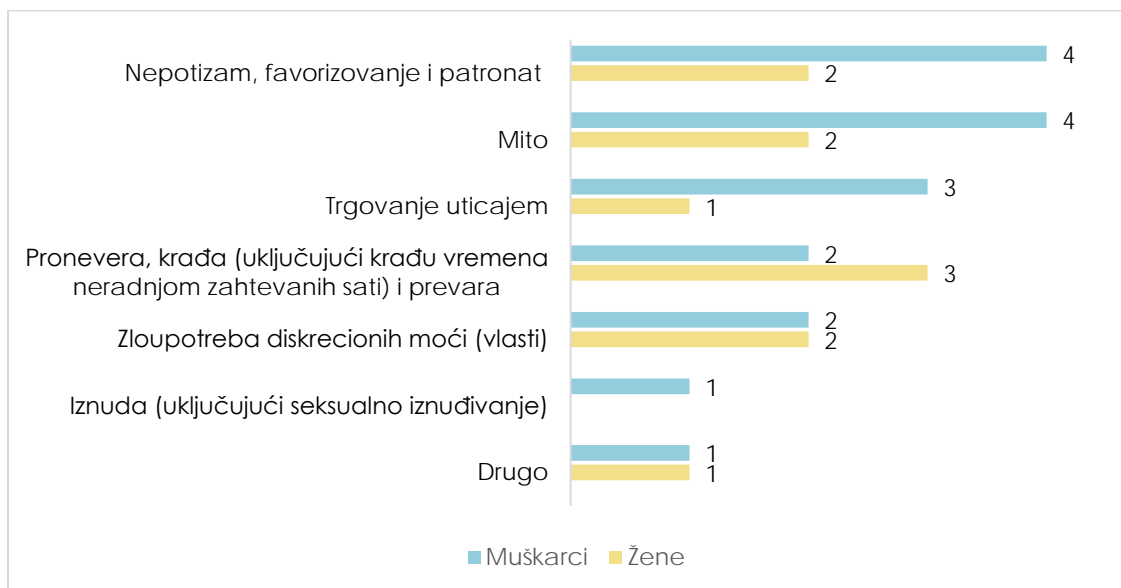
Ispitanici koji su izjavili da od njih je zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama, pitali smo ih da opišu te prakse. Nepotizam, favoriziranje i patronat su bili najviše odabrana opcija, zajedno sa mitom (n=6). Treća najviše odabrana praksa od zaposlenika na lokalnom nivou je bila pronevera, krađa i prevara (n=5).



Slika 28. Molimo vas, da li možete izabrati odgovor/e koji najbolje opisuje/u vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? [n=9]

Tokom analize rezultata u pogledu roda, od šest muškaraca i tri žene je zatraženo da opišu vrste korupcije u kojima je zatraženo da učestvuju.¹ Tokom brojanja odabranih opcija, muškarci su odabrali 17, a žene 11 opcija,

Primetili smo da od četiri muškarca je zatraženo da učestvuju u mito i nepotizmu, u upoređenju na dve žene od kojih se isto to zatražilo. Osim toga, od tri žene i dva muškarca je zatraženo da učestvuju u proneveri, krađi i prevari.



Slika 29. Molimo vas, da li možete izabrati odgovor/e koji najbolje opisuje/u vrstu korupcije u kojoj su zatražili da učestvujete? Rodna podela [n= 9]

Samo dvoje od devet ispitanika od kojih je zatraženo da učestvuju u takvoj praksi, su odlučili prijaviti korupciju. Oba ispitanika koji su prijavili korupciju su bili muškarci. Što se tiče ispitanika koji su odlučili da ne prijave korupciju, četvorica su bili muškarci, a tri su bile žene.



Slika 30. Da li ste prijavili korupciju? [n=9]

Dalje, zaposlenici na lokalnom nivou su pitani o načinima na koje civilna služba ohrabruje (podstiče) radnike da govore protiv korupcije ili nedostatka transparentnosti u

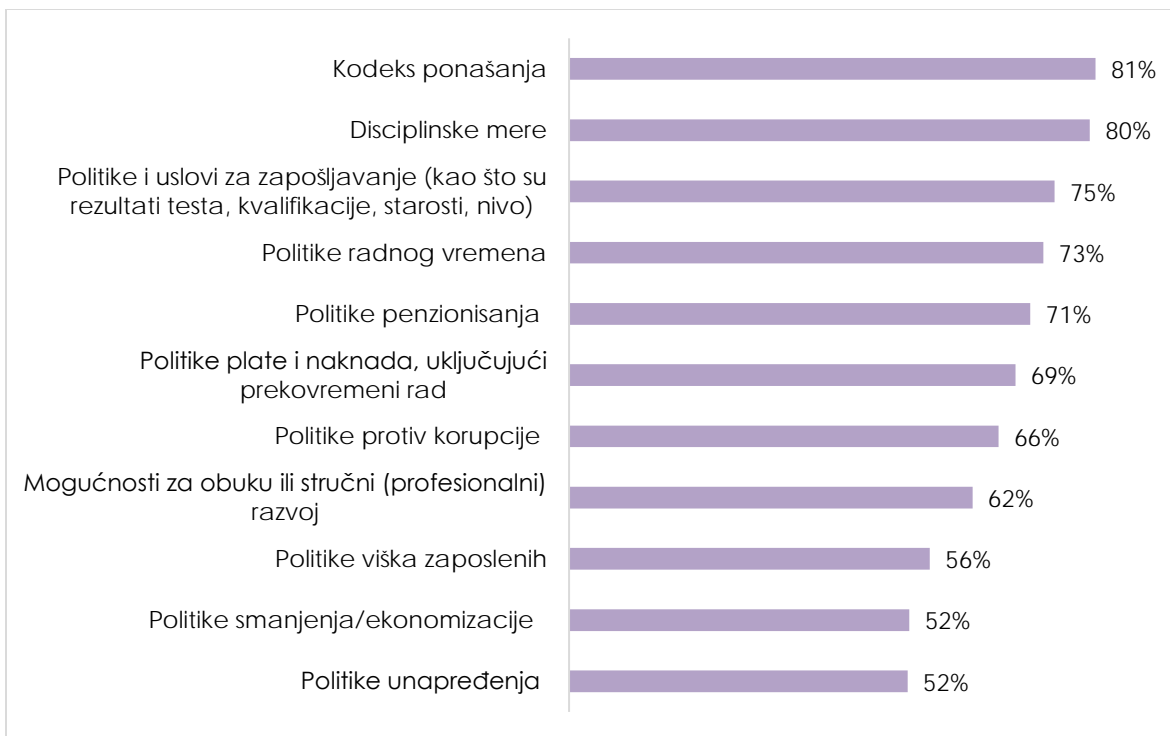
¹ Razjašnjenje: Ovo je bilo pitanje sa višestruki odgovor; stoga su ispitanici mogli da odaberu više od jednog odgovora. Samo su devet ispitanika odgovorili na ovo pitanje (šest muškaraca i tri žene), ali su izabrali više opcije kao vrste korupcije u kojoj su zatraženi da učestvuju.

menadžmentu (rukovođenju). Najčešći odgovor je bio da civilna služba ima uspostavljen i funkcionalan mehanizam za pritužbe na radnom mestu (76%). Prema većini ispitanika, informacije su dostupne o zakonima i politikama koje se odnose na korupciju, odgovornost i dobrog upravljanja jednako za radnike muškarce i žene (74%). Pored toga, radnici na lokalnom nivou su izjavili da uzimanje u obzir rodne ravnopravnosti su uključena u politikama svih radnih mesta (72%) i da je civilna služba uspostavila odnose sa nevladinim organizacijama i vladinim organizacijama koje rade na borbi protiv korupcije (64%).



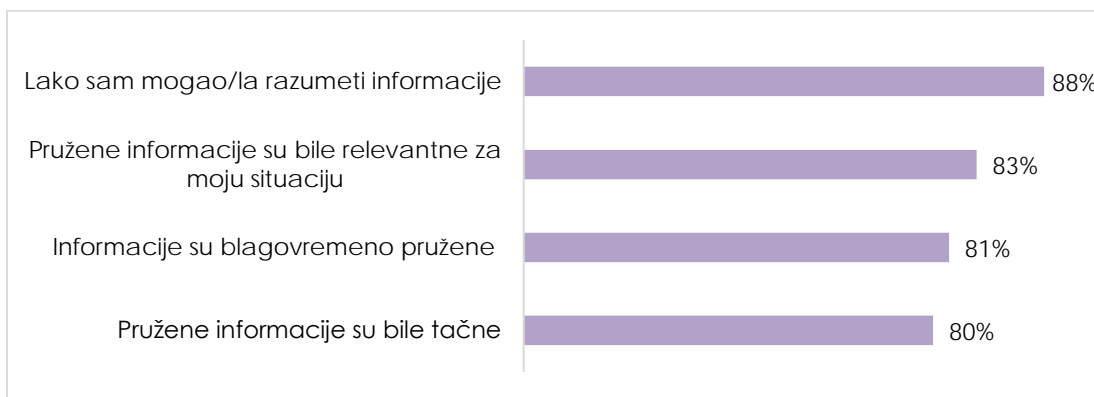
Slika 31. Kako civilna služba ohrabruje (podstiče) radnike da govore protiv korupcije ili nedostatka transparentnosti u menadžmentu (rukovođenju)? [n=349]

Ispitanici su morali odabrati politike na radnom mestu koje se odnose na njihovo zaposlenje i koje su dostupne njima (na raspolaganje). Kodeks ponašanja je odabran u 81% slučajeva, nakon čega su sledile disciplinske mere (80%), politike i uslovi za zapošljavanje (75%) i politike radnog vremena (73%). Politike smanjenja/ekonomizacije i unapređenja su najmanje odabrane od strane lokalnih radnika (52% za oba).



Slika 32. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? [n=349]

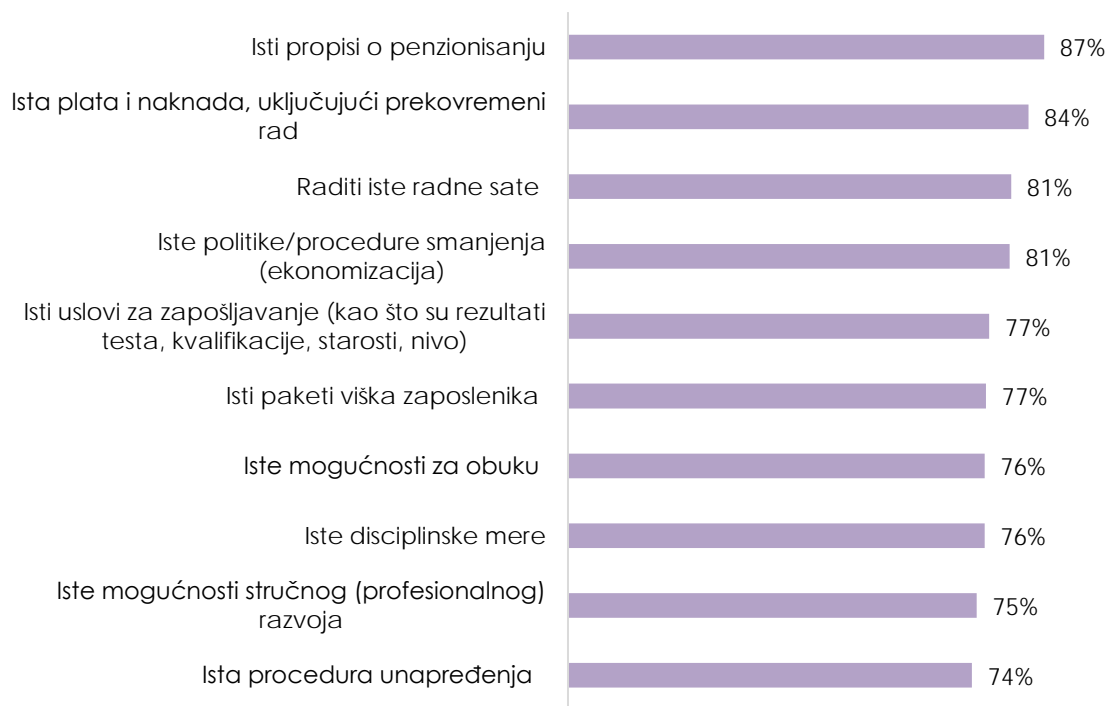
Onda su zaposlenici na lokalnom nivou pitani da opišu pružene informacije o politikama i propisima koji su bile spomenute u gore navedenom pitanju. Ispitanici su izjavili da su lako mogli razumeti informacije (88%) i da su pružene informacije relevantne za njihovu situaciju (81%). Pored toga, prema njihovim rečima, informacije su blagovremeno pružene (81%) i da su bile tačne (80%).



Slika 33. Kako biste opisali pružene informacije o politikama i propisima? [n=349]

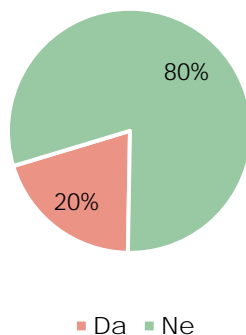
Većina ispitanika misli da svi civilni radnici uživaju iste koristi (beneficije) u civilnoj službi bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa nadzornicima. Na primer, ispitanici su rekli da svi civilni radnici uživaju iste propise o penzionisanju (87%) bez obzira na njihov odnos sa nadzornicima (supervizorima). Pored toga, prema njima, plata i naknade, uključujući prekovremeni rad, ne zavise od nivoa prijateljstva sa nadzornicima (84%). Međutim,

manje ljudi misli da zaposlenici na lokalnom nivou imaju iste mogućnosti stručnog (profesionalnog) razvoja (75%) i procedure unapređenja (74%) bez obzira na njihov odnos sa nadzornicima (supervizorima).



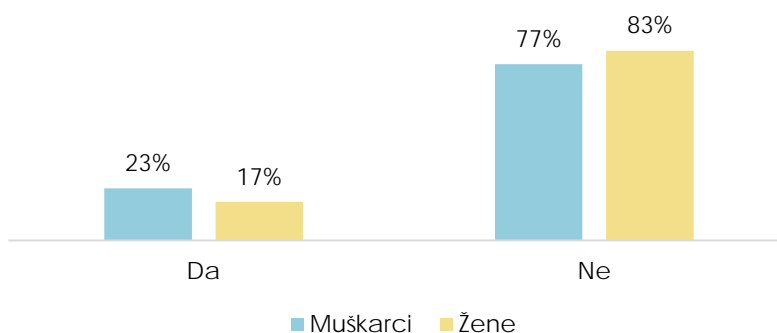
Slika 34. Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u civilnoj službi uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim nadzornicima? [n=349]

Donja slika pokazuje da većina ispitanika (80%) su izjavili da diskreciona moć (vlast) putem kojih menadžment (rukovodstvo) može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima ne postoje u javnoj administraciji. Sa druge strane, 20% zaposlenih (n=70) veruju da takve moći (vlasti) postoje u javnoj administraciji.



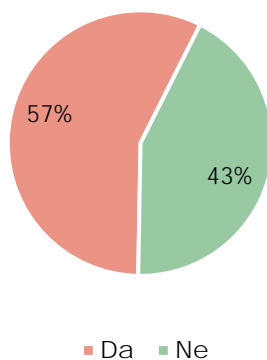
Slika 35. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatnu platu ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? [n=349]

Kad je urađena rodna podela, primetili smo da samo 17% žena misli da postoje diskrecione moći (vlasti) u javnoj adminstraciji, u upoređenju sa 23% muškaraca koji takođe misle isto.



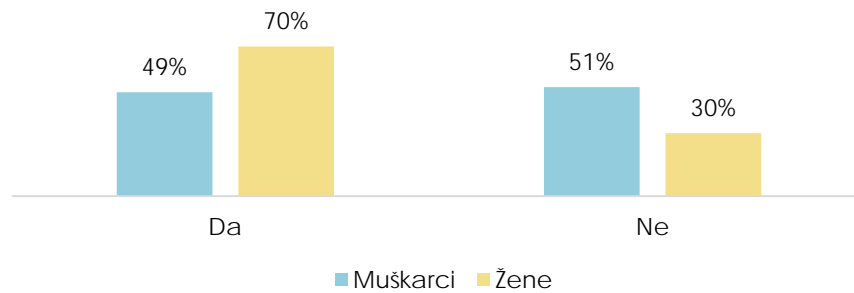
Slika 41. Da li postoji diskreciona moć (vlast) unutar javne administracije gde menadžment može dodeliti dodatnu platu ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima? Rodna podela [n = 349]

Ispitanici koji su rekli da diskrecione moći (vlasti) postoje i da menadžment može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima, su zatim pitani da li su kriterijumi za dodelu dodatnih plaćanja i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju. Više od polovine zaposlenika (57%) su rekli da, u upoređenju sa 43% koji misle da ti kriterijumi nisu dostupni celom osoblju.



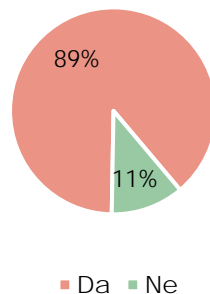
Slika 36. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plata i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju? [n=70]

Kada je urađeno rodna podela, može se primetiti da prilično više žena (70%) nego muškaraca (49%) veruju da su kriterijumi za dodelu dodatnih plata i koristi (beneficija) dostupni celom osoblju.



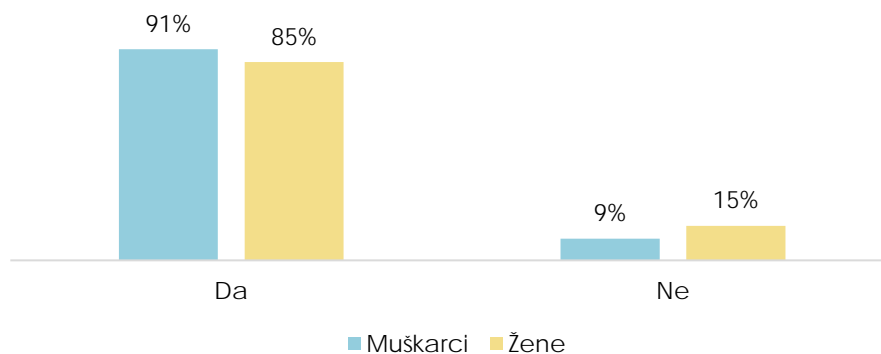
Slika 37. Da li su kriterijumi za odobravanje dodatnih plata i koristi (beneficije) dostupni celom osoblju? [n=70] Rodna podela

I na kraju, ispitanici koji su izjavili da postoje moći (vlasti) unutar javne administracije putem kojih menadžment (rukovodstvo) može dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima, su pitani da li su one ravnopravno dostupne i ženama i muškarcima. Većina ispitanika (89%) misle da su takve koristi (beneficije) dostupne i ženama i muškarcima.



Slika 38. Da li mislite da su one ravnopravno dostupne i ženama i muškarcima? [n=70]

Tokom analize rezultata u pogledu roda (pola), primetili smo da je deo žena koje misle da su ove koristi (beneficije) ravnopravno dostupne i ženama i muškarcima, žene imaju niži postotak (85%) nego muškarci koji imaju isto mišljenje o tome (91%).



Slika 39. Da li mislite da su one ravnopravno dostupne i ženama i muškarcima? Rodna podela [n=70]

Privatni Sektor

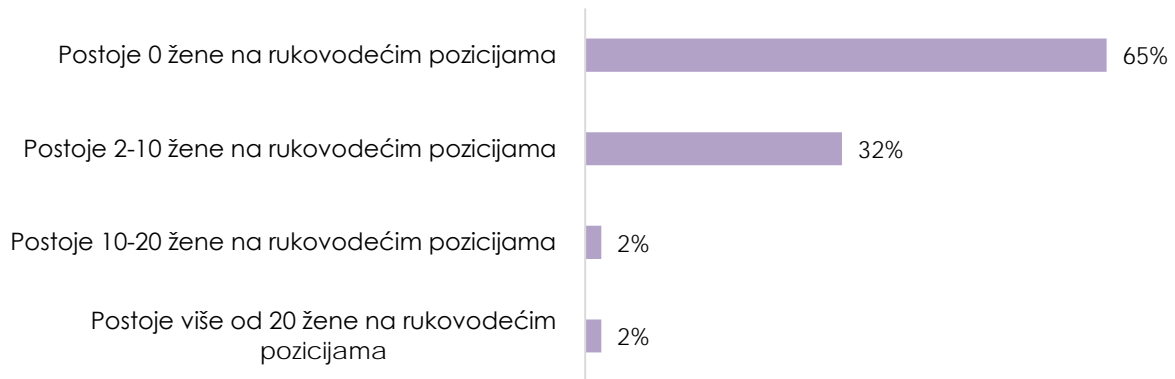
Ovaj deo (sekcija) predstavlja prikupljene rezultate od 655 zaposlenika koji rade u privatnom sektoru. Većina intervjuisanih su bili muškarci (81%), u upoređenju sa 19% koje su bile žene. Oko 70% intervjuisan ispitanika su bili redovni zaposlenici, međutim 16% od njih su bili menadžeri u njihovoj kompaniji, i ostalih 14% su bili nadzornici (supervizori). Više od polovine ispitanika (53%) ili su završili nekoliko godina fakulteta (17%) ili su imali fakultetsku diplomu (36%). Ostalih 40% ispitanika su imali srednju školu kao najviši nivo njihovog obrazovanja.

Što se tiče industrije u kojoj su intervjuisani ispitanici radili, jedna trećina od njih je radila u trgovinskoj industriji (33%), 16% od njih u proizvodnji, 13% u bankarstvu, 10% u drugim industrijama, 9% u hotelima i restoranima, sedam % u izgradnji (građevinarstvu), 5% u poslovnim uslugama, 4% u ličnim uslugama i 2% u prevoznjoj (transportnoj) industriji. Druge industrije na kojima su ispitanici radili su bile industrija automobilske usluge, univerziteti, pekare, apoteke, telekomunikacija i druge usluge.



Figure 40. U kojoj industriji/sektoru uglavnom posluje biznis? [n=655]

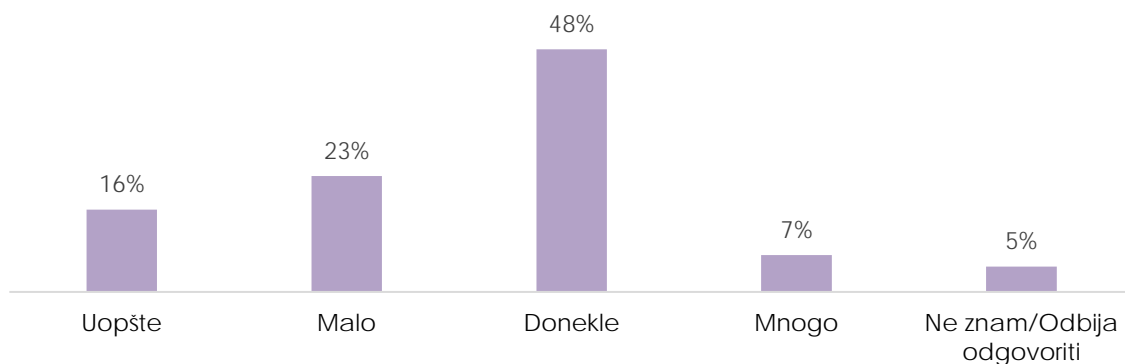
Prema intervjuisanim ispitanicima, broj žena na rukovodećim/menadžerskim pozicijama je prilično niska. Većina ispitanika, tačnije 65% od njih su izjavili da u njihovim kompanijama nema žena na rukovodećim/menadžerskim pozicijama. Ostali 32% su izjavili da na rukovodećim/menadžerskim pozicijama ima od 2 do 10 žena, dok su 2% ispitanika, uglavnom zaposleni u velikim firmama, izjavili da na rukovodećim /menadžerskim pozicijama ima od 10 do 20 žena ili više od 20 žena na rukovodećim pozicijama.



Slika 41. Šta od sledeće navedenog opisuje zastupljenost žena na rukovodećim/menadžerskim pozicijama u vašoj kompaniji? [n=655]

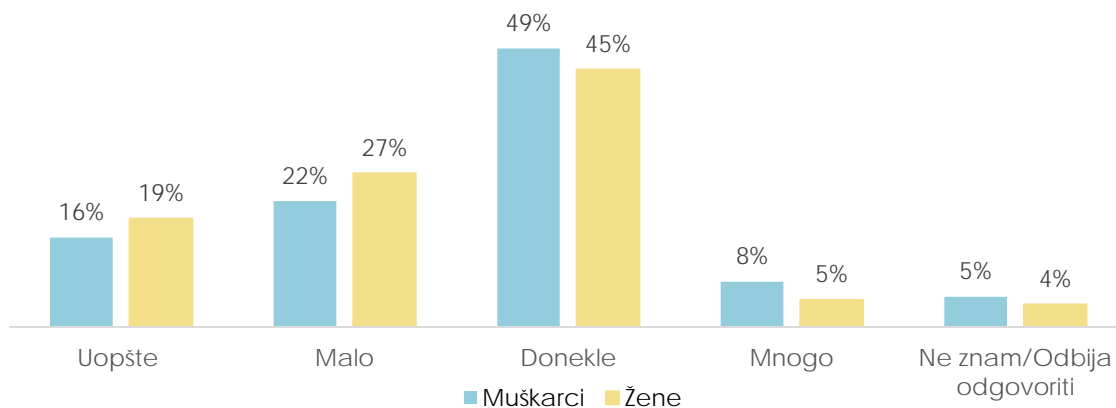
Sledeći paragrafi predstavljaju informacije o korupciji u privatnom sektoru, njeni oblici, šta se radi od kompanija u borbi protiv nje, druge politike na radnom mestu koje su dostupne njenim zaposlenicima i uticaj COVID-19 na privatni sektor.

Prvo, ispitanici koji rade u privatnom sektoru su generalno pitani o njihovoj percepciji o korupciji u privatnom sektoru. Gotovo polovina ispitanika (48%) iz biznisa (poslovnog) sektora veruje da u privatnom sektoru postoji neka korupcija. Oko 23% ispitanika misli da postoji malo korupcije, i 16% od njih su izjavili da je nema uopšte. I na kraju, 7% ispitanika misli da u privatnom sektoru postoji mnogo korupcije.



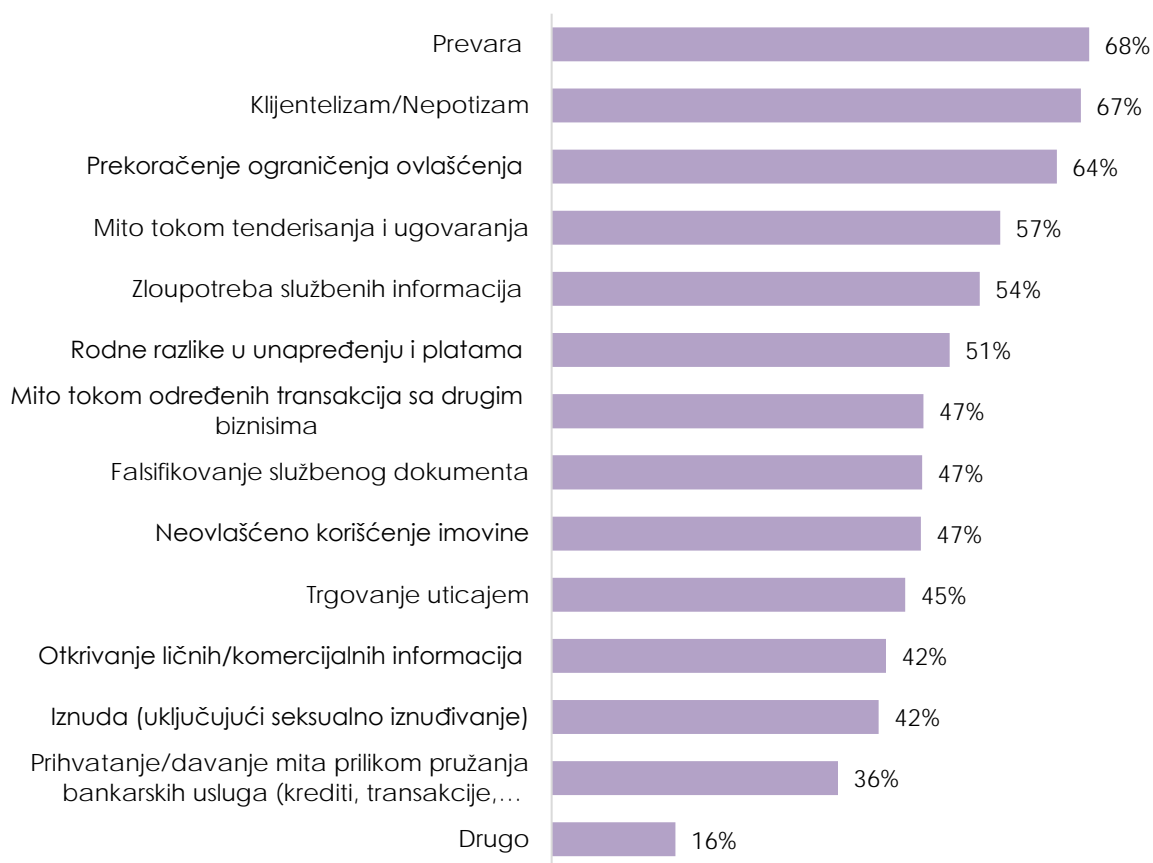
Slika 42. Prema vašem mišljenju, koliko korupcije mislite da postoji u privatnom sektoru? [n=655]

Gotovo polovina ispitanika muškaraca (49%) misli da u privatnom sektoru postoji neka korupcija, u upoređenju sa 45% žena koje takođe misle isto. Vredno je spomenuti da više žena (19%) nego muškaraca (16%) misle da u privatnom sektoru uopšte nema korupcije.



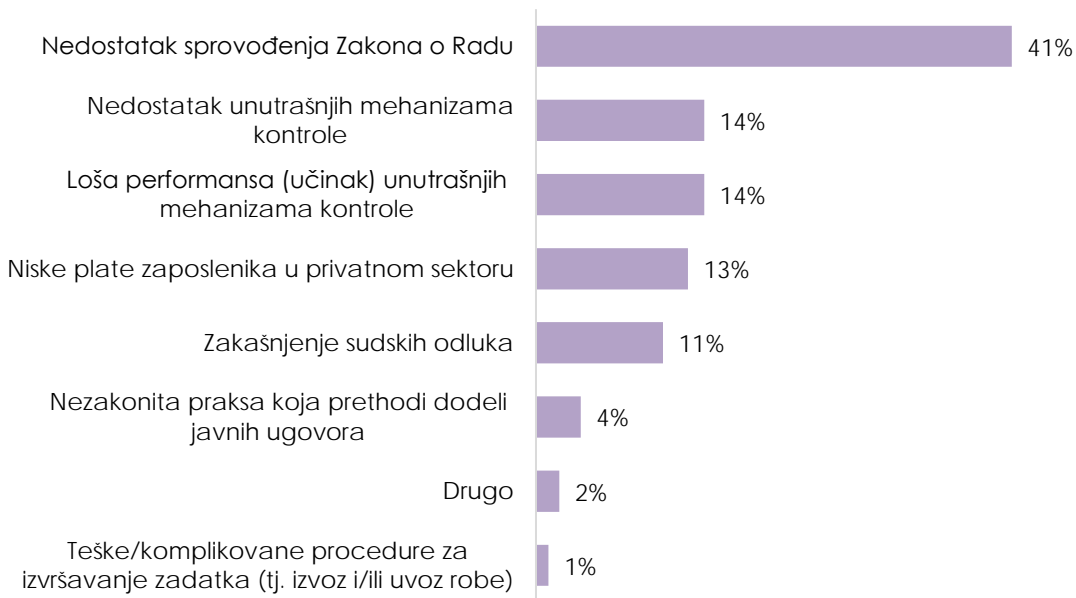
Slika 43. Prema vašem mišljenju, koliko korupcije mislite da postoji u privatnom sektoru? Rodna podela [n=655]

Prevara (68%), klijentelizam/nepotizam (67%) i prekoračenje granica ovlašćenja (64%) su tri oblika korupcije koji su najčešći u čitavom privatnom sektoru na Kosovu. Drugi oblici korupcije koji su vidljivi u privatnom sektoru prema više od polovine ispitanika su takođe mito tokom tenderisanja i ugovaranja (57%), zloupotreba službenih informacija (54%) i rodne razlike u unapređenju i platama (51%).



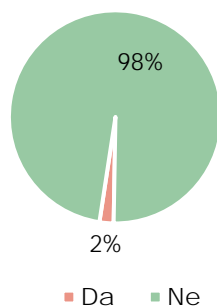
Slika 44. Koji oblici korupcije mislite da postoje u čitavom privatnom sektoru na Kosovu? [n = 655]

Nedostatak sprovođenja Zakona o radu se smatra najvažnijim faktorom koji izaziva korupciju u privatnom sektoru, prema 41% ispitanika koji rade u privatnom sektoru. Drugi faktori koji su izjavljeni od 14% ispitanika su nedostatak i loša performansa (učinak) unutrašnjih mehanizama kontrole. Jedan dodatni faktor prema 13% ispitanika su niske plate zaposlenika u privatnom sektoru.



Slika 45. Koji je najvažniji faktor koji izaziva korupciju u privatnom sektoru na Kosovu? [n=655]

Samo 2% (n=14) ispitanika koji rade u privatnom sektoru su izjavili da su bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu. Velika većina od njih (98%) nisu bili svedoci korupcije.



Slika 46. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? [n=655]

Rezultati ovog pitanja su analizirani u pogledu roda (pola). Više muškaraca (2%) nego žena (1%) su prijavili da su bili svedoci korupcije na njihovom trenutnom radnom mestu. Od 12 muškaraca radnika koji su bili svedoci korupcije na svom radnom mestu, samo jedan od njih je to prijavio. Dok od dve zaposlene žene koje su bile svedoci korupcije, jedna od njih odlučila prijaviti korupciju koju je primetila.

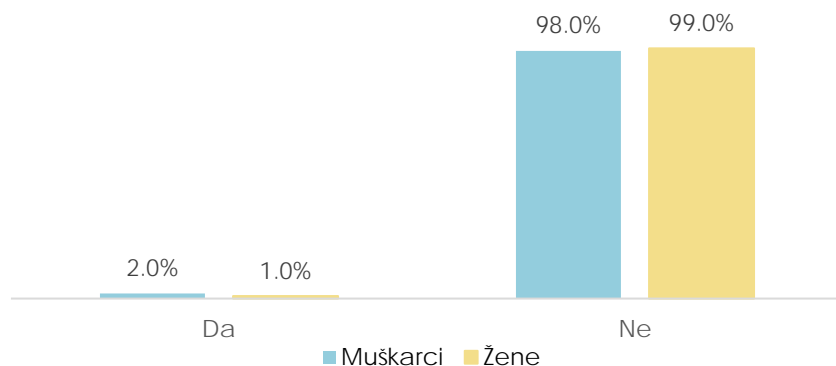
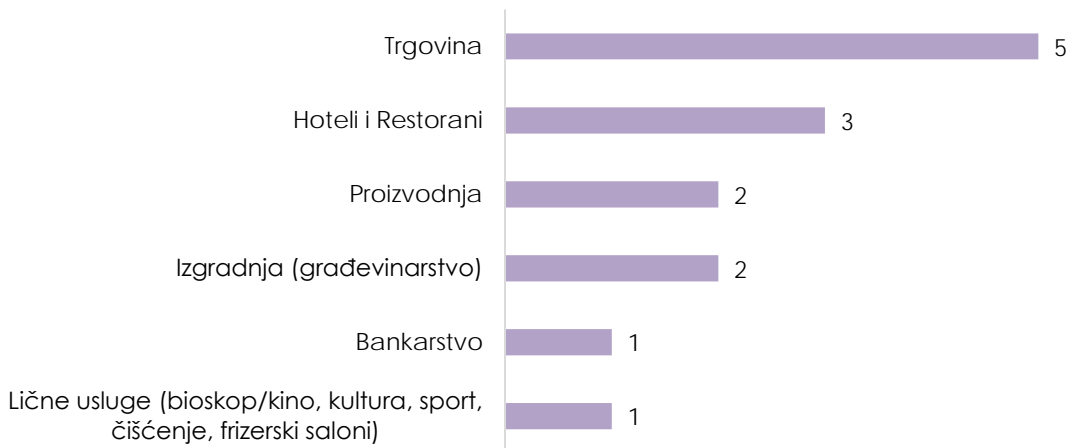


Figure 47. Da li ste ikada bili svedok korupcije na vašem trenutnom radnom mestu? Rodna podela [n=655]

Radnici koji su izjavili da su bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu takođe su odvojeni (segregirani) po sektorima. Prema rezultatima studije, sektor trgovine ima najveći broj radnika koji su bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu, pri čemu su pet radnika bili svedoci korupcije, i sledi sa industrijom hotela i restorana sa tri radnika. Dva radnika koji su bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu su radili u sektoru proizvodnje, a ostala dva su u sektoru izgradnje (građevinarstva). Sektor bankarstva i sektor ličnih usluga imao je samo jednog radnika koji je bio svedok korupcije na svome radnom mestu.



Slika 48. Ispitanici koji su bili svedoci korupcije na svome trenutnom radnom mestu. Sektorska podela [n=14]

Dalje, od 14 zaposlenika u privatnom sektoru koji su bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu je zatraženo da opišu vrstu korupcije koja se dogodila. Većina od njih (86%) su izjavili da je korupcija u kojoj su bili svedoci bila vrsta prevare. Polovina radnika (50%) su objasnili da je vrsta korupcije sa kojom su se susreli odnosi ili na prekoračenje ograničenja ovlašćenja ili na falsifikovanje službenih dokumenata. Rodne (polne) razlike u unapređenju i platama, kao i mito tokom tenderisanja i ugovaranja, su takođe vrste korupcije koja su se dogodila na radnom mestu, prema 43%, odnosno 36% ispitanika.



Slika 49. Opisite vrstu korupcije u kojoj ste bili svedok [n=14]

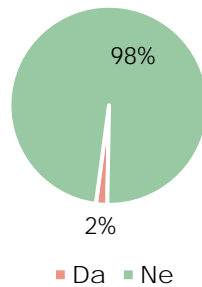
Od 14 radnika koji su bili svedoci korupcije na njihovom radnom mestu, samo dva su je prijavila. Ostalih 12 radnika su odlučili da ništa ne urade po tom pitanju. Jedan od radnika je prijavio korupciju kod menadžmenta, dok je drugi prijavio kod "Jeta në Kosovë/Život na Kosovu"². Ispitanici koji nisu prijavili korupciju u kojoj su bili svedoci su pitani o razlogu zašto su se odlučili da se tako ponašaju. Većina od njih su izjavili da su se plašili da to urade i da veruju da se ništa neće učiniti i da će samo oni biti oštećeni iz te situacije.



Slika 50. Da li ste prijavili korupciju? [n=14]

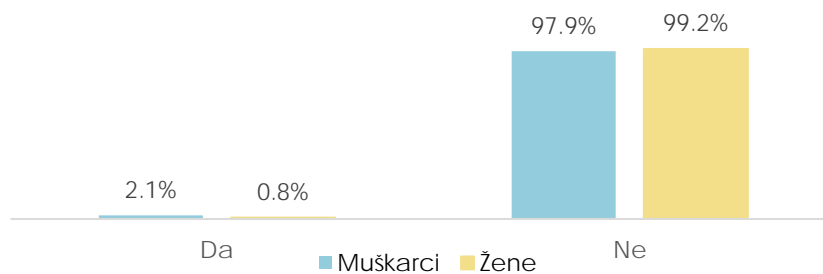
Rezultati pokazuju da je od 2% zaposlenih (n=2) koji rade u privatnom sektoru zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama. Ostalih 98% nisu morali da se bave sa takvim zahtevima.

² Televizijski program koji se bavi političkim, ekonomskim i socijalnim pitanjima, sa posebnim fokusom na institucije vladavine zakona (prava), korupciju, sukob interesa i odgovornost javnih institucija.



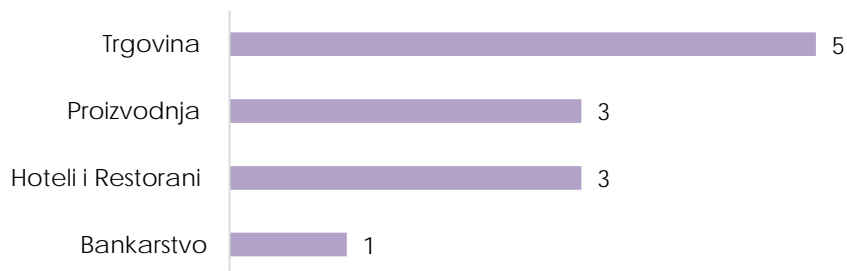
Slika 51. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? [n = 655]

Iako od velike većine ispitanika nikada nije zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama, više muškaraca (2.1%) nego žena (0.8%) su bili zatraženi da bude deo takvih praksi.



Slika 52. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? Rodna podela [n = 655]

Od 12 radnika od kojih je zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama, pet od njih je radilo u sektoru trgovine, tri u sektoru proizvodnje, ostali tri u sektoru hotela i restorana i jedan u sektoru bankarstva.



Slika 53. Na vašem trenutnom radnom mestu, da li su ikada zatražili od vas da učestvujete u korupcijskim praksama? Sektorska podela [n=12]

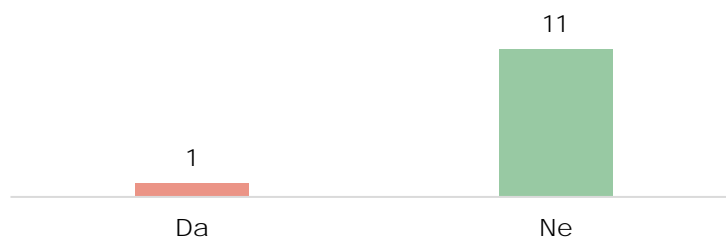
Ispitanici od kojih je zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama su objasnili i vrstu korupcije koja se dogodila. Prevara (n=7), trgovina uticajem (n=7), iznuda (n=6) i

prekoračenje ograničenje ovlašćenja (n=6) bile su najčešće pominjane vrste korupcije u kojima su zaposleni u privatnom sektoru tražili da učestvuju.



Slika 54. Opišite vrstu korupcije u kojoj su zatražili od vas da učestvujete [n=12]

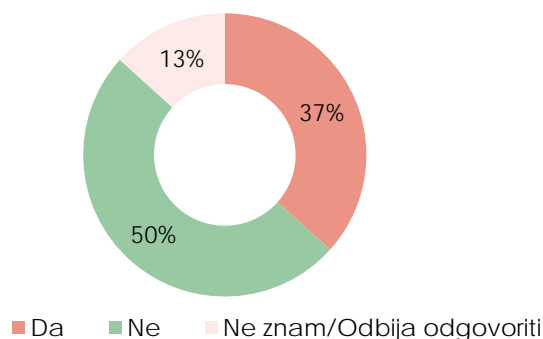
Samo je jedan radnik prijavio incident povezan sa korupcijom u kojem je zatraženo da učestvuje. On je to prijavio menadžmentu (rukovodstvu). Ostalih 11 radnika koji to nisu prijavili, uglavnom su izjavili da su se uplašili od njihovog menadžera (supervizoru).



Slika 55. Da li ste prijavili korupciju za koju su zatražili da učestvujete? [n=12]

Dalje, ispitanici su pitani da li njihove kompanije preduzimaju bilo kakav korak u borbi protiv korupcije. Polovina ispitanika (50%) su izjavili da njihova kompanija nije preduzela nijedan korak sa kojim bi se mogla boriti protiv prevara ili korupcije. Dok su 37% ispitanika

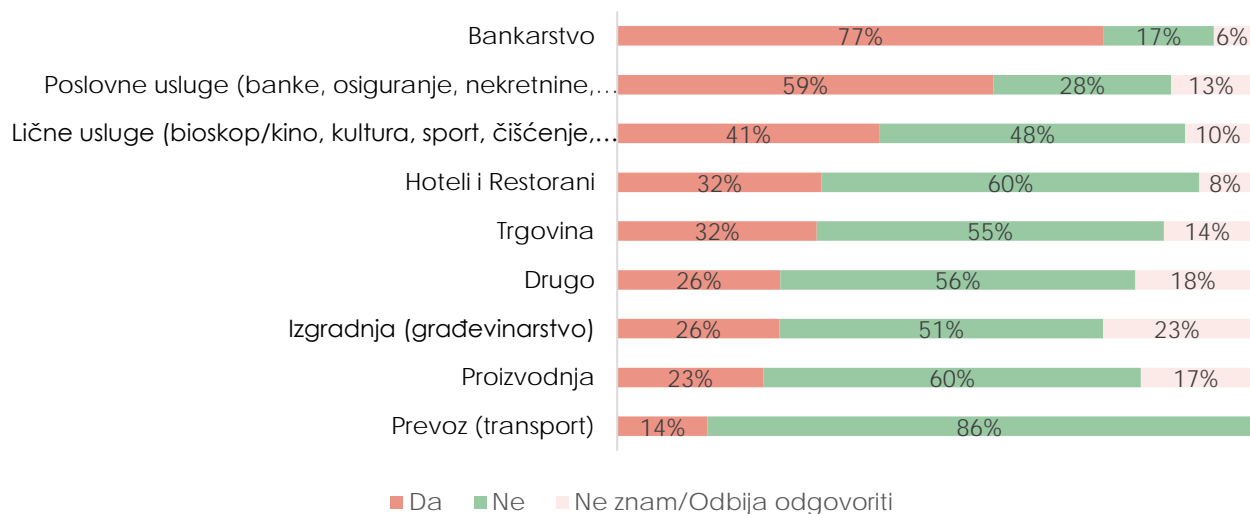
izjavili da je njihova kompanija preduzela mere u vezi sa tim. Oko 12% od njih ne znaju da li je njihova kompanija učinila bilo šta u borbi protiv korupcije.



Slika 56. Da li je vaša kompanija preduzela bilo kakve korake u borbi protiv prevara ili korupcije? [n=655]

Kada se odvojeno analiziraju rezultati po sektorima, može se primijetiti da je bankarstvo sektor koji je preduzeo najviše mera predostrožnosti u borbi protiv korupcije, šta izjavljuju 77% ispitanika koji rade u ovom sektoru. Drugi sektor koji je preduzeo korake u borbi protiv korupcije prema 59% zaposlenih koji rade u tom sektoru su poslovne usluge poput osiguranja, nekretnine, obezbeđenje i savetovanje.

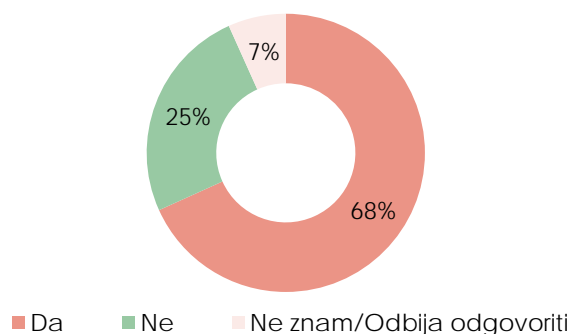
Prema zaposlenicima koji rade u sektorima kao što su izgradnja (građevinarstvo) (26%), proizvodnja (23%) i prevoz (transport) (14%), čini se da su ti sektori manje zainteresovani za sprečavanje korupcije, pa stoga nisu preduzeli nijedan korak koji bi mogao da se bori protiv korupcije.



Slika 57. Da li je vaša kompanija preduzela bilo kakve korake u borbi protiv prevara ili korupcije? Sektorska podela [n=655]

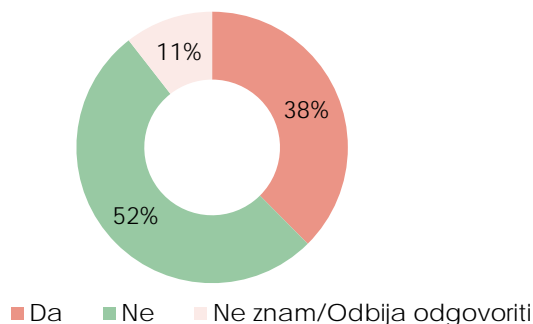
Što se tiče pravnih posledica povezanih sa korupcijom, 68% ispitanika su bili svesni da kompanija u kojoj rade, ima pravne posledice ako njeno odgovorno lice ima koruptivno

ponašanje. Jedna od četiri ispitanika nije bio svestan da njihova kompanija snosi krivičnu odgovornost kada je radnik umešan u koruptivne okolnosti, i ostalih 7% su odbili da odgovore.



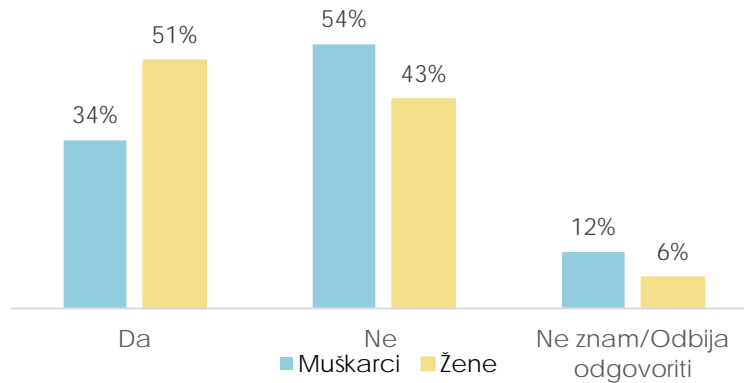
Slika 58. Da li ste svesni da kompanija u kojoj radite ima pravne posledice (ima krivičnu odgovornost) ako njena odgovorna osoba je umešana u koruptivno ponašanje? [n=655]

Oko 38% ispitanika su izjavili da njihova kompanija ima pisanu politiku, pravilo ili mehanizam koji se posebno odnose na korupciju u kompaniji. Međutim, više od polovine ispitanika (52%) su izjavili da takvo pravilo ili politika ne postoje u njihovoj kompaniji. I na kraju, 11% od njih nisu bili svesni za bilo kakvu politiku u njihovoj kompaniji.



Slika 59. Da li vaša kompanija ima bilo kakvu pisanu politiku/pravilo/mehanizam za rešavanje problema korupcije u kompaniji? [n = 655]

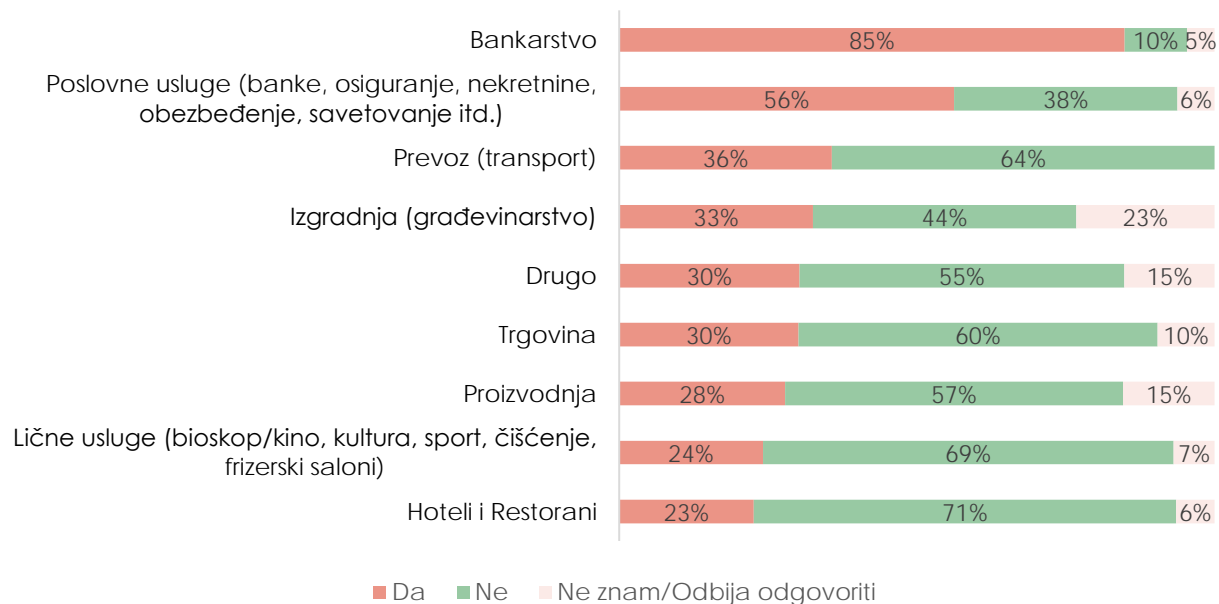
Više od polovine žena (51%) su izjavili da imaju takva pravila koja se bave borbom protiv korupcije, za razliku od 38% muškaraca. Sa druge strane, 54 posto muškaraca veruju da njihova kompanija nema takvo napisano pravilo, u upoređenju sa 43 posto žena.



Slika 60. Da li vaša kompanija ima bilo kakvu pisanu politiku/pravilo/mehanizam za rešavanje problema korupcije u kompaniji? Rodna podela [n=655]

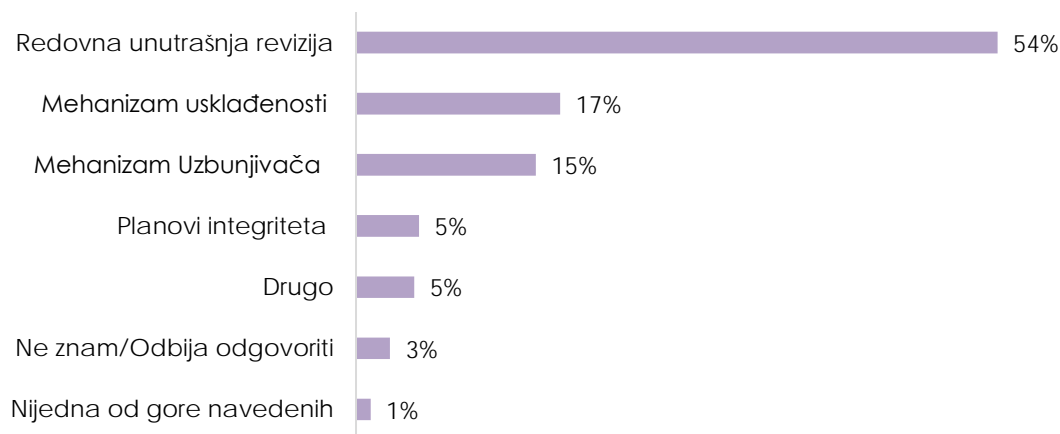
Bankarstvo se vidi kao industrija koja je bila najopreznija što se tiče korupcije, jer većina zaposlenika (85%) koji rade u ovoj industriji su izjavili da su imaju pisane politike, pravila ili mehanizme koji se zauzimaju sa korupcijom unutar kompanije. Poslovne usluge kao što su osiguranje, nekretnine, obezbeđenje ili savetovanje (56%) su svrstane kao druga industrija koja je pažljiva u borbi protiv korupcije i koja ima odgovarajuće pisane politike u vezi sa time.

Suprotno tome, lične usluge poput bioskopa, kulture, sporta, čišćenja i frizerskih salona, hotela i restorana su bile industrije kojima su uglavnom nedostajale takve pisane politike koje se bave sa korupcijom, šta je objasnilo 69% i 71% intervjuisanih ispitanika da njihove kompanije nemaju takve politike.



Slika 61. Da li vaša kompanija ima bilo kakvu pisanu politiku/pravilo/mehanizam za rešavanje problema korupcije u kompaniji? Sektorska podjela [n=655]

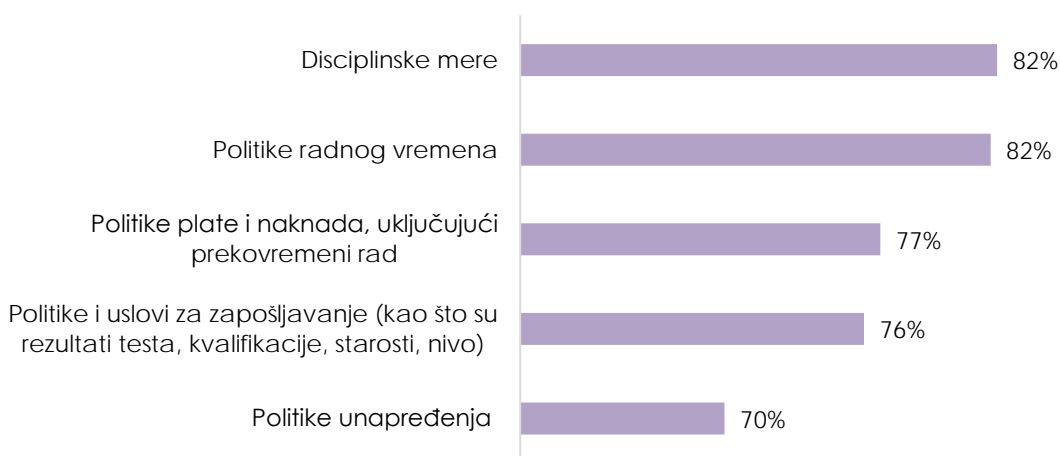
Ispitanici koji su izjavili da njihova kompanija ima napisane politike, pravila ili mehanizme koji se bave sa korupcijom unutar kompanije, su dalje pitani o tim mehanizmima. Prema više od polovine ispitanika (54%), redovna unutrašnja revizija je glavni mehanizam sa kojim kompanije rade za suzbijanje (borbu protiv) korupcije. Ostali mehanizmi koji se koriste za sprečavanje korupcije su bili mehanizmi usklađenosti (17%) i uzbunjivači (15%).



Slika 62. Koji su mehanizmi koje je vaša kompanija instalirala (postavila) u borbi protiv korupcije? [n=246]

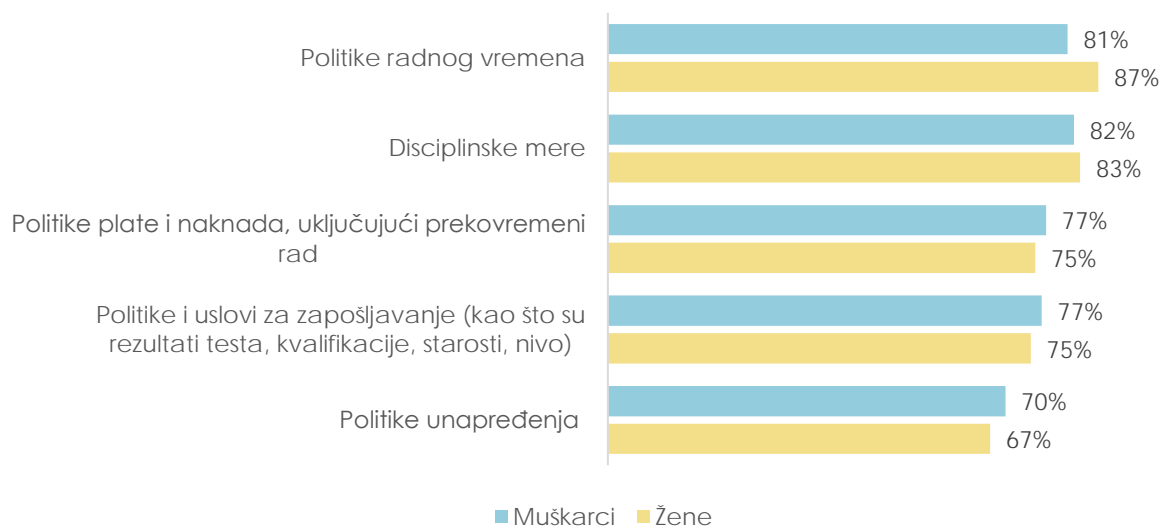
Pored toga, ispitanici su intervjuisani o određenim politikama na radnom mestu i da li su te politike bile dostupne njima. Disciplinske mere i politike radnog vremena su bile dve politike na radnom mestu koje su bile dostupne većini ispitanika, izjavljeno je od 82% ispitanika. Ostale politike koje su bile dostupne ispitanicima su takođe politike plata i

naknada, uključujući prekovremeni rad (77%), politike i uslovi zapošljavanja kao što su rezultati testa i kvalifikacije (76%) i politike unapređenja (70%).



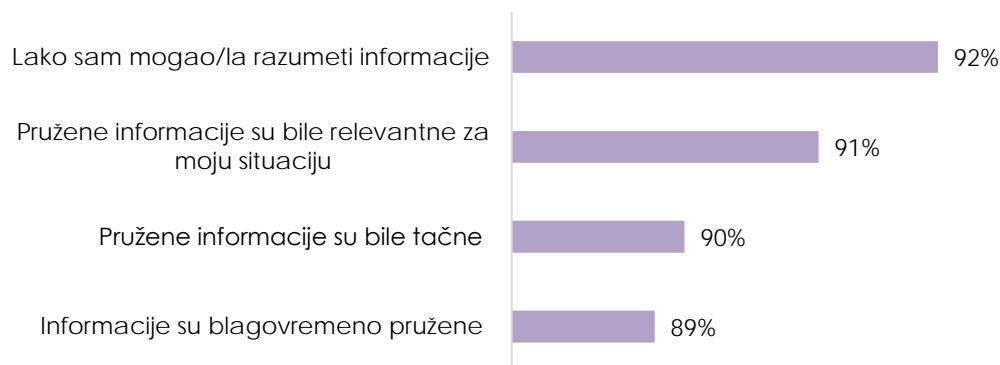
Slika 63. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? [n=655]

Kada se podele rezultati odvojeno po rodu (polu), primetili smo da postoje male razlike u politikama u vezi sa zapošljavanjem koje su dostupne ženama i muškarcima. Na primer, 77% intervjuisanih muškaraca su izjavili da su politike plate i naknada bile dostupne njima, u upoređenju sa 75% žena. Pored toga, rezultati studije pokazuju da su politike unapređenja bile dostupne za 70% muškaraca, što je malo veći deo od žena za koje takve politike su bile dostupne njima (67%).



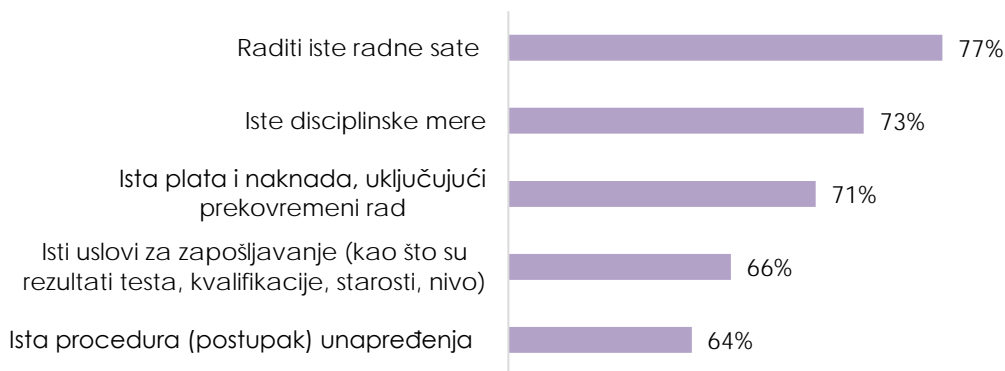
Slika 64. Da li su politike radnog mesta koje se odnose na vaše zaposlenje dostupne vama? Rodna podela [n=655]

Većina ispitanika su izjavili da su lako mogli razumeti informacije (92%) koje su pružene o politikama i propisima spomenutim u prethodnom pitanju, da su informacije relevantne za njihovu situaciju (91%), bile su tačne (90%) i bile su blagovremeno pružene (89%).



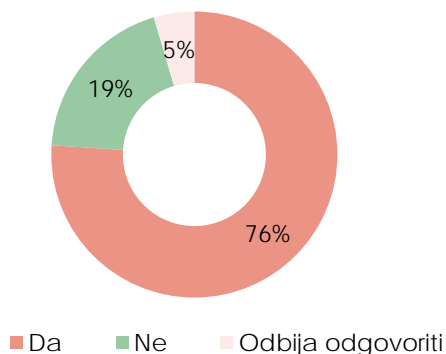
Slika 65. *Kako biste opisali informacije pružene o politikama i propisima spomenutim u prethodnom pitanju?* [n=655]

Više od 70% ispitanika veruju da raditi iste radne sate (77%), iste disciplinske mere (73%) i iste plate i naknade (71%) su bile politike koje svi zaposlenici u privatnom sektoru uživaju jednako, bez obzira na svoj odnos sa poslodavcem. Ostale politike kao što su isti uslovi za zapošljavanje i ista procedura unapređenja se takođe veruje da je jednako uživaju od svih zaposlenika u privatnom sektoru prema 66%, odnosno 64% ispitanika.



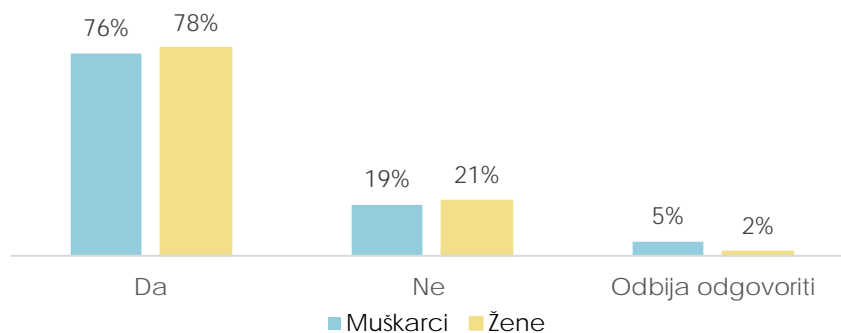
Slika 66. *Po vašem mišljenju, da li svi zaposlenici u privatnom sektoru uživaju iste koristi (beneficije) bez obzira na njihov odnos/nivo prijateljstva sa svojim poslodavcem?* [n=655]

Većina ispitanika (76%) su izjavili da se njihov prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od vašeg poslodavca kod poreske administracije. Međutim, 19% ispitanika je objasnilo da se njihov prihod ne podudara sa iznosom koji se prijavljuje kod poreske administracije (uprave).



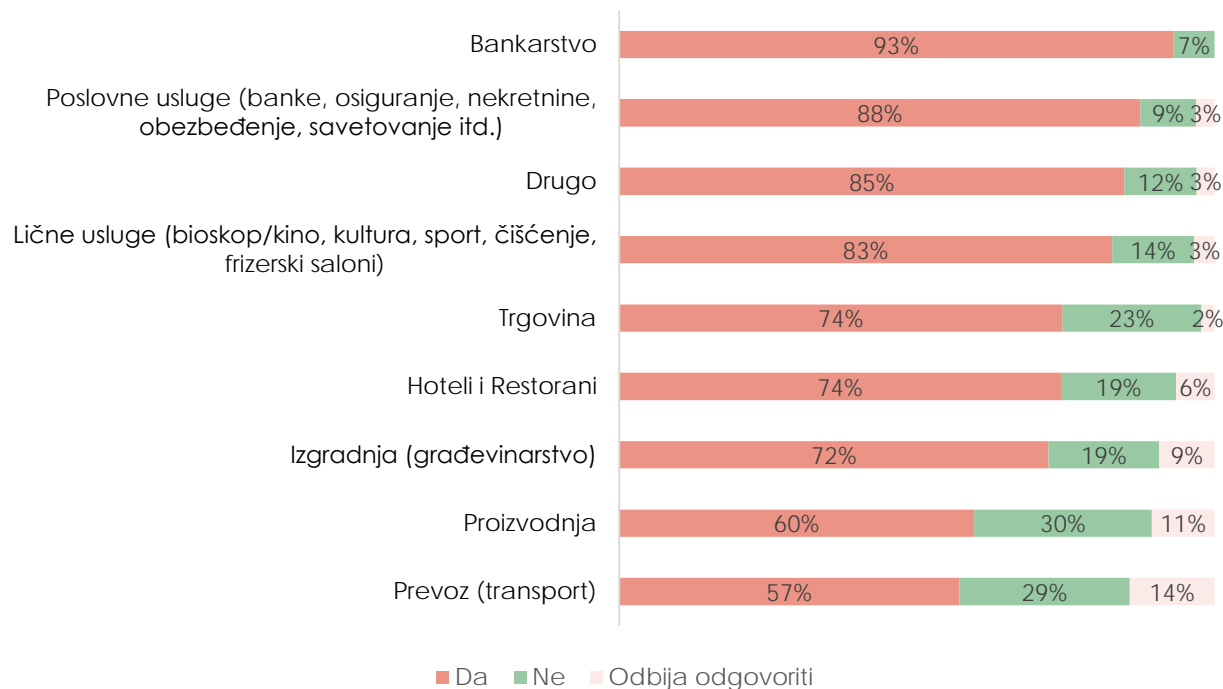
Slika 67. Da li se vaš prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od vašeg poslodavac kod poreske administracije? [n=655]

Kada se upoređuje sa rodnom, nešto više žena (78%) nego muškaraca (76%) su izjavili da se njihov prihod podudara sa iznosom koji je poslodavac prijavio kod poreske administracije. Međutim, postotak žena (21%) koje su izjavile da se njihov prihod ne podudara sa iznosom koji je poslodavac prijavio poreskoj administraciji je takođe veći od postotka muškaraca koji isto izjavljuju (19%). Dakle, primećuje se veća tendencija ispitanika muškaraca koji odbijaju da odgovore na ovo pitanje.



Slika 68. Da li se vaš prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od vašeg poslodavac kod poreske administracije? [n=655]? Rodna podela [n=655]

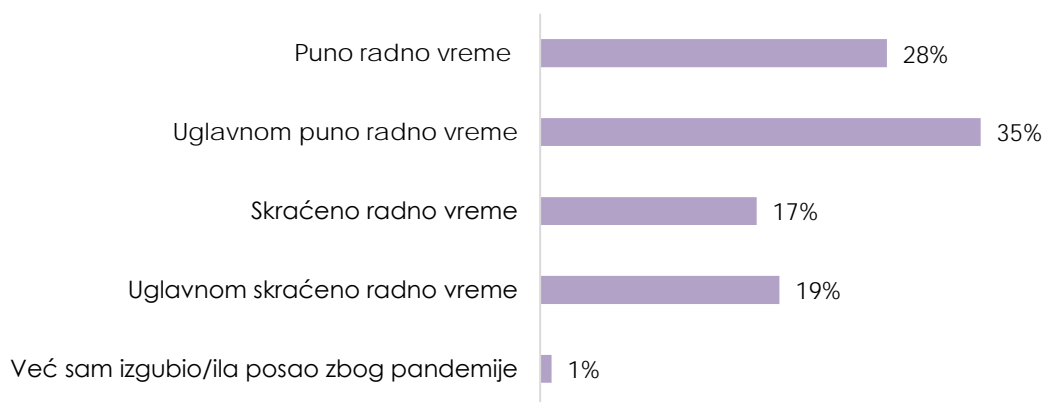
Velika većina zaposlenika (93%) koji rade u bankarskoj industriji su izvestili da se njihov prihod podudara sa iznosom koji njihov poslodavac prijavljuje poreskoj administraciji. Sličan uzorak se prati takođe od zaposlenika koji rade u poslovne usluge (88%), druge usluge (85%) i lične usluge (83%). Suprotno tome, veća neusklađenost između prihoda zaposlenika i iznosa koji se prijavljuje poreskoj administraciji je utvrđen u proizvodnoj (60%) i prevoznoj (57%) industriji, gde je manji deo ispitanika izjavio da se njihov prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje poreskoj administraciji.



Slika 695. Da li se vaš prihod podudara sa iznosom koji se prijavljuje od vašeg poslodavac kod poreske administracije? Sektorska podela [n=655]

Uticaj COVID-19 na privatni sektor

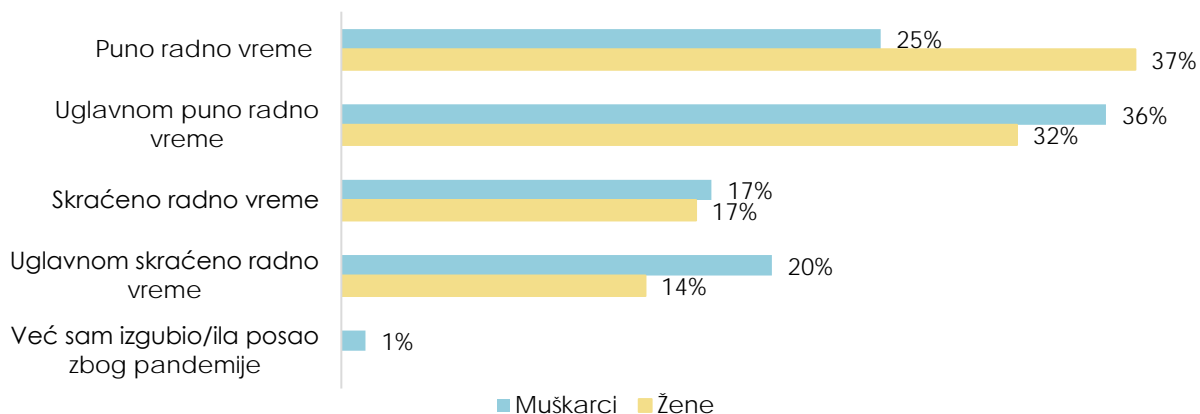
U ovoj podsekciji (delu) ispitanici su intervjuisani o neobičnim okolnostima koje su se mogle dogoditi zbog širenja COVID-19. Većina ispitanika je objasnila da su nastavili raditi puno radno vreme (28%) ili uglavnom puno radno vreme (35%) uprkos situaciji. Preostali deo ispitanika su izjavili da su radili skraćeno radno vreme (17%) ili uglavnom skraćeno radno vreme (19%). Oko 1% intervjuisanih ispitanika su već izgubili posao zbog pandemije.



Slika 70. Otkad je počelo širenje sa COVID-19, da li ste radili: [n=655]

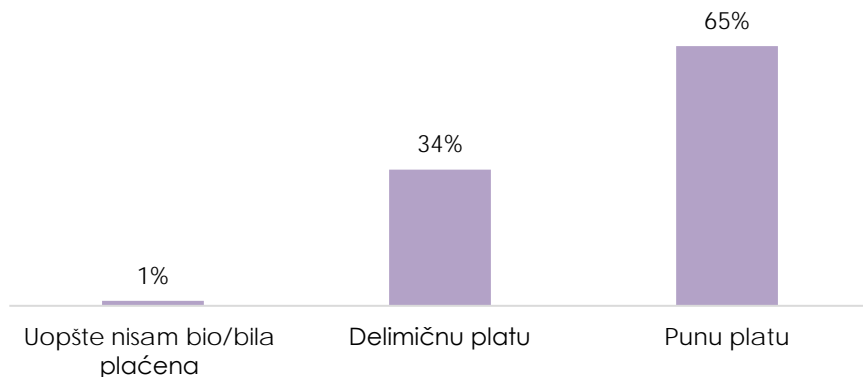
Donji grafikon pokazuje efekat pandemije COVID-19 na radno vreme ispitanika odvojeno po rodu. Dok su 61% ispitanih muškaraca izjavili da su radili puno radno vreme ili uglavnom

puno radno vreme od širenja COVID-19, procenat zaposlenih žena koji su isto uradili je veći za osam posto (69%). Udeo ispitanika muškaraca koji su radili skraćeno ili uglavnom skraćeno radno vreme od širenja COVID-19 (37%) je veći od udela žena (31%). Samo 1% intervjuisanih muškaraca su izgubili posao zbog pandemije, u upoređenju sa nijednom intervjuisanom ženom koji su izjavili isto.



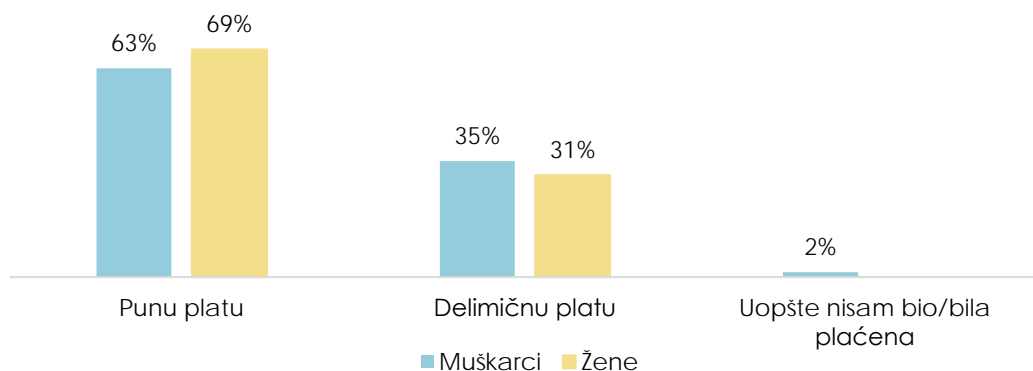
Slika 717. Otkad je počelo širenje sa COVID-19, da li ste radili: Rodna podela [n=655]

Većina ispitanika (65%), uprkos vanrednoj situaciji sa pandemijom, su primili punu platu od kad je počelo širenje COVID-19. Međutim, jedna trećina ispitanika (34%) je primila delimičnu platu zbog ove situacije. Na kraju, 1% njih su izjavili da uopšte nisu bili plaćeni.



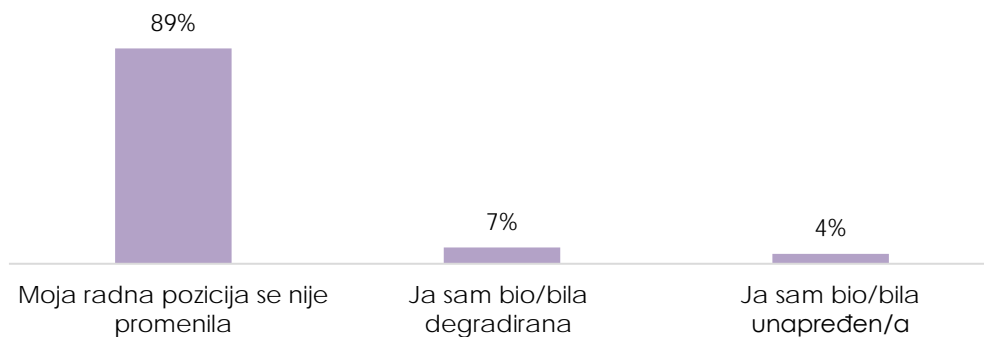
Slika 728. Od širenja COVID-19, jeste li dobili platu: [n = 655]

Prema rezultatima studije, pandemija je u pogledu plata više pogodila muškarce nego žene. Od širenja COVID-19 manje muškaraca (63%) nego žena (69%) su primili punu platu. Pored toga, 2% intervjuisanih muškaraca su izvestili da uopšte nisu dobili platu od kada je počelo širenje COVID-19.



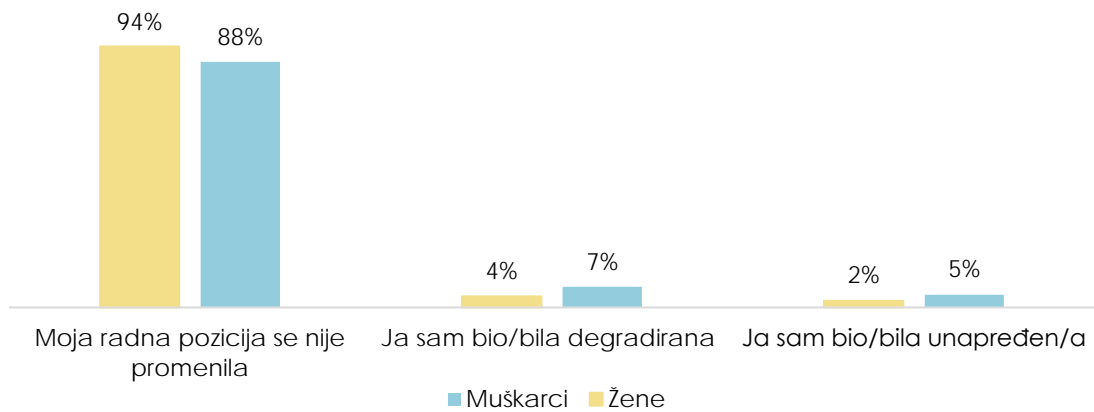
Slika 73. Otkad je počelo širenje sa COVID-19, da li ste dobili platu: Rodna podel [n=655]

Radna pozicija većine intervjuisanih ispitanika (89%) se nije promenila od kada je širenje sa COVID-19 počelo. Oko 4% ispitanika su izjavili da su unapređeni, dok ostali 7%, zbog stvorenih okolnosti, su bili degradirani.



Slika 74. Otkad je počelo širenje sa COVID-19, da li se vaša radna pozicija u kompaniji promenila: [n=655]

Kada se rezultati posmatraju odvojeno po rodu (polu), primetili smo da je više muškaraca (5%) nego žena (2%) unapređeno otkad je počelo širenje sa COVID-19. Dalje, 7% intervjuisanih muškaraca su bili degradirani, u upoređenju sa 4% žena. Većina ispitanika oba pola (88% muškaraca i 94% žena) su izjavili da se njihova pozicija nije promenila tokom perioda pandemije.



Slika 751. Odkad je počelo širenje sa COVID-19, da li se vaša radna pozicija u kompaniji promenila: Rodna podela [n=655]

Rezultati fokus grupa

Sledeći rezultati pružaju detaljno (dublje) prepoznavanje rizika i slabosti od korupcije u javnom i privatnom sektoru na Kosovu, i kako to utiče na oba roda (pola). Kvalitativni podaci su prikupljeni kroz dve (2) diskusije u fokus grupama, koje su vođene sa zaposlenicima iz javnog sektora (lokalnog i centralnog nivoa), dok je druga bila sastojana od zaposlenika iz privatnog sektora. Diskusija je vođena temeljnim tretiranjem tri glavne teme: "Politike unapređenja u civilnoj službi i privatnom sektoru", "Informacije o odgovornosti i transparentnosti" i "Korupcija u civilnoj službi i privatnom sektoru".

Centralni i lokalni nivo

Politike unapređenja u privatnom sektoru

Za početak diskusije, ispitanicima iz nivoa lokalnih institucija su predstavljene pravne informacije koje ističu zahteve Zakona o rodnoj ravnopravnosti i Zakona o javnim službenicima. Ispitanicima je saopšteno da Zakon o rodnoj ravnopravnosti zahteva od javnih institucija da preduzmu neophodne mere i obezbede afirmativne mere za nedovoljno zastupljeni rod (pol). Takođe, Zakon o javnim službenicima zahteva da različita veća imaju zastupljenost oba roda (pola). Nakon predstavljenih izjava, od ispitanika se zatražilo da izjave bilo koji primer svog znanja tamo gde su ovi zakonski zahtevi izostavljeni/nisu osmatrani. Generalno, ispitanici, sa obe vlasti, i sa lokalnog i sa centralnog nivoa su izrazili da je rodna zastupljenost je dosta zadovoljavajuća, posebno u upoređenju sa drugim više razvijenim zemljama kojima do danas nedostaje takva vrsta zastupljenosti.

Pored toga, učesnici sa lokalnog i centralnog nivoa vlade su zadržali uverenje da stope unapređenja (promovisanja) nisu napredovale na ravnopravnom nivou i za muškarce i za žene. Učesnici sa centralnog nivoa su izjavili da je muška dominacija još uvek duboko ukorenjena u našoj kulturi, koja često sprečava žene da dođu do pozicija donošenja-odluka. Učesnici sa lokalnog nivoa vlade su dalje dodali da su žene zaista zastupljene na lokalnom nivou na menadžerskim (rukovodećim) pozicijama; ipak, ovaj broj je prilično ograničen. Štaviše, uprkos ograničenom broju žena na ovim pozicijama vlasti, one su obično imenovane na te položaje u svrhu kampanje i obično im nisu dozvoljene pune nadležnosti u donošenju odluka. Međutim, odvojenu tačku gledišta, je zastupao jedan učesnik sa centralnog nivoa, koji je isključivanje žena iz relevantnih zadataka u donošenju odluka pripisao njihovom oklevanju i obeshrabrenju da učestvuju u važnim procesima donošenja-odluka.

Dalje, diskusija sa učesnicima iz lokalnog i centralnog nivoa vlade je usredsredila (fokusirala) pažnju na procedure (postupke) koje se obično sprovode u institucijama za napredovanje (promovisanje) u viši rang menadžmenta (rukovodstva). Jedan učesnik sa lokalnog nivoa vlade, odnosno opštine Uroševac, je izjavio da su uspostavili jedan instrument za merenje učinka (performanse) zaposlenika, na osnovu čega, unapređenje zaposlenika će se nastaviti. Ipak, isti učesnik je zatim izjavio da druge opštine nisu dobro

reagovale na ovu inovativnu metodu i ostali su na zastarelim metodama koje su prirodno nastavile da donose neplodne rezultate.

“Opštine obično imaju tendenciju da unaprede (promovišu) jednog zaposlenika koji je pokazao visoki učinak (performansu) u određenom sektoru. Međutim, ovaj zaposlenik se napreduje da se angažuje u različitim sektorima, šta prouzrokuje drastičan pad njegovog/njenog učinka (performanse) zbog niske motivacije i niskog nivoa pripreme za rad u nepoznatom sektoru.”

- Učesnik sa lokalnog nivoa vlade

Učesnici sa centralnog nivoa, alternativno su govorili o procedurama (postupcima) koje obično vode do promovisanja/unapređenja u viši rang menadžmenta unutar njihovih institucija. Oni su izjavili da zakonski postupci za napredovanje u zanimanju uključuju pravilnu procenu akademske pozadine (biografije), radno iskustvo, radnog učinka (performanse), starosti i drugih faktora. Međutim, primećeno je da su gore navedeni faktori od malog značaja kad god je nepotizam prisutan.

Dalje, učesnici su takođe pitani da li su koraci ka napredovanju na zanimanju u viši rang menadžmenta unutar institucija su ista za muškarce i žene. Generalno, učesnici veruju da procedure za unapređenje ne razlikuju sa obzirom na rod (pol) zaposlenika. Međutim, jedan učesnik sa centralnog nivoa je pretpostavio da žene moraju da izgrade više hrabrosti i odlučnosti da zauzmu pozicije vlasti nezavisno od uticaja spoljnih faktora, šta nažalost je retki slučaj. Ova izjava je predstavila suprotni stav od ostalih učesnika, koji su izjavili da pitanje ne leži u nedostatku hrabrosti žena za zauzimanje pozicija vlasti, već u njihovom odstupanju da kompromituju sa njihovom etikom i moralom.

Konačno, kao poslednji delić ove teme, učesnici su pitani da otkriju sredstva i procedure (postupke) koji su doveli njihove trenutne vođe (lidere) u njihovim odeljenjima da napreduju do vrha. Generalno učesnici, sa oba, lokalnog i centralnog nivoa vlade su zadržali slične stavove u vezi sa ovim pitanjem. Oni su izjavili da čitav proces napredovanja (unapređenja) na pozicijama višeg ranga ostaje na području političkog uticaja, dok drugi faktori (tj. rodl) imaju veoma malo ili nimalo razlike.

Informacije o odgovornosti i transparentnosti na centralnom i lokalnom nivou
Dalje, kvalitativni podaci koji su proizašli iz diskusije fokus grupa sa učesnicima na lokalnom nivou predlažu (sugerišu) da institucije unapređuju (promovišu) odgovornost, transparentnost i sprečavanje korupcije primenom različitih sredstava. Učesnici sa lokalnog nivoa vlade su izjavili da veliku pažnju posvećuju objavljivanju relevantnih dokumenata i odobravanju pristupa tim dokumentima. Štaviše, ističe se da je uključivanjem organizacija civilnog društva kao mehanizama praćenja (monitorisanja), transparentnost i odgovornost opština je inherentno (nerazdvojivo) obezbeđena. Dalje, učesnici su se takođe dotakli činjenice da zaposlenici u civilnoj službi su neprekidno pod konstantnim (stalnim) nadzorom spoljnih i unutrašnjih revizora, šta prema njima, rezultira da zaposlenici u civilnoj službi budu krajnji odgovorni i transparentni.

Dalje, od učesnika je zatraženo da se izjasne koji disciplinski mehanizam postoji za borbu protiv korupcije u javnoj službi. Rezultati diskusije u fokus grupama otkrivaju da mehanizam za borbu protiv korupcije na lokalnom nivou vlade je Žalbeni komitet. Procedura za tretiranje slučajeva korupcije ili bilo koje povećane nepravilnosti uključuje obraćanje tog pitanja kod direktora, koji se slučaj zatim prenosi kod Žalbenog komiteta, dok ovaj zadnji nastavlja sa obraćanjem slučaja u sudu. Što se tiče disciplinskog mehanizma koji postoji za borbu protiv korupcije unutar centralnog nivoa vlade, učesnici su izjavili da je Službenik Uzbunjivač je odgovoran da se zauzima (bavi) sa pitanjima u vezi korupcije.

Korupcija u civilnoj službi

Generalno, svi učesnici sa lokalnog i centralnog nivoa vlade veruju da je korupcija prilično prisutna (preovlađuje) u civilnoj službi na Kosovu. Učesnici sa lokalnog nivoa pretpostavljaju da sektori koji su najviše pogođeni korupcijom unutar opština u kojima oni posluju, su sektori urbanizma i katastra, zbog ogromnih predispozicija za zloupotrebu javnih sredstava. Štaviše, izjavljeno je da građani i dalje plaćaju za civilne usluge u obliku mita. Pored toga, jedan učesnik sa lokalnog nivoa smatra da se pojam korupcije često pogrešno tumači i stavlja van konteksta, sa tim da se ovaj zadnji prekomerno koristi i preterano. Prema njegovim rečima, javno mnjenje u vezi korupcije je izgrađeno na nefaktnoj (bez činjenica) osnovi, i da stvarni nivoi korupcije nije na ekstremitet za koje se pretpostavlja da jeste.

Sa druge strane, nalazi kvalitativnih podataka otkrivaju da učesnici sa centralnog nivoa vlade takođe smatraju da je korupcija prilično prisutna (raširena). Učesnici svoje rasuđivanje o korupciji zasnivaju na brzo obogaćenju pojedinaca na vlasti, šta je posvedočeno u skoro svim institucijama Kosova.

Na temu korupcije sa posebnim pogledom prema rodu (polu), učesnici su pitani da izjave koji rod je verovatno najviše pogođen od korupcije; odnosno, muškarci ili žene. Mišljenja među učesnicima, sa oba, lokalnog i centralnog nivoa vlade bili su prilično slični. Držeći zajednički odgovor, učesnici su izjavili da je korupcija najprisutnija prema muškarcima. Pretpostavili su da žene održavaju viši nivo svesti i odgovornosti, zbog čega je manja verovatnoća da će biti uključene u koruptivne mreže. Učesnici su nastavili da se bave pripisivanjem odsutpanja žena da budu uključene u korupciju zbog aspekata ličnosti kao što su hrabrost i emotivnost (osećajnost). Oni su predložili (sugerisali) da kada su žene na ivici pretpostavke da postupe, obično uzimaju u obzir sve verovatne posledice, koje uključuju porodično reagovanje i pojedinačni emotivni odgovor (reagovanje).

Dalje, kako bi dohvatili bolje prepoznavanje učesnika u vezi korupcije, njima su bili predstavljeni sledeći nalaz:

“Rezultati kvantitativne studije sprovedene ove godine pokazuju da su zaposlenici u civilnoj službi na lokalnom nivou procenili prisutnost (raširenost) korupcije u civilnoj službi sa prosečnom ocenom 2,65 (procenom na skali od 1 do 5, pri čemu 1 “nije prisutna/ne preovlađuje” i 5 je “veoma prisutna/preovlađuje), u upoređenju sa prosekom od 2,72 u

Istraživanju korupcije po rodu iz 2014. U međuvremenu, ovaj rezultat se nije promenio na centralnom nivou, kao što se može videti na grafikonu koji je prikazan vama.”

Prema tome, od učesnika je zatraženo da pruže svoju procenu o validnosti ovog nalaza i da li se poklapa sa njihovom ličnom primedbom. Generalno, rezultati sugerišu da se učesnici sa lokalnog i centralnog nivoa u velikoj meri slažu sa predstavljanim nalazom. Oni su izjavili da centralni nivo dozvoljava više mogućnosti za zloupotrebu sredstava. S obzirom, da su civilne službe na lokalnom nivou u većoj meri pod nadzorom spoljnih mehanizama; naime, revizori i organizacije civilnog društva. Uz prisustvo krutog nadzora, zaposlenici na lokalnom nivou su manje skloni da se angažuju u koruptivnim praksama i više verovatnije da pretpostave transparentnost i odgovornost kao deo svog svakodnevnog zanimanja.

Dalje, učesnicima je pruženo još jedno otkriće koje tvrdi da žene koje rade u javnim institucijama (u oba, na lokalnom i na centralnom nivou) imaju veću verovatnoću da misle da postoji veći nivo korupcije u civilnoj službi Kosova. Učesnici su zatraženi da definišu razloge zašto bi to mogao biti slučaj. Učesnici sa lokalnog nivoa su izjavili da bi mogući razlog za takav ishod mogla biti direktno ne-uključivanje (neupletanje) žena u korupciju, ali ipak da su oni svedoci ovih koruptivnih praksi.

Učesnicima koji su učestvovali u diskusiji fokus grupa je nastavljeno pružanje drugog niza nalaza koji proizilaze iz kvantitativni deo ove studije koja sadrži (implicira) da su glavni faktori koji izazivaju korupciju u civilnoj službi Kosova prema radnicima u civilnoj službi “Nedostatak stroge administrativna kontrole”, “Neefikasnost pravosudnog sistema”, “Brzo lično obogaćenje koje traže ljudi na vlasti” i “Moralna kriza u postsukobnom periodu”. Svi učesnici (sa oba, lokalnog i centralnog nivoa) veruju u tačnost ovog nalaza, posebno s obzirom na faktor uticaja na “brzo lično obogaćenje koje traže ljudi na „vlasti”.

Na temu ko može ubirati najveće koristi od korupcije i nedostatka transparentnosti, svi učesnici veruju da su političari glavna korisnička (beneficijona) tela od koruptivnih praksi. Štaviše, učesnici održavaju uverenje da muškarci imaju više koristi (beneficije) od nedostatka transparentnosti i korupcije, u odnosu na žene.

Učesnici su dalje trebali diskutovati (razgovarati) i o nalazu koji je izjavio da je samo jedan % službenika civilne službe na centralnom nivou i tr i% službenika civilne službe na lokalnom nivou su rekli da je od njih zatraženo da učestvuju u korupcijskim praksama na njihovom radnom mestu. Učesnici sa oba nivoa, su se složili sa ovim nalazom obrazložavajući se da pojedinci na višim pozicijama donošenja odluka su skloniji učestvovanju u ovim vrstama radnji (akcija). Nakon prethodnog predstavljenog nalaza, učesnici su takođe obavešteni da je nedavna studija takođe utvrdila da je veći % žena rekao da je zatraženo od njih da se uključe u koruptivne prakse. Učesnici sa lokalnog nivoa su izjavili da mogući uzrok ovog rezultata može biti podcenjivanje sposobnosti žena da shvate situacije koja bi ih potencijalno mogla uključiti u korupciju.

Dalje, podaci koji proizilaze iz diskusije (rasprave) u fokus grupama otkrivaju da “nepotizam, favorizovanje i patronat” i “mito” su oblici korupcije koje su prisutne u civilnoj službi na Kosovu. Učesnici sa lokalnog i centralnog nivoa su izrazili da je favorizovanje

najprisutniji (najpreovlađujući) oblik korupcije u civilnoj službi. Dalje su izneli svoje žalbe na brojne slučajeve kada je unapređenje (promovisanje) na više rangirane položaje izvršeno na osnovu favoriziranja. Ipak, znatan broj učesnika sa oba nivoa vlade su izjavili da mito (podmićivanje) nije uobičajena praksa u celoj civilnoj službi na Kosovu.

“Dogodilo se u našoj instituciji da osoba bez iskustva, koja nema akademsku pozadinu bude imenovana na višu poziciju. Pošto su mnogi zaposlenici koji rade u našem sektoru radili godinama i postigli visoku odličnost u zadatku koji je trebao da se obavi; međutim, oni se obično ignorišu.”

-Učesnik sa centralnog nivoa

Učesnici koji su bili prisutni u diskusiju su dalje bili pitani u vezi načinima na koje ove koruptivne prakse utiču na karijere/radno iskustvo muškaraca i žena u civilnoj službi. Generalno, svi učesnici prisutni u diskusije su izjavili da koruptivne radnje stvaraju negativan uticaj na ličnom i stručnom (profesionalnom) nivou. Čini se da koruptivne prakse koje se dešavaju u javnim institucijama imaju uticaja na smanjenje motivacije zaposlenika u vezi sa njihovim radom. Štaviše, imenovanjem nezaslužjenih pojedinaca na položaje donošenja odluka putem nepotizma, performansa (učinak) zanimanja se nerazdvojivo smanjuje.

Na kraju, kao poslednji deo diskusije, učesnicima je predstavljen rezultat nalaza koji navodi sledeće:

“Nedavna kvantitativna studija o rodnoj ravnopravnosti u javnim institucijama je pokazala da je među onima koji su bili svedoci korupcije, samo mali deo njih su to prijavili.”

U pogledu nalaza, učesnici su pitani da se izjasne o pretpostavljenim razlozima zašto je to tako. Generalno, učesnici sa centralnog nivoa sugerišu da je prijava o korupciji obično neuspešna zbog straha od osвете (odmazde) i nedostatka poverenja u institucije. Učesnici sa lokalnog nivoa su pružili alternativni razlog za gore pomenuti ishod sa izjavom da zaposlenici obično ne prijave kolege zbog socio-emocionalnih odnosa izgrađenih unutar radnog mesta.

Kako bi se povećala skala prijave unutar javnih institucija, učesnici sa lokalnog nivoa su predložili veće uključivanje organizacija civilnog društva. Učesnici sa centralnog nivoa, sa druge strane, su predložili da se poveća transparentnost direktora prema službenicima, veći broj unutrašnjih (internih) revizora zbog nedostatka revizora, i povećana zaštita uzbunjivača.

Privatni sektor

Politike unapređenja u privatnom sektoru

Kvalitativni deo studije je pružio priliku da se više elaboriše o politikama unapređenja u privatnom sektoru. Konkretno, učesnici su pitani o nivou svesti o bilo kojim politikama ili kodeksima ponašanja koji promovišu rodnu ravnopravnost u njihovim kompanijama i rodnu diskriminaciju u pogledu imenovanja. Dalje su pitani o tome šta zaposlenici mogu

učiniti kako bi napredovali u viši nivo menadžmenta i što oni veruju da je učinilo njihove trenutni lideri da napreduju do vrha.

Generalno, percepcija učesnika o konceptu bilo koje politike ili kodeksa ponašanja koji promoviše rodnu ravnopravnost u njihovim kompanijama je bila sasvim jasna. Prema njihovim rečima, njihove kompanije su promovisale rodnu ravnopravnost na visokom nivou. Međutim, drugačiji pogled je bio da pozicije u kompaniji treba postići na osnovu zasluga, a ne da se ispune rodne (polne) kvote.

Štaviše, učesnici su izjavili da svi trebaju biti jednaki kada su u pitanju imenovanja. Međutim, neki od njih su izjavili da to nije realitet u privatnom sektoru. Osim toga, dodali su da sve kompanije u privatnom sektoru nisu pravedne (fer) i da postoji diskriminacija na osnovu rodova u pogledu imenovanja.

Vredno je napomenuti da nije bilo razlika u odgovorima u vezi unapređenja žena u kompanijama koje su učestvovala. Svi učesnici su izjavili da su žene unapređivane na poziciji jednakom stopom kao i muškarci u poslednjim godinama, u njihovim kompanijama. Međutim, kada se generalno govori o privatnom sektoru, učesnice žene su delile drugačije mišljenje. Prema njima, paradoksalno, upravo kada je ženama najverovatnije potrebna podrška — kada ciljaju na poslove najvišeg nivoa — možda je najmanje verovatno da će one dobiti te poslove (pozicije). Žene se i dalje gledaju kao "rizična" imenovanja za takve uloge, od komiteta (odбора) kojima veoma često dominiraju muškarci,

Kad su pitani šta zaposlenici mogu učiniti kako bi napredovali u viši nivo menadžmenta u svojim kompanijama, učesnici su izjavili da u ovom pitanju ne postoje rodne razlike. Osim toga, izjavili su da ako je zaposlenik voljan da uzme obavezu, bilo da završava kurseve ili preuzima nove zadatke, u ovom kontekstu uopšte nije važan rod (pol). Treba se napomenuti, međutim, da su učesnici predstavljali mali broj kompanija i uvek su dali izjave na osnovu svojih iskustava u tim kompanijama.

Dalje, učesnici su imali priliku da elaborišu (objasne) korake za koje su mislili da su ih trenutni lideri njihovih kompanija preduzeli kako bi napredovali do vrha. U početku su se svi učesnici složili sa time da postoje ekonomski, politički, kulturni, ekološki (sredinski), tehnološki i socijalni izazovi koji prisiljavaju lidere da pažljivo analiziraju i projektuju različite strateške scenarije kako bi održali dugoročni rast biznisa (poslovanja). Pošto su rekli, da se oni približavaju univerzalno ujedinenom mišljenju, a to da liderstvo (rukovođenje) presudno utiče na svakodnevne biznisne (poslovne) aktivnosti i njihove rezultate. Stoga, prema njihovim rečima, bez volje za liderstvo (rukovođenje), bez predanosti misije i vizije kompanije, i bez integriteta, pojam autentičnog liderstva jednostavno ne postoji u bizniskom (poslovnom) okruženju.

Međutim, bilo je nekih učesnika oba roda koji veruju da nisu mogli zaključiti da su muške liderske veštine moćnije i važnije od ženskih veština ili obrnuto, ali jasno je da rodne razlike postoje i da ih ljudi trebaju kapitalizirati.

Informacije o odgovornosti i transparentnosti

Sa ciljem istraživanja kako rizici od korupcije se upućuju unutar privatnog sektoru, ova studija se usredsredila na uzimanje informacija koje se odnose na promovisanje odgovornosti, transparentnosti unutar njihovih kompanija i način na koji se ova zadnja bori protiv korupcije.

Na osnovu rezultata, neki od učesnika su izjavili da su njihove kompanije osnovale veb stranice, na kojima su komunicirali i izveštavali o svemu u realnom vremenu, unutar njihove kompanije. To je, prema njihovim rečima, omogućilo visok nivo odgovornosti i transparentnosti. Deljenje informacija u vezi sa politikama i propisima je bio razlog zašto neki od učesničkih kompanija imaju platformu dostupnu za sve zaposlenike, bez obzira na njihov nivo ili rod.

Kad su pitani o disciplinskom mehanizmu o zauzimanju sa korupcijom u privatnom sektoru, odgovori učesnika nisu se međusobno razlikovali. Prema njima, protiv-korupcijski sistemi kompanija obično uključuju pisane obaveze o poslovnoj etici ugrađene u izjave kompanije o misiji, viziji ili vrednosti. Iako su izjavili da u njihovim kompanijama nije bilo takvih žalbi, Ljudski resursi (LR) se smatraju odgovarajućim osobljem za rešavanje ovih zadnjih. Pored toga, izjavili su da kultura integriteta kompanije i njen ugled kao etičke organizacija zavise od ponašanja njenih direktora i zaposlenika. Kao takva, funkcija Ljudskih Resursa ima vitalnu ulogu u izgradnji ugrađene kulture integriteta. To je uključilo korporativne poruke i njihovo uključivanje u kadrovske politike, komunikacije i obuke.

Korupcija u privatnom sektoru

Na kraju, učesnici su pitani o nivou korupcije u privatnom sektoru. Oni veruju da postoji visok nivo korupcije u ovom sektoru. Međutim, vredno je zabeležiti da su učesnici žene izjavile da su one u vezi toga gledaju pravednije i strožije, i mnogo puta postojanje korupcije prema njima je manja u odnosu na muškarce. Pored toga, počinioci korupcije, bez obzira na rod (pol), su smatrani korisnicima korupcije i nedostatkom transparentnosti.

Kad su pitani šta misle o rezultatima istraživanja (ankete), koja je pokazala da gotovo polovina intervjuisanih zaposlenika u privatnom sektoru (48%) veruje da u privatnom sektoru postoji neka vrsta korupcija, učesnici fokus grupa su izjavili da se ne slažu u potpunosti sa tim rezultatima. Oni su izjavili da je % starosti zaposlenika koji veruju da u privatnom sektoru postoji korupcija je mnogo veća nego što su izjavili.

Dalje, učesnicima diskusije su pokazani rezultati pitanja koje se odnosilo na prisutne oblike korupcije u privatnom sektoru. U ovom slučaju, svi učesnici su izjavili da je klijentelizam/nepotizam bio fenomen nažalost vrlo postojeći (raširen) u privatnom sektoru. Što se tiče ostalih pitanja, kao što su "Prevara", "Prekoračenje granica ovlašćenja", "Mito tokom tenderisanja i ugovaranja", "Zloupotreba službenih informacija" i "Rodne razlike u unapređenju i platama", nisu verovali da su ovi vrlo prisutni u privatnom sektoru, posebno u njihovim kompanijama.

Štaviše, nije bilo razlika kada se upoređuju kvantitativni i kvalitativni rezultati sa predstavnicima biznisa (preduzeća), kada su bili pitani o najvažnijim faktorima koji uzrokuju korupciju u privatnom sektoru na Kosovu. Svi učesnici fokus grupa su se složili da

“Nedostatak sprovođenja Zakona o radu“, “Nedostatak unutrašnjih mehanizama kontrole“ i “Loša performansa (učinak) unutrašnjih mehanizama kontrole“ su bili najvažniji faktori koji izazivaju korupciju u privatnom sektoru na Kosovu.

Što se tiče teme korupcije i njenog postupanja (tretmana) u privatnom sektoru, učesnici su imali priliku da detaljnije objasne razloge zbog kojih mnogi radnici nisu prijavili korupciju. U tom kontekstu, na osnovu rezultata, glavni razlog neprijavljivanja korupcije se smatralo nepoverenje u institucije. Učesnici su dalje objasnili da osoblje smatra da ne mogu prijaviti korupciju bez kaznenih mera. Prema njihovim rečima, sa namerom da se poboljša stopa prijave, trebalo bi se voditi više kampanje za podizanja svesti o zakonu rada i prijavljivanje takvih slučajeva. Dalje su objasnili da kampanje trebaju ohrabriti zaposlenike da više razmišljaju o korupciji, naglašavajući obim problema.

Na kraju, učesnici fokus grupa takođe su se zauzimali sa uticajem na plate i zadržavanje posla, u privatnom sektoru, od kada je počelo širenje COVID-19. Ovi poslednji su izjavili da su svi radili puno radno vreme i da nije došlo do smanjenja broja zaposlenih. Međutim, nisu poricali činjenicu da je pandemija imala opšti uticaj na njihovu industriju. Prema njihovim rečima, pandemija se brzo razvila od hitne zdravstvene situacije do globalne ekonomske krize, šireći se privatnim sektorom i predstavljajući sve veće rizike za finansijske sisteme.

Zaključak

Ova studija je obuhvatila dve različite tačke gledišta na rizike i slabosti od korupcije – one za civilne službenike na oba nivoa, na lokalnom i centralnom nivou i zaposlenika na privatnom sektoru preko rodnog objektiva (sočiva). Prema ovoj studiji nepotizam, favorizovanje i patronat su razmatreno kao oblici korupcije koji su najviše prisutne (preovlađuju) na Kosovu S obzirom da glavni faktori korupcije u javnom sektoru (opštinski i centralni nivo), polazu pravo i žene i muškarci, su nedostatak stroge administrativne

kontrole, neefikasnost pravosudnog sistema i brzo lično obogaćenje koje traže ljudi na vlasti.

Studija pokazuje da korupcija je prisutna na javnom nivou, ipak, znatno mali broj civilnih službenika su bili svedoci ili je zatraženo da učestvuju u korupcijskoj situaciji. Pored toga, rezultati pokazuju da je više muškaraca nego žena bilo svedoka i od njih se tražilo da učestvuju u takvim praksama. . Što se tiče broja ispitanika koji su prijavili korupciju koju su primetili, vrlo je nizak, iako većina zaposlenika u javnom sektoru verovali su da su radnici dobro informisani i da ih civilne službe ohrabruju (podstiću) da govore protiv korupcije i nedostatka transparentnosti u njihovim radnim mestima. Stoga je očigledno da se civilni radnici ne osećaju sigurno i slobodno prijavljuju korupciju, iako ih na to podstiču više vlasti. Što se tiče korupcije prema određenom rodu, uzajamna pozicija se drži za obe grupe učesnika u fokus grupama preko izjava da je korupcija najprisutnija (preovlađujuća) među muškarcima. Prema učesnicima fokus grupa, žene održavaju viši nivo svesti i odgovornosti, zbog čega je manja verovatnoća da će one biti uključene u koruptivne mreže; iskazano je isto mišljenje u rezultatima kvantitativne istraživanja.

Politike na radnom mestu su ključne za pravilno upravljanje na radnom mestu. Rezultati studije pokazuju da su politike na radnom mestu dostupne svim državnim službenicima i da su informacije koje sadrže opisane kao vrlo jednostavne za razumevanje. Međutim, rezultati ankete ukazuju na potencijalnu rodnu prazninu (razliku) u izloženosti obukama i mogućnostima stručnog (profesionalnog) razvoja na njihovom radnom mestu, stoga manje žena nego muškaraca misli da sve one uživaju iste beneficije. Ovo se čini problemom na koji treba usmeriti pažnju kako bi se predstavila ravnopravnost na radnom mestu. Štaviše, rezultati studije pokazuju da je više muškaraca nego žena i na centralnom i na lokalnom nivou verovalo da diskrecione moći (vlasti) postoje u javnoj administraciji i mogu dodeliti dodatno plaćanje ili koristi (beneficije) određenim zaposlenicima. Učesnici sa centralnog nivoa u fokus grupi su predložili da se poveća transparentnost direktora prema službenicima, povećavajući broj unutrašnjih revizora zbog nedostatka revizora i povećana zaštita uzbunjivača.

Ova analiza je pružila raznolike i zanimljive podatke o percepciji zaposlenika u privatnom sektoru o upletenost (implikacije) korupcije. Generalno, ispitanika verovali su da je korupcija prisutna u privatnom sektoru na određenom nivou. Žene su procenile da je prisutnost korupcije u privatnom sektoru niža nego od strane muškaraca. Prevara, klijentelizam/nepotizam, prekoračenje ograničenja ovlašćenja, su oblici korupcije koji su najproširene u čitavom privatnom sektoru na Kosovu, i da je glavni uzrok korupcije neefikasnost primene Zakona o radu. Slično kao u javnom sektoru, broj zaposlenika koji su bili svedoci ili je zatraženo da učestvuju u koruptivnim praksama i oni koji su prijavili korupciju je značajno niska takođe u privatnom sektoru. Broj muškaraca koji su imali takvih slučajeva je bio je veći od broja žena ispitanika. Nije bilo rodno neslaganje (razlike) u broju ispitanika koji su prijavili korupciju. U fokus grupama učesnici verovali su da postoji visok nivo korupcije u privatnom sektoru. Slično kao u javnom sektoru, oba roda, i žene i muškarci učesnici su izjavili da je korupcija više prisutna (preovlađuje) među muškarcima, dok su žene u tom pogledu smatraju pravednijim i strožim. Svi učesnici veruju da se ne

smatra bezbednim ni za jedan, a ni za drugi rod da prijave korupciju bez odmazde (kaznenih mera).

Preporuke

- Pošto je broj oba, ispitanika muškaraca i žena koji su prijavili korupciju koju su posmatrali na svom radnom mestu ili je od njih zatraženo da učestvuju je vrlo nizak, institucije bi trebale promovisati oblike prijavljivanja korupcije i osigurati civilnim službenicima da se neće suočiti sa nikakvim posledicama ako se jave i prijave za to.
- Kosovske institucije trebaju osigurati da celo osoblje, bez obzira na rod (pol), imaju pristup dokumentima/kriterijumima za dodatno plaćanje i koristi (beneficije).
- Kosovske institucije treba da obezbede potpuno transparentne i jednake mogućnosti za obuku, unapređenje i stručni (profesionalni) razvoj za oba roda (pola). Politike unapređenja i razvoja karijere treba da budu izrađene u rodno osetljivom formatu i trebalo bi da se održi poboljšana informativna kampanja koja cilja žene.
- Unapređenje unutar javnog i privatnog sektora treba se zasnivati na faktorima kao što je prethodna radna performansa (učinak), akademska pozadina i kompetencija, bez obzira na rod (pol) zaposlenika.
- Treba postojati šire uključnje organizacija civilnog društva u praćenje (monitorisanje) institucija na lokalnom i centralnom nivou na njihov pristup korupciji, istovremeno iskorišćavajući potencijalne rodne divergencije (razlike) u percepciji i izloženosti korupciji.
- Trebalo bi angažovati dodatak unutrašnje i spoljne revizore na centralnom nivou, kao što su i na lokalnom nivou. Dalje, angažovanje spoljnih revizora na pregled potencijalnih razlika u platama i koristima je hitno potrebna jer veći deo žena nego muškaraca su izjavili da se njihov prihod ne podudara sa iznosom koji je poslodavac prijavio kod poreske administracije.
- Žalbeni mehanizmi bi trebali biti anonimni, dostupni i lako pristupljivi javnim službenicima i privatnom sektoru. Glasovi muškaraca i žena koji su bili žrtve ili izloženi korupciji se trebaju podjednako uzeti u obzir. Anonimni online i pošten sistem bi mogao pružiti rešenje u ovom slučaju.
- Institucije moraju razmotriti razloge zašto civilni službenici (oba roda, muškarci i žene) misle da nedostaje administrativna kontrola na radnom mestu. Pritom bi trebali da analiziraju razloge kroz rodni objektiv (sočivo) da bi razumeli različita iskustva sa kojima se žene i muškarci suočavaju u vezi korupcije.

