

АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ ОД КВАЛИТАТИВНОТО И КВАНТИТАТИВНОТО ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА ПРОЦЕДУРИТЕ НА ВРАБОТУВАЊЕ ВО АДМИНИСТРАЦИЈАТА НА ЦЕНТРАЛНО И ЛОКАЛНО НИВО ПО ИЗБОРИТЕ

Февруари - Април 2018 година

Методологија за Квалитативното истражување

	<p>УНИВЕРЗУМ:</p> <p>Невладин сектор, јавни и државни службеници</p>		<p>ТЕРЕНСКА РАБОТА: 22 – 30 Март 2018</p> <p>Скопје 1: 22 Март 2018 Скопје 2: 23 Март 2018 Тетово: 27 Март 2018 Штип: 28 Март 2018 Битола: 30 март 2018</p>
	<p>ГОЛЕМИНА НА ПРИМЕРОК:</p> <p>N = 38 (Скопје 1 N=8, Скопје 2 N=8, Тетово N=8, Тетово N=8, Битола N=6)</p>		<p>МЕТОД: ФОКУСНИ ГРУПИ</p> <p>5 Фокус Групи (2 Скопје, 1 Тетово, 1 Штип, 1 Битола)</p>
	<p>ВОДИЧ ЗА ДИСКУСИЈА:</p> <p>Дизајн во соработка со БРИМА и Transparency International Macedonia Опфатени 8 теми</p>		<p>ИСТРАЖУВАЧКИ ТИМ:</p> <p>2 модератори 2 техничка поддршка 3 аналитички тим 1 раководител на анкетари 12 анкетари за регрутација</p>





Методологија за Квалитативното истражување

	<p>ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИ:</p>		<p>ТЕХНИЧКА ПОДРШКА:</p>
	<p>Направени се видео и аудиоснимки на фокусните групи Транскрипции Квалитативна анализа Презентација</p>		<p>In-house студио - Скопје Мобилна опрема за видео/аудиоснимање – останатите градови</p>
	<p>ИСПОРАКА НА ПОДАТОЦИ:</p>		
	<p>Транскрипти од ФГ – Word Документ Аналитички извештај - Word Документ Усна презентација – Microsoft PowerPoint Документ</p>		

Методологија за Квантитативното истражување

	<p>УНИВЕРЗУМ:</p> <p>Директори и вработени службеници во јавни и државни институции на локално и централно ниво</p>		<p>ТЕРЕНСКА РАБОТА:</p> <p>13.02 – 23.04.2018</p>
	<p>ГОЛЕМИНА НА ПРИМЕРОК:</p> <p>N = 124 Примерок поделен на два дела: 1. N= 25 институции на централно ниво – директори 2. N =99 33 институции во 33 општини (16 на централно и 17 на локално ниво) – директор и по 2 вработени</p>		<p>МЕТОД НА АНКЕТИРАЊЕ</p> <p>PAPI – Personal Assistant Personal Interview</p>
	<p>ПРАШАЛНИК:</p> <p>Два вида прашалници: 1. Еден наменет за директорот на институцијата 2. Еден наменет за вработените службеници во истата институција Прашалникот се состоеше од: - Контролни варијабли - Сет истоветни прашања - Сет специфични прашања</p>		<p>ИСТРАЖУВАЧКИ ТИМ:</p> <p>21 Обучени теренски анкетари 1 Раководител на теренска мрежа 1 Кодер 2 Раководители на проект</p>

Методологија за Квантитативното истражување

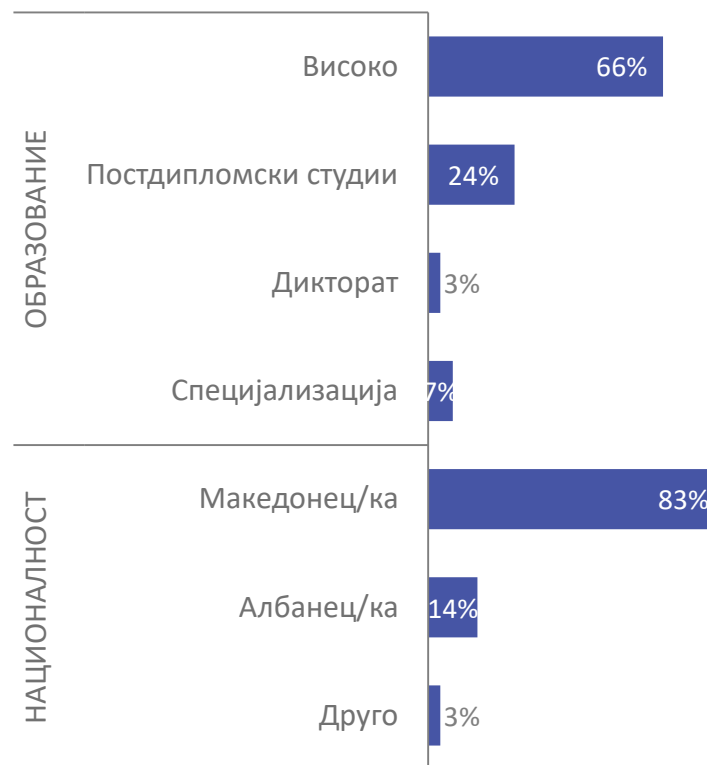
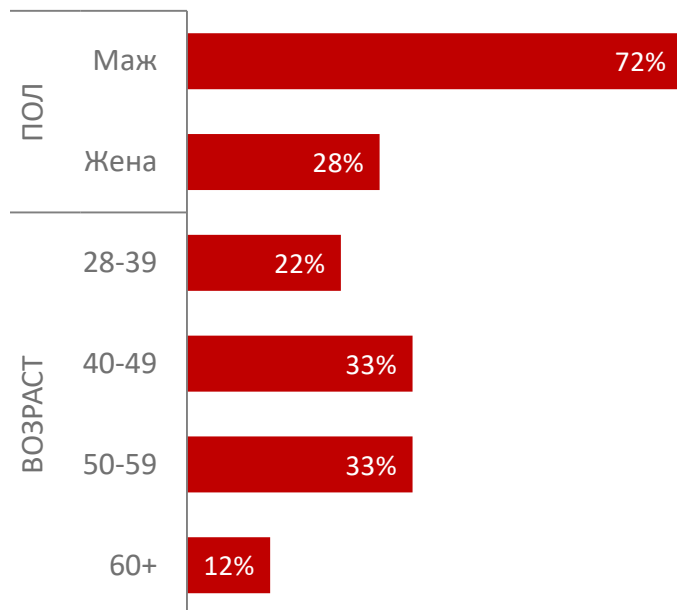
	<p>ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИ:</p> <p>Кодирање на податоци Обработка на податоци – SPSS for Windows (професионален софтвер за статистичка обработка на податоци и анализи) Дескриптивна анализа Презентација</p>		<p>ОБУКА НА АНКЕТАРИ:</p> <p>Теренските анкетари беа запознаени со прашалникот и обучени за постапката на собирање на податоци како и начинот на пристап и анкетањето на испитаниците</p>
	<p>ИСПОРАКА НА ПОДАТОЦИ:</p> <p>Аналитички извештај - Word Документ Усна презентација – Microsoft PowerPoint Документ</p>		<p>СТАПКА НА ОДБИВАЊЕ:</p> <p>RR=23% (Посетени 75 институции, успешни 58 и одбиени 17) Одбивање имаше само кај директорите</p>

Квантитативно истражување

Општини кои се опфатени во истражувањето

Велес	Струга	Кратово
Кавадарци	Гевгелија	Крива Паланка
Свети Николе	Радовиш	Куманово
Виница	Струмица	Аеродром
Кочани	Битола	Бутел
Штип	Демир Хисар	Гази Баба
Вевчани	Долнени	Ѓорче Петров
Дебар	Прилеп	Карпош
Кичево	Ресен	Кисела Вода
Охрид	Гостивар	Центар
Делчево	Тетово	Чаир

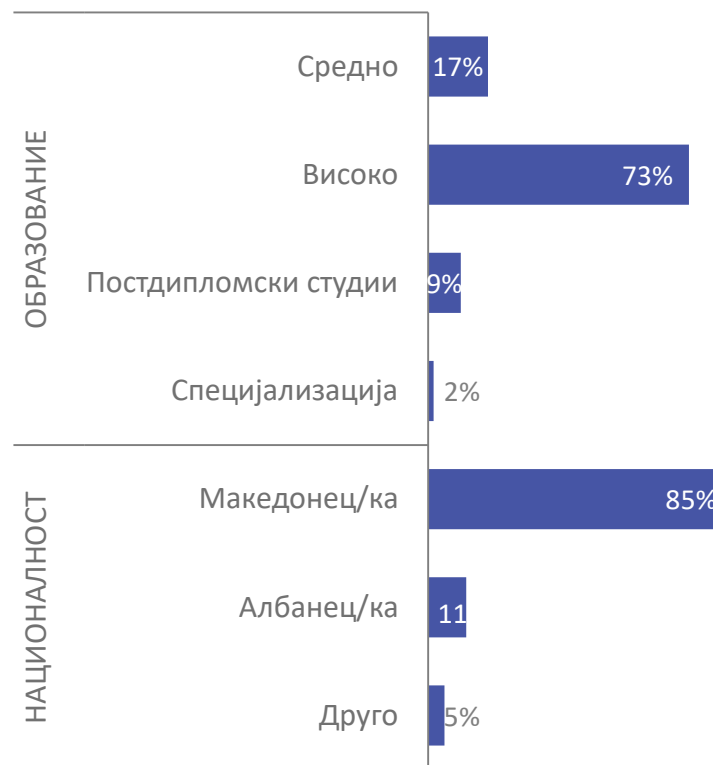
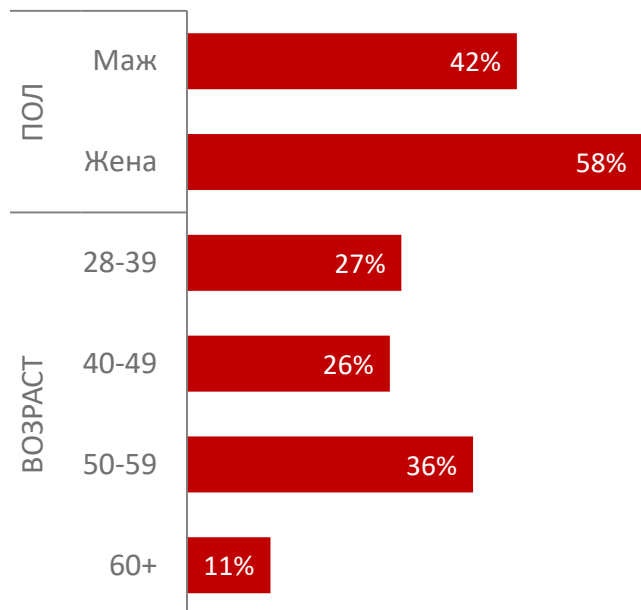
Демографија - Директори



База N=58

НАПОМЕНА: Демографската структура на испитаниците од истражувањето не мора да значи дека ја отсликуваат фактичката слика во јавниот сектор во Р.Македонија. Отсуството на веродостојни јавни статистички податоци за бројот на вработени во јавниот сектор оневозможува дизајнирање на репрезентативен примерот

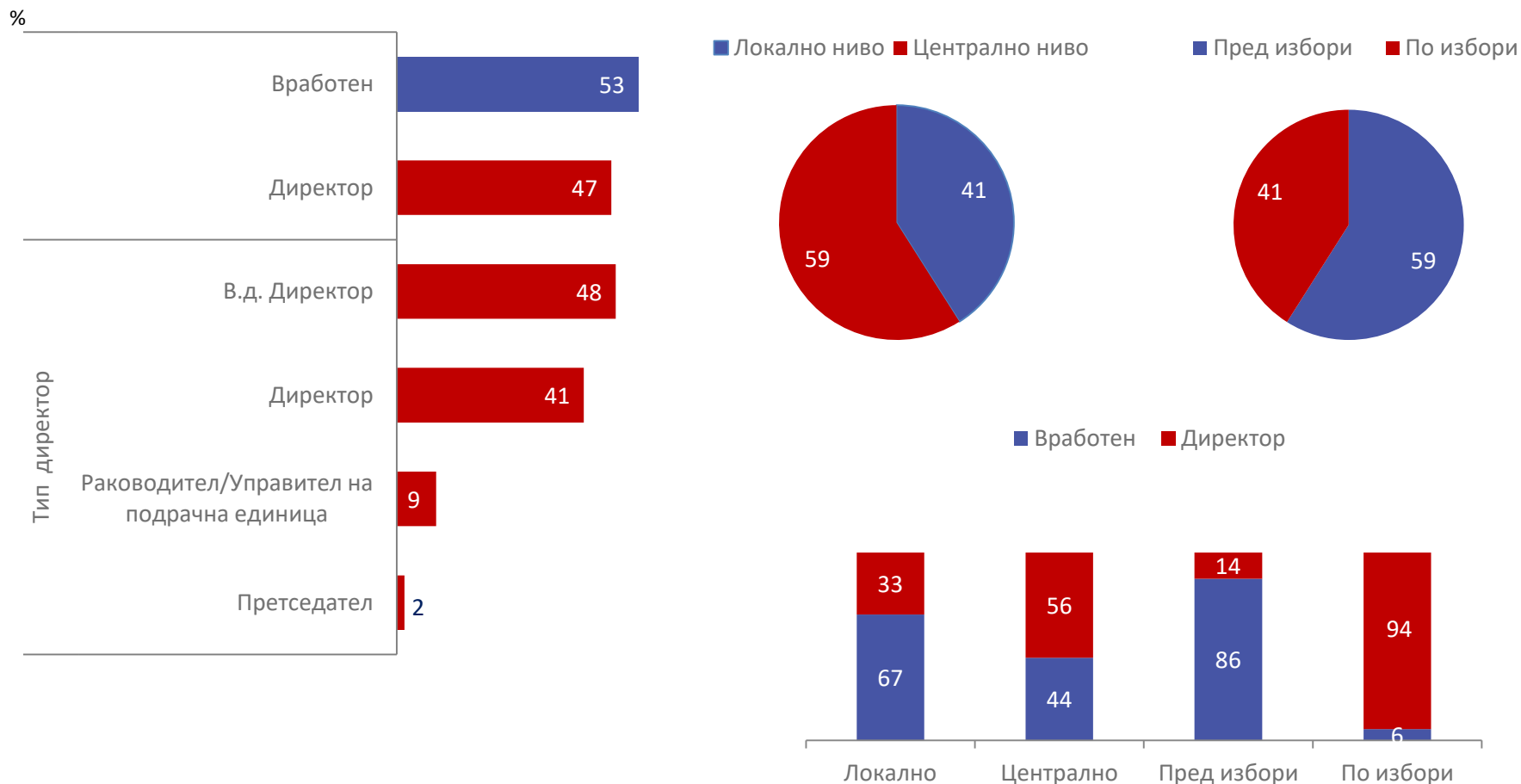
Демографија - Вработени



База N=66

НАПОМЕНА: Демографската структура на испитаниците од истражувањето не мора да значи дека ја отсликуваат фактичката слика во јавниот сектор во Р.Македонија. Отсуството на веродостојни јавни статистички податоци за бројот на вработени во јавниот сектор оневозможува дизајнирање на репрезентативен примерот

Структура на испитаниците



НАПОМЕНА: Демографската структура на испитаниците од истражувањето не мора да значи дека ја отсликуваат фактичката слика во јавниот сектор во Р.Македонија. Отсуството на веродостојни јавни статистички податоци за бројот на вработени во јавниот сектор овозможува дизајнирање на репрезентативен примерок

Контролни варијабли

При дизајнот на прашалникот се подготвија сет на прашања - така наречени контролни, кои ги покриваат неколкуте фази и законски одредби при процесот на вработување во администрацијата и на кој испитаниците самите за себе одговараат дали го имаат исполнето секој услов поединечно. Ова имаше за цел да ни даде една слика колку одговорите на самите испитаници ќе бидат конзистентни со законската рамка при процедурата за вработување наведен во законот за административни службеници (ЗАС) онаму каде е апликабилен.

Кај директорите од сетот на контролните варијабли се појавија неколку случаи кои наведуваат на нерегуларност при процесот на вработувањето (при анализата на овој сет на варијабли, в.д.директорите не се земени во предвид, со оглед на фактот дека се назначуваат без конкурс).

- Појавени се **6 случаи** кои изјавиле дека не се пријавиле на **јавен или интерен оглас** за да конкурираат на сегашното работно место и **1 случај** кој одбива да одговори дали се пријавил или не. Од нив, 3 случаи се на централно ниво и 4 случај на локално. Од оние 3 случаи на централно ниво, 1 е именувам по назначување на новата Влада и самиот наведува дека политичка партија го информирала за јавниот оглас, а од оние 4 случаи на локално ниво, 2 се именувани по локалните избори.
- И има **4 случаи** кај кои според законските одредби специфицирани за нивното работно место се бара кандидатот да има положено **психолошки тест и тест за интегритет**, но при анкетирањето изјавиле дека го немаат положено. 3 од случаите се на централно и 1 на локално ниво. Оној на локално ниво е назначен по локалните избори, а оние 3 на централно се назначени пред парламентарните избори, односно на функцијата се веќе 2 односно 3 години.

Напомена: Треба да се земе предвид дека базата од која се пресметуваат резултатите е релативно мала и од таа причина прикажаните проценти пред се служат како средство за илустрација која ја поедноставува рецепцијата на резултатите и дава појасна слика за појавите кои ги опсервираме

2 главни феномени во перцепцијата на испитаниците за процесот на вработувањето на администрацијата сумирани од ФГ-те и анкетата

“Негативен стереотип”

Широко распространет негативен стереотип поврзан со евалуацијата на процесот на вработување во јавната администрација. Особено воочливо е преовладувањето на негативен став кај учесниците во фокус групите, проследен со **чувство на безизлесност, дефетизам, незадоволство од партиски вработувања и непотизмот** во администрацијата. И по повеќекратни промени на власта, при што суштински промени не се воочени, со тек на времето дошло до сублимација на овие искуства во генерален негативен стереотип

Надеж

Од аспект на вработувањата пред и по изборите и во групните дискусии и во анкетното истражување регистрирани се позитивни скромни придвижувања во позитивна насока. Незадоволството кај испитаниците во голема мера произлегува од перцепцијата на нефер и партизиран процес на вработување во администрацијата, па затоа и промената на власт носи чувство на **надеж** дека работите можат да се сменат на подобро

“Негативниот Стереотип” – изјави од учесниците во ФГ-те



“Требаат реформи од корен .. сите сме песимисти како би се решило ова”

“Хаос општи хаос”

“...да им се даде шанса на луѓето...неможе вечито 10 години да се биде вработен на определено”

“Нема перспектива”

“...уште пострашно е што младите генерации постојно размислуваат за партиско вработување”

“72 % од младите во Р.М мислат дека е нормално да дадеш пари за да завршиш одредена работа”

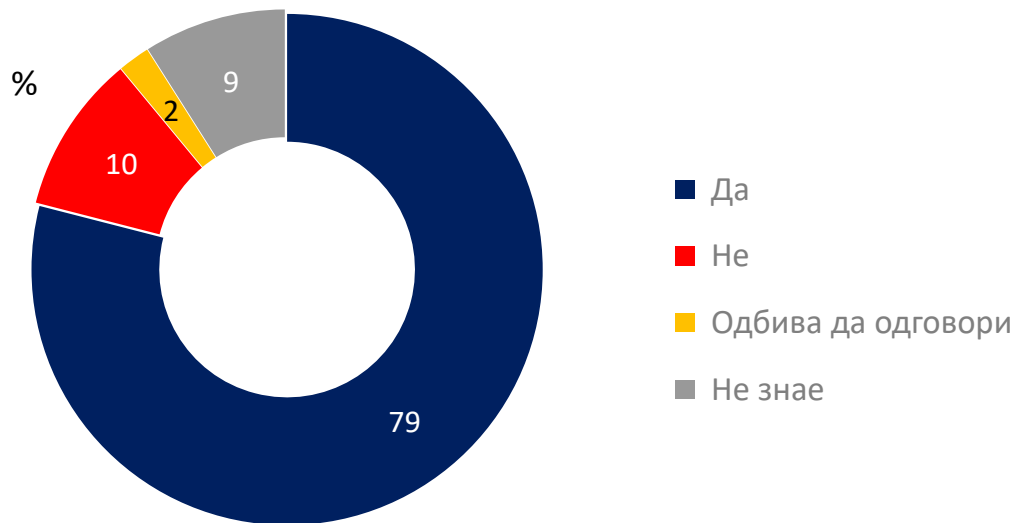
“Некој страв е кај нас се плашат колегите на работа одма директорот знае кој што кажал”

“Страв да не изгуби работно место”

“Негативниот Стереотип” – низ призма на изјави од учесниците во ФГ-те и резултати од анкетата

ПРАШАЊЕ: „Дали според Вас правилно се спроведуваат постапките за вработување во Вашата институција?“

“Постапката се спроведува комплетно законски меѓутоа се прават ...лабиринти ...но ако некој ја одобри таа систематизација ...тоа е законски...”



База N=124

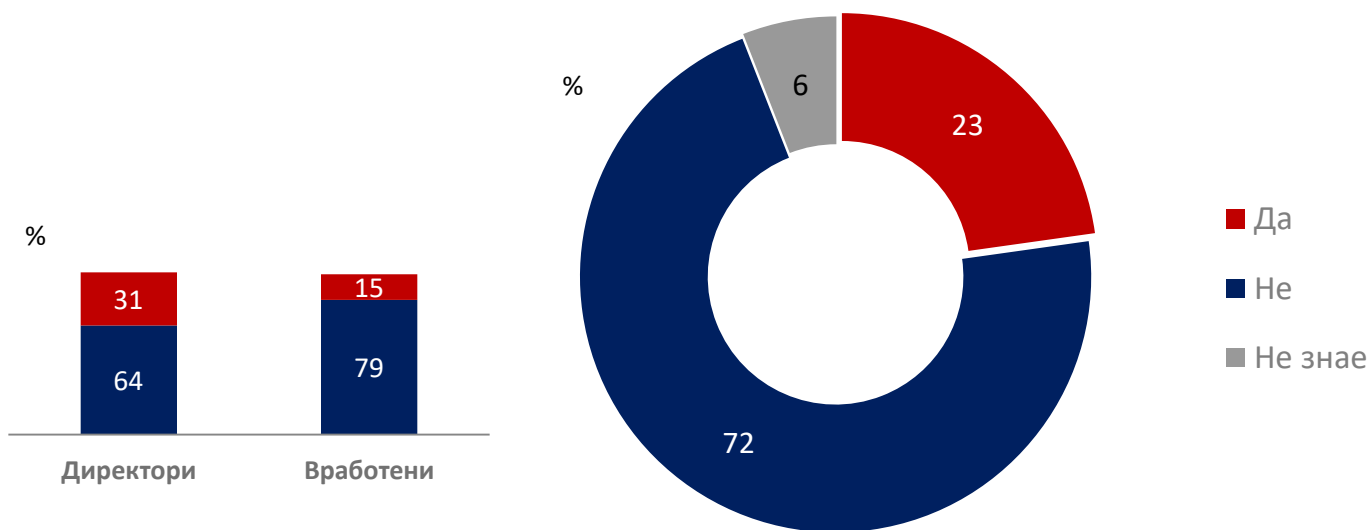
“Негативниот Стереотип” – низ призма на изјави од учесниците во ФГ-те и резултати од анекетата

ПРАШАЊЕ: „Дали имате слушнато за некој случај на злоупотреба на позицијата во Вашата институција?



“... мобинг притисок за време на избори за начин на гласање за кој ќе гласате како ќе гласате”

“За кај директорите еве јас знам сум чула дека се менува систематизација...”



База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124

“Негативниот Стереотип” – изјави од учесниците во ФГ-те Неправилности при процесот на вработување



“Имам искуство член од фамилијата беше приморан да оди на протести, во централен штаб со препораки од локален комитет за да помине во институцијата одговорна за нејзиното работно место”

“Економски директори беа поставени на секоја клиника, Економски директор на пластика економски директор на хирургија економски директор...”

“Има премногу слободно толкување на терминот работен стаж и работно искуство што кај нас кој како сака си го толкува само за тој што замислиле”

“Со доаѓањето на нов директор 60 преместувања има реваншизам да не се лажеме”

“Уште пострашно 300 беа отпуштени па беа вработени некои нови 300 луѓе на договор на определено време...беа отпуштени зашто беа вработени од претходната власт”

“за млад референт бара 5 години искуство, од каде да го најде?”

“Познавам луѓе по 12 саати работат а се осигурани и пријавени на четири саати”

“Негативниот Стереотип” – низ призма на изјави од учесниците во ФГ-те и резултати од анкетата

ПРАШАЊЕ: „Оценете ја транспарентноста при процесот на вработување во Вашата институција, на скала од 1 до 10, каде 1 значи воопшто не е транспарентен, а 10 значи целосно е транспарентен?“*



“Обично огласите се прават спрема кандидатот кој претходно веќе е избран...”

“...претходниот период сме сведоци на транспарентноста имавме огласи во петок во 16:30 кога никој неможе да го види”



*Агрегирани резултати: 1-6 = Не е транспарентно; 7-8 = Донекаде е транспарентно; 9-10 = Транспарентно е

База N=124

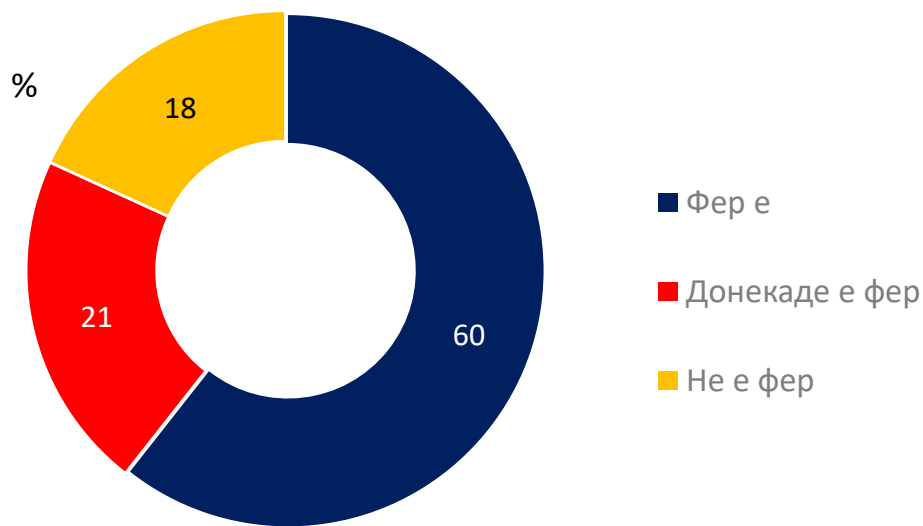
“Негативниот Стереотип” – низ призма на изјави од учесниците во ФГ-те и резултати од анкетата

ПРАШАЊЕ: „Оценете колку е **фер** процесот на вработување во Вашата институција, на скала од 1 до 10, каде 1 значи воопшто не е фер а 10 значи целосно е фер?“*



“...кроени огласи за да неможат да го исполнат одредени луѓе со квалификации”

“...требаат тешки пријателски врски...”



* Агрегирани резултати: 1-6 = Не е фер; 7-8 = Донекаде е фер; 9-10 = Фер е

База N=124

“Негативниот Стереотип” – изјави од учесниците во ФГ-те Транспарентноста при процесот на вработување



“Формалната страна е секогаш запазена но нагоре тие што одлучуваат таму се прават”

“Формално тие процедури да кажам квалификација знаење способност формално на хартија се, меѓутоа реално ги нема”

“Генерално убеден сум дека секогаш процесот на вработувањето со сите тие фази секој пат е запазен горе доле но и како секој систем и овој ситем има фаза на манипулција”

“...многу често се практикува за време на годишните одмори го користат моментот и многу често тогаш објавуваат конкурси”

“Измислија нов начин на вработување не е тоа агенција туку е приватна фирма за поединци”

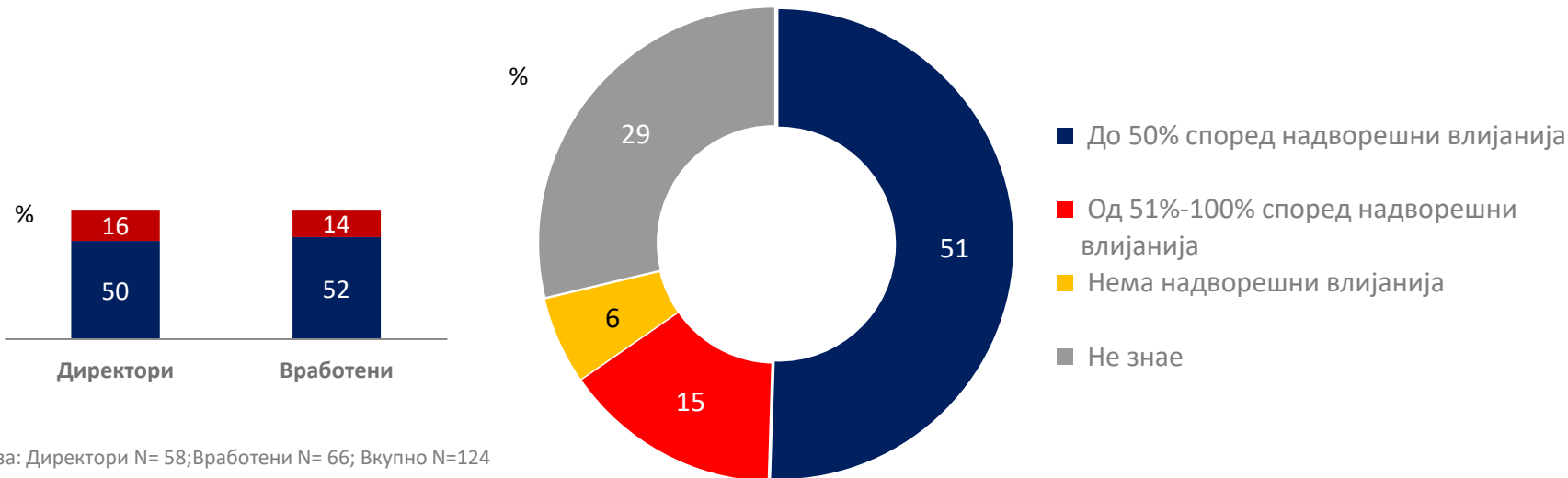
“Негативниот Стереотип” – низ призма на изјави од учесниците во ФГ-те и резултати од анкетата

ПРАШАЊЕ: „Според Вашата проценка колку од вработувањата и унапредувањата се под **незаконски, неетички надворешни влијанија**?“



“Кога се работи за раководители и директори претпоставувам дека нема исклучоци, секое вработување е партиско”

“Се подразбира дека е партиски, дури не се ни противиме, тоа е”



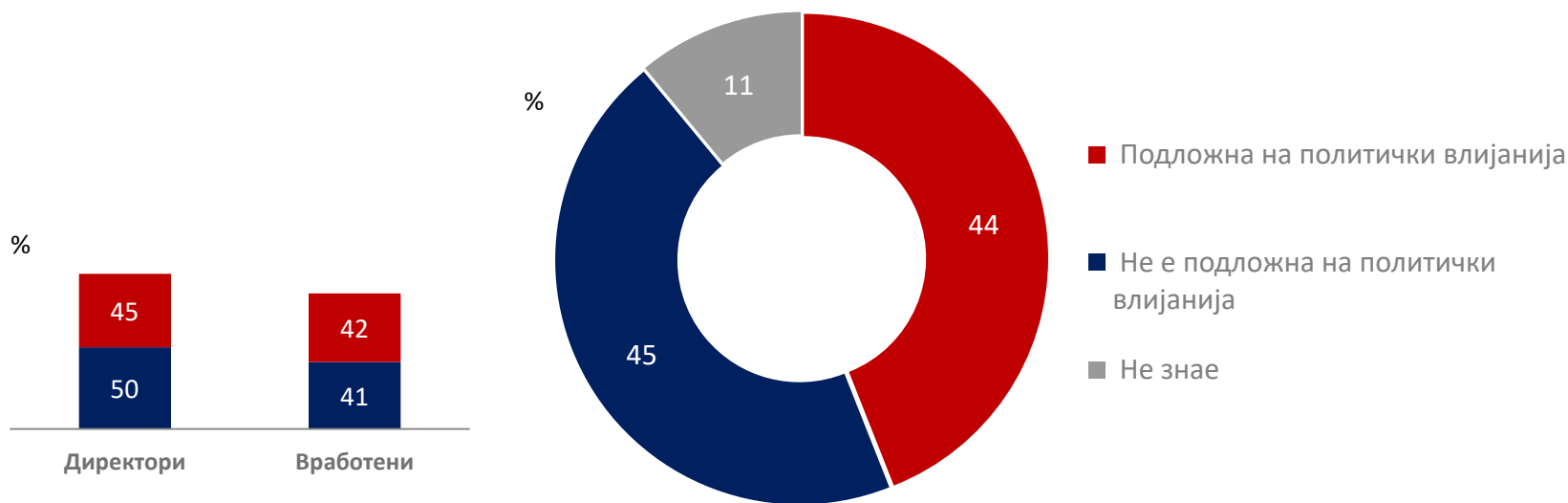
База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124

“Негативниот Стереотип” – низ призма на изјави од учесниците во ФГ-те и резултати од анкетата

ПРАШАЊЕ: Според Ваше мислење, дали Вашата институција е подложна на политички влијанија при доделување на работни позиции?



“...да вработиш во државна администрација во сегашно време без партија тешко...”



База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124

“Негативниот Стереотип” – изјави од учесниците во ФГ-те
Политички влијанија при доделување на работни позиции?

— ” —

“Сите ќе се сложиме дека без политичко влијание нема работа”

“...на преговорите партиите се договараат кој каде што, од старт е договорено, после се каркира со квалитет и компетенциите доаѓаат во втор план”

“... ќе добијат решение ако гласаат за одредена партија... имало отпуштања ако не гласаш или немало решение”

“Партија што е на власт кандидатите од другата партија не ги прима може да ги избрка, ако не ги избрка нема унапредување”

“Партиски пред се, тоа е веќе кај нас во менталитетот вградено”

“За жал беше толку многу изразено се премина на партиско вработување и луѓето сфатија дека тоа е единствениот начин и веќе стана манир на однесување начин како размислуваме”

“Вработвањето во јавна администрација се креира во одредени партиски

клубови штабови”

“Негативниот Стереотип” – низ призма на изјави од учесниците во ФГ-те и резултати од анкетата

ПРАШАЊЕ: „Според Ваша проценка, дали е застапена **корупцијата** во Вашата институција? “

— ” —

“...требаат тешки пријателски врски...”

“Освен врски ќе ти требаат и добра сума пари...”

“...проблемот е што граѓаните го прифаќаат како нормално да се вработат со врски”



База N=124

“Негативниот Стереотип” – изјави од учесниците во ФГ-те Застапеност на корупција



“...корупција една од шансите да добиеш повеќе гласови , и е притисок врз јавната администрација”

“... немаме комисија за борба против корупција ..немаме институција која треба да ја контролира ситуацијата...”

“Двете партии се многу долго на власт во Македонија и толку се искорумпирани...”

“...на мој близок му се случило да биде под притисок на корупција и да направи нешто за да не изгуби други работи... ме става тоа во конфликти со семејни луѓе”

“Корупцијата е до плафон, ќе влезе во институцијата сигурно, може нема да биде волку толку платил, но нема да биде без врска”

“...имаше муабет 1000 еур за директорот 1000 еур за партијата...се знае точно каде и кај оди јавна, тајна беше тоа”

“Негативниот Стереотип” – изјави од учесниците во ФГ-те Импликации од непочитувањето на постапките за вработување



*“Генерална оценка моја е недоволна ефикасност на администрацијата...се
должи на неекипираност, лоша поставеност на луѓето...”*

“...имаме неквалитетни кадри ...”

“..”

“...во јавно здравство се вработуваат неспособни луѓе...”

“...тука имаме проблем, никој не сноси одговорност ако направи грешка”

*“... функционалноста на партиски вработени е на пониско ниво и тука доаѓа до
демотивираност и настанува една состојба на летаргија”*

Тенденција на давање социјално пожелни одговори

Постои прогресија во затвореноста на ставот која е во позитивна корелација со прогресијата на сензитивноста на прашањата, што укажува на инхибираност и тенденција на давање социјално пожелни одговори



Индекс за надеж

— ” —
“...има промени ама се бавни”

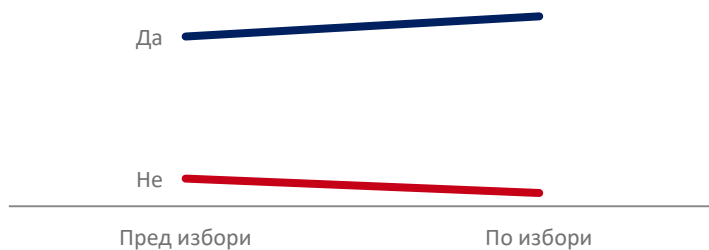
“Сега се знае дека во таа институција директорот треба да има економски факултет”

“Порано можеа веднаш да ги разрешат, сега оставени се директорите и тој притисок во однос на минатото не е толку силен ..”

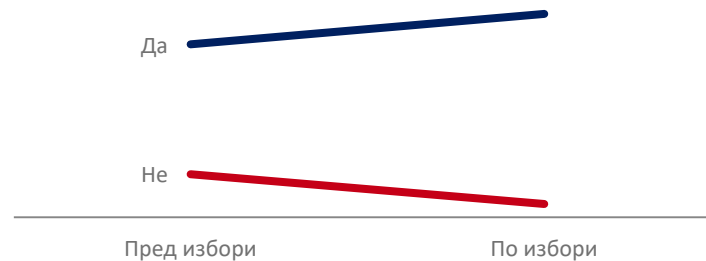
“Мислам дека е многу скорешна промената на власт за да кажеш...се чувствуваат одредени промени ама треба да помине некое време”

“Сеуште сме во фаза на надевање дека ќе биде подобро ”

Правилно се спроведуваат постапките за вработување во Вашата институција?



Еднакви можности за вработување?

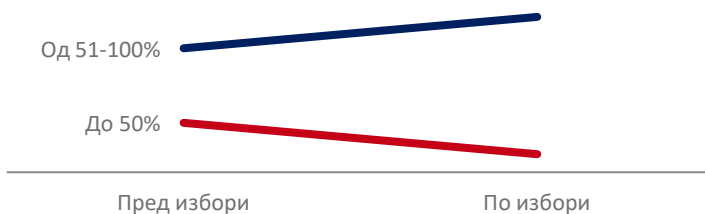


База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

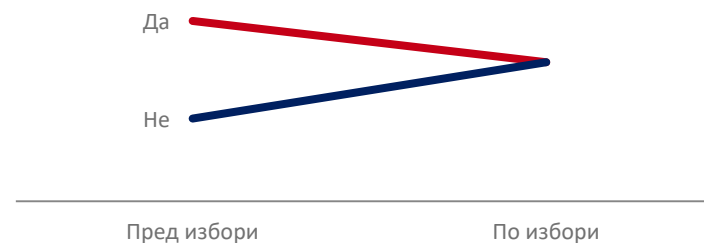


Индекс за надеж

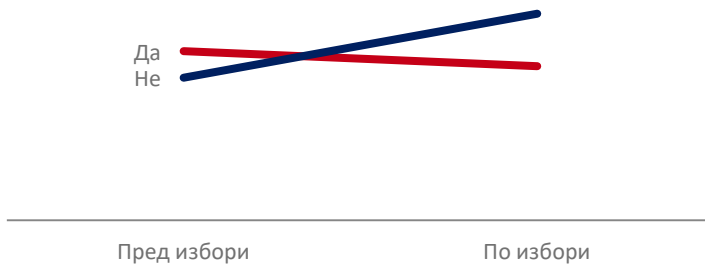
Постапката за вработување се спроведува според законските критериуми?



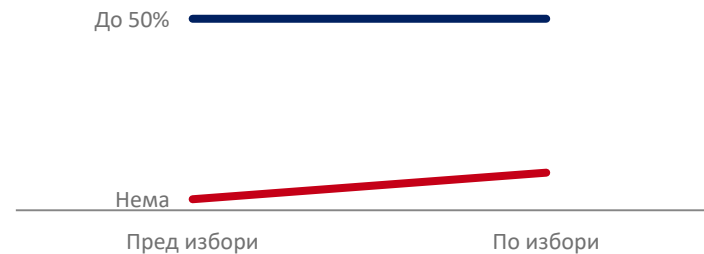
Агенцијата за администрација е подложна на политички влијанија?



Дали Вашата институција е подложна на политички влијанија при доделувања на работни позиции?



Постапката за вработување е под незаконски, неетички и надворешни влијанија?

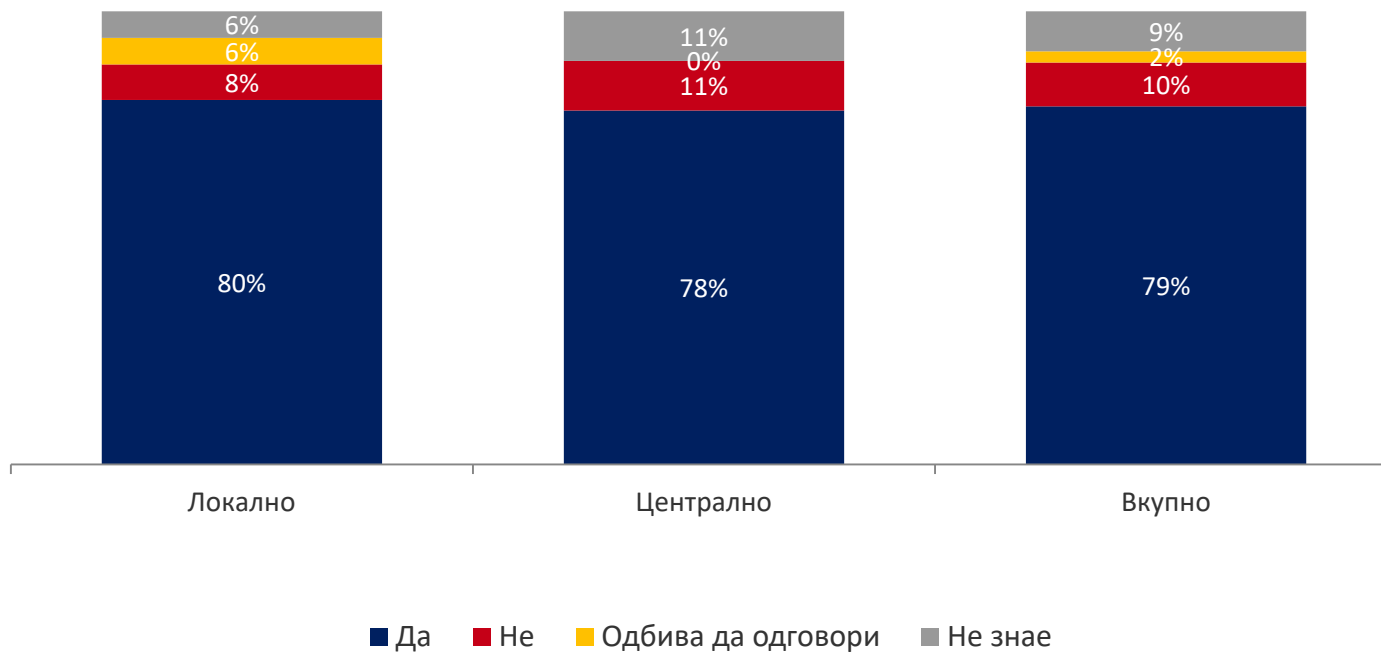


База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција (локално / централно ниво)

Сегментација на ниво на институција

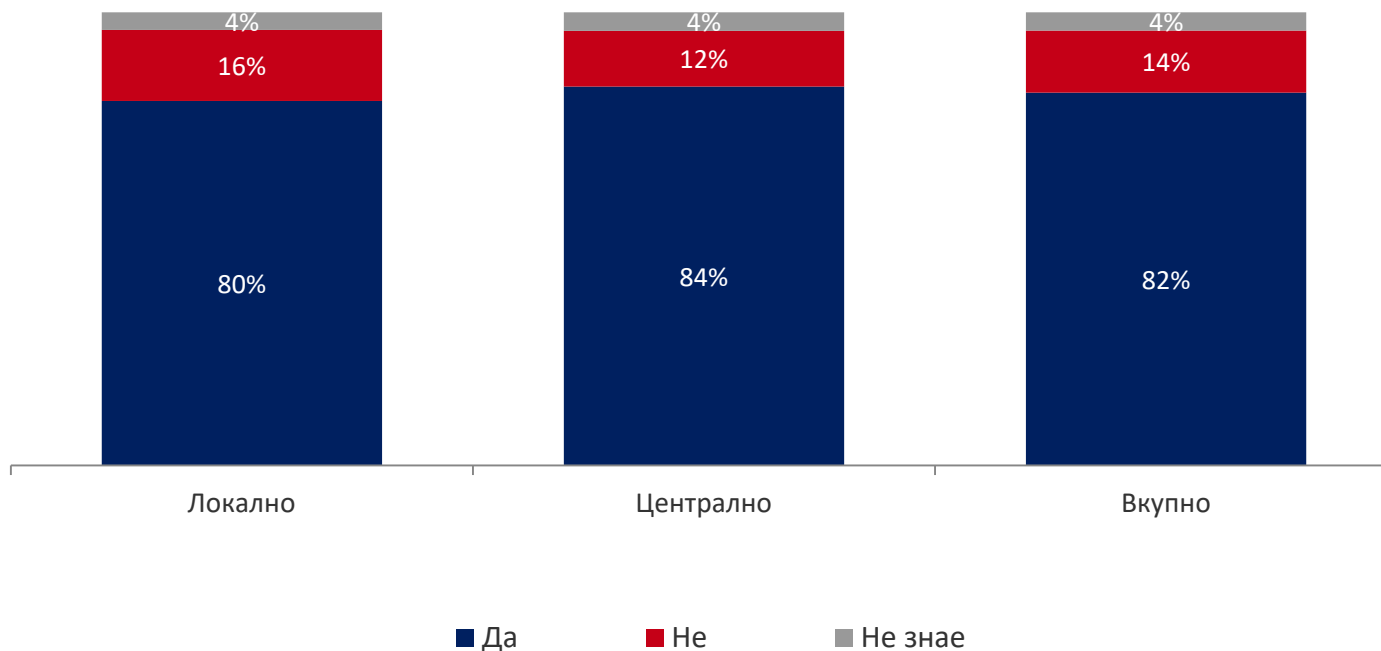
ПРАШАЊЕ: „Дали според Вас правилно се спроведуваат постапките за вработување во Вашата институција?“



База: Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција

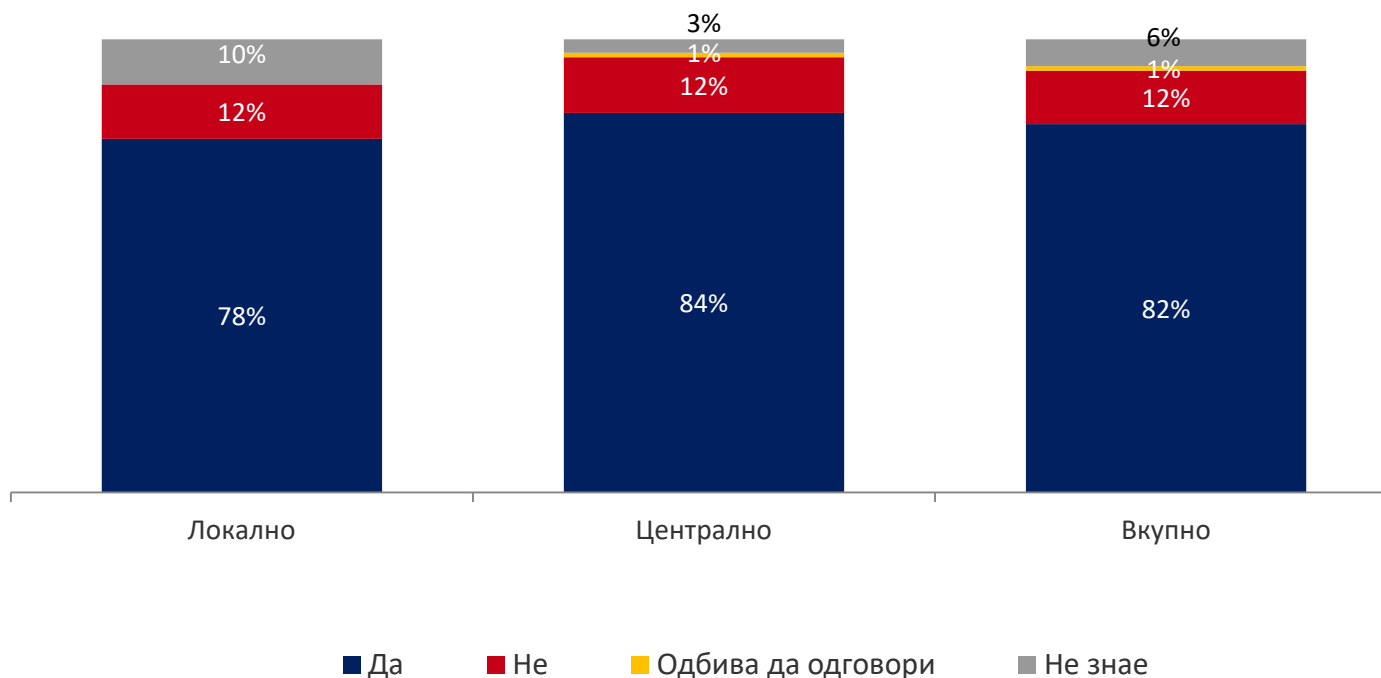
ПРАШАЊЕ: „Дали сите кандидати кои ги исполнуваат критериумите за вработување и поседуваат исти квалификации имаат еднакви можности да бидат вработени на позиција како Вашата?“



База: Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција

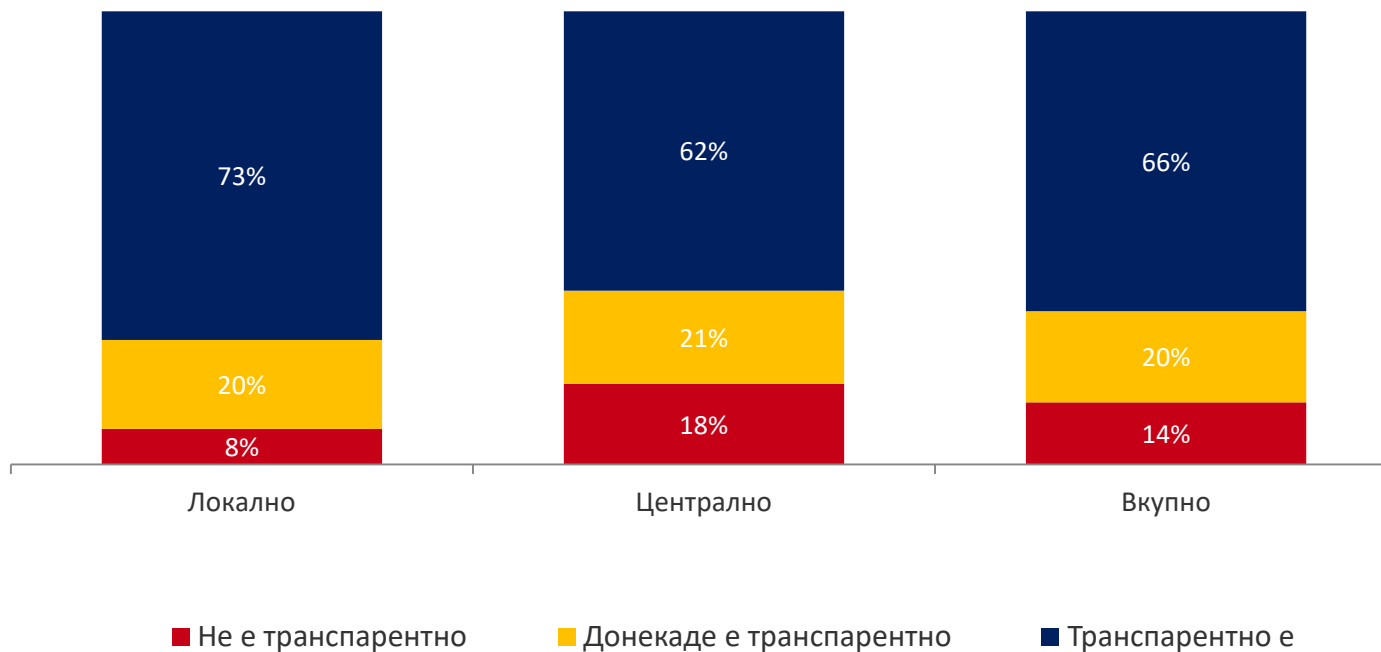
ПРАШАЊЕ: „Дали сите вработени кои ги исполнуваат критериумите за унапредување и поседуваат исти квалификации имаат еднакви можности да бидат унапредени на позиција како Вашата?“



База: Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција

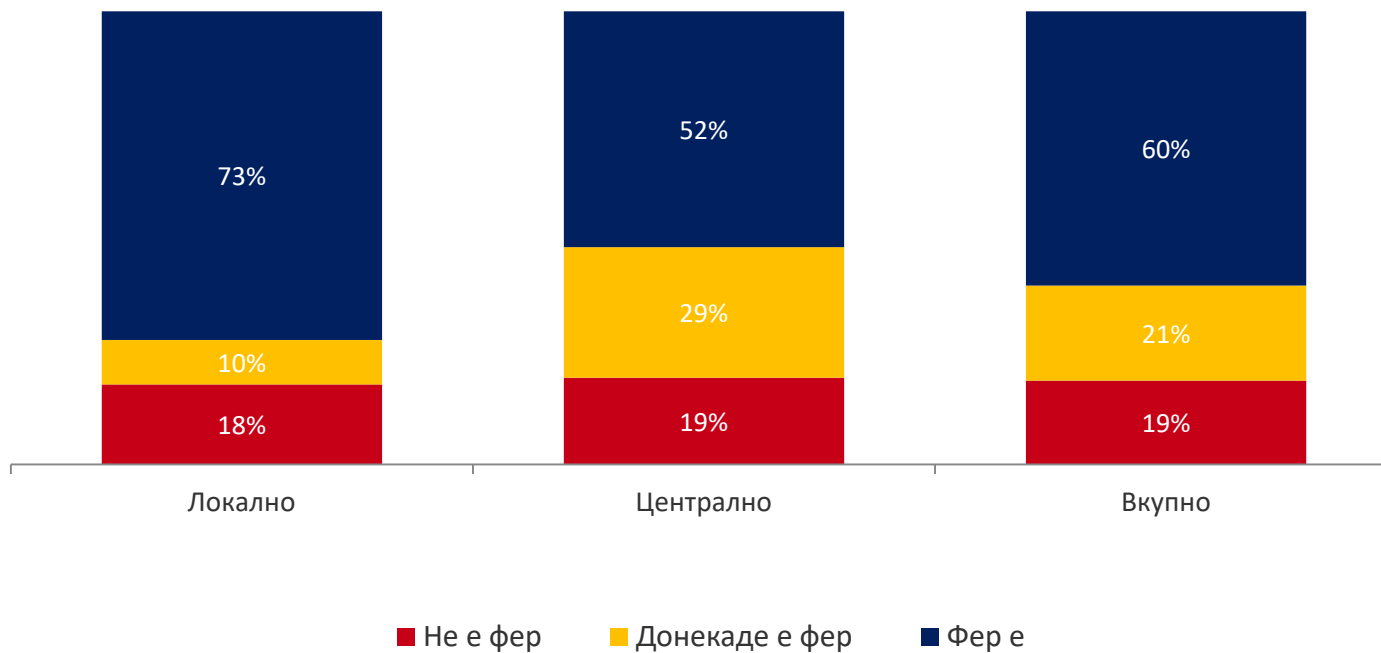
ПРАШАЊЕ: „ Оценете ја транспарентноста при процесот на вработување во Вашата институција“



База Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција

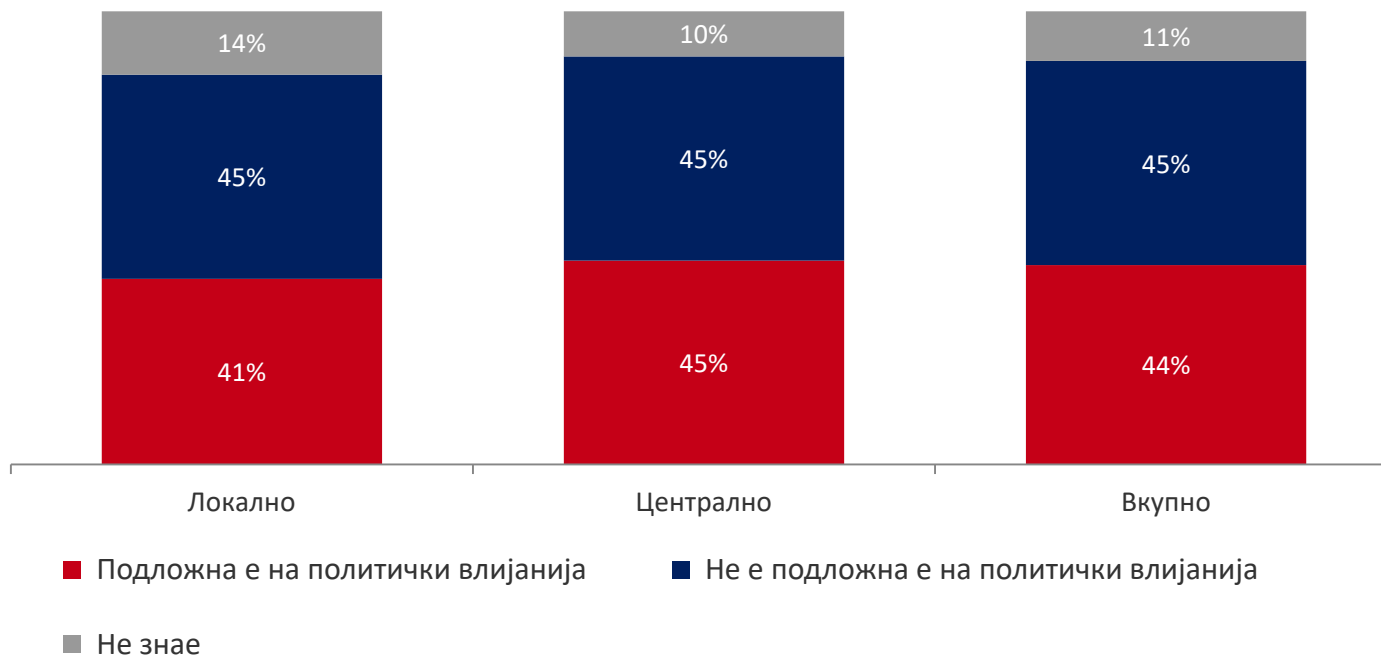
ПРАШАЊЕ: „ Оценете колку е фер процесот на вработување во Вашата институција“



База Локално N= 51;Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција

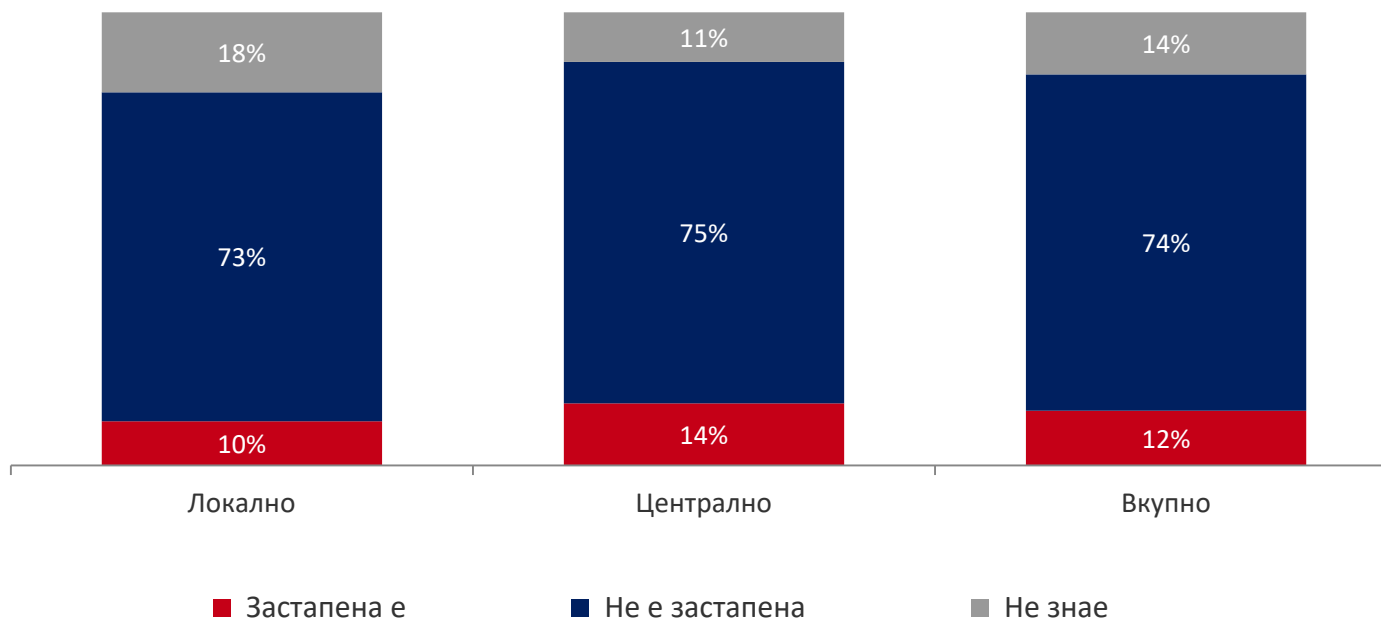
ПРАШАЊЕ: „Според Ваше мислење, дали Вашата институција е подложна на политички влијанија при доделување на работни позиции?“



База Локално N= 51;Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција

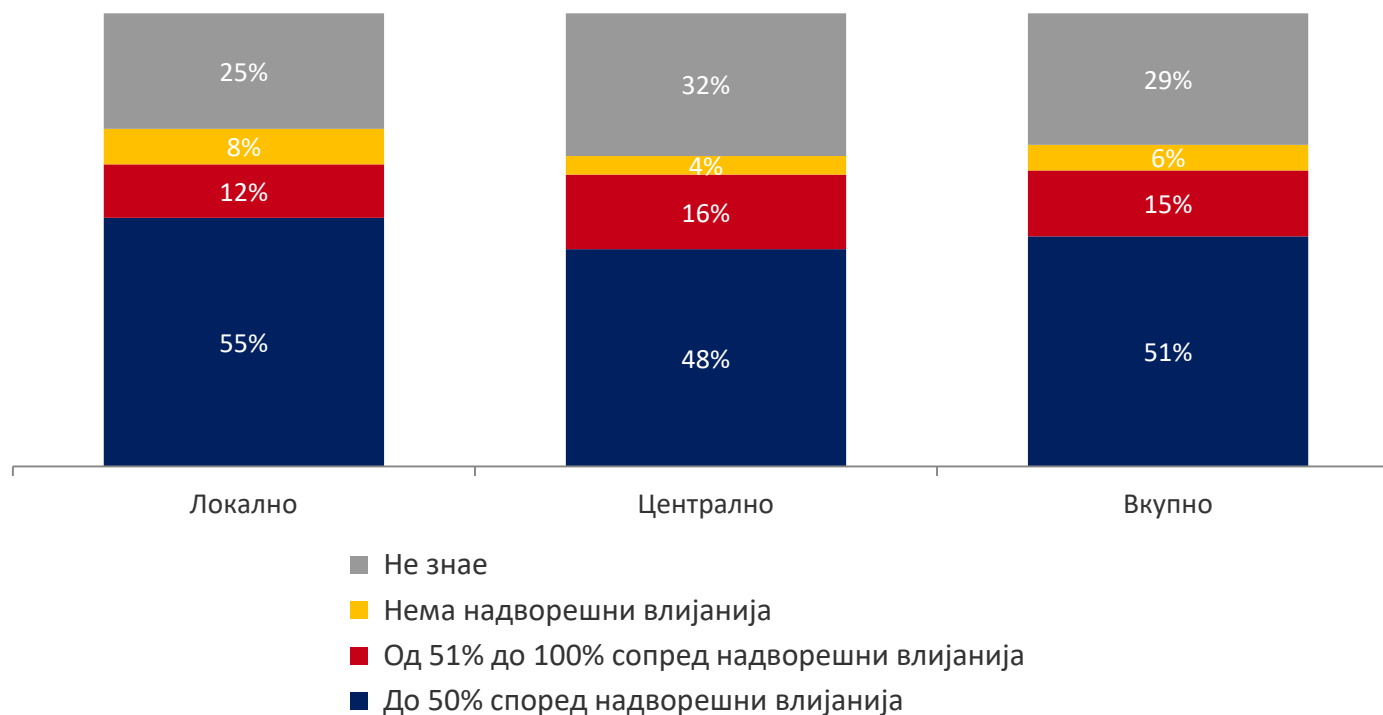
ПРАШАЊЕ: „Според Ваша проценка, дали е застапена корупцијата во Вашата институција?“



База: Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

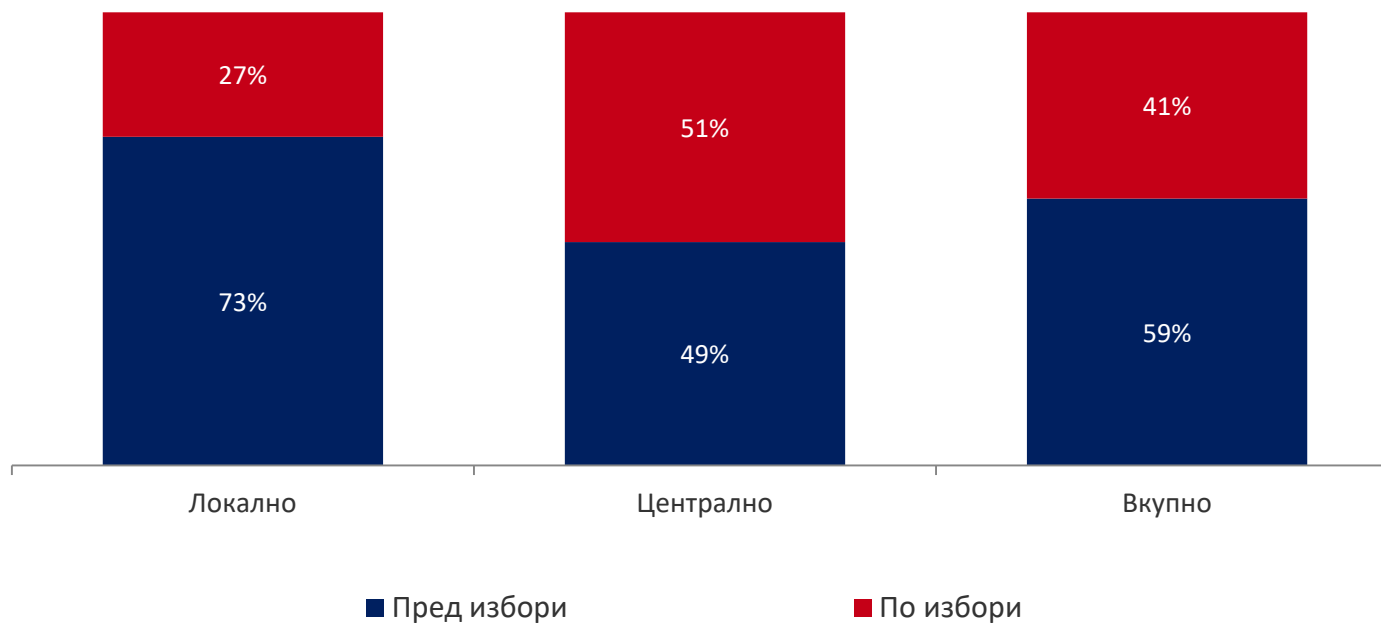
Сегментација на ниво на институција

ПРАШАЊЕ: „ Според Вашата проценка, колку од вработувањата и унапредувањата се под незаконски, неетички надворешни влијанија?“



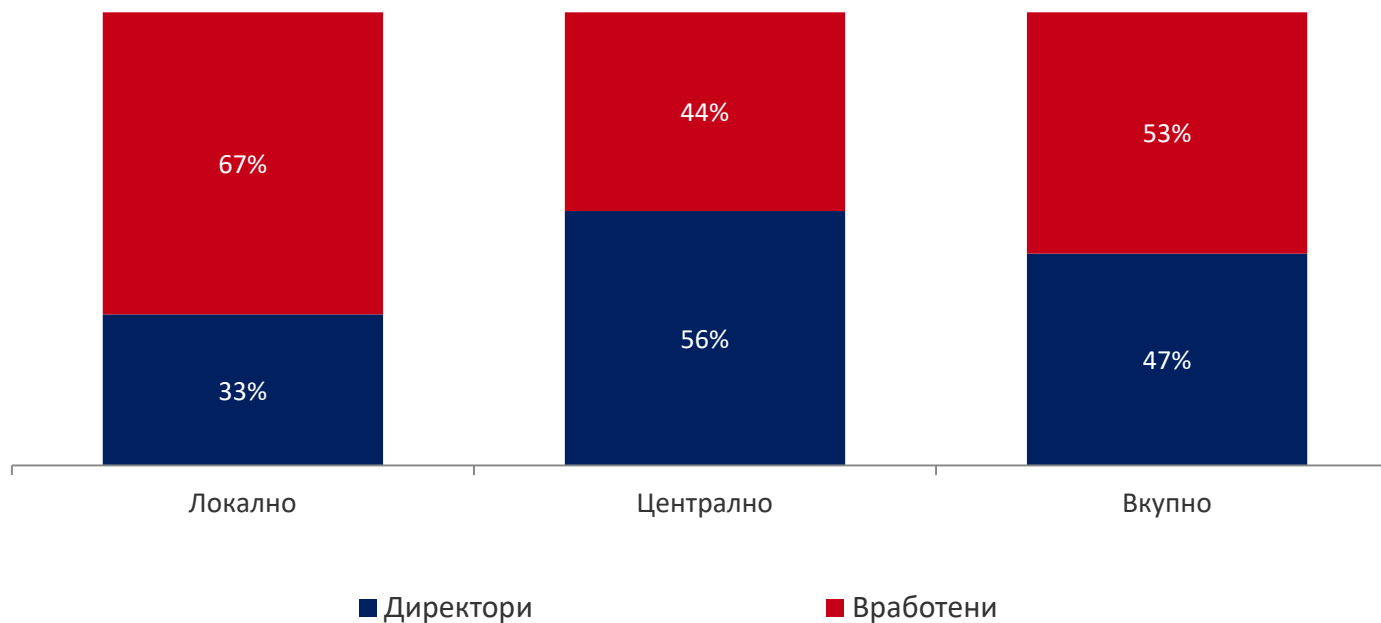
База: Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на институција Назначување пред и по избори



База: Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

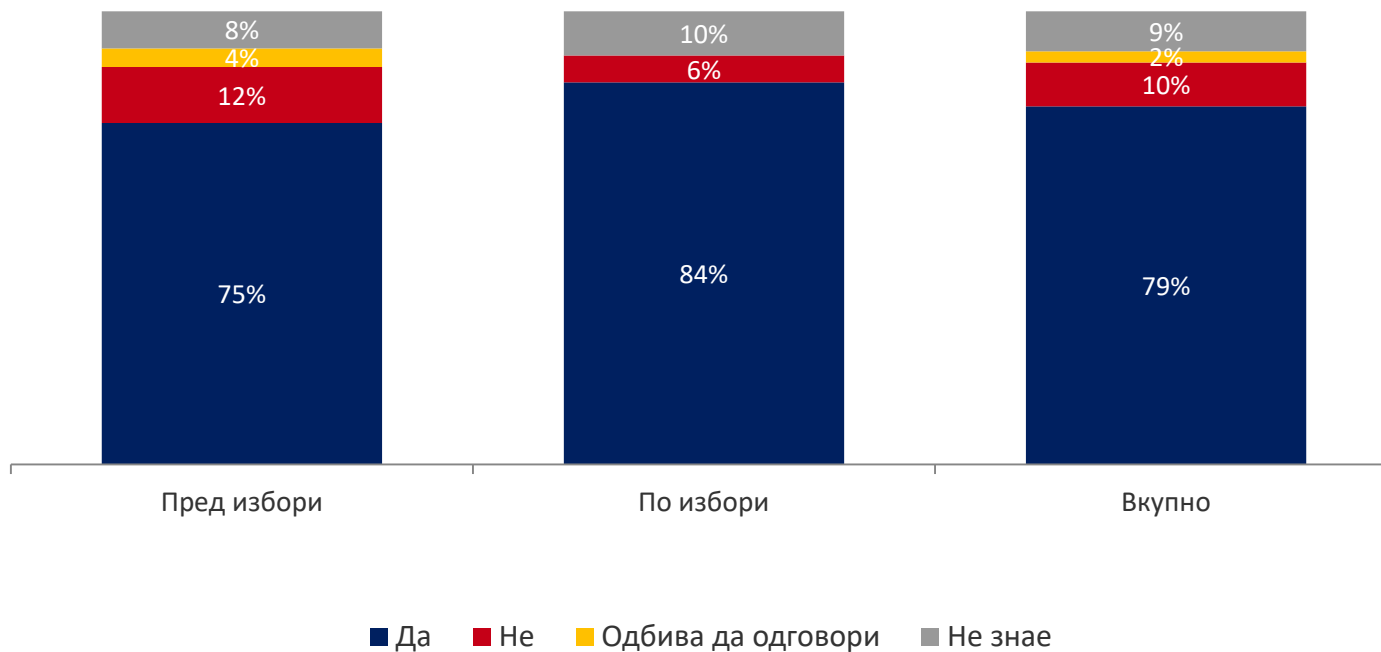
Сегментација на ниво на институција Директори / вработени



База: Локално N= 51; Централно N= 73; Вкупно N=124

Сегментација пред и по избори

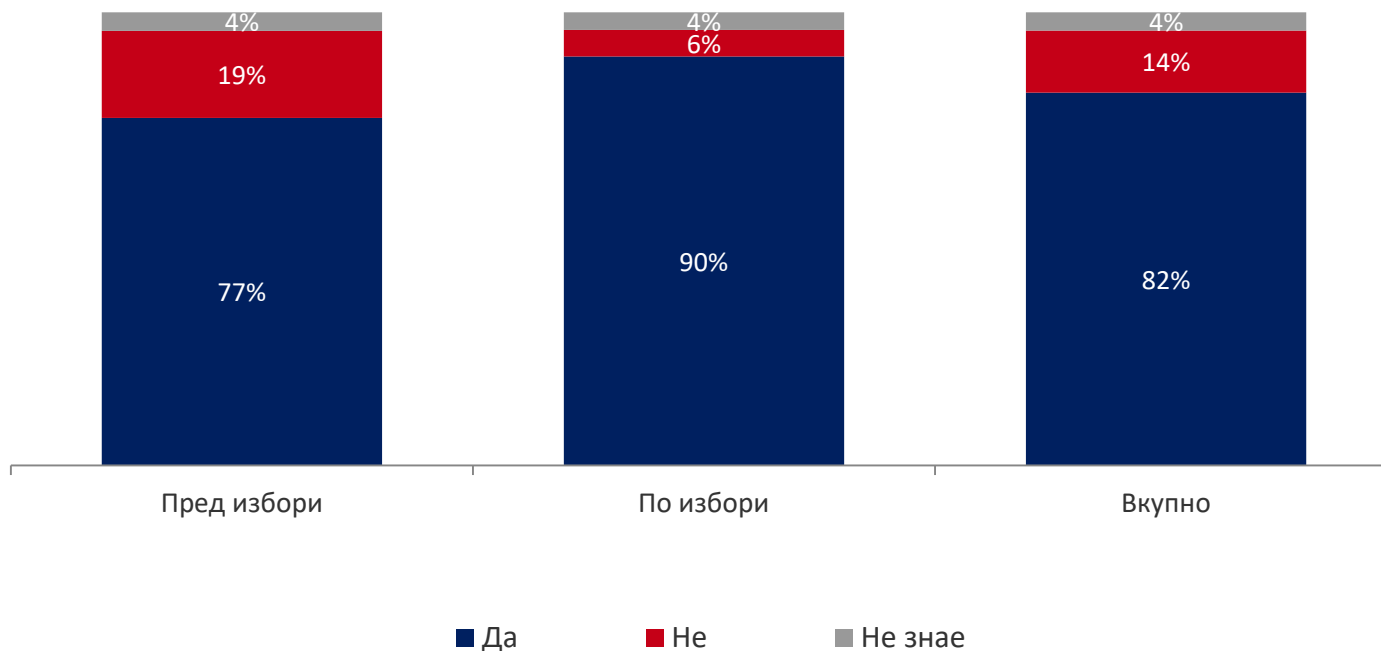
ПРАШАЊЕ: „Дали според Вас правилно се спроведуваат постапките за вработување во Вашата институција?“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација пред и по избори

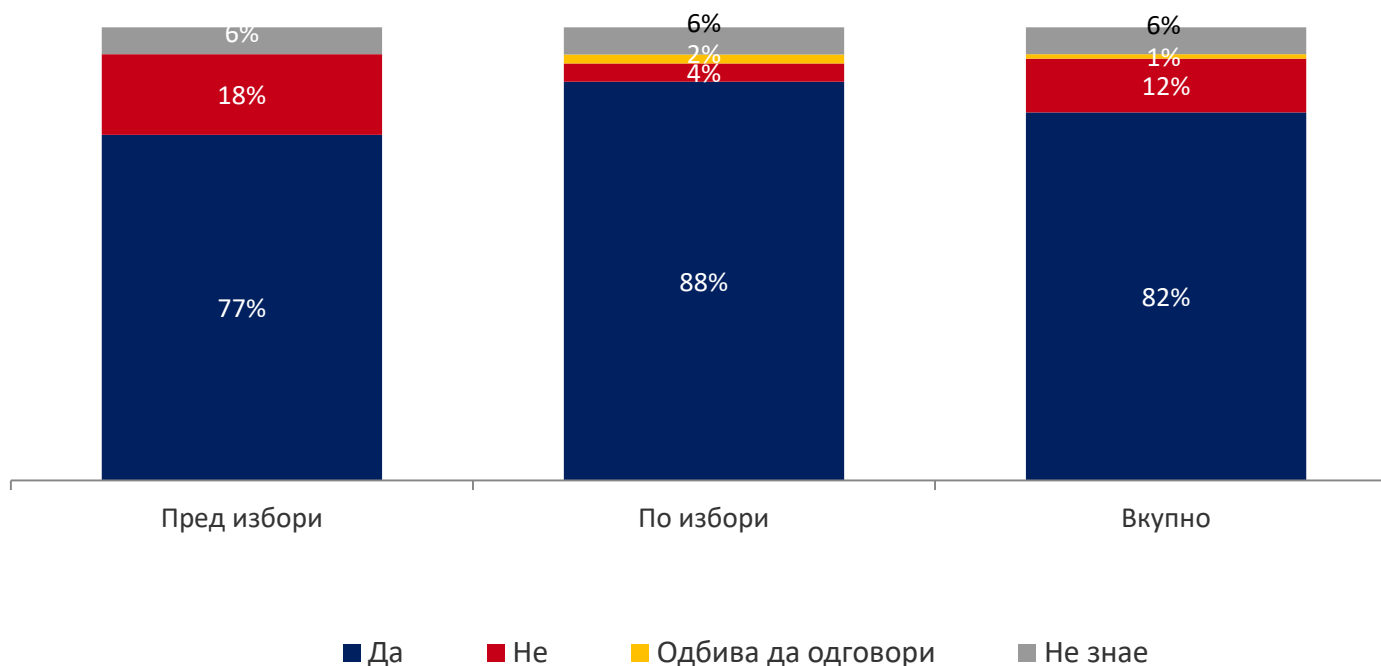
ПРАШАЊЕ: „Дали сите кандидати кои ги исполнуваат критериумите за вработување и поседуваат исти квалификации имаат еднакви можности да бидат вработени на позиција како Вашата?“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација пред и по избори

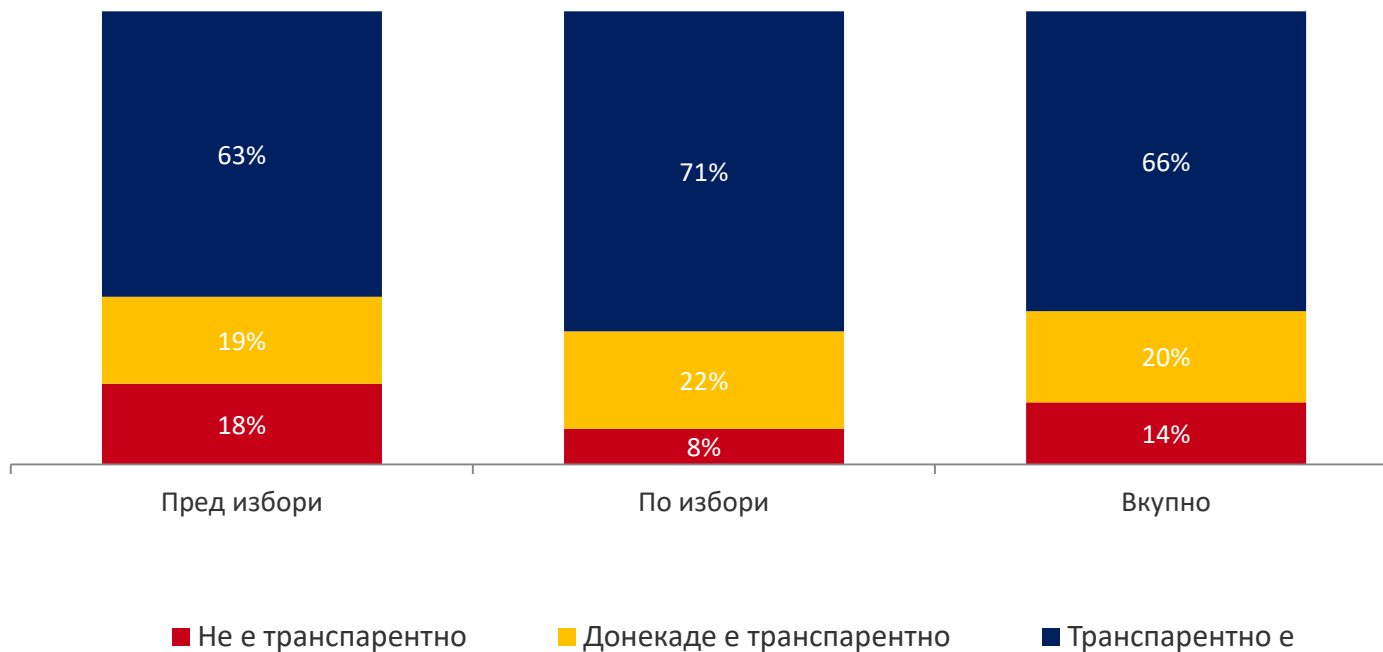
ПРАШАЊЕ: „Дали сите вработени кои ги исполнуваат критериумите за унапредување и поседуваат исти квалификации имаат еднакви можности да бидат унапредени на позиција како Вашата?“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација пред и по избори

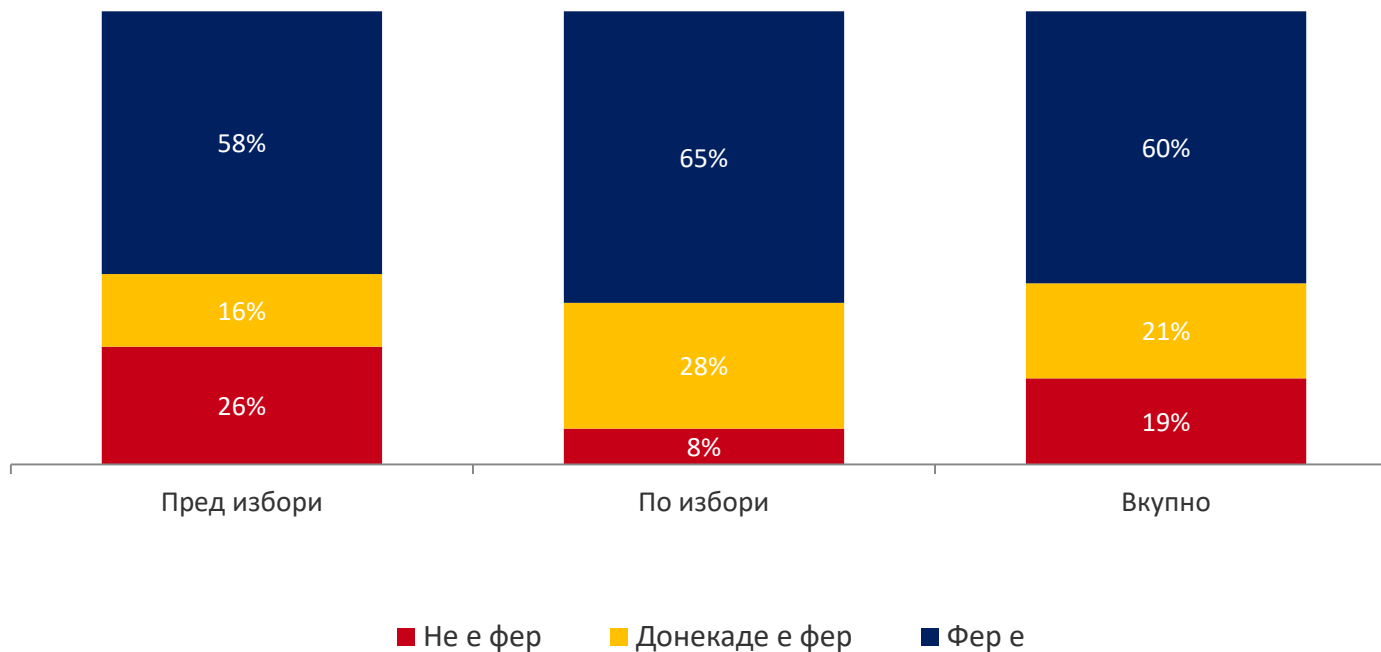
ПРАШАЊЕ: „Оценете ја транспарентноста при процесот на вработување во Вашата институција“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација пред и по избори

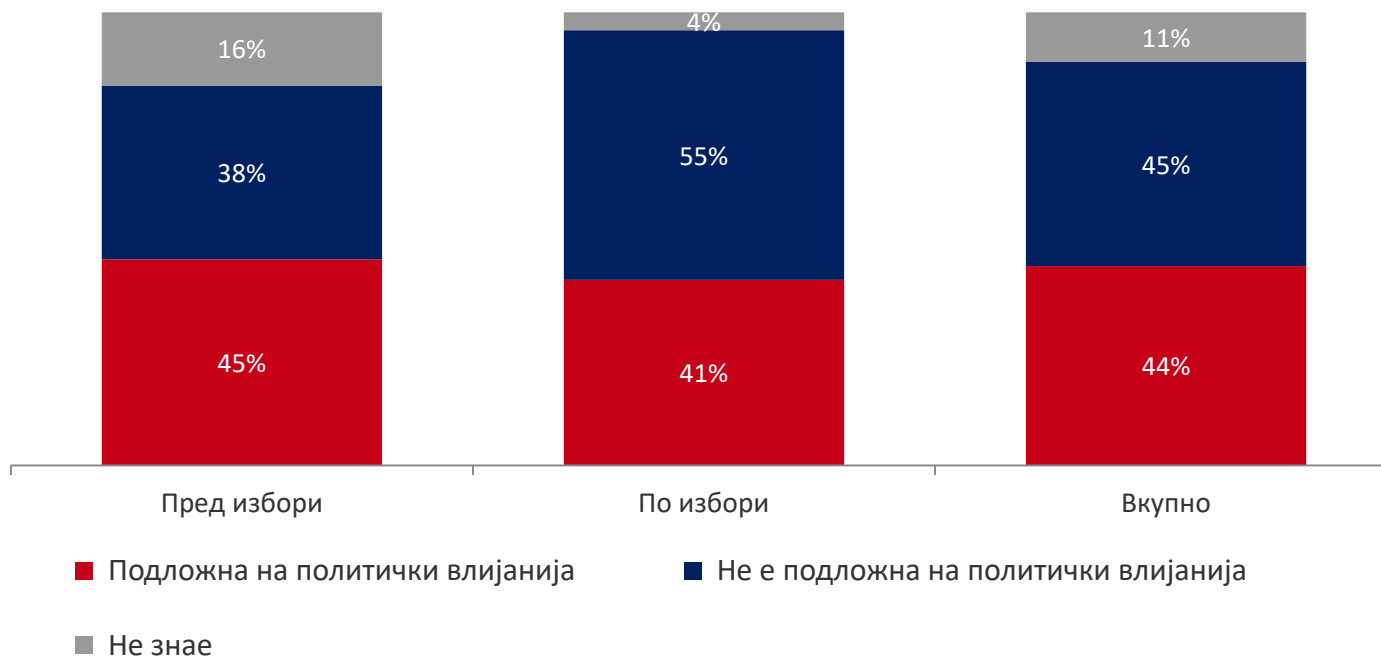
ПРАШАЊЕ: „Оценете колку е фер процесот на вработување во Вашата институција“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација пред и по избори

ПРАШАЊЕ: „Според Ваше мислење, дали Вашата институција е подложна на политички влијанија при доделување на работни позиции?“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација пред и по избори

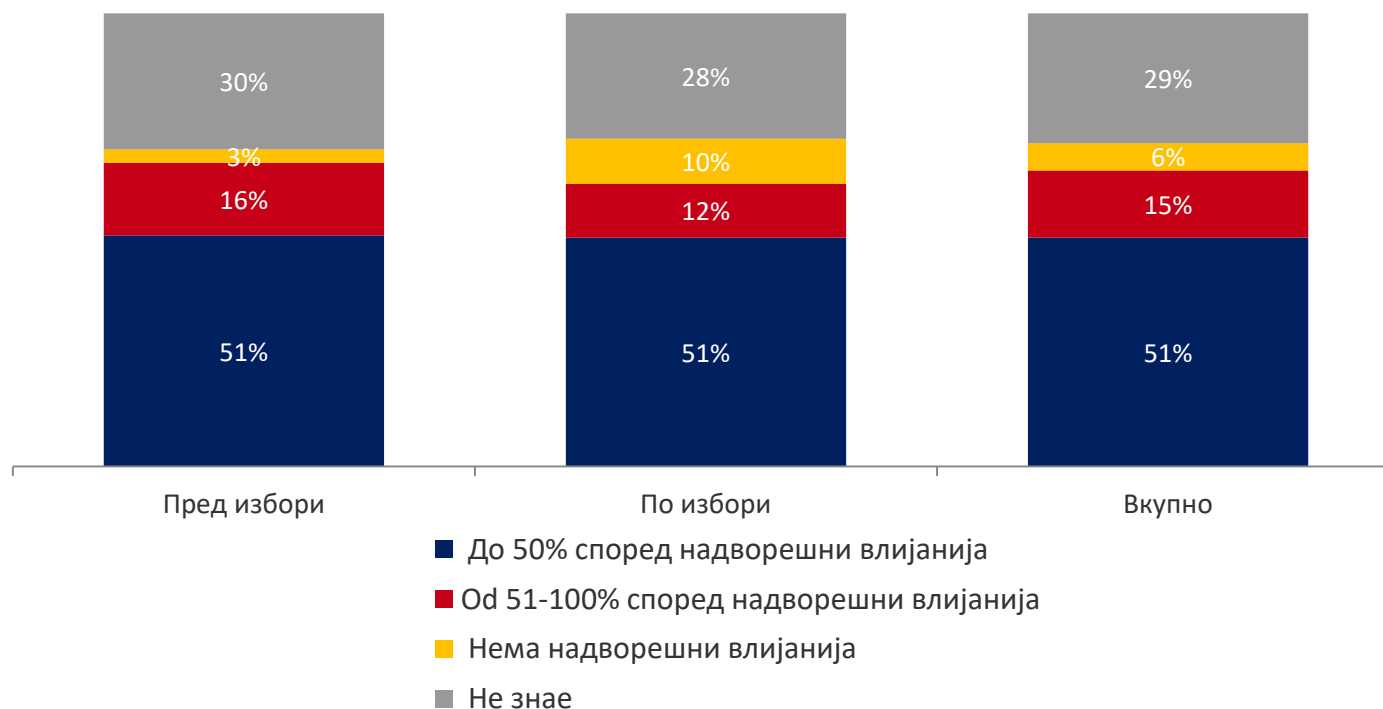
ПРАШАЊЕ: „Според Ваша проценка, дали е застапена корупцијата во Вашата институција?“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

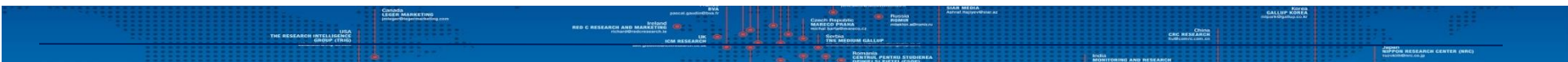
Сегментација пред и по избори

ПРАШАЊЕ: „Според Вашата проценка, колку од вработувањата и унапредувањата се под незаконски, неетички надворешни влијанија?“



База: Пред избори N= 73; По избори N= 51; Вкупно N=124

Сегментација на ниво на работна позиција (директор / вработен)



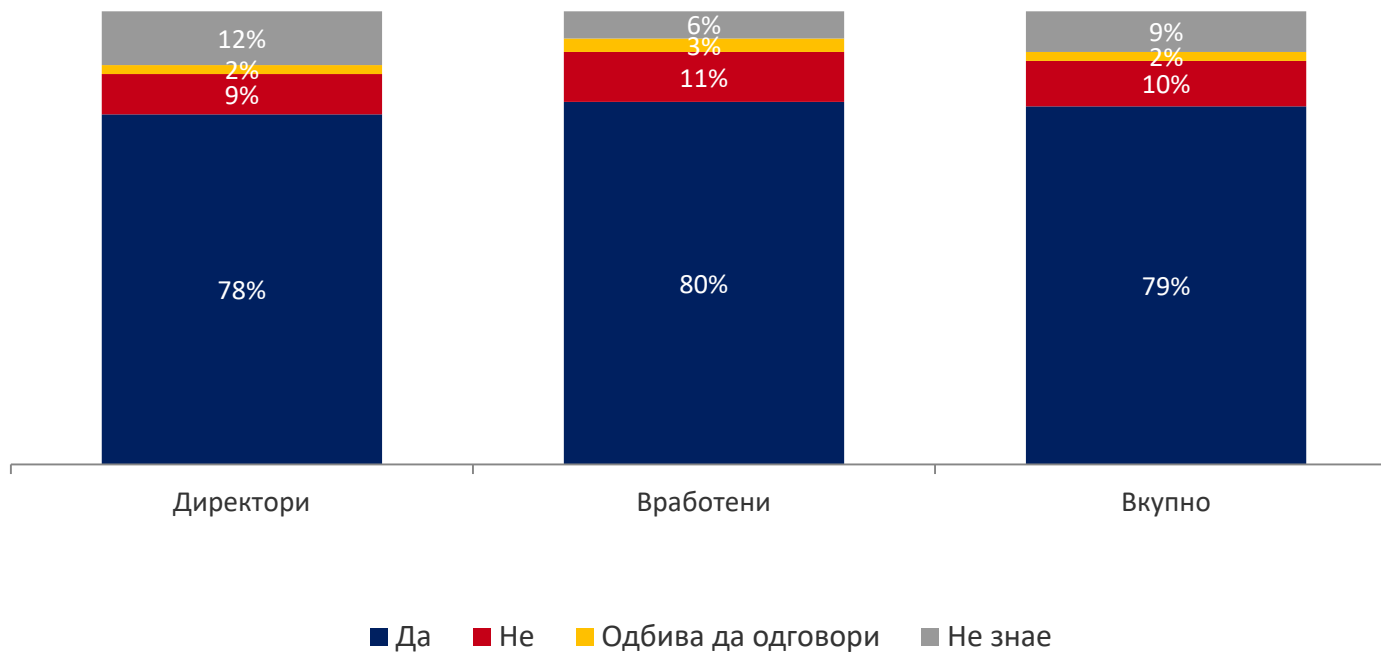


USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД

ПЛАТФОРМА
на граѓански организации
за борба против корупцијата

Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Дали според Вас правилно се спроведуваат постапките за вработување во Вашата институција?“

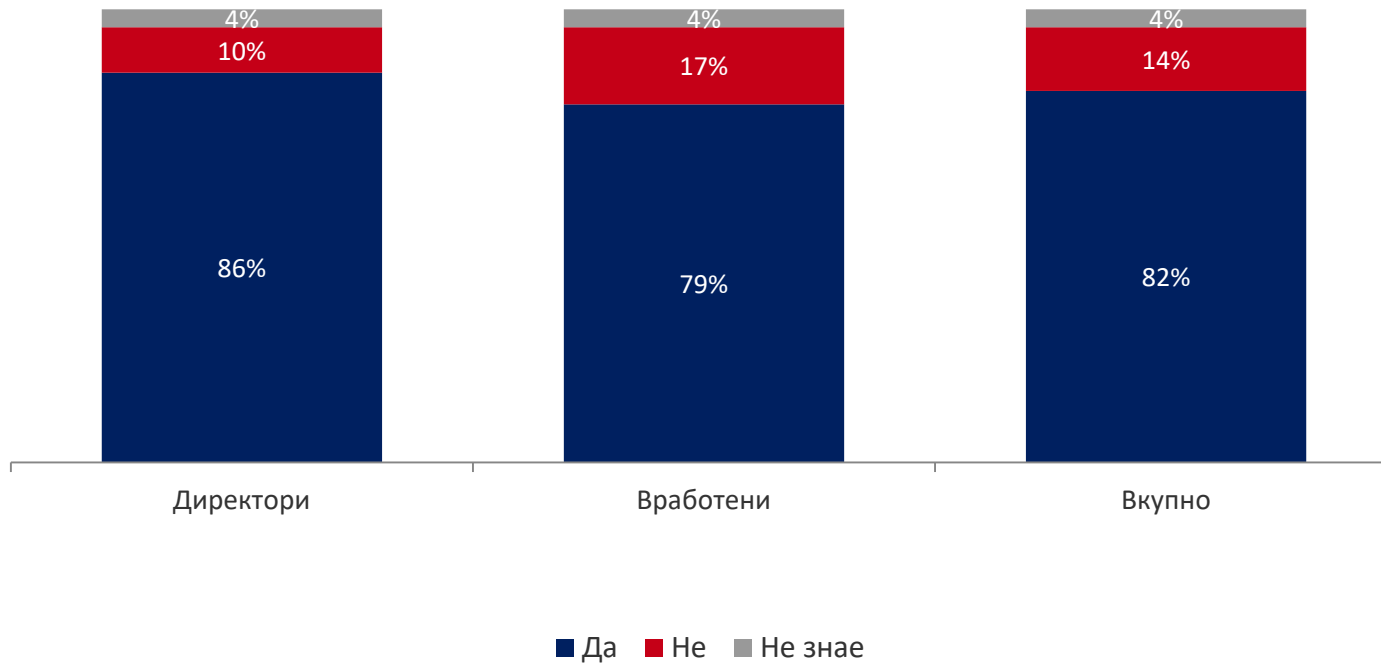


База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124



Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Дали сите кандидати кои ги исполнуваат критериумите за вработување, а поседуваат исти квалификации имаат еднакви можности да бидат вработени во позиција како Вашата?“

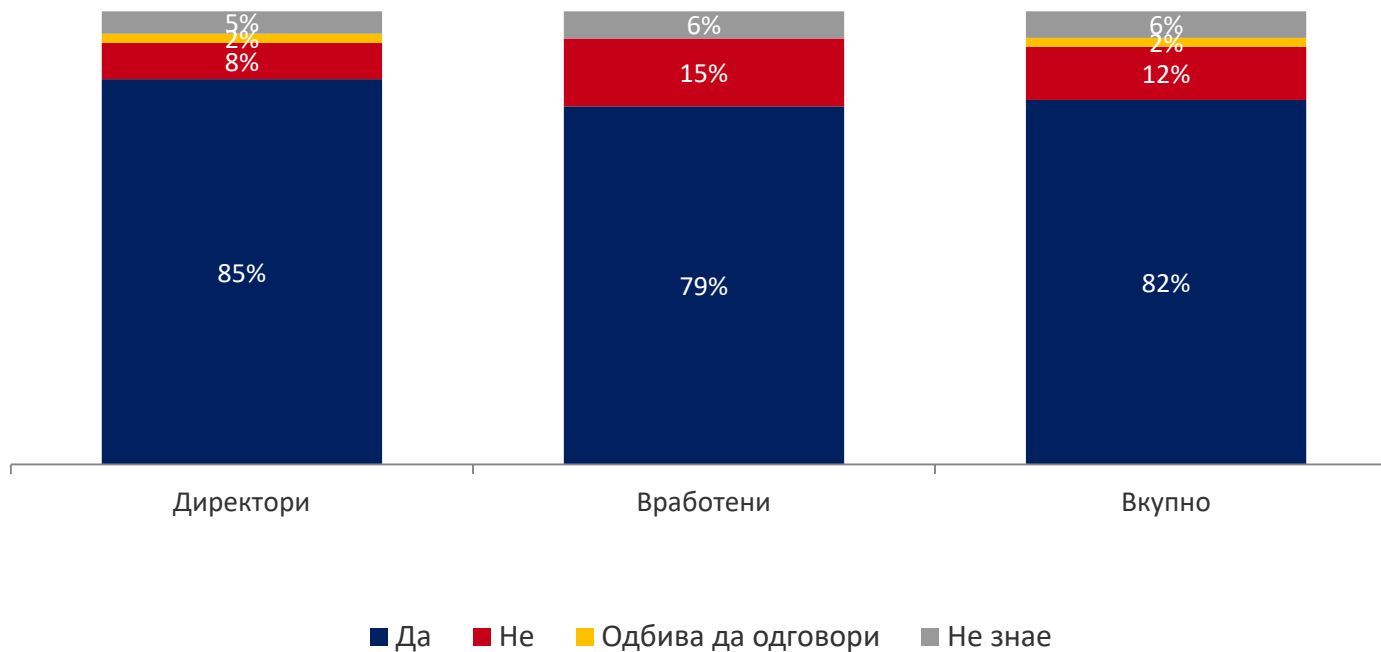


База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124



Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Дали сите вработени кои ги исполнуваат критериумите за унапредување, а поседуваат исти квалификации имаат еднакви можности да бидат унапредени на позиција како Вашата?“

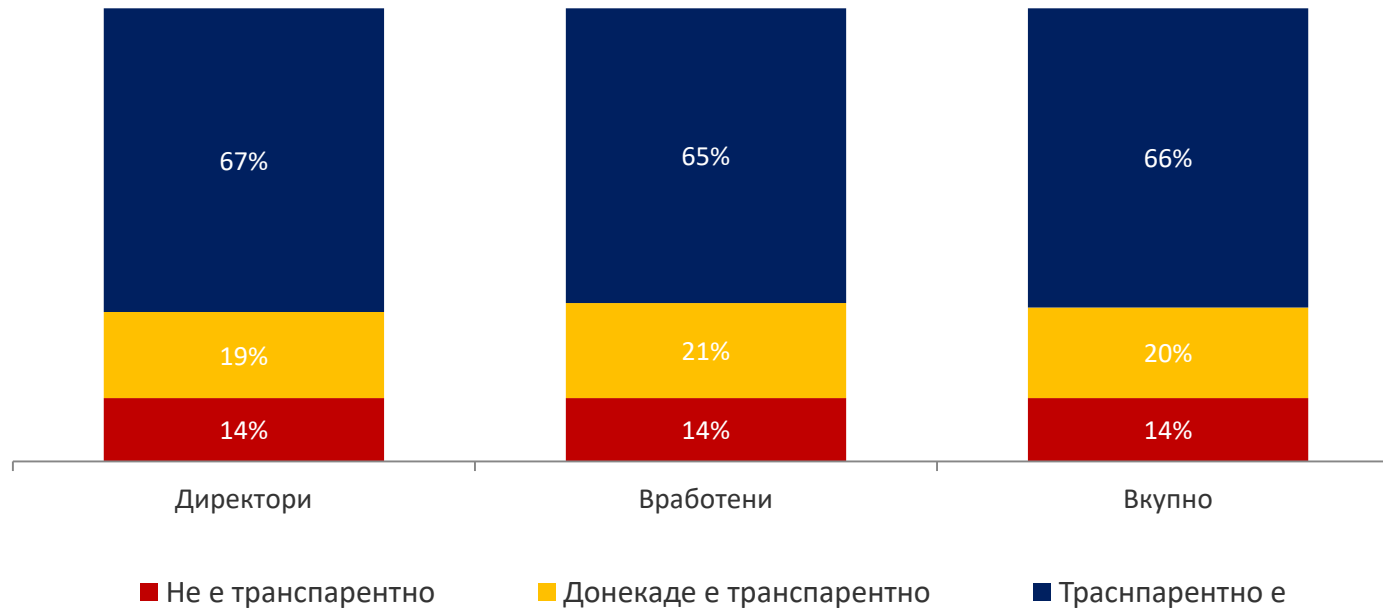


База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124



Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Оценете ја транспарентноста при процесот на вработување во Вашата институција?“

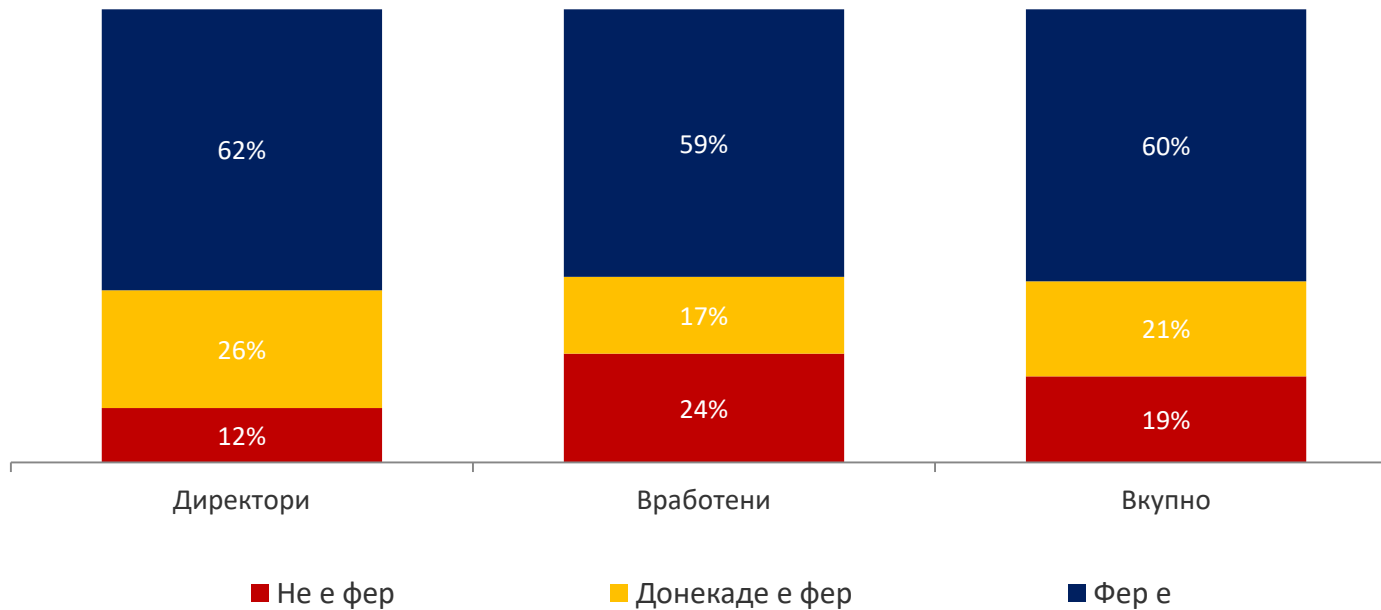


База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124



Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Оценете колку е фер процесот на вработување во Вашата институција?“

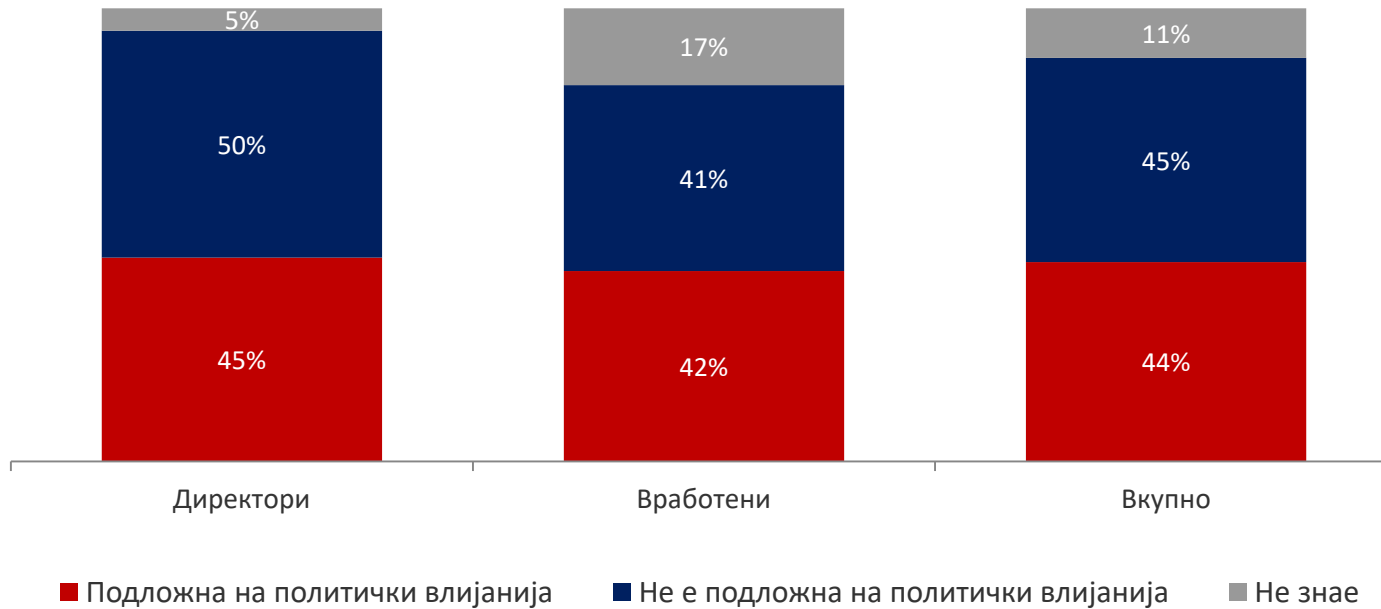


База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124



Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Според Ваше мислење, дали Вашата институција е подложна на политичките влијанија при доделување на работни позиции?“



База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124

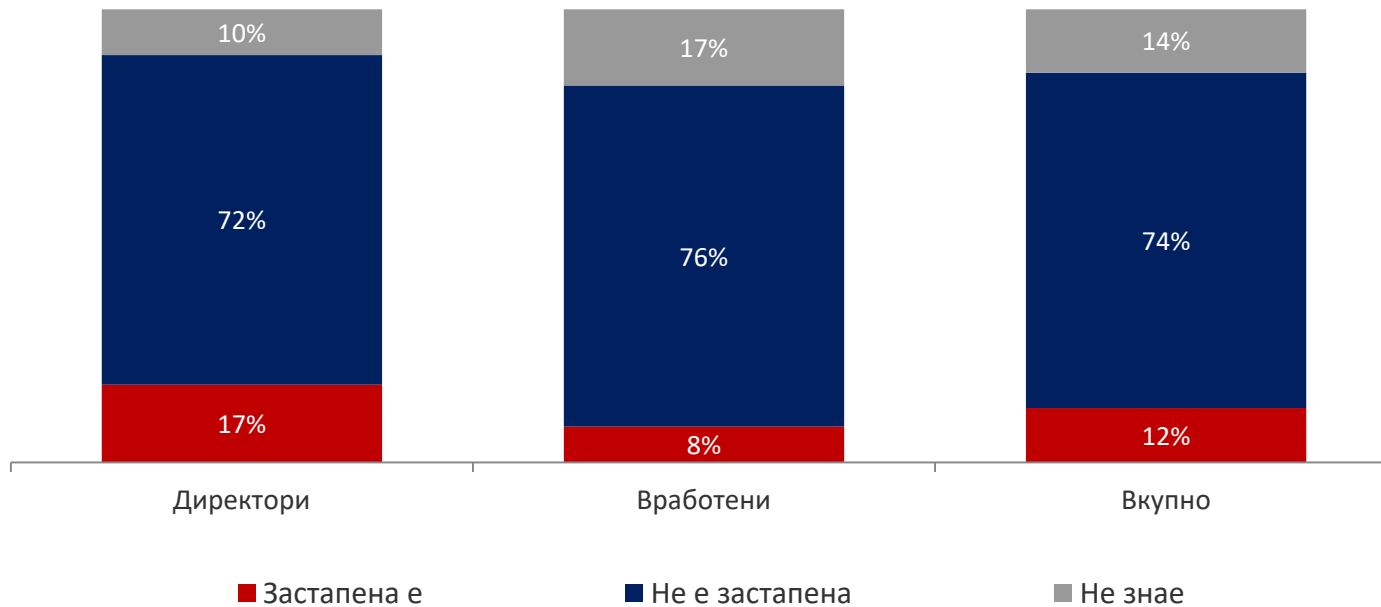


USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД

ПЛАТФОРМА
на граѓански организации
за борба против корупцијата

Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Според ваша проценка, дали е застапена корупцијата во Вашата институција?“

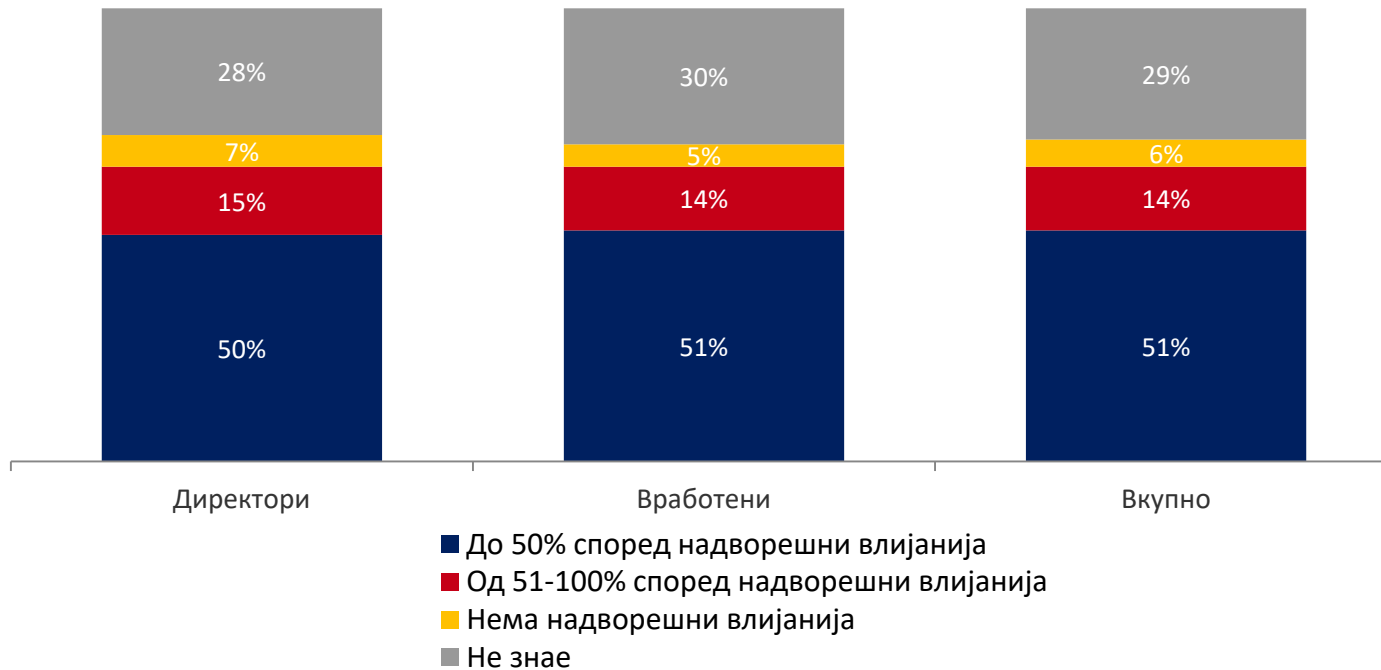


База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124



Сегментација директор / вработен

ПРАШАЊЕ: „Според Вашата проценка колку од вработувањата и унапредувањата се под незаконски, неетички надворешни влијанија?“



База: Директори N= 58; Вработени N= 66; Вкупно N=124



USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД

ПЛАТФОРМА
на граѓански организации
за борба против корупцијата

Заклучок

Доминација на негативната компонента е сериозна бариера за имплементација на реформи - ја редуцира перцепцијата на позитивни промени дури и кога ги има, а со тоа и спремност за нивна реална поддршка. Од тука следува дека пресвртот со спроведување на реформи во администрацијата неминовно ќе се судри со високиот цврст "сид" на генерализираните негативни стереотипи и отпорите кон реформите ќе имаат хроничен и долгорочен карактер

Неразвиеноста на позитивната компонента е со мал капацитет делотворно да ја менува перцепцијата во позитивна насока особено во иницијалните фази од имплементацијата на реформите. Наодите укажуваат дека позитивниот квантум на позитивни промени не е на ниво кое би гарантирало дека на може ретроградно да се врати на претходната позиција. Во фокус групите беше апострофирано дека е потребно и повеќе време да се увиди дали има и колку има позитивни промени и дали овие промени се одржливи



USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД



Дијагностицирање на проблемот: проблем на координација

1. Генералниот песимизам освен кон администрацијата, е насочен и кон ситуацијата во Македонија генерално. Недовербата, потхранета од секојдневните неправилности е таа која го одржува овој феномен. Гледиштето на сеопшт безизлез, ги обесхрабрува –административните службеници и ги прави индиферентни за самата ситуација и можните излези од неа

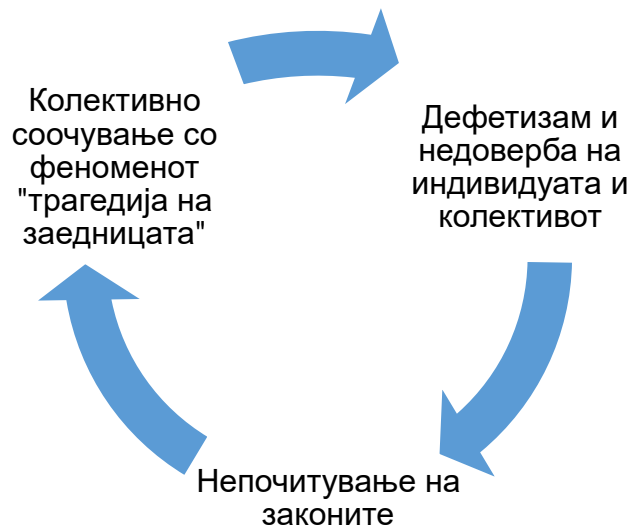
2. Верување кај мнозинството дека се функционира незаконски, обесхрабрани и разочарани од перцепција на неправилности кои се случуваат околу нив, во обид да обезбедат егзистенција за себе и своите најблиски можно е да ги поттикне дека ќе се вклучат во незаконски процеси. Од перспектива на индивидуата почитувањето на законите од негова страна лично не би придонело многу за целината, додека непочитувањето на законот би придонело многу за неговата егзистенција и егзистенцијата на неговите "сојузници" кои ќе и возвратат на "услугата" на индивидуата која го прекршила законот.

3. Агрегацијата на сите индивидуални одлуки во кои преовладува "личниот" интерес, во крајниот исход доведува до ситуација која на никој не му одговара – т.н. феномен "трагедија на заедницата "

Од сево ова произлегува дека сме "заглавени" во надолна спирала од која нема излез, бидејќи ситуацијата е себеодржлива – процесите меѓусебе се потхрануваат, што го илустрира следниов магичен круг:



Дијагностицирање на проблемот: проблем на координација



Излезот од овој магичен круг претпоставува дека:

- (1) При секој чекор од заеднички договорените чекори на секој учесник да му биде од интерес да соработува доколку сите други соработуваат.
- (2) При секој чекор од заеднички договорените чекори секој учесник да верува дека другите би соработувале



USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД

ПЛАТФОРМА
на граѓански организации
за борба против корупцијата

ВИ БЛАГОДАРИМЕ ЗА ВНИМАНИЕТО

AD

IDSCS | Институт за демократија
Социетас цивилис - Скопје



**КОАЛИЦИЈА
КОЛЛЕКЦИ**
КОАЛИЦИЈА ЗА ПРАВНИКО СЪВЕТЕ
TE GATHE PER GIUKOME TE DROJTA
KARINE BASO NEMALO KRISPE

КОНЕКТ



МАКЕДОНСКИ
ЦЕНТАР ЗА
МЕГУНАРОДНА
СОРАБОТКА



МЕТА

МОСТ
Граѓанска Асоцијација



ИНСТИТУТ
ЗА ПРАВНИКО
ОХРИД

**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
MACEDONIA**

**ТМ ТРАНСПАРЕНТНОСТ
МАКЕДОНИЈА**

FOUNDATION
ФОНДАЦИЈА
ОПРЕДНО
СOCIETY
МАКЕДОНИЈА
МАКЕДОНИЈА

ФОРУМ

Center for Civil Communications
Центар за граѓанске комуникации

CRPM Center for
Research and
Policy
Making
... policy impact since 2004

ЕВРОТИНК
ЦЕНТАР ЗА
ЕКОНОМСКА СТРАТЕГИЈА
EUROTHINK

CEDA
Center for Economic Analyses