

FORCIMI I INFRASTRUKTURËS ETIKE NË INSTITUCIONET SUPREME TË AUDITIMIT – TENDENCË E KOHËS

nga Irena ISLAMI – Përgjegjëse sektori¹,

botuar në gazetën “Ekonomia”, më 22 maj 2014.



Çdo Institucion Suprem Auditimi (SAI) synon të jetë një trupë profesionale që i kontribuon shtimit dhe kursimit të vlerës së parave publike, duke ndihmuar në përmirësimin e menaxhimit të Qeverisë e të enteve të tjera publike nëpërmjet auditimit, duke fituar në këtë mënyrë besimin e palëve të interesit në qeverisjen e sektorit publik.

Për të siguruar këtë besim, pavarësia e SAI-it, etika dhe besueshmëria duhet të jenë jashtë çdo dyshimi, ashtu siç theksohet edhe në *Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit* (ISSAI). Për këtë arsye kërkohet forcimi i infrastrukturës etike në Institucionet Supreme të Auditimit, me qëllim vendosjen e standardeve të larta etike për audituesit publikë.

Bordi drejtues EUROSAI (Organizata Evropiane e Institucioneve Supreme të Auditimit) ka krijuar Task Forcën e EUROSAI (në të cilën bën pjesë edhe KLSH, që nga qershori i vitit 2013) për Auditim dhe Etikën (TFA & E) si një instrument për të mbështetur SAI-et evropiane në promovimin e rëndësinë e sjelljes etike, me qëllim shkëmbimin e ndërsjellë të përvojave përkatëse.

Menaxhimi i çështjeve të Etikës është shumë i rëndësishëm për Institucionet Supreme të Auditimit dhe çdo SAI duhet të sigurohet që etika dhe parimet deontologjike të respektohen dhe të zbatohen, në mënyrë që institucioni të përmbushë rolin e tij të vërtetë. Për të arritur këtë objektiv, SAI duhet të plotësojë disa kushte thelbësore si : hartimi dhe zbatimi i Kodit të tij të Etikes, ndërgjegjësimi i stafit për rëndësinë e zbatimit të çështjeve të etikës, trajnimi i tij, zbatimi i politikave të tjera të burimeve njerëzore që lidhen me etikën dhe drejtimi nëpërmjet shembullit të mirë të menaxherëve të nivelit të lartë.

Zbatimi i Kodit të Etikës së SAI-it. Ky kod hartohet mbështetur në parimet e shprehura në Kodin e Etikës së INTOSAI (Organizata Ndërkombëtare e Institucioneve Supreme të Auditimit), ISSAI 30, i cili është një deklaratë gjithëpërfshirëse e vlerave dhe parimeve, të cilat duhet të udhëheqin audituesit e jashtëm publikë në punën e tyre të përditshme.

Kodi i Etikës së SAI-it përgatitet duke përfshirë në këtë proces të gjithë punonjësit, nga punonjësi më i thjeshtë deri tek drejtuesit e nivelit më të lartë dhe pasi miratohet zbatohet nga të gjithë, përfshirë edhe ekspertet e jashtëm të institucionit. Deklaratat e vlerave dhe standardet e sjelljes etike janë pjesë kryesore e Kodit të Etikës së SAI-ve. Përsa i përket përmbajtjes së tyre, këto kode kanë edhe ndryshime nga një SAI në tjetrin por në shumicën e rasteve ata përfshijnë: deklaratat lidhur me konfliktet e interesave, neutralitetin politik, dhuratat; deklarimin e aseteve dhe interesave financiare; detyrimin për ruajtjen e sekretit pas largimit nga puna; etj.

Disa SAI-e kanë dispozita të veçanta, politika dhe mjete në lidhje me drejtuesit dhe rolin e tyre në menaxhimin e sjelljeve etike. Dispozita të tilla njohin rëndësinë e rolit të drejtuesit dhe të shembullit të tij personal për promovimin e etikës brenda institucionit.

Ndërgjegjësimi i stafit dhe trajnimet. Çdo SAI duhet të bëjë përpjekjet maksimale që kërkesat dhe detyrimet etike të jenë të njohura nga stafi dhe të respektohen prej tij. Për këtë arsye, këto kërkesa dhe detyrime duhet të bëhen publike. SAI-et në përpjekjet e tyre për shpërndarjen e informacionit përdorin mjete tradicionale dhe disa prej tyre kanë zhvilluar qasje më inovative.

Përgjithësisht, SAI-et evropiane i kanë publikuar dokumentet e lidhura me etikën në faqen e intranetit të institucionit dhe të gjithë dokumentin ose një pjesë të tij në faqet zyrtare të Internetit.

Përveç kësaj, mjete të tjera janë përdorur për të rritur ndërgjegjësimin dhe shpërndarjen e informacionit mbi parimet dhe politikat që kanë të bëjnë me vlerat e etikës, si: shpërndarja e një informacioni të strukturuar për stafin e rekrutuar rishtazi; drejtuesit (sidomos ata që janë përgjegjës për njësinë e etikës) dhe mbikëqyrësit janë ngarkuar me detyrën e informimit të audituesve mbi çështjet etike; hartimi i dokumenteve, që përshkruajnë praktikatat më të mira në këtë drejtim; përdorimi i broshurave dhe posterave; trajnimet, etj.

Trajnimet rreth etikës e bëjnë SAI-n dhe stafin e tij të jetë në gjendje të konstatojë çështjet e integritetit, të identifikojë risqet rreth çështjeve të etikës dhe të përfitojë njohuri se si parandalohen sjelljet jo etike. Përtej sesioneve tradicionale të trajnimeve, kyçi për rritjen e vetëdijes rreth çështjeve etike janë gjithashtu edhe diskutimet rreth situatave reale si edhe shkëmbimi i përvojave, duke ndihmuar në këtë mënyrë në zhvillimin e vetëdijes për përditësimin e praktikave dhe njohjen në kohë të problemeve.

Vendosja e lidhjeve me organizma të tjerë, jo auditues (agjenci të angazhuara në luftë kundër korrupsionit, OJF-ve të ndryshme, etj), është shumë e rëndësishme sepse mundëson identifikimin e përvojave të tjera, në aspektin e metodave të përdorura në ngritjen e vetëdijes mbi etikën dhe çështjet e lidhura me të.

Politikat e Burimeve Njerëzore dhe infrastruktura etike

Disa komponentë të tjerë të politikave të Burimeve Njerëzore janë pjesë e *funksionit* të menaxhimit të etikës. Siç tregohet në ISSAI 40, politikat dhe procedurat e burimeve njerëzore të SAI-t duhet të vendosin theksin e duhur në angazhimin për parimet etike të SAI-t. Këto politika dhe procedura përfshijnë rekrutimin, vlerësimin e punës, zhvillimin profesional, aftësinë etike, zhvillimin e karrierës, promovimin dhe kompensimin.

Një fushë tjetër ku duhet përfshirë gjykimi mbi etikën është vlerësimi vjetor i punës së audituesve. Një numër i konsiderueshëm i SAI-ve përfshijnë këtë kriter në vlerësimin vjetor të audituesve, duke gjykuar që parimet etike janë tregues kryesorë të vlerësimit të performancës së personelit dhe palëve të kontraktuara për të kryer punën për llogari të SAI-it.

ISSAI 40 thekson gjithashtu rëndësinë e rotacionit të personelit kyç në auditim për të reduktuar familjarizimin me entitetin që do të auditohet. Për këtë arsye, pjesa më e madhe e SAI-ve kanë miratuar politika të shkruara për rotacionin e stafit në auditim dhe lëvizjet e detyrueshme të audituesve nga i njëjti departament pas një periudhe të caktuar (që mund të jetë 5 ose 7 vjet).

Ngritja e strukturës etike brenda SAI-ve ndihmon realizimin e sfidave të mësipërme. Strukturat për etiken ndryshojnë shumë nga një SAI në tjetrin dhe mund të jenë: Komisioni Etikës; Komisioneri për Çështjet e Etikës; Drejtori për Çështjet e Etikës; Koordinatorin për integritetin, etj.

Në harmoni me çështjet që trajtojnë, rolet e këtyre strukturave janë gjithashtu subjekt i ndryshimeve të konsiderueshme. Në disa raste, këto role kanë një natyrë të vendosur strategjike, ndërsa në disa raste të tjera natyrë udhëzuese. Roli i luajtur nga *strukturat e Etikës* në SAI, ngjall interes dhe diskutime për shkak të diversitetit të çështjeve të trajtuara.

Monitorimi dhe Kontrolli

Shqetësimet kryesore për shumicën e SAI-e Evropianë janë konfliktet e interesit, të cilat afektojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë pavarësinë, objektivitetin dhe paanshmërinë e institucionit. Për këtë arsye, SAI-et përdorin politika, rutina dhe procedura për të parandaluar ose trajtuar raste të tilla. Shembuj të këtyre politikave, praktikave dhe procedurave përfshijnë masa, udhëzime, deklarata sistematike (si deklarimi zyrtar, periodik i konfliktit të interesit, pavarësisë dhe paanshmërisë) dhe rolin e njësive të etikës.

Drejtuesit duhet të jenë shembuj të një sjellje etike të përshtatshme

Drejtuesit e SAI-ve duhet të udhëheqin nëpërmjet shembullit dhe ata duhet të jenë shembuj të sjelljes etike të përshtatshme.

Sjelljet e mira nga drejtuesit, trajtimi i drejtë dhe marrëdhëniet e mira ndërmjet kolegëve janë një kontribut i rëndësishëm për vetëdijen e moralit të stafit. Përveç kësaj, marrëdhëniet miqësore midis kolegëve dhe trajtimi i drejtë ndihmojnë për të promovuar një qëndrim etik ndaj punës.

Kontrolli i Lartë i Shtetit

KLSH është pranuar në qershor të vitit 2013, anëtar i grupit Task Force të EUROSAI-it për "Auditimin dhe Etikën" (TFA&E), në nën-grupin e 3-të të kësaj Task Force për *Auditimin e Etikës në Institucionet e tjera Publike*.

Në grupin TFA&E bëjnë pjesë përveç KLSH-së, Gjykata Evropiane e Audituesve dhe SAI-et e Kroacisë, Qipros, Francës, Sllovenisë, Spanjës, Hungarisë, Islandës, Italisë, Maltës, Maqedonisë, Holandës, Portugalisë, Rumanisë, Serbisë dhe Turqisë. Krijimi nga EUROSAI i Task Forcë për Auditimin dhe Etikën është një hap përpara për përmirësimin e qeverisjes brenda sektorit publik dhe brenda SAI-ve, në një mënyrë gjithë përfshirëse dhe efektive.

Mandati i dhënë nga Bordi i EUROSAI-it grupit të TFA&E, ka për qëllim kryesor të promovojë rëndësinë e sjelljes etike në Institucionet Supreme të Auditimit dhe në Institucionet publike.

Task Force do ti përqaset realizimit të këtyre qëllimeve, duke u përqendruar në dy fusha kryesore: "Etika brenda SAI-ve" dhe "Etika e auditimit në Institucionet publike".

Puna e këtij grupi të Task Force ka dhënë rezultate të dobishme, të tilla si studime krahasuese, krijimi i praktikave të mira, listat e dilemave etike dhe modele për kurset e trajnimit mbi etikën. KLSH ka marrë pjesë dhe ka qenë shume aktive në të gjitha takimet e zhvilluara nga TFA&Ethics në Luksemburg, Lisbonë dhe Bukuresht duke sjellë kontributin dhe eksperiencën e tij konkrete.

KLSH si anëtar i këtij grupi, në mënyrë të natyrshme, është bashkuar me tendencën e SAI-ve evropiane dhe ka ngritur tashmë strukturën e tij etike, ka Kodin e tij të Etikës, po bashkëpunon me shoqërinë civile, nëpërmjet nënshkrimit të marrëveshjeve të bashkëpunimit, po bën gjithnjë e më shumë transparente veprimtarinë e tij, po menaxhon konfliktin e interesi nëpërmjet deklarimeve periodike, po drejton nëpërmjet shembullit të Drejtuesve të Lartë, është pjesë e Grupit për rishikim e ISSAI 30, Kodi Etikës së INTOSAI, duke pasur bindjen e plotë se është momenti i duhur për ta bërë sjelljen etike, pjesë integrale të veprimtarisë së tij.

¹ *Shkrime të tjera të botuara nga Irena ISLAMI për periudhën Janar–Qershor 2014:*

- *Strategjia e zhvillimit të Kontrollit të Lartë të Shtetit.*
(Botuar në gazetën "Telegraf", më 28 qershor 2014.)