

A logo with a black background

Description automatically generated

A person writing on a piece of paper

Description automatically generatedKy publikim është përgatitur nga ekipi i Projektit të USAID-it për Partneritet Kundër Korrupsionit me mbështetjen e popullit amerikan përmes Agjencisë së Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID). Analiza është bërë nga Qendra për Menaxhimin e Ndryshimeve. Mendimet e shprehura në këtë publikim janë të autorëve dhe nuk pasqyrojnë pikëpamjet e USAID-it ose të Qeverisë së SHBA-së.

PËRMBAJTJA

[PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE 1](#_Toc170835814)

[1. Hyrje 1](#_Toc170835815)

[2. Metodologjia 4](#_Toc170835816)

[3. PASQYRË E SITUATËS 6](#_Toc170835817)

[4. Analiza e të dhënave të marra në bazë të kërkesave për Qasje të lirë në informacion të karakterit publik 15](#_Toc170835818)

[5. Аnaliza e kuadrit ligjor 17](#_Toc170835819)

[5.1 PROCEDURA PËR PUNËSIM TË NËPUNËSVE ADMINISTRATIV NË INSTITUCIONET E SEKTORIT PUBLIK 18](#_Toc170835820)

[5.1.1 LIGJI PËR PUNONJËSIT NË SEKTORIN PUBLIK 18](#_Toc170835821)

[5.1.2 LIGJI PËR NËPUNËSIT ADMINISTRATIV 24](#_Toc170835822)

5[.2. PUNËSIMET E PËRKOHSHME 31](#_Toc170835823)

[ANEKSI 1 - Plani i veprimit për zbatimin e rekomandimeve 1](#_Toc170835824)

[ANEKSI 2 – pasqyrë e DOKUMENTEVE 1](#_Toc170835825)

# PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Kjo analizë është përgatitur në kuadër të projektit Partneritet kundër korrupsionit të financuar nga USAID-i dhe është pjesë e Objektivit 1, i cili ka për qëllim forcimin e kapaciteteve, integritetit dhe llogaridhënies së sektorit publik me qëllim mbrojtjen nga korrupsioni.

Sistemi i punësimit në sektorin publik në Republikën e Maqedonisë së Veriut është i organizuar në përputhje me parimin e vendeve të punës dhe llogaritet me të ashtuquajturin merit system, pra sistemin e meritave. Kjo do të thotë se punësimi në institucionet e sektorit publik duhet të bëhet përmes një procedure të hapur, transparente dhe të drejtë të përzgjedhjes së personelit, e ndjekur zakonisht nga shpallja e nevojës për punësim të ri dhe shpallje publike. Megjithatë, në praktikë, procedurat e punësimit në institucionet e sektorit publik njihen si një nga segmentet me rrezikun më të lartë nga korrupsioni, sepse merren vendime jo objektive me të cilat jo gjithmonë zgjidhet kandidati më i mirë. Kjo vlen jo vetëm për punësimin e nëpunësve administrativë (pjesa që më së shumti është e rregulluar me rregullore), por edhe për grupet e tjera të punonjësve në sektorin publik, si zyrtarët e autorizuar, ofruesit e shërbimeve dhe personeli ndihmës-teknik në institucionet e sektorit publik. Problem shtesë janë edhe punësimet e përkohshme (punësimet për një kohë të caktuar dhe angazhimet në bazë të kontratës në vepër) sepse realizohen pa procedurë dhe pa kritere të paracaktuara, prandaj institucionet punësojnë persona që nuk i plotësojnë kushtet ligjore për një pozicion specifik.

Për nevojat e hulumtimit është bërë analizë e kornizës ligjore e cila rregullon procedurat e punësimit dhe punësimit të përkohshëm në sektorin publik, si dhe është bërë shikim në dokumentet strategjike të institucioneve kompetente, të cilat tregojnë për parregullsi në procedurat dhe mundësinë për korrupsion tek punësimet e përkohshme. Gjithashtu, në bazë të kërkesës për qasje të lirë në informacione me karakter publik, janë mbledhur të dhëna nga institucionet përkatëse për ankesat e dorëzuara gjatë procedurave të punësimit në Agjencinë për administratë dhe në Komisionin e nivelit të dytë për vendimmarrje për ankesat për punësim në nivelin e dytë dhe parashtresat për për diskriminim në procedurat për punësim të dorëzuara në Komisionin për mbrojtje dhe parandalim të diskriminimit.

Gjetjet e dala nga analiza tregojnë nevojën për përmirësimin e akteve ligjore dhe nënligjore që rregullojnë procedurat e punësimit dhe punësimit të përkohshëm në institucionet e sektorit publik dhe rekomandimet e dhëna synojnë përsosjen e dispozitave që kanë të bëjnë me:

* Mundësinë për ndryshim të akteve të sistematizimit;
* emërimin e anëtarëve të komisioneve përzgjedhëse;
* kualifikimet arsimore të nevojshme për një vend pune të caktuar;
* shpërndarjen e raportit të pikëve në secilën fazë të procedurës për punësim;
* aplikimi i balancuesit;
* kriteret për punësimet me kontratë në vepër dhe për punë me afat të caktuar.

Zbatimi me sukses i rekomandimeve të dhëna do të kontribuojë në kuadër të përmirësuar ligjor dhe nënligjor që do të mundësojë transparencë më të madhe në procedurat e punësimit, zvogëlimin e rreziqeve të korrupsionit, përzgjedhjen e kandidatëve bazuar në kualifikimet e tyre profesionale dhe përcaktimin e kritereve të qarta për shfrytëzim korrekt dhe në bazë të ligjit të mundësive për punësim me afat të caktuar dhe angazhim të personave të jashtëm në bazë të kontratës në vepër dhe miratimit të procedurave të shkruara të TI-së për një siguri më të madhe të sistemeve të informacionit në procedurat për punësim.

Gjetjet dhe rekomandimet me masa dhe aktivitete të propozuara për zbatim janë paraqitur në Planin e Veprimit, i cili gjendet në Aneksin 1 të kësaj analize.

# 1. Hyrje

Kjo analizë është përgatitur në kuadër të projektit Partneriteti kundër korrupsionit i financuar nga USAID. Analiza synon të hulumtojë situatën lidhur me punësimet në sektorin publik në Republikën e Maqedonisë së Veriut dhe të propozojë rekomandime për të siguruar procese më transparente për përzgjedhjen, punësimin dhe menaxhimin e nëpunësve administrativë si pjesë e Objektivit 1 - Forcimi i kapaciteteve, integritetit. dhe llogaridhënies në sektorin publik në luftën kundër korrupsionit, në kuadër të aktiviteteve të Partneritetit kundër Korrupsionit.

Qëllimi i projektit është të krijojë një partneritet me Qeverinë e Maqedonisë së Veriut për të identifikuar prioritetet e përbashkëta dhe për të bashkë-krijuar dhe investuar në aktivitete që forcojnë sistemet kombëtare për të reduktuar cenueshmërinë institucionale ndaj korrupsionit; ndërsa Qeveria dhe subjektet e tjerë kundër korrupsionit të ndërmarrin veprime për të trajtuar korrupsionin kur ai të shfaqet.

Materialet e analizuar përfshijnë legjislacionin për përzgjedhjen, punësimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore në institucionet e sektorit publik, raportet vjetore nga organet përkatëse kombëtare apo ndërkombëtare, dokumentet strategjike të institucioneve kompetente, të dhëna publike, si dhe të dhëna të marra në bazë të kërkesave për qasje të lirë në informacionin me karakter publik. Këto materiale ndihmuan në zbulimin e dobësive në procedurat e punësimit në sektorët e mbuluar nga hulumtimi dhe në përgatitjen e propozimeve konkrete për tejkalimin e sfidave. Analiza tregoi mospërputhjet e mëposhtme në procedurat për punësimin e nëpunësve administrativë:

* arsimimi si faktor kufizues: nuk ka kompetenca të veçanta të punës paraprakisht të caktuara dhe mbetet në vlerësimin e lirë të komisionit përzgjedhës se çfarë do të konsiderohet si kompetencë specifike e preferuar e punës; keqpërdorimi i sistemit të konstatuar në fazën e dytë të procedurës së përzgjedhjes, pra në fazën e testimit për një nëpunës administrativ;
* ndryshimet e shpeshta të akteve të sistematizimit dhe përshtatja e tyre sipas arsimimit të kandidatit;
* shpërndarja e raportit të pikëve në çdo fazë të procedurës të punësimit që përdoret shpesh për të modifikuar listën e renditjes
* Objektiviteti i dhënies së pikëve gjatë intervistës.
* Përbërja e Komisionit përzgjedhës dhe mundësitë për ndikime të jashtme në proces.

Procedurat​ për punësim në institucionet e sektorit publik njihen si një nga segmentet me rrezik më të lartë nga korrupsioni sepse janë jo transparente dhe si rezultat merren vendime jo objektive me të cilat jo gjithmonë përzgjidhet kandidati më i mirë. Në ky kontekst, në dokumentin e sjellë nga Komisioni i Shtetit për parandalim të korrupsionit "Udhëzime për aplikimin e politikës së integritetit"[[1]](#footnote-2) theksohet se:

„*Rreziku nga korrupsioni është veçanërisht i shprehur në procedurat për punësim, ndërsa lind nga ndikimi politik në këto procedura. Si një nga "simptomat" më të dukshme është luhatja e punonjësve përpara dhe pas mbajtjes së zgjedhjeve, përmes punësimeve të reja dhe përmes mekanizmit të punësimeve të përkohshme me të cilin anashkalohet Ligji për nëpunës administrativë.“*

Gjithashtu, punësimet e përkohshme në institucionet e sektorit publik janë një aspekt që hap diskutime të gjera për shkak të mundësisë së abuzimit, në veçanti kur bëhet fjalë për punësimet në institucionet e sektorit publik. Pra, këto punësime nuk realizohen sipas procedurës për punësim në përputhje me Ligjin për nëpunës administrativë dhe ligjet e veçantë, por për to zbatohen dispozitat e Ligjit për marrëdhëniet e punës [[2]](#footnote-3). Duke pasur këtë parasysh, institucionet shfrytëzojnë mundësinë ligjore për punësimin me kohë të caktuar të personave që nuk i plotësojnë kushtet e veçanta ligjore për një vend të caktuar pune. Konkretisht, institucionet kanë në dispozicion dy mekanizma për punësimin me kohë të caktuar, dhe këto janë punësimi që e shpall vetë institucioni, dhe punësimi përmes Agjencive për punësim të përkohshëm. Përveç punësimeve me kohë të caktuar, institucionet e sektorit publik angazhojnë persona gjithashtu në bazë të kontratave në vepër dhe kontratave autoriale, duke përdorur shërbime nga agjencitë autoriale. Këto punësime tashmë një periudhë të gjatë e shqetësojnë opinionin publik dhe mendimi i përgjithshëm që mbizotëron në lidhje me këtë çështje është se kriteret themelore për lidhjen e një kontrate për punësim me kohë të caktuar ose angazhim me kontratë në vepër janë: përkatësia partiake, nepotizmi, lidhjet miqësore ose familjare.

Edhe Komisioni Evropian në Raportin e tij për progresin[[3]](#footnote-4) e Republikës së Maqedonisë së Veriut e thekson problemin me punësimet e përkohshme, ose transformimin e tyre në marrëdhënie pune me kohë të pacaktuar, duke e anashkaluar kështu procedurat ligjore për plotësimin e vendeve të punës në administratë. Një problem tjetër është se këto punësime nuk regjistrohen në regjistrin e Ministrisë për shoqërinë informative dhe administratën, as nuk mbahet një evidencë prej Ministrisë së financave, e cila jep miratimet financiare për realizimin e këtij lloji të punësimeve.

"Gjetjet nga analiza rezultojnë me rekomandime për përmirësimin e legjislacionit aktual, si dhe të akteve nënligjore që rregullojnë procedurat për seleksionimin dhe punësimin e nëpunësve administrativë. Zbatimi i vazhdueshëm i rekomandimeve të dhëna do të kontribuojë për:

* transparencë më të madhe gjatë punësimit në institucionet e sektorit publik;
* uljen e rreziqeve të korrupsionit dhe mundësimin e përzgjedhjes së kandidatëve në bazë të kompetencave të tyre profesionale;
* rregullim të saktë të punësimit me afat të caktuar dhe regjistrimi i tyre në regjistrin e punonjësve në sektorin;
* përcaktimin se në cilat raste dhe sipas cilave kritere personat do të angazhohen me kontratë pune në institucionet e sektorit publik;
* miratimi i procedurave të shkruara të TI-së për siguri më të madhe të sistemeve të informacionit në procedurat e punësimit

Përmirësimi i sistemit të përgjithshëm për punësimin e nëpunësve administrativë kontribuon në mundësinë e zbatimit të procedurave më të mira për përzgjedhjen dhe punësimin e stafit profesional në institucione. Në këtë mënyrë përforcohet funksionimi operativ i institucioneve, mundësohet aplikimi sistemik i proceseve dhe procedurave, që sigurisht çon në cilësi të ndryshme të shërbimeve ndaj qytetarëve. Më e rëndësishmja, ajo krijon një bazë për krijimin e politikave më të mira dhe realizimin e prioriteteve strategjike të shtetit duke eliminuar mundësitë për korrupsion.

# 2. METODOLOGJIA

Qasja metodologjike e aplikuar në realizimin e këtij hulumtimi dhe përgatitjen e raportit përfshinë analizën e kornizës ligjore ekzistuese që rregullon këtë çështje, siç është Ligji për punonjësit në sektorin publik dhe Ligji për nëpunësit administrativë, si dhe aktet nënligjore relevante që rrjedhin nga ligjet e përmendura. Qasja metodologjike gjithashtu përfshin një pasqyrë të kornizës ligjore që rregullon punësimet me afat të caktuar, konkretisht Ligji për transformimin në marrëdhënie të rregullt pune. Procedurat për punësim në institucionet shtetërore dhe në institucionet e sektorit publik rregullohen me legjislacionin që parashikon se këto procedura janë transparente, bazohen në kritere paraprakisht të përcaktuara dhe në përputhje me parimet e profesionalizmit, kompetencës dhe përfaqësimit adekuat dhe të drejtë.

Kuadri ligjor për punësime në sektorin publik përbëhet nga:

* Ligji për punonjësit në sektorin publik[[4]](#footnote-5) – i cili përcakton grupet dhe kategoritë e punonjësve në sektorin publik dhe përcakton kushtet minimale për punësim në sektorin publik (nëpunës administrativë, nëpunës të autorizuar, ofrues të shërbimeve, persona ndihmës-teknikë);
* Ligji për nëpunësit administrativë[[5]](#footnote-6) – i cili përcakton kushtet dhe procedurën për punësimin e nëpunësve administrativë jo vetëm në organet e administratës shtetërore, por edhe në të gjitha institucionet e sektorit publik që punësojnë nëpunës administrativë;
* Ligjet specifike nga fusha të ndryshme të sektorit publik (shëndetësi, arsim, kujdes social dhe për fëmijë, kulturë, shërbime publike, etj.) – të cilat përcaktojnë më saktësisht kushtet dhe procedurat për punësimin e dhënësve të ndryshëm të shërbimeve publike në institucione.

Kjo kornizë është rregulluar më saktësisht edhe me akte nënligjore që rregullojnë aspekte të ndryshme të sistemit të sektorit publik, si dhe procedurat për përzgjedhje dhe punësim që zbatohet detyrimisht për grupe të ndryshme të punonjësve në institucione.

Në analizën e Ligjit për punonjësit në sektorin publik, u shqyrtuan disa segmente që luajnë një rol të rëndësishëm në rregullimin e marrëdhënieve të punës dhe funksionimin e institucioneve publike. Së pari, u shqyrtua klasifikimi i vendeve të punës, ku u analizuan mënyrat e kategorizimit dhe përcaktimit të pozitave të ndryshme të punës në sektorin publik. Së dyti, analiza u fokusua në katalogun e vendeve të punës, ku u shqyrtua mënyra e përmbajtjes dhe shpalljes të pozitave të punës dhe qasja tek ato nga kandidatët e interesuar.

Pjesa tjetër e analizës ka të bëjë me disa akte nënligjore dhe atë: Rregullorja për përmbajtjen dhe mënyrën e përgatitjes së akteve për organizatën e brendshme dhe sistematizimin e vendeve të punës[[6]](#footnote-7), Rregullorja për formën, përmbajtjen dhe mënyrën e udhëheqjes së katalogut të vendeve të punës në sektorin publik, mënyrën e përcaktimit të shifrave në vendet e punës, si dhe mënyrën e vendosjes dhe fshirjes së vendeve të punës në katalog[[7]](#footnote-8), dhe Metodologjia për planifikim të punësimeve në sektorin publik në përputhje me parimin e përfaqësimit adekuat dhe të drejtë, si dhe forma, përmbajtja dhe formulari i planit vjetor për punësime dhe raporti për realizimin e planit vjetor për punësim[[8]](#footnote-9). Në këtë pjesë, shqyrtohet se si rregullohet procesi i organizimit dhe strukturimit të vendeve të punës brenda institucioneve publike, si dhe si përcaktohet përmbajtja e punës dhe përgjegjësive për çdo vend pune, si dhe analiza e "Balancuesit", si qasje metodologjike për zbatimin e parimit kushtetues për përfaqësim të drejtë dhe të barabartë.

Përveç këtyre dispozitave kryesore, mënyra e organizimit të punës, përkatësisht përmbajtja e akteve për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në institucionet e administratës shtetërore, rregullohet më hollësisht me disa dispozita të tjera të rëndësishme, siç janë: Ligji për organizimin dhe funksionimin e organeve të administratës shtetërore (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 58/00, 44/02, 82/08, 167/10, 57/11), Rregullorja për parimet e organizimit të brendshëm të organeve të administratës shtetërore (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 105/07, 146/07, 149/2011 dhe 166/15) dhe Rregullorja për përshkrimin e kategorive dhe niveleve të vendeve të punës të nëpunësve administrativë (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 72/14). Mënyra e organizimit të punës në institucionet e tjera të sektorit publik rregullohet më hollësisht me ligjet materiale specifike për fushën në të cilën veprojnë.

Më tej, metodologjia përfshin një shqyrtim të raporteve dhe dokumenteve strategjike të institucioneve kompetente (MSHIA, KSHPK, Avokati i popullit, KPD, ESHR, etj.) dhe ofron një pamje lidhur me gjendjen e procedurave për punësimet e përhershme dhe të përkohshme, pra në cilat aspekte të procedurave të punësimit janë identifikuar dobësitë. Në analizë janë përfshirë edhe raportet e Entit shtetëror të revizionit, ku objekt i revizionit janë punësimet me afat të caktuar, kontratat në vepër në institucionet e sektorit publik, si dhe zbatimi i procedurave IT në lidhje me procedurat e punësimit të nëpunësve administrativë.

Analiza i merr parasysh edhe gjetjet nga raportet për progresin e Maqedonisë së Veriut nga Komisioni Evropian dhe vlerësimin e SIGMA-s për parimet e administratës publike për Maqedoninë e Veriut.

Për më tepër, për të marrë rezultate të besueshme, për nevojat e analizës, dhe në përputhje me Ligjin për qasje të lirë në informacione me karakter publik[[9]](#footnote-10), iu janë dorëzuar kërkesa institucioneve për qasje të lirë në informacione me karakter publik, me disa pyetje. Të dhënat që u kërkuan nga institucionet kishin të bënin me: 1) numri i ankesave të paraqitura në procedurat për punësimin e nëpunësve administrativë në institucionet shtetërore 2) denoncime të paraqitura me pretendime për parregullsi dhe abuzime në procedurat e punësimit në institucionet shtetërore.

# 3. PASQYRË E SITUATËS

Institucionet kompetente dhe i gjithë publiku profesional në raportet dhe dokumentet e tyre strategjike vazhdimisht i referohen procedurave të punësimit në sektorin publik, duke vënë në dukje vazhdimisht problemet dhe parregullsitë në këtë fushë. Në të njëjtën kohë, raportet trajtojnë edhe aspektet problematike të punësimit të përkohshëm në organet shtetërore.

Analiza e situatës në fushën e procedurave për punësim të përhershëm është bërë në bazë të shqyrtimit të raporteve dhe dokumenteve strategjike të institucioneve kompetente si MShIA, KSHPK, Avokati i popullit dhe KPD. Kjo përfshin identifikimin e dobësive në aspekte të ndryshme të procedurave të punësimit. Analiza përpunon raportet e Entit shtetëror të revizionit i cili heton procedurat e punësimit. Gjithashtu, janë rishikuar procedurat e TI-së lidhur me procedurat e punësimit të zyrtarëve administrativë. Kjo analizë ofron një pasqyrë të detajuar të situatës dhe nevojave për përmirësim në fushën e punësimit në sektorin publik. Ajo që është evidente është se ka një rregullore të qartë dhe precize që rregullon procedurën për punësimin e nëpunësve administrativë, por nuk ka një rregullore të qartë, precize dhe uniforme që rregullon procedurat për punësimin e punonjësve të tjerë në institucionet e sektorit publik..

**Komisioni shtetëror për parandalimin e korrupsionit (KSHPK)** ka kompetencë ligjore, për hapje dhe veprim për rastet me dyshime për korrupsion, me iniciativë të vet, me informacione nga media (zëri i prekur) ose raportime nga qytetarë, persona juridikë, organizata të shoqërisë civile.

Në Raportin vjetor të punës së Komisionit për vitin 2022[[10]](#footnote-11)**,** Komisioni vëren se: numri më i madh i kallëzimeve të paraqitura janë për dyshime për **paligjshmëri në procedurat e punësimit**, me pretendime se kandidatët e përzgjedhur janë të afërt me persona të zgjedhur/emëruar, ose janë të lidhur me parti politike, por edhe për **keqpërdorim të “Balancuesit**” nga personat e punësuar.

Ky trend vazhdon edhe gjatë vitit 2023, ndaj Komisioni thekson në Raportin vjetor të punës për vitin 2023[[11]](#footnote-12) se:

*„numri më i madh i kallëzimeve me dyshime për paligjshmëri në procedura i referohet:* ***punësimit****, ku, si në vitet e kaluara, punësimi është çështja më e prekshme e qytetarëve, ku kompetencat diskrecionale të personave përgjegjës për vendimmarrje dhe përzgjedhje të kandidatëve mbizotërojnë mbi sistemin e vendosur të vlerësimit të arsimit, përvojës dhe kompetencës, si dhe* ***keqpërdorimit të "Balancuesit"*** *nga kandidatët gjatë punësimit“.*

Nga rastet e trajtuara nga KSHPK gjatë vitit 2023, dhe në bazë të dyshimit për mbrojtje të interesave personale, ekzistimit të nepotizmit, kronizmit dhe klientelizmit, shkelje të Kodeve të Etikës etj., Komisioni ka paraqitur 28 iniciativa pranë organeve kompetente për nisjen e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë së zyrtarëve, bazuar në provat e siguruara në rastet në të cilat ka vepruar.

Situata është e ngjashme edhe kur bëhet fjalë për denoncimet në KSHPK për raste të konfliktit të interesit. Kjo temë po bëhet gjithnjë e më aktuale në publik dhe si rezultat i kësaj, numri i denoncimeve për të gjitha format e konfliktit mes interesit publik dhe atij privat është rritur, **sidomos gjatë punësimeve në sektorin publik, ku theksohet ekzistenca e nepotizmit, klientelizmit, kronizmit dhe ndikimit politik dhe partiak**. Numri i denoncimeve për ekzistim të konfliktit të interesit vazhdon të rritet.

Një nga qëllimet e përcaktuara në **Strategjinë kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit 2021-2025[[12]](#footnote-13)** është “sigurimi i integritetit dhe transparencës në politikat e punësimit dhe burimeve njerëzore në sektorin publik, bazuar në një sistem vlerash dhe kriteresh cilësore”, dhe një nga fushat e identifikuara me rrezikun më të lartë të korrupsionit është "punësimi në sektorin publik". Problemi i parë në këtë fushë është *“mospërputhja e një numri të madh ligjesh që rregullojnë punësimin, i cili lejon çdo lloj ndikimi: ndikim partiak, nepotizëm, kronizëm dhe klientelizëm”*. Për më tepër, gjithashtu problem është që legjislacioni nuk ka vendosur një sistem të qartë për vlerësimin e kritereve të përzgjedhjes në procesin e punësimit dhe ngritja në detyrë në sektorin publik.

Bazuar në problemet e evidentuara lidhur me punësimin në sektorin publik, Strategjia përcakton masat dhe aktivitetet e duhura për tejkalimin e tyre. Zbatimi i të gjitha aktiviteteve të parashikuara në Strategji do të kontribuojë në tejkalimin e problemit të mospërputhjes së një numri të madh ligjesh që rregullojnë punësimin dhe në vendosjen e një procesi të qartë dhe transparent të vlerësimit të kritereve për punësim dhe ngritje në detyrë në fushat si shëndetësia, arsimi, kultura, mbrojtja sociale. Mënyra se si kjo çështje rregullohet aktualisht me ligj lë hapësirë ​​për ndikime në procedurat e punësimit, prandaj aktiviteti i propozuar është "Përshkrimi i akteve nënligjore për vendosjen e kritereve objektive dhe një proces vlerësimi për punësimin dhe ngritje në detyrë në varësi të nevojave specifike" për secilin sektor veçmas". Dhe përfundimisht, me realizimin konsekuent të aktiviteteve në fushat e caktuara, do të arrihet kufizimi i të drejtave diskrecionale të personit përgjegjës në procedurat e punësimit në drejtim të garantimit të integritetit dhe transparencës në punësimin në sektorin publik, bazuar në një sistem të vlerave dhe kritereve të cilësisë.

Në Raportin vjetor për zbatimin e Strategjisë kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit 2021-2025 për periudhën 01.01.2023 - 31.12.2023[[13]](#footnote-14) jepet një pasqyrë e shkallës së realizimit të aktiviteteve që synojnë zgjidhjen e problemeve të përcaktuara në Strategji, të cilat i referohen procedurave të punësimit. Ajo që është shqetësuese është se deri më 31.12.2023 nga gjithsej 13 aktivitete të planifikuara është realizuar vetëm një aktivitet dhe ai është aktivitet zbatimi i të cilit është në kompetencë të KSHPK-së, për 3 aktivitete realizimi është në zhvillim e sipër, dhe për 9 aktivitete institucionet kompetente nuk kanë filluar fare aktivitetet zbatuese edhe pse afatet janë në skadim.

***Grafiku 1: Shkalla e zbatimit të aktiviteteve të Strategjisë kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit 2021-2025 për vitin 2023 në procedurat e punësimit***

Gjithashtu, KSHPK në Strategjinë kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave 2021-2025[[14]](#footnote-15) i referohet edhe situatës me punësimin e përkohshëm, dhe konstaton se:

*„problemi është se legjislacioni lejon punësimin afatgjatë të personave në sektorin publik nëpërmjet kontratave në vepër, agjencive autoriale apo agjencive të punësimit të përkohshëm, gjë që kontribuon më tej për ndikimin partiak në punësim dhe vënien e nepotizmit në praktikë.“*

Strategjia tregon se për të kapërcyer forma të tilla të sjelljes korruptive, duhet të merren masa në drejtim të heqjes së mundësisë të punësimit të përkohshëm përmes agjencive për punësim të përkohshëm dhe heqjes së mundësisë së shndërrimit të punësimit të përkohshëm në punësim me kohë të pacaktuar pa procedurë të rregullt për punësim.

Në Raportin vjetor për zbatimin e Strategjisë kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit 2021-2025 për periudhën 01.01.2023 deri 31.12.2023[[15]](#footnote-16), konstaton se këto masa të parashikuara deri në vitin 2023 nuk janë realizuar.

Në **Raportin vjetor të punë për vitin 2022**[[16]](#footnote-17) KSHPK vëren se nga 6 iniciativa të paraqitura pranë organeve kompetente për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë së zyrtarëve për shkak të shkeljes së dispozitave për parandalimin e konfliktit të interesit, 5 prej tyre janë për shkak të mos përjashtimit dhe mos raportimit të interesit privat nga zyrtarët në procedurat e punësimit /transformimi i punësimit të një personi të afërt**. Dhe raportimet për konflikt të interesit të marra në vitin 2021 kryesisht i referohen procedurave për punësimin e njerëzve të afërt** dhe mosrespektimit të rregullave të përjashtimit të përcaktuara në Ligjin për Parandalimin e Korrupsionit dhe Konfliktit të Interesit.

Në përputhje me kompetencat e saj ligjore, KSHPK-ja kryen rishikimin antikorrupsion të legjislacionit (RAL), i cili është një mekanizëm shumë i rëndësishëm kundër korrupsionit që zbatohet në bazë të Metodologjisë për rishikimin antikorrupsion të legjislacionit[[17]](#footnote-18). Qëllimi i RAL është që Komisioni, në bazë të Metodologjisë, të zbulojë dhe parandalojë rreziqet e korrupsionit të mundshëm dhe konflikteve të interesit që do të shkaktoheshin nga zbatimi i disa ligjeve apo akteve nënligjore, bazuar në shqyrtimin dhe vlerësimin e përmbajtjes së rregulloreve të propozuara ose të miratuara. Në këtë drejtim, Komisioni bëri një analizë të dispozitave të Ligjit për shndërrim në marrëdhënie të rregullt të punës. Raporti i inspektimit të kryer kundër korrupsionit të Ligjit për transformim në punësim të rregullt[[18]](#footnote-19) ka konstatuar se “ekzistojnë rreziqe rregullatore të korrupsionit”. Gjithashtu, nga analiza rezulton se ky ligj është në kundërshtim me ligje të tjera që rregullojnë në mënyrë të ndryshme çështjet e kontratës në vepër, marrëdhënies së punës me afat të caktuar dhe shndërrimit në marrëdhënie të rregullt pune. Këto çështje tashmë janë rregulluar ndryshe në Ligjin për marrëdhëniet e punës, Ligjin për marrëdhëniet e detyrimeve, Ligjin për punonjësit e sektorit publik, Ligjin për kujdesin shëndetësor.

Gjithashtu, (KSHPK) me një inspektim të rregullores kundër korrupsionit, ka bërë një analizë të dispozitave të Ligjit për të punësuarit në sektorin publik, përkatësisht nenit 22 dhe në Raportin e inspektimit kundër korrupsionit[[19]](#footnote-20), duke e krahasuar këtë dispozitë me dispozitën e nenit 24 të Ligjit për Agjencitë private të punësimit të cilat në të vërtetë përcaktojnë në të njëjtën mënyrë rastet në të cilat mund të lidhet kontrata e përkohshme e punës. Megjithatë, Komisioni thekson nenin 24 paragrafi (2) dhe (3) të Ligjit për Agjencitë e përkohshme për sigurim. Sipas kësaj dispozite, marrëveshja për transferimin e punonjësit për të kryer të njëjtën punë të përkohshme mund të lidhet për aq kohë sa zgjat nevoja, por jo për më gjatë se dy vjet, me ose pa ndërprerje, dhe paragrafi (3) parashikon që Agjencia private e punësimit nuk mund të caktojë një punonjës për të kryer të njëjtën punë tek i njëjti punëdhënës për më shumë se dy vjet, me ose pa ndërprerje. Në raport thuhet se **dispozita ligjore e formuluar në këtë mënyrë lë hapësirë ​​për abuzime** në mënyrë që një person të mund të angazhohet në një institucion për më shumë se dy vjet, në punë të ndryshme.

***Grafiku 2: Numri i ankesave të paraqitura te AP në fushën e marrëdhënieve të punës***

Sipas nenit 77 të Kushtetutës, **Avokati i popullit** mbron të drejtat kushtetuese dhe ligjore të qytetarëve kur ato cenohen nga organet e administratës shtetërore dhe nga organet dhe organizatat e tjera që kanë kompetenca publike.

Në Raportin vjetor të punës 2022[[20]](#footnote-21) Avokati i popullit vëren se numri i ankesave nga sfera e marrëdhënieve të punës është rritur, përkatësisht janë paraqitur gjithsej 288 ankesa, për dallim nga viti i kaluar kur ky numër ishte 218. Nga analiza e të dhënave, sipas nënfushave, rezulton se **numri më i madh i ankesave i referohet procedurave të punësimit**. Ashtu si edhe vitet e kaluara, parashtruesit e ankesave kanë konstatuar shkelje të të drejtave të tyre në procedurat e punësimit, gjegjësisht se gjatë përzgjedhjes së kandidatëve nuk është marrë parasysh pikëzimi i kandidatëve në bazë të kritereve të shpallur në konkurs, por kandidatët me numër më të ulët të pikëve. Nga të dhënat në Raportin vjetor për vitin 2023[[21]](#footnote-22), numri i ankesave nga fusha e marrëdhënieve të punës është 267 dhe në vazhdimësi paraqiten një numër i madh i ankesave për shkelje të të drejtave nga punësimi.

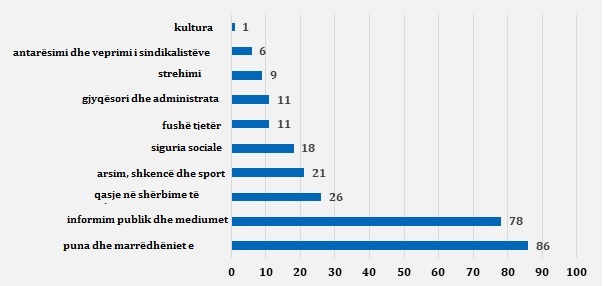
Sa i përket përmbajtjes së ankesave të dorëzuara nga fusha e marrëdhënieve të punës, janë dorëzuar gjithsej 267 peticione. Prej tyre, 34 peticione kanë të bëjnë me procedurat e punësimit, dhe 31 peticione pretendojnë për shkelje të të drejtave nga punësimi në sektorin publik. Kjo do të thotë se nga totali i paraqitur në fushën e marrëdhënieve të punës, 65 ankesa, përkatësisht 24%, kanë të bëjnë me shkelje të të drejtave nga punësimi në institucionet e sektorit publik.

***Grafiku 3: Numri i ankesave të pranuara sipas përmbajtjes***

Avokati i popullit në raport vë në dukje jo transparencën e institucioneve, duke theksuar se në një numër të caktuar rastesh, organet kompetente shtetërore nuk japin përgjigje të sakta, profesionale dhe koncize kërkesave të Avokatit të popullit, por përgjigjet janë të përgjithshme, sipërfaqësore, jo specifike dhe të paargumentuara me prova përkatëse. Kjo është në kundërshtim me nenin 34 të Ligjit për Avokatin e popullit, i cili përcakton detyrimin e organeve shtetërore që ta njoftojnë Avokatin e popullit për masat e marra për zbatimin e kërkesave, propozimeve, mendimeve, rekomandimeve apo indikacioneve të tij brenda afatit që ai do të caktojë. Për këto arsye, Avokati i popullit thekson nevojën që institucionet kompetente të ndërmarrin masa në drejtim të dhënies së përgjigjeve të plota dhe të arsyetuara, të mbështetura me prova përkatëse.

**Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (KMD)** në Raportin vjetor të punës për vitin 2022[[22]](#footnote-23) tregon se **rastet më të shumta për mbrojtje nga diskriminimi në vitin 2022 kanë qenë në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës**. Gjegjësisht, kur bëhet fjalë për parashtresat e dorëzuara nga personat fizik, numri më i madh i referohet raporteve për mbrojtje nga diskriminimi në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës. Kjo zonë është raportuar në 84 peticione, që përfaqëson më shumë se gjysmën e numrit të përgjithshëm të parashtresave, pra 53.50%.

***Grafiku 4: Numri i rasteve për mbrojtje nga diskriminimi sipas fushave të raportuara***



**Në Strategjinë për reformën e administratës publike 2023-2030**[[23]](#footnote-24), e dyta nga katër fushat prioritare është Shërbimi publik dhe menaxhimi i burimeve njerëzore, ndërsa qëllimi i përgjithshëm që duhet arritur është: "Administratë Publike e depolitizuar, profesionale dhe e specializuar" dhe një nga masat e parashikuara për realizimin e këtij qëllimi është edhe vendosja e një sistemi meritor në procedurat e punësimit të nëpunësve. Një masë tjetër e parashikuar për realizimin e qëllimit të përgjithshëm është: **Forcimi i rolit të intervistës së bazuar në kompetenca në procedurat e punësimit në administratën publike.** Kjo masë planifikohet të realizohet në atë mënyrë që intervistat do të jenë të strukturuara dhe të zhvillohen në një mënyrë krejtësisht të ndryshme nga praktika e deritanishme. Aktivitetet do të zhvillohen në drejtim të formimit të komisioneve për intervista të përbërë nga profesionistë, psikologë dhe individë me një integritet personal të ndërtuar, dhe rezultatet nga intervistat e realizuara në këtë mënyrë do të paraqiten në një raport të veçantë dhe do të publikohen publikisht. Si tregues për suksesin e realizimit të këtij aktiviteti është përcaktuar "Përqindja e vendimeve të publikuara për zgjedhjen e kandidatëve më të suksesshëm me një arsyetim të bazuar në dëshmi për secilin vendim të marrë individualisht". Aktivitetet për realizimin e masës pritet të fillojnë në tremujorin e tretë të vitit 2024 dhe të zhvillohen deri në tremujorin e parë të vitit 2026.

**Enti shtetëror i revizionit (ESHR)** si një institucion suprem i pavarur për revizion i Republikës së Maqedonisë së Veriut, informon me transparencë, në kohë dhe objektivisht institucionet përgjegjëse dhe publikun për gjendjet e konstatuara nga revizionet e realizuara. ESHR në vitin 2022 ka realizuar një revizion të përputhshmërisë së sistemit të informacionit për regjistrim, testim dhe punësim në Agjencinë për Administratën për realizimin e kompetencave në punësimin në administratën publike. Sipas gjetjeve nga Raporti i revizionit të realizuar[[24]](#footnote-25) gjatë testimit të punësuarve në Agjenci, u ndalohet qasje në rrjet në kompjuterët në dhomën e testimit, si dhe qasje në modul dhe bazën e pyetjeve për provime, përveç për personelin TI kur për arsye teknike është e nevojshme të intervenojnë.

Qasja përmes rrjetit në kompjuterët në dhomën e testimit, si dhe qasja në modul dhe bazën e pyetjeve për provime, gjatë testimit, përbën një abuzim të pozitës dhe autorizimit zyrtar sipas ligjit.

Sipas gjetjeve të revizionit, është e nevojshme që Agjencia të mbajë një regjistër të qasjeve me rrjet në kompjuterët në dhomën e testimit dhe në modul dhe bazën e pyetjeve për provime, me kohën e qasjes, emrin e përdoruesit të punonjësit që ka realizuar qasjen dhe veprimet që ka bërë gjatë qasjes.

Për më tepër, ESHR konstaton **se Agjencisë i mungon një procedurë e shkruar për sigurinë TI të sistemit të informacionit**. Një procedurë e tillë është e nevojshme me qëllim të menaxhimit aktiv të përdoruesve në sistem, ndjekjes dhe regjistrimit të qasjes së përdoruesve në sistem, kontrollit të qasjes në ambientet e Agjencisë, ndjekjes së regjistrave në sistemet TI të Agjencisë dhe trafikut në kuadër të rrjetit kompjuterik dhe ekzistencës së një gjurmë revizioni për menaxhimin e incidenteve nga siguria TI.

**Objekti i revizioneve të ESHR,** përveç kësaj, përfshin edhe punësimet në institucionet e sektorit publik me një vëmendje të veçantë **ndaj punësimeve të përkohshme dhe angazhimeve mbi bazën e kontratave në vepër,** duke marrë parasysh se ky lloj punësimi është një mënyrë për t'u anashkaluar procedurat ligjore për punësim në institucione. Nga raportet e revizionit të kryera në disa institucione të sektorit publikgjatë vitit 2021, 2022 dhe 2023 janë konstatuar **një sërë parregullsish në lidhje me procedurat për punësim të përkohshëm** dhe angazhimin e individëve mbi bazën e kontratave në vepër**:**

* punësimet e përkohshme të realizuara nuk janë planifikuar në Planin vjetor të punësimit, që **nuk është në përputhje me nenin 51 par. 1 nga Ligji për buxhetet;**

- individët e punësuar përkohësisht janë angazhuar për një periudhë deri në 3 vjet, **që nuk është në përputhje me nenin 22 par. 12 lidhur me par. 3 nga Ligji për punësimin në sektorin publik** sipas të cilit periudha e kontratës për dhënie të punëtorëve për kryerjen e punëve të përkohshme mund të nënshkruhet për sa kohë që ka nevojë, por jo më shumë se një vit për të njëjtin punonjës te i njëjti punëdhënës;

- për disa vende të punës për të cilat është dhënë miratimi nga MF nuk janë të **përputhshme me vendet e punës ku janë angazhuar këta individë;**

- në angazhimin e individëve nga agjencitë për punësim të përkohshëm, nuk është dorëzuar një kërkesë me kualifikimet e nevojshme që duhet të plotësojë kandidati, që **nuk është në përputhje me nenin 11 të kontratës së lidhur për shërbime për punësim të përkohshëm;**

- Angazhimi i individëve të jashtëm për përmbushjen e detyrave të punës kryhet pa kritere të përcaktuara për përcaktimin e nivelit të kompensimit financiar dhe për këta individë nuk përcillet prania e tyre në vendet e punës. Për këtë arsye **ekziston një rrezik i pagesave të mjeteve financiare për individë që aspak nuk kanë qenë të pranishëm në vendet e punës dhe nuk i kryejnë detyrat e dakorduara të punës.**

Në drejtim të zgjidhjes së këtyre parregullsive, **ESHR apelon për respektimin e procedurave ligjore,** në ato raste ku është konstatuar se ato nuk janë respektuar dhe thekson nevojën për përcaktimin e kritereve sipas të cilave do të bëhet angazhimi i individëve të jashtëm.

Për më tepër, duhet të merren parasysh raportet e Entit shtetëror të revizionit gjatë shqyrtimit në procedurë parlamentare. Roli mbikëqyrës i Kuvendit, përveç kësaj, mundëson edhe shqyrtimin e këtyre raporteve në seanca. Kjo është veçanërisht e rëndësishme pasi në këtë mënyrë bëhet mbikëqyrje e punës së institucioneve në drejtim të punësimit të përgjegjshëm dhe efektiv si dhe kontrolli dhe mbikëqyrja e mjeteve nga buxheti dhe shpenzimet e tyre.

**Në Raportin nga ndjekja e punësimeve dhe shpërndarjes dhe realizimit të buxheteve në institucionet e sektorit publik[[25]](#footnote-26), të përgatitur nga Qendra për menaxhimin e ndryshimeve (QMN)** janë detektuar dobësitë e procedurave për punësim sipas Ligjit për nëpunësit administrativ. Konkretisht, në raport theksohet se procedurat për punësim janë identike dhe nuk janë përshtatur ndaj nevojave të vendeve të punës që po plotësohen (kalohet një test i përgjithshëm me të cilin nuk mund të kontrollohen kompetencat e veçanta të kandidatëve sipas specifikës së vendit të punës), ekziston mundësia për abuzim dhe subjektivizëm veçanërisht në pjesën e intervistës, dhe për më tepër, me ndërprerjen e paarsyetuar të procedurave hapet hapësirë për abuzime të mundshme. Mënyra se si zhvillohet intervista është një aspekt tjetër problematik në procedurën për punësim, pasi prania vetëm e kandidatit dhe anëtarëve të Komisionit për seleksionim është plotësisht jo transparent dhe nuk ka mundësi për verifikimin e objektivitetit të renditjes. Sipas raportit, vendosja e parimit të meritës në procedurat për punësim në institucionet e sektorit publik është një nga parakushtet kyçe për tejkalimin e dobësive të sistemit ekzistues në drejtim të profesionalizimit dhe depolitizimit të gjithë sektorit publik.

Të gjitha këto raporte konstatojnë se ekzistojnë sfida serioze në menaxhimin e punësimeve në institucionet e sektorit publik, duke marrë parasysh jo vetëm punësimet e shërbimeve administrative, por edhe përdorimin e instrumentit "punësimeve të përkohshme". Disa nga sfidat, të cilat njëkohësisht përfaqësojnë një rrezik të rëndësishëm për korrupsionin e mundshëm, lidhen me dobësi ose pasiguri në rregullore, por disa prej tyre janë gjithashtu të lidhura me praktikat, përkatësisht "anashkalimet" e disa paqartësive në rregullore përmes të cilave "mashtrohet" sistemi. Këto gjendje jo vetëm që ndikojnë në krijimin e një sistemi që është i ndjeshëm ndaj korrupsionit, por gjithashtu përfaqësojnë një derë të hapur për një sërë abuzimesh të mundshme që mund të kenë pasoja të largëta për gjithë sektorin publik. Përballja me këto sfida është një kusht i nevojshëm për krijimin e një sistemi të bazuar në merita ku profesionalizmi dhe respektimi i ligjit janë një kusht i domosdoshëm.

# 4. ANALIZA E TË DHËNAVE TË SIGURUARA NË BAZË TË KËRKESAVE PËR QASJE TË LIRË NË INFORMACIONE TË KARAKTERIT PUBLIK

Në kuadër të një hulumtimi të kryer pranë Agjencisë për administratë, Komisionit Shtetëror, kërkesa për qasje të lirë në informacione të natyrës publike u janë dorëzuar disa institucioneve, përkatësisht: Agjencisë për administratë, zyrës së Avokatit të popullit dhe Komisionit shtetëror për mbrojtje kundër diskriminimit. Janë kërkuar të dhënat për vitin 2021, 2022 dhe 2023 dhe i referohen:

• Numri i ankesave të paraqitura në procedurat e punësimit dhe avancimit të nëpunësve administrativ në përgjithësi dhe çfarë vendimesh janë marrë. Të dhënat e ofruara nga Agjencia e administratës janë paraqitur në tabelë

***Tabela 1: Ankesa të parashtruara te Agjencia e Administratës kundër vendimeve të marra në procedurën për punësim të nëpunësve administrativ***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Viti** | **Numri i përgjithshëm i ankesave të pranuara** | **Struktura gjinore e numrit të përgjithshëm të ankesave të pranuara** | | **Numri i përgjithshëm i rasteve të zgjidhura** | **Numri i ankesave të miratuara** | **Struktura gjinore e numrit të ankesave të miratuara** | | **Numri i ankesave të refuzuara** | **Numri i ankesave të pa miratuara** | **Numri i vendimeve me të cilat në bazë të merite zgjidhet rasti** | **Mos kompetencë për të vendosur për ankesën** | **E tërhequr nga parashtruesi** |
| **Meshkuj** | **Femra** | **Meshkuj** | **Femra** |
| 2021 | 73 | 30 | 43 | 73 | 0 | 0 | 0 | 40 | 3 | 0 | 3 | 1 |
| 2022 | 97 | 44 | 53 | 97 | 7 | 3 | 4 | 53 | 34 | 3 | 0 | 0 |
| 2023 | 86 | 48 | 38 | 86 | 4 | 2 | 2 | 52 | 29 | 0 | 1 | 0 |

Numri i ankesave të dorëzuara në vitin 2022 dhe 2023 është dukshëm më i lartë (20-30%) krahasuar me vitin 2021, por numri i ankesave të miratuara është shumë i vogël, pra në vitin 2021 nuk është miratuar asnjë ankesë, në vitin 2022 janë miratuar shtatë ankesa, dhe në vitin 2023 vetëm katër ankesa. Mirëpo, vendimet për ankesa të marra nga Agjencia e administratës nuk publikohen publikisht, për këtë arsye nuk është e mundur të shihet arsyetimi i arsyeve për të cilat ankesat e parashtruara refuzohen. Përqindja e lartë e ankesave të refuzuara dhe jo transparenca e procedurës së shkallës së dytë tregojnë nevojën për shqyrtim të mëtejshëm të objektivitetit në vendimmarrje.

Kërkesë për qasje të lirë në informacione të karakterit publik është dorëzuar edhe në Komisionin për mbrojtjen nga diskriminimi (KMD). Të dhënat e marra për numrin e ankesave të paraqitura për diskriminim në procedurat e punësimit në organet shtetërore flasin për sa vijon:

* Ndryshe nga viti 2021 kur është paraqitur vetëm një ankesë, në dy vitet në vijim numri i ankesave që pretendojnë diskriminim në procedurat e punësimit rritet vazhdimisht, në 5 në 2022 dhe 9 ankesa në 2023. Ndoshta numri nuk është i madh, por duhet marrë parasysh fakti që Komisioni në këtë formë dhe përbërje ekziston që nga viti 2021 dhe çdo vit numri i parashtresave po rritet.
* Kur bëhet fjalë për arsyet mbi të cilat paraqiten parashtresat për procedurat e punësimit, sipas të dhënave të marra, mund të konstatohet se ato janë të ndryshme: në vitin 2023, arsimi është përmendur si bazë për diskriminim në numrin më të madh të paraqitjeve - 4, katër raporte u klasifikuan me "bazë tjetër", dhe dy akuza u ngritën me pretendime për diskriminim për shkak të bindjeve politike. Për vitin 2022, shumica e paraqitjeve – 3, janë paraqitur për diskriminim për shkak të përkatësisë kombëtare ose etnike. Monitorimi i vazhdueshëm i numrit të ankesave për diskriminim në procedurat e punësimit, si dhe i bazës për të cilën ato janë paraqitur, është një mënyrë tjetër për të gjetur disa aspekte problematike në procedurat e punësimit.

# 5. ANALIZA E KUADRIT LIGJOR

Analiza e kuadrit ligjor ekzistues përfshin analizën e rregullimeve të marrëdhënieve të punës në sektorin publik, duke përfshirë Ligjin për punonjësit në sektorin publik dhe Ligjin për nëpunësit administrativ, si dhe aktet nënligjore përkatëse. Kjo analizë fokusohet në shqyrtimin dhe interpretimin e dispozitave ligjore dhe normave ekzistuese që përcaktojnë të drejtat dhe përgjegjësitë e punonjësve në sektorin publik, procedurat për seleksionimin dhe punësimin e tyre, si dhe procedurat për menaxhimin e karrierës dhe të drejtat e tjera nga marrëdhënia e punës. Me këtë pjesë të analizës identifikohen mangësitë e mundshme, mosmarrëveshjet ose aspektet problematike në kuadrin ligjor, dhe jepen rekomandime për ndryshime ose përmirësime për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të punonjësve në sektorin publik, në veçanti për grupin e nëpunësve administrativ të punësuar në institucionet e sektorit publik.

Në Maqedoninë e Veriut, sistemi i punësimit në sektorin publik është organizuar sipas principit të vendeve të punës dhe përfshihet në sistemin e ashtuquajtur merit system, respektivisht sistemin e meritave. Kjo do të thotë se punësimi në institucionet e sektorit publik duhet të realizohet në një proces të hapur, transparent dhe të drejtë të seleksionimit të kandidatëve, shpesh i shoqëruar me shpalljen e nevojës për punësim të ri dhe shpalljen e një njoftimi publik. Në këto sisteme, punësimi bazohet në një përshkrim të saktë të vendit të punës, i cili përmban objektivat specifikë dhe detyrat që duhet të arrijë punonjësi, si dhe një përshkrim të saktë të kushteve të përgjithshme dhe të veçanta dhe kompetencave që kandidati duhet të përmbushë, përkatësisht të ketë, për t'u kualifikuar për vendin e punës të shpallur.

Subjekti i analizës së kuadrit ligjor është rregullativa ligjore dhe nënligjore që rregullon procedurat për punësimin e nëpunësve administrativë[[26]](#footnote-27) dhe punësimet e përkohshme[[27]](#footnote-28) (punësimet me afat të caktuar, kontratat në vepër dhe kontratat autoriale). Përmes analizës së kuadrit ligjor, identifikohen dobësitë në zgjidhjet ligjore ekzistuese dhe jepen propozime të përshtatshme për tejkalimin e tyre.

## pROCEDURA PËR PUNËSIM TË NËPUNËSVE ADMINISTRATIVË NË INSTITUCIONET E SEKTORIT PUBLIK

Në këtë kapitull përfshihet analiza e kuadrit ligjor që rregullon procedurat për punësimin e nëpunësve administrativë në institucionet e sektorit publik. Analiza përfshin Ligjin për punonjësit në sektorin publik, Ligjin për nëpunësit administrativ dhe aktet nënligjore që rrjedhin nga këto ligje, të cilat janë relevante për procedurat e punësimit të nëpunësve administrativë.

### lIGJI PËR PUNONJËSIT NË SEKTORIN PUBLIK

Sipas Ligjit, në institucionet e sektorit publik, vendet e punës të punonjësve grupohen në mënyrën si më poshtë:

 grupi I - vendet e punës të nëpunësve administrativë, përkatësisht individëve që kanë krijuar një marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik për të kryer detyra të natyrës administrative,

grupi II - vendet e punës të zyrtarëve me kompetenca të veçanta, përkatësisht individëve që kanë krijuar një marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik në fushën e sigurisë, mbrojtjes dhe inteligjencës,

grupi III - vendet e punës të ofruesve të shërbimeve publike, përkatësisht individëve që kanë krijuar një marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik për të kryer detyra të lidhura me aktivitete me interes publik sipas ligjit, që nuk janë të natyrës administrative si p.sh. mjekë, mësues, edukatorë, punëtorë social, kustosë, bibliotekistë, aktorë, etj.), dhe

grupi IV - Vendet e punës të personelit ndihmës-teknik, përkatësisht individëve që kanë krijuar një marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik për të kryer detyra për mirëmbajtje, sigurim, transport, si dhe punë të tjera ndihmëse dhe teknike që sigurojnë funksionimin e pandërprerë të institucioneve.

Nga analiza e rregullativës ligjore dhe nënligjore, është vërtetuar se parimet e përgjithshme, definicioni dhe organizimi i punonjësve në institucionet e sektorit publik, veçanërisht i nëpunësve administrativë, janë të përcaktuara përmes disa segmenteve të përfshira në rregullativën ligjore dhe nënligjore, dhe këto përfshijnë:

Nëpunësit administrativë, si një grup i veçantë i punonjësve në sektorin publik, rregullohen në **Klasifikimin e vendeve të punës** – në Ligjin për punonjësit në sektorin publik - Kapitulli III KLASIFIKIMI I VENDEVE TË PUNËS NË SEKTORIN PUBLIK, ku përcaktohen grupet e punonjësve në institucionet e sektorit publik, përfshirë grupin e nëpunësve administrativë, përkatësisht "grupi I - vendet e punës të nëpunësve administrativë, ose individëve që kanë krijuar një marrëdhënie pune në institucionet e sektorit publik për të kryer detyra të natyrës administrative". Specifikat e grupit të nëpunësve administrativë rregullohen më në hollësi në Ligjin për nëpunësit administrativë.

Në **Katalogun e vendeve të punës**, i cili përfaqëson një listë të sistematizuar të vendeve të punës në sektorin publik, përfshihen gjithashtu vendet e punës të nëpunësve administrativë. Vendet e punës në sektorin publik në Katalog organizohen në grupe, nëngrupe, kategori dhe nivele. Katalogu mbahet nga Ministria e administratës publike, një institucion i ri i formuar sipas ndryshimeve në Ligjin për organizimin dhe funksionimin e organeve të administratës shtetërore[[28]](#footnote-29), ndërsa deri para pak kohësh ishte në kompetencën e ish-Ministrisë për shoqërinë informative dhe administratën dhe ai është një regjistër elektronik i vendeve të punës në sektorin publik, ku çdo vend pune është i shënuar me një kod që është një etiketë alfanumerike e të dhënave identifikuese për çdo vend pune në institucione. Vendet e punës në Katalog mund të fshihen dhe të shtohen të reja, sipas nevojave të institucioneve, dhe ky proces rregullohet në detaje në Rregulloren që përcakton mënyrën e mbajtjes së Katalogut, si dhe mënyrën e futjes dhe fshirjes së vendeve të punës nga Katalogu.

Me **aktet për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës** rregullohet organizimi i institucionit, përkatësisht format e njësive organizative që ekzistojnë brenda institucionit, kompetencat dhe funksionet e tyre, si dhe linjat e përgjegjësisë brenda hierarkisë së institucionit. Në aktin e sistematizimit të vendeve të punës përcaktohet njësia organizative në të cilën i përket, por edhe grupi, nëngrupi, kategoria dhe niveli i secilit vend pune sipas klasifikimit të vendeve të punës dhe Katalogut të vendeve të punës në sektorin publik. Në këtë akt rregullohen gjithashtu kushtet e përgjithshme dhe të veçanta për secilin vend pune, si dhe përshkrimi i punëve dhe detyrave për secilin vend pune në institucion. Akti për sistematizimin e vendeve të punës miratohet në përputhje me aktin për organizimin e brendshëm, duke ndjekur strukturën organizative dhe hierarkinë e përcaktuar, si dhe fushën e punës së njësive organizative brenda institucionit. Akti për organizimin e brendshëm dhe akti për sistematizimin e vendeve të punës miratohet pas një analize funksionale të kryer paraprakisht. Fusha e përcaktuar e punës së institucionit, si dhe sistematizimi i vendeve të punës të nevojshme për realizimin e kompetencave të institucionit, përfaqësojnë bazën për punësimin, ngritjen në detyrë dhe mobilitetin e punonjësve.

Në par. 2 të nenit 17 të Ligjit për punonjësit në sektorin publik është parashikuar se "Me aktin e sistematizimit të vendeve të punës, për secilin vend pune në institucionin e sektorit publik, përcaktohet grupi, nëngrupi, kategoria dhe niveli ku përket vendi i punës, si dhe kushtet e përgjithshme, kushtet e veçanta dhe përshkrimi i punëve dhe detyrave për secilin vend pune." Përveç kësaj, në nenin 17 të Rregullores për përmbajtjen dhe mënyrën e përgatitjes së akteve për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës është rregulluar se "Si kushte të veçanta përmenden: kualifikimet e nevojshme profesionale, përvoja e nevojshme e punës në profesion (stazhi i punës), kompetencat e nevojshme të përgjithshme dhe të veçanta (njohuri, aftësi dhe kapacitete për kryerjen e punës) dhe kriteret e tjera të nevojshme për kryerjen e punës në vendin e caktuar", dhe gjatë "përcaktimit të kualifikimeve të nevojshme profesionale duhet të ceket lloji dhe niveli i arsimimit." **Lloji i arsimimit** përfaqëson një kusht të veçantë për punësim dhe përcaktohet në përshkrimin e secilit vend pune në aktin e sistematizimit të çdo institucioni. Sipas nenit 17 të Rregullores, lloji i arsimit të lartë përcaktohet duke përmendur të paktën një, dhe maksimalisht pesë fusha shkencore që përputhen me përshkrimin e vendit të punës, të përfshira në klasifikimin ndërkombëtar Frascati[[29]](#footnote-30). Procedura për punësimin e nëpunësve administrativë është rregulluar në detaje në Urdhëresën për zbatimin e procedurës për punësimin e nëpunësve administrativë[[30]](#footnote-31), e cila rrjedh nga Ligji për nëpunësit administrativë dhe e cila do të analizohet në kapitullin në vazhdim.

Një pjesë e rëndësishme e sistemit të punësimit në institucionet e sektorit publik është gjithashtu planifikimi i punësimeve. Planifikimi i punësimeve të nëpunësve administrativë dhe përdorimi i veglës **"Balancuesi"** është rregulluar në Kapitullin IV të Ligjit për punonjësit në sektorin publik, ku theksohet se në procedurat për punësimin e nëpunësve administrativë aplikohet edhe principi kushtetues i përfaqësimit të adekuat dhe të drejtë, me qëllim që të gjitha komunitetet etnike të përfaqësohen në mënyrë adekuate në institucionet e sektorit publik. Ky princip, siç mund të shihet, është parashikuar në Ligjin për punonjësit në sektorin publik, dhe zbatimi i tij praktik është i definuar në Metodologjinë për planifikimin e punësimeve në sektorin publik sipas parimit të përfaqësimit adekuat dhe të drejtë. Metodologjia aplikohet për punësime të reja për të cilat kalkulatori online (Balancuesi) bën shpërndarjen, bazuar në punësimet e planifikuara, dhe një nga kriteret sipas të cilave llogaritet shpërndarja e punësimeve të përfaqësuesve të komuniteteve janë të dhënat nga regjistrimi i fundit i popullsisë të realizuar në Republikën e Maqedonisë së Veriut në raport me numrin e punonjësve aktual në institucion sipas përkatësisë së komunitetit etnik. "Balancuesi" është një vegël që duhet të sigurojë përfaqësim adekuat, të drejtë dhe të balancuar të komuniteteve etnike. Në këtë drejtim, "Balancuesi" llogarit numrin e individëve që i përkasin një komuniteti etnik të caktuar që duhet të punësohen në një institucion për të arritur pragun e nevojshëm për përfaqësim të drejtë në institucionin që planifikon të realizojë punësime të reja. Kalkulimi bëhet sipas të dhënave për të gjithë punonjësit në institucion, pavarësisht cilit grup të punonjësve i përkasin, por rezultatet aplikohen vetëm në procedurat për punësimin e nëpunësve administrativë, dhe jo për punësimin e zyrtarëve të autorizuar, ofruesve të shërbimeve ose personelit ndihmës-teknik.

Në institucionet e sektorit publik të themeluara nga autoritetet qendrore ose lokale, të cilat ushtrojnë aktivitetin, përkatësisht kompetencën në nivel lokal ose rajonal, si bazë për shpërndarjen e numrit të punësimeve të reja të planifikuara sipas përkatësisë së komunitetit, merren të dhënat nga regjistrimi i fundit i popullsisë të realizuar në Republikën e Maqedonisë së Veriut për njësinë e vetëqeverisjes lokale në të cilën është vendosur ky institucion. Në këtë drejtim, Ministria për shoqërinë informative dhe administratën, duke u mbështetur në regjistrimin e popullsisë të vitit 2021, ka bërë ndryshime në veglën Balancues në mënyrë që për bazë për përgatitjen e planeve vjetore dhe shpërndarjen elektronike të numrit të punësimeve të reja të planifikuara sipas përkatësisë së komunitetit e merr përqindjen e popullatës së përgjithshme të regjistruar, përfshirë popullatën rezidente dhe atë jo-rezidente[[31]](#footnote-32). Megjithatë, kjo është në përputhje me dispozitat e Ligjit për punonjësit në sektorin publik, ku është parashikuar se si bazë për shpërndarjen e numrit të punësimeve të reja të planifikuara sipas përkatësisë së komunitetit, merren të dhënat nga regjistrimi i fundit i popullsisë të realizuar në Republikën e Maqedonisë së Veriut për gjithë territorin e shtetit. Pas marrjes së detyrës nga qeveria e re, përsëri është bërë një ndryshim në mjetin digjital dhe si bazë për shpërndarjen e numrit të punësimeve të reja të planifikuara sipas përkatësisë së komunitetit, është marrë parasysh numri i popullsisë rezidente nga regjistrimi i popullsisë së vitit 2021. [[32]](#footnote-33)

**GJETJET KRYESORE**

Në lidhje me grupin e nëpunësve administrativë, analiza tregon se nuk ka vështirësi të rëndësishme në përcaktimin e vendeve të punës për nëpunësit administrativë, ashtu siç nuk ka pasiguri në lidhje me institucionet që punësojnë nëpunës administrativë. Ajo që identifikohet si një situatë që mund të përfaqësojë një rrezik potencial për korrupsion është mundësia për **regjistrimin ose fshirjen e një vendi të caktuar pune në Katalog**. Megjithatë, duke marrë parasysh se vendet e punës, së bashku me kategoritë dhe nivelet e nëpunësve administrativë, janë përcaktuar saktësisht në Ligjin për nëpunësit administrativë, nuk ka mundësi për t'i ndryshuar ato. Në anën tjetër, në lidhje me grupet e tjera të vendeve të punës në institucionet e sektorit publik (zyrtarë të autorizuar, ofrues shërbimesh publike dhe punonjës ndihmës-teknik), institucionet kanë lirinë për të regjistruar ose fshirë vende të caktuara në Katalog. Përveç faktit se institucionet janë të detyruara t'i dorëzojnë Ministrisë së shoqërisë informative dhe administratës (MSHIA) një shpjegim për arsyen pse kërkojnë ndryshimin e Katalogut, nuk ka mekanizma kontrolli dhe mënyra për të përcaktuar nëse dhe sa e justifikuar dhe e nevojshme është fshirja ose shtimi i një lloji të caktuar të vendit të punës në institucion.

Gjithashtu, nga analiza e rregullativës është vërtetuar se **nuk ka kufizime mbi numrin e ndryshimeve dhe plotësimeve të akteve për organizimin e brendshëm, përkatësisht sistematizimin e vendeve të punës**. Nga shqyrtimi i ueb-faqeve të disa ministrive, mund të përfundohet se institucionet shumë shpesh, me ndryshimin e rregullores për sistematizimin[[33]](#footnote-34), ndryshojnë llojin e arsimimit për një vend të caktuar pune, menjëherë para shpalljes së një njoftimi publik për mbushjen e atij vendi, çka lë hapësirë për dyshime se ndryshimi i llojit të arsimimit bëhet me qëllim, pra, paraprakisht dihet kandidati që do të zgjidhet dhe si kusht parashikohet pikërisht lloji i arsimimit që ka ai kandidat. Inkoherencat në njoftimet për punësim, në lidhje me llojin e arsimimit, shpesh janë subjekt i kritikave se jo gjithmonë punësohen kandidatët më të kualifikuar. Në këtë drejtim, si pjesë e analizës janë shqyrtuar njoftime publike për punësim në disa institucione, ku përcaktohet edhe lloji i arsimimit të nevojshëm për kryerjen e detyrave të punës për vendet e shpallura[[34]](#footnote-35) dhe mund të vlerësohet përshtatshmëria e llojit të arsimimit që kërkohet në njoftime në lidhje me llojin e vendit të punës dhe detyrat dhe përgjegjësitë e punës. Gjithashtu, **nuk është e qartë se cili lloj arsimimi formal do të konsiderohet i përshtatshëm për përshkrimin e vendit të punës dhe në çfarë mënyre do të përcaktohet cili është profili më i përshtatshëm i kandidatit** (me cilin profesion ose kualifikim arsimor) për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës për atë vend të caktuar të punës.

Një tjetër lloj inkonsistence që lë hapësirë të madhe për abuzim **është mungesa e një dispozite që tregon një lloj të caktuar arsimimi** të nevojshëm për kryerjen e punëve në një vend të caktuar pune. Për shumicën e vendeve të punës në institucionet e sektorit publik, në rregullativë nuk është përcaktuar një lloj specifik i arsimimit formal. Kjo do të thotë se sipas përshkrimit të qëllimeve dhe detyrave të punës për shumicën e vendeve në administratë, nuk janë të nevojshme njohuri të caktuara teorike dhe praktike në një fushë të caktuar. Në vend të kësaj, kandidati, përkatësisht nëpunësi administrativ, duhet të ketë një grup të caktuar të kompetencave të përgjithshme dhe të veçanta (profesionale) për kryerjen cilësore të punëve dhe detyrave të parashikuara në përshkrimin e vendit të punës, pra, të jetë në gjendje të arrijë qëllimet dhe rezultatet e dëshiruara në punë.

Në lidhje me zbatimin e parimit të përfaqësimit adekuat dhe të drejtë, analiza tregon se implementimi i këtij parimi perceptohet ekskluzivisht në mënyrë kuantitative, duke e parë përfaqësimin e komuniteteve etnike vetëm nëpërmjet përqindjes, dhe jo nga aspekti i kompetencave dhe kualifikimeve të kandidatëve. Megjithatë, në praktikë, gjatë procedurave të punësimit, vërehen anomali, veçanërisht kur bëhet fjalë për punësimin sipas Balancuesit. Abuzimet shpesh ndodhin në lidhje me deklarimet e kandidatëve për punë për përkatësinë e tyre në një komunitet të caktuar, të cilat ndryshojnë sipas llogaritjeve të Balancuesit. Në veçanti, ka një praktikë ku kandidatët për nëpunës administrativ shprehin përkatësi etnike të ndryshme, madje edhe kur aplikojnë për më shumë vende pune brenda të njëjtit njoftim për punësim në një institucion, në varësi të nacionalitetit të kërkuar për atë vend pune. Duke marrë parasysh faktin se përcaktimi i përkatësisë në një komunitet të caktuar është një ndjenjë personale dhe se është e pamundur të provohet përkatësia etnike e dikujt, sistemi shpesh abuzohet, duke lejuar që i njëjti kandidat të aplikojë në të njëjtën kohë si Maqedonas, Shqiptar, Rom, Serb, etj. Për të shmangur "Balancuesin", përdoret mobiliteti, d.m.th. nëse institucioni nuk mund të punësojë një anëtar të një komuniteti të caktuar për shkak të planit vjetor, atëherë ky person punësohet në një institucion tjetër ku ka vende të planifikuara për atë komunitet, e pastaj për ta kaluar më vonë në institucionin në të cilin për shkak të "Balancuesit" nuk ka mundur ta punësojë direkt. Këto dukuri ngrenë nevojën për të bërë ndryshime në sistemin e përcaktuar për zbatimin e parimit të përfaqësimit adekuat dhe të drejtë në punësimet në sektorin publik. Hulumtimi i Qendrës për menaxhimin e ndryshimeve për zbatimin e parimit të përfaqësimit adekuat dhe të drejtë në sektorin publik[[35]](#footnote-36) ofron një pasqyrë të detajuar të mangësive në procedurat e punësimit të nëpunësve administrativë dhe dobësive të veglës "Balancues".

**REKOMANDIME**

Të **kufizohet numri i ndryshimeve të akteve për sistematizimin e vendeve të punës**, veçanërisht ndryshimet në lidhje me llojin e arsimimit, për të parandaluar abuzimet gjatë procedurave të punësimit.

Të përcaktohen **udhëzime të qarta për përcaktimin e kualifikimeve të nevojshme arsimore** (lloji i arsimimit) për secilin vend pune në administratë, për të shmangur që kjo të definohet në bazë të vlerësimit të lirë të institucionit.

Të miratohet një **Kornizë për kompetencat e veçanta të punës** në përputhje me Ligjin për nëpunësit administrativ (LNA), të cilat do të jenë të nevojshme për kryerjen e punës në vende të caktuara, veçanërisht për profesionet horizontale në administratë.

Rekomandohet të merren masa për **të kufizuar abuzimet me përkatësi të një komuniteti,** vetëm për të fituar përfitime të caktuara. Një nga masat mund të jetë vendosja e një përmbajtjeje fikse në fushën për përkatësinë etnike në formularin elektronik (Profili i Kandidatit në faqen e internetit të Agjencisë për administratë) për kandidatët për vende pune në administratë. Përmbajtja e fushës "Përkatësia në komunitet" do të ishte e kufizuar në kohë (p.sh., 5 vjet), dhe ndryshimi i përmbajtjes në këtë fushë nuk do të realizohej menjëherë, por pas një periudhe të caktuar kohore (p.sh., pas 1 viti nga caktimi), me qëllim që të shmangen abuzimet për ndërrimin e përkatësisë së komunitetit me qëllim për një vend pune të caktuar që është shpallur në atë moment.

Rekomandohet që **përfaqësimi i drejtë në institucione të monitorohet sipas një metodologjie të standardizuar**, domethënë institucionet duhet të harmonizojnë mënyrën e mbledhjes dhe analizës së të dhënave në nivel vjetor dhe shumëvjeçar. Planet për punësim duhet të bazohen në të dhëna të sakta, duke përfshirë vlerësimin e lëvizjeve të stafit gjatë vitit, dhe jo vetëm në pensionimet e planifikuara.

**Të ndalohet që një punonjës i ri të merret nga një institucion tjetër** përmes procedurës së mobilitetit, për një periudhë prej më së paku dy vjet.

### 3.1.2 LIGJI PËR NËPUNËSIT ADMINISTRATIVË

Në kuadër të analizës së Ligjit për nëpunësit administrativ, janë përfshirë disa aspekte kyçe që ndikojnë në procesin e përzgjedhjes, punësimit dhe punës së nëpunësve administrativë në sektorin publik. Së pari, analiza u fokusua në kushtet për punësimin e nëpunësve administrativë, ku u shqyrtuan kërkesat dhe kriteret që kandidatët duhet të plotësojnë për t'u punësuar. Pjesa tjetër e analizës është dedikuar procedurës së punësimit, ku janë hulumtuar hapat dhe procedurat që duhet të ndiqen gjatë përzgjedhjes së nëpunësve administrativë. Vëmendje të veçantë iu kushtua formimit dhe rregullimit të komisioneve për seleksionim dhe punësim të nëpunësve administrativë, ku u analizua roli, përbërja dhe funksionet e tyre. Po ashtu, një pjesë e analizës është edhe formimi dhe kontributi i komisionit për revizionin e procedurave të punësimit, i cili luan një rol të rëndësishëm në sigurimin e një zbatimi të drejtë dhe transparent të procedurave të punësimit të nëpunësve administrativë.

Në nenin 17 të Rregullores për përmbajtjen dhe mënyrën e përgatitjes së akteve për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës, janë përcaktuar **kushtet për punësimin e punonjësve administrativë**, siç janë: kushtet e përgjithshme - të jetë shtetas i Republikës së Maqedonisë, të përdorë gjuhën maqedonase në mënyrë aktive,

të jetë i moshës madhore, të ketë aftësi të përgjithshme shëndetësore për vendin e punës dhe të mos ketë një dënim të formës së prerë që e ndalon të ushtrojë profesionin, veprimtarinë ose detyrën, dhe

“kushtet e veçanta: kualifikimet e nevojshme profesionale, përvoja e nevojshme e punës në fushë (stazhi i punës), kompetencat e nevojshme të përgjithshme dhe të veçanta (njohuri, aftësi dhe kapacitete për kryerjen e punës) dhe kritere tjera të nevojshme për kryerjen e punës në vendin konkret të punës“. Po ashtu, është përcaktuar se "në përcaktimin e kualifikimeve profesionale të nevojshme duhet të ceken lloji dhe niveli i arsimimit", i cili, si dhe kompetencat e tjera të veçanta, përcaktohen në aktin për sistematizimin e vendeve të punës të institucionit si kushte të veçanta për vendin e punës.

Kompetencat e përgjithshme të punës janë përcaktuar në Rregulloren për kornizën e kompetencave të përgjithshme për nëpunësit administrativë[[36]](#footnote-37), ndërsa kompetencat e veçanta të punës dhe kriteret e tjera të rëndësishme për vendin e punës përcaktohen nga institucioni, në lidhje me nivelin dhe nevojat e vendit të caktuar të punës.

**Procedura e punësimit** fillon me shpalljen e një njoftimi publik në faqen e internetit të Agjencisë për administratë, si dhe në të paktën tre gazeta ditore, nga të cilat njëra duhet të jetë në gjuhën që flasin të paktën 20% e qytetarëve që flasin një gjuhë zyrtare tjetër përveç gjuhës maqedonase. Afati për aplikimin e kandidatëve për njoftimin publik nuk mund të jetë më i shkurtër se 15 ditë dhe më i gjatë se 20 ditë nga dita e shpalljes në gazetat ditore. Procedura e përzgjedhjes për punësim të nëpunësve administrativë përbëhet nga tri faza: (1) përzgjedhja administrative, (2) provimi për nëpunës administrativ dhe (3) verifikimi i besueshmërisë së dëshmive dhe intervista.

**1. *Përzgjedhja administrative***  përbëhet nga kontrolli i të dhënave të shënuara në aplikimin për punësim në përputhje me kushtet e përcaktuara në njoftimin publik, dokumentet e bashkëngjitura në aplikim dhe vlerësimin e tyre. Në fazën e përzgjedhjes administrative, komisioni kryen një shqyrtim dhe verifikim të të dhënave të futura në aplikimin për punësim në përputhje me kushtet e përcaktuara në njoftimin publik dhe dokumentet e bashkëngjitura, për të përcaktuar nëse për të gjitha të dhënat e shënuara janë paraqitur dokumentet përkatëse dhe nëse të dhënat e futura përputhen me dokumentet e bashkëngjitura në aplikim. Gjatë kësaj faze kontrollohet përmbushja e kushteve të përgjithshme dhe të veçanta për vendin e punës (dëshmia për shtetësinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, dëshmia për aftësinë e përgjithshme shëndetësore, dëshmia për përfundimin e nivelit dhe llojit adekuat të arsimimit, certifikata për njohjen e programeve për punë zyre, certifikata për kalimin e provimit profesional/licencës/vërtetim në rast se është kusht i veçantë për vendin e punës, si dhe dëshmia për përvojën e nevojshme të punës në varësi të nivelit të vendit të punës). Pas përfundimit të verifikimit, për kandidatët që kanë dhënë të dhëna të sakta dhe kanë paraqitur dokumentet e nevojshme dhe përmbushin kushtet e përcaktuara në njoftimin publik, komisioni llogarit numrin e pikëve në përzgjedhjen administrative. Numri maksimal i pikëve për kualifikimet profesionale që një kandidat për nëpunës administrativ mund të fitojë është 33 pikë, të cilat arrihen si shumë e pikëve nga arsimimi formal - maksimum 30 pikë dhe pikët nga arsimimi joformal - maksimum 3 pikë. Arsimimi formal (për kategoritë B dhe C) vlerësohet sipas suksesit të arritur në të gjitha ciklet e studimeve dhe nga renditja e universitetit sipas listës së renditjes së universiteteve vendase në përputhje me Ligjin për arsim të lartë dhe për universitetet e huaja sipas Listë së Shanghai - ARWU (Renditja Akademike e Universiteteve të Botës), Times Higher Education – World University Rankings dhe QS World University Rankings. Arsimimi joformal vlerësohet në atë mënyrë që çdo certifikatë ose certifikatë profesionale e njohur ndërkombëtarisht që lidhet me një fushë të rëndësishme për vendin e punës vlerësohet me 1 pikë, duke u dhënë maximum 3 pikë për arsimim joformal. Përvoja e punës vlerësohet me maksimum 5 pikë, ndërsa njohja e programeve kompjuterike për punë zyre vlerësohet me 2 pikë. Më së shumti dhjetëfishi i kandidatëve më së miri të renditur krahasuar me numrin e pozitave për të cilat po zhvillohet procedura, kalojnë në fazën e ardhshme të seleksionimit. Nëse kandidati nuk përmbush ndonjë nga kushtet e përgjithshme dhe të veçanta për vendin e punës, ose nuk ka paraqitur dokumentin në aplikim, gjatë procesit të përzgjedhjes administrative do të përjashtohet dhe nuk mund të vazhdojë në fazat e tjera të procesit të përzgjedhjes.

**2. *Provimi për nëpunës administrativ*** përbëhet nga dy pjesë: pjesa profesionale dhe pjesa për verifikimin e njohurive në njërën nga tre gjuhët më të përdorura në BE (anglisht, frëngjisht, gjermanisht). Pjesa profesionale e provimit përfshin pyetje mbi rendin kushtetues, sistemin e vetëqeverisjes lokale, të drejtën administrative, procedurat administrative dhe kontestet administrative, si dhe pyetje të përgjithshme nga LPSP dhe LNA, si dhe Kodin e nëpunësve administrativë. Pyetjet në këtë pjesë kanë tri nivele kompleksiteti dhe sjellin pikë të ndryshme. Pjesa për verifikimin e njohurive në njërën nga tre gjuhët më të përdorura në Bashkimin Evropian (anglisht, frëngjisht, gjermanisht) gjithashtu ka tri nivele kompleksiteti për kategori të ndryshme të vendeve të punës për nëpunësit administrativë dhe sjellin të njëjtin numër të pikave (0.5 pikë për çdo pyetje). Provimi për nëpunës administrativë zhvillohet në mënyrë kompjuterike dhe organizohet dhe zbatohet nga Agjencia për administratë. Në këtë provim, kandidati mund të fitojë maksimum 40 pikë, me maksimum 25 pikë nga pjesa profesionale dhe maksimum 15 pikë nga pjesa për verifikimin e njohurive në njërën nga tre gjuhët më të përdorura në BE (anglisht, frëngjisht, gjermanisht). Më shumti pesëfishi i kandidatëve krahasuar me numrin e pozitave të shpallura kalojnë në fazën e ardhshme të përzgjedhjes.

**3. *Verifikimi i besueshmërisë së dëshmive dhe intervista*** është faza e tretë e procedurës së përzgjedhjes për punësimin e nëpunësve administrativë dhe përbëhet nga kontrolli i dokumenteve, i cili kryhet nga komisioni për përzgjedhjen e kandidatëve të paktën tri orë para fillimit të intervistës. Kandidatët janë të detyruar të sjellin për shqyrtim të gjitha dokumentet e përmendura në aplikimin e tyre në njoftimin publik, në origjinal ose kopje të verifikuar. Për kandidatët që nuk do të paraqesin dokumentet ose që nuk do të kalojnë verifikimin e besueshmërisë, procedura e përzgjedhjes përfundon. Kandidatët që kalojnë me sukses verifikimin e besueshmërisë së dokumenteve kanë të drejtë të vazhdojnë në intervistë (në formë gojore ose me shkrim). Intervista përbëhet nga.:

• Pyetje të përgjithshme - interesi dhe motivimi i kandidatit për vendin e punës, përvoja e mëparshme e punës (nëse ka pasur), pritshmëritë e kandidatit nga punësimi etj.;

• Pyetje të situatës - kompetencat e përgjithshme të punës për kategorinë që i takon vendi i punës;

• Pyetje profesionale ose detyra praktike - kompetencat e veçanta të punës që lidhen me fushën e vendit të punës; dhe

• Vlerësimi i aftësisë së kandidatit për t’u shprehur/shkruar në gjuhë letrare maqedonase.

Brenda tre ditëve pas intervistës, komisioni përgatit një listë renditjeje (sipas pikëve nga të tri fazat e përzgjedhjes) të kandidatëve të suksesshëm (minimum 60% të pikëve). Komisioni për përzgjedhje, nga listat përfundimtare të renditjes sipas vendeve të punës, zgjedh aq kandidatë të renditur më mirë me përkatësi në një komunitet për të cilin sipas planit vjetor të institucionit janë parashikuar punësime të reja, sa pozita kërkohen për atë vend pune, dhe brenda tre ditëve i propozon institucionit. Sekretari, ose drejtuesi i institucionit në të cilin nuk emërohet sekretar, brenda pesë ditëve pas marrjes së propozimit nga komisioni është i detyruar të marrë një vendim për zgjedhjen, kundër të cilit kandidati i pakënaqur ka të drejtë të paraqesë një ankesë brenda tetë ditëve në komisionin e instancës së dytë për vendimmarrje mbi ankesat në Agjencinë për administratë. Vendimi për zgjedhje i dërgohet kandidatit të zgjedhur dhe publikohet në faqen e internetit dhe në tabelën e njoftimeve të Agjencisë.

Sipas nenit 37 të Ligjit për nëpunës administrativë, formohet **Komision për përzgjedhje dhe punësim të nëpunësve administrativë** për çdo njoftim publik të shpallur për plotësimin e një vendi të punës në institucion. Komisioni përbëhet nga: një nëpunës administrativ nga Sektori për përzgjedhjen e kandidatëve në agjenci, i cili është kryetar i Komisionit dhe zëvendësi i tij; udhëheqësi i njësisë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore, përkatësisht nëpunësi administrativ që kryen detyrat lidhur me menaxhimin e burimeve njerëzore nëse nuk ka një njësi organizative në institucionin që punëson, si dhe zëvendësi i tij; udhëheqësit e njësive organizative ku plotësohen vendet e punës, përkatësisht mbikëqyrësit e drejtpërdrejtë nëse nuk ka udhëheqës, si dhe zëvendësit e tyre dhe/ose një nëpunës administrativ nga Ministria për sistemin politik dhe marrëdhëniet ndërmjet komuniteteve dhe zëvendësi i tij, nëse procedura zbatohet për organet e administratës shtetërore.

Në nenin 19 të ligjit është rregulluar formimi, përbërja dhe puna e **Komisionit për revizion të procedurave të punësimit**. Ky komision është një mekanizëm kontrolli në lidhje me ligjshmërinë e procedurave për punësimin e nëpunësve administrativë. Komisioni përbëhet nga një kryetar dhe zëvendësi i tij të nominuar nga ministri për shoqërinë informative dhe administratën, një anëtar dhe zëvendësi i tij nga radhët e punonjësve në Agjenci, si dhe një anëtar dhe zëvendësi i tij nga publiku profesional dhe shkencor. Ky komision, pas çdo tremujori, kryen revizionin e të paktën njëzet procedurave për përzgjedhje të zgjedhura rastësisht që janë realizuar në atë tremujor. Nëse vëren mangësi, ai është i detyruar të dërgojë menjëherë një raport për mangësitë te drejtori i Agjencisë, te Inspektorati shtetëror i administratës dhe te institucioni që punëson. Mangësitë në procedurën e përzgjedhjes janë bazë për anulimin e njoftimit për punësimin e nëpunësve administrativë.

**КЛУЧНИ НАОДИ**

**GJETJET KRYESORE**

Për shumicën e vendeve të punës në institucionet e sektorit publik, rregullorja nuk përcakton një lloj specifik të arsimimit formal, që jep një **liri për institucionet të sistematizojnë çdo lloj arsimimi që ato sipas vlerësimit të tyre të lirë e konsiderojnë të përshtatshëm**. Kjo do të thotë se, sipas përshkrimit të objektivave dhe detyrave të shumicës së vendeve të punës në administratë, nuk janë të nevojshme njohuri teorike dhe praktike specifike në një fushë të caktuar, por kandidati, përkatësisht nëpunësi administrativ, duhet të ketë një grup të caktuar të kompetencave të përgjithshme dhe të veçanta (profesionale) për të kryer në mënyrë cilësore detyrat dhe punët e parashikuara në përshkrimin e vendit të punës, domethënë të jetë në gjendje të arrijë objektivat dhe rezultatet e dëshiruara në punë.

Po ashtu, duke pasur parasysh se fazat e procedurës së punësimit janë eliminuese, çdo kandidat që nuk ka llojin e arsimimit për vendin e caktuar të punës, i cili konsiderohet i përshtatshëm nga institucioni, **nuk mund të vazhdojë në procedurën e mëtejshme të përzgjedhjes dhe të tregojë nëse dhe në çfarë mase i ka kompetencat e përgjithshme dhe të veçanta** për kryerjen e detyrave të punës.

Mënyra e pikëzimit gjatë përzgjedhjes së kandidatëve për nëpunës administrativë është e përcaktuar në Urdhëresën për realizimin e procedurës së punësimit të nëpunësve administrativë. Sipas kësaj, kandidati për nëpunës administrativ mund të fitojë deri në 30 pikë për arsimimin formal, ndërsa për zotërimin e kompetencave të veçanta të nevojshme për kryerjen e detyrave dhe punëve të parashikuara në përshkrimin e vendit të punës, mund të fitojë maksimum 6 pikë.

Kualifikimet profesionale të kandidatit për nëpunës administrativ në procedurën e përzgjedhjes për punësim llogariten si shumë e pikëve për arsimimin formal dhe joformal. Numri maksimal i pikëve për kualifikimet profesionale që një kandidat mund të fitojë është 33 pikë, e cila arrihet si shumë e pikëve nga arsimimi formal - maksimumi 30 pikë dhe pikëve nga arsimimi joformal - maksimumi 3 pikë. Pikët për arsimimin formal për kandidatët për nëpunës administrativë llogariten si shumë e prodhimit të pikëve për suksesin mesatar të kandidatit dhe pikëve nga rendi i institucionit të arsimit të lartë për ciklin e duhur të studimeve, për të gjitha ciklet e studimeve që kandidati i ka përfunduar. Megjithatë, duke pasur parasysh se arsimi minimal i nevojshëm për kategoritë B dhe C është arsimi i lartë, shumë rrallë, pothuajse kurrë, në aktet për sistematizimin e institucioneve nuk ka vende pune për të cilat kërkohet një diplomë nga cikli i dytë ose i tretë të studimeve. Një problem në procedurën e përzgjedhjes së kandidatit për nëpunës administrativ ndodh kur lloji i arsimit nga cikli i dytë ose i tretë është ndryshe nga ai i ciklit të parë të studimeve. Në këtë rast, dhe në praktikë, vështirësohet mundësia për llogaritjen kumulative të pikëve nga arsimimi formal i kandidatit të fituara në ciklin e parë, të dytë dhe të tretë të studimeve, domethënë nuk merren parasysh cikli i dytë dhe i tretë i arsimit nëse janë në një fushë të ndryshme nga cikli i parë. Kjo qasje **nuk e konsideron si përparësi ndërdisiplinaritetin në arsimim, por si një mangësi** në procedurën e punësimit të nëpunësve administrativë.

Procesi i verifikimit të zotërimit të kompetencave të përgjithshme dhe/ose të veçanta të nevojshme për kryerjen e detyrave dhe punëve të caktuara në një vend pune mund të problematizohet, veçanërisht në fazën e parë – përzgjedhja administrative. Kriteret e përcaktuara në nenin 21, paragrafi 1, pika 2 të Ligjit për nëpunësit administrativë (“kualifikimet e nevojshme profesionale, përvoja e punës në fushë, kompetencat e përgjithshme dhe të veçanta të punës dhe kriteret e tjera të rëndësishme për vendin e punës”) shpeshherë janë të paplotësuara në përshkrimin e vendit të punës në aktet për sistematizimin e vendeve të punës në institucione, e kjo do të thotë se **nuk ekzistojnë kompetenca të veçanta të definuara paraprakisht, duke e lënë këtë në vlerësimin e lirë të komisionit për përzgjedhje, që është ajo që do të llogaritet si kompetencë e preferuar e veçantë e punës,** dhe se kjo ngre dilemë nëse fundja do të verifikohen dhe vlerësohen kompetencat e veçanta të punës duke pasur parasysh mungesën e një definicioni të qartë, dhe akoma më pak një kornizë për vlerësimin e shkallës së zotërimit të tyre.

Sipas gjetjeve të Entit shtetëror për revizion[[37]](#footnote-38), ekziston një rrezik i konsiderueshëm për korrupsion dhe **abuzim të sistemit, i cili është identifikuar në fazën e dytë të procedurës së përzgjedhjes, konkretisht në fazën e testit për nëpunës administrativ**. Dobësitë në mbrojtjen e sistemit të informacionit për realizimin e testit hapin mundësinë për ndërhyrje të jashtme në rezultatet e kandidatëve[[38]](#footnote-39).

Ajo që gjithashtu është problematike është raporti mes pikëve nga secila nga fazat e përzgjedhjes. Në fazën e parë – përzgjedhja administrative, në fazën e dytë kalojnë maksimum 10 herë më shumë kandidatë se numri i realizuesve për të cilët realizohet procedura, dhe të cilët ishin më së miri të renditur në këtë fazë. Në fazën e dytë – testi për nëpunës administrativ – në procedurë të mëtejme vazhdojnë maksimumi pesë herë më shumë kandidatë se numri i realizuesve për të cilët realizohet procedura, dhe që ishin renditur më së miri në të dy fazat e mëparshme të procedurës së bashku. Megjithatë, në fazën e tretë – verifikimi i dokumenteve dhe intervista – diferenca në pikë mes kandidatëve të parë dhe të fundit nga fazat e mëparshme të përzgjedhjes është më e vogël se shuma e pikëve në fazën e tretë të përzgjedhjes, që do të thotë se në fazën e intervistës, si faza përfundimtare, komisioni përmes pikëzimit të tij **mund të bëjë një kthesë të plotë në renditje, kështu që kandidati i renditur i fundit mund të dalë si i pari**, nëse e vlerësojnë me pikët më të larta në krahasim me kandidatët e tjerë. Prandaj, **është diskutabile sa objektiv është vlerësimi në intervistë.**

**Përbërja e Komisionit për përzgjedhje** është gjithashtu një nga mangësitë më të mëdha të zgjidhjes ligjore aktuale dhe një derë e hapur për ndikime të jashtme në proces. Duke marrë parasysh se anëtarët e komisionit janë nga radhët e punonjësve të institucionit për nevojat e të cilit shpallet njoftimi publik**,** ata janë **nën presion të vazhdueshëm nga drejtuesit më të lartë për të favorizuar kandidatin e dëshiruar për vendin e punës,** duke siguruar kështu renditjen e tij në pozitat më të larta dhe punësimin e tij. Kjo është padyshim e mundur, pasi pikëzimi që bëhet në fazën e tretë të procedurës – faza e verifikimit të dokumenteve dhe intervista – mund të ndryshojë plotësisht rezultatin e procedurës, nëse kandidati i dëshiruar i kalon dy fazat e para të procesit.

Në lidhje me **Komisionin për revizionin e procedurave të punësimit** janë identifikuar gjithashtu mangësi të rëndësishme. Në veçanti, ligji nuk përcakton mënyrën se si emërohen anëtarët e Komisionit (p.sh. nëpunës administrativë udhëheqës, minimumi i përvojës së punës etj.). Raportet e Komisionit nuk shpallen publikisht dhe publiku nuk ka pasqyrë se sa procedura dhe cilat ishin subjekt i revizionit, në cilat institucione dhe nëse janë konstatuar mangësi. Nuk ka të dhëna sipas të cilave mund të vlerësohet efikasiteti dhe efektiviteti i punës së Komisionit për revizion. Nuk ekziston asnjë njoftim ose raport për punën e Komisionit për revizion, duke vënë **në dyshim ekzistencën dhe funksionimin e tij, as që është regjistruar ndonjë rast i anulimit të një njoftimi publik për shkak të mangësive të konstatuara nga ky komision.**

**REKOMANDIME**

*Препораки:*

Rekomandohet të shqyrtohet mundësia për ndryshimin e Ligjit për punonjësit në sektorin publik (LPSP) në drejtim të ofrimit të opsionit për **krijimin e sistematizimeve të hapura** (pa një lloj të caktuar të arsimimit për vende të caktuara të punës), por të mbështetura me kompetenca profesionale të përcaktuara për kryerjen e objektivave dhe punëve të përshkruara në përshkrimin e vendit të punës. Kjo qasje do të hapë mundësinë që të gjitha profilet arsimore të kenë qasje për punësim në administratë, por njëkohësisht do të kontribuonte për një sistem më efikas dhe cilësor për seleksionimin dhe punësimin e personelit të specializuar në institucionet e sektorit publik. Në këtë mënyrë, lloji i arsimimit nuk do të jetë faktor eliminues në procedurën e punësimit, por kompetencat dhe/ose përvoja e punës së kandidatëve.

Rekomandohet ndryshimi i Ligjit për punonjësit në sektorin publik në drejtim të hapjes së mundësive për **vlerësimin kumulativ të niveleve të ndryshme të arsimimit** të kandidatëve, si dhe për të vendosur një theks më të madh mbi arsimimin joformal si një mjet për zhvillimin e kompetencave profesionale. Ky ndryshim do të kontribuonte jo vetëm në përmirësimin e cilësisë së kandidatëve në procesin e seleksionimit për punësim, por gjithashtu mund të ketë një rëndësi të veçantë në procedurat për avancimin në karrierë. Gjithashtu, rekomandohet të shqyrtohet mundësia e një qasjeje të pa unifikuar në vlerësimin e kandidatëve në varësi të nivelit të vendit të punës. Kjo do të thotë se, për vendet e punës në nivele më të ulëta (për shembull, ndihmës bashkëpunëtor), mesatarja e arsimimit mund të ketë një faktor më të madh peshe, ndërsa për nivelet e larta të vendeve të punës (për shembull, këshilltarë, drejtues etj.), kriteret kryesore duhet të jenë përvoja dhe kompetencat e veçanta të punës.

Rekomandohet revidimi i procedurës për punësimin e nëpunësve administrativë në drejtim të **barazimit të vlerës së kualifikimeve profesionale të fituara në procesin e arsimit formal dhe zotërimit të kompetencave adekuate të punës (të përgjithshme dhe të veçanta)** për kryerjen e detyrave dhe punëve të caktuara në administratë.

Rekomandohet zhvillimi i një sistemi për përkufizimin e një **Kornize të kompetencave të veçanta (profesionale)** sipas modelit të Kornizës së kompetencave të përgjithshme të punës. Ky proces mund të fillojë me zhvillimin e një kornize të kompetencave profesionale për profesionet horizontale në administratë, pas së cilës çdo institucion do të zhvillonte individualisht kompetencat profesionale për vendet e punës që janë specifike për fushën e tij të kompetencave.

Rekomandohet të mundësohet **verifikimi i të dhënave në sistemin elektronik për zhvillimin e testit** për nëpunës administrativ, në mënyrë që të parandalohen persona të tjerë, përveç kandidatit, të përgjigjet në pyetjet në testin për nëpunës administrativ. Agjencia për Administratën duhet të përgatisë dhe miratojë politika dhe procedura TI, me qëllim të definimit të rregullave dhe përgjegjësive të përdoruesve të sistemit të informacionit të Agjencisë dhe që ato të implementohen në mënyrë të duhur.

Rekomandohet që në procesverbalet e kësaj faze të procedurës të regjistrohen të gjitha provat për verifikimin e kompetencave të përgjithshme dhe të veçanta të kandidatëve, duke mundësuar kështu një transparencë më të madhe të procesit dhe një zgjedhje më efikase të kandidatit më të mirë për vendin e punës. Gjithashtu, rekomandohet të shqyrtohet mundësia që **intervista të zhvillohet në prani të të gjithë kandidatëve**, në një procedurë të hapur, të ndershme dhe transparente.

Rekomandohet **profesionalizimi i Komisionit për përzgjedhje dhe punësimin e nëpunësve administrativë**. Në vend të formimit të komisioneve për përzgjedhje për çdo procedurë veçmas, duhet të formohet **një komision i pavarur dhe profesional** për zgjedhje dhe punësim me anëtarë të jashtëm, të cilët do të ndërroheshin çdo gjashtë muaj.

Rekomandohet që të parashikohen **kritere për emërimin e anëtarëve të Komisionit për revizion** të procedurave të punësimit, ose të parashikohet një mekanizëm tjetër më adekuat i kontrollit mbi procedurat e punësimit.

## 3.2. PUNËSIMET E PËRKOHSHME

Në kuadër të analizës së kornizës ligjore që rregullon punësimet e përkohshme në sektorin publik, hulumtimi përfshiu disa aspekte kryesore nga rregullativa ligjore që përcaktojnë kushtet dhe procedurat për punësimet e përkohshme. Së pari, u analizuan dispozitat në Ligjin për punonjësit në sektorin publik, konkretisht nenin 22, paragrafi (1), i cili saktësisht përcakton rastet kur institucionet kanë të drejtë të plotësojnë një vend pune përmes nënshkrimit të një kontrate për punësim për një kohë të caktuar.

**Ligji për punonjësit në sektorin publik** në nenin 22, paragrafi (1) saktësisht përcakton rastet kur institucionet mund të plotësojnë një vend pune përmes nënshkrimit të një kontrate për punësim për një periudhë kohore të caktuar, dhe ato përfshijnë:

* zëvendësimi i një punonjësi që mungon përkohësisht, që mungon për më shumë se një muaj;
* rritja e përkohshme e volumit të punës;
* punë sezonale;
* aktivitetet e paparashikuara afatshkurtra që paraqiten gjatë kryerjes së aktivitetit kryesor të punëdhënësit;
* punë në projekt ose
* për plotësimin e vendeve të punës për nëpunësit e kabinetit dhe këshilltarët e veçantë.

Ligji përcakton për secilin nga këto raste kohën për të cilën mund të nënshkruhen kontratat. Megjithatë, Ligji për punonjësit në sektorin publik (LPSP) nuk specifikon se cilat detyra pune mund të kryejnë këta individë, nëse ato mund të aplikohen për pozitat udhëheqëse, ose nëse mund të kryejnë detyra që zakonisht i kryejnë punonjësit që kanë statusin e nëpunësve administrativë (me provimin e kaluar), përkatësisht ofruesit e shërbimeve.

Në lidhje me punësimin për një periudhë të caktuar, ligji ofron mundësinë e angazhimit të punonjësve në dy mënyra: përmes njoftimeve publike ose përmes agjencive për punësim të përkohshëm. Komisioni shtetëror për parandalimin e korrupsionit në strategjinë kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave 2021-2025[[39]](#footnote-40), në fushën horizontale 4.2. punësimet në sektorin publik, si masë të parë parashikon heqjen e mundësisë për punësim të përkohshëm përmes agjencive për punësim të përkohshëm. Kjo është për shkak se, kur përdoren agjencitë për punësim të përkohshëm në bazë të prokurimit publik, nënshkruhet një kontratë me ndonjë agjenci për punësim të përkohshëm, e cila më pas ofron individë të punësuar në agjenci për të kryer punë në institucionet publike. Në këtë rast, institucionet nuk kanë ndonjë kontratë punësimi me të punësuarit, as mund t'i thërrasin ata në përgjegjësi për moskryerjen e detyrave të punës. Në këtë situatë, individët janë të punësuar në agjencitë për punësim të përkohshëm, por vetëm kryejnë detyra në institucionet. Institucionet paguajnë agjencive një kompensim për përdorimin e këtyre individëve, dhe nga këto mjete, agjencitë paguajnë paga dhe mbajnë një pjesë si komision për vete. Për më tepër, me përdorimin e agjencive për punësim të përkohshëm, nuk shpallet fare një njoftim publik dhe nuk merret parasysh kualifikimi i punonjësve, përkatësisht nëse ata kanë kompetencat e nevojshme për vendet e punës. Po ashtu, përdorimi i agjencive për punësim të përkohshëm ndikon në fshehjen e numrit real të punonjësve në sektorin publik, pasi këta individë nuk regjistrohen si të punësuar në institucionet shtetërore. Prandaj, një opsion shumë më i pranueshëm është që në rast të nevojës për punësim të përkohshëm, të përdoren njoftimet publike, të ketë një procedurë të hapur, të ndershme dhe transparente, dhe që vendet e punës të jenë të aksesueshme për të gjithë personat e interesuar, duke u siguruar që në proces të punësohen kandidatët më të mirë.

Veçanërisht e diskutueshme është dispozita në nenin 22, paragrafi 15 të Ligjit për punonjësit në sektorin publik, e cila parashikon mundësinë që një person i punësuar **përkohësisht për të zëvendësuar një punonjës që mungon**, nëse punonjësi që mungon nuk kthehet në punë as pas skadimit të dy viteve, marrëdhënia e punës së punonjësit që e zëvendëson të **transformohet nga e caktuar në të pacaktuar**, me miratim paraprak të organit të autorizuar për dhënien e miratimit në planin vjetor të punësimit të institucionit në lidhje me buxhetin. Kjo mundësi ligjore lë hapësirë për të anashkaluar procedurën e rregullt të punësimit, duke lejuar transformimin e marrëdhënies së punës nga e caktuar në të pacaktuar pa ndjekur një procedurë të duhur..

Po ashtu, analiza u fokusua në **Ligjin për transformimin në marrëdhënie të rregullt të punës, të miratuar në vitin 2015.** Ky ligj luan një rol të rëndësishëm në rregullimin e proceseve kalimtare dhe të drejtave të individëve që janë të punësuar përkohësisht në sektorin publik. Analiza e këtij ligji ofron kuptim të hollësishëm të procedurave dhe të drejtat që kanë individët që transformohen nga punonjës të përkohshëm në punonjës të rregullt në sektorin publik.

Ligji për transformimin në marrëdhënie të rregullt të punës ishte i destinuar për përdorim të njëhershëm. Në nenin 2, paragrafi 1 të Ligjit thuhet se "Transformimi në marrëdhënie pune të pacaktuar do të përdoret ekskluzivisht për individët nga neni 1 i këtij ligji, të cilët kryejnë punë mbi bazën e një kontrate për një periudhë prej të paktën 3 muajsh, llogaritur deri më 30.11.2014, dhe që gjithashtu kanë kontrata të vlefshme në momentin e transformimit të marrëdhënies së punës." Në nenin 8 thuhet se "Institucionet nuk guxojnë të angazhojnë individë për kryerjen e punës fizike dhe/ose intelektuale, mbi bazën e një kontrate në vepër, më shumë se 1% të numrit të përgjithshëm të punonjësve në fund të vitit paraprak, ose më shumë se tre individë në institucionet ku numri total i punonjësve është më pak se 300 persona." Gjithashtu, ligji përcakton se "Institucionet nuk guxojnë të angazhojnë individë për kryerjen e punës fizike dhe/ose intelektuale, mbi bazën e një kontrate në vepër për një periudhë më të gjatë se 24 muaj." Neni 9 parashikon një përjashtim që lejon "institucionet të angazhojnë individë mbi përqindjen e përcaktuar dhe për një periudhë më të gjatë se ajo e parashikuar, pas miratimit paraprak nga Ministria e financave." Kjo do të thotë se nëse institucioni ka mjaftueshëm burime financiare në buxhet për të angazhuar më shumë individë se sa është parashikuar me ligj, atëherë mund ta bëjë këtë, pas miratimit paraprak nga Ministria e financave, duke nënkuptuar se nuk ka kufizime për numrin e individëve të angazhuar, për sa kohë që buxheti i institucionit e mundëson atë.

**GJETJET KRYESORE**

Në Ligjin për punonjësit në sektorin publik **nuk përcaktohen kushtet e veçanta për vendet e punës që do të aplikohen për punësimet e përkohshme** (përvoja, kualifikimet profesionale, detyrat dhe përgjegjësitë). Kjo lë hapësirë që çdo kandidat të angazhohet për çdo pozitë pune në institucion, pavarësisht nga arsimimi ose kualifikimet e tij profesionale dhe përvoja e punës. Kjo do të thotë se si punonjës të përkohshëm në një vend pune në administratë, institucioni mund të angazhojë një kandidat që përmbush vetëm kushtet minimale në kategorinë e nëpunësve administrativë në të cilën bie ky vend pune.

Dispozita në Nenin 22, paragrafi 15 të LPSP lë hapësirë për të anashkaluar procedurën e rregullt të punësimit, duke lejuar **transformimin automatik të marrëdhënies së punës nga e përkohshme në të rregullt** pas dy vjetësh angazhimi të përkohshëm për të zëvendësuar një punonjës në mungesë.

**Nuk është e saktësuar në cilat raste mund të përdoren shërbimet nga individë të jashtëm mbi bazën e kontratave në vepër** (për shembull, për kryerjen e detyrave për të cilat aktualisht institucioni nuk ka punonjës), si kriter për marrjen e miratimit për mjete financiare.

Ligji për transformimin në marrëdhënie të rregullt të punës vazhdon të aplikohet, pra **akoma po kryhen transformime nga punësim të përkohshëm në të rregullt** për punonjësit në institucionet e sektorit publik, pas miratimit paraprak nga Ministria e Financave dhe **pa kufizim të numrit** të punonjësve të përkohshëm, për sa kohë që në buxhetin e institucioneve janë siguruar mjete për këtë qëllim. Me aplikimin e dispozitave të Ligjit për transformimin në marrëdhënie të rregullt të punës, **anashkalohet procedura ligjore për punësim dhe principi i punësimit të bazuar në meritë**. Në bazë të këtij ligji, transformimi nga punësimet e përkohshme në institucionet shtetërore dhe ato të sektorit publik bëhet pa shpalljen e një njoftimi publik. Individët që punësohen në këtë mënyrë ndodhen në një pozitë më të favorshme në krahasim me ata kandidatë që aplikojnë përmes njoftimit publik dhe kalojnë të gjitha fazat e procedurës, **gjë që është në kundërshtim me parimin e qasjes së barabartë në vend të punës**, të parashikuar në nenin 5 të Ligjit për Punonjësit në Sektorin Publik.

**REKOMANDIME**

Në drejtim të shmangies së mundësive për korrupsion, rekomandohet **të parashikohet një procedurë e saktë për punësim për kohë të caktuar**. Kjo procedurë do të përcaktojë kur, si, në cilat rrethana, për sa kohë dhe për cilat pozita është e mundur të angazhohet një punonjës për një periudhë të caktuar në përputhje me ligjin.

Rekomandohet të rishikohet dispozita në nenin 22, paragrafi 15, pasi Ligji për Punonjësit në sektorin publik tashmë përmban një dispozitë **që përcakton nën cilat kushte transformohet kontrata nga koha e caktuar në të pacaktuar**.

Gjithashtu, rekomandohet që **kontratat në vepër të përdoren vetëm në raste përjashtuese dhe sipas kriterëve të saktë** (cili profil mund të angazhohet, nën cilat kushte, për çfarë kompensimi, për cilat detyra dhe përgjegjësi saktë të caktuara, kohëzgjatja e angazhimit, etj.).

# ANEKS 1 – PLAN VEPRIMI PËR IMPLEMENTIMIN E REKOMANDIMEVE

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GJETJE** | **REKOMANDIME** | **AKTIVITETE** | **INDIKATORË** | **INSTITUCIONET KOMPETENTE** | **AFATI I REALIZIMIT** |
| **PROCEDURAT E PUNËSIMIT PËR NËPUNËSIT ADMINISTRATIVË** | | | | | |
| **Nuk ka kufizime për numrin e ndryshimeve të akteve për sistematizimin, që lejon që lloji i arsimit të ndryshohet sipas preferencave për një kandidat të caktuar para shpalljes së njoftimit, si dhe gjatë procesit të ngritjes në detyrë ose mobilitetit të brendshëm** | Të kufizohet numri i ndryshimeve të akteve për sistematizimin e vendeve të punës, veçanërisht për ndryshimet në lidhje me llojin e arsimit, për të parandaluar abuzimet gjatë proceseve të punësimit | 1. Ndryshime dhe shtesa në Ligjin për punonjësit në sektorin publik (LPSP) | 1. Ndryshime dhe shtesa të miratuara në LPSP | MAP | Prill – Мај 2025 |
| **Nuk ka udhëzime të qarta për përcaktimin e kualifikimeve arsimore të nevojshme për çdo vend pune në administratë, dhe institucionet e përcaktojnë llojin e nevojshëm të arsimit sipas vlerësimit të tyre të lirë** | Lloji i arsimit të mos jetë faktor eliminues në procesin e punësimit, përkatësisht të krijohet një kornizë dhe standarde për profesione për vende të caktuara të punës, të definohet një kornizë kompetencash, ndërsa përvoja e punës të jetë një nga kushtet për plotësimin e vendeve të punës, duke aplikuar parimin e meritës; | 1. Ndryshime në Ligjin për nëpunës administrativë (LNA) | Ndryshime të miratuara në LNA | MAP | Prill – Мај 2025 |
| 2. Zhvillimi i një kornize dhe standardeve për profesione për vende të caktuara të punës në administratë | 2. Hartimi dhe miratimi i një kornize dhe standardeve për profesione për vende të caktuara të punës në administratë | MAP | Nëntor 2024 – Мај 2025 |
| 3. Zhvillimi i një kornize të kompetencave profesionale për profesionet horizontale në administratë, sipas së cilës, si shembull, ministritë përkatëse do të zhvillojnë një kornizë të kompetencave profesionale për aktivitetet specifike në kompetencën e tyre | 3. Kornizë e hartuar dhe e miratuar për kompetencat profesionale për profesionet horizontale në administratë, sipas së cilës, si shembull, ministritë përkatëse do të zhvillojnë një kornizë të kompetencave profesionale për aktivitetet specifike në kompetencën e tyre | MAP | Nëntor 2024 – Prill 2025 |
| 2. Zhvillimi i një akti nënligjor për procedurën e punësimit në organet shtetërore | Një akt nënligjor i miratuar për procedurën e punësimit në organet shtetërore | MAP;  Qeveria e RMN dhe  АА | Nëntor 2024 – Мај 2025 |
| **Shpërndarje e pabarabartë e raportit të pikëve në çdo fazë të procesit të punësimit, duke lejuar manipulime me numrin e pikëve në fazën e fundit dhe ndryshime në renditjen e kandidatëve. Mungesa e transparencës në intervistë dhe mundësia për të ndryshuar ndjeshëm renditjen e kandidatëve pas kësaj faze** | 1. Shpërndarja objektive dhe e barabartë e pikëve në secilën fazë të procesit të punësimit të nëpunësve administrativë | 1. Ndryshime dhe shtesa në Ligjin për nëpunës administrativë. | 1. Ndryshime dhe shtesa të miratuara të LNA | MAP dhe  АА | Prill – Мај 2025 |
| 2. Intervista të zhvillohet në prani të të gjithë kandidatëve, duke mundësuar kështu një transparencë më të madhe në proces | 2. Ndryshime dhe shtesa në Urdhrin për zbatimin e procedurës për punësimin e nëpunësve administrativë, veçanërisht dispozitat që rregullojnë mënyrën e pikësimit në secilën fazë. | 2. Ndryshime dhe shtesa të miratuara të Urdhërit | Qeveria e RMV  МAP | Tetor – Dhjetor 2024 |
| 3. Zhvillimi i një udhëzuesi për zhvillimin e intervistave në procesin e punësimit të nëpunësve administrativë | 3. Një udhëzues i hartuar dhe miratuar për zhvillimin e intervistave në procesin e punësimit të nëpunësve administrativë. | MAP dhe  АА | Tetor – Nëntor 2024 |
| 4. Doracak dhe trajnim për një proces të drejtë dhe transparent, procedurë e hapur për punësim | 4. I hartuar dhe i miratuar një udhëzues dhe trajnim për një proces të drejtë, transparent dhe të hapur të punësimit | MAP dhe  АА | Tetor – Nëntor 2024 |
| 5. Trajnime t ë realizuara për procedurë të punësimit | MAP dhe  АА | Dhjetor 2024– Prill 2025 |
| **Nuk ka kritere për emërimin e anëtarëve të komisioneve për përzgjedhje** | Në vend të komisioneve për përzgjedhje për secilën procedurë punësimi veçmas, të formohet një komision i pavarur profesional, me anëtarë të jashtëm që do të ndërrohen çdo gjashtë muaj; | 1. Ndryshime dhe shtesa në Ligjin për nëpunës administrativë | Ndryshime dhe shtesa të miratuara të LNA | MAP | Prill – Мај 2025 |
| 2. Centralizim dhe profesionalizim i komisioneve me intervenim në aktin nënligjor për trajnime dhe anëtarë të komisioneve | Ndryshime të miratuara të aktit nënligjor | MAP dhe  АА | Tetor – Nëntor 2024 |
| 3. Trajnime për implementim praktik të akteve (realizimi i intervistave...) | Trajnime të realizuara | MAP dhe  АА | Dhjetor 2024-Prill 2025 |
| **Nuk ka kritere për emërimin e anëtarëve të Komisionit për Revizion të Procedurave të Punësimit të Nëpunësve Administrativë. Nuk ekziston një raport i publikuar publikisht për revizionin e kryer nga Komisioni, as nuk është regjistruar një procedurë punësimi e anuluar në bazë të raportit të tij. Komisioni në praktikë nuk funksionon dhe vihet në dyshim qëllimi i ekzistencës së tij.** | Të parashikohet një mekanizëm tjetër më i përshtatshëm i kontrollit të procedurave të punësimit, pasi në këtë mënyrë nuk arrihen efektet e dëshiruara në lidhje me kontrollin. | 1. Ndryshime dhe të LNA | Ndryshimet e miratuara të LNA | MAP dhe  АА | Prill – Мај 2025 |
| 2. Miratimi i një akti nënligjor me të cilin do të vendoset një procedurë për kontrollin e ligjshmërisë së procedurave të punësimit (Miratimi i Rregullores dhe procedurave të brendshme për punën e komisionit për revizionin e procedurave). | Akti nënligjor i miratuar | MAP,  АА | Tetor – Dhjetor 2024 |
| **Nuk ka një procedurë të shkruar për sigurinë TI të sistemit informatik në Agjencinë për Administratë. Për këtë arsye, nuk ka mundësi për të ndjekur dhe regjistruar qasjen në sistem, kontrollin e qasjes në ambiente të Agjencisë dhe monitorimin e log-eve në sistemet TI. Kjo krijon mundësi për hyrje të paautorizuar në sistemin kompjuterik dhe manipulime gjatë provimit për nëpunës administrativ** | Të mundësohet verifikimi i të dhënave në sistemin elektronik për provimin, për të parandaluar që individë të tjerë, përveç kandidatit, të përgjigjen në pyetjet e provimit për nëpunës administrativ; | Vendosja e një procedure të shkruar për sigurinë TI të sistemit informatik të Agjencisë për administratë (AA). | Një procedurë e miratuar për sigurinë e sistemit informatik të Agjencisë për administratë (AA). | АА | Tetor – Dhjetor 2024 |
| **BALANCUESI** | | | | | |
| **Abuzimi me Balancuesin në proceset e punësimit përmes ndryshimeve të shpeshta të deklaratës për përkatësinë etnike.** | Të kufizohen abuzimet për përkatësinë në një komunitet të caktuar vetëm për të fituar përfitime të caktuara duke bërë që përmbajtja e fushës që lidhet me përkatësinë etnike në aplikimin elektronik të jetë fikse dhe të mos mund të ndryshohet për një periudhë të caktuar kohore | 1. Ndryshime dhe shtesa në Ligjin për punonjësit në sektorin publik. (LPSP) | Ndryshime dhe shtesa të miratuara në LPSP | MAP | Prill -Мај 2025 |
| 2. Ndryshime dhe shtesa në Urdhëresën për Punësime | Ndryshime dhe shtesa në Urdhëresë të miratuara | Qeveria e RMV, MAP | Tetor – Dhjetor 2024 |
| **Përmes mobilitetit (marrja e punonjësve administrativë) po abuzohet me "balancuesin"** | Të vendoset një ndalim që një punonjës i sapoemëruar të merret nga një institucion tjetër përmes procedurës së mobilitetit, për një periudhë prej të paktën dy vjet | Ndryshime dhe shtesa në LPSP |  | MAP | Prill -Мај 2025 |
| **PUNËSIMET E PËRKOHSHME** | | | | | |
| **Nuk përcaktohen kushte të veçanta për punësimet e përkohshme (përvoja, kualifikimet profesionale, detyrat dhe përgjegjësitë), dhe me mundësinë e përdorimit të agjencive për punësim të përkohshëm, plotësisht anashkalohet procedura transparente për punësim për një periudhë të caktuar** | 1. Të hiqet mundësia e përdorimit të agjencive për punësim të përkohshëm, të parashikohet një procedurë e saktë për punësim për kohë të caktuar dhe të përcaktohen kushtet e veçanta që duhet të përmbushin kandidatët për punësim për kohë të caktuar | 1. Heqja e mundësisë për përdorimin e agjencive për punësim të përkohshëm, rregullimi i procedurës dhe kushteve për punësim të përkohshëm përmes ndryshimeve dhe shtesave në LPSP. | 1. Ndryshime dhe shtesa të miratuara të LPSP | MAP | Prill -Мај 2025 |
| 2. Miratimi i një Doracaku, Udhëzime për kushtet dhe mënyrën e përdorimit të mundësive për punësim për kohë të caktuar. | 2. I hartuar dhe i miratuar një Udhëzues për kushtet dhe mënyrën e përdorimit të mundësive për punësim për kohë të caktuar. | MAP | Tetor – Nëntor 2024 |
| **Dispozita në Nenin 22, paragrafi (15) të LPSP lë hapësirë për anashkalimin e procedurës së rregullt të punësimit, përkatësisht transformimin e marrëdhënies së punës nga e caktuar në të pacaktuar, pa ndjekur një procedurë.** | Të rishikohet dispozita ligjore në Nenin 22, paragrafi (15) në lidhje me nevojën për ekzistencën e saj, duke marrë parasysh se Ligji për marrëdhëniet e punës tashmë përmban dispozita për transformimin në marrëdhënie pune të pacaktuar. | Heqja e mundësisë për transformimin e punësimeve të përkohshme në të përhershme jashtë Ligjit për marrëdhëniet e punës, përmes ndryshimeve dhe shtesave në LPSP | Ndryshime dhe shtesa në LPSP të miratuara | MAP | Prill -Мај 2025 |
| **Nuk është saktësuar në cilat raste mund të përdoren shërbimet nga individë të jashtëm mbi bazën e kontratave në vepër (për shembull, për kryerjen e detyrave për të cilat aktualisht institucioni nuk ka punonjës), si kriter për marrjen e miratimit për mjete financiare.** | Kontratat në vepër të përdoren vetëm në raste përjashtuese dhe sipas kritereve të saktë (cilat profile do të angazhohen, nën cilat kushte, për çfarë kompensimi, detyrat dhe përgjegjësitë e përcaktuara saktësisht, dhe kohëzgjatja e angazhimit). | 1. Ndryshime dhe shtesa në Ligjin për punonjësit në Sektorin publik. | Ndryshime dhe shtesa në LPSP të miratuara | MAP | Prill – Мај 2025 |
| 2. Ministria e Financave çdo vit, përmes Ligjit për zbatimin e buxhetit (ZIB), të kufizojë mundësitë për përdorimin e shërbimeve kontraktuare. | Ndryshime të aprovuara të LZB | MF | 2025 |
| 3. Qeveria të miratojë një Urdhër për kriteret dhe kushtet nën të cilat mund të nënshkruhen shërbime kontraktuare. | I miratuar një urdhër për kriteret dhe kushtet nën të cilat mund të nënshkruhen shërbime kontraktuare. | Qeveria e RMV, MPA | Tetor – Dhjetor 2024 |

# ANEKSI 2 – PASQYRË E DOKUMENTEVE

|  |
| --- |
| **DOKUMENTET E SHIKUAR** |
| 1. Ligji për organizimin dhe punën e organeve të administratës shtetërore. |
| 1. Urdhëresa për parimet e organizimit të brendshëm të organeve të administratës shtetërore |
| 1. Ligji për nëpunësit administrativë |
| 1. Urdhëresë për implementimin e procedurës për punësim të nëpunësve administrativë |
| 1. Urdhëresa për përshkrimin e kategorive dhe niveleve të vendeve të punës të nëpunësve administrativë |
| 1. Ligji i punonjësve në sektorin publik |
| 1. Rregullorja për përmbajtjen dhe mënyrën e hartimit të akteve për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës, si dhe përmbajtja e analizës funksionale të institucioneve në sektorin publik |
| 1. Rregullorja për formën, përmbajtjen dhe mënyrën e mbajtjes së katalogut të vendeve të punës në sektorin publik, mënyrën e përcaktimit të kodeve të vendeve të punës, si dhe mënyrën e shtimit dhe fshirjes së vendeve të punës nga katalogu |
| 1. Metodologjia për planifikimin e punësimeve në sektorin publik në përputhje me parimin e përfaqësimit adekuat dhe të drejtë, si dhe forma, përmbajtja dhe modeli i planit vjetor për punësim dhe raportit për realizimin e planit vjetor për punësim |
| 1. Ligji për transformim në marrëdhënie të rregull të punës |
| 1. Ligji për marrëdhëniet në punë |
| 1. Ligji për Avokatin e popullit |
| 1. Strategjia kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave 2021-2025 |
| 1. Raport Vjetor për zbatimin e Strategjisë kombëtare për mbrojtje nga korrupsionit dhe konfliktit të interesave për vitet 2021-2025 dhe 2023 |
| 1. Raporti vjetor për punën e komisionit shtetëror për mbrojtjen nga korrupsioni për vitin 2021, 2022 dhe 2023 |
| 1. Raporti i Punës së Avokatit të popullit për vitin 2022 dhe 2023 |
| 1. Raporti i punës i Komisionit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi për vitin 2022 |
| 1. Strategjia për reforma të administratës publike 2023-2030 |
| 1. Raport për punën e Agjencisë për administratë për vitin 2022 |
| 1. Të dhëna të siguruara bë bazë të kërkesave të dërguara për qasje të lirë deri te informacioni të karakterit të fortë publik |
| 1. Raporti nga ndjekja e punësimeve dhe shpërndarja dhe realizimi i buxheti nga përcjellja e punësimeve dhe shpërndarja dhe realizimi i buxheteve në institucionet e sektorit publik (Qendra për menaxhim të ndryshimeve) |
| 1. Raporte për kontrollet të korrupsionit në legjislativë për vitin 2021, 2022, 2023 dhe 2024 |
| 1. Raportet e revizioneve të Entit shtetëror për revizione në institucionet të sektorit publik gjatë vitit 2021, 2022 dhe 2023 |

1. [https://dksk.mk/wp-content/uploads/2021/11/%D0%9D%D0%90%D0%A1%D0%9E%D0%9A%D0%98-%D0%97%D0% 90-%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%90-%D0%9D%D0%90-%D0%9F%D0%9E%D0 %9B%D0%98%D0%A2%D0%98%D0%9A%D0%90%D0%A2%D0%90-%D0%9D%D0%90-%D0%98%D0%9D%D0 %A2%D0%95%D0%93%D0%A0%D0%98%D0%A2%D0%95%D0%A2.pdf](https://dksk.mk/wp-content/uploads/2021/11/%D0%9D%D0%90%D0%A1%D0%9E%D0%9A%D0%98-%D0%97%D0%90-%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%90-%D0%9D%D0%90-%D0%9F%D0%9E%D0%9B%D0%98%D0%A2%D0%98%D0%9A%D0%90%D0%A2%D0%90-%D0%9D%D0%90-%D0%98%D0%9D%D0%A2%D0%95%D0%93%D0%A0%D0%98%D0%A2%D0%95%D0%A2.pdf) [↑](#footnote-ref-2)
2. Ligji për Marrëdhëniet e Punës, <https://mtsp.gov.mk/content/pdf/2023/trud/ZRO,%20precisten%20tekst%202023.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
3. Raporti i KE-së për Maqedoninë e Veriut 2023, [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/28a9322a-3f18-434e-89d2-0890c90b2f96\_en?filename=SWD\_2023\_693thortha%2023](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/28a9322a-3f18-434e-89d2-0890c90b2f96_en?filename=SWD_2023_693%20North%20Macedonia%20report.pdf) [↑](#footnote-ref-4)
4. Ligji për punonjësit në sektorin publik, <https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/zakon_za_vrabotenite_vo_javniot_sektor.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
5. Ligji për nëpunësit administrativ, <https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2022-_konsolidiran_tekst_0.pdf> [↑](#footnote-ref-6)
6. <https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/pravilnik.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
7. <https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/pravilnik_za_katalog_na_rabotni_mesta_sl132_05092014.pdf> [↑](#footnote-ref-8)
8. <https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/Metodologija.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
9. https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/zakon\_za\_sloboden\_pristap\_do\_informacii\_od\_javen\_karakter\_0.pdf [↑](#footnote-ref-10)
10. [https://dksk.mk/wp-content/uploads/2023/03/GI-2022-D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD.pdf](https://dksk.mk/wp-content/uploads/2023/03/GI-2022-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD.pdf) [↑](#footnote-ref-11)
11. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2024/03/1-%D0%93%D0%98-2023-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD.pdf> [↑](#footnote-ref-12)
12. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2021/01/Nacionalna-strategija-DKSK-KONECNA.pdf> [↑](#footnote-ref-13)
13. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2024/02/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%BD-%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D0%9D%D0%A1-2023-Usvoen-na-sednica.pdf> [↑](#footnote-ref-14)
14. https://dksk.mk/wp-content/uploads/2021/01/Nacionalna-strategija-DKSK-KONECNA.pdf [↑](#footnote-ref-15)
15. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2024/02/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%BD-%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D0%9D%D0%A1-2023-Usvoen-na-sednica.pdf> [↑](#footnote-ref-16)
16. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2023/03/GI-2022-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD.pdf> [↑](#footnote-ref-17)
17. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2020/12/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BA%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B0.pdf> [↑](#footnote-ref-18)
18. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2022/11/11-6715-3.pdf> [↑](#footnote-ref-19)
19. https://dksk.mk/wp-content/uploads/2023/08/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D0%B7%D0%B0-%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D1%82-%D0%B7%D0%B0-%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D1%82-%D0%B7%D0%B0-%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B2%D0%BE-%D1%98%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BE%D1%82-%D1%81%D0%B5.pdf [↑](#footnote-ref-20)
20. <https://ombudsman.mk/CMS/Upload/NarodenPravobranitel/upload/Godisni%20izvestai/GI-2022/GI-2022.pdf> [↑](#footnote-ref-21)
21. <https://ombudsman.mk/CMS/Upload/NarodenPravobranitel/upload/Godisni%20izvestai/GI-2023/GI-2023.pdf> [↑](#footnote-ref-22)
22. <https://kszd.mk/wp-content/uploads/2023/05/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%BD-%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-2022.pdf> [↑](#footnote-ref-23)
23. <https://mioa.gov.mk/content/Strategija%20RJA_MK%2003.pdf> [↑](#footnote-ref-24)
24. [https://dzr.mk/sites/default/files/2022-07/72\_FINALE\_RU\_Sistemi i informatikës paraqitje testim punësim Agjencia administrata \_2021.pdf](https://dzr.mk/sites/default/files/2022-07/72_FINALE_RU_Sistemi%20i%20informatikës%20paraqitje%20testim%20punësim%20Agjencia%20%20administrata%20_2021.pdf) [↑](#footnote-ref-25)
25. [https://cup.org.mk/publication/report-from-monitoring-of-employment-allocation-and-implementation-of-budgets-in-public-institutions D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BE%D1%82%20%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%203%20%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE.pdf](%20https://cup.org.mk/publication/report-from-monitoring-of-employment-allocation-and-implementation-of-budgets-in-public-institutions%20D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BE%D1%82%20%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%203%20%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE.pdf) [↑](#footnote-ref-26)
26. <https://www.mioa.gov.mk/documents-legislation0.nspx> [↑](#footnote-ref-27)
27. Ligji për transformim në marrëdhënie të rregullt pune, <https://finance.gov.mk/wp-content/uploads/2009/02/Zakon_za_transformacija_vo_redoven_raboten_odnos_20_12022015.pdf> [↑](#footnote-ref-28)
28. <https://praksis.mk/Document/Index/?Id=174491&type=1> [↑](#footnote-ref-29)
29. https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl\_files/documents/legislation/pravilnik\_za\_sodrzhinata\_i\_nachinot\_na\_podgotovkata\_na\_aktite\_za\_vnatreshna\_organizacija\_i\_sistematizacija\_na\_rabotnite\_mesta.pdf [↑](#footnote-ref-30)
30. Urdhëresa për realizimin procedurës për punësim të nëpunësve administrativë, <https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/zas_uredba_postapka_za_vrabotuvanje_09022018.pdf> [↑](#footnote-ref-31)
31. <https://www.mioa.gov.mk/mk-MK/news/mioa-napravena-promena-vo-veb-alatkata-balanser-soglasno-rezultatite-od-sprovedeniot-popis-vo-2021-godina-4157.nspx> [↑](#footnote-ref-32)
32. https://emagazin.mk/%D0%B1%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%BE%D1%82-%D0%B7%D0%B0-%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B0-%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5/ [↑](#footnote-ref-33)
33. <https://mtsp.gov.mk/dokumenti-ns_article-sistematizacija-na-rabotnite-mesta-vo-ministerstvo-za-trud-i-socijalna-politika-nova-tabela.nspx>; <https://vlada.mk/organizacija>; <https://www.moepp.gov.mk/%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D1%98%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BF%D0%BD%D0%B8-%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B6%D1%81%D0%BF%D0%BF/> [↑](#footnote-ref-34)
34. <https://www.fakulteti.mk/news/12022024/drzhaven-arhiv-vrabotuva-18-sluzhbenici?ref=vraboti.se>

    <https://www.fakulteti.mk/news/02022024/oglas-za-vrabotuvanje-vo-agencija-za-zadolzheni-nafteni-rezervi?ref=vraboti.se>

    <https://www.fakulteti.mk/news/25012024/ministerstvo-za-ekonomija-vrabotuva-18-sluzhbenici?ref=vraboti.se>

    https://www.fakulteti.mk/news/18012024/agencija-za-finansiska-poddrshka-vo-zemjodelstvoto-i-ruralniot-razvoj-vrabotuva-3-sluzhbenici?ref=vraboti.se [↑](#footnote-ref-35)
35. https://cup.org.mk/publication/NED%20%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%204\_final.pdf [↑](#footnote-ref-36)
36. Rregullore për kuadrin e kompetencave të përgjithshme të punës për nëpunësit administrativë, <https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/pravilnik_za_ramkata_na_opsti_rabotni_kompetencii_sl142_26092014.pdf> [↑](#footnote-ref-37)
37. <https://dzr.mk/sites/default/files/2022-07/72_FINALE_RU_Informaciski_sistem_za_prijavuvanje_polaganje_vrabotuvanje_Agencija_administracija_2021.pdf> [↑](#footnote-ref-38)
38. Më shumë rreth kësaj mund të lexohet në kapitullin e radhës të kësaj analize. [↑](#footnote-ref-39)
39. <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2021/01/Nacionalna-strategija-DKSK-KONECNA.pdf> [↑](#footnote-ref-40)