

ИЗВЕШТАЈ

ОД СЛЕДЕЊЕТО НА
СООДВЕТНАТА И ПРАВИЧНА
ЗАСТАПЕНОСТ ВО
ЈАВНИОТ СЕКТОР



ИЗВЕШТАЈ ОД СЛЕДЕЊЕТО НА СООДВЕТНАТА И ПРАВИЧНА ЗАСТАПЕНОСТ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Издавач:

Центар за управување со промени (ЦУП)

За издавачот:

Извршен директор на ЦУП Неда Малеска Сачмароска

Автори:

Наталија Шикова, Југослав Ѓорѓиевски и Марина Андева

Истражувачки тим:

Наталија Шикова, Југослав Ѓорѓиевски и Марина Андева, Неда Малеска Сачмароска, Бранка Минчева Коцевска

Рецензент:

Мирјана Малеска

Уредник:

Бранка Минчева Коцевска

Дизајн:

Марко Данаиловски и Димитар Врглевски

Место и година на издавање:

Скопје, 2023

323.1:35(497.7)(047)

ШИКОВА, Наталија

Извештај од следењето на соодветната и правична застапеност во јавниот сектор [Електронски извор] / [автори Наталија Шикова, Југослав Ѓорѓиевски и Марина Андева]. - Скопје : Центар за управување со промени, 2023

Начин на пристапување (URL):

<https://cup.org.mk/publication/report-from-the-monitoring-of-equitable-and-fair-representation-in-the-public-sector>. - Текст во PDF формат, содржи 31 стр., илустр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 01.09.2023. - Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 26-29. - Содржи и: Прилог 1

ISBN 978-608-4818-92-2

1. Ѓорѓиевски, Југослав [автор] 2. Андева, Марина [автор]

а) Јавен сектор -- Етничка застапеност -- Македонија -- Извештаи

COBISS.MK-ID 61421317

СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	5
1. СООДВЕТНА И ПРАВИЧНА ЗАСТАПЕНОСТ.....	7
1.1. ТЕОРЕТСКИ ПОСТАВКИ.....	7
1.2. ПРАВНА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА.....	8
2. СОСТОЈБИ.....	11
3. НОТИРАНИ ПРЕДИЗВИЦИ (ИЗВЕШТАЈ ОД ФОКУС ГРУПИ).....	14
4. ИСТРАЖУВАЊЕ НА ЈАВНОТО МИСЛЕЊЕ.....	17
5. КОМПАРАТИВНИ ИСКУСТВА.....	18
5.1. Јужен Тирол - провинција Болцано.....	18
5.2. Уредување на квотите.....	19
5.3. Споредби со Северна Македонија.....	20
6. ОПЦИИ ЗА ПОЛИТИКИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА СООДВЕТНАТА И ПРАВИЧНА ЗАСТАПЕНОСТ.....	22
7. ПРЕПОРАКИ (ВРЗ ОСНОВА НА СЕГАШНАТА СОСТОЈБА).....	24
Библиографија.....	26
ПРИЛОГ 1.....	30

ВОВЕД

Република Северна Македонија (PCM) е мултикултурно и мултиетничко општество. Поделбата на власта на законодавна, извршна и на судска е темелна вредност на уставниот поредок на PCM (Устав, 1991), а пак суштината на споделената власт (power-sharing) произлегува од „Охридскиот рамковен договор“ (ОРД), потпишан во 2001 година, со цел да се решат нееднаквостите и да се обезбедат поголеми права на учество за немнозинските заедници. ОРД воспоставува рамка што ја зема предвид правичната застапеност и почитувањето на принципот на недискриминација, посебно во составот на јавната администрација, во полициските служби и во другите сфери од јавниот живот и во јавното финансирање (ОРД, 2001: 4.1 & 4.2). ОРД нагласува дека законите што го регулираат вработувањето во јавната администрација треба да вклучуваат мерки за обезбедување на правична застапеност на заедниците во сите централни и во локални јавни тела, како и на сите нивоа вработување во рамките на тие тела, притоа почитувајќи ги правилата за заслуги, компетентност и за интегритет, кои се основата на јавната администрација. Дополнително ОРД укажува дека треба да се преземат неопходните активности за да се поправат нерамнотежите во составот на јавната администрација, посебно преку вработување на лица од недоволно застапените заедници (ОРД, 2001). Одредбите на ОРД се вградени во низа уставни амандмани.

PCM е кандидат за членство во Европската Унија (ЕУ) и процесот на скрининг веќе започна во јуни 2022 година. Во таа рамка, секоја година Европската комисија (ЕК) генерира извештаи што укажуваат на напредокот на земјата кон пристапувањето во ЕУ, но и на недостатоците што треба да се надминат кон достигнувањето на стандардите. Според новата Методологија за пристапни преговори (Зажакнување на процесот на пристапување, 2020), во рамките на кластерот *Основи (Fundamentals)*, отворен во текот на целиот процес на преговори, се опфатени - функционирањето на институциите и јавната администрација. Следејќи ги препораките на ЕУ, од клучно значење е јавната администрација во PCM да ја подобри својата ефикасност и да обезбеди квалитет на јавните услуги. Јасно е дека процесот на пристапување кон ЕУ бара да се исполнат одредени стандарди што се предмет на зголемен мониторинг на ЕУ, а меѓу нив се и потребата од транспарентност, професионалност и од независност / интегритет на администрацијата. Според тие стандарди, принципите на вработување и унапредување на вработените во јавниот сектор треба јасно да се засноваат врз заслуги. Сепак, повеќе години наназад извештаите на ЕУ, домашни и странски експерти и практичари укажуваат на евидентен недостаток на јасни и на транспарентни критериуми за вработување, како и на слаб институционален капацитет на државата. Тоа го влошува имиџот на јавната администрација како неутрален давател на услуги и ја намалува легитимноста на одлуките и перформансите на јавниот сектор. Јавната администрација во целост често е критикувана поради нејзината неефикасност и неефективност, но и во однос на професионалноста и интегритетот на административните службеници (Европска комисија, 2022; ОЕЦД/СИГМА 2021). Згора на тоа, се забележува и недоследност во спроведувањето на начелото на соодветна и правична застапеност. Иако системот за заштита на малцинствата поддржува еднакви можности за сите заедници, сепак често се смета за калкулативен апарат, кој се потпира на квоти, на бројки и на проценти, и не ја зема предвид реалноста во државата, односно - фактичката и тековната ситуација.

Наскоро ќе се ревидира и постојната правна рамка за организацијата и за функционирањето на јавната администрација во државата што, како и претходната

легислатива, цел ќе и биде подобрување на управувањето со човечките ресурси, вработување, унапредување, и престанок на работен однос врз основа на заслуги. Исто така, потребно е да се обезбеди примена на начелото на соодветна и правична застапеност во јавната администрација, особено во насока на преземените реформи и на модернизацијата на јавниот сектор. Истражувањето го анализира начелото на соодветна и правична застапеност преку анализа на алатките што обезбедуваат правична застапеност на немнозинските заедници, односно примената на инструментот – *балансер*, кој се користи за вработување во јавната администрација. Целта на овој инструмент е да се балансира застапеноста на етничките заедници во јавниот сектор, а со тоа да се подобри нивната општа позиција во општеството. Инструментот често е предмет на манипулации и на злоупотреби, па оттаму и прашањата поврзани со целисходноста во однос на неговата примена. Целта на истражувањето е да се даде критички осврт во однос на имплементацијата на овој инструмент. Секако, треба да се напомене дека начелото на соодветна и правична застапеност не значи процентуална застапеност, бидејќи примената на ова начело не зависи само од бројноста на заедниците, туку и од различни околности, односно од нивото на образование и од компетенциите на кандидатите. Соодветна и правична застапеност значи примена на позитивната дискриминација, но без нарушување на системот на заслуги при вработување во органите на државна власт и во другите јавни институции. Истражувањето содржи компаративни искуства и предлог-опции за подобрување, кои треба да се разгледаат во процес на отворен општествен дијалог. Методолошки, истражувањето се заснова врз анализа: - на содржината на документите поврзани со соодветната и правична застапеност во РСМ; - на законската рамка што ја гарантира соодветната и правична застапеност; - на сумирани мислења од фокус групи и на засегнати страни од релевантни државни институции, и - на истражување за јавното мислење по ова прашање.

1. СООДВЕТНА И ПРАВИЧНА ЗАСТАПЕНОСТ

1.1. ТЕОРЕТСКИ ПОСТАВКИ

Еден од елементите на системот за споделување на власта е застапеноста на граѓаните-припадници на сите заедници во јавниот сектор, односно нивна - соодветна и правична застапеност во органите на државната власт и во другите јавни институции. Слободата на изразувањето и на здружувањето, примената на принципите на недискриминација, не се доволно моќни сами по себе да ја променат состојбата во која најчесто доминира мнозинството, бидејќи, вообичаено, малцинствата се недоволно застапени во јавниот сектор. Нерамнотежата во јавната администрација и нерамнотежата при вработувањето, на долг рок создава незадоволства и е извор на потенцијални несогласувања. Оттаму, за да се надминат нееднаквостите во општеството, се воведуваат права што овозможуваат поголем пристап на малцинствата до институциите и нивна интеграција (на пример: образование на мајчин јазик, употреба на јазикот на малцинството во администрацијата, итн.), или пак, права на претставување што се - „резервирани,“ односно што овозможуваат - „повластеност“, познати и како афирмативни акции. Кога страните во комплицираните конфликти, особено во општествата поделени со длабоки етнички, расни или со религиозни разлики, ќе согледаат дека се неспособни да излезат од конфликтите доколку не најдат компромис, тие можат како потенцијално решение да се повикаат на системот на споделување на власта. Системот на споделување на власта е систем на управување, во кој на сите главни сегменти од општеството им е овозможена перманентна дистрибуција на моќ, а овој систем е различен од системот - власт v.s. опозиција, во кој, пак, владеачките коалиции, составени од различни социјални групи, одвреме-навреме, ротираат на политичката сцена. Долго постоеше заблуда дека има единствена формула за поделба на власта, нарекувана – консоцијационализам. Елементите на овој пристап за поделба на власт се добро познати: големи коалиции, пропорционалност, делумна автономија или федерализам и заемно вето. Сепак, овој прототип на поделба на власта не е ништо друго туку само уште еден облик на мошне широкиот ранг политички опции за справување со конфликти. Суштината на политичките опции може да биде исклучително различна, во однос на целите, структурите и на ефектите што ги произведуваат при промовирањето посредување и компромис меѓу групите, а целта е да ја направат најоптимална политичката партиципација на различните малцински групи / сегменти, во одлуките на националната политика. Опциите за споделување на власта можат меѓусебно да се надополнуваат и секогаш создаваат привремени решенија. Но на долги патеки, придонесуваат кон пофлуидна форма на демократија што овозможува создавање флексибилни коалиции за премостување на етничката разделеност (Sisk, 2005). Принципите за споделување на власта, можат да се сумираат во 5 точки, и тоа: 1) неопходноста од партиципација на „сите значајни групи“; 2) неопходноста од високо ниво автономија за сите значајни групи; 3) неопходноста од пропорционалност во управувањето меѓу групите; 4) правото на вето што малцинствата мораат да го имаат во однос на витални работи што влијаат врз нивното убедување, и 5) намалената доминација на мнозинството (Lijphart, 1977; Lijphart, 1999). Дополнително, јавната партиципација треба да биде охрабрена во сите сфери и е значаен фактор за развојот и за целосната реализација на човековите права (Hannum, 1990). Во насока на

надминување на потенцијалната нерепрезентативност на системот се и специјалните права на преставување на малцинствата или на групата, кои можат да се појават во повеќе различни форми, и тоа: - *симболна репрезентација*, кога знамињата и химните го рефлектираат присуството на малцинствата во општеството; - *функционална репрезентација*, кога малцинствата назначуваат претставници во владините агенции или организираат групи за притисок за да обезбедат пристап до носителите на политичките одлуки; - *изборна репрезентација*, кога изборниот систем овозможува малцинските интереси да бидат артикулирани во легислативните домови; - *микросмичка репрезентација*, кога малцинствата се рефлектирани пропорционално според нивниот број во персоналот на јавните служби (Birch, 1989). Дискриминацијата, спроведена или толерирана од државата во сферата на вработувањето, е највидливата манифестација на еден од најподелувачките фактори во односите меѓу малцинството и мнозинството. Ако малцинството е намерно исклучено од процесот на носење одлуки на административно ниво, тогаш неговите припадници можат да заклучат дека и политичкиот процес е полн со предрасуди. Во такви ситуации, за да се охрабри вработувањето на малцинските групи, неопходни се некакви форми на привилегирани политики (Hannum, 1990). Сепак, на патот кон општество во кое потребата од специјално претставување веќе нема да постои, правата на специјалната репрезентација најчесто се сметаат за привремена мерка (Кимлика, 2004). Оттаму, овие мерки не се без теоретски и практични контроверзии, а ова особено се однесува на преференцијалните вработувања и на примената на „етничките“ квоти при вработувањето во јавниот сектор.

1.2. ПРАВНА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА

Најважната одредба во однос на правичната застапеност ја содржи Уставот на РСМ (Амандман VI, Устав, 1991). Таа е изразена како темелна вредност - *соодветна и правична застапеност на граѓаните што им припаѓаат на сите заедници во државните органи и во другите јавни институции, на сите нивоа*, и е поврзана со едно од најзначајните прашања за мирот и за стабилноста на државата. Во Уставот е утврдено дека Народниот правобранител посветува особено внимание за заштита на начелата на недискриминација соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и во јавните установи и служби (Амандман XI, Устав, 1991). При избор на судии, судии поротници, јавни обвинители, и членови на судски совет Уставот утврдува дека ќе се запази соодветната и правична застапеност на на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници (Амандман XXVIII, Амандман XXIX, Амандман XXX, Устав, 1991).

Во однос на меѓународната правна рамка РСМ има потпишано и ратификувано документи кои ги штитат човековите права (воопшто) и обезбедуваат недискриминација, како и документи кои ги штитат малцинските и јазичните права, а кои се основа за обезбедување соодветна застапеност на различните етнички заедници. Во рамките на нив се Европската конвенција за заштита на човековите права (1950); Универзалната декларација за човекови права на ОН (1948 година), Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (1966), итн. Рамковната конвенција за заштита на националните малцинства (1995) содржи одредби кои се однесуваат на заштитата на националните малцинства и предвидува обрски државата да преземе конкретни мерки кои треба да се од афирмативен карактер и кои имаат за цел да ги елиминираат или да ги намалат постојните нееднакости во општеството.

Постојат и бројни закони што дополнително ја развиваат темелната вредност/начелото на правична застапеност и ги воспоставуваат механизмите и инструментите што треба да ги користат сите јавни институции за да се постигне

предвидената рамнотежа. Заштитата на заедниците ја даваат и системските закони кои ги регулираат аспектите важни за малцинствата (самоуправа, образование, јавна администрација итн.) како и подзаконски акти. На национално ниво постои Министерство за политички систем и односи со заедниците кое ги унапредува и ги следи сите аспекти поврзани со правата на заедниците; Комитет за односи со заедниците, при што се застапени сите заедници и чија цел е унапредување на правата на заедниците и управува со распределбата на јавните средства) и во чија надлежност е да ги разгледува прашања во врска со односите меѓу заедниците во РСМ, а особено имплементацијата на принципот на соодветната и правичната застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во органите на државната власт и во другите јавни институции на сите нивоа (Закон за Комитетот за односи со заедниците, 2007); како и Агенција за остварување на правата на заедниците кои се помалку од 20% од населението на РСМ, која се залага за примена на начелото на соодветна и правична застапеност при вработувањето во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа (Закон за правата на заедниците кои се помалку од 20% од населението, 2020).

Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА), како институција одговорна за функционирањето на јавната администрација, го координира и го поддржува целиот процес на реформи во оваа сфера. Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, пак, е институцијата одговорна за спроведување на ОРД во однос на правата на заедниците. Постојното законодавство ги регулира сите аспекти на јавната администрација, за воспоставување политички независна и професионална јавна служба заснована врз компетенции (за прием) и врз заслуги (напредување во кариерата) (Закон за вработени во јавниот сектор 2014; Закон за административни службеници 2014).

Балансерот е алатка за управување со човечки ресурси, чија тенденција е да го зголеми бројот на немнозинските заедници во јавната администрација и да го воспостави систем на квоти. Според поставените методологии, јавните повици за вработување во јавните институции треба да се изготвуваат по постапка спроведена согласно со Законот за административни службеници и со Закон за вработени во јавниот сектор. Имено, Законот за вработените во јавниот сектор (2014) предвидува вработувањето да биде според членот 5, кој ја опишува *Методологијата за планирање на вработувањата во јавниот сектор, согласно со начелото за соодветна и правична застапеност*; потоа според членот 20а, став 2, со кој се уредуваат годишните планови за вработување во јавниот сектор, односно - постигнувањето и одржувањето соодветна и правична застапеност; како и според членот 20б, со кој се уредуваат начините за добивање согласност во однос на годишните планови. Оттука, Законот за вработени во јавниот сектор предвидува механизам за распределба нови вработувања со соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците, на централно и локално ниво на институциите во јавниот сектор, врз основа на институционалните потреби изразени и во нивните Годишни планови за вработување. Пред да се подготви годишен план за вработување, постојните институционални податоци за етничката припадност и за бројот на вработените се внесуваат во алатката „балансер“, достапна на веб-страницата на МИОА. Алатката го пресметува бројот на лица од одредена етничка заедница што треба да се вработат за да се достигне посакуваниот праг за правична застапеност во конкретната институција што планира да спроведе нови вработувања. Потребниот процент - праг за правична застапеност, произлегува како пресметка што го зема предвид вкупниот број вработени во таа институција во однос на податоците од последниот попис на населението, на ниво на државата и на ниво на општината каде што е воспоставена институцијата. Годишниот план за вработување се доставува до Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, кое треба да потврди или да даде предлог за корекција на планот, за да се достигне потребниот праг на

застапеност - поставен во „балансерот.“ По позитивното мислење од Министерството, процесот на вработување може да продолжи.

Во рамките на оваа институционална шема е и Агенцијата за администрација, која се занимава со сите аспекти поврзани со вработувањата во државната служба и со жалбите во однос на нив. Агенцијата за администрација донесува Упатство како институциите треба да го подготват и да го објават својот јавен повик за вработување (врз основа на Годишниот план за вработување), а меѓу неопходните услови за валиден повик е наведување на претпочитаната, односно потребната националност (или заедница) на кандидатот што треба да се вработи на објавеното работно место (Уредба на Владата, 2018). На тој начин, сегашните законски решенија и Методологијата го штитат начелото на соодветна и правична застапеност. Притоа, постои обврска - секоја институција годишно да известува дали го достигнала прагот (Закон за вработените во јавниот сектор 2014).¹

Целосното спроведување на ОРД и градењето граѓанска држава со етничка и со социјална кохезија заснована врз принципите на меѓусебна толеранција и почитување е дел од стратешките приоритети на Владата (з.н. – на сите досегашни Влади од 2001 година наваму). Во претходните години се користеа различни модалитети за постигнување на правичната застапеност. Владата во 2003 година ги донесе Основите за подготовка на Програмата за подобрување на правичната застапеност на заедниците во јавниот сектор и јавните претпријатија. Во 2007 година е донесена Стратегијата за соодветна и правична застапеност на припадниците на немозинските заедници во Република Македонија. Стратегијата содржи мерки и активности чија цел е да ја подобрат соодветната и правична застапеност на сите етнички заедници во државата. Според Стратегијата, зголемениот број припадници на немозинските заедници во јавната администрација треба да го зајакне мултиетничкото општество и да го искористи неговиот потенцијал, а истовремено да понуди подобри услуги за сите граѓани. Во рамките на тој документ посебна улога му беше дадена на Народниот правобранител за заштита на принципот на недискриминација и начелото за соодветна и правична застапеност. Врз основа на тоа, Народниот правобранител може да поведе постапка, да даде мислење или препораки, да поведе дисциплински мерки и да поднесе барање до Јавниот обвинител. Дополнително, Народниот правобранител генерира годишни извештаи каде што го следи напредокот или уназадувањето во примената на начелото на соодветна и правична застапеност во јавните институции. Неодамна, пак, Владата донесе Национална стратегија за развој на едно општество и интеркултурализам (2020 – 2022), за преземање мерки за градење интегрирано општество (Влада на РСМ, 2019).

¹ Пред донесувањето на Законот за вработените во јавниот сектор, како механизам за постигнување на соодветната и правична застапеност се користеше К5 Програмата, преку која во рамките на поранешниот Секретаријат за спроведување на ОРД се вработуваа голем број припадници на заедниците, кои требаше да бидат распоредени по институциите. Сепак, овој механизам се покажа неефикасен поради тоа што при ваквите масовни вработувања на повеќе лица на едно централно место, не се водеше сметка за профилот на кадарот потребен за институциите, па беше тешко да бидат преземени од институциите. Тоа доведе до проблеми и до недоследности, поради тоа што голем број вработени лица преку оваа програма во еден период земаа плата, но не одаа на работа.

2. СОСТОЈБИ

По усвојувањето на Уставните амандмани во 2001 година (по склучувањето на ОРД) и последователните реформи, без сомнение, значително се зголеми бројот на припадниците на немнозинските заедници во јавната администрација. РСМ има умерено голем јавен сектор и мала стапка на задоволство кај граѓаните од користењето на јавните услуги на централно и на локално ниво. Тоа може да се види од огромниот број индивидуални претставки упатени до релевантните институции за заштита на правата на граѓаните (Народен правобранител на РСМ, 2022; Блажевски, 2022), како и од други сродни анализи (Шикова и Гоцевски, 2019; Македонска платформа против сиромаштијата, 2017; Курчиева и Тодевски, 2018). Јавните услуги во РСМ се однесуваат на различните услуги и програми што Владата треба ги обезбеди за граѓаните, и тоа како лесно достапни, ефикасни и со висок квалитет. Јавната администрација во Северна Македонија е преоптоварена (ВТИ, 2022) во споредба со резидентното население што, според последниот попис, изнесува - 1836713 (Државен завод за статистика, 2021). Македонскиот јавен сервис има околу 132088 вработени во јавниот сектор и 15302 државни службеници што работат во 1346 институции (МИОА, 2021). Поради слабата економска состојба и невработеноста во државата со стапка од 16% (Macrotrends, n/a), јавниот сектор е главниот работодавач во државата, каде повеќето луѓе тежнеат кон социјална сигурност што не може да се постигне во приватниот сектор (Амбасада на САД, 2021).

Определбата за постигање соодветна и правична застапеност на немнозинските заедници се рефлектира врз исполнувањето одредени прагови за нивно вработување (присуство) во јавниот сектор а таа се постигнува преку соодветни методологии за вработување во јавен сектор. Воведувањето на методологиите и на инструментите резултира со поголема етничка застапеност на различни групи граѓани во органите на централната власт, во органите на единиците на локалната самоуправа и во јавниот сектор во целина (Shikova & Andeva, 2023). Според Извештајот од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2022 година, што го води Министерството за информатичко општество и администрација, на 31 декември 2022 година 71,36% од вработените биле Македонци; 21,60% Албанци; 2,42% Турци; 1,49% Роми; 1,40% Срби; 0,74% биле други, односно не се изјасниле; 0,52% биле Бошњаци и 0,48% Власи (Извештај од Регистарот, 2022). Изразено во бројки, зголемена е застапеноста на немнозинските заедници во јавниот сектор во споредба со претходните години, односно, за илустрација: - во 2007 година Албанците биле застапени со 10,8 %, а во 2021 година тој процент бил 20,6; - Турците биле застапени со 1,1 %, а во 2021 година со 2 %; - Ромите биле застапени со 0,8 %, а во 2021 година со 1,3 %; - Власите останале на исто ниво, а кај Бошњациите, пак, застапеноста се зголемила од 0,3% на 0,5%. Сепак, напредокот не е изедначен, или ситуацијата не се подобрила подеднакво во сите сектори, институции и власти (Омбудсман на РСМ, 2022б; Омбудсман на РСМ, 2021).

Покрај постигнатите важни промени, при спроведувањето на политиките постојат и постојани предизвици. Инструментот често е отскочна штица за членовите на политичките партии кои се на власт и затоа е основа за многу злоупотреби. Инструментот „балансер“, со кој се одредува целата постапка за вработување во јавната служба, е подготвен од Министерот за информатичко општество и администрација, како одговорна институција за управување со јавната администрација во РСМ. Во наведените рамки, неодамна се појави и решение - при подготовка на годишните планови за

вработување, да се земат предвид и бројките од нерезидентното население - што предизвика негативни реакции во пошироката јавност (Европска комисија, 2022). Според Заводот за статистика и меѓународните стандарди за попис, категоријата - нерезидентно население, постои само за да се добие слика за емиграцијата, и затоа може да се користи само за креирање политики што се однесуваат на прашања поврзани со загубата на населението, односно, политиките применливи за граѓаните што живеат во државата, се базираат само на бројот на резидентно население.

Друг предизвик при примената на балансерот е доказот за припадност на одредена заедница. Да се биде член на заедница е индивидуален избор. Во РСМ, членството во одредена заедница е индивидуален избор, а самодекларацијата е единствениот релевантен показател за нечија етничка припадност, што, пак, остава дополнителна можност за злоупотреба на инструментот (Shikova & Andeva, 2023). Неодамна, Државната комисија за спречување на корупцијата изрази загриженост дека примената на оваа алатка директно влијае врз интимните чувства на граѓаните, поврзани со нечија етничка припадност, а често, само за да се вработат во јавната администрација, апликантите се самоидентификуваат како што е наведено или потребно во јавниот оглас (TB21, 2022). Бидејќи не постои регистар за сегашна или за претходна етничка самоидентификација, сите тие нешта најмногу се на штета на помалите етнички заедници, како што се Власите, Ромите и Турците. Оттаму, анализите укажуваат дека освен за двете најголеми заедници, за другите помали заедници речиси нема, или пак има само мал напредок во остварувањето на начелото за соодветна и правична застапеност. Забележително нискиот раст на застапеноста на одредени помали етнички групи, како што се Ромите, на пример, бара дополнителни мерки и активности, почнувајќи од анализата на образовните капацитети и потребата од нивно зголемување (CPIA, 2019). Другиот предизвик е поврзан со недоволната застапеност на лицата поврзани со бројно помалите малцинства, посебно на раководните позиции. Системот не се однесува на припадниците на заедниците што не се споменати во Уставот (Египјани, Македонски муслимани, итн.) (Совет на Европа, 2022). Неодамна дури и Народниот правобранител му препорача на МИОА посериозно да се зафати со овие прашања и да изнајде соодветен механизам што ќе ја елиминира злоупотребата, односно укажа на потребата од суштинска имплементација на уставните начела (Народен правобранител на РСМ, 2021; Омбудсман на РСМ, 2022б; Зибири, 2022а).

Сегашните мерки за обезбедување соодветна и правична застапеност не придонесуваат кон спроведување на принципите на заслуги при процедурите за вработување во јавната администрација, условени од ЕУ и утврдени во законите. Во своето мислење за РСМ, Советодавниот комитет за Рамковната конвенција за заштита на националните малцинства извести дека во државата се влошила примената на принципот на заслуги. Дополнително, тврди Комитетот, процесот е уште попроблематичен бидејќи повисоките позиции се поврзани со висок степен на партизација, што, пак, според нивните извори, е поврзано со тезата дека за вработување во администрацијата апликантите треба да имаат „вистинска“ етничка и политичка припадност. Оттаму препорака на Советодавниот комитет на Советот на Европа е да се избегнуваат мерките што имаат за цел да постигнат ригидна, математичка еднаквост во застапеноста на различни групи, што често подразбира непотребно зголемување на работните места, бидејќи тие ризикуваат да го поткопаат ефективното функционирање на структурата на државата и да доведат до создавање посебни општествени блокови. Од друга страна, пак, самоидентификувањето со одредена малцинска група, мотивирано само од стекнување одредени предности или придобивки, ги поткопува стандардите за заштита на малцинствата. Затоа, потребно е да се подобри имплементацијата на

начелото на правична застапеност заедно со напорите за постигнување на заслуги и ефикасна јавна администрација и подобрување на положбата и застапеноста на помалите малцинства (Совет на Европа, 2022).

Што се однесува на исклучоците од примена на балансерот, Законот за вработените во јавниот сектор, во членот 3, став 3 во рамките на главата што се однесува на планирањата на вработувањата, утврдува каде не се користи алатката „балансиер“, односно алатката не се применува на воениот и на цивилниот персонал во служба на Армијата на РСМ, на овластените службени лица во Министерството за одбрана, во Министерството за внатрешни работи и во органот во состав на Министерството за внатрешни работи - Бирото за јавна безбедност, во Агенцијата за национална безбедност, во Агенцијата за разузнавање, како и во органот во состав на Министерството за финансии - Управата за финансиска полиција. Сепак, и без соодветна методологија или документ што ги регулира овие прашања, според одговорните лица, се води сметка за соодветна и правична застапеност на при вработувањата. Секако треба да се земе предвид дека во Армијата на РСМ, или пак, во Полицијата се распишуваат огласи, односно оддеднаш се вработуваат повеќе лица (на пример 300), па во бројот на пријавени кандидати може да се обезбеди соодветна и правична застапеност на припадници на сите заедници. Во некои области, како на пример во образование, не може да се примени балансерот, но во сите овие исклучоци (иако предмет на дополнителни анализи) се постигнува и одржува соодветна и правична застапеност.

3. НОТИРАНИ ПРЕДИЗВИЦИ (ИЗВЕШТАЈ ОД ФОКУС ГРУПИ)

За потребите на истражувањево, освен анализа на содржина и анализа на документи, се спроведоа и три фокус-групи. Фокус-групите ги сочинуваа претставници од: - Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците; - Агенцијата за унапредување на правата на заедниците; - МИОА; - Агенцијата за администрација; - Канцеларијата на Народниот правобранител, и - граѓанскиот сектор.

Учесниците на Првата фокус-група ја истакнаа можната злоупотреба на примената на „балансерот“, како и проблемите што постојат во однос на неможности да се докаже нечија етничка припадност. Се осврнаа на идеите етничноста да биде дел од личната документација на граѓаните (на пример, да е утврдена во извод од матичната книга на родените) како начин да се намали злоупотребата. Според нив, законската рамка што се однесува на соодветната и правична застапеност е добра, но постои можност за подобрување на „балансерот“ како и на методологијата за соодветна и правична застапеност. Ги сметаат за потребни алатките како „балансерот“, бидејќи не е доволно само да се постигне правичната застапеност, туку таа треба и да се одржи. Освен проблеми поврзани со непостоењето доказ за одредена етничка припадност, постојат и проблеми во однос на планирањето на вработувањата и пензионирањата, односно не се води сметка за одливот на кадар, па така дури и ако во буџетот за вработување има средства ослободени поради пензионирање или заминување на постојните вработени, сепак мора да се бара финансиска согласност за да се пополнат тие работни места, која, пак, многу често не се добива, така што одредени институции не можат да вработат луѓе за извршување на основните надлежности. Институциите ја сметаат за комплицирана методологијата за вработување, па поради тоа процесите за вработување често се мошне бавни. Останува проблемот со незастапеноста на помалите етнички заедници, но според членовите на фокус-групата, извештаите што ги продуцира Омбудсманот не се веродостојни бидејќи се неконзистентни, односно не се следи истиот склоп податоци од исти институции. За „балансерот“ сметаат дека е добар инструмент, но има простор за подобрување за да се адресираат недостатоците. Сметаат дека е неопходно носење упатство за тоа како треба да се пополни „балансерот“, да му се поедностави формата, резултатите да се опишуваат квалитативно, а не со бројки бидејќи тие не укажуваат на реалните состојби. Предлог е методолошки да се усогласат извештаите на Народниот правобранител и на МИОА, како и да се водат податоци не само за етничката припадност, туку и за родова статистика на припадниците на етничките групи што се вработуваат во администрацијата.

И во рамките на втората фокус-група како круцијален беше истакнат проблемот со можната злоупотреба на примената на „балансерот“, како и проблемите што постојат во однос на неможности да се докаже нечија етничка припадност. Учесниците на фокус-групата укажаа на проблемот при одобрувањето на годишните планови за вработување затоа што посебните закони не се усогласени со Законот за вработените во јавниот сектор. Така на пример, иако Законот за вработените во јавниот сектор предвидува да се планираат сите вработувања во јавните здравствени установи, со членот 155-ж, став 1 од Законот за здравствената заштита, со годишните планови се опфатени само административните службеници и помошно-техничките лица. Како дополнителен проблем беа истакнати роковите за донесување на годишните планови што не се во

согласност со роковите за донесување и распределба на буџетот, поради што институциите или доцнат со доставување на плановите поради недобивање на согласност од органот надлежен за буџетот, или, пак, плановите ги доставуваат без вработувања за потоа да прават чести измени, со што се губи смислата на самото планирање. Учесниците на фокус-групата укажаа и на неусогласеноста на обрасците и на табелите за годишните планови за вработување. Односно, беше истакнато дека обрасците за годишните планови се многу сложени, поради што институциите многу често прават грешки при нивно пополнување. Потребата од менување на годишните планови при секоја промена на планираното место што треба да се пополни со вработување или со унапредување, беше истакната како причина за преголема бирократизација на постапката за планирање, затоа што институциите по неколку пати во текот на годината прават измени на плановите, иако тие измени не менуваат суштински ништо, оти не се менува редоследната распределба на работните места по припадност на заедници. Поради фактот што постапките за вработување планирани за ноември и за декември завршуваат дури во првиот квартал од следната година, беше истакнато дека извештаите за периодот јули – декември не се реални, затоа што во нив не се содржани податоците за вработувањата од тој период. На крај беше истакнато дека, многу често, за изигрување на „балансерот“ се користи мобилноста, односно ако институцијата не може да вработи припадник на определена заедница поради годишниот план, тогаш тоа лице се вработува во друга институција во која има планирано работни места за таа заедница, за потоа со преземање да се префрли во институцијата што поради „балансерот“ не можела директно да го вработи. Според испитаниците, засега годишните планови и „балансерот“ се најдоброто решение доколку мора да има вработувања по етнички клуч, но беше укажано дека - самиот процес на планирање треба да се усогласи со донесувањето на буџетот; - обрасците за планирање да се поедностават за да не се прават постојани измени на плановите; - да се ограничи мобилноста на вработените во период од најмалку две години по вработувањето за да нема злоупотреба на годишните планови; - да се воспостави механизам за проверка на етничката припадност преку ограничување на можноста за промена на етничката припадност во електронскиот профил на кандидатите, и - да се утврди рок во кој треба да се планираат вработувањата, односно да не се дозволи да се планираат вработувања по 15 октомври.

Според учесниците од третата фокус-група најоптимално би било „балансерот“ да се укине како неефикасна алатка, а вработувањата во администрацијата да бидат исклучиво според системот на заслуги. Но иако согледале дека условите за такво решение веќе се созреани, сепак сметаат дека за сето тоа сè уште нема политичка волја. Сметаат дека „балансерот“ бил воведен како афирмативна, но привремена мерка, односно дека може да постои како - препорака, но не и како задолжителен услов. Во однос на тековните решенија околу докажувањето на етничката припадност, го истакнаа предлогот етничката припадност да е поле во електронскиот формулар за вработување што ќе се бира еднаш и нема да има можност да се промени - засекогаш или пак на одреден период. Тврдат дека тековната примена на „балансерот“ дискриминира, евидентно се злоупотребува и е основа за нееднаквост меѓу граѓаните. Оттаму, сметаат дека и во однос на „балансерот“ и во однос на други прашања, треба да се ограничат можните злоупотреби поврзани со промената на етничката припадност. На фокус-групата се укажа дека соодветната и правична застапеност е постигната - делумно, односно не ги опфаќа помалите етнички заедници што се исклучени од овие пресметки, како и оние што не се признати во Уставот. Од друга страна, правичната застапеност не се реализира подеднакво во сите институции, а во секој случај, пак, според учесниците

во фокус-групата, со „балансерот“ не се почитува системот на заслуги. Во однос на позицијата на Народниот правобранител, беше укажано дека е мошне комплицирано да се приберат податоци од сите релевантни институции, па оттаму извештаите за застапеноста треба да ги подготвува МИОА како институција со најажурирани податоци, или, пак, Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците. Народниот правобранител може само да набљудува, но тука се исцрпува неговата улога. За нив, спротивно на меѓународните стандарди е да се ограничи правото на себеопределување по етничка припадност, односно да се забрани нејзината промена, па оттаму нема валиден механизам за ограничување на оваа практика. Во праксата на Европскиот суд за човекови права постојат пресуди против акти на држави насочени кон ограничување на идентитетот, односно неговата промена. Претставниците на фокус-групите сметаат дека општата ситуација е комплицирана, но таа дополнително ќе се усложни со внесувањето на новите малцинства во Уставот, па оттаму дискутабилно е постоењето на ваква алатка со оглед на размислите околу тоа дали навистина се постигнува целта за соодветна и правична застапеност.

4. ИСТРАЖУВАЊЕ НА ЈАВНОТО МИСЛЕЊЕ

Во рамките на проектот беше спроведено истражување на јавното мислење во однос на примената на начелото на соодветна и правична застапеност како и примената на Годишните планови за вработување и „балансерот“.² Од истражувањето произлегува дека: - 36,5% од испитаниците го разбираат начелото на соодветна и правична застапеност; - 29,5% делумно го разбираат; - 32,4% не го разбираат, а 1,6% од испитаниците не дале одговор. Во однос на прашањето: *Дали сметате дека правичната застапеност во администрацијата треба да го отсликува етичкиот карактер на земјата, под услов да се исполнети останатите услови за вработување (образование, работно искуство и сл.):* - 50,8% од испитаниците одговориле со „ДА“; - 33,1% одговориле со „НЕ“; - 2,2% одбиле да одговорат, а 13,9% одговориле со „НЕ ЗНАМ.“ Во однос на прашањето: *Како ја оценувате досегашната практика на вработување според начелото на соодветна и правична застапеност:* - 11,2% од испитаниците одговориле со „добра“; - 76,2% одговориле со „лоша“; - 3,1% одбиле да одговорат, а 9,5% одговориле со „НЕ ЗНАМ“. На крај, во однос на прашањето: *Дали сте подготвени да се изјасните како припадник на друга етничка заедница ако тоа е услов за вработување:* - 6,6% од испитаниците одговориле со „ДА“; - 90,7% одговориле со „НЕ“; - 0,8% одбиле да одговорат, а 2% одговориле со „НЕ ЗНАМ“.

Од приложеното може да се види дека поголемиот дел од испитаниците (50,8%) немаат против да се применува соодветна и правична застапеност при вработување (во однос на 31,1% што се против), ако кандидатите ги исполните сите останати услови. Но, огромно мнозинство (76,2%) сметаат дека досегашната практика на постигнување на соодветна и правична застапеност е - лоша.

На отвореното прашање - *Како граѓаните (испитаниците) го разбираат концептот на соодветна и правична застапеност*, најголем број сметаат дека сите треба да бидат еднакво и фер третирани, но дека од искуство им е јасно оти при вработувањето одлучуваат партиската припадност и непотизмот. Решителни се дека при вработувањето во јавниот сектор треба да се земат предвид квалитетот и образованието, односно ако кандидатите ги исполнуваат условите од огласот, тогаш критериумите да важат еднакво за припадниците на сите заедници во државата, а изборот на работникот да биде по заслуги. За нив е недвојбено дека сите треба да бидат еднакви пред законот, но реалистични се дека токму дискриминацијата е присутна по сите основи, дека партизацијата и корупцијата се појдовните позиции за вработување во јавната служба, за жал наспроти компетенциите, образованието и, за одредени работни места, автентичната етничка припадност. Испитаниците ги ценат рамноправноста и правичната застапеност, сметаат дека пресудни фактори за вработувањето треба да бидат трудољубивоста и образованието, но соочени се со неконструктивната практика во македонското општество да владее неправда во однос на пристапот кон јавна служба, односно дека постојните закони се „мртво слово на хартија.“

² Истражувањето го спроведе истражувачката куќа Тим институт на репрезентативен примерок од 1000 испитаници на целата територија на РСМ, според стандардизиран прашалник во јуни 2023 година. Истражувањето опфати лица над 18 години во сите шест изборни единици, согласно бројот на избирачи имајќи ја предвид соодветната застапеност на испитаниците во однос на нивната возраст, пол, етничка припадност и место на живеење (урбана/ рурална средина).

5. КОМПАРАТИВНИ ИСКУСТВА

5.1. Јужен Тирол - провинција Болцано

Иако секоја ситуација е уникатна и зависи од различни околности, од дадена политичка и од економска ситуација, за илустрација на имплементација на политики на правична и пропорционална застапеност во јавниот живот ќе претставиме пример што се базира на пропорционална застапеност според припадност на јазична група, а се применува во Република Италија - Јужен Тирол, провинцијата Болцано. Во Италија живеат голем број малцински групи, различни и по бројноста и по нивото на заштита што им ја дава правниот систем. Заштитата најнапред се реализира на уставно ниво, односно - Уставот ја зема предвид јазичната определба односно припадност на поединецот, како субјективен елемент, и државјанството како објективен критериум. И покрај придавката „етнички“ што постои во некои од регионалните статuti, терминот „етничка припадност“ нема правно значење во Италија. Оттаму, Италија е нација-демос што препознава различни етноси, односно нација - јазично плурална заедница (Palermo & Woelk, 2011). Италијанската држава има регионална структура и се состои од 20 региони со различен статус. Најнапредна заштита на малцинствата има во регионот Трентино - Алто Адиџе, и во автономната провинција Болцано. Трентино Јужен Тирол е еден од петте автономни региони во Италија (Трентино-Алто Адиџе / Јужен Тирол). Јужен Тирол е една од двете провинции во регионот, исто така наречена - провинција Болцано, која ужува широка политичка автономија. Статутот за регионална автономија е основен акт на секој регион и поставува сложен правен систем што упатува на комбинација од ротација, паритет и од пропорционална застапеност на групите. Системот се заснова на „споделување моќ“ или на „консоцијализам“, кој вклучува дифузија на моќта од центарот до периферијата (Palermo & Marko, 2008. Статутот за автономија од 1972 година воспоставува систем за споделување на власта (power – sharing) (Carlà, 2023) во провинцијата. Германскиот и италијанскиот јазик се двата официјални јазика на Јужен Тирол (додека во некои општини, ладинскиот е трет официјален јазик).³ Јазичните квоти се воспоставени во провинцијата Болцано, и се базираат на декларација за припадност на одредена јазичната група (*изјава за јазична припадност*). Тоа е самодекларација и е важен инструмент за управување со целиот систем на квоти во провинцијата (Alber, 2021:187). Како посебна карактеристика на системот е лингвистичката пропорција во процесот на вработување во јавната администрација и се базира врз систем на квоти врз основа на користењето на германскиот, италијанскиот и на ладинскиот јазик, според нумеричка застапеност на оние што ги зборуваат одредените јазици, во однос на целокупното население (Steininger, 2003).⁴ Во провинцијата Болцано декларацијата за јазична припадност е поврзана со општиот попис на населението. Изјавата се дава на лист со ознака A/2, кој е соодветен формулар, но и по електронски пат. Со декрет на претседателот на автономната провинција Болцано, во консултација со Гарантот (Канцеларијата) за заштита на личните податоци, дефинирани се методите на спроведување што гарантираат соодветни мерки и анонимни методи за собирање податоци по електронски пат. Листот A/2, се поднесува во посебен затворен бел коверт, анонимно и со назнака – „за општината“. Без да го отвори, општинската пописна канцеларија го препраќа ковертот до провинциската канцеларија за попис. Листот и ковертот не смеат да имаат знаци за идентификација. Дополнително, секој граѓанин на возраст над осумнаесет години што живее во провинцијата, во кој било момент има право да даде индивидуална изјава за припадност на една од трите јазични групи

³ „Ладински“ е романски јазик што главно се зборува околу планините Доломити во Северна Италија во провинциите Јужен Тирол, Трентино и Белуно. Сличен е со „романч“, јазикот што се зборува во Швајцарија;

⁴ Ова се реализира врз основа на Договорот Грубер-Де Гаспери од 1946 година чии одредби се пренесени и во Статутот за автономија на регионот како и во Уредбата за квоти (бр. 752) од 26 јули 1976 година;

(италијански, германски и ладински). При пријавување за слободно работно место во јавната администрација, доказ за јазичната припадност е депонираната изјава за припадност. Можноста/правото да дадат таква изјава им се дава на: - сите жители од провинцијата Болцано; - граѓани што доаѓаат од друга италијанска провинција или од друга држава што припаѓа на ЕУ, а го префрлаат своето живеалиште во провинцијата Болцано; - граѓани што стекнале италијанско државјанство; - граѓани на држави што не се членки на ЕУ, а кои живеат во провинцијата Болцано од 2016 година и поседуваат неопределен/неограничен или долготраен престој. Едно лице може да си ја смени декларацијата, но за тоа да се случи мора да поминат пет години од првичната/првата изјава. Изменетата декларација стапува на сила по 24 месеца (Tribunale di Bolzano, n/a). Формуларот за декларацијата нуди четири опции за избор и за припадност на: 1) германска јазична група; 2) италијанска јазична група; 3) ладинска јазична група; и 4) друго. Оние што ја избираат последната опција, сепак, мора да изберат и да се определат кон една од трите јазични групи со цел да ги искористат правата доделени на јазичните групи (Tribunale di Bolzano, n/a). Изјавите се даваат на означен лист А/1, достапен во секоја канцеларија во Судот во Болцано и по електронски пат. Листот А/1 е потпишан од давателот на изјавата и се става во специјален жолт коверт, кој затворен се доставува директно до Судот или до други институции назначени за таа цел. Ковертот се запечатува при доставувањето. Судот ги чува ковертите затворени и без надомест веднаш ги заверува. Изјавите имаат неопределено времетраење, односно, сè додека претходно дадената изјава не се модифицира (по изминати најмалку пет години од моментот на нејзиното давање). Изјавите се отповикливи во секое време. За да потврди припадност или агрегација кон јазична група, кандидатот за вработување во јавна служба дава и изјава во затворен коверт, заедно со изјавата за поседување компетенции за јавниот конкурс. Затворениот коверт се отвора само кога надлежниот орган потврдил дека кандидатот ги поседува бараните компетенции. На лицата што не се примени, дадената потврда им се враќа во затворен коверт.

5.2. Уредување на квотите

Соодветно познавање италијански и германски јазик е неопходно за извршување обврски во јавната администрација, и претставува услов за вработување и критериум за распределување. За вработување на слободни работни места по конкурси, вклучително и интерни конкурси, како и за доделување повисоки позиции, се резервираат одреден број места за кандидатите што го поседуваат бараниот сертификат за познавање јазик. На најуспешните кандидати по конкурсите за резервираните работни места, како прво работно место им се доделува работа во канцеларијата во провинцијата Болцано, а сè додека на таа позиција не одработат десет години ефективен работен стаж - не можат да се префрлаат на друго работно место. Оценувањето за познавање италијански и германски јазик е доверено на една или на повеќе комисии назначени со указ на владиниот комесар, во договор со претседателот на Советот на провинцијата. Со истата постапка воедно се утврдуваат и критериумите за оценување на познавањето на двата јазика. Познавањето на ладинскиот јазик, нивоата на јазичната компетентност и образовните квалификации потребни за пристап до отворено работно место - се проверуваат преку писмен тест и интервју. Оценувањето го вршат една или повеќе комисии составени од членови на ладинската јазична група, именувани за период од пет години. Сертификатите за познавање италијански и/или германски јазик се еквивалентни на Заедничката европска референтна рамка за познавање јазици, и одговараат на нивоата А2, Б1, Б2, Ц1 и се надгледувани од научен комитет назначен од Владата на Провинцијата. Доколку кандидатот поседува потврдата за знаење на еден јазик, тестирањето се спроведува на другиот јазик. Дипломата за средно образование и квалификациите на прво или второ ниво на универзитетски студии, претставуваат доказ за познавање на јазиците, доколку се стекнати на државно или, пак, на еквивалентно

училиште за италијански јазик, односно на државен универзитет или пак на приватна призната школа за изучување германски или италијански јазик. Комисиите издаваат потврди за познавање на двата јазика.

Систематизацијата на работни места во провинцијата Болцано е утврдена во посебни табели, дадени во Уредбата за квоти. Местата резервирани за една од јазичните групи што остануваат празни било поради недостаток било поради некомпетентност на кандидатите, се пополнуваат со апликанти од другите јазични групи што, откако учествувале на натпреварот или на изборот, се сметаат за соодветни, под услов да не го надминуваат максималниот број места достапни за секоја јазична група. Оваа може да се случи за број вработувања што не надминуваат три десетини од неисполнетите позиции за професионалниот профил. Овие правила не важат за менаџерските позиции во јавната администрација, за канцелариите задолжени за внатрешни работи, за персоналот на јавна безбедност и за административната канцеларија на Министерството за одбрана. Доколку по процедура за вработување членовите на една јазична група се побројни од местата резервирани за нив, се прави регрутирање на соодветни кандидати од други групи според редоследот на рангирање, во согласност со професионалниот профил и компетенциите потребни за определено работно место (Shikova & Andeva, 2023).

5.3. Споредби со Северна Македонија

Кога ќе се анализираат системите на заштита на правата на малцинствата, посебно застапеноста во јавната служба, може да се каже дека меѓу системот што се применува во РСМ и системот на Јужен Тирол има многу сличности, но и многу разлики. Најнапред станува збор за два различни модела политичко уредување, земајќи предвид дека РСМ е унитарна држава, односно не е поделена на региони за разлика од Република Италија, а е и значително помала во однос на територијата, ресурсите и населението. Но, она што може да се забележи е дека и во двата случаја се слични решенијата за заштита на јазичните права (декларацијата за припадност на Јужен Тирол, и прагот од 20% што се применува во РСМ). Сепак Македонија и Италија (иако зборуваме само за мала територија од Италија) се многу различни во однос на своите историски и правни документи. Треба да се земе предвид и дека во Јужен Тирол заштитата на малцинските (јазични) права е врз основа на концептот за територијална и културна автономија, додека во случајот на РСМ се применуваат решенија произлезени од концептот за културна автономија и децентрализација (согласно со решенијата од ОРД). Оттаму, во поглед на примената на системот за соодветна и правична застапеност во РСМ, и системот на квоти во Јужен Тирол, можат да се повлечат неколку главни споредбени забелешки: 1) во двата случаја се преземени чекори за зголемена застапеност на етничките или, пак, на јазичните групи во јавната администрација; 2) во РСМ припадноста на одредена етничка заедница не е официјализирана (таа е регистрирана во пописот на населението и во одредени официјални документи, но за нејзина потврда не се потребни никакви документи или пак лична изјава) и не постои лична изјава или декларација за припадност (како што е во Јужен Тирол); 3) изјавата за припадност, врз основа на која подоцна може да се заснова работен однос, ја дава секое лице што има резидентен статус во провинцијата Болцано, односно има постојан престој (доколку се работи за државјанин на една од земјите членки на ЕУ). Резидентниот статус, односно постојниот престој е важен елемент и без него не може да се даде изјава за припадност на одредена јазична група и за користење поврзани права; 4) Ефикасноста на системите е предмет на дебата и во двата случаја. Кога се работи за застапеност во јавната администрација, бројката на евентуалната застапеност на различни групи треба да кореспондира со бројот на работоспособно население што живее и работи на територијата на односната држава/регион. Дополнително, треба да се обрне внимание на емиграциските движења на квалификуваната работна сила што директно влијае не

само на исполнувањето на одредената квота, туку и на обезбедување стручен кадар во јавната администрација. Во случајот со Јужен Тирол, евидентен е проблемот на одлив на млади кадри во областа на медицинските науки, така што и провинцијата и целата држава се соочуваат со мал број пријавени кандидати, како и со неможност да се исполнат предвидените квоти за вработување (Frangipane, 2023).

6. ОПЦИИ ЗА ПОЛИТИКИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА СООДВЕТНАТА И ПРАВИЧНА ЗАСТАПЕНОСТ

1) Да остане сегашната состојба (опција – „не прави ништо“)

Иако во јавноста многу често се критикува постојниот механизам за постигнување соодветна и правична застапеност, посебно кога ќе бидат објавени огласите за вработување за определени заедници, сепак ниту во јавноста ниту пак на фокус-групите не беше даден никаков алтернативен предлог како замена за „балансерот“ и за годишните планови за вработување. Затоа, засега најреална опција е да се задржи сегашниот механизам за постигнување соодветна и правична застапеност, со одредени негови модификации и унапредувања.

2) Да се укине „балансерот“ – вработување исклучиво врз систем на заслуги

Критичарите на „балансерот“, постојниот механизам за постигнување соодветна и правична застапеност, многу често сметаат дека единствена опција за напредок во оваа сфера на јавен интерес е - оваа алатка да се укине, односно - при вработувањето да се врати системот на заслуги, без да се води сметка за тоа на која заедница ѝ припаѓаат кандидатите. Но, соодветната и правична застапеност како темелна вредност е утврдена во Уставот, така што механизам за нејзино достигнување мора да постои, сè додека не се достигне нужно ниво општествена свест за потребата и за придобивките од соодветна и правична застапеност одржливи и без примена на посебни алатки.

3) Етапно укинување на „балансерот“

Меѓу испитаниците од релевантните фокус-групи, но и општо во јавноста, отворено се дискутира за опцијата „балансерот“ да се укине – етапно, значи откако соодветната и правична застапеност ќе биде веќе постигната, а општествената свест ќе го достигне нужното ниво на кое ќе се создадат услови во кои непречено ќе се реализира утврденото уставно начело. Во многу држави од ЕУ, но и пошироко, при постапките за вработување се води сметка за етничката и за верската разноликост на општествата, без да постојат вакви ригидни законски механизми за нејзино постигнување. Во РСМ и тековно постојат области (полиција, војска, образование, култура, итн.) во кои не се користи алатката „балансер“, затоа што согласно со членот 3, став 3 од Законот за вработените во јавниот сектор, од главата што се однесува на планирањата на вработувањата – тој не се применува на воениот и на цивилниот персонал во служба на Армијата на РСМ, на овластените службени лица во Министерството за одбрана, во Министерството за внатрешни работи и во органот во состав на Министерството за внатрешни работи - Бирото за јавна безбедност, во Агенцијата за национална безбедност, во Агенцијата за разузнавање, како и во органот во состав на Министерството за финансии - Управата за финансиска полиција. Сепак, податоците покажуваат дека соодветната и правична застапеност се постигнува и во овие институции, некаде и со позабрзано темпо отколку во оние

институции во кои се донесуваат годишни планови. Ова може да биде добра основа за натамошно етапно укинување на алатката.⁵

4) Модификација на решенијата (превенција од злоупотреби)

Да се модифицираат механизмите за соодветна и правична застапеност, посебно - „балансерот“. Како пример можат да се земат искуствата од Јужен Тирол и начинот на утврдување на етничката идентификација, како заштитен таен документ, лична изјава и фиксиран идентитет од попис до попис. Да се зајакне примената на „балансерот“ во однос на помалите заедници, како и да се потенцира неговата примена на локално и на централно ниво каде што постои нерамнотежа. Со оглед на фактот што во моментот најголем проблем е можноста за промена на етничката припадност согласно барањата од јавните огласи, треба да се преземат мерки за ограничување на можноста за ваква злоупотреба. Една од алтернативите е задолжителна електронска апликација на огласите преку профили што ќе ги креираат кандидатите, профили во кои ќе се ограничи или ќе се уреди можноста за промена на етничката припадност. Решенијата во оваа насока треба да се усогласат со уставните принципи и начела, како и со постојните меѓународни стандарди поврзани со правата на малцинствата и нивната заштита. Треба да се поедностави и постапката за донесување на годишните планови за вработување, како и содржината на плановите, но и да се спречи злоупотребата на плановите преку мобилност, односно преземање на вработените од една во друга институција. На крај, треба да се регулира и рокот за реализација на годишните планови, со цел сите планирани вработувања да може целосно да се реализираат во годината во која биле планирани, а не да се пренесуваат во следните години. При креирање политики поврзани со заштита на правата на малцинствата, исклучиво да се земе предвид само бројот на резидентното население.

5) Комбинација на механизмите (употреба на „балансерот“ во комбинација со системот на вработување заснован на заслуги)

Една од опциите што заслужува внимание, а се слуша најчесто од кандидатите на јавните огласи, е комбинацијата на годишните планови за вработување со целосен систем на заслуги. Имено, многу често кандидатите истакнуваат дека сакаат да конкурираат на оглас за работно место за кое критериум ќе им бидат единствено компетенциите, а не етничката припадност. Затоа, внимание заслужува опцијата за комбинација на системот на заслуги со постојниот механизам, односно - определен процент од планираните вработувања (од 20% до 30%) да бидат отворени за сите кандидати, без разлика на етничката припадност, а при постапките за вработување да се води сметка за соодветната и правична застапеност, без да се следат некакви формални механизми, додека останатите (од 70% до 80%) вработувања да бидат распределени со „балансерот.“ Така на кандидатите ќе им се даде можност при пријавувањето да изберат - дали ќе одат на јавни огласи на кои еден од условите за избор е и етничката припадност, или пак ќе аплицираат онаму каде што се бираат кандидатите најкомпетентни за отвореното работно место. Оваа опција може да биде преодно решение за етапното напуштање на „балансерот“.

⁵ Сознанијата се добиени по спроведени интервјуа со одговорни лица и функционери во споменатите институции.

7. ПРЕПОРАКИ (ВРЗ ОСНОВА НА СЕГАШНАТА СОСТОЈБА)

- Во сите нивоа од органите на државната власт и во другите јавни институции, да се дефинираат насоки за постигнување соодветна и правична застапеност на граѓаните што припаѓаат на помалите заедници. Насоките не мора нужно да подразбираат употреба на одредена алатка како што е балансирот, туку едноставно да се има предвид соодветната и правична застапеност на заедниците во постапките за вработување по примерот на вработените во Армијата на РСМ и во Министерството за внатрешни работи каде што не се користи алатка, но сепак застапеноста е на задоволително ниво;
- Да се ублажи примената на ригидниот систем што определува специфични пропорции за вработување. Ригидните системи, засновани врз стриктни правила и проценти, можат дополнително да ја зголемат нееднаквоста (OSCE, 2012). Ригидноста може да го ограничи индивидуалното право на слобода за самоидентификација, а за сметка на непреченото управување со системот (Lantschner и Poggeschi, 2008). Треба да се воочи и разликата меѓу посакуваното ниво на соодветна и правична застапеност и начинот на кој што начелото се имплементира. Соодветна и правична застапеност не е исто што и пропорционална застапеност на заедниците во јавниот сектор. При утврдување модели треба да се има предвид нивото на образованието и компетенциите на граѓаните воопшто, посебно какви се квалификациите на потенцијалните кандидати од помалите заедници. Општеството треба да преземе мерки за зајакнување на нивните образовни капацитети и работни вештини. На тој начин припадниците на заедниците ќе станат поконкурентни на пазарот на трудот, а тоа ќе ја зголеми и нивната застапеност во јавниот сектор;
- Примерите за користење квоти во уредувањето на односите меѓу малцинските и мнозинските заедници укажуваат дека ако веќе се користат, регулативата врз која се базираат треба да биде транспарентна и недвосмислена. До решенија треба да се дојде преку широк општествен дијалог;
- Да се преземат мерки за ограничување на злоупотребите за припадност кон определена заедница само заради стекнување определени бенефиции. Може да се следи примерот на Јужен Тирол и начинот на давање лична изјава која е тајна, променлива и отповиклива, но предизвикува правно дејство по определен временски интервал - од моментот на нејзино давање или, пак, од моментот на менувањето. Еден од начините за кои може да се размислува е опцијата за воведување на фиксна содржина на полето кое се однесува на етничката припадност во електронската форма (Профил на кандидат на веб страницата на Агенцијата за администрација) на кандидатите за работно место во администрацијата, на начин како што матичниот број на кандидатот е непроменлива информација. Во овој случај, содржината на полето „Припадност на заедницата“ би била временски ограничена (на пр. 5 години), а промената на содржината во конкретното поле да не се ефикасира веднаш, туку по одреден временски период (на пр. по 1 година од определбата) со што би се избегнале злоупотребите за менување на припадноста на заедницата со намена за конкретно работно место кое во моментот е објавено;

- Правичната застапеност да се следи според стандардизирана методологија, односно институциите да го усогласат начинот за прибирање и за анализирање податоци на годишно и повеќегодишно ниво. Исто така, се препорачува и методолошки да се усогласат извештаите на Народниот правобранител и на МИОА, како и да се водат податоци не само за етничката припадност, туку и за родова статистика на припадниците на етничките групи што се вработуваат во администрацијата;
- Да се поедностави содржината на годишните планови и целосно да се усогласат обрасците. Од исклучителна важност е плановите да се темелат на прецизни податоци, вклучувајќи и проценка на флукуациите на кадарот во текот на годината, а не само на планираните пензионирања. Исто така, може да се размислува и за ограничување на постапките за промена на плановите во текот на календарската година, освен во случаи кога во целост ќе се реализира годишниот план, а ќе се јави потреба од нови дополнителни вработувања. Односно, доколку се промени редоследот на работните места, тоа ништо не менува во годишниот план во однос на распределбата на работните места по припадност на заедница. Треба да се разгледа можноста извештаите за реализација на планот за вработување да бидат изразени квалитативно, а не само квантитативно со што ќе може попрецизно да се прикаже реалната состојба. Исто така, потребно е да се подготви Упатство за користење на Балансерот;
- Да се усогласат - процедурата за донесување на годишните планови за вработување со процедурата за донесување на буџетот - со што ќе се спречи сегашната состојба на пробивање на роковите за давање согласност од органите надлежни за буџетот;
- Да се ограничи можноста од злоупотреба на мобилноста за изигрување на годишните планови, така што ќе се забрани - нововработен да не може да биде преземен од друга институција со постапка на мобилност, во период од најмалку две години;
- Да се уреди крајниот рок за реализација на планираните нови вработувања во тековната година да биде најдоцна до 15 октомври, затоа што сите вработувања започнати по тој рок не можат да се завршат во тековната година, а тоа доведува до неточни податоци и во извештаите за реализација на плановите, а уште полошо и до неточни податоци при планирање на новите вработувања за следната година, затоа што овие вработувања, иако започнати, не се внесуваат во годишните планови како реализирани, а сето тоа влијае врз пресметките во „балансерот“;
- Да се земат предвид опциите за модификација на „балансерот“ согласно на предложените решенија;
- Доколку остане тековната опција, процентите во балансерот да се пресметуваат исклучиво според бројот на резидентно население бидејќи тој е единствениот показател врз кои треба да се градат внатрешни политики на државата. Бројот на нерезидентно население укажува на емиграциите и политиките во однос на нив. Оттаму, потребно е веднаш да се вратат претходните решенија, односно балансерот да калкулира според процентите на резидентното население.

Библиографија

Alber E. (2021). 'South Tyrol's model of conflict resolution: Territorial autonomy and power-sharing' in Keil S., A. McCulloch (eds.), Power-sharing in Europe. Past practice, present cases, and future directions. Switzerland: Palgrave Macmillan, pp. 171-200.

Birch, A. H (1989). Nationalism & National Integration. Unwin Hyman Ltd. London:1989.

Блажевски, Т. (2022). Следење на процесот на евроинтеграции. Реформи во јавната администрација "Аминистрирањето со администрацијата" клучен предуслов за реформите. Скопје: Фондација Метаморфозис.

BTI (2022). BTI transformation index: Country Report North Macedonia. Достапно на https://bti-project.org/fileadmin/api/content/en/downloads/reports/country_report_2022_MKD.pdf.

Carlà, A. (2023). ECMI Minorities Blog. 50 Years of South Tyrolean Autonomy. Достапно на: <https://www.ecmi.de/infocannel/detail/ecmi-minorities-blog-50-years-of-south-tyrolean-autonomy>. <https://doi.org/10.53779/JJJJ2807>.

Совет на Европа (2022). Fifth opinion on North Macedonia, Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities (ACFC), Secretariat of the Framework Convention for the Protection of National Minorities, Council of Europe, 18 May 2022. Достапно на: <https://rm.coe.int/5th-op-north-macedonia-en/1680a82967>.

D.Lgs. 29 aprile 2015, n. 75 e successivamente modificato dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 4 ottobre 2021, n. 150.

Државен завод за статистика, Попис на населението, домаќинствата и становите во Република Северна Македонија, 2021 година - прва база на податоци. Достапно на: https://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstenie_en.aspx?rbtxt=146.

European Commission (2020). Enhancing the accession process - A credible EU perspective for the Western Balkans. Background Document. Достапно на: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/enhancing-accession-process-credible-eu-perspective-western-balkans_en

Европска комисија (2022). Извештај за Северна Македонија 2022. Достапно на: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/north-macedonia-report-2022_en

Европска конвенција за заштита на човековите права (1950). Достапно на: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_mkd

Hannum, H. (1990). Autonomy, Sovereignty, and Self-Determination, the Accommodation of Conflict Rights. University of Pennsylvania Press.

Кимлика, В. (2004). Мултикултурно граѓанство. Институт за демократија, солидарност и цивилно општество, Скопје.

Lantschner, E. and Poggeschi, G. (2008). "Quota system, census and declaration of affiliation to a linguistic group" in Woelk, J, Palermo, F. and Marko, J. (eds). Tolerance through Law: Self-Governance and Group Rights in South Tyrol. (pp. 219-235) Leiden and Boston: Martinus Nijhoff Publishers.

Lijphart, A. (1977). "Political theories and explanation of ethnic conflict in the Western World: Falsified predictions and plausible predictions." In: Esman J M (ed) Ethnic Conflict in Western World (pp 46-64). Cornell University Press.

Lijphart, A. (1999). Patterns of Democracy, Government Forms and Performance in Thirty – Six Countries, Yale University.

Ќурчиева, И. и Тодевски, М. (2018). Обезбедување услуги од локалната самоуправа (Прв полугодишен извештај за следење на единиците на локалната самоуправа). Скопје: Центар за управување со промени, Здружение за менаџмент консалтинг МКА -2000, Центар за истражувачко новинарство СКУП.

Македонска платформа против сиромаштијата. (2017). Предизвици и проблеми на граѓаните во користењето на услугите на јавната администрација. (2017). Скопје: Македонска платформа против сиромаштијата. Достапно на: <https://eurothink.mk/2018/12/11/предизвици-и-проблеми-на-граѓаните-при-користење-услуги-јавната-административна/>

Macrotrends (n/a). North Macedonia Unemployment Rate 1991-2023. Достапно на: <https://www.macrotrends.net/countries/MKD/north-macedonia/unemployment-rate#:~:text=North%20Macedonia%20unemployment%20rate%20for,a%203.48%25%20decline%20from%202018>

МИОА. (2022). Извештај од регистарот на вработените во јавниот сектор за 2022 година. Достапно на: https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/reports/finalen_izveshtaj_za_2022_godina_30.03.2022_godina.pdf

МИОА. (2021). Извештај од регистарот на вработените во јавниот сектор за 2021 година. Достапно на: https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/reports/finalen-izveshtaj_2021_rabotna_30.03.2022.pdf

Меѓународен пакт за граѓански и политички права (1966). Достапно на: <https://www.pravdiko.mk/2786/megunaroden-pakt-za-graganskite-i-politichkite-prava/>

Народен правобранител на Република Северна Македонија (2022). Преглед на примени/евидентирани поднесоци и податоци за преземени/непреземени/интервенции по области согласно Законот за Народен правобранител од 01.01. до 30.06.2022 година по области [Преглед на примени/заведени претставки и податоци за преземање/непреземени дејствија/интервенции по области според законот на народниот правобранител од 01.01. До 30.06.2022 по области. Достапно на: <http://bit.ly/3K9exqI>

Народен правобранител на Република Северна Македонија (2022б). Пресс на Народниот правобранител за 2022. Достапно на: <http://bit.ly/3YUYUYn>

Народен правобранител на Република Северна Македонија. (2021). Извештај за спроведување на начелото за правична застапеност за 2021 година Достапно на: <https://ombudsman.mk/CMS/Upload/NarodenPravobranitel/upload/documents/SPZ/SPZ-2021-Mak.pdf>

OSCE (2012). The Ljubljana Guidelines on Integration of Diverse Societies. <https://www.osce.org/hcnm/ljubljana-guidelines>

Palermo, F. and Woelk, J. (2011). *Diritto Costituzionale comparato dei gruppi e delle minoranze* (2 edizione). Milan: CEDAM.

Рамковен договор (2001). Достапно на: [Microsoft Word - Ramkoven dogovor.doc \(pravdiko.mk\)](https://www.pravdiko.mk/Microsoft%20Word%20-%20Ramkoven%20dogovor.doc)

Рамковна конвенција за заштита на националните малцинства (1995). Достапно на: <https://rm.coe.int/16800c130f>

SIGMA (2021). Monitoring Report. The Principles of Public Administration. Republic of North Macedonia. November 2021, OECD and SIGMA. Достапно на: <https://www.sigmaweb.org/publications/Monitoring-Report-2021-Republic-of-North-Macedonia.pdf>

Shikova, N., & Andeva, M. (2023). Analysis of the Systems for Representation of Minorities in Public Administration: The Case of the Republic of North Macedonia. *Journal on Ethnopolitics and Minority Issues in Europe*, 22(1), 94–125. Достапно на: <https://www.ecmi.de/JEMIE/index.php/journal/article/view/65>

Шикова Н. и Гоцевски Д. (2019) *Анализа на влијанието на проширување на административно-правната заштита во Република Северна Македонија*. Зборник на AICEI, том 14, број 1.

Sisk, T. D. (2003). Power sharing. The beyond intractability knowledge base project. Достапно на: https://www.beyondintractability.org/essay/power_sharing.

Steininger, R. (2003). 1946: The Gruber-De Gasperi Agreement. In *South Tyrol A Minority Conflict of the Twentieth Century* by Niezing J. New York: Routledge.

Stojanovski, S., Marolov, D., & Ananiev, J. (2014). Macedonian Question Reframed: Politics, Identity and Culture in Republic of Macedonia. *Balkan Social Science Review*, 4, 295–323.

Tribunale di Bolzano (n/a). Attestati appartenenza linguistica. Retrieved from: <http://www.tribunale.bolzano.it/it/Content/Index/13744>

ТВ21 (2022). Доколку е потребно, Македонец, Албанец или Ром – Бајрами: Политичкиот активист се наградува со директорско место. ТВ 21. 09. 09.2022. Достапно на: <https://mk.tv21.tv/po-potreba-makedonets-albanets-ili-rom-bajrami-politichki-aktivist-se-nagraduva-so-direktorsko-mesto/>

Универзална декларација за човекови права. (1948). Достапно на: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/mkj.pdf

Уредба за спроведување на постапката за вработување на административните службеници, Службен весник на Република Македонија бр. 27/18.

Устав на Република Македонија (1991), со амандмани до 2019 година. Достапно на: [UstavSRSM.pdf \(sobranie.mk\)](https://www.sobranie.mk/ustav-srsm.pdf)

US Embassy (2021). Annual report on the situation with human rights in the Republic North Macedonia for 2021. Достапно на: <https://mk.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/249/NORTH-MACEDONIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT-MKD-.pdf>

Влада на Република Македонија (2019). Национална стратегија за развој на едно општество и интеркултурализам 2020 -2022 година. Достапно на: https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/strategii/strategija_ednoopshtestvo_29.10.2019.pdf

Woelk, J., Palermo, F. and Marko, J.(eds.) (2008). Tolerance Tolerance through Law: Self-Governance and Group Rights in South Tyrol. Leiden and Boston: Martinus Nijhoff Publishers.

Закон за административни службеници, Службен весник 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и службен весник 275/2019, 14/20 и 215/21. Достапно на: https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/zakon_za_administrativni_sluzhbenici_2021.pdf

Закон за правата на заедниците кои се помалку од 20% од населението во Република Северна Македонија, Службен весник 08-754/1, 2020. Достапно на: <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2020/03/Zakon-za-pravata-na-zaednitsite-koi-se-pomalku-od-20-od-naselenieto-vo-Republika-Severna-Makedonija-27-01-2020.pdf>

Закон за Комитетот за односи меѓу заедниците, Службен весник 150/2007 година. Достапно на: <https://www.sobranie.mk/komitet-za-odnosi-megju-zaednicite.nspix>

Закон за вработените во јавниот сектор, Службен весник 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18. Пречистена верзија. Достапно на: https://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/zakon_za_vra_botenite_vo_javniot_sektor_-_konsolidiran_tekst.pdf

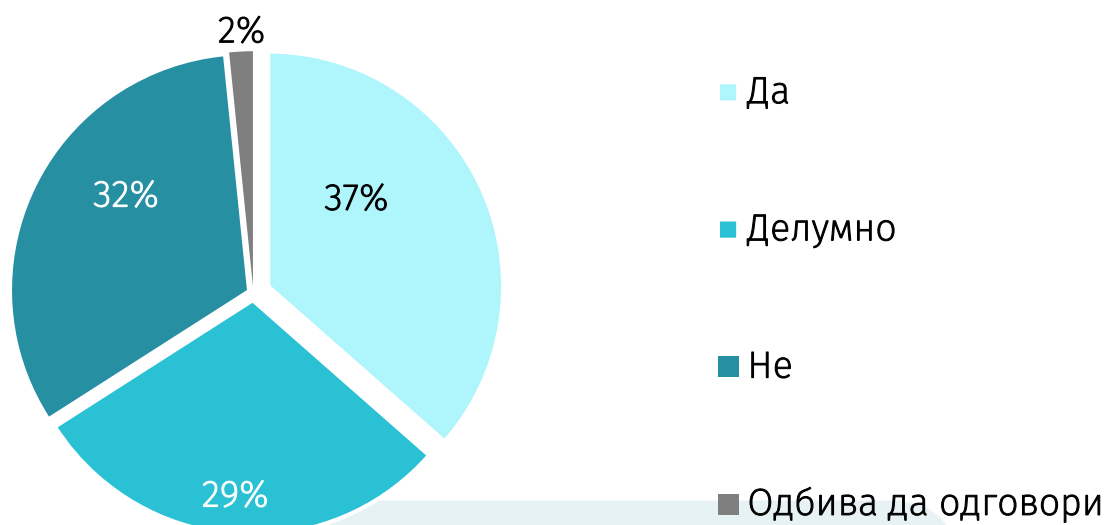
Зибери, Н. (2022). Во некои институции сè уште нема подеднакво подобрување на етничката застапеност. 28 јануари 2022. Интернет извор. 365 степени. mk. Достапно на: <https://www.youtube.com/watch?v=0yWGU88dJg4>

ПРИЛОГ 1

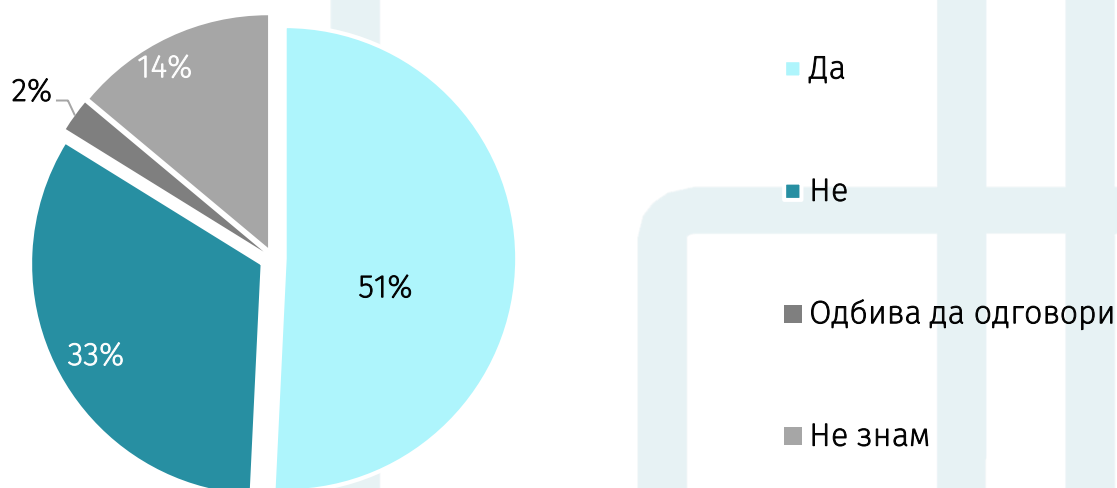
Резултати од истражување на јавно мислење

- Извадок од резултатите од спроведено истражување на јавно мислење за примената на начелото на соодветна и правична застапеност е спроведен од ТИМ Институт-Скопје.

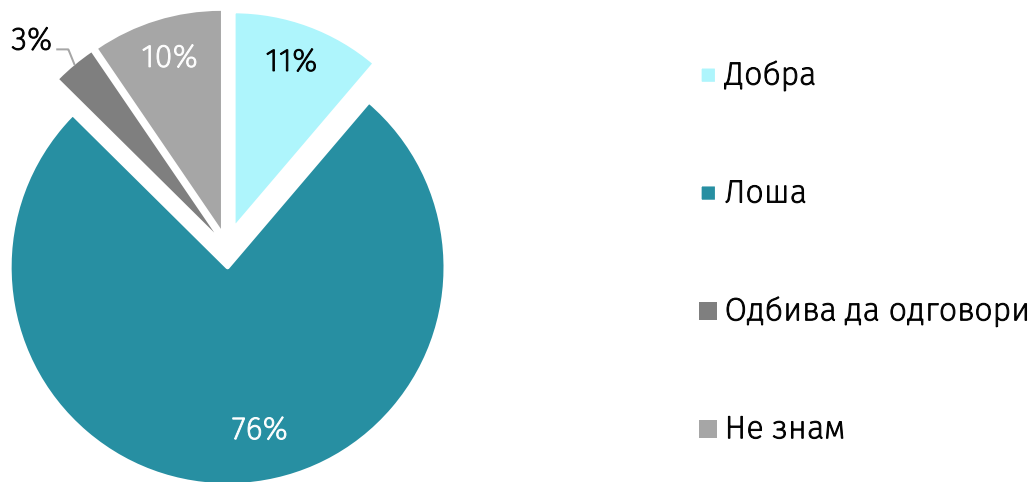
- Дали го разбирате начелото на правична застапеност?



- Дали сметате дека правичната застапеност во администрацијата треба да го отсликува етничкиот карактер на земјата, под услов да се исполнети другите критериуми за вработување како образование, искуство и слично?



- Како ја оценувате досегашната пракса на вработување според начелото на соодветна и правична застапеност во јавната администрација?



- Дали сте подготвени да се изјасните како припадник на друга етничка заедница ако е тоа услов за вработување?

