

Записник од тркалезната маса

„Перцепции и ставови за примената на принципот на соодветна и правична застапеност во државната администрација“

25.11. 2015 г.

Г-а Ардита Абази Имери, Програмска координаторка за acquis и секторски политики од Институтот за европска политика нагласи дека тркалезната маса се организира во рамките на проектот „Примена на принципот за соодветна и правична застапеност во државната администрација“ финансиран од УСАИД проектот за граѓанско општество. Фокусот на проектот е на “што потоа” т.е што следува по вработувањето на лицата од немнозинските заедници во одредени институции, дали постојат/се превземаат мерки за интеграција на нововработените на работното место и како се управува со диверзитетот. Целта на тркалезната маса е да се презентираат наодите од спроведената анкета и интервјуа со државните службеници и фокус групата за перцепциите за примената на принципот и интеграцијата на работното место.

Г.Ејуп Алими, Државен секретар во Секретаријатот за спроведување на Охридскиот рамковен договор ја поздравил иницијативата на граѓанското општество и останатите организации меѓу кои и Институтот за европска политика, која се однесува на меѓуетничките односи. Времетраењето на реализација на овој проект и тркалезната маса е многу значајна за политиката бидејќи се совпаѓа со прегледот на Охридскиот Рамковен Договор во рамките на социјалната кохезија. Понатаму г. Алими нагласил дека вакумот кој се состои од државните актери и невладините организации, влијае во реализирањето на принципот на повисоко ниво. Ова тема е од посебно значење за демократизацијата на општеството, затоа што во иднина треба да постои соработка помеѓу државните институции и невладините организации. Г. Алими се надева дека и останатите невладини организации по примерот на Институтот за Европска политика ќе направат ваков чекор за меѓусебна и соработка со државните институции, со цел поголем придонес за принципот на правична застапеност не само во јавната администрација, туку и во останатите институции, јавни и приватни што би придонело во изградбата на поголема доверба меѓу заедниците во нашата држава. Во своето завршно излагање Г. Алими истакнал дека Секретаријатот за Сна Охридскиот Рамковен Договор ќе продолжи да ја дава својата поддршка и да соработува со сите субјекти кои што имаат за цел унапредување на меѓуетничките односи, соживотот и создавањето на едно кохезивно општество.

Д-р Малинка Ристевска Јорданова, директорка на Институтот за европска политика, објаснил дека идејата за проектот произлезе од самата структура на Институтот за европска политика нарекувајќи ја “старо друштво од Секретаријатот за Европски Прашања”. Предложениот наслов на овој проект беше „Животот низ бројќи“, но бидејќи беше премногу неформален наслов, беше сугерирано да се промени. И покрај промената на насловот, фокусот на бројките е свртен кон тоа што реално се случува во животот. Ова поради тоа што, тоа што се случува во администрацијата не може лесно да се сфати и да се согледа од надворешна страна и тоа е многу значајно од аспект на тоа како функционираат државните институции. При спроведување на анкетите, директорката истакнал дека земен е во предвид можниот конформизам, со оглед на тоа дека луѓето сакаат да одговорат “онака како што треба”, но од друга страна смета дека не е потребно да се претера со критики и дека сепак бројките во анализата покажуваат дека принципот генерално се прифаќа.

Г. Јахи Јахија, Државен секретар во министертвото за информатичко општество и јавна администрација изразил задоволство по повод анализата и за преземениот чекор да спроведе едно вакво истражување. Доаѓајќи од институција во која се создаваат политиките во јавната администрација, како и политиките за остварување и почитување на принципот за соодветна и правична застапеност, г.Јахија смета дека, податоците кои беа претставени од страна на ЕПИ се една добра анализа од која би можеле да се црпат идеи за

креирање на идните политики за унапредување на ова начело. Според него постојат две работи кои би го забрзале решавањето на доминантната перцепцијата дека принципот за правична застапеност зависи од претпоставениот. Прво проблемот произлегува од тоа што јавниот сектор се гледа како место кое ќе обезбеди егзистенција, и особено во моментот кога во Македонија, приватниот сектор не е толку силен за да постои конкурентност меѓу двата сектори, со цел подобра благосостојба на двете страни. Вториот аспект кој ќе придонесе кон оваа насока е системот на заслуги. Г. Јахиу го истакна своето позитивно искуство во институциите во кои што има работено и смета дека интеграцијата најмногу зависи од раководните структури и начинот на манаџирање на односите меѓу различните етнички заедници.

Маријан Поњавиќ, Државен советник во Канцеларијата на Народниот правобранител, истакна дека е добро што освен Народниот правобранител друга организација работи на ова прашање. Народниот правобранител согласно својата уставна утврдена надлежност, секоја година спроведува вакви истражувања. Според него истражувањето е доста обемно и опфаќа клучни прашања. Г. Поњавиќ, забележа дека во анализата е опфатено и подобрувањето на работата и услугите во администрацијата каде што потенцираше дека испитаниот сооднос би бил порелевантен доколку би се испитувале граѓаните кои користат услуги, а не оние кои ги даваат истите, со цел добивање реална слика. Понатаму беше истакнато дека спроведувањето на начелото за соодветна и правична застапеност, системски се среќава во уставна определба и во 99% од законите по кои што сме задолжени да постапуваме и каде што стои одредба/норма која што децидно укажува дека ќе се почитува и ќе се спроведува ова начело. Од друга страна пак, никаде немаме глоби во овој дел, кои што би значеле дека тоа е облигација и тоа е нешто што треба да се надмине, што би придонело кон градење на едно граѓанско општество и свест кај сите оние кои работат во јавната администрација

Арбенита Исмани Сакипи, раководител на сектор во Секретаријатот за спроведување на Охридскиот рамковен договор, се заблагодари за ангажирањето да се третираат јавни теми, и да се премине таа граница од страна на организациите каков што е и Институтот за Европска политика, кој што им помага на државните институции во создавање на значајни политики какви што се политиките за почитување на принципот на соодветна и правична застапеност во државната администрација. Г-ѓа Сакипи смета дека интегрирањето во работното место не е математика ниту статистика, туку можност за учество во донесувањето на одлуки или „power sharing“. Според неа, овој принцип, при интегрирање во работната позиција не треба да се гледа како фаворизирање на една етничка заедница, туку како дел од пристапот кон ЕУ интеграциите. Г-ѓа Сакипи заборуваше за предрасудите, употребата на мајчиниот јазик при давање на услуги и институционалната култура преполна со диверзитети која има недостаток на стратегии при неговото менаџирање. Г-Сакипи, потенцираше дека постојат два столба формална политика и структурна политика која што третира само регрутирање во државната администрација и се фокусира само на бројки. Следствено, од страна на медиумите не се посветува време за другиот принцип кој што е поврзан со принципот на недискриминација, а кој пак е поврзан со политиките на диверзитетот и интегрирањето на работното место.

Г-а Шпреса Хадри, од Комисијата за европски прашања/Собрание на Република Македонија ја поздрави иницијативата на Институтот за Европска политика за спроведеното истражување. Последниот извештај од Европската Комисија за напредокот на Македонија, му посветува големо внимание на спроведувањето на Охридскиот рамковен договор и на еднаквата и правичната застапеност, при што г-ѓа Хадри потенцираше дека, иако многу години се изминати од неговото потпишување, има застој во неговото спроведување. Таа ја потенцираше важноста на позитивната дискриминација на помалите етнички заедници, односно албанската во овој случај и важноста на мерит системот при вработување. Според неа резултатите од анкетата укажуваат на политизирање на администрацијата при вработување. Г-ѓа Хадри ја истакна и потребата од познавањето и зборувањето на јазиците на не-мнозинските заедници но и македонскиот јазик во институциите, што претставува и своевиден аларм за интегрирано образование. На крајот од своето излагање, се заблагодари за ваквиот пристап кон унапредувањето на принципот на правична застапеност не само на етничките заедници, туку и на лицата со посебни потреби, спомнувањето на родовата еднаквост и унапредувањето на законските одредби со

цел во иднина да се подобри почитувањето на принципот и да се обрне особено внимание на квалитетот и способностите.

Елтон Зеќири, државен советник во Секретаријатот за спроведување на Охридскиот рамковен договор, истакна дека стекнал впечаток дека иако се вели дека правичната застапеност не е бројка, на тркалезна маса се зборува за бројки. Се осврна на департизацијата и останатите проблеми при спроведување на принципот за соодветна и правична застапеност. Г. Зеќири, потенцираше дека правичната и соодветна застапеност им припаѓа на сите ентитети, пропорционално со структурата на населението на Република Македонија. Имплементацијата на правичната застапеност претставува почитување на компетентност и интегритет, односно квалитет на компетентноста на вработените како главен столб на давањето услуги на граѓаните. Што се однесува до институционалното регулирање на правичната застапеност, Г. Зеќири истакна дека се поставува прашањето колку предходното, но и сегашното законодавството, овозможува целосна имплементација на принципот и дека со потпишувањето на Охридскиот рамковен договор оваа категорија стана уставна. Понатаму истакна дека денес имаме правна пирамида, имаме устав, имаме закони, имаме Охридски рамковен договор, имаме обврски, имаме детерминанти, фактички имаме субјекти коишто треба да ги испочитуваат сите овие принципи, во однос на правичната застапеност, но, од друга страна истакна дека сепак нешто не функционира. Тој издвојува три причини кои не водат кон непочитување на принципот. Тоа се немањето на контролни механизми, невлијателни механизми и непостоење на мерки за казнување за стореното дело.

Г. Јасмин Кахил, од Синдикатот на Македонската дипломатска служба во согласност со сопственото искуство, смета дека потребата од позитивната дискриминација била голема во рамки на јавниот сектор во Република Македонија. Понатаму Г. Кахил истакна дека големата промена во администрацијата започна во 2002 година, при што во министерството започнале да се вработуваат млади колеги Албанци, но потенцираше дека треба да се обрне внимание на останатите 10% од населението кое живее во Македонија. Понатаму истакна дека спроведувањето на Охридскиот Рамковен договор добро се спроведува, но има проблем во однос на тие 10% кои се дискриминирани. Проблемот го гледа во партизацијата која ги погодува сите етнички заедници и дека е потребна радикална департизација. Понатаму потенцираше дека има драстични диспропорции за кои сите молчат. Следствено, истакна дека општеството е стигнато до тоа ниво каде се знае во која Амасада секогаш треба да биде поставен амбасадор Албанец и дека доколку на некоја позиција не се вработи Албанец и се постави некој друг, тогаш се бара „утешна награда“. Потоа го спореди Швајцарскиот систем со системот во Македонија и истакна дека се повеќе наликуваат еден на друг.