



## Записник од тркалезната маса

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

25.11.2015 г., хотел „Солун“, Скопје

**Г-а Ардита Абази Имери 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“ и е со фокус на интеграцијата во работното место. Понатаму потенцираше дека целта на принципот на соодветна и правична застапеност како еден од клучните принципи на Охридскиот рамковен договор е да постигне процентуална застапеност на припадниците на сите заедници, и дека до сега не е направена анализа за тоа што следува по вработувањето на лицата кои се вработуваат во одредена институција како резултат на овој принцип. Понатаму нагласи дека во рамки на тркалезната маса е предвидено да се презентираат наодите од спроведената анкета со државните службеници за нивните перцепции за примената на овој принцип, како и за интеграцијата и управувањето со диверзитетот на работното место, како и да се презентираат наодите од спроведените интервјуа со раководни службеници во државната администрација и наодите од фокус групите.

**Г.Ејуп Алими, Државен секретар во Секретаријатот за спроведување на Охридскиот рамковен договор** истакна дека му претставува големо задоволство да биде дел од оваа средба поврзана со принципот за соодветна и правична застапеност во државната администрација која е поддржана од УСАИД. Исто така ја поздравил иницијативата на граѓанското општество и останатите организации меѓу кои и Институтот за европска политика, која се однесува на меѓуетничките односи, и смета дека во рамките на Охридскиот рамковен договор треба да се унапредуваат. Понатаму нагласи дека вакуумот кој се состои од државните актери и Невладините организации, влијае во реализирањето на принципот на повисоко ниво и дека времетраењето на реализација на овој проект и Тркалезната маса е многу значајна за политиката бидејќи анализира Охридскиот рамковен договор во рамките на социјалната кохезија. Потоа се произнесе дека Секретаријатот за имплементација на Охридскиот рамковен договор со својата стратегија во 2008-2009 година чии цели се зголемување на процентот на претставниците на заедниците кои треба да се вработат во државните институции, држи еден баланс на интересите на сите заедници кои што се вклучени во процесот, а тоа создава заедничко живеење, односно соживот и вистинско претставување на сите претставници во државната администрација. Г. Алими, нагласи дека сите треба да бидат убедени дека процедурата се спроведува на вистински начини и треба да бидат сигурни дека сите имаат вистинска можност да бидат рамноправни при нивното вработување во државните институции зависно од нивната стручност и подготовка.

Потоа потенцираше дека оваа 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. Исто така истакна дека е вистински момент и останатите организации во другите области меѓу кои и бизнисот, да го применуваат овој модел, затоа што само на таков начин би можело да се изгради едно европско демократско општество. Во своето завршно излагање Г. Алими истакна дека секретаријатот за спроведување на 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.

**Г-а Ардита Абази Имери** ја најави презентацијата на првата анализа во рамките на проектот финансиран од УСАИД, односно ја престапи првата активност, анкетата спроведена со државните службеници во која се испитуваат нивните перцепции за имплементирањето на принципот за соодветна и правична застапеност во државната администрација и интегрирањето во работното место како и соочувањето со диверзитетот. Потоа истакна дека спроведувањето на анкетата и подготовката на прашалникот се направени од страна на Институтот за Европска политика во соработка со организацијата EM- проспект и дека при формулација на прашалникот беа земени во предвид некои димензии како појдовна точка, адресирани во однос на имплементацијата на принципот и интегрирањето во работното место, формалните системи, менаџирањето со диверзитетот, вербата на вработените и колку истите се консултирани од страна на надредените за промените кои што се случуваат во институцијата во која работат, чувство за припадност, процедурата за вработување, можностите за професионален развој на вработените, културата на работење, рамноправноста и идни индивидуалноста.

**Д-р Малинка Ристевска Јордановка, директорка на Институтот за европска политика** истакна дека идејата за проектот произлезе од самата структура на Институтот за европска политика нарекувајќи ја старо друштво од Секретаријатот за европски прашања во кој што смета дека сега не се свесни колку се промениле со тоа што стекнале различни колеги од различни заедници во нивната средина. Понатаму истакна дека идејата за овој проект се јавувала уште при формирање на Институтот, и четири-пет години подоцна се реализира. Д-р Малинка Ристевска Јорданова потенцира дека структурата на институтот има пристап на истражувачки и темелен начин на прашањето за принципот за соодветно и правична застапеност во државната администрација и се концентрира не на бројките туку на животот. Понатаму истакнува дека, предложениот наслов на овој проект беше „Животот низ бројќи“, но бидејќи беше премногу неформален наслов, им беше сугерирано да се промени, но и покрај промената на насловот, концентracијата на фокусот на бројките е свртен кон тоа што реално се случува во животот од причина 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. Понатаму истакна дека при изработка на анализите се применети повеќе методолошки постапки, анкета, наоди од интервјуа и фокус групи. При спроведување на анкетите, директорката истакна 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 потребен претеран критицизам и дека сепак бројките во анализата покажуваат дека принципот генерално се прифаќа.

Потоа повика на отворена дискусија за различните перцепции за кои смета дека треба да се обрне посебно внимание во дискусијата. Следствено, истакна разликата од околу 20% од испитаниците кои главно имале негативни одговори, наспроти оние 80% кои одговориле позитивни на прашањата за принципот за соодветна и правична застапеност и потенцираше дека таа бројка од 20% не треба да биде занемарена бидејќи гради став кој би можеле да го категоризираме како отпор кон принципот.

Второ, нагласи дека според спроведената анкета сепак има разлики во перцепциите меѓу различните етнички заедници особено помеѓу македонската и албанската етничка заедница. Како пример го наведе прашањето поврзано со тоа дали се води сметка за компетентноста при вработување во државната администрација на ист начин како и при други вработувања, каде што според резултатите од спроведената анкета околу 42% од албанската етничка заедница имаат покритичен став. Понатаму истакна дека слични резултати се покажани и во однос на интегритетот на лицата кои се вработуваат во државната администрација, каде што резултатите се со околу 20% критичност за ова прашање.

Во однос на прашањето дали вработените имаат можност за слобода на изразување на културата и идентитетот во институцијата во која работат, Д-р Ристевска Јордановска потенцираше дека албанската етничка заедница најмалку одговорила со понудениот одговор „целосно да“ со 47,8%, што покажува помал процент во споредба

со просекот кој изнесува 62,8%. Така според овие резултати, директорката истакнува дека доколку би навлегле малку подлабоко во поставените прашања, можеме да забележиме дека и покрај тоа што генералниот впечаток е дека принципот се прифаќа, има разлики во прифаќањата и следното прашање кон кое треба да се фокусира вниманието е со какви политики и мерки да се делува за да нема клучни разлики зад кои што би се криела етничката припадност, особено на ставовите кои што се значајни за функционирањето на администрацијата.

Второто прашање кое што директорката сакаше да го наметне за дискусија е прашањето кое треба да биде разгледано по втората предвидена презентација на тркалезната маса во која треба да бидат истакнати наодите од интервјуата и фокус групите и да се размислува во насока на давање препораки за политики на интеграција за управувањето со диверзитетот на работното место. Потоа истакна дека постојат странски експерти и примери од Европа за овие политики, но имајќи ги в предвид наодите од анкетата, интервјуата и фокус групите, треба претпазливо да се размисли што да се предложи, бидејќи не би можеле да се пренесуваат некои модели кои веќе се развиени и се применуваат во странство без да ја согледаме нашата ситуација и нашите услови. Понатаму истакна дека во оваа насока, повеќе помагаат интервјуата и фокус групите, а во следна фаза уште повеќе би помогнале и ваквите тркалезни маси и разговори со директните носители на политиките.

На крајот на своето излагање, директорката ги повтори трите главни точки, првата, реалната мотивација за проектот, втората, каде се разликите и каде треба натаму да се насочат нивните анализи, и третата, прашањето на конкретни препораки и политики за управување со диверзитетот и интеграција на работното место, и истакна дека овие политики би можеле да помогнат за подобрување на Принципот на соодветна и правична застапеност, со цел Република Македонија да биде подобро место за живеење воопшто, а не само во основа на ефикасност на јавната администрација.

**Г. Јахи Јахиу, Државен секретар во министерството за информатичко општество и јавна администрација** ги поздрави присутните и структурата на Институтот за европска политика за преземиениот чекор да спроведе едно вакво истражување и анализа. На почетокот истакна дека во моментот е тешко да се согледаат резултатите од сите статистички податоци и дека доаѓа од институција во која се создаваат политиките во јавната администрација, како и политиките за остварување и почитување на принципот за соодветна и правична застапеност во јавната администрација и смета дека, податоците кои беа претставени од страна на институтот се една добра анализа од која би можеле да се црпат идеи за креирање на идните политики кои би помогнале за унапредување на ова начело.

Потоа истакна дека е задоволен од претставените резултати, дека тоа претставува една реалност која што јасно се гледа во јавните институции. Г. Јахиу е задоволен кога гледа дека нема некој негативен пристап од една или од друга страна кога се работи за остварувањето на принципот за соодветна и правична застапеност и дека дискусиите меѓу државните службеници имаат позитивен став, што придонесува унапредување на принципот и постигнување на еден степен на порелаксирани односи меѓу вработените.

Понатаму истакна дека според него постојат две работи кои би го забрзале решавањето на истакнатиот проблем околу мислењето за тоа колку Принципот за правична застапеност зависи од претпоставениот или од некој друг вработен во државната администрација. Г. Јахиу овој проблем го гледа од друг аспект, а не од аспект на внатрешната реакција меѓу вработените, потенцира дека дури и да има некој недостаток во овој систем, проблемот произлегува од борбата за егзистенција бидејќи јавниот сектор луѓето го гледаат како место каде што можат да ја обебедат својата егзистенција. Понатаму потенцира дека причината за ова гледиште можеби произлегува од фактот дека во моментот во Македонија, приватниот сектор не е толку силен за да постои конкурентност меѓу двата сектори, јавниот и приватниот, се со цел подобра благосостојба на двете страни и смета дека доколку би имале еден поразвиен приватен сектор, интересот за вработување во јавниот сектор би бил помал. Доколку се случи ова, би се елиминирал интересот за тоа која етничка заедница треба да се вработи во одредена институција, затоа што во еден поотворен пазар секој би нашол работно место таму каде што би

имал подобра плата и каде што би можел да обезбеди подобар живот. Понатаму Г. Јахиу истакна дека вториот аспект кој ќе придонесе кон оваа насока е мерит системот на заслуги и дека доколку законот предвидува еден ваков систем кој не прави никаква разлика дали тоа би била една мала општина или некоја поголема институција на централно ниво, и системот е еднаков независно од тоа за какво вработување се работи. Исто така потенцираше дека потребно е да се согледа дали постои волја да се почитува овој систем и дали постои можност да имаме комплетен законски систем кој ќе го регулира ова прашање. Понатаму го сподели своето искуство во подготовка на законите во оваа област и истакна дека многу е тешко законскиот систем да ги пополни сите празнини и јазови и бидејќи на тркалезната маса се говори за бројки, потенцираше дека бројките од податоците се точни и ги има во годишните извештаи, и според тоа треба да утврдиме кој е најдобриот пристап за остварување на принципот за соодветна и правична застапеност и за надминување на сите дилеми кои се појавуваат како резултати во спроведените анкети. Г. Јахиу истакна дека не треба да се зборува само за интеграција на Албанците или Македонците туку за меѓуетничка интеграција бидејќи постојат општини каде застапувањето е различно. Како пример го потенцираше тоа дека доколку во некоја институција има потреба да се интегрираат Албанците, треба да се има во предвид дека и во некоја општина во која мнозинство е Албанското население, Македонците или некоја друга етничка заедница е таа која има потреба да биде интегрирана, односно пристапот треба да биде еднаков и треба да постојат заеднички политики за тоа како да се интегрираат сите. Во оваа насока Г. Јахиу го сподели искуството како менаџер во институцијата во која што работи и потенцираше дека само со заедничкото работење на етничките заедници во рамките на институцијата, е клучниот елемент кој може на совршен начин да ги интегрира вработените во јавната администрација. Потоа истакна дека работата во јавната администрација не е индивидуална, туку колективна и таа функционира во сектори, единици и одделенија, и според законот едно одделение треба да има пет вработени, еден сектор треба да има две одделенија. Следствено, истакна дека доколку еден сектор во институцијата треба минимум да има дванаесет вработени кои колективно ќе работат и ќе зависат едни од други како еден синџир, тоа би бил главниот фактор кој би помогнал во интегрирањето. Од друга страна пак, истакна пример, дека доколку во рамки на институцијата има седум вработени од кои двајца Македонци, двајца Албанци, еден Турчин и еден Ром, и во таа ситуација менаџерот му даде на некого привилегирана положба или пак на една заедница и се дава, а на друга не и се даваат задачи, би предизвикало создавање на проблем и пречка во интеграцијата. 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. Потоа го потенцираше своето жалење за примерите во институциите каде што заради различно политичко убедување се создаваат лоши односи дури и помеѓу исти етнички заедници и смета дека само заеднички може да се постигне ниво на една професионална администрација која ќе биде во служба на сите граѓани подеднакво. Г. Јахиу своето излагање го заврши со пример за себе, за тоа дека кога нему му се обраќа некој граѓанин за некоја услуга, тој не гледа на која етничка заедница припаѓа граѓанинот, туку која услуга му е потребна.

**Маријан Поњавиќ, Државен советник во Канцеларијата на Народниот правобранител,** најпрво се заблагодари за повикот и истакна дека го радува тоа што покрај Народниот правобранител и некој друг се сетил да спроведе едно вакво истражување во областа на правичната застапеност во јавната администрација која што тие детално ја истражуваат од 2007 година, поточно нивните истражувања се однесуваат на бројот на застапеноста на етничките заедници во јавната администрација за кои истакна дека е потребен многу труд и време, а го спроведува само едно одделение во рамките на Народниот правобранител. Потоа потенцираше дека начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници е загарантирано со уставот на РМ и претставува темелна вредност на уставниот поредок. Следењето на имплементацијата на ова начело има суштествено значење во изградбата на демократското општество на еднакви и рамноправни граѓани без разлика на која заедница припаѓаат така што покрај прикажувањето на реалниот приказ на состојбите на застапеност, имплементацијата на ова начело има за цел да го прикаже соодносот на отстварувањето на правата на припадниците на заедниците и нивното чувство за припадност во

институциите на системот. Г. Поњавиќ потенцираше дека во функција на следењето на имплементацијата на начелото за соодветна и правична застапеност на припадниците на сите заедници, Народниот правобранител согласно својата уставна утврдена надлежност, секоја година спроведува вакви истражувања исто така и постапува по одредени предмети каде што граѓаните во јавната администрација се жалат дека им е повредено ова уставно начело. Понатаму истакна дека со оглед на тоа што многу доцна го има добиено истражувањето, од тоа што го проследи во кратката презентација, согледува дека дека е доста обемно, опфаќа доста клучни прашања кои што се однесуваат на вработените во јавната администрација и ја дава перцепцијата на јавната администрација по однос на спроведувањето на начелото на соодветна и правична застапеност, како и многу подробни прашања кои што се систематски подредени по одредена методологија на истражување.

Од тоа што го има увидено во самата презентација, Г. Поњавиќ, нема некои големи забелешки бидејќи како Народен правобранител секогаш се наоѓа во позиција да критикува и мониторира определено постапување. Потоа забележа дека во анализата е опфатено и подобрувањето на работата и услугите во администрацијата каде што забележа 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, бидејќи за да биде објективно истражувањето треба да биде направено од онаа друга страна која што ги добива услугите.

Понатаму истакна дека делот на недискриминација и соодветна правична застапеност е алтернативна мерка која претставува еден вид на позитивна дискриминација и во рамки на оние европски меѓународни акти укажува дека се спроведува со намера да се постигне одредено ниво на застапеност на сите етникуми. Проблемот што Народниот правобранител секојдневно го согледува при работењето на предмети е што нема соодветни статистички податоци што ги покажуваат вистинските вредности во моментот бидејќи Македонија нема спроведено попис на населението уште од 2002 година, и затоа нема прецизни статистички податоци што може да се искористат за да бидат релевантни истражувањата, што претставува клучен фактор за спроведувањето на ова начело. Другото негово согледување беше во врска со постоењето на несоодветна и недоволна обученост на раководниот кадар на менаџментот во институциите и незапознаеност со темелните уставни и законски обврски во однос на спроведување на Принципот за соодветна и правична застапеност. Следствено, Г. Поњавиќ истакна пример дека доколку на раководна позиција со мешовит состав се вработи човек од кој живее во средина со чисто етничко македонско население, Каменица, поради тоа што вработениот нема да има сознанија какви се обичаите на другите етникуми, нема да знае како треба да раководи со таа институција, или пак обратно вработен од Врпчиште или од Шипковица да раководи некој директорат или некое министерство со мешовит состав, ќе се случи истата ситуација. Понатаму истакна дека спроведувањето на начелото за соодветна и правична застапеност, системски се среќава во уставна определба и во 99% од законите, и во општите и во специјалните закони 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 истакна дека, никаде немаме глоби во овој дел, кои што би значеле дека тоа е обвлага 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 можноста и 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. Потоа истакна дека најпрво сака да говори за квалитетот на државните службеници според новото законодавство и потенцираше дека како еден од четиристотите анкетирани лица ја радува фактот дека останатите тристотини деведесет и девет, односно мнозинството од 99%, не размислуваат како нејзе и имале многу попозитивен став особено на прашањето поврзано со перцепциите за тоа како ќе се имплементира Принципот за соодветна и правична застапеност во државната администрација, во наредните пет години, во нивните институции. Следствено

Истакна дека останатите испитаници се многу оптимисти во оваа насока со поддршка од над 50%. Потоа Г-а Исмани Сакипи го сподели своето мислење што за нејзе претставува интегрирање во работното место, односно дека дефинитивно тоа ги надминува статистичките граници, не е математика ниту статистика, туку можност за учество во донесувањето на одлуки или „power sharing“ и дека ваквата застапеност од аспект на вработување во Македонија е одграничена само во јавниот сектор. Понатаму смета дека овој принцип при интегрирањето во работната позиција, во ниту еден момент не треба да се дефинира како фаворизирање на една етничка заедница при креирањето на државната политика, туку треба да се гледа како дел од пристапите кон Евроатланските интеграции што можеби е најдобриот начин да се постигне социјална кохезија. Г-а Сакипи со жалење истакна дека живееме во општество во кое се уште има предрасуди и смета дека многу е подобро кога на граѓанинот кој бара некаква услуга, му се одговори на неговиот мајчин јазик. Следствено, истакна дека сите овие години се создава една институционална култура која што пред себе има диверзитет и во проблемите кои се создаваат во врска со ова прашање, главна улога има недостатокот на стратегии и вистински политики при менаџирање со диверзитетот.

Г-а Сакипи смета дека моменталната состојба на почитувањето на принципот на соодветна и правична застапеност е поврзана со животот каде што моментално се соочуваме со криза во која невработеноста е многу висока и единствена можност да се обезбеди егзистенција е вработувањето во државна администрација. Понатаму истакна дека државните административци имаат обврска за создавање на такви политики кои што ќе создадат подобри услуги во јавниот сектор.

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.

Понатаму во своето излагање, Г-а Сакипи ги истакна своите забелешки во врска со прашањата од анкетата за интегрирање на работното место, кои според нејзе беа презентирани кумулативно, а не врз основа на етничката припадност. Другите забелешки беа упатени за резултатите поврзани со раководните позиции на државните службеници и истакна дека, нејзините скромни искуства во државната администрација говорат дека резултатот за интегрирањето на работното место, многу зависи пред се од етничката припадност на раководителот во таа соодветна институција. Потоа истакна дека е изненадена на позитивниот одговор на анкетираниите со опфатност од над 60% во врска со прашањето за чувството за дел од успехот на институцијата во која што работат, што според нејзе, говори за вистинска интеграција во државната администрација. Од друга страна пак истакна дека постојат дилеми кај прашањето за дискриминацијата каде што околу 40% изјавиле дека не се чувствуваат дискриминирани, што ги надминува нејзините предвидувања бидејќи смета дека можеби вработените не се информирани за формите на дискриминација, како и што впрочем резултатите од анкетата покажуваат дека 44,3% одговориле дека немаат информации за тоа кои се формите на дискриминација.

Завршното излагање на Г-а Сакипи беше во однос на спроведената анкета, која за разлика од нејзиното реално мислење за приближување кон еден „Идеален свет“ и висока интеграција е оптимистичка, и смета дека јавниот сектор и Невладините организации, во иднина треба да продолжат да се занимаваат со оваа проблематика затоа што е од големо значење за креирањето на соживот и создавањето на професионална заедничка администрација.

*Г-а Шпреса Хадри, од Комисијата за европски прашања* појасни дека поради краткото време и подоцнежното информирање за материјалите, не успеала добро да ги разгледа истите, и се заблагодари за јасниот пристап на презентацијата кој многу и' помогнал за да ја развие својата дискусија. Потоа истакна дека сака да развие дискусија не само за вториот дел, односно наодите од спроведените интервјуа и фокус групи, туку и за

резултатите прикажани во првиот дел од тркалезната маса, од причина што и двете презентации имаат заеднички точки, но и се разликуваат.

Потоа, ја поздравил иницијативата на Институтот за Европска политика, за спроведеното истражување кое според неа е многу значајно и е презентирано во еден значаен момент. Потоа истакна дека последниот извештај од Европската Комисија за напредокот на Македонија, му посветува големо внимание на спроведувањето на Охридскиот рамковен договор и на еднаквата и правична застапеност, и потенцираше дека, иако многу години се изминати од неговото потпишување, има застој. Г-а Хадри смета дека иако на оваа тркалезна маса имало различни дискусии околу тоа зошто им се обрнува внимание на бројките и процентите, и во самото истражување е истакнато дека треба да постои позитивна дискриминација и поради тоа, пристапот на соодветна и правична застапеност како дел од Охридскиот рамковен договор, на некој начин може да се смета како позитивна дискриминација за процентуално учество освен на македонската и на другите помали етнички заедници во државната администрација, во овој случај ја потенцираше албанската етничка заедница.

Според Г-а Хадри, најпозитивниот резултат од испитувањето е дека најголемиот дел односно над 70% од испитаниците, принципот го гледаат како многу значаен, односно тоа придонесува кон зголемување на свеста меѓу луѓето и во оваа насока тоа покажува дека бројките и процентите се значајни и сето ова треба да резултира со вработување врз основа на заслуга. Понатаму, потенцираше дека, како и Г-а Малинка Ристевска Јорданова и таа ја забележала разликата од 20% од анкетираниите Албанци кои одговориле дека при вработувањето, не постои еднаква застапеност. Според Г-а Хадри, оваа разлика покажува дека Албанците се вработуваат во ретки случаи, односно кога надредениот е Албанец бидејќи тој внимава при пропорционалното вработување на Албанци и на правичната застапеност, за разлика од тоа доколку овој надреден се замени со Македонец, кој во пракса вработува поголем број на Македонци, а со сето ова и' се пренатрупува и политизира администрацијата. Понатаму истакна дека резултатите од анкетата укажуваат на можно политизирање на администрацијата, што значи дека при вработувањето треба да се запази правичната застапеност, но да се држи подалеку од политиката при што повеќе би се обрнало внимание на вработувањето по заслуга.

Потоа Г-а Хадри ја продолжи својата дискусија објаснувајќи го значењето на познавањето на јазиците, односно истакна дека кога се вели да се учи јазик, тоа подразбира Албанците да го учат Македонскиот јазик, се разбира бидејќи е службен јазик, но и обратно во општините со повеќе од 20% мнозинско население од албанската етничка заедница каде службен јазик е албанскиот јазик, да се практикува албанскиот јазик и во најмала рака таа запраша зошто едниот колега да не го поздравил другиот колега на неговиот мајчин јазик дури и на централно ниво каде Албанците не се мнозинство, бидејќи дури и еден музичар или политичар кога ќе го поздравил народот макар и со неправилно зборување на другиот јазик, тоа буди радост и се чувствува почитта на јазикот и националниот идентитет. Следствено, сето ова покажува толеранција, мирољубивост, дека се сака диверзитетот, разноликоста претставува богатство, а не проблем што зближува. Понатаму Г-а Хади го поздравил фактот што 70% од испитаниците одговориле дека се за изучување на јазиците, смета дека ова треба да е аларм за политичарите и законодавството за да се направат соодветни измени и дека интегрирано образование не е само во едно училиште да има мешани паралелки, а да се учи на македонски јазик, туку интегрирана настава е кога сите јазици взаемно се изучуваат. Следствено, изучувањето на јазикот е неопходно и дека освен квалитетната услуга, било да е тоа услуга на лекар за пациент или службеник за граѓанин, јазикот ќе ја зголеми блискоста меѓу нив. Потоа потенцираше дека блискоста, исто така се зголемува и со дружењето на вработените надвор од работните простории, бидејќи обично кога вработените се во своите канцеларии имаат други обврски и не успеваат да разговараат за приватните работи, така според Г-а Хади организирањето на семинари, „happy hour“ или заедничко кафе, разговори, давање на меѓусебна помош, би направиле вработените да се зближат. Понатаму истакна дека податоците дадени во истражувањето соодејствуваат со извештајот на Народниот правобранител и при читање на истражувањето кое беше презентирано помислила дека го чита извештајот на Народниот правобранител и дека тој извештај е релевантен и објективен.

Понатаму истакна еден проблем во однос на правичната застапеност на Албанците и нивниот број и дека постои еден јаз и Албанците често велат дека дека тој јаз постои поради тоа што ДУИ е на власт, но потенцираше дека ДУИ нема политика да вработува партиски луѓе, туку да вработува Албанци од причина што законот вели дека Рамковниот договор не е за вработување на партиски луѓе, туку за зголемување на процентот на Албанци во државната администрација и не треба никој да се обвинува без докази.

Г-а Хадри потенцираше дека според извештајот на Народниот правобранител во институциите коишто се раководени од Албанците, застапеноста е правична и еднаква, а некаде и се надминува таа потребна стапка на почитување на принципот за правична застапеност. Како примери ги наведе Министерство за образование и наука каде што стапката изнесува 25%, во Министерството за економија од 25 до 39%, Министерството за труд и социјална политика од 21 до 24%, Министерството за животна средина и просторно планирање, 30%, Министерството за локална самоуправа 38% како поголема стапка што значи овие податоци содејствуваат и со одговорите на испитаниците коишто велат дека во институциите коишто се раководени од Албанците се почитува принципот.

Од друга страна пак истакна дека голема иронија е што во Кабинетот на Претседателот на Република Македонија, од вкупно 13 раководни места на именувани лица, само двајца се Албанци односно застапеноста е 15%, , на нераководни места од дваесет и осуммина вработени лица, дваесет и пет се Македонци, а нула Албанци и дека општо гледано, Принципот на правичната и соодветна застапеност во Кабинетот на Претседателот на Република Македонија е 4,5%, што според Г-а Хадри е алармантна состојба заради тоа што во највисоката државна институција не се почитува принципот. Од друга страна пак истакна дека во Собранието на Република Македонија се почитува Принципот на соодветна и правична застапеност со 24,9%, а во Управниот суд, од десет именувани лица, нула се Албаци, во раководни позиции, има нула Албанци, во нераководни места од тринаесетмина, десет се Македонци, тројца се Албанци односно тоа е околу 10%, во Јавното обвинителство има 17,5% застапеност, во Министерството за надворешни работи е во ред околу 21,9%, додека најалармантно е во Министерството за финансии со стапка на застапеност од околу 11,6%. Понатаму Г-а Хадри упати апел до македонските политичари да ги надминат предрасудите и стереотипите дека еден Албанец не може да биде граѓанин и службеник од доверба кој не може да ја извршува својата работа како што треба, исто така потенцираше дека не е вистина дека не постојат кадри. Следствено, истакна дека со основањето на Тетовскиот универзитет, Универзитетот на Југо-источна Европа и многу други приватни универзитети има кадри иако квалитетот на универзитетите малку е опаднат, меѓутоа според Г-а Хадри, кога има квантитет има и квалитет, а тој квалитет може да се избере за значајните раководни места за да се постигне таа правична застапеност и да се подигне довербата на граѓаните кон институциите.

Исто така потенцираше дека кога службеникот би имал доверба во самата институција, би го дал својот максимум при извршување на работата и би бил посветен на сите граѓани независно од верската или етничка припадност.

Понатаму истакна дека и' се допадна тоа што се спомна дека вработените во државна администрација треба да бидат информирани каде може да ја пријават дискриминацијата и дека ја радува фактот што освен етничката дискриминација, беше спомната и родовата дискриминација, бидејќи Г-а Хадри освен што е дел од Комисијата за европски прашања, исто така е дел од групата за еднакви можности. Следствено ги спомна и лицата со посебни потреби и кажа дека во овој поглед постои проблем во образованието, нивните семејства немаат доволно средства за да им овозможат да се образуваат и дека кога ова би го поврзала со администрацијата и нивното вработување, тоа се остварува поради тоа што наредениот ги има надминато предрасудите дека лицата со посебни потреби не можат да работат и дека иако се попречени можат да размилсуваат и да придонесат во работата на државната администрација поради нивната поголема чувствителност.

На крајот од своето излагање, г-а Хадри 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 не се обрнува внимание толку многу на етничката припадност, туку на квалитетот и способностите.

**Елтон Зеќири**, државен советник во Секретаријатот за спроведување на Охридскиот рамковен договор, најпрво се заблагодари, потоа истакна дека стекнал впечаток дека иако се вели дека правичната застапеност не е бројка, на денешната тркалезна маса се зборува за бројки. Потоа запраша дали департизацијата е главниот проблем или има и други проблеми кои го детерминираат принципот на правична и соодветна застапеност. Следствено, истакна дека ќе говори во својство на државен службеник и започна со објаснување за тоа зошто ги употребува сите горенаведени термини. Истакна дека од 2001 година до денес законите кои што го регулираат прашањето на соодветна и правична застапеност се променети и резултираа со донесување на два нови закони, законот за вработени во јавниот сектор и законот за администрација и дека оваа “правна транзиција”, влијаеше на имплементација на принципот на соодветна и правична застапеност. Потоа, Г. Зеќири го постави прашањето: Дали целта е постигната и дали е реализирано тоа што било како законска обврска во однос на принципот на соодветна и правична застапеност и кажа дека ќе биде краток затоа што сака дискусијата да биде интерактивна. Следствено, соодветната и правична застапеност ја подели на три сегменти. За првиот сегмент односно концептот на принципот на соодветна и правична застапеност истакна дека доколку не се сфати и разбере што всушност претставува треба да се запраша од каде потекнува тој проблем. Вториот сегмент, објасни дека е институционалното регулирање на правичната застапеност, односно разгледување на новото и старото во однос на тоа дали дава соодветен простор за целосно почитување на принципот на правична и соодветна застапеност. И третиот сегмент кој го истакна е сегашната состојба, за правична и соодветна застапеност од секретаријатот којшто го следат имплементирањето на принципот спомна дека за да се разберат сите овие работи, пред се треба да се разбере концептот бидејќи веќе четиринаесет години се зборува за соодветна и правична застапеност како синоним на бројки, но тоа не е така

Г. Зеќири, потенцираше дека правичната и соодветна застапеност им припаѓа на сите ентитети, пропорционално со структурата на населението на Република Македонија, односно, главната цел на правичната застапеност е постоење на етнички диверзитет во однос на претставувањето на граѓанството и дека не сака да го гледа како бројки и дека тоа може така да се гледа доколку се има соодветен попис на населението, односно, треба да се афирмираат интересите на сите ентитети, да се изгради мултиетничка верба, да се елиминираат дискриминацијата врз етничка основа. Понатаму истакна дека, 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 и тоа не е само Секретаријатот за спроведување на Охридскиот рамковен договор, тука е омбудсманот и агенцијата за реализација на правата на малцинствата.

Г. Зеќири смета дека законодавството има потреба од измени и дополнувања кои ги вклучуваат сите вработени во Р. Македонија. Тој може да издвои три причини кои што не водат кон непочитување на принципот на соодветна и правична застапеност. Првата е непостоењето на контролни механизми, втората, невлијателни механизми и третата, непостоење на мерки за казнување за стореното дело. Од ова тој заклучува дека не постојат соодветни казнени одредби и политичка волја за да се надминат пречките поврзани со принципот. За Г. Зеќири многу е важно да се разгледаат ингеренциите на институциите, нивната организираноста и делување и да се подигнат на повисоко ниво со тоа што законски би и се овозможило да се самоконтролира и влијае на подобрувањето на правичната застапеност. Главен проблем за секретаријатот и омбудсманот е немањето база за собирање и систематизирање на податоците односно како резултат од ова, се мануелно извршените

систематизирања кои не знае колку се точни и прецизни и верува дека новото законодавство овие аномалии би ги исправило. Од аспект на државен службеник кажува дека една од аномалиите се роковите за исполување кои веќе се поминати и кои го доведуваат до прашање вреднувањето на вработените, дали е тоа фиктивно или не. На крајот истакнува дека вербата и довербата на службениците кон државата треба да бидат приоритет.

**Г. Јасмин Кахил, од Синдикатот на Македонската дипломатска служба**, најпрво се заблагодари и истакна дека целата дискусија која се одвиваше на тркалезната маса, секојдневно се чувствува и во Министерството за Надворешни работи и од неговото 10 годишно работно искуство во Фондот за здравствено и пензиско осигурување и 20 годишното, во Министерството за надворешни работи ги има почувствувано сите промени во администрацијата. Потоа се надоврза на предходните говорници во однос на прашањето од која етничка заедница е директорот или наредениот во еден сектор, и како највпечатлив пример го даде примерот за Фондот за пензиско осигурување во кој вели дека има драстични промени во етничката структура, има позитивна дискриминација, но сепак има радикална промена. Потоа истакна дека во периодот од 1996-2002 година заедно со останатите вработени во Министерството за Надворешни работи, не им било чудно тоа што во нивните структури биле вработени само 4-5% Албанци и дека Охридскиот Рамковен договор е позитивен бидејќи овозможува позитивна дискриминација. Од друга страна ја спомна партизацијата во јавната администрација и потенцираше дека при вработување, на албанските политички партии не им е важно дали апликантите се симпатизери или членови на ДУИ или ДПА, за разлика од македонските политички партии кои обрнуваат повеќе внимание во однос на ова прашање. Понатаму Г. Кахил истакна дека големата промена во администрацијата започна во 2002 година и во министерството започнале да се вработуваат млади колеги Албанци, но потенцираше дека клучот на неговото излагање е дека треба да се обрне внимание на останатите 10% од населението кое живее во Македонија. Следствено, истакна дека во Македонија има од 34-40 амбасадори од албанската етничка заедница и дека во последните 25 години нема ниту еден амбасадор кој е од турската етничка заедница. Понатаму истакна дека обично дискусиите се водат околу најголемото малцинство во Македонија, а неправдата кон помалите малцинства не се спомнува. Тој потенцираше дека ако 3,9% од населението се Турци, во министерството, од 520 вработени, 17 треба да се Турци, понатаму 6 Роми, но во министерството има само двајца вработени (Турци) и дека и при еден разговор со Ердоган беше констатирано дека во Македонија принципот за соодветна и правична застапеност не се почитува во однос на Турците. Понатаму истакна дека позитивната дискриминација треба да постои и дека денес односите помеѓу различните етнички заедници во Министерството за надворешни работи се многу подобри и дека сите заедно работат и го поминуваат времето во исти простории. Г. Кахил истакна дека можно е да постои некоја љубомора помеѓу вработените доколку некој нов вработен кој е вработен според принципот на соодветна и правична застапеност, напредува многу побрзо од останатите, но како што истакна конзулите и амбасадорите се носители на политички функции, наспроти државните службеници. Тој истакна дека во синдикатот има 250 членови, односно брои половина од вработените во министерството, што претставува бројка за која би можел да дискутира понатаму во однос на принципот за правична и соодветна застапеност. 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, особено трите турски партии и дека најдобриот период за албанската етничка заедница беше во времето кога имаше државен секретар Албанец, а сега не е така. 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. На крајот од своето излагање истакна дека позитивната дискриминација е потребна и дека процентуалната застапеност треба да биде почитувана за сите етнички заедници.