



Овој проект е финансиран
од Европската унија



BALKAN
CIVIL
SOCIETY
DEVELOPMENT
NETWORK



Sida



Институт
за
европска
политика.
Скопје

АНАЛИЗА НА ОБЛАСТА УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ:

УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО СЕКТОР ЖИВОТНА СРЕДИНА

Вградување на начелата на РЈА во секторските политики —
Извештај за Република Северна Македонија



WeBER
Western Balkan Civil Society
Empowerment for a
Reformed Public Administration 2.0

АНАЛИЗА НА ОБЛАСТА УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ: УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО СЕКТОР ЖИВОТНА СРЕДИНА

Наслов:

АНАЛИЗА НА ОБЛАСТА УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ:
УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО СЕКТОР ЖИВОТНА СРЕДИНА

Издавач:

Институт за европска политика - Скопје

Авторка:

Кристина Димовска, Институт за развој на заедницата

Графички дизајн:

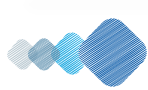
Релатив

Лектор:

Дејан Василевски

Скопје, мај 2022

ОБЛАСТ НА РЈА: ИСПОРАКА НА ЈАВНИ УСЛУГИ И УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ
СЕКТОР: ЖИВОТНА СРЕДИНА
ИНСТИТУЦИЈА: МИНИСТЕРСТВО ЗА ЖИВОТНА СРЕДИНА И ПРОСТОРНО ПЛАНИРАЊЕ
И ДРЖАВЕН ИНСПЕКТОРАТ ЗА ЖИВОТНА СРЕДИНА



European
Policy
Institute.
Skopje



This project is financed by
the European Union



BALKAN
CIVIL
SOCIETY
DEVELOPMENT
NETWORK



Sida

Овој документ е изработен со финансиска поддршка на Европската Унија и Шведската агенција за меѓународна развојна соработка преку Балканската мрежа за развој на граѓанското општество. Одговорноста за содржината и информациите во оваа публикација е исклучиво на авторот, издавачот и мрежата Think for Europe. Мислењата изразени во оваа публикација не мора да ги претставуваат мислењата на Европската Унија, Шведската агенција за меѓународна развојна соработка или Балканската мрежа за развој на граѓанското општество.

За повеќе информации: www.par-monitor.org



Think for
Europe
Network



Project Coordinator



European
Policy
Institute.
Skopje



FOREIGN POLICY
INITIATIVE BH



GROUP FOR LEGAL
AND POLITICAL
STUDIES

institut alternativa



Institute for Democracy and Mediation
Institut për Demokraci dhe Ndërmjetësim



European Policy Centre

СОДРЖИНА

Резиме на извештајот	4
I. Вовед	5
I.1 Што е предмет на ВеБЕР мониторингот и како се спроведува тој?	5
I.2 Во овој извештај	5
II. Анализа	7
Барање 1: Информациите за јавните конкурси се широкодостапни за јавноста	7
Барање 2: Потенцијалните кандидати имаат доволно време да се пријават на јавниот конкурс	8
Барање 3: Составот на комисиите за селекција е професионален и непристрасен	8
Барање 4: Обезбедена е транспарентност на резултатите од работата на комисиите за селекција	9
Барање 5: Во практиката најдоброрангираните кандидати ја добиваат работата	10
Барање 6: Причините за поништувањето на јавен конкурс се јавно достапни	11
Конечна оценка на барањата	12
III. Препораки за подобрување	13
Додатоци	14
Барања за слободен пристап до информации	14
Интервјуа	14
Други извори	14

РЕЗИМЕ НА ИЗВЕШТАЈОТ

Фокусирајќи се на начелото на РЈА за јавната служба и управувањето со човечките ресурси, овој извештај ги анализира вработувањата на административните службеници во областа на животната средина што биле извршени во 2021 година. Опсегот на оваа анализа е ограничен само на оние позиции што се пополнети со јавен конкурс за административни службеници за кои постапката за вработување почнала и завршила во 2021 година. Поконкретно, анализата се фокусира на два јавни конкурса за вработување, еден во Министерството за животна средина и просторно планирање и еден во Државниот инспекторат за животна средина. Притоа, првата институција имала девет работни позиции што требало да бидат пополнети од 11 административни службеници, а втората имала две испразнети работни позиции за двајца административни службеници.

Мнозинството податоци беа добиени преку барања за пристап до информации од јавен карактер поднесени до двете институции и до Агенцијата за администрација како институција што е одговорна за спроведување постапки за селекција. Наодите посочуваат дека информациите за јавните конкурси биле објавени согласно законските барања. На кандидатите им било обезбедено доволно време за да ја подготват и да ја поднесат својата пријава преку онлајн-алатка за пријавување на интернет-страницата на Агенцијата за администрација. Иако составот на Комисијата за селекција е оценет како професионален, со соодветни претставници од сите релевантни институции, не постојат правни обврски и затоа нема меки мерки за да се обезбеди нејзината непристрасност.

Додека конечните ранг-листи од трите фази на постапката за селекција се објавени навремено, на интернет-страницата на Агенцијата за администрација и понатаму е речиси невозможно за надворешните оценувачи, претставниците на ОГО и јавноста да проценат дали најдобриот кандидат ја добил работата, бидејќи конечната одлука останува донекаде дискрециско право на раководителите на институциите кои го вработуваат кандидатот. Во случаи на поништување на јавните конкурси, анализата открива дека институциите не практикуваат проактивна транспарентност, па оттука и никакви информации за поништувањата на јавните огласи не се достапни на интернет-страниците на институциите што вработуваат. Во секој случај, како што известува институциите, во случај да се поништи јавниот оглас, сите лица кои се пријавиле се известени навремено.

Генерално, врз основа на воспоставената методологија, три од барањата согласно начелата за јавна служба и управување со човечките ресурси се целосно исполнети, две не се исполнети, додека едно не може конечно да се оцени затоа што наодите не можат да се потврдат заради недостаток на податоци. И покрај фактот што актуелната законодавна рамка е генерално со добар квалитет, таа е во фазата на спроведување во која институциите честопати заостануваат. Како и да е, можат да се направат понатамошни подобрувања на правната рамка, а институциите треба да бидат охрабрани да практикуваат попроактивна транспарентност.

I.

ВОВЕД

I.1 Што е предмет на ВеБЕР мониторингот и како се спроведува тој?

Набљудувањето во областа на јавната служба и управувањето со човечките ресурси (ЈСУЧР) се врши согласно Начелото 3 на СИГМА.

Начело 3: Вработувањето на јавните службеници се врши врз основа на заслуги и еднаков третман во сите фази.

Списокот за проверка на ЈСУЧР се состои од шест барања што се однесуваат на клучните елементи на процесот на вработување засновани на јавни конкурси за работните позиции во рамките на државните служби. Почнува со мониторинг на практиките на институцијата што се оценува при објавување на слободни работни места во државната служба и дали на сите потенцијални кандидати им се дава разумно време за пријавување. Составот на комисиите за селекција се следи преку оценка дали секој член на комисиите ги исполнува потребните стандарди на професионализам и непристрасност. Кога станува збор за одлуките на комисиите за селекција, оценката се заснова на тоа дали тие се транспарентни, со детални информации за перформансите за сите квалификувани кандидати кои учествувале во процесот на вработување. Конечно, следењето се фокусира на конечните исходи од сите анализирани вработувања по јавен конкурс, што значи дали во практиката најдоброрангираните кандидати ја добиле работата и во случај на поништени постапки за вработување, дали причините за поништувањето се јавно достапни.

За прибирање податоци, пристапот на оваа листа за проверка се потпира на разгледување на интернет-страницата на оценуваната институција, централизиран портал за сите оние што се вработени во јавната администрација (доколку е применливо), разгледување на интернет-страницата на националните агенции за вработување, преглед на профилите на социјалните медиуми на институцијата што е предмет на оценување и на поднесување на барања за пристап до информации од јавен карактер за сите документи што не се достапни на интернет. Временската рамка за анализата опфаќа практики за вработување засновани на јавни конкурси за последната календарска година (или претходната година, доколку немало огласи за јавни конкурси во текот на последната календарска година).

I.2 Во овој извештај

Овој извештај се фокусира на вработување на административни службеници преку јавни огласи од страна на Министерството за животна средина и просторно планирање (МЖСПП) и Државниот инспекторат за животна средина (ДИЖС), при што двете институции се во секторот на политики за животната средина и тие биле завршени во периодот од јануари до декември 2021 година.

Овој извештај нуди општи информации за јавните огласи од страна на двете гореспоменати институции. За оние огласи што биле објавени и завршени со решенија за вработување се анализираат пет барања.

Врз основа на податоците добиени со помош на барања за пристап до информации од јавен карактер и оценка на интернет-страниците на релевантните институции, второто поглавје содржи детална анализа на следново:

- Дали информациите за јавните огласи се широкодостапни за јавноста?
- Дали кандидатите кои се пријавиле имаат доволно време да ја подготват својата пријава?
- Дали комисиите за селекција се професионални и непристрасни?
- Дали оценката на кандидатите од страна на комисиите за селекција е транспарентна?
- Дали најдоброрангираните кандидати се избрани за огласените работни места? и
- Дали се објавуваат информации за поништени јавни огласи и причините за поништувањето?

Врз основа на анализата во второто поглавје, поглавјето три дава низа препораки за релевантни институции.

II.

АНАЛИЗА

Иако вработувањето на административни службеници е соодветно регулирано во Република Северна Македонија, процесите на вработување и понатаму не се доволно конкурентни, и покрај тоа што бројот на кандидати постојано расте.¹ Оваа анализа го разгледува вработувањето на административните службеници во областа на животната средина. Институциите во оваа област се МЖСПП, како креатор на политики (вклучувајќи и една институција одговорна пред Министерството), и ДИЖС. Оттука, анализата ги разгледува процесите на ангажирање/вработување во овие две институции. Важно е да се напомене дека опсегот на анализата е само вработувањето на административни службеници преку јавни огласи, така што вработувањето на определено време и вработувањата со договор на дело не се земени предвид. Периодот што е анализиран е од јануари до декември 2021 година.

Со цел да се обезбеди анализа на сите релевантни вработувања беше испратено барање за пристап до информации од јавен карактер до Агенцијата за администрација на Северна Македонија (АА), како институција одговорна за објавување огласи за слободни работни места и организирање на процесот за селекција на административни службеници, како и други надлежности поврзани со вработување на административни службеници во институциите од централната и од локалната власт. Бараните информации се однесуваа на вкупниот број на јавни огласи за административни службеници објавени и завршени во 2021 година. Имало вкупно два јавни огласи за повеќе работни места во институциите што се предмет на анализа – еден оглас за девет работни позиции и 11 административни службеници во МЖСПП и еден оглас за две работни позиции и двајца административни службеници во ДИЖС. Следствено, овој извештај го анализира вработувањето на 11 административни службеници во МЖСПП и двајца во ДИЖС.

Барање1: Информациите за јавните конкурси се широкодостапни за јавноста

Правната рамка за вработување на административни службеници преку јавни огласи е уредена во Законот за административни службеници (ЗАС).² Таму се наведува дека сите јавни огласи за слободни работни места мораат да бидат објавени на интернет-страницата на АА – институцијата одговорна за постапките за вработување на административните службеници – како и во најмалку три весници, од кои еден на јазикот што го зборува најголемата мнозинска заедница.³ Институциите за кои се објавуваат слободни работни места не се законски обврзани да ги објават на својата интернет-страница, но тие сепак можат да го сторат тоа.

За време на анализата за овој извештај, двата јавни огласи веќе не беа достапни на интернет-страницата на АА. Ова се должи на воспоставената практика на Агенцијата да бидат објавени само актуелните огласи

1 SIGMA, 2021. The principles of Public Administration, Monitoring Report for North Macedonia. November 2021.

2 „Службен весник на Република Македонија“, бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18; и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 275/2019, 14/20, 215/21 и 99/22.

3 Член 25, Закон за административни службеници.

за слободни работни места. Секој јавен оглас за слободни работни места останува на интернет-страницата онолку долго колку што е активен, т.е. до крајниот рок за пријавување, по што се отстранува од интернет-страницата. Како и да е, овој критериум се смета за исполнет, со оглед на тоа што интернет-страницата на АА е единствената платформа каде што потенцијалните државни службеници аплицираат за слободно работно место, што е секогаш поврзано со конкретен јавен оглас за слободно работно место.

Со цел да се проверат преостанатите правни критериуми, по добивањето на целосните текстови за двете слободни јавни работни места беа добиени имињата на весниците каде што биле објавени овие јавни огласи (информациите содржани во текстот на јавниот оглас). Потоа, од трите весници било побарано да достават онлајн-примерок од нивната архива од изданијата на весниците од денот на објавувањето на јавниот оглас за слободните работни места, за да се утврди дали е исполнет овој критериум. Јавниот оглас за МЖСПП бил објавен во изданијата од 25 февруари 2021 година на весниците „Нова Македонија“, „Слободен печат“ и „Лајм“, додека оној за ДИЖС бил објавен во изданијата од 25 ноември 2021 година на весниците „Нова Македонија“, „Слободен печат“ и „Коха“. Интернет-страниците на институциите беа проверени за да се провери дали практикуваат проактивна транспарентност и дали ги објавиле огласите за слободни работни места. Иако ниту МЖСПП ниту ДИЖС не ги објавиле слободните работни места на своите интернет-страници, јавниот оглас на ДИЖС бил објавен и на неговиот официјален профил на „Фејсбук“.⁴

Севкупно гледано, и АА и институциите што вработуваат административни службеници се придржуваат на законските барања, со оглед на тоа што ЗАС ги обврзува институциите што вработуваат да објавуваат огласи за слободни работни места на нивната интернет-страница само во случај на интерни огласи, додека за јавните огласи ова не е задолжително. Без разлика на тоа, институциите би можеле дополнително да практикуваат проактивна транспарентност со објавување на огласите и на своите интернет-страници.

Барање 2: Потенцијалните кандидати имаат доволно време да се пријават на јавниот конкурс

Според ЗАС,⁵ законски утврдениот рок за пријавување за административни службеници на јавни огласи е најмалку 15 дена и најмногу 20 дена од денот на објавувањето на огласот.

Јавниот оглас за МЖСПП бил објавен на 25 февруари 2021 година, додека тој на ДИЖС бил објавен на 24 ноември 2021 година. И во двата јавни огласи, согласно законот, крајниот рок за пријавување е 15 дена од денот на нивното објавување – 11 март за МЖСПП и 8 декември за ДИЖС. Со други зборови, кандидатите за двата јавни огласи имале 11 работни денови од денот на објавување за да ја подготват и да ја достават својата пријава. Ова се смета за доволно, со оглед на тоа што пријавувањето било целосно електронски и на кандидатите не им требало дополнително време за својата пријава да ја достават до АА по пошта/компанија за достава.

Барање 3: Составот на комисиите за селекција е професионален и непристрасен

Правниот услов за квалификациите на членовите на Комисијата за селекција е исто така пропишан во ЗАС. Според член 37 од Законот, Комисијата за селекција ја основа директорот на АА за секој јавен оглас и таа е составена од следниве членови:

- административен службеник од Секторот за селекција на кандидати за вработување при АА (кој исто така и претседава со Комисијата за селекција) и негов заменик,
- раководител на Организационската единица за управување со човечки ресурси (УЧР) од институцијата што вработува или административен службеник одговорен за УЧР во случаи кога институцијата што вработува нема единица за УЧР;

⁴ Види <https://www.facebook.com/105140678120971/posts/318737466761290/>

⁵ Член 25, став 5, Закон за административни службеници.

- раководители на секторите (во кои се одвива вработувањето) од институциите што вработуваат или директно надредените на потенцијалните државни службеници доколку нема раководител на секторот, како и нивните заменици; и
- административен службеник од Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците (МПСОЗ) и неговиот заменик (во случаи кога слободните работни места што треба да се пополнат се во државни управни органи).

Ако институцијата што вработува е новооснована и нема вработени или доколку нема административни службеници на раководни позиции, членовите на Комисијата за селекција и/или нивните заменици се претставници од Секторот за селекција на кандидати за вработување при АА.

Информациите за членовите на Комисијата за селекција и за двата јавни огласи во рамките на оваа анализа беа добиени од АА преку барање за пристап до информации од јавен карактер. Ова потоа беше вкргено проверено со позициите на слободните работни места, за да се провери дали биле исполнети сите законски услови. Во МЖСПП сите 11 слободни работни места биле во Секторот за ЕУ, додека двете слободни работни места за ДИЖС биле во Секторот за инспекциски надзор во областа на животната средина и природата.

Комисијата за селекција за јавниот оглас за 11 слободни работни места во МЖСПП ги исполнила законодавните услови. Таа била составена од двајца претставници од Секторот за селекција на кандидати за вработување при АА – кои извршувале функции на претседател на Комисијата и негов заменик, раководител на Единицата за УЧР при МЖСПП, додека неговиот заменик бил од Секторот за селекција на кандидати за вработување при АА, раководител на Секторот за ЕУ и неговиот заменик раководител на Секторот за ЕУ, како и претставник од МПСОЗ и неговиот заменик.

Комисијата за селекција за јавниот оглас за две слободни работни места во ДИЖС исто така ги исполнувала законодавните услови. Таа се состоела од двајца претставници од Секторот за селекција на кандидати за вработување при АА – кои вршеле функција на претседател на Комисијата и негов заменик, раководител на Секторот за инспекциски надзор во областите на животната средина и природата, додека неговиот заменик бил од АА. Со оглед на тоа што ДИЖС нема Единица за управување со човечки ресурси, членот и неговиот заменик дошле од Секторот за селекција на кандидати за вработување при АА. Комисијата исто така вклучувала претставник од МПСОЗ и неговиот заменик.

Со оглед на горенаведените информации можеме да заклучиме дека комисиите за селекција и за двата јавни огласи биле професионални, со што се овозможувало селекцијата на најдобар кандидат да биде темелна, а избраните кандидати да ги поседуваат потребните вештини, компетенции и образование потребни за извршување на задачите предвидени за секоја работна позиција. Врз основа на работните позиции на членовите на Комисијата за селекција, кандидатите биле оценети и од стручни лица за управување со човечки ресурси, како и од нивните потенцијални надредени.

Што се однесува до спречувањето судир на интереси, националното законодавство нема никакви одредби за тоа, односно од членовите на Комисијата за селекција не се бара да потпишат изјави за судир на интереси. Ова остава простор за фаворизирање на некои кандидати пред други, особено во фазата на интервјуирање, во случај член на Комисијата за селекција да го познава или да е во роднинска врска со кандидатот. Затоа, овој критериум не може да се оцени за потребите на анализата.

Барање 4: Обезбедена е транспарентност на резултатите од работата на комисиите за селекција

Според националното законодавство,⁶ постапката за вработување на административни службеници се состои од три фази: (1) административна селекција, (2) испит за административни службеници, и (3) проверка на доставените документи и интервју со кандидатите. Сите фази се спроведуваат и се оценуваат од Комисијата за селекција.

⁶ Член 38-46, Закон за административни службеници.

Првата фаза служи за да се провери дали сите кандидатите ги обезбедиле бараните информации и документи во нивната онлајн-пријава, согласно упатствата и барањата во јавниот оглас. Се изготвува првична ранг-листа и се објавува на интернет-страницата на АА. Кандидатите кои ја поминале оваа фаза продолжуваат во втората фаза – испит за административни службеници. Деталите за тоа како се оценува кандидатот и како се доделуваат бодови е опишано во ЗАС. Се изготвува втора ранг-листа и се објавува на интернет-страницата на АА. Кандидатите кои ја поминале втората фаза продолжуваат во третата, по чие завршување Комисијата за селекција подготвува и ја поднесува конечната ранг-листа и ја објавува на интернет-страницата на АА. Важно е да се напомене дека ниту една од ранг-листите не содржи лични информации за кандидатите – на секој кандидат му се доделува шифра за идентификација и бодовите од фазите на постапката за селекција се објавуваат за секој кандидат под нивните шифри за идентификација.

По проверката на интернет-страницата на АА, беше утврдено дека ниту една од ранг-листите за секоја од фазите на селекција не беа достапни во времето на оваа анализа, заради воспоставената практика на АА да ги отстрани од интернет-страницата откако ќе заврши фазата на селекција. Меѓутоа, конечните ранг-листи беа добиени од МЖСПП и ДИЖС преку барањата за пристап до информации од јавен карактер. Документите вклучуваат посебна табела за секое работно место со список на броевите за идентификација на сите кандидати кои ги поминале сите три фази, бодовите што ги добиле во секоја фаза, како и вкупниот резултат.

Конечно, откако ќе се завршат сите фази на постапката за селекција и ќе се изберат кандидатите за секое работно место, одлуките за избор на кандидати се објавуваат на интернет-страницата на АА и се испраќаат до сите кандидати кои ги завршиле сите фази на селекција. Одлуките за двата јавни огласи (за МЖСПП⁷ и ДИЖС⁸) можат да се најдат на интернет-страницата на АА.

Анализата покажа дека како институциите што вработуваа, така и АА се придржувале кон законските услови и обезбедиле транспарентност на исходот од постапката за селекција. Генерално, овие законски услови секогаш се исполнуваат, бидејќи тие се основа за последователното поднесување на жалба од кандидатите кои не се задоволни од одлуката за селекција.

Барање 5: Во практиката најдоброрангираните кандидати ја добиваат работата

Селекцијата на кандидати за административни службеници е пропишана во ЗАС,⁹ заедно со други законски одредби што се однесуваат на административните службеници. Кандидатите се рангирани во сите три фази од постапката за селекција. Административната селекција (прва фаза) завршува барем 15 дена по крајниот рок за пријавување. Комисијата за селекција подготвува ранг-листа со шифри за лична идентификација на секој кандидат кој поминал во втората фаза – испит за административни службеници – и оваа листа ја објавува на интернет-страницата на АА. Бројот на кандидати кои продолжуваат во втората фаза е максимум десет пати поголем од бројот на службеници за кои се објавува работно место во јавниот сектор. Кандидатите кои имаат исто бодови како и последниот рангиран кандидат на листата, исто така, продолжуваат во втората фаза.

Со испитот се оценуваат стручните познавања на кандидатите, како и нивните јазични и компјутерски вештини. Тој се одржува во АА и целосно се изведува на компјутер, па оттука и кандидатите го добиваат својот резултат веднаш по испитот. АА ја подготвува и ја објавува на својата интернет-страница втората ранг-листа со сите кандидати кои го полагале испитот, во рок од три дена од испитот. Бројот на кандидати кои продолжуваат во третата фаза е максимум пет пати поголем од бројот на службеници за кои се објавува работно место во јавниот сектор. Кандидатите кои имаат исто бодови како и последнорангиран кандидат на листата, исто така, продолжуваат до третата фаза.

7 Види: <https://bit.ly/37SOun3>

8 Види: <https://bit.ly/3MsEK1V>

9 „Службен весник на Република Македонија“, бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18; и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 275/2019, 14/20, 215/21 и 99/22.

Кандидатите кои ќе стигнат до третата фаза – проверка на доказите и интервју, пред интервјуте треба да достават докази за исполнување на условите утврдени во јавниот оглас. Кандидатите кои ќе обезбедат докази како потврда дека ги исполнуваат условите се повикуваат на интервју. Откако сите кандидати од третата фаза ќе завршат со интервјуте, Комисијата за селекција подготвува конечна ранг-листа со сите кандидати кои имаат постигнато најмалку 60% од максималниот резултат во сите три фази од процесот на селекција. Конечната ранг-листа се објавува на интернет-страницата на АА.

Врз основа на конечната ранг-листа за секое слободно работно место, Комисијата за селекција ѝ ги предлага на институцијата што вработува најдоброрангираните кандидати за предвидените вработувања, земајќи го предвид условот за етничка припадност предвиден во годишниот план за вработување на институцијата. Во случаи кога нема кандидати на конечната ранг-листа за конкретно слободно работно место, ЗАС предвидува посебни одредби за повторно објавување на огласот и повторно спроведување на постапката за селекција, сè додека не се избере најдоброрангираниот кандидат.

Секретарот, или директорот на институцијата што вработува каде што нема секретар, се очекува да донесе одлука за избор во рок од три дена од приемот на предлогот за вработување подготвен од АА. Оваа одлука се доставува до кандидатот и се објавува на интернет-страницата на АА. Пет дена по конечната одлука за селекција, институцијата мора да подготви конечно решение и да потпише договор со избраниот кандидат.

Теоретски, законската рамка обезбедува сеопфатна рамка за селекција на кандидати што се заснова на заслуги и тоа гарантира дека нема простор за дискрециски одлуки од страна на раководните лица во институцијата. Меѓутоа, кога станува збор за оценка дали е избран најдоброрангираниот кандидат, трети страни не можат да извршат таква оценка заснована врз јавно достапни документи. Затоа, за да се процени ова барање, за потребите на ова истражување беше испратено барање за пристап до информации од јавен карактер до АА за записникот од состанокот на Комисијата за селекција за оценка на кандидатите во третата фаза од постапката за селекција. Меѓутоа, АА одби да го достави овој документ, заради заштита на личните информации. Барања за пристап до информации од јавен карактер беа испратени и до МЖСПП и ДИЖС за конечните ранг-листи за слободните работни места во рамките на ова истражување (со оглед на тоа што овие документи се тргаат од интернет-страницата на АА по завршувањето на процесот на селекција), како и за доказите за вработување кандидати врз основа на одлука за избор – индивидуални акти за вработување или одлуки за горенаведените слободни работни места. И покрај тоа што беа добиени овие документи, не беше можно да се процени дали најдоброрангираниот кандидат за секое слободно работно место е навистина тој со кој бил потпишан договор за вработување, со оглед на тоа што конечните ранг-листи не содржат лични информации (вклучително и имињата и презимињата на кандидати), туку само нивните индивидуални шифри за идентификација, што им биле доделени од АА кога кандидатите се пријавиле за конкретните слободни работни места. Затоа, овој критериум не може да се оцени целосно, со оглед на тоа што не постои начин вкрстено да се проверат конечните ранг-листи со решенијата за вработување или договорите за вработување, бидејќи последните два не содржат информации за бројот за идентификација на кандидатот од процесот на селекција.

Меѓутоа, треба да се напомене дека конечната ранг-листа содржи информации за сите кандидати кои се пријавиле за слободното работно место, вклучувајќи ги и нивните бодови за секоја од трите фази на селекција, како и бодовите од секоја фаза на кандидатите кои не преминале од една фаза во друга.

Согласно претходно кажаното, ако се навратиме во законската рамка, можеме да видиме дека сите ранг-листи од секоја фаза од процесот на селекција се објавени (иако само за одредено време во текот на процесот на селекција), со што се обезбедува транспарентност на процесот. Покрај тоа, додека во минатото законската рамка обезбедувала одредена можност за дискрециско одлучување од страна на раководните лица во институциите да изберат еден од тројцата најдоброрангирани кандидати, актуелната законска регулатива ја елиминира таа можност за раководните лица. Конечно, законската рамка содржи и одредби дека кандидатите можат да поднесат жалба во случај ако не се согласуваат со исходот од постапката за селекција и сакаат да ја оспорат.

Барање 6: Причините за поништувањето на јавен конкурс се јавно достапни

Во текот на 2021 година, според информациите добиени од АА, на барање на МЖСПП, АА поништиле еден јавен оглас за слободни работни места, за 22 работни позиции и 22 административни службеници, додека на барање на ДИЖС, АА поништила три јавни огласи за слободни работни места. Првиот бил за една позиција и еден административен службеник, вториот бил за две позиции и двајца административни службеници, додека третиот бил на четири позиции и четири административни службеници.

Националната законска рамка за вработување на административни службеници не дава јасна и прецизна дефиниција за времето и критериумите за барањата за поништување на јавни огласи. Сепак, институциите што вработуваат и понатаму продолжуваат да ја користат алатката барање за поништување на постапката, што се поднесува до АА, како средства за поништување на јавни огласи, врз основа на одредбите утврдени во Законот за општа управна постапка.¹⁰ Имајќи го тоа на ум, барање за пристап до информации од јавен карактер беше испратено до МЖСПП и ДИЖС, за да се добијат информации за причините за поништувањето.

Според информациите добиени од ДИЖС, институцијата испратила три официјални барања до АА за поништување на трите горенаведени јавни огласи, во кои, за сите три јавни огласи, било наведено дека причините за барањето за поништување било дека ДИЖС заклучил дека Комисијата за селекција била составена спротивно на член 37 од ЗАС, како резултат на неточни податоци доставени од ДИЖС за своите вработени кои би можеле да бидат членови на Комисијата за селекција. Додека МЖСПП, иако не обезбедило информации за причините за поништување на јавниот оглас за вработување на 22 административни службеници, се наведува дека до АА било доставено официјално барање за поништување на јавниот оглас и дека за него била усвоена одлука за поништување.

Проверката на интернет-страниците и на МЖСПП и на ДИЖС покажа дека нема информација за поништувањето на јавните огласи: меѓутоа, и двете институции рекоа дека сите кандидати биле навремено известени. Не најдовме дополнителни податоци за да ги провериме вкрстено барањата на институциите што се однесуваат на ова прашање. Кога станува збор за конкретните јавни огласи што спаѓаат во опсегот на оваа анализа, одговорните институции не само што не успеваа да применат проактивна транспарентност кога станува збор за објавување информација дека е поништен јавниот оглас туку исто така тие не обезбедуваат јавно достапни информации за причините зад поништувањето, што остава простор за манипулации и злоупотреба на постапката.

Конечна оценка на барањата

Барање	Конечна оценка
B1 Информациите за јавните конкурси се широкодостапни за јавноста	Целосно исполнето
B2 Потенцијалните кандидати имаат доволно време да се пријават на јавниот конкурс	Целосно исполнето
B3 Составот на комисиите за селекција е професионален и непристрасен	Не е исполнето
B4 Обезбедена е транспарентност на резултатите од работата на комисиите за селекција	Целосно исполнето
B5 Во практиката најдоброрангираните кандидати ја добиваат работата	Не е целосно оценето
B6 Причините за поништување на јавен конкурс се јавно достапни	Не е исполнето

¹⁰ Види <https://akademik.mk/agentsijata-za-administratsija-vo-godishniot-izvestaj-notira-niza-problemi/>



ПРЕПОРАКИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ

Со оглед на наодот, ова поглавје од извештајот ги дава следниве препораки за релевантните институции:

1. АА треба да размисли за креирање архива на својата интернет-страница, каде што ќе можат да се најдат сите информации и релевантни документи за завршените постапки за вработување, за да бидат достапни за јавноста, вклучително и јавните конкурси за вработување, ранг-листите и одлуките за вработување.
2. Институциите што имаат јавни огласи за слободни работни места треба да практикуваат проактивна транспарентност и редовно да ги објавуваат огласите за слободни работни места за административни службеници на своите интернет-страници, во посебно јазиче, што е лесно достапно за сите заинтересирани страни.
3. Иако роковите за пријавување за слободни работни места за административни службеници се чинат разумни, кандидатите сепак треба да поднесат документи што ги издаваат други државни институции, што понекогаш може да потрае подолго од потребното. Затоа, МИОА треба да ги измени релевантните закони со одредби што би ја обврзале АА таа да ги обезбедува овие документи по службена должност.
4. МИОА треба да размисли за измена и дополнување на релевантното законодавство, за да се вклучат одредби за спречување судир на интереси отстрана кај членовите на Комисијата за селекција во текот на постапките за селекција за вработување на административни службеници.
5. МИОА треба да размисли за измена и дополнување на релевантното законодавство за регулирање на постапката за поништување на јавни огласи.
6. Институциите што имаат јавни огласи за слободни работни места треба да практикуваат проактивна транспарентност во однос на откажување на претходно објавените огласи за слободни работни места и на својата интернет-страница редовно да ги објавуваат информациите за откажувањето на јавните огласи, вклучително и официјалната одлука за поништување/откажување.
7. Релевантните институции треба да обезбедат јавноста да има начин за проверка дали најдобро-рангираниот кандидат реално ја добива работата.

ДОДАТОЦИ

Барања за слободен пристап до информации

Институција	Датум на испраќање	Датум на прием
АА_1	12 април 2022	26 април 2022
АА_2	4 мај 2022	11 мај 2022
МЖСПП_1	12 април 2022	13 април 2022
МЖСПП_2	4 мај 2022	16 април 2022
ДИЖС_1	12 април 2022	19 април 2022
ДИЖС_2	4 мај 2022	10 мај 2022

Интервјуа

Институција/организација	Позиција	Датум	Место
Н/П			

Други извори

1. SIGMA, 2021. The principles of Public Administration, Monitoring Report for North Macedonia. November 2021 (Начелата на јавната администрација).
2. Закон за административни службеници, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18, „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 275/2019, 14/20, 215/21 и 99/22.
3. Слободен печат, издание од 24 ноември 2021 г.
4. Слободен печат, издание од 25 февруари 2021 г.
5. Нова Македонија, издание од 24 ноември 2021 г.
6. Нова Македонија, издание од 25 февруари 2021 г.
7. Коха, издание од 24 ноември 2021 г.
8. Лајм, издание од 25 февруари 2021 г.

