

Транспаренси Интернешнл Македонија, во рамки на Проект: „Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам“, во партнерство со ДКСК, МИОА и финансиски поддржан од грант на Амбасадата на Кралството Холандија, спроведе анализа на постапките за вработување, унапредување и распоредување на вработените во јавниот сектор. Целта на проектот беше да се нотираат ранливите точки во правната регулатива кои оставаат простор за коруптивни делувања во постапките за вработување, како што се дискреционите овластувања, непотизмот, клиентелизмот и кронизмот.

Во проектот беше извршена позитивно правна анализа, компаративна анализа, спроведени интервјуа со функционери, вработени и граѓани, анализа на барања за слободен пристап до информации од јавен карактер. Согласно триангулацијата на добиените податоци изготвен е Извештај и дадени се **вкупно 42 соодветни препораки со предложени 151 активности кои треба да се преземат** за надминување на нотираните ранливи точки во постапките за вработување, унапредување и мобилност на административните службеници. Се разбира оваа листа не е конечна.

Препораките кои произлегуваат од оваа анализа конечно се дефинирани во соработка помеѓу ТИ-М, ДКСК и МИОА и сите препораки содржат јасна дефиниција на проблемот и идентификуван начин за негово надминување. Исто така, лоцирани се надлежните институции кои треба да преземат соодветни мерки за надминување на недоследности. Предложени се сет на мерки и овластувања кои би можеле да ги искористат и рокови за спроведување.

Препораките се групирани во четири групи, од кои првата група препораки се однесува на постапки за пополнување на работни места, преку постапка за вработување, постапка за унапредување и мобилност на вработените во јавниот сектор; втората група на препораки се однесува на стручност и компетентност на кадрите во јавната администрација; третата на избор и именување на функционери во јавни претпријатија, јавни установи, самостојни државни органи и регулаторни тела, како и на изборот на членовите на управните одбори. Четвртата група на препораки се однесува јакнење на контролните механизми во постапките за вработување, унапредување и мобилност на административните службеници.

Целите на препораките во кои се дадени и активности кои треба да се преземат, надлежни институции кои треба да ги спроведат и временски период во кој треба да се имплементираат се: создавање на правна рамка во која нема да има правни празнини, двосмисленост, непрецизирање на постапките, дискрециони овластувања со кои се остава простор за корумтивно делување; зголемување на отчетноста и транспарентноста на органите надлежни за контрола и надзор, преку зголемување на ефикасноста и ефективноста на контролните механизми со кои располагаат; јакнење на интегритетот на институциите; јакнење на интегритетот, стручноста и компетентноста на административните службеници; решавање на проблемот со привремените вработувања и нерамномерниот број на вработени; враќање на довербата на граѓаните во институциите.

Меѓу клучните препораки ги наведуваме: потреба од измени и дополнувања во Законот за административни службеници, Законот за вработени во јавниот сектор, Законот за јавни претпријатија, Законот за јавни установи, и други материјални прописи со кои се тангираат одредени прашања наведени во препораките, усогласување на постоечката легислатива; ефикасна и ефективна контрола над подзаконските акти, особено во однос на ограничување на измените и дополнувањата на Правилниците за систематизација на работните места само на основа на детално дадено образложение; актите за систематизација на работните места да се усогласат со Фраскатијевата класификација и видот на образованието да соодејствува со работните задачи кои

треба да ги извршува службеникот; стандардизација на правилници за внатрешна организација и систематизација на работни места на локално ниво; институционална реорганизација и оптимизација на јавниот сектор; ограничување на вработување на определено време преку Агенција за привремени вработувања; донесување на Закон за плати во јавниот сектор, отстранување на дискрециони одлучувања во постапка за мобилност на вработените и ефикасно функционирање на трансфер листата за можни преземања; јакнење на контролната улога на МИОА; намалување на дискрецијата и утврдување јасни критериуми за распишување на интересен оглас; да се уреди и унифицира постапката за избор и именување на Директор во јавните претпријатија и јавните установи, функционери во самостојни државни органи и регулаторни тела; како и за избор и именување на членовите во управните и надзорните одбори; да се зајакне меѓу секторската соработка помеѓу институции инволвирани во постапки за пополнување на работни места – цел надминување на одредени дилеми, нејаснотии и давање препораки околу своите надлежности и усогласување по одредени заеднички надлежности и постигнување на ефикасност и ефективност во нивното работење.

**„Од анализата за ранливост од корупција во вработувањата може да констатираме дека кронизмот, непотизмот, клиентелизмот, дискреционите овластувања, политизација при вработувања во јавниот сектор ја претставуваат најслабата карика во остварувањето на професионална и ефикасна администрација.„ Изјави Билјана Ивановска, Претседателка на Државната комисија за спречување на корупцијата.**

Овие појави непосредно се одразуваат на зголемување на бројот на вработените во јавниот сектор, обезбедувањето на квалитетот на јавните услуги и некавалитетна селекција

на кандидатите во постапката за вработување, постапка за унапредување или мобилност, или при именување и избор на директори и членови на управни и надзорни одбори. Ова се појави кои не можат во целост да се уредат со правните акти, а уште помалку да се обезбеди нивна доследна примена. Затоа покрај нивното правно регулирање и санкционирање неопходно е да јакне примената на етичкиот кодекс на административните службеници, јакнење на интегритетот на службениците, подигање на свеста на граѓаните за потребата од нивна активна улога во контролирање на јавната администрација, но и постојан мониторинг од институциите надлежни за контрола и од невладиниот (граѓанскиот) сектор.

**„Државата треба да обезбеди квалитетна реформа во вработувањата, а со преземањето на активностите во препораките, ќе се влијае на намалување на корупцијата во јавниот сектор на начин што ќе се намали монополот и дискрецијата во одлучувањето, а ќе се зајакне одговорноста, интегритетот и транспарентноста на институциите кои се дел од јавниот сектор.„ изјави Претседателката на Транспаренси Интернешнел Македонија Слаѓана Тасева.**

Генералниот заклучок е дека Р.С. Македонија до сега има преземени бројни чекори со кои се изврши хармонизацијата на службеничкото законодавство со европските принципи и стандарди. Измените се како од организационен, така и од функционален аспект. Нормативните реформи доведоа до воведување на посебен службенички систем со кој се изврши дистинкција помеѓу вработените во јавниот сектор и вработените во приватниот сектор, при што за вработените во јавниот сектор се предвидени посебни услови за вработување, унапредување, мобилност, одговорност, оценување, стручно усовршување и сл. Сепак и понатаму треба да се води грижа за надоградување на националниот службенички систем на тој начин што во него, не само што ќе бидат инкорпорирани европските стандарди за развој на службеничкиот систем прилагодени на условите во Р.С. Македонија, туку треба да се преземат и конкретни мерки и механизми за доследно спроведување на она што е нормирано со цел обезбедување на стручен, професионален, ефикасен и ефективен кадар, заштитен од политички влијанија и други интереси, а кој ќе биде одговорен но едновременно

заштитен и слободен работата да ја извршува транспарентно и непристрасно. За да се обезбеди тоа треба да се внимава на остварување на начелата на отчетност, одговорност и транспарентност и секако намалувањето на дискреционите овластувања. Тоа значи дека тие своите одлуки и своите постапки и дејствија треба детално да ги образложат и да ги наведат причините за донесување на една одлука, особено кај дискреционите акти, механизмите за контрола и одговорност како на функционерите, така и на службениците доследно да се применуваат во праксата, што значи дека секој ќе одговара за своите постапки и на крај сето она што го работат јавните органи да биде јавно достапни на веб страните на органи (се разбира со исклучок на информациите кои би биле на штета на јавниот интерес). На овој начин ќе се подигне и интегритетот во службеничкиот систем, што од друга страна ќе се одрази кон јакнење на довербата на граѓаните во институциите. Само преку јакнење на интегритетот на институциите и на вработените, преку намалувањето на дискреционите овластувања и преку афирмирање на механизмите за пријавување за незаконитости во постапки за регрутирање на кадри може да се влијае кон намалување на клиентелизмот, непотизмот и кронизмот во постапките за вработување во јавниот сектор.

На крајот, она што е добро не треба да се менува, а она што досега не дало резултати треба да се измени, дополни или усоврши. Во таа насока се и препораките од овој проект, кои може да помогнат за надминување на одредените недоследности и усовршување на службеничкиот систем.

**Забелешка:** Според Годишен извештај од Регистерот за вработените во јавниот сектор за 2019 година [www.mioa.gov.mk](http://www.mioa.gov.mk), во јавниот сектор на Република Северна Македонија активни се 1.324 институции, во кои работен однос имаат засновано 132.900 лица. Од вкупно 1.324 институции, 10 имаат само раководно лице, **додека во 14 нема ниту раководно лице ниту вработени**. Според тоа бројот на институции од јавниот сектор во кои има вработени изнесува 1.300. Податоците прикажани во извештајот се однесуваат на 1.295 институции од јавен сектор (МВР, АРМ, АР, АНБ и УФП не се дел од овој извештај). Преку агенциите за привремени вработувања во институциите на јавниот сектор, работно ангажирани се вкупно 3.222 лица и истите немаат статус на вработени во јавниот сектор и не влегуваат во анализите содржани во овој извештај.

***\* Овој настан се одржува во рамките на проектот „Проценка на ранливост од корупција во политиките и постапките за вработување, со посебен фокус на непотизам, кронизам и клиентелизам”, финансиски поддржан од грант на Амбасадата на Кралството Холандија.***