



European
Union
Kosovo

Rekrutimet jomeritore në institucionet publike



Nëntor 2020

KOSOVO 2.0

INSTITUTI GAP
GAP INSTITUTE 

Rekrutimet jomeritore në institucionet publike

Nëntor 2020

Deklaratë mohimi:

Ky publikim është botuar me asistencë të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e vetme e Institutit GAP dhe Kosovo 2.0 dhe në asnjë mënyrë nuk mund të paraqes pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

— Përmbajtja

3 Përmbledhje ekzekutive

4 Hyrje

5 Përmbajtja e memorandumit dhe lista e pozitive nën mbikëqyrje

7 Thyerja e zotimeve për rekrutime meritore

10 Përfundime

Përmbledhje ekzekutive

Më 2 korrik 2020, Ambasada e Britanisë së Madhe në Prishtinë ka nënshkruar dy memorandume mirëkuptimi. Njëri memorandum është nënshkruar me Kuvendin e Kosovës dhe tjetri me Qeverinë e Kosovës. Ndonëse të nënshkuara në dy ceremoni të ndara, qëllimet dhe përmbajtja e dy memorandumeve janë pothuajse identike. Ato paraqesin zotimin e përbashkët se në institucionet publike do të emërohen udhëheqës të pavarur dhe profesional.

Sikurse edhe me memorandumet e kaluara, në njërën anë, Ambasada Britanike zotohet se do t'i ndihmojë institucionet e Kosovës në rekrutimin e profesionistëve nëpër pozita të larta brenda shërbimit civil dhe institucioneve të pavarura, duke angazhuar një kompani të specializuar rekrutimi, e cila do t'u rekomandojë institucioneve të Kosovës kandidatët më të vlerësuar për secilën pozitë. E në anën tjetër, institucionet e Kosovës, Kuvendi dhe Qeveria, zotohen se do t'i zbatojnë rekomanimet e partnerit britanik, duke zgjedhur kështu kandidatët më të mirë dhe të ranguar më së larti nga lista e ngushtë e përgatitur nga partneri zbatues. Një bashkëpunim i tillë do të ndihmonte në parandalimin e nepotizmit dhe në përforcimin e transparencës, meritokracisë dhe qeverisjes së mirë.

Por, ende pa kaluar as katër muaj nga nënshkrimi i memorandumeve të bashkëpunimit, institucionet e Kosovës kanë filluar të mos respektojnë zotimet e dhëna karshi shtetit britanik. Në njërin rast, deputetët e Kuvendit të Kosovës nuk kanë përfillur rekomandimet e partnerit britanik me rastin e mos zgjedhjes së asnjërit nga dy kandidatët e rekomanduar në pozitën e komisionerit/es për mbrojtjen e të dhënave personale, kurse në rastin tjetër për zgjedhjen e pesë anëtarëve të Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil, deputetët nuk kishin përfillur rangimin e kandidatëve më të sukseshëm sipas vlerësimit britanik, duke zgjedhur kështu edhe persona që fare nuk ishin në atë listë. Raportet tjera monitoruese tregojnë se edhe qeveritë dhe legjislaturat e kaluara në shumë raste kanë anashkaluar rekomandimet e britanikëve për të zgjedhur në pozitat kyçe njerëz meritore, të vlerësuar dhe të cilët i plotësojnë kriteret.

Kjo analizë e shkurtër e Institutit GAP argumenton se monitorimi i rregullt i procesit të rekrutimit nga palët e treta, ndikon në funksionimin më të mirë të procesit të rekrutimit. Të gjeturat, po ashtu tregojnë se projekti britanik ka ndikuar jo vetëm në rritjen e transparencës, por edhe në rritjen e cilësisë së aplikimeve. Por, shqetësuese mbetet niveli i lartë i moszbatimit të rekomandimeve të Ambasadës Britanike, e cila përveç që paraqet një shkelje të zotimit dhe humbje të fondeve të taksapaguesve britanikë, është edhe një indikacion se institucionet e Kosovës nuk e kanë prioritet instalimin e meritokracisë në pozita udhëheqëse.

Hyrje

Dukuria e rekrutimeve jo-meritore në pozita të larta në shërbimin civil është përmendur pothuajse vazhdimisht në raportin e Komisionit Evropian për Kosovën, duke theksuar se rekrutimet jo-meritore vazhdojnë të ulin besimin e qytetarëve në administratën publike.¹

Për të parandaluar nepotizmin dhe vendosur meritokraci në punësime në pozita të larta drejtuese në shërbimin civil, në ndërmarrjet publike dhe agjencitë e pavarura, Ambasada Britanike u kishte ofruar Qeverisë dhe Kuvendit të Kosovës asistencë në rekrutimet meritore. Faza e parë e këtij bashkëpunimi kishte filluar në tetor të vitit 2016. Faza e dytë e projektit vazhdoi nga shtatori 2018 deri më 31 mars 2020. Ndërkaq, në korrik të këtij viti, Ambasada Britanike ka vazhduar projektin me Kuvendin dhe Qeverinë që do të zgjatë gjatë gjithë mandatit të Kuvendit, gjegjësisht Qeverisë.

Zbatimi i këtij projekti ka një kosto të lartë buxhetore. Shuma totale e paguar nga muaji tetor 2016 deri në fund të kontratës aktuale kap një kosto prej 1,772,356 funtave (afër 2 milionë euro). Ndërkaq, kontrata e re për fazën tjetër tre vjeçare të projektit (nëntor 2020-tetor 2023) do të jetë 2.8 milionë funta (3.1 milionë euro).² Të gjitha këto para janë të taksapaguesëve të Britanisë së Madhe.

Ky bashkëpunim tashmë katër vjeçar për synim final ka parandalimin e nepotizmit dhe përforsimin e transparencës dhe meritokracisë. Në aspektin teorik, meritokracia nënkupton që pozitën udhëheqëse në shoqëri duhet të mbahen nga individët më të talentuar dhe më të motivuar, duke u dhënë mundësi të barabarta të gjithëve për të konkuruar. Studimet e shumta kanë argumentuar se rekrutimet meritore përveç se ndikojnë në uljen e korrupsionit dhe nepotizmit,³ meritokracia është edhe parakusht për të krijuar një shoqëri të barabartë dhe të aftë për t'u zhvilluar.⁴

Procesi i rekrutimit meritor sipas parimeve të SIGMA⁵-s përfshin tri faza kryesore: a) fazën e aplikimit, b) fazën e vlerësimit dhe përzgjedhjes dhe, c) fazën e emërimit. Procesi i aplikimit i bazuar në meritë duhet të jetë proces konkurues, i qartë, jo diskriminues dhe me kritere relevante, transparent dhe i thjeshtë si formular aplikimi.⁶ Një faktor po aq me rëndësi është se sa më i vogël numri i dokumenteve që kërkohen në fazën preliminare të aplikimit, aq më shumë e lehtëson barrën e aplikuesve dhe rezulton me numër më të madh të aplikimeve.⁷

Faza e vlerësimit do duhej të karakterizohej me kritere të mirë-definuara për të vlerësuar kandidatët për pozitën. Në rast se njohuritë dhe shkathtësitë nuk specifikohen, por, përkundrazi mbeten të gjëra, aq më lehtë është që partitë politike të vlerësojnë më lartë kandidatët e tyre të preferuar. Ndërkaq, sa i përket panelit selektues, një studim i bërë në gjithë rajonin e Ballkanit Perëndimor nxjerr në përfundim se komisionet selektuese paraqesin lidhjen më të dobët të procesit të rekrutimit, shpesh duke pasur mungesë të paanësisë politike dhe pavarësisë profesionale. Me fjalë të tjera, anëtarët e komisioneve selektuese shpesh

1 Raporti i Komisionit Evropian për Kosovën 2020, <https://bit.ly/37yRlPF>

2 Përgjigje përmes email-it nga Ambasada Britanike në Prishtinë, më 27 tetor 2020

3 Haider. H., (2019), "Merit-based recruitment in the public sector: effectiveness and challenges", <https://bit.ly/31BQEky>

4 The Washington Post, "How Singapore is fixing its meritocracy", <https://wapo.st/2HugeV5>

5 Mbështetja për Përmirësimin e Qeverisjes dhe Menaxhimit – SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management)

6 SIGMA (2018), "Analysis of the professionalization of the senior civil service and the way forward for the Western Balkans", <https://bit.ly/35pGkxp>

7 Ibid.

herë kanë dalur të kenë mungesë të ekspertizës adekuate dhe kompetencave profesionale për të kryer rolin e tyre.⁸ Problemi me mungesën e ekspertizës është më i theksuar tek anëtarët e komisioneve *ad hoc*.

Procesi i fundit, ai i emërimit është po aq me rëndësi. Sipas SIGMA-s, është shumë me rëndësi që të definohen qartë limitet e ndërhyrjeve politike në këtë fazë të rekrutimit. Në të kundërtën, kjo mund të shembë gjithë përpjekjet për të vendosur rekrutime meritore dhe ta çënojë besueshmërinë e krejt procesit, si dhe të rezultojë në emërimin e njerëzve jokompetentë.

Përmbajta e memorandumit dhe lista e pozitive nën mbikëqyrje

Memorandumi i mirëkuptimit i nënshkruar mes institucioneve të Kosovës dhe Ambasadës Britanike në Prishtinë në korrik të këtij viti, është vazhdimësi e bashkëpunimit të filluar më parë. Përfshirja e britanikëve në procesin e rekrutimit meritore ishin mirëpritur edhe nga ish-kryeministri, Ramush Haradinaj dhe nga ish-kryetari i Kuvendit, Kadri Veseli. Sikurse pararendësit e tyre, edhe kryeministri Avdullah Hoti dhe kryetarja e Kuvendit, Vjosa Osmani, kanë mirëpritur asistencën britanike duke u zotuar në respektimin e rekomandimeve të tyre për rekrutime meritore.

Qëllimi i memorandumit të nënshkruar nga palët thuhet të jetë përpjekja e përbashkët për të emëruar udhëheqës të fortë, të pavarur dhe profesional në institucionet dhe organet publike, përmes një procesi të drejtë dhe transparent të rekrutimit.⁹ Ndonëse ndihma e britanikëve është e kufizuar në vetëm disa pozita dhe institucione, për të cilat do të elaborohet më poshtë, kjo mbështetje nga Ambasada Britanike përveç që synon të përmirësojë kapacitetet e institucioneve publike në ndërmarrjen e reformave sfiduese përmes një politikë-bërjeje më profesionale, llogaridhënëse dhe transparente, po ashtu synon edhe rivendosjen e besimit në institucionet publike. Me fjalë të tjera, projekti synon të krijojë një standard të ri për procesin e rekrutimit për emërimet publike në Kosovë.

Në terma konkretë, Ambasada Britanike zotohet të angazhojë një firmë profesionale rekrutuese e cila fizikisht apo përmes video lidhjeve për shkak të pandemisë me COVID-19, do të ndihmojë proceset teknike të rekrutimit duke:

- Mentoruar dhe këshilluar komisionet e rekrutimit në përgatitjen e shpalljes,
- Monitoruar proceset e filtrimit të aplikantëve,
- Monitoruar intervistimin e kandidatëve,
- Rekomanduar kandidatët e suksesshëm.

8 Haider. H., (2019), "Merit-based recruitment in the public sector: effectiveness and challenges", <https://bit.ly/31BQEkY>

9 Shih memorandumimin e mirëkuptimit me Qeverinë e Kosovës <https://bit.ly/2Hpgkd4> dhe memorandumimin e mirëkuptimit me Kuvendin e Kosovës <https://bit.ly/31ABv2X>.

Palët nënshkruese janë dakorduar për një listë të përbashkët të pozitive të lira të larta drejtuese të cilat do të mbështetën nga ky projekt. Në memorandumun e bashkëpunimit mes Qeverisë dhe Ambasadës Britanike përmenden tri lloje të pozitive të lira të larta të dakorduara:

- a) pozitave të lira të larta drejtuese në institucionet e administratës shtetërore sipas Ligjit për zyrtarët publikë;
- b) pozitave të lira të larta drejtuese sipas Ligjit për ndërmarrjet publike; dhe
- c) pozita të tjera të larta drejtuese që rregullohet me ligje tjera, e të cilat i kërkon njëra palë dhe me të cilat pajtohet pala tjetër.

Gjatë katër viteve të zbatimit të këtij projekti, pozitave rekrutuese kanë qenë të ndryshme, duke përfshirë pozitave për kryeshefë ekzekutivë të ndërmarrjeve publike, sekretarë të përgjithshëm nëpër ministri, anëtarë të bordeve nëpër ndërmarrje publike dhe agjenci e insitucione të pavarura, si dhe pozita të tjera të larta udhëheqëse.¹⁰

Aktualisht, partnerët e këtij memorandumun janë dakorduar në mbikëqyrjen e vetëm 12 pozitive (Tabela 1), por numri i pozitive pritet të rritet në rreth 100 sosh për tri vitet në vazhdim sikurse që është paraparë në kontratën e Ambasadës Britanike me kompaninë rekrutuese.¹¹

Tabela 1. Lista e pozitive të lira të larta të dakorduara mes Qeverisë, Kuvendit dhe Ambasadës Britanike

	Pozita	Institucioni
1	Anëtarë	Organi Shqyrtues i Prokurimit
2	Drejtor/e të Bordeve	Korporata Elektroenergjitë e Kosovës SH.A (KEK);
3	Kryeshef/e	Korporata Elektroenergjitë e Kosovës SH.A (KEK);
4	Drejtor/e Gjeneral	Doganat e Kosovës
5	Anëtarë Bordi	Ndërmarrja Hidro – Ekonomike “Iber Lepenc”
6	Anëtarë Bordi	Telekomi i Kosovës
7	Kryeshef/e	Telekomi i Kosovës
8	Drejtor/e të Bordeve	Kompania Rajonale e Ujësjetësimit Prishtina, Sh.A. Prishtinë;
9	Anëtarë	Zyra e Rregullatorit të Energjisë
10	Anëtarë	Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerale
11	Komisioner/e	Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale
12	Anëtarë	Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës

Burimi: Qeveria e Kosovës, Zyra e Kryeministrit

¹⁰ Shih listën e plotë të pozitive që janë mbikëqyrë nga projekti britanikë, <https://bit.ly/2TvUTdf>

¹¹ Përgjigje përmes email-it nga Ambasada Britanike në Prishtinë, më 27 tetor 2020

Në të dy memorandumet e bashkëpunimit thuhet se listës së dakorduar të pozitave të lira mund t'i shtohen pozita shtesë, ose largohen pozita, por duke u bazuar në kërkesën e njëres palë dhe me pëlqimin e palës tjetër. Në aspektin praktik, memorandumit parasheh se partneri britanik do të sugjerojë një listë të ngushtë të kandidatëve¹², por zgjedhja përfundimtare e kandidatëve të suksesshëm, nga kandidatët në listën e ngushtë që i plotësojnë kriteret, do të bëhet nga institucionet relevante të Kosovës. Megjithatë, institucionet e Kosovës zotohen të zgjedhin “kandidatin/en më të mirë të ranguar më së larti nga lista e ngushtë e përgatitur nga partneri zbatues”, thuhet në të dy memorandumet e bashkëpunimit (Neni 3, pika 9).

Kjo nënkupton se edhe Qeveria edhe Kuvendi i Kosovës zotohen që do të zgjedhin kandidatët më të mirë të rekomanduar nga kompania britanike e rekrutimit. Për më tepër, në rast se kjo kompani nuk identifikon asnjë kandidat të mirë, i gjithë procesi i konkursit duhet të përsëritet. Dështimi për të zbatuar projektin sipas këtij memorandumit, apo dështimi i partnerit zbatues për të përmbushur ndonjë nga zotimet e këtij memorandumit, do të rezultojë me ndërprerjen e kësaj marrëveshjeje (Neni 5).

Për dallim nga memorandumet paraprake të cilat kishin kohën e kufizuar të zbatimit, memorandumet aktuale hyjnë në fuqi që nga nënshkrimi nga palët aktuale dhe zgjasin gjatë tërë mandatit të Qeverisë së Kosovës, gjegjësisht Kuvendit të Kosovës.

Thyerja e zotimeve për rekrutime meritore

Ndonëse është herët të bëhet një vlerësim i plotë i mbarëvajtjes së projektit britanik për rekrutime meritore, rastet e para të rekrutimit tregojnë për një fillim jo të mirë. Institucionet e Kosovës kanë dështuar t'u përmbahen zotimeve për respektim të rekomandimeve të partnerit britanik për emërimin e personave të rekomanduar nga ta.

Një nga ato raste ka të bëjë me përzgjedhjen e komisionerit/es në Agjencinë Shtetërore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale. Pas intervistave të zhvilluara me 10 dhe 11 gusht 2020, partnerët zbatues të projektit kishin rekomanduar dy kandidatë të përshtatshëm për këtë pozitë.¹³ Mirëpo, në seancën e Kuvendit të Kosovës të mbajtur më 14 gusht, asnjëri nga kandidatët nuk kishte arritur të merr 61 votat e nevojshme nga deputetët e Kuvendit të Kosovës për t'u zgjedhur komisioner/e. Para mbajtjes së kësaj seance, Ambasada Britanike i kishte adresuar kuvendit një letër përkujtuese mbi zotimin e memorandumit të mirëkuptimit¹⁴, megjithatë deputetët nuk e kishin marrë parasysh rekomandimin e britanikëve. Ambasada Britanike në Prishtinë kishte reaguar për këtë duke thënë se “mos emërimi i asnjërit nga kandidatët vë në dyshim zotimin e deklaruar të partive politike për të zbatuar memorandumimin e mirëkuptimit.”¹⁵

Në një proces tjetër të rekrutimit, atë për emërimin e pesë anëtarëve të Këshillit të Pavarur Mbikqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, në intervistat e zhvilluara me 21-25 shtator 2020, partnerët implementues i kishin propozuar Kuvendit nëntë emra si kandidatë të mundshëm për plotësimin e pesë pozitave të lira.¹⁶ Në seancën e 8

¹² Lista e ngushtë e kandidatëve përveç që u dorëzohet institucioneve relevante, ajo publikohet edhe për publikun e gjerë në faqën e projektit www.kosovoselection.org

¹³ <https://bit.ly/35psn2q>, qasur së fundi më 21.10.2020

¹⁴ Transkripta e mbledhjes plenare të 14 gushtit 2020 të Kuvendit të Kosovës, <https://bit.ly/35rp6iV>

¹⁵ <https://bit.ly/3jpnHtg>, qasur së fundi më 21.10.2020

¹⁶ <https://bit.ly/35psn2q>, qasur së fundi më 21.10.2020

tetorit, deputetët e Kuvendit të Kosovës zgjedhën pesë anëtarë, një prej të cilëve nuk ishte fare në listën e rekomanduar nga britanikët. Deputetët nuk përfillën as rangimin në bazë të pikëve të rekomanduar nga britanikët, duke zgjedhur kështu kandidatin që ishte në fund të listës së britanikëve para kandidatëve që ishin në krye të listës¹⁷, përkundër se memorandumit i mirëkuptimit thekson se “institucionet e Kosovës zotohen të zgjedhin kandidatin/en më të mirë/të ranguar më së larti nga lista e ngushtë e përgatitur nga partneri zbatues”.¹⁸

Ndërkaq, Qeveria e Kosovës ka shpallur edhe disa konkurse për pozita të lira për drejtorë të bordeve të ndërmarrjeve publike (Tabela 2), disa prej të cilave janë pjesë e listës së dakorduar për monitorim nga britanikët.¹⁹ Një listë më e gjërë e kandidatëve nëpër disa borde tashmë është publikuar nga ana e qeverisë, por intervistat nga partneri britanik ende nuk kanë filluar, meqë kandidatët tjerë kanë afat ankese brenda 30 dite. Mbetet të shihen nëse rekomandimet e britanikëve në këto konkurse do të merren parasysh në ditët në vijim.

Tabela 2. Vendet e lira aktuale²⁰ sipas konkurseve të hapura nga Qeveria e Kosovës e që do të monitorohen nga partneri britanik

Pozitat	Institucionet
Drejtorë të bordit	Telekomi i Kosovës, SH.A (TK)
Drejtorë të bordit	Posta e Kosovës, SH.A (PK)
Drejtorë të bordit	Korporata Elektroenergjitë e Kosovës SH.A (KEK)
Drejtorë të bordit	NPH Ibër Lepenc, Sh.A
Drejtorë të bordit	Hekurudhat e Kosovës - InfraKos. Sh.A. Fushë Kosovë
Drejtorë të bordit	Kompania Rajonale e Ujësjesit Hidroregjioni Jugor, Sh.A. Prizren
Drejtorë të bordit	Kompania Rajonale e Ujësjesit Prishtina, Sh.A. Prishtinë
Drejtorë të bordit	Kompania Rajonale e Ujësjesit Radoniqi, Sh.A. Gjakovë
Drejtorë të bordit	Kompania Rajonale e Ujësjesit Mitrovica, Sh.A. Mitrovicë
Drejtorë të bordit	Kompania Rajonale e Ujësjesit - Hidromorava-Sh.A- Gjilan
Anëtarë të bordit mbikëqyrës	Trepça Sh.A.

Burimi: Qeveria e Kosovës

17 Vendim i Kuvendit për përzgjedhjen e anëtarëve të Këshillit të Pavarur Mbikqyrës të Shërbimit Civil, <https://bit.ly/34oaykZ>

18 Neni 3, pika 9 e Memorandumit të Mirëkuptimit, <https://bit.ly/2Hs3PO7>

19 Në të dy konkurset cekët se ky proces rekrutimi mund të monitorohet nga përfaqësuesit e Projektit Britanik për Emërime në Pozita të Larta Drejtuese.

20 Këto vende të lira janë shpallur në dy konkurse të ndara me datë 15 korrik 2020.

Por, institucionet e Kosovës edhe në të kaluarën nuk i kanë mbajtur zotimet e tyre për respektimin e rekomandimeve nga partneri britanik. Një raport i BRIN-it i bazuar në monitorimin dhjetë mujor të procesit të rekrutimit (qershor 2018-mars 2019), vjen në përfundim se institucionet e Kosovës kanë dështuar t'i implementojnë rekomandimet e Ambasadës Britanike për të zgjedhur në pozita kyqe “njerëz meritore, të vlerësuar dhe të cilët i plotësojnë kriteret”.²¹

Sipas këtij raporti, në disa raste, Qeveria e Kosovës ka shmangur ose ka përjashtuar tërësisht përfaqësuesit e kompanisë britanike nga procesi i përzgjedhjes së anëtarëve të bordeve përkundër memorandumit të bashkëpunimit. Madje, Qeveria e Kosovës kishte lejuar që kandidatë të cilët nuk janë rekomanduar nga kompania britanike të zgjedhen në krye të kompanive publike apo bordeve të rëndësishme.²² Edhe Kuvendi i Kosovës ka dështuar t'i votojë kandidatët e rekomanduar nga agjencia britanike thuhet në këtë raport, ku nga gjashtë rastet e monitoruara, vetëm në njërin rast Kuvendi i ka votuar kandidatët e suksesshëm sipas vlerësimit të britanikëve.

Sipas një vlerësimi të brendshëm të këtij projekti i bërë nga Ambasada Britanike, që nga fillimi i projektit e deri në muajin mars 2020, britanikët kanë marrë pjesë në 85 procese rekrutimi. Vetëm 33 raste apo 38.8% ishin të sukseshme, që nënkupton se emërimi ishte në përputhje me rekomandimet e kompanisë britanike. Në 14 raste apo 16.5% kanë rezultuar pa sukses, që nënkupton se rekomandimet e partnerit britanik janë injoruar ose janë emëruar persona që fare nuk kanë qenë në listën e ngushtë të partnerit implementues. Ndërkaq, 20 procese rekrutimi apo 23.5% të rasteve janë zhvilluar pa përfshirjen fare të partnerit britanik, pavarësisht listave të dakorduara më herët.²³

Tabela 3. Rezultatet e 85 proceseve që është dashur të mbikëqyrën nga britanikët

Komplet i kënaqshëm	33 (38.8%)
Pjesërisht i kënaqshëm	2 (2.4%)
Procesi ka përfunduar, emërimi në pritje	7 (8.2%)
I pa kënaqshëm	14 (16.5%)
I përfunduar pa përfshirjen e partnerit implementues	20 (23.5%)
Ka filluar por mund të ketë vonesa	9 (10.6%)

Burimi: <https://bit.ly/3kG5gXE>

Politizimi i skajshëm në fazën e fundit – atë të emërimit, në fakt mbetet sfida më e madhe e rekrutimit meritore. Edhe sipas Ambasadës Britanike, tërheqja e aplikantëve të kualifikuar, sidomos të atyre jashtë llojit të kandidatëve të zakonshëm që aplikojnë për pozita të larta në sektorin publik, mbetet mjaft sfiduese. Kosova ka një numër të madh të profesionistëve të talentuar, që kanë potencialë dhe shkathtësi të bëjnë një ndryshim të vërtetë në rolet e tyre në sektorin publik të nivelit të lartë drejtues. Por, niveli shumë i ulët i besimit të qytetarëve dhe mungesa e besimit se procesi i përzgjedhjes do të bëhet në mënyrë të drejtë dhe i bazuar në meritë, ndikon që një numër i profesionistëve të mos aplikojnë fare.²⁴

21 BIRN 2019, “Ndarja e kulaçit: raporti i monitorimit të rekrutimit në institucionet e Kosovës”,

burimi: <https://bit.ly/37lHTJh>

22 Ibid, faqe 8.

23 <https://bit.ly/31Sjvfy>, qasur së fundi më 28.10.2020

24 <https://bit.ly/3oiE1EK>, qasur së fundi më 20.10.2020

Konstatimin e Ambasadës Britanike për mungesë të besimit në rekrutime meritore në sektorin publik, e mbështesin edhe të dhënat nga sondazhi i UNDP-së. Anketa e Pulsit Publik, e publikuar në prill 2020, tregon se vetëm 19.5% e të anketuarve konsiderojnë se punësimi në sektorin publik bëhet në baza meritore dhe se 80.7% mendojnë se punësimi në sektorin publik nuk bëhet në baza meritore. Sipas të anketuarve, faktorët kryesorë jo meritore për t'u punësuar në sektorin publik janë: lidhjet familjare (30.8%), lidhja partiake (30.4%), rryshfeti (13.8%), miqtë dhe, në një masë më të vogël, pamja fizike. Vetëm 19.5% besojnë se arsimi, aftësimi profesional dhe përvoja profesionale janë faktorë të rëndësishëm për t'u punësuar në sektorin publik.²⁵ Ndryshe nga perceptimi për punësimin në sektorin publik, anketa e njëjtë tregon se 41.1% e të anketuarve e konsiderojnë përvojën profesionale, arsimin dhe formimin profesional si faktorë të rëndësishme për t'u punësuar në sektorin privat.

E ndër vendet më atraktive, në sektorin publik në Kosovë, janë pozitat nëpër borde të kompanive publike dhe institucioneve të pavarura. Për shkak të të ardhurave të larta mujore, përgjegjësisë së shpërndarë dhe llogaridhënies minimale ndaj publikut, për partitë në pushtet, bordet janë parë më shumë si mundësi punësimi për anëtarët e partisë dhe familjarët tyre, se sa si një trupë profesionale për menaxhimin e duhur të asaj ndërmarrjeje. Në të kaluarën, Agjencia Kundër Korrupsion (AKK), kishte konstatuar disa raste kur Qeveria e Kosovës ka përzgjedhur anëtarë të bordeve në kundërshtim me dispozitat e ligjeve në fuqi²⁶, përdërisa raportime të shumta të mediave kanë nxjerrë në sipërfaqe ndërhyrjen direkte të zyrtarëve partiak në emërimet në pozitat e lira në këto institucione.

Përfundime

Edhe pse kanë kaluar vetëm katër muaj që nga nënshkrimi i memorandumit të mirëkuptimit mes Ambasadës Britanike dhe institucioneve të Kosovës për rekrutime meritore, vetë projekti britanik ka më shumë se katër vite që ka filluar. Prandaj, kjo analizë e shkurtër e Institutit GAP vë në pah përparësitë dhe sfidat e këtij projekti në përgjithësi, duke arritur në këto përfundime:

- **Projekti i Ambasadës Britanike ndikon në rritjen e transparencës dhe cilësisë së aplikimeve.** Në katër vitet e zbatimit, projekti i Ambasadës Britanike që ka për qëllim parandalimin e nepotizmit, forcimin e transparencës, meritokracisë dhe kthimin e besimit në institucione publike ka pasur një ndikim pozitiv jo vetëm në rekrutimin meritore në disa pozita të rëndësishme të nivelit të lartë drejtues, por edhe në krijimin e një kulture të re të monitorimit të rekrutimit. Së bashku me organizatat e shoqërisë civile, projekti britanik ka rritur dukshëm nivelin e transparencës sa i përket procesit të selektimit. Për më tepër, duke qenë nën monitorim të një trupe profesionale, edhe kualiteti i aplikantëve është rritur. Disa nga kandidatët e emëruar kanë thënë se nuk kanë aplikuar më herët për pozita të larta në sektorin publik dhe nuk do ta kishin konsideruar të aplikonin po të mos ishte përfshirja e britanikëve.²⁷

²⁵ UNDP 2020, Pulsit Publik XVIII, <https://bit.ly/3kmCATq>

²⁶ Agjencia Kundër Korrupsionit (2016), <https://bit.ly/3kAeTXK>

²⁷ <https://bit.ly/3oiE1EK>, qasur së fundi më 20.10.2020

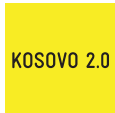
- **Përkrahja britanike mbetet e kufizuar.** Ndonëse projekti britanik ka ngritur shkallën e transparencës dhe meritokracisë, përfshirja e tyre është e kufizuar në vetëm disa pozita dhe institucione. Sipas marrëveshjes aktuale, lista e pozitave të lira të larta të dakorduara për monitorim mes Qeverisë, Kuvendit dhe Ambasadës Britanike nuk është më shumë se 12 sosh. Natyrisht, në bazë të memorandumit njëra palë mund të kërkojë që numri i pozitave të shtohet. Por, kjo gjithsesi kërkon edhe pajtimin e palës tjetër. Edhe në rast se numri i pozitave shtohet në vitet në vazhdim, projekti britanik nuk mund të përshijë të gjithë rekrutimin në sektorin publik.
- **Mos-përfillja e rekomandimeve mund të qojë në tërheqjen e parakohshme të britanikëve.** Dështimi për të zbatuar projektin sipas memorandumit apo ndryshimet të cilat dëmtojnë në mënyrë të konsiderueshme vlerën e kontributit të projektit drejt qëllimit të dëshiruar, mund të qojnë deri tek ndërprerja e kësaj marrëveshjeje, thuhet në këtë memorandum. Mënyra se si ka filluar implementimi i marrëveshjeve aktuale, duke mos përfillur fare ose në plotni rekomandimet e ekspertëve britanik në dy rastet e para të përfshirjes së tyre, mund të bëjë që Ambasada Britanike të tërhiqet nga ky bashkëpunim. Në një situatë tjetër monitoruese, në fillim të tetorit, edhe Ambasada Amerikane ka bërë të ditur tërheqjen nga procesi i mbikëqyrjes së zgjedhjes së anëtarëve të rinjë në Këshillin Prokurorial të Kosovës si dhe zgjedhjen e kryeprokurorëve, për shkak të mungesës së transparencës dhe ndërhyrjeve politike.²⁸
- **Barra e përgjegjësive për administratë profesionale i takon partive në pushtet.** Garantimi i një procesi të drejtë dhe konkurrues të rekrutimit, mbi të gjitha kërkon vullnet politik. Instalimi i meritokracisë në emërimin e profesionistëve në pozita të larta udhëheqëse është para së gjithash obligim i partive në pushtet. Duke qenë se partitë në pushtet kanë shumicën e mjaftueshme të votave në Kuvend dhe Qeveri për të emëruar persona meritor në pozita të larta, mos miratimi i rekomandimeve të britanikëve në mungesë të votave është e pa justifikueshme.
- **Këndellja e insitucioneve kërkon njerëz të mirë-kualifikuar.** Politizimi i ndërmarrjeve publike dhe agjencive të pavarura, duke emëruar persona të pa kualifikuar, ka qar në uljen e performancës së këtyre institucioneve. Si pasojë, qytetarët e Kosovës kanë shërbime më të këqija dhe më të shtrenjta. Disa nga pozitat e dakorduara me partnerin britanik kanë të bëjnë me menaxhmentin e lartë të ndërmarrjeve që janë pranë falemintimit si pasojë e keq-menaxhimit. Andaj, për këndelljen e tyre kërkohen profesionistë të cilët projekti britanik mund t'i tërheq. Megjithatë, nuk duhet harruar se roli i partnerit britanik është vetëm rekomandues dhe se vendimmarrja për emërimin e tyre përfundimisht u takon institucioneve vendore.

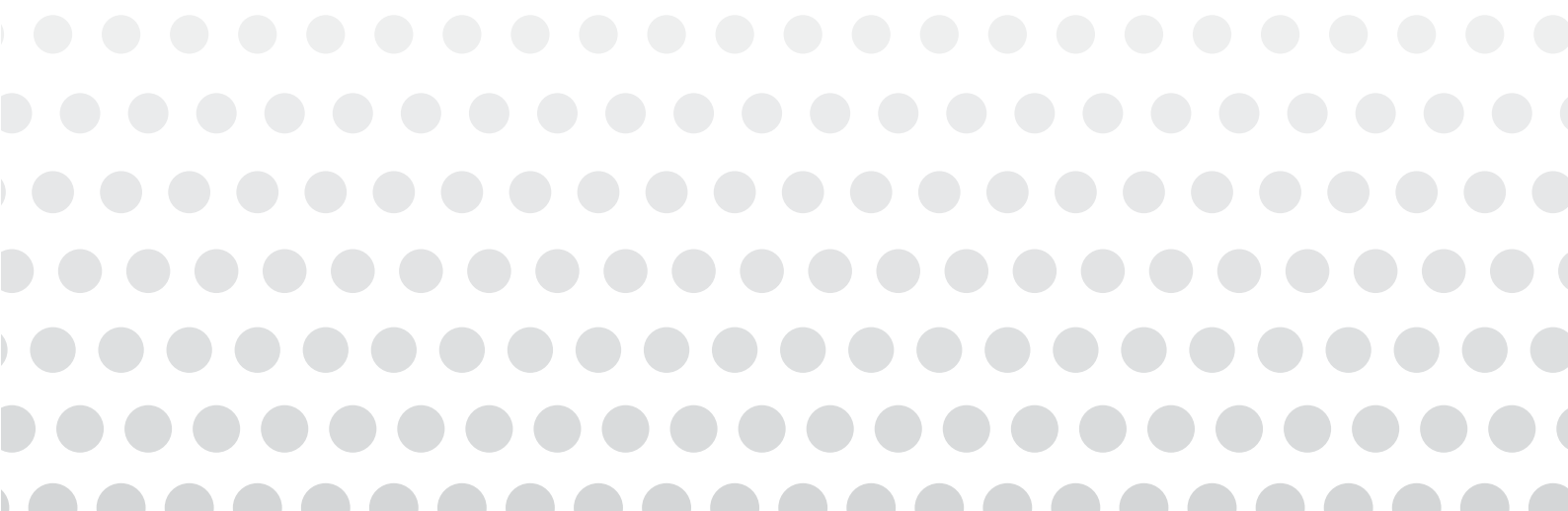
²⁸ US Embassy Kosovo, <https://bit.ly/3jkv5Lr>, qasur së fundi më 22.10.2020

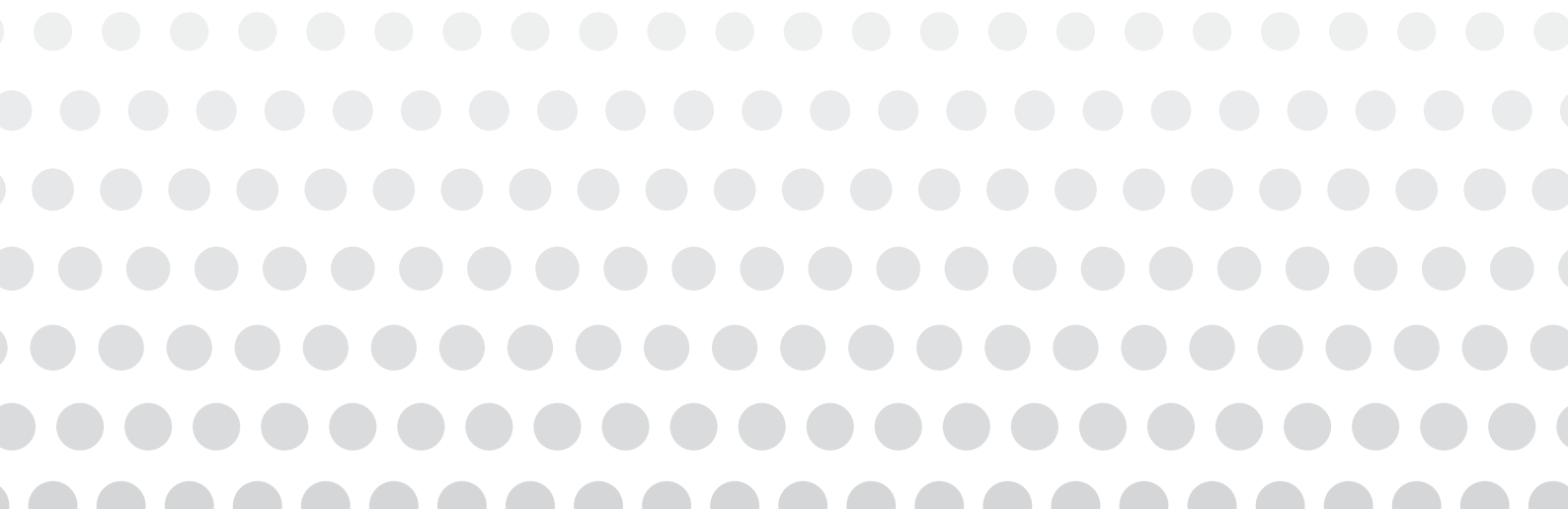


Projekti “Inovacioni për mediat e qëndrueshme dhe angazhimin qytetar” implementohet nga:

INSTITUTI GAP
GAP INSTITUTE 

 KOSOVO 2.0







European
Union
Kosovo