

Кој вработува општината или партијата?



СОДРЖИНА

ВОВЕД И ИДЕНТИФИКАЦИЈА НА ПРОБЛЕМОТ	2
ОПШТИНИТЕ КАКО ЕДИНИЦИ НА ЛОКАЛНА САМОУПРАВА: ВОВЕД	5
Децентрализација	6
ПРАВНАТА РАМКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	8
Закон за вработените во јавниот сектор.....	9
Закон за административни службеници	10
Стратегији за реформа на јавната администрација.....	12
ПОИМ: КОРУПЦИЈА	13
Политичка корупција.....	14
ПОЛИТИЧКИ МОТИВИРАНИ ВРАБОТУВАЊА НА ОПШТИНСКО НИВО: СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ	16
ПЕРЦЕПИИ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ВРАБОТУВАЊЕ ВРЗ ОСНОВА НА ТЕРЕНСКОТО ИСТРАЖУВАЊЕ	19
Собирање на податоци	19
Трендови во огласите за вработување	19
Трендови во процесите на вработување.....	20
ИНТЕРВЈУА	21
Објавување на огласи	22
Исполнување на критериумите од страна на апликантите.....	22
Државниот испит за административни службеници и улогата на Агенцијата за Администрација.....	23
Интервјуа на апликанти и состав на комисијата за интервјуа	24
Кандидати: кој аплицира?	25
Жалби и приговори	26
Политички мотивирани вработувања.....	26
ФОКУС ГРУПА.....	30
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	33
БИБЛИОГРАФИЈА.....	35

ВОВЕД И ИДЕНТИФИКАЦИЈА НА ПРОБЛЕМОТ

Преполнетата јавна администрација има силен, изобличувачки ефект на различни сфери од државното уредување и процесите на креирање на политики и ја ослабнува националната економија. Преполнувањето на јавната администрација е најзабележливо во доменот на јавните вработувања. Јавната администрација која што е преоптоварена со персонал влијае на судската, извршната и легислативната власт; пречи во процесите на креирање на политики, носење на закони, реформи и демократски практики.

Од друга страна, има влијание на процесите на одржливост на јавните вработувања и води до корумпирана администрација, која што потоа води до економска дисторзија.

Концептот на независна, аполитична и ефикасна јавна администрација е еден од водечките процеси кон комплетно демократизирање и правилно функционирање на пазарната економија во едно општество. Неефикасноста на јавната администрација води до непрекинлив процес на лоши практики на една демократска држава.

Република Македонија, уште од независноста од Социјалистичка Федеративна Република Југославија, е на пат кон инплементирање на комплетно функционален либерално-демократски систем на владеење. Меѓутоа, различни фактори, вклучувајќи внатрешни воени конфликти¹, етнички недоразбирања², политичка нестабилност³ и слаб економски перформанс⁴, редовно ја вклучуваат Македонија во редот на државите со транзициски систем на владеење односно хибриден политички систем⁵, наместо толку посакуваниот либерално демократски систем на владеење.

Политизирањето на јавната администрација е константен проблем во независна Македонија.

Концептот на лојалност кон одредена политичка партија⁶ е остаток од комунистичкиот режим, заедно со строго подредената хиерархиската структура и централизираната форма на јавна администрација, односно владеење. Работното место во администрација отсекогаш било гледано како престижно⁷, стабилно или пак како така наречено доживотно работно место— мислење кое што е останато до ден денес. Иако членство во партијата на власт, Комунистичката Партија на Југославија, никогаш не било предуслов за вработување во јавната администрација во Југославија, политичките вработувања “одвнатре”, односно вработување на лица блиски кон партијата бил еден од најдобрите начини да се обезбеди работа во јавната администрација.

И по осамостојувањето на Македонија во 1991, процесите на вработување во јавната администрација остануваат комплексни и заплеткани. Иако концептот на доживотна работа се има малку променето, најмногу поради промените во структурите на власта⁸, промените во кадарот се најчесто на политичка односно партиска основа, со промени на кадарот со лојални поддржувачи на партијата на власт или пак преку вертикални и хоризонтални преместувања на кадри во администрацијата.

Негативните аспекти на политички мотивираните вработувања ги надминуваат позитивните, доколку таквите воопшто постојат. Постојаните, чести промени на кадарот го отежнуваат секојдневното функционирање на јавната администрација и водат до непрофесионална, неадекватна, неквалификувана граѓанска служба. Исто така, политичките вработувања во системот ги дополнително ги овозможуваат коруптивните практики.

Од друга страна, процесот на децентрализација е дел од реформите по падот на комунистичкиот политички режим. Како резултат на тоа, структурите на локалната власт се здобиваат со поголема моќ, повеќе можности за донесување автономни одлуки во повеќе полиња⁹ како и можност за самостојна имплементација и надзор над истите.

Сепак, дали политички мотивираните вработувања се почеста случка во централизираните или децентрализираните системи на владеење не е прашањето кое што се обидуваме да го одговориме во ова истражување. Во Република Македонија, политички мотивирани вработувања би можеле и се случуваат на сите нивоа и во сите гранки на власта. Исто така, оваа проблематика ги засега и избраните и назначените функционери.

Сепак, на општинско ниво, политички мотивираните вработувања би можеле да бидат позачестени поради релативно малите средини, блиските лични врски, како и општественото и социјалното влијание, кое што подоцна би можело да има влијание на донесувањето одлуки во процесите на вработување.

Друг аспект што ги одвојува проблемите на државно и локално ниво е недостатокот на системи за отчетност на локално ниво. Покрај Државната комисија за спречување на корупцијата¹⁰, нема други државни тела или институции кои што се занимаваат со проблематиката на коруптивни практики, иако Министерството за внатрешни работи е задолжено за разоткривање на случаите, а Државниот завод за ревизија, Управата за јавни приходи како и одделот на полицијата за финансиски криминал работат на одредени случаи, најчесто поврзани со финансиска и монетарна корупција.

Како таков, проблемот со политички мотивираните вработувања во Република Македонија е или би требало да се разгледува како секвенца од процеси во кои што

практиките на претходните политички системи ги имаат поставено рамките на понатамошните процеси на развој, иновација и добро владеење, и ги поттикнуваат негативните трендови кои што придонесуваат кон нерешавање на проблемот.

Проблемот со политички мотивираните вработувања, и корупцијата и коруптивните практики како резултат од нив, имаат влијание на целокупното функционирање на државата и државните органи, процесите на демократизација¹¹ и Евроатлантските интеграции на Македонија.

Корупцијата, преголемата опсежност на регулативите како и политичката патронажа се проблеми кои што редовно го попречуваат правилното функционирање на јавната администрација во Република Македонија¹². Недостатокот на поделба на надлежностите во и меѓу јавните институции води до создавање на оперативни одлагања, кои што потоа водат до коруптивни практики¹³ како замена на услуги, подароци и мито¹⁴.

Извештаите за напредок од Европската Комисија редовно^{15,16} издвојуваат како корупцијата и лошото функционирање на државните служби негативно влијаат на процесите за членство во Европската Унија. Други меѓународни организации, како НАТО¹⁷, ОБСЕ¹⁸ и ОН¹⁹, како и Стејт Департментот на Соединетите Американски Држави²⁰, имаат изразено загриженост за политизираната јавна администрација, и негативното влијание на истата кон правилната работа на институциите, службата кон граѓаните како и целосната демократизација на Македонија.

Како што веќе заклучивме, концептот на политички мотивирани вработувања е сериозен проблем кој што влијае на политичкиот и на јавниот живот во Република Македонија. Затоа, решивме да го истражимо проблемот во системот на локална самоуправа, бидејќи во истиот овој проблем е многу позастапен.

Единиците на локална самоуправа се соочуваат со ризици од аспект на политичка корупција уште од независноста на Македонија, а практиката покажува дека отсекогаш имало сериозна систематска злоупотреба на моќ која што потоа води до сериозни последици на институционално, политичко и општествено ниво.

Освен што ги прави општините практично дисфункционални, политичката корупција дозволува понатамошна злоупотреба на моќ во процесите на јавни набавки, образование, јавно приватни партнерства и просторен развој²¹.

ОПШТИНИТЕ КАКО ЕДИНИЦИ НА ЛОКАЛНА САМОУПРАВА: ВОВЕД

Пред да навлеземе во спецификите на процедуралните мерки и правните рамки во однос на јавните вработувања во Република Македонија, треба да го објасниме концептот на општини како единици на локалната самоуправа.

Регионално и административно, Република Македонија е организирана преку општините, како највисок орган на локалната самоуправа. Македонија е исто така поделена на 8 плански региони, кои што не се административни единици од прв степен, туку плански региони за развој, односно статистички региони. Дополнително, постојат и т.н. месни заедници, основани во склоп на општините, кои што иако се единици на локална самоуправа, се под директна надлежност на општините.

Органите на локалната самоуправа во Македонија се имаат менувано низ годините. Гледајќи наназад, административно-територијалната организација на Република Македонија била организирана по региони и околии²² како единици на локалната самоуправа; сепак, денес како организациони единици постојат само општините.

Административната поделба и организацијата на единиците на локална власт се водени од следнава правна рамка: Закон за локална самоуправа²³, Закон на територијална организација на локалната самоуправа²⁴, Закон за финансирање на единиците на локална самоуправа²⁵, како и Законот за локални избори²⁶.

Законот за територијална организација на локалната самоуправа е *lex generalis*. Меѓу другото, ги уредува надлежностите на општините, директната вклученост на граѓаните во процесите на донесување одлуки, структурата на општинските органи, општинската администрација, оперативната правна рамка на општините, процесите на меѓуопштинска соработка, како и соработката со централната власт и други значајни аспекти од работата и функционирањето на локалната самоуправа.

Навраќајќи се кон концептот на општина, од 2004 односно 2013 година²⁷, земајќи ги во предвид и реформите во територијалната организација на државата, општината е административна единица од прв степен во Република Македонија. Во моментот, во Македонија има вкупно 80 општини. 10 од општините го сочинуваат Град Скопје, кој што сам по себе е посебна единица на локалната самоуправа²⁸. Според законот за Територијална организација на локалната самоуправа, општината може да биде сочинета од една или повеќе населби установени од Катастарот на Република Македонија. Територијата на општината треба да е природно, географски и

економски поврзана. Општините во Република Македонија се основани со закон и ниту еден друг (правен) акт не може да основа општина²⁹.

Во својата денешна форма, општината како административна единица во Република Македонија е резултат на процесот на децентрализација и прераспределба на моќта на власта.

Децентрализација

Децентрализацијата е релативно нов феномен во процесите на владеење во Република Македонија. По одделувањето од Југославија, се спроведува целосен процес на централизација на власта во Македонија, процес во кој што се случува прераспределба на политичката и владеачката моќ од претодниот социјалистички, федерален систем на владеење. Како таков, процесот на централизација го овозможува “обезбедувањето” на целосна контрола на власта и суверенитетот на Република Македонија.

Најголемите промени во однос на децентрализацијата на власта во Македонија се случуваат по конфликтот од 2001 година, и се донесени со Охридскиот Рамковен Договор³⁰. Член 3 од договорот, наречен Развој на децентрализираната власт, го поставува темелот за развој на системот на децентрализирана власт во Македонија. Пренесувањето на власта од централната извршна власт на децентрализираните, локални владини тела е моделирано по принципите на вертикална организација на Европската повелба за локална самоуправа³¹ и ги одразува вредностите од Уставот на Република Македонија³², како и уставните измени предвидени со самиот Рамковен договор.

Сепак, со самото споменување на Уставот, важно е да се назначи дека локалната самоуправа не произлегува од декларативни права; туку е една од основните вредности на уставниот поредок на Република Македонија.

Промените во системот и зголемувањето на надлежностите на единиците на локалната самоуправа и власт беа во најголем дел извршени во, меѓу другото, полињата на давање на јавни услуги, урбано и рурално планирање, заштита на животната средина, локален економски развој, локални финансии, образование, култура, здравство и социјална заштита³³.

Оттука произлегува дека општината, како единица на локалната самоуправа и како владин орган, е, односно би требало да биде, една од фундаменталните институции кои што го обезбедуваат секојдневното правилно функционирање на македонската власт. Тие имаат овластувања на теми кои што се клучни за правилното владеење во

секоја држава. Затоа, навистина е важно државните службеници во локалната самоуправа да ги извршуваат своите задачи за правилно, непречено и демократско функционирање на општините, како највисок орган на локалната самоуправа.

Професионализмот и етичкото однесување треба да бидат од најголема важност за правилното функционирање на државната администрација, без разлика дали позицијата на државниот службеник е од избрана или пак назначена природа. Неправилностите во работењето, како на пример корупцијата, се негативни (и нелегални!) практики кои што имаат сериозен ефект врз граѓаните, другите органи на власта, како и приватниот сектор.

Сепак, следењето на состојбата во системот на локална самоуправа за жал покажува различна слика. Европската Комисија, преку своите извештаи³⁴, посочи дека иако е постигнат умерен напредок преку институционалните реформи,

"неефикасните линии на одговорност, користењето на јавниот сектор како политички инструмент, наводите за притисок врз вработените во јавниот сектор и наводната политизација на администрацијата [...] продолжуваат да загрижуваат".³⁵

Како резултат на сето ова, феноменот на политички мотивирани вработувања како коруптивна практика има сериозно, негативно влијание не само на правилното функционирање на општините, туку и на целокупното владеење на Република Македонија, како и нејзиното потенцијално членство во Европската Унија.

ПРАВНАТА РАМКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Вработувањата и работните процеси во Македонија се генерално регулирани со Законот за работни односи³⁶. Дополнително, правната рамка е составена од Законот за минимална плата³⁷, како и Законот за мирно решавање на работните спорови³⁸.

Процесите на вработување и назначување, надлежностите, правата и обврските на вработените во јавниот сектор се регулирани со посебни закони: Законот за вработување во јавниот сектор³⁹ и Законот за административни службеници⁴⁰. Дополнителни права и обврски на вработените во јавниот сектор и државната администрација се водени од посебен сет на закони, кои ги регулираат, меѓу другото, Законите за вработување и работа во армијата, полицијата, судската власт, дипломатскиот корпус, царинските службеници, Претседателот на Република Македонија и пратениците во Собранието.

Тука вреди да се напомене дека не сите вработени во државната (а и општинската) администрација уживаат статус на државни, односно административни службеници. Оние службеници кои вршат извршни и административни должности уживаат статус на административни службеници. Службениците кои што вршат задачи од техничка или помошна природа не се сметаат за државни, односно административни службеници. Во оваа категорија спаѓаат персоналот кој што одржува хигиена, пожарникари, домари и слично. Сепак, нивните права, должности и обврски се регулирани со Законот за вработување во јавниот сектор.

Поради природата на овој проект, анализата не се фокусира само на вработените кои што имаат статус на државни, односно административни службеници. Решивме да ја разгледаме практиката на вработување на сите вработени во општината, бидејќи во некои општини има голем број на вработени како технички или помошен персонал. Сепак, овие вработени се општински службеници и се на платен список на општината, и затоа можат да бидат изложени на политички мотивирани притисоци, вработувања и практики.

Пред 2015 година, вработувањето во јавниот сектор беше регулирано со Законот за државни службеници⁴¹. Истиот закон е сеуште во сила, но со изменета форма, како Закон за административни службеници. Промените, амандманите и реформите во ова поле ќе бидат разработени подолу, во делот за Законот за административни службеници.

Закон за вработените во јавниот сектор

Законот за вработените во јавниот сектор беше донесен на 5 февруари 2014 година. Ги предвидува општите одредби, класификацијата и видовите на вработувања, евиденцијата на работните места, општите правила, обврски и одговорности, мобилноста на работните места, како и други теми од општо значење за вработувањата во јавниот сектор⁴². Понатаму, предвидува дека, меѓу другите институции во државата, една општина претставува институција во јавниот сектор⁴³.

Преминувајќи кон самиот поим вработување, законот содржи одредби за принципите на професионалност и компетентност. Овие одредби се однесуваат на принципите на управување со човечките ресурси, услугите кон граѓаните, професионалноста, етичкото однесување и објективноста, транспарентноста и спречувањето на конфликт на интереси.

Понатаму, законот предвидува класификација на работните места⁴⁴, видови на вработувања⁴⁵, одредби за регистарот на вработени во јавниот сектор, како и општи прописи за условите за вработување во секторот⁴⁶. Исто така, носи одредби за надзор и извршување на законот, како и прекршочни одредби.

Исклучително важна карактеристика на овој закон е забраната за политичка активност на работното место⁴⁷. Лицето вработено во јавниот сектор, доколку членува во политичка партија, не смее да ги претставува своите политички и партиски убедувања на работното место. Исто така, не смее да учествува во изборни и други политички активности во тек на работното време, ниту да носи и прикажува политички и партиски симболи во просториите на установата во која што работи.

Доколку ги примениме горенаведените законски одредби кон процесите на општинско вработување, констатираме дека рационални докази мора да го поткрепат процесот на вработување во општините. Особено внимание треба да се посвети на фер и транспарентно вработување, засновано на заслуги, како и на забраната на сите политички и партиски активности на работното место.

Закон за административни службеници

Како што напоменавме, Законот за административни службеници⁴⁸ беше дел од македонскиот правен поредок како Закон за државни службеници до 2014 година. Во неговата денешна форма, Законот за административни службеници е донесен во 2014, и оттогаш има четири амандмани: еден во 2014⁴⁹ година, два во 2015⁵⁰ година и еден во 2016⁵¹ година. Покрај вклучувањето на членовите во Законот кои што го водат електронското испитување на кандидатите преку Агенцијата за администрација⁵², амандманите не носат значителни измени на Законот; оттаму, нема никаква промена во предметната, временската или територијалната примена на истиот.

Законот содржи општи одредби и ги назначува државните институции одговорни за координација на вработените во државната администрација. Една од најважните одредби на овој закон, ако не и најважната одредба, е основањето на државната Агенција за администрација⁵³.

Агенцијата за администрација е државен орган задолжен за правилно управување со процесите на вработување во државната и јавната администрација. Агенцијата игра клучна улога во процесите на вработување, особено со оглед на тоа што го надгледува целиот процес. Истата, меѓу другото, известува за објавувањето на јавни повици, го администрира испитот за административни службеници⁵⁴, помага во изборот на соодветни кадри и ги разгледува приговорите од прв и втор степен поврзани со процесите на вработување.

Слично на Законот за вработување во јавниот сектор, Законот за административни службеници предвидува класификација на работните места⁵⁵. Исто така, Законот за административни службеници ја утврдува постапката за вработување на истите⁵⁶. Посебен акцент е ставен на поимот јавен повик⁵⁷, и истиот е детално уреден со овој закон. Составот на комисијата за избор⁵⁸, како и задачите, правата, должностите и обврските на истата се уредени со Законот.

Дополнително, се обезбедува целосна анализа на



постапката за избор на административен работник⁵⁹ со посебни одредби за секоја фаза од процесот на вработување.

Во Законот се разработени и процедурите за годишни планови за вработување, организирање на работилници и обуки за вработените во државната администрација, менторство, следење, напредок и евалуација, како и посебните и општите права и обврски на административните работници. Понатаму, постојат одредби за спроведување, надзор и прекршување на законот.

Во одредбите за дисциплински мерки⁶⁰, се констатира дека доколку се застапуваат и изразуваат политички убедувања во процесите на вршење професионални задачи, учество во изборни активности или било кои други политички или партиски мотивирани активности во текот на работното време, или пак доколку се прикажуваат партиски симболи во просториите на установата, се прекршува статусот на административен работник.

Доколку Законот за административни службеници се спореди со Законот за вработувања во јавниот сектор, може да се забележат неколку разлики.

Пред сè, Законот за вработувања во јавниот сектор има доста поширока примена и ги опфаќа сите вработени во јавниот сектор, што значи дека ги опфаќа и работниците во државните, односно јавните претпријатија. Од друга страна, законот за административни службеници страна опфаќа одредена подгрупа на вработени во јавниот сектор, а исто така има процедурален карактер, бидејќи ги утврдува различните видови на категоризација, постапки за вработување и други технички карактеристики на процесите на работа како административен службеник.

Поврзувајќи го ова со општинските вработувања, можеме да заклучиме дека Законот за административни службеници е од исклучително значење за процесите на вработување во општинската администрација, бидејќи ги раководи сите процеси на вработување, со исклучок на вработувањата на технички и помошен персонал.

Одредбите за политички и партиски симболи и активности се слични, и двата закона го осудуваат, санкционираат или дисциплинираат таквото однесување.

Сепак, најголемиот проблем во врска со Законот за административни службеници е политички назначениот Државен Секретар во секоја од институциите, кој што ја носи конечната одлука за вработување на одреден службеник, т.е. го потпишува решението за вработување. Слична практика постои и на општинско ниво, односно политички избраниот градоначалник ја потпишува конечната одлука за вработување.

Стратегии за реформа на јавната администрација

Покрај законските реформи и подзаконските акти во однос на процесите на вработување, Република Македонија има спроведено две стратегии за реформа на јавната администрација⁶¹, кои што се од големо значење во дискурсот на тема вработувања во единиците на локална самоуправа. Стратегиите, претежно мотивирани од аспирациите за членство во Европската унија, се во форма на 5 и 10 годишни стратегии (1999-2009 и 2010-2015). Во моментов, постои и нацрт стратегија за реформа на јавната администрација за периодот 2017 – 2022 година⁶². Содржината на стратегиите, меѓу другото, се сведува на моменталната состојба на администрацијата, процесите на финансиско планирање, промени во законската рамка, стратешкото планирање, ревизија во институциите како и раководењето со човечките ресурси.

Резултатите од стратегиите се успешни до одреден степен. Првата стратегија (1999-2009) не успеа да ги даде посакуваните резултати, и грешките од истата подоцна се признаваат во Стратегијата 2010-2015, особено во делот за извршување на законите. Сепак, втората Стратегија повторува дека повеќето реформи сеуште се во законодавна фаза или се во првата фаза од нивната примена, а нивните конкретни резултати се уште не можат да се видат или искушат.

Реформите разработени во Стратегиите се анализирани и во извештаите на Европската Унија⁶³, ОБСЕ⁶⁴ и ОЕЦД⁶⁵, бидејќи се клучни за Евроатлантската интеграција на Македонија. Генерално, коментарите кон стратегиите се сведуваат на нискиот степен на постигнат успех, бидејќи конкретното имплементирање на стратегиите зависи од многу правни, политички и владини случувања во Македонија.

ПОИМ: КОРУПЦИЈА

Поимот корупција има важна, ако не и клучна улога во истражувањето на процесите на политички мотивираните вработувања во Република Македонија. Дефиницијата на поимот корупција, покрај традиционалната дефиниција од кривичниот законик, може да се извлече од толкувањето на корупцијата како економски, морален, етички, проблем на одговорност или како проблем кој поттекнува од злоупотреба на службената моќ. Корупцијата е глобален предизвик кој го поткопува доброто владеење, владеењето на правото и демократијата. Таа може да биде надворешен, внатрешен, институционален, индивидуален, материјален и политички проблем.

Во Македонската правна рамка, проблематиките поврзани со корупција се регулирани со Законот за спречување на корупцијата⁶⁶. Меѓутоа, други закони, како Кривичниот законик⁶⁷, содржат одредби кои ги криминализираат или на друг начин ги казнуваат и санкционираат корупцијата и коруптивното однесување. Одредени коруптивни практики се санкционираат според Законот за спречување на судир на интереси⁶⁸.

Република Македонија е рангирана на 90-то место од 176 држави според Индексот за перцепција на корупцијата на глобално ниво⁶⁹. Главните препреки за напредок на Македонија остануваат во рамките на не недостаток на политички интегритет, слабости во процесите на спроведување на законите и политичко влијание во сите сфери на јавниот живот. Покрај тоа, политичката вклученост во мрежите на организираниот криминал⁷⁰ е исто така еден од позагрижувачките проблеми.

Поимот корупција е политичко, економско и социјално прашање во Македонија. Коруптивните практики се една од најголемите пречки во пристапот на Македонија во ЕУ⁷¹. Други институции, вклучително и Советот на Европа⁷² и НАТО⁷³, ја наведоа корупцијата како пречка за процесот на целосна демократизација и евроатланска интеграција на Македонија.

Поткупите, проневерите и измамите се најчестите коруптивни практики и во јавната и во приватната сфера и претставуваат огромна закана за правилното функционирање на многу институции. Меѓутоа, систематската корупција, вклучувајќи ја и политичката⁷⁴, полициската⁷⁵ и судската⁷⁶ корупција, се главните видови коруптивни практики што го попречуваат правилното функционирање на македонското општество во целост.

Политичка корупција

Кронизам, непотизам, политичко покровителство и злоупотребата на службената должност се најчесто користени практики на политичката корупција против кои што се бори македонското општество.

Сепак, самиот процес на борба против корупцијата е преплетан со проблеми; вината се префрла од една на друга политичка партија^{77 78}, постои ниско ниво на доверба во јавните институции, нема преземање на одговорност, постои недоволна вклученост на граѓаните во процесите на градење доверба во јавните институции⁷⁹ како и висока стапка на невработеност⁸⁰ се дел од проблемите со кои што се соочуваме во процесите на борба против корупција.

Вработувањето во јавниот сектор е попосакувано во однос на вработување во приватниот сектор; нестабилноста на работните места во приватниот сектор, потешкотии во процесите на создавање на нови работни места како и недостаток на странски инвестиции и нередовност на приходите се наведени како причини за ова⁸¹.

За возврат, се создава силно политизирана јавна администрација, користена како повеќенаменска алатка на владејачките коалиции: од една страна, масовните вработувања во јавниот сектор се искористени за формално намалување на стапката на невработеност, а од друга, градење на лојалност кон политичката партија на власт која ги спроведува вработувањата.

Најновите бројки наведуваат дека дека 128 253 лица се вработени во јавниот сектор во Македонија, во 1291⁸² институции. Од нив, бројот на општински субјекти (вклучувајќи ги сите општини и градот Скопје) е неверојатни 765⁸³, кој изнесува 59, 26% од сите институции.

Меѓутоа, важно е да се забележи дека поради процесите на децентрализација, општинските субјекти меѓу другото вклучуваат и детски градинки, основни училишта, локални противпожарни бригади, локални јавни комунални хигиенски претпријатија итн. Како такви, не сите лица вработени во јавниот сектор се директно вработени во општинските структури. Последните бројки за директно вработените лица во општинските структури, вклучувајќи го и градот Скопје, изнесуваат 5677⁸⁴ лица.

Преполната јавна администрација доведува до сериозни пречки кои што влијаат на правилното функционирање на институциите; има импликации во финансиското работење на истите, ефикасноста во давањето на услуги, логистичките прашања (понекогаш бројот на вработени лица ги надминува физичките капацитети на институцијата) и може да доведе до т.н. работење од дома, односно кога едно лице е

на платениот список на одредена јавна институција без да оди на работа⁸⁵.. Ваквите практики ја попречуваат институционалната ефикасност додека ги поттикнуваат можностите за политички манипулации.

Поимите политички мотивирано вработување, како и политичка манипулација во јавниот сектор се споменуваат во секој ЕУ извештај за напредокот на Македонија. Извештаите во медиумите⁸⁶⁸⁷ дополнително покажуваат дека политичката определба служи како предност при процесите на вработување во јавниот сектор. Како такво, користењето на апаратусот на јавната администрација како сопственост на владејачката партија, со ексклузивни права на контрола и манипулација, доведува до неефикасна, слаба и преоптоварена јавна администрација. Недостатокот на квалификуван кадар, прекумерните вработувања и неефективната јавна служба, не само што го оптеретуваат државниот буџет и придонесуваат кон зголемената недоверба во институциите, туку и сериозно ги попречуваат процесите на Евроатлантска интеграција во Република Македонија.

Од друга страна, граѓаните имаат поблизок контакт со единиците на локалната самоуправа, односно општините, поради видот на услугите што тие ги нудат. Како такви, директниот ефект на коруптивните практики се чувствува посилено од страна на граѓаните во општинската администрација.

ПОЛИТИЧКИ МОТИВИРАНИ ВРАБОТУВАЊА НА ОПШТИНСКО НИВО: СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ

Во процесот на тестирање на претпоставката дали постои политички мотивирано вработување во Република Македонија, решивме да се фокусираме на микро космосот на општините.

Временската рамка во која се спроведува ова истражување и анализа е изминатите 7 години (2009-2016) и опфаќа 2 локални изборни циклуси (2009⁸⁸ и 2013⁸⁹ година). Временската рамка е избрана како таква, бидејќи обезбедува подобра контрола врз примерокот; имено, случаите на коруптивни практики лесно може да се издвојат, особено корумпираните практики на одредена администрација (под одреден градоначалник) може да се препознаат како шаблони, а временскиот период е доволно долг за да се следат трендовите на подобрување и / или влошување на практиките за вработување.

14 општини беа избрани за анализа: Сарај, Липково, Велес, Ѓорче Петров, Чаир, Теарце, Тетово, Гостивар, Центар, Штип, Струмица, Струга, Битола и Прилеп.

Општините се избрани преку идентификување на следните критериуми:

- ◆ Општини со доминантно Македонско население
- ◆ Општини со доминантно Албанско население
- ◆ Општини со градоначалник од владејачка политичка партија
- ◆ Општини со градоначалник од опозициона политичка партија
- ◆ Мали општини
- ◆ Големи општини
- ◆ Рурални општини
- ◆ Урбани општини

Пред сè, ја извршивме фазата на истражување. Истражувањето е формулативно, описно и дијагностичко, со цел [i] идентификација на проблемот на политички мотивираното вработување, [ii] разгледување на општината како единица на локална самоуправа и поимот децентрализација, [iii] Разгледување на законската рамка за вработување и [iv] анализирање на поимот корупција во поглед на поимот политички мотивирано вработување.

Втората и најголема фаза на овој проект е фазата на собирање податоци и анализа на истите. Избраните општини ги контактираваме преку електронска пошта и побаравме да ни ги достават информациите од јавен карактер за сите вработувања во изминативе 7 години, врз основа на Законот за слободен пристап до информации од

јавен карактер⁹⁰. Информациите кои што ги побаравме требаше да ги содржат сите објавени јавни и интерни огласи за вработување, документацијата за процесот на селекција (евиденција за процесите на административна селекција, евиденција за државен испит за административни службеници, евиденција за процесите на интервју) одлуки за вработување и други релевантни документи.

Доставувањето на информациите од општините до ЗИП институт требаше да биде извршено преку електронска пошта или преку поштенскиот систем⁹¹ на Република Македонија, а од општините беше побарано да достават фотокопии или дигитални копии од бараните документи⁹². Што се однесува до пропишаниот рок од 30 дена⁹³ за одговор на барањето, речиси половина од општините не го испочитуваа овој законски услов. Продолжувањата на рокот⁹⁴ не беа побарани во согласност со законот; сепак, повторениот контакт и понатамошните барања за информации донесоа до добивање на информациите во случаите во кои информациите не беа доставени по првичното барање.

Иако оваа фаза од проектното истражување не дава директен одговор на прашањето дали постои политички мотивирано вработување на општинско ниво, ни обезбедува клучни информации за придржувањето на општините кон соодветните постапки за вработување, ни помага да ги следиме трендовите во процесите на вработување, укажува на потенцијална злоупотреба на моќ, и сведочи за степенот на транспарентност на општините.

Следниве практики ќе бидат идентификувани како нетранспарентни во процесите на вработување: ненавремено објавување на огласите за вработување, недоследности во процесите на административна селекција, недоследности во рангирањето на интервјуата и недостаток на информации во однос на системот на обжалување на одлуките.

Третата фаза од проектното истражување опфаќа интервјуа и фокус групи, со цел понатамошно испитување и детален увид на процесите на вработување на општинско ниво.

Предвидените интервјуа беа спроведени со две целни групи: (i) персонал од секторот за човечки ресурси на општините и (ii) други вработени во општината, на различни работни позиции. Интервјуата беа предвидени во формат на полуструктурирано интервју, бидејќи од една страна, однапред зададените прашања обезбедуваат унифицирани стандарди во процесите на добивање информации од различни засегнати страни, кои во нашиот случај се различни профили на луѓе кои работат во рамките на општинскиот систем во Македонија. Од друга страна, полуструктурираните интервјуа му овозможуваат на интервјуирираниот поширок контекст за дискусија.

Форматот на интервјуата беше лице-в-лице, и доколку не е поинаку побарано или назначено, интервјуата беа одржани во просториите на општината.

Интервјуата беа закажани преку писмена кореспонденција по електронска пошта, а понатаму беа организирани преку е-пошта и телефон. Интервјуата беа спроведени помеѓу март и јули 2017 година.

Во контекст на истражувањето, како и во процесот на анализа на интервјуата, ги идентификувавме проблемите кои се однесуваат на процесот на вработување на локално ниво, каде што се рационализираат следните фактори, наместо професионални и академски заслуги: политички статус, членство во политичките партии и врски во системот на општинската администрација.

Како што наведовме, преку тематската анализа на интервјуата ќе бидат презентирани мислењата и ставовите на интервјуираните лица. Множество прашања ќе бидат идентификувани како водечки сет на прашања, врз основа на кои можеме да обезбедиме систем на единство во процесот на интервјуирање.

Фокус групите, како финален чекор во истражувањето, беа предвидени како 4 фокус групи во 4 различни плански региони во Република Македонија и требаше да се спроведат со кандидати кои не се избрани или на друг начин се одбиени за вработување во општините.

Во процесот на идентификување на апликантите, ги користивме рангирањата и другите информации обезбедени од општините врз основа на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер.

Меѓутоа, поради нискиот интерес и неподготвеност на контактираните апликанти, решивме да извршиме 1 фокус група, во Скопје, во просториите на ZIP Институт на 25 јули 2017 година. Го обезбедивме учеството на 20 лица кои што аплицирале, но биле одбиени за работно место во системот на локална самоуправа.

Тематската анализа на фокус групата се состои од идентификација на група клучни прашања, кои што потоа ни помогнаа во идентификување на најголемите проблеми во процесот на селекција и вработување, каде што следните фактори се рационализираат, наместо професионални и академски заслуги: политички статус, членство во политичките партии и врски во системот на општинската администрација.

ПЕРЦЕПИИ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ВРАБОТУВАЊЕ ВРЗ ОСНОВА НА ТЕРЕНСКОТО ИСТРАЖУВАЊЕ

Пред да ги посочиме главните перцепции и заклучоци кои што произлегоа од процесот на теренско истражување, би сакале да ги изложиме забелешките и заклучоците од процесите на собирање и анализа на податоци од сите општини кои што обезбедија информации за проектот. Поради недоволно доставени информации, трендовите во процесите на вработување во општина Тетово не можат објективно да се анализираат.

Накратко, можеме да ги дадеме следните заклучоци:

Собирање на податоци

6 општини ги доставија бараните информации навремено, во рокот утврден со Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер⁹⁵. Другите 8 општини ги доставија информациите по неколку упорни обиди и препраќање на барањата.

6 општини ги доставија информациите преку е-пошта, а 8 општини ги доставија информациите преку поштенски систем.

6 општини доставија комплетна документација (јавни огласи, евиденција за процеси на административна селекција, евиденција за државен испит за административни службеници, евиденција за процесите на интервју) одлуки за вработување и други релевантни документи. Останатите 8 општини обезбедија нецелосни информации; најголем дел од општините доставија само копии од јавните огласи (копии од публикациите на огласите во весници или други публикации) или обезбедија информации само за одредени години од предвидениот временски период.

Трендови во огласите за вработување

Вкупниот број на објавени огласи е 142 во сите истражени општини. Општината со најмногу објавени огласи е Струга, со 28 објавени огласи за временскиот период од 2009-2016 година, додека општина Теарце и општина Сарај се општините со најмалку објавени огласи – 2 огласи по општина.

Најмногу огласи се објавени во 2012 година – 37 повици, додека најмалку огласи се објавени во 2009 – само 3 огласи за вработување.

Трендови во процесите на вработување

Вкупниот број на вработени лица од 2009 до 2016 изнесува 751, во сите испитани општини. Општина Струмица има вработено најголем број на лица во овој временски период – вкупно 142 лица, додека општина Теарце има вработено најмалку лица – вкупно 4.

Најмногу лица се вработени во текот на 2014 година, вкупно 181 лице, додека најмалку се вработени во 2009 – вкупно 12 лица.

Кога станува збор за изборните циклуси, во овој временски период имало 2 локални изборни циклуси: во 2009 и 2013.

Во 2010 година има пораст на вработеноста – од вкупно вработени 12 лица во сите општини во 2009, бројката расте на 63 лица во 2010 година. Сепак, најголем раст на стапката на вработување се случува по изборите во 2013 – од 80 вработени лица во 2013, во 2014 година се вработени 181 лице низ сите општини земени во предвид во ова истражување.

Поради недоследноста и нецелосно доставените информации од неколку општини, не можеме да извлечеме заклучоци за тоа во која општина е вработен најголем број на технички и помошен персонал, во споредба со административни службеници.

ИНТЕРВЈУА

Првичното барање за интервјуа беше веднаш одбиено од две општини: Велес⁹⁶ и Прилеп. Другите општини не одговорија веднаш на писмените барања, по што прибегнавме кон телефонски барања за интервјуа.

Во контекст на истражувањето и процесот на анализа на интервјуата, како што назначивме погоре, како нефер ќе се категоризираат вработувањата кои наместо на заслуги и професионална компетенција се засновани на следните елементи: членство во политичка партија, политичко покровителство и услуги.

Процесите во кои повиците не се објавени, кандидатите не се навремено или соодветно информирани, нема соодветен систем и жалбена постапка и резултатите од огласите не се објавени се категоризираат како нетранспарентни.

Интервјуата, како што назначивме, беше предвидено да се спроведат со две целни групи: [i] персонал од секторот за човечки ресурси на општините и [ii] други вработени во општината, на различни работни позиции.

Од 13те⁹⁷ општини, успеавме да спроведеме интервјуа со целната група на испитаници во 5 општини, односно да интервјуираме по едно лице од секторот за човечки ресурси и едно лице вработено во другите сектори на општината. Во другите општини успеавме да спроведеме интервјуа со еден или двајца вработени во различни сектори на општината, поради достапност или неприсуство на други вработени во моментот, или недоволна желба да бидат интервјуирани.

Прашањата кои што беа поставени во процесот на интервјуирање беа претежно фокусирани на процесот на објавување на огласи, потребата за кадар, достапност на информации до апликантите, процесот и критериумите на селекција, содржината и фокусот на интервјуата со кандидатите, дискусиите меѓу членовите на комисиите за избор, факторите кои што се земаат во предвид во процесите на донесување на одлуки при вработување и општите ставови и мислења кон процесите на вработување на локално ниво.

Од сите прашања, во процесот на анализа ги апстрахиравме следниве параметри:

1. Објавување на огласи
2. Исполнување на критериумите од страна на апликантите
3. Државниот испит за административни службеници
 - Улогата на Агенцијата за администрација
4. Интервју на апликантите

- Состав на комисијата за интервјуа
- 5. Кандидати: кој аплицира?
- 6. Жалби и жалбени постапки
- 7. Политички мотивирани вработувања

Објавување на огласи

Според вработените во општината, а и како што беше забележано од собраните информации, огласите за вработување се објавуваат преку Агенцијата за администрација, или на нивната веб страница или пак во соодветни пишани медиуми.

Сите испитаници се согласија дека објавувањето на огласите обично тече непречено и огласите ги содржат сите релевантни информации, коишто ги забележавме во фазата на собирање на податоци. Сепак, двајца испитаници истакнаа дека огласите не содржат "*листа или резиме на работни задачи*" (интервју бр.7) што потенцијалниот работник би ги имал, и би биле од корист во процесот на аплицирање.

Кога станува збор за самите огласи, постојат одредени проблеми пред самото објавување на огласот за работа. Понекогаш, општините немаат буџетски предвидено нови вработувања, но им требаат вработени и се случува да имаат недостиг на кадар (Интервју бр.12).

Сепак, проблеми се појавуваат и во овој дел од целиот процес на вработување во општините. Има случаи кога се објавуваат огласи, но веќе е познато кој ќе биде вработен - или лица што веќе работат во општините на договор на определено време или договор на дело или други внатрешни вработувања (интервјуа бр. 1 и бр. 9). Како такви, апликантите на одреден повик не добиваат фер и праведна шанса за вработување на одредена позиција.

Општо земено, процесот на објавување огласи се смета за транспарентен, бидејќи го спроведува независно тело, имено Агенцијата за администрација.

Исполнување на критериумите од страна на апликантите

Кога станува збор за исполнување на критериумите за вработување од страна на апликантите, според 3 од вработените во човечки ресурси во 3 општини, има кандидати кои ги исполнуваат и не ги исполнуваат критериумите за одредена позиција. Процесот на административна селекција постои за да се изберат кандидатите кои што ги исполнуваат сите критериуми, и можат да преминат во следната фаза од процесот на селекција; меѓутоа постојат моменти кога поради врски

со градоначалникот или други високи општински функционери, се случува да и кандидати кои не ги исполнуваат основните критериуми напредуваат во постапката за вработување (Интервјуа бр.2, 4 и 11).

"Нашата општина е мала [...] луѓето се познаваат едни со други [...] еден од инспекторите е роднина на градоначалникот, и така дојде да работи тука." Интервју бр.4

Покрај тоа, договорите на определено време и договорите на дело се користат како инструмент за мобилизација на гласачкото тело, не само во општините, туку и во јавните препријатија (Интервјуа бр.4 и 7). Таквите "методи" се користат од страна на и сегашните и поранешните градоначалници, без оглед на нивните политички и партиски определби.

"Партизацијата е длабоко вкоренета [...] но прашањето е на централно ниво, владата не ги санкционира ваквите практики ... Не само што се виновни општините" Интервју бр.4.

Според овие изјави, можеме да забележиме тренд на вработувања кои што не се засновани на професионални и академски заслуги, туку политички услуги, кронизам и непотизам.

Државниот испит за административни службеници и улогата на Агенцијата за Администрација

Генерално, улогата и вклученоста на Агенцијата за администрација е позитивно оценета од речиси сите испитаници. Агенцијата е клучен играч во еволуцијата на процесите на вработување во државните институции; таа ја модернизира постапката и електронскиот систем се смета за корисен. Сепак, општините не се согласуваат да ги признаат сопствените недостатоци кога станува збор за процедурите за вработување и честопати ја префрлаат вината на Агенцијата.

"Релевантното тело каде што треба да се постават сите овие прашања е Агенцијата за администрација, не можеме да одговориме на сè без нив". Интервју бр.7

Позитивен аспект на работата на Агенцијата е нејзината логистичка улога во процесите на вработување како и надзорната моќ. Учеството на Агенцијата има влијание во намалувањето на корупцијата и непотизмот, но не ги минимизира целосно овие појави.

Сепак, еден од испитаниците укажа на "недостаток" на Агенцијата за администрација:

"Агенцијата за администрација работи на свој начин [...] има свој ритам на работа... понекогаш се мешаат во независноста на општината како независна буџетска единица" Интервју бр.1

Освен во текот на објавувањето на огласите, Агенцијата за администрација учествува во процесот на (општинско) вработување преку администрирање на државниот испит за административни службеници. Државниот испит, кој е задолжителен за сите апликанти кои ја поминале фазата на административната селекција, со единствен исклучок на помошниот и технички персонал, речиси едногласно се смета за позитивна практика, бидејќи обезбедува единствен, стандардизиран систем на селекција.

Интервјуа на апликанти и состав на комисијата за интервјуа

Формирањето на комисијата за интервју е загарантирано со Законот за административни службеници, каде што се утврдени одредби за составот на комисијата; таа се состои од 3 лица, односно претседател и двајца членови на комисијата. Претседателот на комисијата е од Агенцијата за администрација, а членовите се непосреден претпоставен на потенцијално вработеното лице и извршен надзорник од единицата за човечки ресурси.

Сепак, реалната ситуација е малку поинаква кога станува збор за составот на комисијата. Имено, кога има огласи за повеќе од една работна позиција, едноставно нема доволно луѓе за комплетно нова комисија за секоја позиција.

"Кога има повици со 10, 20 отворени работни места, ќе формираме посебна комисија за секоја позиција или лице?" (Интервју бр.5)

Иако присуството на член од Агенцијата за администрација уште еднаш е генерално оценето како позитивно, испитаниците имаат различни мислења за вклучувањето на директно претпоставениот во комисијата. Сепак, скоро сите испитаници се согласуваат дека еден член од комисијата треба да е од одделот за човечки ресурси.

Кога станува збор за самите интервјуа, поставените прашања главно се однесуваат на мотивацијата на апликантите, нивното професионално искуство и нивните способности (да работат самостојно, во тим итн.), за да членовите на комисијата дознаат повеќе за кандидатот и нивната мотивација за работа во одредена општина.

Според двајца испитаници, процесот на интервјуирање е субјективен, наместо објективен (интервјуа бр.1 и бр.3). Иако има систем заснован на доделување на поени, поените не се секогаш доделени под подеднаква објективност на сите кандидати од страна на членовите во комисијата поради различни импресии. Кога

потенцијалниот вработен е веќе познат (поради врски, непотизам и сл.), некои од членовите на комисиите намерно даваат помалку поени во процесот на интервјуирање, и бидејќи не постои надворешен мониторинг на интервјето, никој не може да провери дали поените се објективно доделени. (Интервју бр.2).

Ретко кога се одвива конструктивна дискусија меѓу членовите на комисијата (интервју бр. 10), и во многу ретки случаи се случува конфронтација за избор на одреден кандидат (интервју бр.4).

Самиот процес на интервјуирање започнува со вовед во интервјето, општи прашања на тема локална власт и општинска администрација, како и прашања поврзани со специфичната позиција (Интервју бр.2).

Тука можеме да заклучиме дека иако одредени аспекти од процесот на интервјуирање се сметаат за добро организирани, постојат можности за подобрување на процесот, особено кога станува збор за системот базиран на поени, како и за составот на самата комисија.

Кандидати: кој аплицира?

Сепак, проблемот со процесите на вработување во општините не е едностран. Општинските претставници велат дека изборот на кандидати е проблематичен, и неретко не е возможно да се најдат компатибилни кандидати со одредена позиција (Интервју бр.5). Поради начинот на кој што се формулирани јавните огласи, не се дава никаква тежина на неформално образование или работа на проекти (Интервју бр.5), што за одредени позиции може да биде клучно искуство.

Друго многу често поставувано прашање е во однос на лицата кои што веќе работат во системот на општинска администрација. Во согласност со Законот за административни службеници, едно лице може да напредува во системот на администрација за еден степен, додека прераспределбата исто така се врши преку интерен оглас. Сепак, лицата кои што веќе работат во системот на општинската администрација аплицираат на јавни повици за други работни позиции, и де факто користат систем за унапредување кој што не е пропишан за тоа. (Интервју бр.5).

Затоа, можеме да заклучиме дека проблемите со процесот на вработување не произлегуваат само од самите општини, туку произлегуваат и од самите кандидати. За да се намали ваквата злоупотреба на системот, треба да се прошират квалификациите потребни за одредени позиции, и да се намалат можностите за потенцијална злоупотреба на постапката за вработување.

Жалби и приговори

Постапката за жалби и приговори е содржана во самата правна рамка, додека одредбите во однос на соодветната жалбена постапка се содржани во одлуките за вработување, односно одбивање за одредена позиција кои што им се испраќаат на кандидатите. Ова го забележавме во анализата на податоците што ги добивме од општините.

Од анкетираниите кадри од човечки ресурси, дознавме дека жалбите ретко се поднесуваат; нивното поднесување и решавање се смета за чиста формалност (Интервју бр.13). Во 3 од општините, жалбената постапка речиси никогаш не е применета; на прашањето зошто, добивме одговор дека и жалителите и општинскиот персонал знаат дека жалбите и приговорите не решаваат ништо.

Затоа, неопходно е актуелизирање на жалбената постапка. Постапката треба да се актуелизира како корисен, сигурен, доверлив механизам кој навистина може да донесе промени во процесот на вработување на општините.

Политички мотивирани вработувања

Кога станува збор за политички мотивирани вработувања, решивме да искористиме подмножество од 6 прашања како параметар во процесите на анализа:

1. Како е вашето мислење за процесите на вработување на општинско ниво?
2. Дали мислите дека треба да се реформираат политиките за вработување?
3. Какви се вашите мислења за политички мотивирани вработувања на општинско ниво?
4. Според вас, дали постои политичко влијание во процесите на вработување на општинско ниво?
5. Според вас, дали политички мотивираните вработувања се проблем во вашата општина?
6. Дали постојат соодветни механизми за борба против политички мотивирани вработувања на локално ниво? Доколку постојат, кои се тие?

Општо земено, мислењето на мнозинството од испитаниците е дека дека процесите на вработување на општинско ниво се подобрени од правната реформа на Законот за државни службеници во двата "нови" закони: Законот за административни службеници и Законот за вработувања во јавниот сектор.

Инволвирањето на Агенцијата за администрација во процесот беше забележано како важна карактеристика на процесот на вработување, но беше забележано дека сè уште постојат можности за злоупотреба и унапредување на личните интереси во процесите

на вработување, особено затоа што градоначалникот, како политички избран функционер, ја потпишува секоја одлука за вработување. На прашањето дали треба да се ревидираат и реформираат процедурите за вработување, речиси сите испитаници потврдија дека реформите се неопходни.

Најнеопходни се реформите во однос на должината на постапката за вработување, како и потребата од одобренија од различни државни институции.

"Постапката во моментот е релативно океј. Процесот е сепак многу долг и бирократски, има многу малку простор за промени и реорганизација на персоналот во една општина. Што ако некој добие нова работа и замине од општината? Ние остануваме со празно работно место, а може да не добиеме одобрение за отварање на оглас на таа позиција [од страна на Агенцијата за администрација]. И да се отвори оглас, проаѓа многу време додека да се најде соодветна личност за позицијата, и додека нема вработен на тоа место, секторот во општината станува неефикасен..." - Интервју бр. 8

Поимот политички мотивирано вработување не беше толку непријатна тема за дискусија колку што очекувавме, но сепак постоеше страв или пак одбивност кон продлабочена дискусија за проблемот.

Иако се смета за постоечка, широко распространета практика која може и има сериозни ефекти во различни области, а не само во рамките на системот на локална самоуправа, туку и воопшто во системот на јавни вработувања и државната администрација.

Неколку од испитаниците одбија директно да зборуваат на темата, наведувајќи дека дека Агенцијата за администрација е надлежно тело за вработување и сите прашања кои се однесуваат на оваа тема треба да бидат упатени кон нив.

Кога беа директно запрашани дали се свесни за злоупотребата на политички влијанија на општинско ниво во процесите на вработување, повеќето испитаници изјавија дека постои, но не се отворени за дискусија за тоа како точно ваквите вработувања се манифестираат.

"Не можеме да замижеме пред проблемот на политичко влијание во различни процеси во државата, а не само на процесите на вработување на општинско ниво. [...]" - Интервју бр. 6

Иако не е директно поврзано со процесите на вработување, важно е да се забележи манифестацијата на политички симболи во општинските простории, кои што ги забележавме додека ги посетувавме општините за да ги спроведеме интервјујата.

Ова се случува редовно, иако ваквите практики се експлицитно забранети со закон, како што споменавме погоре. Во 5 од 14 општини забележавме различни политички симболи за канцелариски материјали, како што се тетратки, подлошки за глумчиња и USB уреди, како и знаменца и изборни постери на ѕидовите.

Едно од најполаризирачките прашања во процесите на интервјуирање беше дали постои политички мотивирано вработување во општината во која што работат испитаниците. Во половина од општините одговорот беше негативен, додека другата половина одговорија потврдно.

Кога одговорот на прашањето дали има политички мотивирани вработувања во вашата општина беше потврден, акцентот беше ставен на надворешниот притисок за политички вработувања; како таков не доаѓа директно од структурите во самата општина, туку од политичките и партиските структури надвор од општините.

Иако прашањата за политичка и партиска вклученост се забранети со закон во процесот на интервјуирање на кандидатите кои што би биле вработени во одредена општина, најчесто политичката, односно партиската определба на кандидатот е позната однапред. Ова е најистакнато во помалите општини.

"Ние сме мал круг на луѓе, сите се познаваме меѓусебно [...] па ако некој е член на политичка партија и е во процедура за вработување, автоматски е познато дали тоа лице е вклучено во партија или во политика [...] Бидејќи постојат и други луѓе кои имаат политички ставови во рамките на општинскиот систем или се членови на истата партија, никогаш не можеме да знаеме дали некој е вработен на политичка или партиска основа [...]" Интервју бр. 2

"Се разбира, во нашата општина постојат политички мотивирани вработувања! Тоа е проблем, но не можеме ништо да смениме. Некои од вработените во нашата општина имаат и општински и партиски функции, така што е скоро и нормално да има партиско и политичко влијание во општината". Интервју бр.5

"Да, постои политичко мотивирано вработување. Мојата општина е многу интересен пример за ова, бидејќи градоначалникот беше од опозициска партија (2009-2016) [...] и имаше голем притисок од владејачките структури во нашата општина и сите вработувања многу внимателно се следеа [...] тоа не ја спречи владејачката партија да го искористи своето влијание и да изврши притисок за вработување во општината". Интервју бр. 8.

Кога на прашањето „Дали има политички мотивирани вработувања во вашата општина?“ одговорот беше негативен, испитаниците најчесто зборуваа за улогата на Агенцијата за администрација и Министерството за информатичко општество и администрација како релевантни структури во процесот на вработување и како политичките влијанија не можат да се манифестираат во текот на постапката поради процедуралностите на истата.

"Нема политичко влијание во процесот на вработување во нашата општина. Го знаете законот, знаете дека Агенцијата за администрација е директно засегната во процесот, едноставно не можете да повлијаете дури и ако сакате." Интервју бр.1

Во однос на соодветните процедури за пријавување и борба против ваквите појави, повеќето од испитаниците одговорија дека механизмите и процедурите постојат, но ретко се користат пореди бирократската природа на истите и должината на самите постапки.

"Корупцијата и непотизмот се сериозни проблеми особено на општинско ниво, но тие ретко се решаваат соодветно, што поради страв, губење на работни места, враќање на политички услуги и други слични фактори. Невладиниот сектор, самите општини и други државни институции треба сериозно да соработуваат и соодветно да го решат ова прашање." Интервју бр.2

ФОКУС ГРУПА

Целта на одржаната фокус група беше: [i] да се процени знаењето, ставот и мислењата на апликантите чии апликации биле одбиени во процесите на вработување во општините во однос на процесите на вработување, [ii] да се проценат перцепциите на темата политички мотивирано вработување на општинско ниво и [iii] да се процени ставот и перцепциите на овие лица во врска со можностите за подобрување во овие процеси.

Целевме кон присуство на 20 лица на фокус групата, машки и женски, од различна етничка припадност. Меѓутоа, поради нискиот интерес, неподготвеност и потенцијален страв, само 7 од вкупно 20 лица кои што го потврдија своето присуство - кандидати кои биле одбиени - присуствуваа на фокус групата.

Ги апстрахиравме следниве прашања за да ни послужат како насоки за развоток на дискустијата и параметри на фокус групата:

1. Искуството на кандидатот во процесот на аплицирање и вработување во единиците на локалната самоуправа
 - Разработка на самиот процес на апликација
 - Административна селекција
 - Интервју
 - Постапка за избор на соодветен кандидат
2. Во која било фаза од процесот на апликација и/или селекција, дали кандидатот бил запрашан за каква било политичка или партиска припадност или врска?
 - Дали на кандидатот му биле поставени други прашања во врска со нивната религиска и етничка припадност, пол, сексуална ориентација, брак или семеен статус?
3. Дали кандидатот искористил некој од механизмите за жалба?
4. Општо земено, дали кандидатите сметаат дека политички, односно партиски мотивираното вработување е практика на општинско ниво?
5. Кои мерки би требало да се преземат за да се спречат политички, односно партиски мотивираните вработување на општинско ниво?

Врз основа на дискусијата спроведена во фокус групата водена од горенаведените прашања, ги забележивме следниве трендови: Самата процедура на аплицирање е сосема во ред по законските реформи, но има многу трошоци кои што ги сносат самите кандидати (2000 денари за психолошко тестирање, 1600 денари за испитот за административни службеници, административни такси итн.). Постапката е долга и според зборовите на еден од учесниците:

"Месеци можат да поминат пред да бидете контактирани за вашата апликација, ако воопшто сте контактирани." Учесник во фокус групата бр. 7.

Учесниците во фокус групата велат дека огласите понекогаш се чиста формалност; кандидатот што ќе биде вработен е однапред познат и процесот на апликација е само финансиски товар и губење време. (Учесник на фокус група бр.2). Често луѓето аплицираат само за да го положат државниот испит за административни службеници:

"Аплицирав само за да го положам испитот бидејќи е неопходен за секаков вид на вработување во владините и државните институции и ова е вообичаена практика [...] секој го прави тоа!" Учесник на фокус група бр. 7.

Испитот се спроведува во Агенцијата за администрација и се спроведува во Скопје, што претставува дополнителен финансиски товар, особено за лицата кои што не живеат во главниот град.

"Кога сте без работа и аплицирате и аплицирате за секое работно место [...] и мора да платите за вакви работи, трошоците се зголемуваат, скапо е, и не секој може да си го дозволи... [...] Вие сте во неповолна положба од почетокот, пред да да ве прашаат за членството во политичка партија" Учесник на фокус група бр. 1.

Постои мислење дека Агенцијата за администрација, иако корисно надзорно тело, не е секогаш независна и непристрасна.

"Има случаи кога се даваат одговорите на испитот на одредени кандидат, луѓето знаат дека ќе ги добијат работните места, ги знаат членовите на комисијата, луѓето кои работат во Агенцијата, секој знае некој [...] со врски се добива работа, тоа е тоа." Учесник на фокус група бр.4.

Политичката припадност на апликантите обично се знае однапред, преку она што тие го нарекуваат *"внатрешно разузнавање и истражување (во самите партии)"* (учесник на Фокусната група бр.4 и бр.6).

"Структурите кои веќе работат во општината и имаат политички и партиски врски си ја вршат својата работа, истражуваат и даваат информации за тоа кои се поволни кандидати". Учесник на фокус група бр.7.

Државата не инвестира во други области, во малите бизниси, земјоделството, индустријата [...] нормално е дека барате стабилна работа кога имате семејство за хранење дома [...] затоа барате стабилна работа со редовни примања, а во Македонија тоа е работа во јавна администрација [...]" Учесник на фокус група бр. 1.

"Градоначалникот е политички назначен, па политички мотивираните вработувања не се изненадувачки нели?" Учесник на фокус група бр.6.

Кога станува збор за процесот на интервјуирање, првата забелешка се однесува кон оддолговлекувањето на процесот. Понекогаш минуваат две до три недели пред кандидатот да се повика на интервју. Тоа не е во согласност со законите и процедуралните стандарди, но е честа практика. (Учесник на фокус група бр.5).

Прашањата што се поставуваат на интервјуата ги надминуваат сите можни правила за запазување на приватноста или пак законите за борба против дискриминација. Особено кога станува збор за женски кандидат, прашањата за бракот и децата не се невообичаени.

Прашањата што се релевантни за одредена позиција, се најчесто кратки и немаат големо суштинско значење. Се поставуваат општи, воведни прашања, формални прашања за позицијата и мотивацијата за аплицирање. Интервјуата се обично кратки, а понекогаш траат едвај 5 минути.

"Јас бев таму буквално 5 минути, ни помалку ни повеќе [...] ме прашаа за моето образование, некоја дефиниција за некоја поделба или нешто така [...] и мотивацијата, зошто сум аплицирал [...] Знаев дека членовите на Комисијата се активни во политичка партија, беше очигледно дека тоа е политички мотивирано вработување..." Учесник на фокус група бр.3.

Ниту еден од учесниците не искористил некој од механизмите за жалба и сметаат дека истите постојат само на хартија. Исто така, сметаат дека жалбите немаат никаков ефект и не би резултирале во поправедна пракса на вработување, бидејќи самиот кадар што се занимава со жалбената процедура е политички, односно партиски вработен.

"Не верувам во механизмот [...] тоа е губење на време, луѓето кои се во системот се политички вработени, така што реално го знаете исходот од вашата жалба однапред [...] тоа е губење на време и пари." Учесник на фокус група бр.1.

Во однос на коментарите кон општата ситуација, фокус групата скоро едногласно изјави дека проблемот со политички и партиски мотивирани вработувања е широко распространет во различни институции на локално и државно ниво. проблемот треба да се разгледа и од аспект на реформите на Законот за вработување, заедно со на Агенцијата за администрација и Министерството за информатичко општество и администрација. Без соработка на државно ниво, самите општини се сосема немоќни да се справат со овој проблем.

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Презентираното истражување, анализата на податоците, анализата на интервјуата и фокус групата ја прикажуваат сликата за моменталната ситуација во однос на политички мотивираните, односно партиски мотивираните вработувања во целните општини, врз основа на што ги презентираме нашите препораки.

Сепак, би сакале да истакнеме дека во предвид треба да се земат и процесите на борба против корупцијата и коруптивните практики, како што се [i] општата политизација на администрацијата во Република Македонија, [ii] високата стапка на невработеност, [iii] преголемата стапка на вработеност во јавната администрација и [iv] граѓанската свест за овие проблеми.

Според наодите од ова истражување, можеме да заклучиме дека постојат политички мотивирани вработувања на општинско ниво. Иако парадоксално, истото се негира од страна на општините. Сепак, постои сериозно подобрување на ситуацијата од реформата на правната рамка што ги раководи вработувањата во јавниот сектор, бавното темпо на реформите како и централизираноста на државните структури придонесуваат кон забавување на напредокот по ова прашање.

Во самата постапка за вработување нема флексибилност, истата е долга и преформална. Предност се дава на личностите кои што веќе имаат работно искуство како административни службеници, најмногу поради положениот испит за административни службеници.

Иако централизацијата на администрирањето на самиот процес на вработување од страна на Агенцијата за администрација е чекор во вистинска насока, сеуште има простор за подобрување на целата процедура.

Во релативно мал систем како системот на единиците на локалната самоуправа, понекогаш е невозможно да се избегне прашањето за нечија политичка односно партиска определба.

Сепак, превработеноста во јавната администрација, политичките кризи, како и стабилноста на работата во јавниот сектор дополнително придонесуваат кон копнеж кон работна позиција во јавната администрација. Затоа, при наоѓање на работа во истата, луѓето дополнително се потпираат на своите познанства, врски и конекции надвор од соодветните пропишани постапки.

Повторно, ова е многу позабележително во микрокосмосот на општините, поради нивната големина и блискоста на локалното население.

Важно е да се наведе дека презентираниите заклучоци се засноваат на наодите на општините активно вклучени во ова истражување и претставените генерализации се направени исклучиво врз основа на наодите од истите, и како такви, не може да се користат како генерализации на државно ниво.

Најголем дел од испитаниците, како и учесниците во фокус групата сметаат дека политизацијата е сеprisутна појава во институциите на системот. Дополнително, интересен наод е фактот дека ставовите на повеќето испитаници вработени во општините и учесници во фокус групата – одбиени за работа во општинската администрација се идентични кон поимот политички, односно партиски мотивирано вработување.

Врз основа на сите наоди, би сакале да ги презентираме следниве заклучоци за подобрување на процесите на вработување на локално ниво, земајќи го во предвид концептот на политички и партиски мотивирани вработувања:

- ◆ Реформа на постапката за вработување – иако се преземени одредени чекори кон реформа на постапката за вработување на државно ниво, сеуште постои потреба од реформа, особено во однос на должината на самата постапка.
- ◆ Вреднувањето на работното искуство, образованието, сертифицираните активности, познавањето на странски јазици како и неформалното образование, во согласност со претходната точка, треба да се земат во предвид.
- ◆ Поголема институционална вклученост од страна на Агенцијата за администрација и Министерството за информатичка технологија и администрација во процесите на борба против политички мотивираното вработување преку заеднички акционен план за подобра, поефикасна постапка на вработување.
- ◆ Поголема транспарентност при објавување на огласите за работа.
- ◆ Комуникација со одбиените кандидати – лицата чии апликации се одбиени треба да бидат соодветно информирани за исходот од нивната апликација, како и за соодветните жалбени постапки.
- ◆ Активирање на механизмите за жалба – актуелизација на соодветните жалбени постапки кои што треба да бидат јавно и лесно достапни.
- ◆ Актуелизација на механизмите за известување за политички односно партиски мотивирани вработувања - соодветните жалбени постапки треба да бидат јавно и лесно достапни.
- ◆ Понатамошно внимание насочено кон проблемот преку медиумите и вклучување на сите релевантни засегнати страни во решенијата на истиот.

Ги претставуваме овие препораки со цел да се подигне свеста за проблематиката за политизација и партизација на постапките за вработување на локално ниво во Република Македонија. Злоупотребата на власта за лична, политичка или партиска добивка, независно од членството на одредена политичка партија, во рамките на структурите на локалната власт се прашања кои влијаат на општинската администрација.

Како заклучок, нашето истражување го сметаме за почетна точка во процесите на зголемување на транспарентноста во процесите на вработување на локално ниво и веруваме дека може да ги подобри процесите на вработување, доколку се вклучени сите релевантни засегнати страни.

БИБЛИОГРАФИЈА

- ¹ Внатрешниот воен конфликт во Македонија во 2001.
- ² *Охридски Рамковен Договор* <http://bit.ly/2uhld0m> последен приод 07 август 2017
- ³ Политичките кризи од 2013 и 2016 година.
- ⁴ Македонија, Поранешна Југословенска Република, Macedonia, FYR, World Bank Data Resources <http://bit.ly/2uhTyfQ> последен приод 07 август 2017
- ⁵ Македонија, Фридом Хаус Тренд Извори на информации, Macedonia, Freedom House Trends Resources <http://bit.ly/2uijuull> последен приод 07 август 2017
- ⁶ Аналитика, Политизација во Македонската Јавна Администрација Analytica Thinking Laboratory, *Politicization in the Macedonian Public Administration* [2011] <http://bit.ly/2ugAPNN> последен приод 07 август 2017
- ⁷ Жељко Севиќ, Владата и Државара, Политичари и државни службеници: Политичко административни врски во Југославија, Zeljko Sevic, *Government and the State, Politicians and Civil Servants: Politico Administrative Relationship in Yugoslavia* [2011] <http://bit.ly/2ugB9ft> последен приод 07 август 2017
- ⁸ *Изборен Законик на Република Македонија* [2006] [последна измена и дополнување 01 Jun 2017] <http://bit.ly/1Nsi4Ka> последен приод 07 август 2017
- ⁹ Art 22 (8) *Закон за Локална Самоуправа* [2002] <http://bit.ly/2ui4tGj> последен приод 07 август 2017
- ¹⁰ *Државна Комисија за Спречување Корупција* <http://bit.ly/2ugiksl> последен приод 07 август 2017
- ¹¹ Фридом Хаус, Слобода во Светот Индекс, Freedom House, *Freedom in the World Index, Macedonia* [2016] <http://bit.ly/2vGjiTe> последен приод 07 август 2017
- ¹² GAN Business Anti-Corruption Portal, *Macedonia Corruption Report* [Ноември 2015] <http://bit.ly/2uhnyzo> последен приод 07 август 2017
- ¹³ *Ibid.*
- ¹⁴ Ѓузелов Бојан, Нурединоска, Емина, Саздевски, Марија, Извештај за проценување на корупцијата во Маедонија, Македонски Центар за Меѓународна Соработка. Gjuzelov, Bojan; Nuredinoska, Emina; Sazdevski, Marija; *Corruption Assessment Report for Macedonia*, Macedonian Center for International Cooperation [2014] <http://bit.ly/2bQoDho> последен приод 07 август 2017
- ¹⁵ Работен документ на Европската Комисија, Поранешна Југословенска Република Македонија Commission Staff Working Document, *The Former Yugoslav Republic of Macedonia* [2016] <http://bit.ly/2jel2Jk> последен приод 07 август 2017
- ¹⁶ *Ibid.*, [2015] <http://bit.ly/2ui0dGP> последен приод 07 август 2017 * извештаите од 2013 и 2014 носат слични заклучоци..
- ¹⁷ НАТО, Акционен план за членство, Поранешна Југословенска Република Македонија. NATO, *Membership Action Plan (MAP), the Former Yugoslav Republic of Macedonia* [2017] <http://bit.ly/2ekoSTj> последен приод 07 август 2017
- ¹⁸ ОБСЕ/ ОДИХР, Извештај од набљудување на изборните процеси. OSCE/ODIHR, *Election Observation Final Report* [2016] <http://bit.ly/2vwC8Mh> последен приод 07 август 2017

- ¹⁹ Канцеларија на Обединетите Нации за Дрога и организиран криминал, Корупција во Поранешна Југословенска Република Македонија: искусени поткупи од населението United Nations Office on Drugs and Crime, *Corruption in the former Yugoslav Republic of Macedonia: Bribery as Experienced by the Population* [2011] <http://bit.ly/1KU3jBi> последен приод 07 август 2017
- ²⁰ Стејт Департамент на Соединетите Американски Држави, Македонија 2016 извештај за човековите права.State Department of the United States, *Macedonia 2016 Human Rights Report* [2016] <http://bit.ly/2wLMil> последен приод 07 август 2017
- ²¹ Центар за Граѓанско Образование, Црна Гора, Влијанието на политичката корупција на процесите на донесување одлуки на локално ниво. Centre for Civic Education (CCE) Montenegro, *Influence of Political Corruption on the Decision Making Process at the Local Level* [2014] <http://bit.ly/2wUbcCr> последен приод 07 август 2017
- ²² Службен Весник на Народна Република Македонија, 30 јануари 1947 [1947] <http://bit.ly/2vH1F5J> последен приод 07 август 2017
- ²³ Закон за Локална Самоуправа [2002] <http://bit.ly/2ui4tGi> последен приод 07 август 2017
- ²⁴ Закон за Територијална Организација на Локалната Самоуправа [2004] [последна измена и дополнување 13 Октомври 2014] <http://bit.ly/2vGKHEK> последен приод 07 август 2017
- ²⁵ за Финансирање на Единиците на Локална Самоуправа [2004] [последна измена и дополнување 5 Ноември 2015] <http://bit.ly/2uhXxJq> последен приод 07 август 2017
- ²⁶ Закон за локалните избори [1996] [последна измена и дополнување 07.07.2004] <http://bit.ly/2xzWgv8>
- ²⁷ *Supra*, види 25
- ²⁸ *Supra*, види 25
- ²⁹ *Ibid.*
- ³⁰ *Supra*, види 2
- ³¹ Европска Повелба за локална самоуправа European Charter of Local Self Government [15 Октомври 1985] <http://bit.ly/2tY7zOx> последен приод 07 август 2017
- ³² Устав на Република Македонија [1991] <http://bit.ly/2uydGFS> последен приод 07 август 2017
- ³³ *Ibid.* Член 115 од Уставот
- ³⁴ *Supra*, види 15 and 16
- ³⁵ *Ibid.* стр. 10 од извештајот
- ³⁶ Закон за Работни Односи [2015] <http://bit.ly/2vbRchl> последен приод 07 август 2017
- ³⁷ Закон за Минимална Плата во Република Македонија [2014] <http://bit.ly/2fluL40> последен приод 07 август 2017
- ³⁸ Закон за мирно решавање на работните спорови [2014] <http://bit.ly/2hCewzY> последен приод 07 август 2017
- ³⁹ Закон за вработените во јавниот сектор [2014] <http://bit.ly/2uy30Hi> последен приод 07 август 2017
- ⁴⁰ Закон за административни службеници [2014] <http://bit.ly/2uhUiS8> последен приод 07 август 2017
- ⁴¹ Закон за државните службеници [2000] <http://bit.ly/2f3oXq> последен приод 07 август 2017
- ⁴² *Supra*, види 40, Art 1
- ⁴³ *Supra*, види 40, Art 2
- ⁴⁴ *Supra*, види 40, Глава III

⁴⁵ *Supra*, види 40, Глава V

⁴⁶ *Supra*, види 40, Глава VI

⁴⁷ *Supra*, види 40, Член 38

⁴⁸ *Supra*, види 42

⁴⁹ Закон за изменување и дополнување на законот за административни службеници [2014] <http://bit.ly/2vbCQh7> последен приод 07 август 2017

⁵⁰ Закон за изменување и дополнување на законот за административни службеници [2015] <http://bit.ly/2vb5lv6> последен приод 07 август 2017

Закон за изменување и дополнување на законот за административни службеници [2015] <http://bit.ly/2hBRklH> последен приод 07 август 2017

⁵¹ Закон за изменување и дополнување на законот за административни службеници [2016] <http://bit.ly/2wzbFe2> последен приод 07 август 2017

⁵² *Supra*, види 54

⁵³ *Supra*, види 41

⁵⁴ Procedures may vary per institution.

⁵⁵ *Supra*, види 41, Глава IV

⁵⁶ *Supra*, види 41 глава VI and VII

⁵⁷ *Supra*, види 41, Член 35

⁵⁸ *Supra*, види 41, Член 37

⁵⁹ *Supra*, види 41, Член 38 - 46

⁶⁰ *Supra*, види 41, Член 73

⁶¹ Стратегија за Репорна на Јавната Администрација во Република Македонија [2010] <http://bit.ly/2wlQjkZ> последен приод 07 август 2017

⁶² Нацрт-стратегија за реформа на јавната администрација [2017] <http://bit.ly/2uigr2R> последен приод 07 август 2017

⁶³ *Supra*, види 15

⁶⁴ *Supra*, види 18

⁶⁵ ОЕЦД, Советничка Група на генералниот секретар за борба против корупцијата и интегритет, *За борба против корупцијата и градење на интегритет: извршно резиме, препораки и целосен извештај* The OECD Secretary General's High Level Advisory Group (HILAG) on Anti-Corruption and Integrity, *On Combatting Corruption and Fostering Integrity: Executive Summary, Recommendations and Full Report* [2017] <http://bit.ly/2vGN3ng> Последен приод 07 август 2017

⁶⁶ Закон за спречување на корупција [2008] <http://bit.ly/2vbBbln> последен приод 07 август 2017

⁶⁷ Кривичен Законик на Република Македонија [2014] <http://bit.ly/2wzxSbO> последен приод 07 август 2017

⁶⁸ Закон за спречување судир на интереси [2009] <http://bit.ly/2uirCbP> последен приод 07 август 2017

⁶⁹ Транспаренси Интернешнл, Индекс за перцепција на корупција 2016 Transparency International, *Corruption Perceptions Index 2016* <http://bit.ly/2vGEVCY> последен приод 07 август 2017

⁷⁰ Транспаренси Интернешнл, Турција и Западен Балкан, Системи за Национален Интегритет Transparency International, *Turkey and Western Balkans: National Integrity Systems* [2017] <http://bit.ly/2flU1aj> последен приод 07 август 2017

⁷¹ *Supra*, види 15

⁷² Група држави во борба против корупцијата (ГРЕКО) Совет на Европа, Четврта евалуациона рунда, *Превенција на корупција кај пратениците, судиите и обвинителите, ИЗВЕШТАЈ ЗА ОЦЕНА ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА* Group of States Against Corruption (GRECO), Council of Europe, Fourth Evaluation Round: *Corruption prevention in respect of members of parliament, judges and prosecutors, EVALUATION REPORT "THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA"* [2013] <http://bit.ly/2wzT1Y> последен приод 07 август 2017

⁷³ *Supra*, види 17

⁷⁴ *Supra*, види 15

⁷⁵ *Supra*, види 74

⁷⁶ *Supra*, види 77

⁷⁷ ТВ СИТЕЛ, *ВМРО Обвинува за партиски вработувања* [16 Јуни 2017] последен приод 07 август 2017 <http://bit.ly/2vdLXw0> последен приод 07 август 2017

⁷⁸ 24 ВЕСТИ *Партиски Вработувања* [16 Ноември 2012] <http://bit.ly/2fITG7k> последен приод 07 август 2017

⁷⁹ Македонски центар за меѓународна соработка, Кржаловски Александар *Доверба во луѓето и институциите* [2013] <http://bit.ly/2wzP1SM> последен приод 07 август 2017

⁸⁰ Државен завод за статистика, *Статистика за пазарот на труд* <http://bit.ly/2vH0Mue> последен приод 07 август 2017

⁸¹ *Supra*, види 7

⁸² Министерство за Информатичко Општество и Администрација, *ЈАВЕН СЕКТОР: годишен извештај* [2016] <http://bit.ly/2vF2o70> последен приод 07 август 2017

⁸³ *Ibid.* стр. 16 од извештајот

⁸⁴ *Supra*. Види 88, стр. 41 of the Report

⁸⁵ *Supra*, види 7

⁸⁶ БРИФ.МК *Доказ за партиско вработување на активист на ВМРО ДПМНЕ во МЕПСО* [9 Април 2015] <http://bit.ly/2vdvNm9last> accessed 07 Август 2017

⁸⁷ ДОКАЗ.МК *ФОТО: ВМРОВСКИ Пратеник за 5000 евра нудел вработување* [20 Октомври 2016] <http://bit.ly/2vbGdo6> последен приод 07 август 2017

⁸⁸ *Државна Изборна Комисија – архивирана страна, 2009 Локални Избори* <http://bit.ly/2wzTMf1> последен приод 07 август 2017

⁸⁹ *Државна Изборна Комисија, 2013 Локални Избори* <http://bit.ly/2wmAf2u> последен приод 07 август 2017

⁹⁰ *Закон за слободен пристап до информации од јавен карактер* [2006] <http://bit.ly/2ui5Qoi> последен приод 07 август 2017

⁹¹ *Ibid.* Art 12 (1)

⁹² *Ibid.* Art 12 (2)

⁹³ *Supra*, види 97, Член 21

⁹⁴ *Supra*, види 97, Член 22

⁹⁵ *Supra*, види 97, Art 21

⁹⁶ Го интервјуиравме поранешниот градоначалник на Велес.

⁹⁷ 12 општини ги прифатија барањата за интервју, плус интервјуто со поранешниот градоначалник на Велес.

ПУБЛИКАЦИЈА

Кој вработува, општината или партијата?

ИЗДАВАЧ

ЗИП Институт

АВТОР

Јована Перовска

ДИЗАЈН

Назлије Исени Куртиши

ПЕЧАТЕЊЕ

ТОП ПРИНТ – Дигитален Принт Центар