

**Departamenti Tranzitor për Qeverisje të Mirë, të Drejta
të Njeriut, Mundësi të Barabartë dhe Çështje Gjinore**

**ANKETA E PUNËSIMIT TË SPPA-SË:
RAPORT I REZULTATEVE**

12 nëntor 2001

*Më 4 tetor 2001, ky departament tranzitor pasoi Departamentin për Qeverisje Demokratike dhe Shoqëri Civile të SPPA-së. Me 19 nëntor 2001, Departamenti Tranzitor do të bëhet Zyre këshillëdhënëse e Kryeministrit për qeverisje të mirë, të drejta të njeriut, mundësi të barabartë dhe çështje gjinore; dhe për komunitete.

Falënderim

Në këtë anketë kanë marrë pjesë 20 departamentet e SPPA-së duke shfrytëzuar minimum 4 dhe maksimum 6 prej 6 instrumenteve të ofruara për këtë anketë. Departamenti për Qeverisje Demokratike dhe Shoqëri Civile (DQDSHC) dëshiron të falënderojë të gjithë bashkëudhëheqësit e SPPA-së, drejtuesit dhe të punësuarit për vizionin dhe kujdesin e madh të tyre, në veçanti Departamentin e Shërbimeve Publike për hartimin e pyetësorëve për këtë studim. Këtë anketë e kanë inicuar ish-bashkëudhëheqësit e DQDSHC, Vjosa Dobruna dhe Robert Pulver. Personeli tjetër i DQDSHC që i kontribuoi kësaj ankete janë: Michelle Berg, Shefqet Berisha, John Cerone, Katherine Gallagher, Helen Gardiner, Fitore Gashi, Julia Goette, Elene Gogvadze, Habit Hajredini, Celal Ilyas, Tigran Jashari, Suraiya Naher, Kujtim Pula, Edmond Shyti, Per-Gunnar Skog, Melissa Stone dhe Ceylan Ustaibo. DQDSHC-ja poashtu falënderon Samuel Adeleye-n, i emëruar nga Departamenti për Shërbime Publike për të ndihmuar në paracaktimin e pyetjeve të pyetësorit. Revizionet që janë sugjeruar nga Andrew Houghton (Veteranët e Vietnamit nga Amerika, Wenny Kusuma (STAR Rrjeti i Mësimi Botëror), Grainne O'Hara (UNHCR), dhe Claire Trevena (OSCE) janë të përfshirë në këtë tekst.

Përmbledhje e rezultateve:***Dhjetë çështjet me interes***

1. **Kënaqësia me vendin e punës.** Shumica e të punësuarëve në Bugjetin e Konsoliduar të Kosovës (BKK) mendojnë se po trajtohen në mënyrë të drejtë përkitazi me detyrat dhe punën e caktuar atyre. (faqe 23)
2. **Shpallja e vendeve të lira të punës.** Metoda më efektive për shpalljen e vendeve të lira të punës për shërbimet civile është gazeta. (faqe 18)
3. **Prejardhja etnike.** Bazuar në raportet e departamenteve të SPPA-së mbi përbërjen e stafit në fund të muajit maj, përqindja e grupeve etnike të pakicave të cilët punojnë në strukturat qendrore të SPPA-së është 2.35 %. Asnjëri prej të anketuarëve nuk u identifikua si ashkali, kroat, egjiptas, goran apo rom. (faqe 14)
4. **Gjinia.** Brenda strukturave të SPPA-së në nivel qendror, me rritjen e fuqisë punëtore profesionale në nivele të ndryshme zvogëlohet prezenca e femrave. Në përbërjen e stafit profesional të BKK-së meshkujt tejkalojnë numrin me një proporcion 2:1. Personeli nga komuniteti ndërkombëtar i emëruar në vende pune në SPPA është edhe më i pabalancuar se personeli i punësuar në BKK nga komuniteti kosovar në përgjithësi. (faqe 14)
5. **Paaftësia.** Personat me paaftësi nuk janë përfshirë në mënyrë specifike në përpjeket për punësimi në shërbimeve civile. Vetëm disa nga punëtorët ose menaxherët në SPPA dinë definitivisht se a janë të arritshme vendet e tyre të punës për personat me karroca apo nëse ka politikë të punës për ta bërë të përshtatshme për personat me paaftësi. (faqe 15)
6. **Aplikimi jokonsistent i politikës.** Politikat dhe procedurat e punësimit nuk përcillen në mënyrë konsistente. P.sh. një numri të konsiderueshëm të punëtorëve të BKK-së u është shtruar pyetja për gjendjes martesore, numrin e fëmijëve, moshën dhe përkatësinë partiake gjatë intervistimit. Sipas politikës së punësimit këto attribute personale janë irelevante në kriteret e punësimit. (faqe 19)
7. **Kriteret për aftësim dhe promovim.** Gati gjysma e të anketuarëve të punësuar në BKK kanë raportuar se nuk u është ofruar asnjë lloj aftësimi dhe shumica prej tyre nuk janë të njoftuar për kriteret të posaçme për zgjedhjen e atyre që duhet aftësuar apo avancuar. (faqe 26)
8. **Politika mbi diskriminimin.** Më se 1/3 e të punësuarëve në BKK dhe gjysma e drejtuesëve nuk janë të njoftuar për ekzistimin e politikës së jodiskriminimit. (faqe 29)
9. **Parregullsi në akordimin e burimeve për stafin e SPPA-së.** Akordimi i pabarabartë i mjeteve për zyra, vegla dhe pajisje në mes të stafit ndërkombëtar dhe vendorë mund të zvogëlojë produktivitetin e punëtorëve të BKK-së. (faqe 24)
10. **Ankesat për standarde të padrejta për kompensim.** Ankesat e punëtorëve të BKK-së për pagat, privilegjet dhe dallimet e mjeteve financiare në mes të stafit kosovar që punojnë nën BKK-në dhe agjencive ndërkombëtare, janë dukshëm më të mëdha se sa ankesat për diskriminime në baza etnike dhe gjinore. (faqe 30)

Fjalorth i termeve.....	2
Qëllimi	3
Metodologjia	4
Mundësitë dhe kufizimet	5
Pasqyrë e rezultateve dhe rekomandimeve	6
(1) Revizioni i menagjimit të brendshëm.....	7
(2) Dispozitat e mundësive të barabarta.....	8
(3) Monitorimi dhe përmirësimi i praktikave të punësimit.....	9
(4) Qasja në objektet publike për personat me paaftësi.....	9
(5) Politika, monitorimi dhe zbatimi i ligjit në konfliktin e interesave gjatë punësimit.....	10
(6) Standardizimi i pagave, subvencioneve dhe kushteve të punësimit.....	11
(7) Aftësimi për konsistencë me standardet europiane	12
(8) Procedurat e ankesave	12
Analiza e të dhënave	13
A. Shqyrtimi i përbërjes së stafit në departamentet qendrore të SPPA-së	13
Përfaqësimi i komuniteteve joshumicë.....	13
Barazpesha gjinore	14
Personat me paaftësi.....	15
B. Praktikat e punësimit sipas punëtorëve dhe drejtuesve	16
Vendet e lira të punës	16
Gjuhët në të cilat janë shpallur vendet e lira të punës	17
Aplikantët për punë	17
Gjuha gjatë aplikimit si dhe gjatë intervistimit.....	17
Panelet intervistuese	18
Reklamimi i vendeve të lira të punës.....	18
Nepotizmi	19
Animi i mundshëm gjatë intervistimit.....	19
Statusi martesor, numri i fëmijëve, mosha dhe anëtarësia në parti politike.....	20
C. Paga, beneficionet dhe ndarja e mjeteve.....	21
Paga	21
Beneficionet (pensioni, shëndetësia, paaftësia, sigurimi i jetës)	22
Kohëzgjatja e kontratës	22
Shpërndarja e drejtë e detyrave të punës	23
Akordimi i hapësirës së zyrës, furnizimeve dhe resurseve të tjera	24
Pengesat në produktivitet të punëtorëve	25
Pengesat gjuhësore	26
D. Trajnimi, avancimi dhe mbajtja e punëtorëve	26
Mundësitë për trajnim dhe kriteret e zgjedhjes.....	26
Kriteret e avancimit.....	27
Mbjtja e punëtorëve	28
E. Ambienti i punës.....	29
Politika e diskriminit krahasuar me praktikën.....	30
Sjelljet e dyshimta dhe zgjidhja e ankesave	31
Fleksibiliteti i orarit	31
Planet e departamentit për transferimin e përgjegjësive dhe autorizimeve tek stafi vendor.....	32
Shtojcat	
(1) Punëtorët e BKK-së (Pyetësi dhe mbledhja e përgjegjeve).....	A - 33
(2) Drejtuesit e SPPA-së (Pyetësi dhe mbledhja e përgjegjeve).....	A - 54
(3) Raporti mbi përbërjen e stafit të SPPA-së (Dorëzuar nga Departamentet e SPPA-së).....	A - 86
(4) Pjesëmarrësit në intervistimin e bashkëudhëheqësve të SPPA-së.....	A - 93

Fjalorth i termeve

shërbyes civil – anëtar i shërbimit civil.

shërbimi civil – degët e përhershme profesionale të një administrate qeveritare me përjashtim të degëve ushtarake dhe atyre gjyqësore si dhe të politikave të zgjedhur. Në Kosovë, shërbimi civil i referohet departamenteve administrative, ministrive që do të pasojnë departamentet, komunat dhe organizatat e tjera që përbëjnë strukturat vetëqeverisëse.

stafi i shërbimit civil – të gjithë punëtorët dhe drejtuesit që kryejnë detyra të shërbimit civil përveç zyrtarëve të zgjedhur publikisht.

Bashkëudhëheqës – Banor i përhershëm i Kosovës apo ndërkombëtar i deleguar i emëruar për të marrë përgjegjësinë e përbashkët në udhëheqjen e njërit nga 20 departamentet e Strukturës së Përbashkët dhe të Përkohshme Administrative të Kosovës të Misionit të Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara të Kosovës.

punëdhënës – njëjtë si drejtues.

punëtor – anëtar i stafit të BKK-së i punësuar për të ofruar shërbime profesionale dhe/ose administrative në bazë të politikës së punës dhe procedurave të shërbimit civil por të cilat nuk përfshijnë rregullisht kompetenca mbikëqyrëse të përditshme apo operative apo detyra të punësimit apo avancimit.

BE – Bashkësia Europiane

SPPA – Struktura e Përbashkët dhe e Përkohshme Administrative, departamentet e përkohshme administrative qeveritare të dala nga Misioni i Administratës së Përkohshme Administrative të Kombeve të Bashkuara të Kosovës. Çdo departament ka qenë bashkarisht i udhëhequr nga një bashkëudhëheqës kosovar dhe ndërkombëtar.

OSBE – Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Europë.

Shtylla – çdonjëra nga katër Shtyllat janë struktura qeverisëse të organizuara dhe të financuara pjesërisht nga një organizatë ndërkombëtare së cilës i është dhënë detyra nga ana e Misionit të Administratës së Përkohshme Administrative të Kombeve të Bashkuara të Kosovës për të ofruar funksione të caktuara administrative. Shtylla I – në fillim e udhëhequr nga UNHCR dhe më vonë nga KB-ja, Shtylla II – e udhëhequr nga KB-ja, Shtylla III – e udhëhequr nga OSBE-ja si dhe Shtylla IV – e udhëhequr nga BE-ja.

shërbimi publik – njëjtë si shërbimi civil.

drejtuesit – drejtuesit e SPPA-së përfshijnë stafin profesional ndërkombëtar dhe vendor të punësuar dhe/apo të deleguar nga organizatat udhëheqëse të Shtyllave si dhe stafin e BKK-së në pozita drejtuese të cilët rregullisht mbikëqyrin stafin tjetër të SPPA-së në baza ditore apo operationale si dhe kanë autorizime të punësimit apo avancimit.

struktura(t) vetëqeverisëse – departamentet e SPPA-së, ministrinë që do t'i pasojnë ato, qeveritë komunale dhe organizatat e asociuara e të cilët janë të autorizuar nga Misioni i Administratës së Përkohshme Administrative të Kombeve të Bashkuara të Kosovës për të udhëhequr me funksionet e qeverisë në Kosovë.

stafi – të gjithë punëtorët dhe drejtuesit që punojnë në departamentet qendrore të SPPA-së në Prishtinë.

UNHCR – Komisioneri i Lartë për Refugjatë i Kombeve të Bashkuara.

UNMIK - Misioni i Administratës së Përkohshme Administrative të Kombeve të Bashkuara të Kosovës.

Qëllimi

Nën autoritetin e Zyrës së Përfaqësuesit Special të Sekretarit të Përgjithshëm (PSSP-së) dhe në bashkëpunim me Departamentin e Shërbimeve Publike, Departamenti për Qeverisje Demokratike dhe Shoqëri Civile,¹ ka bërë një anketë për punësimin në zyrat qendrore të departamenteve të SPPA-së në Prishtinë prej muajit mars deri në maj të vitit 2001 për këto qëllime:

- A. **Të shqyrtojë gjendjen e anëtarëve të stafit të departamenteve të SPPA-së të cilët financohen nga Buxheti i Konsoliduar i Kosovës (BKK-ja)** mbi përvojën dhe perceptimet e tyre për nivelin e zbatimit të politikave aktuale për mundësi të barabarta dhe punësim të drejtë brenda 20 departamenteve të SPPA-së;
- B. **T’iu mundësojë anëtarëve të stafit të SPPA-së të identifikojnë suksesin apo mosrespektimin e rregullave përkitazi me politikën aktuale të punësimit të drejtë dhe mundësitë e barabarta** gjatë punësimit, avancimit, ndarjen e përgjegjësisë, akordimin e subvencioneve dhe burimeve, si dhe faktorëve të tjerë që ndikojnë në ambientin e punës në SPPA;
- C. **Për të siguruar që shqetësimet ekzistuese të punëtorëve në SPPA të trajtohen duke përgatitur strategji dhe rekomandime** për rritjen e përdorimit efektiv të resurseve njerëzore si dhe zhvillimin e një modeli të transparencës në qeverisje në nivel qendror e i cili është i aplikueshëm në të gjitha nivelet e shërbimit civil; si dhe
- D. **Për të krijuar vlerat themelore** për kualifikimin e SPPA-së dhe aftësisë së strukturave qeveritare qendrore pasardhëse për vetkontrollimin e parregullsive në mes të politikave dhe praktikës në të ardhmen.

¹. Sipas Rregullores 2000/40, me anë të së cilës u themelua Departamenti për Qeverisje Demokratike dhe Shoqëri Civile: “Paragrafi 1, 1.2 Departamenti është përgjegjës për promovimin e qeverisjes demokratike dhe shoqërisë civile, ku, për qëllime të kësaj rregulloreje: promovimi i qeverisjes demokratike përfshin krijimin e mekanizmave të institucionalizuara për pjesëmarrje publike në qeverisje dhe promovim të ... mosdiskriminimit, mundësive të barabarta, [dhe] barazisë gjinore...”

Paragrafi 2, 2.1 Departamenti mund t’i bëjë rekomandime të politikës së punës Këshillit të Përkohshëm Administrativ përmes zëvendësit të Përfaqësuesit Special të Sekretarit të Përgjithshëm për Ndërtim të Institucioneve, të cilat kanë të bëjnë, veç tjerash, me: (c) Formulimin e udhëzimeve, në bashkëpunim me Departamentin e Shërbimeve Publike, për departamentet e tjera administrative, zyrtarët publikë dhe nëpunësit civilë të strukturës së përkohshme administrative për të siguruar përmbajtjen sipas standardeve ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe të parimeve të tjera bazë të qeverisjes demokratike dhe të shoqërisë civile dhe (d) Përgatitjen e rregulloreve.

Paragrafi 2.2 Departamenti: a) Vëzhgon zbatimin e strategjisë së gjithmbarshme dhe të politikës së punës për promovimin e qeverisjes demokratike dhe të shoqërisë civile; (b) Vëzhgon politikën e punës dhe praktikën e departamenteve administrative, të administratës lokale si dhe të çdo strukture vetëqeverisëse e cila krijohet dhe u ndihmon atyre për të inkurajuar përmbajtjen...parimeve të tjera bazë të qeverisjes demokratike dhe të shoqërisë civile si dhe bën rekomandime përkatëse...”

Metodologjia

Studimi i punësimit në SPPA ka shfrytëzuar 6 instrumente të ndara por reciprokisht të mbështetura për mbledhjen e të dhënave të përshkruara më poshtë.²

A. Pyetësi i shkruar për punëtorët e BKK-së.³ DQDSHC ka shpërndarë pyetësorë të shkruar ku përfshiheshin parimet për punësim të drejtë të punëtorëve në Buxhetin e Konsoliduar të Kosovës (BKK) të cilët nuk kanë autoritet të rregullt të mbikëqyrjes, punësimit apo avancimit.⁴ Përgjigjet e tyre për këtë anketë punëtorët e BKK-së i kanë dhënë në mënyrë vullnetare dhe shumica e rasteve, por jo të gjitha kanë qenë anonime. Duke e lejuar mundësinë e anonimitetit, DQDSHC tentonte të krijojë një ambient të sigurtë për të punësuarit për t'i shprehur mendimet e tyre në mënyrë të hapur dhe të sigurtë. Punëtorët e anketuar të BKK-së gjithsej ishin 410, përafërsisht 35 % prej 1157 vendeve të plotësuara të punës në të gjitha 20 departamentet e SPPA-së.⁵ (Shtojca 1 paraqet tekstin e pyetësorit dhe tabelat e përgjigjeve të të anketuarëve. Shtojca 3 paraqet një zbërthim të numrit të përgjithshëm të vendeve të lira dhe të plotësuara të punës në BKK-në ndërmjet marsit dhe majit të vitit 2001 kur është bërë grumbullimi i të dhënave të anketës).

B. Konsultimet me punëtorët e BKK-së. Pas shpërndarjes së pyetësorëve të shkruar punëtorëve të Buxhetit të Konsoliduar të Kosovës (BKK-së), DQDSHC i ftoi ata të marrin pjesë në një prezantim njëorësh. Aty u përsëritën dispozitat e mundësive të barabarta brenda politikës aktuale të punësimit si dhe u përfshi një forum për diskutime të hapura. Këto diskutime verbale shpesh zbuluan detaje specifike për satisfaksionin në punë dhe lëmitë problematike që të anketuarit nuk i elaboruan në pyetësorët me shkrim.⁶

C. Pyetësorët e shkruar të drejtuesëve të SPPA-së. DQDSHC u ka shpërndarë drejtuesve pyetësorë të shkruar, përfshirë këtu drejtues ndërkombëtarë dhe vendorë të punësuar dhe/apo të deleguar nga organizatat udhëheqëse të Shtyllave si dhe punëtorë të BKK-së në pozita udhëheqëse. Në drejtues përfshihen ata që rregullisht mbikëqyrin punëtorët e BKK-së në baza ditore apo operative dhe kanë kompetenca për punësimin dhe avancimin e tyre.⁷ Pyetësorët e drejtuesve, gjithashtu, përfshinin një anketë të parimeve të punësimit të drejtë dhe iu adresuan vendim-marrësve të ngarkuar për implementimin e politikave të punësimit në SPPA brenda departamenteve të tyre. Pasi që këta drejtues janë përgjegjës për harmoninë e departamenteve të tyre me politikat aktuale dhe janë individët të cilët do të kontaktohen për këtë anketë, në pyetësorë janë shtruar

² Dy ekiye të personelit të DQDSHC zhvilluan konsultimet: Ekipi i parë – Melissa Stone, Fitore Gashi dhe Tigran Jashari; Ekipi i dytë: Elene Gogvadze, Kujtim Pula dhe Edmond Shyti. Ish-bashkëudhëheqësit e DQDSHC, Vjosa Dobruna dhe Robert Pulver morrën pjesë në konsultimet në nivel të bashkëudhëheqësve çdo here që ishte e mundshme. Celal Ilyas kompiloi bazën e të dhënave për anketën. Personeli i mëparshëm i DQDSHC që i kontribuoi kësaj ankete është Michelle Berg, Julia Goette dhe Suraiya Naher.

³ DQDSHC u ka shpërndarë pyetësorë për punëtorë dhe drejtues bashkëudhëheqësve kosovar dhe ndërkombëtarë të 19 departamenteve të tjera të SPPA-së në katër gjuhë (shqip, anglisht, serbisht dhe turqisht) më 26 shkurt të vitit 2001.

⁴ Pyetësorët inkorporuan të dhënat hyrëse dhe rekomandimet e stafit nga Zyra e PSSP-së dhe nga Departamenti për Shërbime Publike.

⁵ Raportet e dorëzuara nga 20 departamentet e SPPA-së mbi përbërjen e stafit shënuan një numër të përgjithshëm prej 1157 punëtorë të BKK, nga i cili vetëm 1103 u ndanë në baza etnike, gjinie dhe paaftësie.

⁶ Ky raport nuk përfshin komentet e dokumentuara gjatë diskutimeve. Megjithatë, DQDSHC i fton anëtarët e interesuar të departamenteve të SPPA-së të kontaktojnë stafin e anketës në Byronë për Mundësi të Barabartë në numrin e telefonit 381-38-504-604-lokali 6591 për informacione më të detajuara.

⁷ Në pyetësorë janë përfshirë të dhënat dhe rekomandimet e stafit nga Zyra e PSSP-së dhe Departamenti për Shërbime Publike.

pyetje për identitetin e tyre. Prej 19 departamenteve gjithsej 62 drejtues i dorëzuan pyetësorët e plotësuar në mënyrë vullnetare. Gjashtë prej tyre prezentuan departamentin e tyre por jo edhe identitetin, pozitën apo informacione ku mund të kontaktohen. (Shtojca 2 përfshin listën e 62 drejtuesëve të anketuar, pyetjet e anketës dhe tabela ku janë përmbledhur përgjigjet e tyre).

D. Konsultimet me drejtuesit e SPPA-së. Pasi që pyetësorët e shkruar u janë shpërndarë drejtuesve, DQDSHC i ftoi ata të marrin pjesë në një prezentim njëorësh. Në prezentim, nga perspektiva e drejtuesve, u përsëritën dispozitat e mundësive të barabarta brenda politikave aktuale të punësimit si dhe u përfshi një forum për diskutime të hapura. Nga këto diskutime dolën informacione për suksesin dhe vështirësitë në një departament specifik të cilat nuk janë trajtuar në pyetësorin e përgjithshëm të përgatitur për të gjitha departamentet e SPPA-së.⁸

E. Intervistat me bashkëudhëheqësit. Udhëheqësve në çdo departament iu mundësua identifikimi i problemeve të tjera unike për departamentin e tyre apo për ambientin e punës. Në intervistë morrën pjesë më se 27 bashkëudhëheqës apo të tjerët që janë ushtrues të detyrës së tyre. Ata që morrën pjesë i dhanë DQDSHC-së rekomandime të mëtejshme për t'u përfshirë në raport. Një numër i bashkëudhëheqësve të cilët nuk morrën pjesë në intervistë i kanë shkruar komentet në pyetësorët e shkruar. (Në Shtojcën 2 janë prezentuar bashkëudhëheqësit të cilët i kanë plotësuar pyetësorët e shkruar. Në Shtojcën 4 janë prezentuar bashkëudhëheqësit që morrën pjesë në këto intervista sipas departamentit).

F. Përbërja demografike e stafit është kërkuar të paraqitet në formë tabelare nga administratori i çdo departamenti. Për qëllimet e këtij raporti fjala “staf” u referohet të gjithë punëtorëve dhe drejtuesëve të cilët punojnë në departamentet qendrore të SPPA-së. Këtu janë përfshirë informacionet për numrin dhe vendet e punës për grupet në pozitë të disfavorshme (për nga gjinia, prejardhja etnike dhe paafësia). Të gjitha 20 departamentet e SPPA-së siguruan raporte për përbërjen e stafit të tyre. (Shtojca 3 prezenton përmbledhjen dhe rezultatet e detajuara).

Mundësitë dhe kufizimet

Të dhënat e mbuluara. DQDSHC ka bërë grumbullimin e të dhënave për këtë anketë janë prej marsit deri në maj të vitit 2001. Kështu, rezultatet e përfshira në këtë raport nuk reflektojnë ndryshimet e stafit që janë bërë që nga qershori i vitit 2001. Megjithatë, janë propozuar ose aprovuar ndryshime të shumta të politikës që prej qershorit të vitit 2001. Aty ku këto politika janë marrë parasysh janë shënuar në përputhje me rrethanat.

Pjesëmarrja e të anketuarëve. Të gjitha rezultatet dhe rekomandimet janë përgjigje vullnetare të punëtorëve të BKK-së, drejtuesëve dhe bashkëkryesuesve të cilët punojnë në departamentet qendrore të SPPA-së në Prishtinë. Një anëtar i stafit të Departamentit për Shërbime Publike është ftuar që të monitorojë pjesëmarrjen e bashkëudhëheqësve, drejtuesve dhe punëtorëve në BKK të DQDSHC-së kur DQDSHC-ja ia administroi vetvetes të gjitha instrumentet e anketës. Meqë vetëm 1/3 e stafit të BKK-së u paraqitën vullnetarë për të marrë pjesë në këtë anketë, rezultatet e këtij raporti janë reprezentative sesa që janë përfundimtare.⁹ DQDSHC pohon se anketat e ardhshme të

⁸ Diskutimet me drejtuesit shpesh mbështetën vërejtjet e dëguara më herët nga punëtorët mbi çështje të njëjta. Ky raport përqendrohet kryesisht në çështje të SPPA-së. Zyra e DQDSHC për Mundësi të Barabarta sugjeron që shqetësimet specifike të departamenteve të adresohen në mënyrë më të detajuar në trajnimet që priten të mbahen për ministrinë qendrore të strukturave vetëqeverisëse të Kosovës pas zgjedhjeve qendrore që do të mbahen në çerekun e katërt të vitit.

⁹ Edhe pse dallimi në mes të modelit të vetëzgjedhur të anëtarëve të stafit dhe atij të rastësishëm, mund apo mund të mos jetë relevante nga aspekti i statistikës, DQDSHC e zgjodhi modelin e parë të grumbullimit me qëllim të

këtij lloji, nëse bëhen të obligueshme për tërë stafin e strukturave vetëqeverisëse të Kosovës do të jenë më tepër të besueshme si masa krahasuese të progresit që ndërmerren dy herë në vit në fushat që mbulohen nga ky ushtrim organizativ për vetanalizim. Përveç kësaj, do të jetë e mundur të bëjmë krahasime më të detajuara në regjione nëse anketa të ngjashme organizohen për nëpunësit publik në regjione dhe komuna jashtë strukturave qendrore të vendosura në Prishtinë.

Pasqyrë e rezultateve dhe rekomandimeve

Rezultatet dhe rekomandimet e shënuara më poshtë përqëndrohen në çështjet prioritare që DQDSHC i konsideron se nuk mund të shtyhen në raport me relacionet e tyre për zhvillimin e strukturave kompetente dhe efikase për qeverisje demokratike reprezentative. Derisa po zhvillohej kjo anketë e punësimit të SPPA-së, Departamenti i Shërbimeve Publike në të njëjtën kohë hartonte Ligjin Bazë për Shërbimet Publike dhe ndërlidhte rekomandimet mbi politikën e punësimit. Departamenti i Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, gjithashtu, përgatiste një propozim për një plan pensional mbarëkosovar. Forca Punuese e Paaftësisë, udhëhequr nga Departamenti për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale, ka qenë duke hartuar kornizën gjithëpërfshirëse të politikës për paaftësinë në Kosovë. Departamenti i Punës dhe Punësimit përgatiste një projekt të Ligjit të Punës.¹⁰ DQDSHC pret që rezultatet dhe rekomandimet e elaboruara më poshtë të sigurojnë një vlerësim të pavarur ku ka gjasa të mbështeten edhe përmirësimet tjera të politikave të cilat janë duke u realizuar.¹¹

Në përgjithësi, Krijimi i politikave për rregullimin e punësimit dhe mekanizmat adekuate për zbatimin e tyre brenda strukturave të vetëqeverisjes në Kosovë në mënyrë direkte janë relevante për krijimin e “kushteve për një jetë të qetë dhe normale për të gjithë banorët e Kosovës.”¹²

Për më tepër, sipas Rezolutës 1244, “prani civile ndërkombëtare” është përgjegjëse për themelimin e Administratës së Përkohshme dhe Kalimtare, si dhe themelimin e institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes. Për këtë qëllim, Departamenti i Shërbimeve Publike ka përgatitur politikën dhe procedurat e punësimit në një Udhëzim Administrativ për punësimin e stafit në BKK. Ky udhëzim siguron transparencën, drejtësinë, meritat dhe praktikën jodiskriminuese të punësimit në të gjitha nivelet e shërbimeve publike. Edhe pse kjo politikë zbatohet për të gjithë shërbyesit civil kjo politikë në mënyrë eksplicite potencon: “Punësimi duhet të jetë në përgjegjësi të bashkëudhëheqësve të departamenteve... Për zgjedhjen e punëtorëve në vende të larta drejtuese, së paku dy anëtarë të komisionit për punësim duhet të jenë nga stafi ndërkombëtarë.”¹³

krijimit të besimit tek stafi dhe gatishmërinë e strukturave të vetëqeverisjes në Kosovë që të përmirësojnë mospërputhjet në mes të politikës së punës dhe praktikës.

¹⁰ Me 8 tetor 2001, Ligji Bazë i Punës në Kosovë, UNMIK/REG/2001/27 ka hyrë në fuqi. Sipas paragrafit 1.2, kjo rregullore nuk qeveris shërbimin civil në Kosovë.

¹¹ Projekti i Ligjit Bazë për Shërbimet Publike i datës 5 maj 2001 është prezentuar në mbledhjen e Këshillit të Bashkëkryesuesve të SPPA-së të mbajtur më 17 maj 2001. Më 16 maj 2001 është përfunduar versioni i rishikuar i këtij ligji.

¹² Rezoluta 1244 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara e miratuar më 10 qershor të vitit 1999, Neni 10: “Autorizon Sekretarin e Përgjithshëm që me ndihmën e organizatave relevante ndërkombëtare të themelojë prezencën civile ndërkombëtare në Kosovë për të siguruar një administratë të përkohshme për Kosovën, në bazë të së cilës populli i Kosovës do të gëzojë autonominë substanciale brenda Republikës Federative të Jugosllavisë dhe e cila siguron administratë të përkohshme përderisa themelon dhe mbikëqyrë krijimin e institucioneve demokratike të vetëqeverisjes së përkohshme, dhe për të siguruar kushte për një jetë të qetë e normale për të gjithë banorët e Kosovës.”

¹³ SPPA/SHP/UA/2000/1, Politika e punës dhe procedurat e punësimit.

Prandaj, bashkëudhëheqësit ndërkombëtar dhe ata kosovar si dhe të gjithë anëtarët e lartë të stafit që “kryejnë funksione themelore të administratës civile”,¹⁴ janë përgjegjës që të dinë, interpretojnë, implementojnë dhe zbatojnë politikën dhe procedurat e rekrutimit të definuara nga SPPA/SHP/UA/2000/1. Ka të ngjarë që strukturat vetëqeverisëse paszgjedhore që do të pasojnë strukturën e UNMIK-ut/SPPA-së do të jenë poashtu ligjërish të lidhura me këto politika.

Rezultatet e anketës tregojnë se departamentet e SPPA-së nuk janë duke iu përmbajtur këtyre politikave dhe procedurave të punësimit në mënyrë konsistente. Megjithatë, duhet ditur se aktualisht nuk ekzistojnë mekanizma për monitorimin apo zbatimin e tyre.

REKOMANDIMI (1) Revizioni i menaxhimit të brendshëm:

DQDSHC nxit Departamentin për Shërbime Publike të ndihmojë në krijimin e një organi të pavarur i cili do të “krijojë një sistem revizioni të menaxhimit të brendshëm në departamentet administrative dhe komunat për të përmbushur mandatin e departamentit të caktuar nga UNMIK-u,¹⁵ dhe që këto revizione të menaxhimit të:

- a) kryhen rregullisht, së paku çdo 24 muaj;**
- b) të kenë të bëjnë me nivelet qendrore të departamenteve si dhe me ato komunale të shërbimeve civile;**
- c) përfshijnë së paku fushat aktuale të adresuara nga departamenti si dhe ato të shqyrtuara në këtë anketë;**
- d) bëjnë anketa të tjera të rastit të atyre që kërkojnë punë dhe stafit të mëparshëm që e kanë lëshuar punën, për të dhëna më të sakta ku definohen intervistat dhe praktikën e punësimit që i adresojnë sfidat me të cilat përballen strukturat qeveritare qendrore në kërkim të punësimit dhe ruajtjes së punëtorëve më të kualifikuar në shërbimet civile; si dhe**
- e) shpiejnë në krijimin e mekanizmave adekuate për zbatim duke përfshirë edhe stimulimet për sukses, procedurat e ankesës, programet për ndërmarrjen e veprimeve pozitive dhe masat disiplinore për administrim nën standardet e parapara.**

A. Përbërja e stafit në departamentet qendrore të SPPA-së.

Shqyrtimet periodike të përbërjes së stafit janë të rëndësishme për të identifikuar se cilët nacionalitete janë dhe *nuk janë* të punësuar në strukturat e vetëqeverisjes. Aktualisht, një klauzolë themelore jodiskriminuese është e paraparë në disa rregullore si dhe dispozita specifike në politikën dhe procedurat e punësimit zyrtar. Megjithatë, ende nuk ekzistojnë mekanizma për monitorimin apo zbatimin e dispozitave jodiskriminuese apo për përgatitjen e programeve për ndërmarrjen e veprimeve pozitive.¹⁶

Nevoja e menjëhershme për implementimin e politikave gjithëpërfshirëse për mundësi të barabarta përmes monitorimit dhe mekanizmave për zbatim nuk mund të mbitheksohet. Politikën për mundësi

¹⁴ Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara e miratuar më 10 qershor të vitit 1999, Neni 11.

¹⁵ Rreg/UNMIK/2000/12 neni 2.2 (h) e 14 marsit 2000, Mbi Themelimin e Departamentit Administrativ të Shërbimeve Publike.

¹⁶ Në Rregulloren e UNMIK-ut 2000/54 të 27 shtatorit 2000 thuhet: “Neni 2 Respektimi i standardeve të pranura ndërkombëtare: Në ushtrimin e funksioneve të tyre, të gjithë personat që marrin përsipër detyra publike ose punojnë në zyra publike në Kosovë duhet t’i respektojnë standardet e pranura ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe nuk duhet të diskriminojnë asnjë person mbi kurrfarë baze gjinore, racore, të ngjyrës, gjuhës, religjionit, bindjes politike a qëndrimeve, mbi bazën e origjinës kombëtare, etnike apo sociale në lidhje me shoqërinë, pronën, lindjen apo të ndonjë statusi tjetër.”

të barabarta u mundësojnë të gjitha grupeve qasje të barabartë në punësim duke eliminuar barrierat në punësimin e tyre të cilat shpesh janë të paqëllimshme dhe ndërmarrjen e veprimeve përmirësuese në rastet ku barrierat janë të qëllimshme. Megjithatë, krijimi i politikave gjithëpërfshirëse për mundësi të barabarta nuk është e mjaftueshme. Nevojiten mekanizma për të siguruar implementimin e politikave për mundësi të barabarta, monitorimin dhe zbatimin e tyre.

Numri i madh i vendeve të lira të punës në BKK është një dritare e mundësisë për të krijuar një fuqi punëtore të balancuar në mënyrë adekuate sa i përket aspektit etnik dhe gjinor. Kjo dritare ngadalë do të mbyllet me plotësimin e vendeve të punës. Kështu, krijimi i një fuqie punëtore të përzier derisa punësimi masiv është në proces e sipër do të sigurojë që punësimi përmes mundësive të barabarta të jetë normë në strukturat e vetëqeverisjes në Kosovë në vitet e ardhshme. Edhe e kundërta e kësaj mund të jetë e vërtetë. Pa vëmendje adekuate në çështjet e mundësive të barabarta në fillim, implementimi i mëvonshëm i dispozitave të mundësive të barabarta të cilat janë në pajtueshmëri me standardet ndërkombëtare mund të dëshmojnë të jenë më të vështira.

REKOMANDIMI (2) - Dispozitat e mundësive të barabarta:

DQDSHC nxit strukturat e vetëqeverisjes për të hartuar legjislacionin specifik për mundësi të barabarta i cili do të:

- a) përfshijë synime statistikore për përfaqësim proporcional të të gjitha grupeve etnike, barazpeshë gjinore, si dhe pjesëmarrje të personave me paaftësi në shërbimet civile në nivel qendror dhe komunal;**
- b) shfrytëzojë regjistrimin e përgjithshëm të popullsisë për të korrigjuar normat statistikore dhe masat e aksioneve të ndërlidhura pozitive me ndryshimin e popullatës me kohë;**
- c) sigurojë mbikëqyrjen dhe masat për zbatim; si dhe**
- d) do të dorëzohet për diskutim, rishikim dhe miratim Kuvendit Qendror, kur ai të jetë i themeluar.**

B. Praktikë e punësimit sipas punëtorëve dhe menaxherëve.

Të gjitha departamentet duhet tu përmbahen politikave standarde gjatë përpjekjeve të tyre për të tërhequr dhe punësuar punëtorë sa më të kualifikuar. Këto standarde kërkojnë shpërndarje të gjërë publike si dhe multietnike të vendeve të lira të punës, ekzaminimin dhe intervistimin e kandidatëve të përshtatshëm; si dhe pagë të arsyeshme, subvencione dhe kushte të punës.

Komunitetet jo-shumicë. Në departamentet qendrore të SPPA-së vërehet një mungesë e anëtarëve të grupeve të caktuara etnike. Sipas departamenteve të SPPA përbërja e stafit raportohet të jetë 26 (2.35 %) anëtarë të joshumicës prej gjithsej 1103. Sipas 410 punëtorëve të anketuar të BKK 93,9 % prej tyre janë shqiptarë, 1.7 % turq, 1.5 % boshnjakë dhe 1.0 serb, 0.5 % janë të tjerë dhe 1.5 % nuk u përgjigjën në pyetje. Përkundër faktit se në Kosovë jetojnë një numër i konsiderueshëm i romëve, ashkalive, dhe egjiptasëve asnjëri prej personelit të intervistuar në BKK nuk u identifikua se i përkasi këtyre grupeve etnike. Përveç shqiptarëve, boshnjakëve dhe turqve, shifet se shumica e komuniteteve vendase joshumicë nuk janë të përfaqësuara në numër të madh në strukturat qendrore të vetëqeverisjes. Megjithatë, përfaqësimi i drejtë i të gjitha grupeve etnike në shërbimet civile është imperativ për themelimin e qeverisjes demokratike të mirëfilltë. “Përfaqësimi i komunitetit pakicë në përbërjen e Shërbimit civil të gjitha nivelet do të jetë proporcional me komunitetin pakicë në Kuvend.”¹⁷

¹⁷ UNMIK/RREG/2001/19 Neni 4.2. Nëse 20 nga 120 vende janë lënë anash për anëtarët e joshumicës, atëherë minimumi i përfaqësimit të komunitetit joshumicë në Asambleenë Qendrore do të jetë 16.6%.

Barazia gjinore. Sipas departamenteve të SPPA-së, përbërja e stafit në BKK raportohet të jetë 69% meshkuj dhe 31 % femra. Sipas punëtorëve të intervistuar në BKK, meshkujt kanë dy here gjasa më të mëdha se sa femrat që të punësohen si profesionist në pozita më të larta dhe të paguar më mirë nën Buxhetin e Konsoliduar të Kosovës. Mosbarazia gjinore është edhe më e theksuar në mesin e drejtuesve të BKK-së, ata ndërkombëtarë dhe bashkëudhëheqësve. Në pozitat më të larta, rritja e autorizimeve për pozitat e dhëna ndërlidhet në mënyrë direkte me zvogëlimin e përqindjes së femrave të cilat kanë qasje në këto pozita. Prej 20 bashkëudhëheqësve kosovarë vetëm 3 (15 %) prej tyre janë femra ndërsa 2 (10 %) prej 20 bashkëudhëheqësve ndërkombëtarë. Në nivel më të lartë të mbikëqyrjes të SPPA-së, në Këshillin e Përkohshëm Administrativ (KPA) ka një femër kosovare (12.5 %) por nuk ka femër ndërkombëtare (0 %). Edhe pse përfaqësimi i femrave kosovare në vetëqeverisjen e Kosovës është i dobët, përfaqësimi i femrave ndërkombëtare është edhe më i dobët. Kështu, përpjekjet pozitive për të punësuar dhe promovuar femrat profesioniste, në veçanti në pozita vendimmarrëse pretendon pjesëmarrjen demokratike në qeverisje dhe mund të përmirësojë situatën e mospërfaqësimit të gati gjysmës së popullatës të cilat janë femra.

REKOMANDIMI (3) – Mbikëqyrje e brendshme gjithëpërfshirëse dhe përmirësimi i praktikave të punësimit:

DQDSHC nxit strukturat vetëqeverisëse për të implementuar mbikëqyrjen e brendshme dhe mekanizmat për ndërmarrjen e veprimeve pozitive sa më shpejt që është e mundur për të mbikëqyrur dhe përmirësuar mosbalancimin gjatë rekrutimit, punësimit dhe praktikave të promovimit si dhe përbërjen e stafit duke pasur parasysh prejardhjen etnike, gjininë dhe paaftësinë, në nivel qendror dhe komunal në shërbimet civile.

Paaftësia. Është domosdoshmëri për strukturat e vetëqeverisjes në Kosovë të ofrojnë ndihmë jashtë institucioneve dhe t'i punësojnë personat me paaftësi. Ata duhet t'i eliminojnë barrierat fizike që i parandalojnë personat me paaftësi të kenë qasje në vendet publike të punës dhe në qeveritë e tyre. Dështimi i strukturave të vetëqeverisjes për të siguruar qasje adekuate dhe kushteve të tjera të volitshme për ata persona të cilët janë të varur nga karroca për të pasur mundësi që të lëvizin nënkupton *de facto* diskriminimin.

REKOMANDIMI (4) – Qasja në objektet publike për personat me paaftësi

DQDSHC nxit strukturat e vetëqeverisjes të hartojnë një plan të përbërë prej disa fazash për të mundësuar qasjen me karroca (staza të pjerrëta dhe ashensor) si dhe qasjen në objekte të tjera (si toaleti) dhe kushte të tjera të nevojshme dhe të arsyeshme për nëpunësit civil dhe vizitorët me paaftësi brenda objekteve publike, në veçanti aty ku janë të vendosura funksionet qeveritare qendrore dhe komunale.

Ndikimi i partive politike. Sipas disa drejtuesve, krijimi i departamenteve të SPPA-së në bazë të shpërndarjes së barabartë të pozitave të bashkëudhëheqësve në mes të partive politike ka rezultuar në vende të lira të cilat nuk po plotësohen përshkak se partia e preferuar nuk mundet të identifikojë kandidatë të kualifikuar.¹⁸ Përmes kësaj deklarate kuptojmë se në disa departamente, selektimi i nëpunësve profesional civil është bërë në bazë të përkatësisë politike. Nëse departamentet e SPPA-së angazhohen që të zbatojnë praktika të cilat kandidatin e vlerësojnë në bazë të përkatësisë partiake politike kundrejt kualifikimeve profesionale, mund të ndodhë që një numri të konsiderueshëm të kandidatëve të kualifikuar mos tu jepet mundësia e drejtë që të punësohen në shërbimet civile.¹⁹ Meqë diskriminimi i bazuar në lidhjet partiake politike është i ndaluar për vende

¹⁸ Nga intervista me zëvendësbashkëkryesuesit e Departamentit të Arsimit dhe Shkencës më 24 maj të vitit 2001.

¹⁹ Përgjashtëshmëria në bazë të partisë politike në procedurat e punësimit në BKK do të ishte e përputhshme me tendencën që një parti e caktuar i monopolizon emërimet në nivel komunal kur një parti ka shumicën e vendeve në

pune më të ulta se bashkëkryesues, kjo çështje duhet shqyrtuar edhe mëtutje edhe pse është jashtë parashikimeve të kësaj ankete.

REKOMANDIMI (5) - Politika, mbikëqyrja dhe zbatimi ligjit në konfliktin e interesave gjatë punësimit DQDSHC sugjeron që SPPA-ja dhe pasardhësit e strukturave të vetëqeverisjes të krijojnë politika gjithëpërfshirëse si dhe mekanizma të mbikëqyrjes dhe zbatimit të ligjit për t'i trajtuar rastet e punësimit që bëhen në bazë të lidhjeve partiake si dhe nepotizmin. P.sh. përveç ndalimit të punësimit të motrave dhe vëllezërve, fëmijëve dhe prindërve, dispozita shtesë të cilat do të ndalonin konfliktin e interesave si pasojë e familjarizmit gjatë procesit të punësimit do të ishin ndalimi i emërimit të bashkëshortëve dhe personave të tjerë vartës të cilët jetojnë në një familje, nga të ardhurat e të cilit do të përfitonte i punësuar aktual.²⁰

C. Pagesa, subvencionet dhe akordimi i resurseve.

Përkundër parimeve për mundësi të barabarta lidhur me “pagesën e barabartë për punën e barabartë”, disa nga departamentet e SPPA-së ofrojnë emërime profesionale bazuar në standardet e UNMIK-ut apo lartësisë së pagave bazuar në tregun botëror të punës për ata punëtorë kosovarë të cilët flasin rrjedhshëm gjuhën angleze.²¹ Pagat e këtyre punëtorëve kosovarë të cilët flasin gjuhën angleze janë pesë herë më të mëdha se sa ata paga që u ofrohen punëtorëve profesional në BKK sipas lartësisë së pagave në tregun e punës në regjion përkundër kualifikimit profesional ekuivalent që kërkohet në secilin vend të punës. Nëse në të vërtetë pagat e punëtorëve profesional në BKK-në janë në harmoni me standardet regjionale për kompensimin e nëpunësve publik profesional siç pohohet nga Autoriteti Qendror Fiskal (AQF), atëherë pagat që i paguajnë organizatat ndërkombëtare udhëheqëse të shtyllave janë tepër të fryra.

Pasoja negative e ekzistimit të dy tregjeve të punës për punëtorët profesional në Kosovë - njëri për anglishtfolësit dhe tjetri për ata që nuk flasin anglishten - është ajo që mosbalancimi i pagave disproporcionalisht është i pafavorshëm për strukturat e vetëqeverisjes në Kosovë. Si pasojë e kësaj, organizatat ndërkombëtare të cilat kanë punësuar punëtorët më të kualifikuar profesional duke iu paguar atyre paga që janë prej dy deri në pesë herë më të mëdha se niveli i pagave mesatare në tregun regjional janë duke krijuar një treg të pabarabartë të punës në të cilin treg strukturat e vetëqeverisjes nuk mund të garojnë në mënyrë efektive.

Kështu, departamentet e SPPA-së të cilët kanë ndryshime të mëdha në stafin e tyre ose probleme në plotësimin e vendeve të lira të punës në BKK, mund të hasin në vështirësi në tërheqjen dhe ruajtjen e personelit adekuat të kualifikuar si rrjedhojë e dallimeve në strukturën e shkallës së pagesave të imponuara nga komuniteti ndërkombëtar. Strukturat e tilla të pagesave, ku organizatat e njëjta obligojnë paga dukshëm më të ulta për strukturat e vetëqeverisjes se sa ata për punëtorët e tyre krijojnë pakënaqësi në mesin e personelit të BKK si dhe anomali të tjera sistematike. Anomalitë e tilla janë mungesa e subvencioneve të punëtorëve për pension, shëndetësi dhe sigurimi në rast paaftësimi si dhe një numër të madh të kontratave të lëshuara vetëm për tre muaj. Kjo e fundit krijon një perceptim të përgjithshëm të pasigurisë në punë.

Kuvendin komunal. Një rast i kësaj sjelljeje është paraqitur në Lipjan dhe është raportuar nga DQDSHC-ja në raportet e saja javore të 17-23 dhe 24-30 prillit të vitit 2001.

²⁰ Qarkorja Informativ e UNMIK-ut nr. 14/2001 e 13 qershorit 20001 është përgatitur nga Luiz Carlos Da Costa, Drejtor i Administratës së UNMIK-ut, për të gjithë stafin vendorë si dhe një kopje u është dërguar të gjitha departamenteve të SPPA-së.

²¹ Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, Paragrafi 23, Neni 2, që ka hyrë në fuqi me 10 dhjetor 1948.

Prania e një numri të madh të ndërkombëtarëve në Kosovë ka rritur kërkesat për banesa dhe artikuj e të cilat janë të kufizuara, dukuri që ndikon në rritjen e çmimeve dhe në përgjithësi në koston e jetesës në komunitetin kosovar, e cila veç ka eskaluar. Sidoqoftë, strukturat vetëqeverisëse paguajnë punëtorët e BKK-së me paga të cilat janë të pamjaftueshme për të përballuar koston e jetesës. Ky kombinim i faktorëve ekonomikë bën që vendet e punës në tregti dhe në industri shërbyese të jenë më fitimprurëse për banorët e përhershëm të Kosovës sesa pozitat profesionale në BKK të cilat kërkojnë më tepër arsimim, ekspertizë dhe eksperiencë. Për shkak të kësaj pagese, të ardhurat e ulta në BKK e nënvlerësojnë arsimimin në mes stafit të BKK-së përderisa e rrit ndjenjën e të qenurit të privilegjuar për punëtorët profesional të punësuar jashtë BKK-së të cilën marrin rroga shumë më të larta. Kjo pabarazi mund të krijojë një ambient të përshtatshëm për korrupsion.

Përveç kësaj, 18.5% të stafit të anketuar të BKK-së nuk mendojnë se zyrat, pajisjet dhe burimet tjera janë akorduar në mënyrë të barabartë në mes të stafit vendorë dhe atij ndërkombëtarë. Gjatë diskutimeve që janë zhvilluar me drejtuesit si dhe me punëtorët e BKK-së, është pohuar se akordimi jo i barabartë i burimeve për stafin kosovar ndikon negativisht në kryerjen e detyrave të punës.

REKOMANDIMI (6) Standardizimi i pagave, subvencioneve dhe kushteve të punësimit për të gjithë punëtorët në sektorin civil qofshin ata të punësuar nga BKK-ja apo ndonjë organizatë ndërkombëtare dytësore.

DQDSHC nxit strukturat e vetëqeverisjes të punojnë së bashku me organizatat ndërkombëtare për të caktuar standarde konsistente të punës përkitazi me:

a) Pagat, ku me anë të një shkalle konsistente të pagesave do të merrej parasysh kosto e jetesës, dokumentet adekuate që dëshmojnë arsimimin e kompletuar, përvoja e punës si dhe njohja e gjuhës për tërë stafin vendorë.

b) Pakoja e subvencioneve të punëtorëve duke përfshirë edhe pensionin, sigurimin shëndetësorë dhe sigurimin e personave të paafte, sigurimin e jetës dhe stimulime për arsim për gjithë stafin vendor.

c) Kontrata standarde të punëtorëve me një kohëzgjatje minimale standarde prej një viti, me përjashtim të afatit kohor prej 90 ditëve që llogaritet si periudhë sprovuese për punëtorët e rinj. Kjo duhet bërë sa më shpejtë që është e mundur pas implementimit të rezultateve nga zgjedhjet e përgjithshme në Kosovë të parapara të mbahen në nëntor të vitit 2001.

d) Akordimi i barabartë i të gjitha burimeve brenda shërbimeve civile, duke përfshirë edhe sigurimin e zyrave, qasja në mjetet e transportit dhe telekomunikimit nga burimet e donatorëve ndërkombëtar në nivel qendror dhe komunal në civile publike

D. Aftësimi, promovimi dhe ruajtja e stafit.

Sipas stafit të BKK-së, shumica e departamenteve nuk u kanë shpërndarë dokumentet relevante për politikën e mosdiskriminimit dhe nuk kanë politika të shkruara për aftësimin ose kritere për avancim të punëtorëve. Stafi i BKK-së gjithashtu raporton për moskonsistencën në mes të departamenteve të ndryshme në kriteret që i përdorin për selektimin e stafit vendor për të ndjekur kursin e gjuhës së huaj. Është evidente se anglishtfolësit nga stafi kosovar shpesh përfitojnë financiarisht nga puna e madhe që bëhet në strukturat shumëkombëshe të SPPA-së të shoqëruar edhe me aftësinë për komunikim në gjuhët e huaja. Mirëpo, investimet e tanishme në mësimin e gjuhëve të shumta për stafin vendor duke u koncentruar në gjuhët mbizotëruese evropiane, popullatës subvencionuese do t'i mundësonte krijimin e një modeli për një asociim edhe më të madh me Europën. Kjo do të ndihmonte në largimin e përqëndrimit nga konfliktet e që shkaktohen për shkak të gjuhës dhe regjionit. Përveç kësaj, stimulimet financiare për të inkurajuar përvehtësimin e gjuhëve regjionale dhe lokale mund të vë në pah obligimin esencial të punëtorëve në sektorin civil që të zotërojnë në mënyrë reciproke gjuhën e bashkëpunëtorëve të tyre si dhe

gjuhët konstitutive. Përmirësimi i konsistencës në këto fusha, përveç standardizimit të pagave, subvencioneve, kontratave dhe akordimit të burimeve (në pjesën C. të shënuar më lartë) mund të rrisë gjasat për ruajtjen e stafit në strukturat e gjithmbarshme të vetëqeverisjes në Kosovë.

REKOMANDIMI (7) – Aftësimi për konsistencë me standardet evropiane

DQDSHC nxit strukturave të vetëqeverisjes të:

- a) Sigurojnë një sërë seminaresh të rregullt për punëtorët dhe drejtuesit e strukturave të vetëqeverisjes në Kosovë lidhur me politikën e përgjithshme të punësimit, kriteret e drejta për aftësim dhe avancim, politikën dhe praktikën e mundësive të barabarta si dhe ato në lidhje me të drejtat e njeriut. Aftësimet e tilla do të ngrisin vetëdijen, do të ndërtojnë njohuri konceptuale si dhe do të sigurojnë këmbimin e informacioneve mbi praktikën më të mira me shtetet fqinje.**
- b) Sigurojnë orë mësimore për gjuhë të huaja, regjionale dhe ato vendore për të gjithë të punësuarit në sektorin civil të cilët dëshirojnë në mënyrë vullnetare të marrin pjesë. Duhet paraparë edhe rritjen e pagave stimulim për arritjen e njohurive dhe përparimin në gjuhët e shumta.**

E. Ambienti i punës.

Përrpjekjet e çdo departamenti të SPPA-së në implementimin e politikave të punësimit të përgatitur nga departamenti i Shërbimeve Publike në mënyrë kumulative po i kontribuojnë evoluimit të strukturave vetëqeverisëse kah standardet ndërkombëtare në shërbimet civile. Disa politika të reja të praktikave të punësimit në bazë të meritave në fillim mund të duken si të pazakonshme dhe jo të përshtatshme për stafin kosovar. Shqetësimet e punëtorëve vijnë më tepër në shprehje në rastet kur pagat apo subvencionet e siguruar nga shërbimi civil i tanishëm ndryshojnë dukshëm prej mekanizmave shtetërore të kaluarit planifikuar nga qendra, të cilët ofronin subvencione që nga aspekti ekonomik nuk janë më të realizueshme. Kështu, përveç moskonsistencës të shoqëruar me krijimin e një forme krejtësisht të re të qeverisjes, shndërrimi ekonomik në një sistem të tregut të lirë ka gjasa të pranohet si një “shok terapi” në një mjedis traumatik i dalë pas luftës.

Megjithatë, në këtë nivel të zhvillimit nuk ekzistojnë mekanizma për zbatimin e udhëzimeve të politikave dhe procedurave apo trajtimin e ankesave në zingjrin komandues brenda dhe ndërmjet departamenteve. Mekanizmat e tillë mund të sigurojnë këshilla të paanshme, ndërmjetësim në konfliktin e vendit të punës dhe hetim të pavarur të sjelljeve nën standardet e parapara në shërbimet civile, në veçanti kur ankesa e punëtorit është mbi drejtuesin me kompetenca mbikëqyrëse ditore apo operative mbi parashtruesin e ankesës. Në raste të tilla, ankesat e punëtorëve drejtuar mbikëqyrësve të tyre mund të shkaktojnë pasiguri në punë dhe konflikt të interesave nëse punëtori detyrohet të injorë sjelljet joefikase dhe të dëmshme brenda shërbimeve civile për të ruajtur vendin e tij/saj të punës. Përveç kësaj, procedurat e ankesave të drejtuara nga autoritetet e pavarura të paanshme nga burimet e ankesave të strukturave të vetëqeverisjes dukshëm mund të ndikojnë në besimin e nëpunësve në sektorin civil dhe popullatën në përgjithësi në cilësi të punëtorëve në strukturat e vetëqeverisjes në Kosovë për të trajtuar problemet e brendshme në krijimin e një qeverisje demokratike reprezentative.

REKOMANDIMI (8) – Procedurat e ankesës

DQDSHC nxit strukturat vetëqeverisëse që të krijojnë:

- a) mekanizma të brendshëm për shqyrtimin efektiv të ankesave në nivele qendrore dhe komunale të qeverisjes; si dhe**
- b) një organ mbikëqyrës të pavarur, jopartiak të shërbimit civil për ndërmjetësimin e mospajtimeve, zgjidhje të ankesave si dhe për apelim ndaj vendimeve mbi ankesat të ndërrmarra nga strukturat vetëqeverisëse, posaqërisht për pohimet që kanë të bëjnë me diskriminimin dhe mundësitë e barabarta në punësim.**

Analiza e të dhënave

A. Shqyrtimi i përbërjes së stafit në departamentet qendrore të SPPA-së.

Statistika mbi përbërjen e stafit në bazë të prejardhjes etnike, gjinisë, paaftësisë dhe pozitës tregon progresin e bërë në çdo departament të SPPA-së për arritjen e synimeve të baraspeshës etnike dhe gjinore në politikën dhe procedurat e punësimit të përcaktuara në Udhëzimin Administrativ nr. SPPA/SHP/UA/2000/1 të Shërbimeve Publike. “Për ndërtimin e bazës së shëndoshë në Shërbimet Publike të ardhshme në Kosovë, procesi i punësimit për të gjitha gradat duhet të jetë transparent, konkurrues, i drejtë dhe meritord duke reflektuar karakterin multi-etnik të komuniteteve në Kosovë e duke siguruar baraspeshë gjinore sa më shumë që të jetë e mundur.”²²

Përfaqësimi i komuniteteve joshumicë.

²³Për shkak të valëve jokonsistente të migrimit brenda dhe jashtë Kosovës për më se një dekadë, përderisa të përfundohet regjistrimi i ardhshëm i popullatës nuk do të kemi statistika të mirëfillta demografike të përbërjes aktuale etnike.



Nga punëtorët e anketuar në BKK, 93.9

% u identifikuan si shqiptarë, 1.5 % si boshnjakë, 1.0 % si serb, 1.7% si turq, 0.5% si të tjerë, dhe 1.5% nuk dhanë përgjigje.²⁴ Me sa shihet askush nuk u identifikua si ashkali, kroat, egjiptas, goran ose rom.²⁵ Kjo ishte njëra prej përgjigjeve më të shpeshta në përgjigjet e pyetësorit të punëtorëve të BKK-së. Sipas përbërjes së stafit, të dhënat e dorëzuara nga të gjitha 20 departamentet e SPPA-së, 26 (2.3%) e 1103 punëtorëve të BKK janë anëtarë që u përkasin grupeve etnike joshumicë.²⁶

Përveç punëtorëve shqiptarë dhe turq në BKK të cilët morrën pjesë në diskutimet e zhvilluara rreth punëtorëve, drejtuesit shqiptarë, boshnjakë dhe serb të BKK morrën pjesë në diskutimet e zhvilluara për drejtuesit dhe bashkëudhëheqësit e departamenteve. Gjatë diskutimeve për drejtues

²² SPPA/SHP/UA/2000/1 i 25 shkurtit 2000. Neni i politikës “sa më shumë që është e mundur” nuk përmban caqet e caktuara siç janë normat numerike ose proporcionet për definimin e shkallës të cilën çdo departament ose strukturë e vetëqeverisjes duhet ta ketë të baraspeshuar nga aspekti i prejardhjes etnike apo gjinisë.

²³ Nacioni “komunitetet joshumicë” është më e preferuar se termi “pakicat”, kategori e popullatës që e përcaktuar demografikisht dhe e përdorur nga regjime të ndryshme qeveritare ballkanike për të parandaluar pjesëmarrjen e plotë në qeverisjen reprezentative dhe demokratike të popullatës etnike që numerikisht është numerikisht më e vogël se popujt tjerë. Në përshtatshmëri me Vlerësimin e Gjendjes së Minoriteteve Etnike në Kosovë prej marsit deri në gusht 2001, kur termi “minoritet” është përdorur në këtë raport, i “referohet cilitdo komunitet që jeton në një situatë ku ka pakicë numerike relative ndaj komuniteteve që jetojnë përreth tyre.” Si i tillë, ky nocion është po aq i aplikueshëm për serbët e Kosovës që jetojnë në Graçanicë/Ulpianë si dhe për shqiptarët e Kosovës në veri të Mitrovicës. Këto popullata të Kosovës mund të kualifikohen për dispozitat e ndërmarrjes së veprimit pozitiv për korrigjimin e pengesave të shumta në pjesëmarrjen e plotë të tyre në strukturat vetëqeverisëse të Kosovës.

²⁴ Sipas administratorit të anketës në Departamentin e Punës dhe Punësimit të SPPA-së, dy të punësuar serb e kanë marrë këtë pyetësor. Administratori i anketës ka shënuar në raport se gjendja e sigurisë dhe vështirësitë tjera që ndërlidhen me transport me të cilat këta anëtarë përballen çdo ditë është arsyeja përse ata nuk i kanë kthyer pyetësorët e plotësuar në DQDSHC.

²⁵ Shtojca 1, 1.1. Prej 410 të anketuarve, 98.5% të tyre iu përgjigjën pyetjes mbi përkatësinë etnike, përderisa 92.9% iu përgjigjën pyetjes mbi religjionin e tyre; 351 (85.9%) e identifikuan vetveten si muslimanë, 13 (3.2%) si katolik, katër (1.0%) si ortodoks, një (0.2%) si protestant, tre (0.7%) si të tjerë, nëntë (2.2%) se nuk i përkasin asnjë religjioni dhe 29 (7.1%) nuk u përgjigjën në pyetje. Shih shtojcën 1, 1.2.

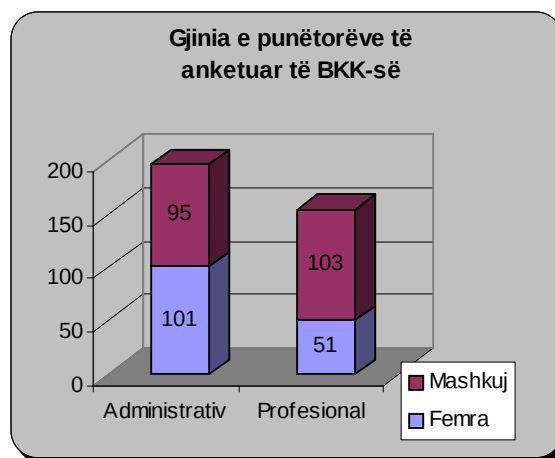
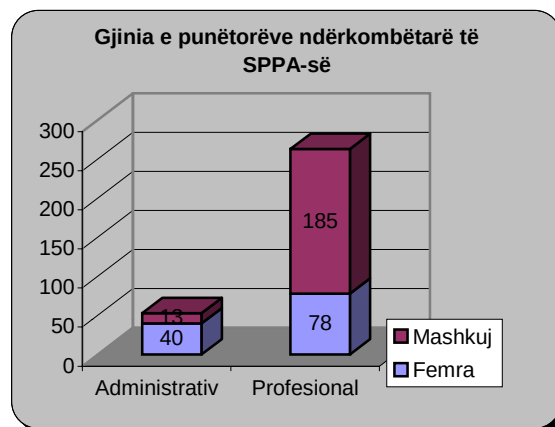
²⁶ Shtojca 3, 3.1 (b).

shumica e departamenteve pohuan se janë përballur me disa vështirësi në përpjekjet e tyre jashtë institucioneve që t'i ndryshojnë grupet etnike për disa arsye. Pengesat që ata i përmendën ishin mungesa e stafit të BKK që të koncentrohen në çështje të punësimit, mungesa e përkthyesëve, mungesa fondeve për të paguar stafin ekzistues dhe presioni i vazhdueshëm nga detyrat urgjente dhe kërkesat e shumta për përmbushjen e detyrave të shumta. Nga të anketuarit në pyetësorin e drejtuesëve, 24 (38.7%) dhe 14 (22.6%) pohuan se i përfshijnë pakicat në objektivat e tyre afatshkurtëra (një deri në tri vite) të punësimit dhe promovimit ²⁷

Sa i përket pyetjes së shkruar në këtë anketë se “ a paguhen punëtorët e BKK-së në mënyrë të drejtë krahasuar me kolegët e tyre”, 214 prej tyre u përgjigjën “po”, 168 thanë “jo” dhe 28 nuk u përgjigjën fare. Nuk pati ankesa lidhur me pagat e padrejta në bazë të prejardhjes etnike. Shpjegimet për përgjigjet negative në të shumtën e rasteve ndërlidheshin me pagat e ulta të BKK-së apo me parregullsitë në mes të stafit kosovar të paguar nga BKK-ja krahasuar me stafin kosovar të paguar nga organizatat ndërkombëtare udhëheqëse të shtyllave. ²⁸

Barazia gjinore. Bazuar në përgjigjet e pyetësorëve të kësaj ankete të dhëna nga punëtorët e BKK-së të cilët iu përgjigjën pyetjes rreth gjinisë dhe profesionit, punëtorët e BKK-së përfshijnë përafërsisht 56 % meshkuj dhe 44 % femra. ²⁹ Në pozita profesionale ka ka dy herë më shumë meshkuj (67 %) sesa femra (33 %). ³⁰ Kështu, nëse paga mujore për punëtorin administrative (ndihmës) është 180 DM, dhe paga mesatare mujore profesionale është 360 DM, atëherë paga mesatare mujore e BKK-së për 152 femra është 240 DM krahasuar me 274 DM për 198 meshkuj.

Sipas të dhënave të dorëzuara nga 20 departamentet e SPPA-së ndërmjet marsit dhe majit 2001 përkitazi me përbërjen e stafit të shpërndarë nga aspekti gjinor shihet se mosbaraspesha gjinore është më e theksuar më shumë në tërë stafin e BKK-së se sa ndërmjet punëtorëve të anketuar në BKK. Prej 1103 punëtorëve profesional dhe administrativ 764 (69%) ishin meshkuj dhe 339 (31%) ishin femra. Gjithashtu, prej majit 2001, prej 20 vendeve për bashkëkryesues në BKK meshkujt janë emëruar për shumicën e vendeve (85 %), krahasuar me vetëm tri femra (15 %). Kështu, përbrenda strukturave të SPPA-së në nivel qendror me rritjen e fuqisë punëtore profesionale sipas gradave zvogëlohet prezenca e femrave. ³¹



²⁷ Shtojca 2, 4.1 dhe 4.2.

²⁸ Shtojca 1, 2.2.

²⁹ Edhe pse numri i femrave dhe meshkujve në pozita administrative në vija të trasha duket të jetë i barabartë, rezultatet e anketës nuk bëjnë dallime në mes të roleve tradicionale të femrave (sekretarësh dhe pastruese) dhe roleve tradicionale të meshkujve (punë të rënda të mirëmbajtjes dhe vozitës).

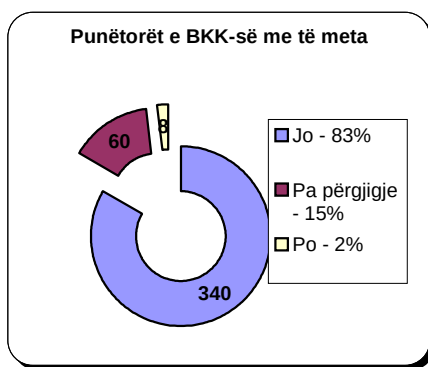
³⁰ Shtojca 1, 1.3.

³¹ Shtojca 3, 3.3a.

Sipas të dhënave të dorëzuara nga 20 departamente të SPPA-së, prej 316 anëtarëve ndërkombëtarë 118 janë femra (37 %) dhe 198 (63 %) meshkuj. Në mesin e emërimeve të anëtarëve ndërkombëtarë në grada profesionale, 70 % ishin meshkuj krahasuar me 30 % femra. Në vende administrative me më pak autorizime për vendimmarrje ka më pak meshkuj (24 %) krahasuar me femra (76 %). Nga aspekti statistikor, fuqia punëtore profesionale sipas gradave i stafit të komunitetit ndërkombëtarë të emëruar në SPPA është më pak i baraspeshuar nga aspekti gjinor se sa stafi i BKK-së i punësuar nga komuniteti kosovar në përgjithësi.³²

Përveç mungesës së femrave me dituri të spikatur profesionale për të ndikuar në ambientin e përgjithshëm të vendit të punës, në detyrat e krijimit të strategjisë, punësimit dhe avansimit, qasja e femrave në vendet e punës ndihmëse krijon një jopërparësi ekonomike për femrat. Njëherit numri i mashkujve në vendet e punëve profesionale tejkalon numrin e femrave në raport 2 me 1, gjersa femrat me pagesë më të ulët në vendet e punës në administratë tejkalojnë mashkujt, dhe ky raport është 3 me 1. Përkundër ndryshimeve, nga ata që janë përgjigjur në pyetësin e drejtuesve 22 (35,5%) dhe 14 (22,6%) kanë cekur se ata i përfshijnë femrat në synimet e tyre afatshkurtëra (një deri tri vite) për punësimin dhe promovimin e femrave.³³

Personat me paafatësi. Edhe pse SPPA/ShP/UA/2000/1 i adresohet balancit etnik dhe gjinor, SPPA-ja nuk ka dispozita specifike të politikës së punës që sigurojnë rekrutimin, angazhimin në punë dhe avancimin e drejtë të personave me paafatësi. Sidoqoftë, Projekt Ligji Bazë i Shërbimeve Publike parashtron se, “kjo Rregulllore do të iu sigurojë të gjithë personave që i plotësojnë kushtet të jenë të barabartë në mundësinë për punësim dhe avancim në bazë të përshtatshmërisë për punë...



[dhe] do të ndalojë diskriminimin e drejtpërdrejtë apo jo të drejtpërdrejt për arsye të prejardhjes etnike, religjionit, rezidencës, gjinisë, paafatësisë apo për ndonjë arsye tjetër.”³⁴ Sidoqoftë, aty shihet se nuk ka ndonjë dispozitë specifike të politikës së punës që siguron se ambienti i punës së shërbimit civil duhet të jetë i arritshëm për personat me karroca apo të siguroj përshtatje të tjera për personat me paafatësi. Sipas raporteve aktuale, autoritetet punësuese të shërbimit civil në mënyrë indirekte janë duke i diskriminuar personat me paafatësi duke mos ofruar qasje të arsyeshme apo përshtatje në objektet e tyre.³⁵

Dy pyetje të anketës kanë pyetur drejtuesit se a ekziston së pari ndonjë strategji e shkruar për të përshtatur vendin e punës për personat me paafatësi, dhe së dyti se a e kanë marrë të gjithë punëtorët një kopje të asaj strategjie. Shumica e drejtuesve janë përgjigjur “jo” në të dy pyetjet, 51 (82,3%) dhe 14 (22,6%), edhe pse dy (3,2%) drejtues janë përgjigjur me “po” në të dy pyetjet. Të anketuarit e tjerë nuk kanë dhënë përgjigje.³⁶

³² Për këtë arsye nën përfaqësimi mjaft i madh i femrave në nivelet vendim-marrëse të SPPA-së është kundërshtim me Rezolutën e Këshillit të Sigurimit 1325 të 31 tetorit të vitit 2000 “Këshilli ka nxitur shtetet anëtare që të ngrisin numrin e femrave në nivele vendim-marrëse.” E ka nxitur Sekretarin e Përgjithshëm të “emërojë sa më shumë femra si përfaqësuese speciale dhe emisare për t’i ushtruar detyrat në emër të tij. Nga kjo pikëpamje, Këshilli ka ftuar shtetet anëtare t’i ofrojnë Sekretarit të Përgjithshëm kandidatët për kyqjen e tyre në listat më të reja të punës.”

³³ Shtojca 2, 4.1 dhe 4.2.

³⁴ Ligji i Shërbimeve Publike, drafti i 26 shtatorit 2001, paragrafi 11.

³⁵ Forca Punuese për Paaftësinë, e udhëhequr nga Departamenti për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale, është duke hulumtuar arritshmërinë në ndërtesat publike e poashtu edhe në shkolla për karrocën si dhe mundësitë ekonomike për të gjithë personat me paafatësi.

³⁶ Shtojca 2, 3.5a dhe 3.5b.

Nga punëtorët e anketuar të BKK-së, tetë (2%) kanë identifikuar vetëvehten se janë persona me paaftësi. Përveç tyre, 61 (15% nga 410) e të të anketuarve tjerë nuk i janë përgjigjur pyetjes se a mendojnë që kanë apo nuk kanë paaftësi.³⁷ Të dhënat mbi përbërjen e stafit të ofruara nga çdo departament i SPPA-së kanë identifikuar vetëm 3 (0.27%) persona me paaftësi nga numri i përgjithshëm prej 1103 punëtorëve të BKK.-së.³⁸ Nga të anketuarit me pyetësorin e drejtuesve, 11 (17.7%) dhe 14 (22.6%) kanë përmendur se përfshijnë persona me të meta në synimet e tyre afat-shkurtëra (nga një deri në tre vite) të punësimit dhe avancimit.³⁹

Lidhur me çështjen e qasjes në ndërtesat publike, punëtorët e BKK-së nga tri prej njëzet Departamenteve të SPPA-së ishin të mendimit se objektet e tyre nuk janë të arritshme për karroca, përderisa punëtorët nga 16 departamentet (80%) kanë dhënë përgjigje të përziera, të cilat kanë devijuar ndërmjet jo-së, po-së, nuk e di, si dhe pa përgjigje për të njëjtin vend të punës.⁴⁰ Përgjigjet në pyetësorë të 39 (32.9%) drejtuesve, kanë qenë në përgjithësi “jo”, edhe pse anëtarët e gjashtë departamenteve janë përgjigjur “po” dhe “jo” mbi atë se a është i arritshëm për karrocën i njëjti vend pune.⁴¹ Kur janë pyetur se a ka qenë i arritshëm për personat me karrocë objekti ku është mbajtur intervistimi për punëtorët e rinj, përgjigjet e drejtuesve kanë qenë nga “jo” (53.2%) tek “po” (33.9%) deri më “pa përgjigje” (12.9%).⁴²

B. Praktikë e rekrutimit sipas punëtorëve dhe drejtuesve.

Politika e rekrutimit dhe procedurat e definuara nga SPPA/ShP/UA/2000/1 përfshijnë: “(1) shpalljen e vendeve të ndryshme të lira të punës me shkrim dhe në mediat elektronike në gjuhën angleze, shqipe dhe serbe në Prishtinë dhe komuna tjera sipas nevojës, (2) kompletimin e aplikacionit nga ana e çdo kandidati, (3) vendosja e listës së ngushtë, (4) intervistimi i kandidatëve nga paneli i cili nuk përmban më pak se tre punëtorë të lartë, dhe (5) caktimi për një kohë të kufizuar i kandidatëve të suksesshëm.”⁴³

Vendet e lira të punës. Politika dhe procedurat e lartëpërmendura janë formuluar “në mënyrë që të vendoset një bazë solide për shërbimin e ardhshëm civil të Kosovës.”⁴⁴ Numri i lartë i vendeve të lira të punës është një rast i mirë për departamentet të cilat ballafaqohen me përfaqësimin jo të duhur të popullatave specifike. Duke ngritur vëmendjen e tyre ndaj procedurave të lartëpërmendura, këto departamente mund të marrin një qëndrim pro-aktiv drejt promovimit të balancit etnik dhe gjinor. Të dhënat mbi përbërjen e stafit të dorëzuara nga njëzet departamentet e SPPA-së tregojnë se së paku 194 (10.3%) nga 1,878 pozita të BKK-së për drejtues dhe punëtorë, të financuara për vitin 2001, ende mund të jenë të lira.⁴⁵ Përqindja e vendeve të lira të punës për

³⁷ Shtojca 1, 1.5.

³⁸ Shtojca 3, 3.3a.

³⁹ Shtojca 2, 4.1 and 4.2.

⁴⁰ Shtojca 1, 3.8.

⁴¹ Shtojca 2, 3.11.

⁴² Shtojca 2, 2.8.

⁴³ SPPA/ShP/UA/2001/1 e 25.02.2000, Politika e punës dhe procedurat e rekrutimit.

⁴⁴ SPPA/ShP/UA/2001/1 e 25.02.2000, Politika e punës dhe procedurat e rekrutimit.

⁴⁵ Këto shënime statistikore janë mbledhur mes muajit mars dhe muajt maj të vitit 2001. Meqenëse procesi i punësimit në Departamentet e SPPA-ve është në vazhdim e sipër, është vështirë të ipet numri i saktë i vendeve të lira të punës në ditën e lëshuarjes së këtij kërkimi.

pozita profesionale (138 vende të lira, apo 19.5% nga 706 vende pune në dispozicion) është dukshëm më e lartë se sa niveli i vendeve të lira të punës për pozitat administrative (73 vende të lira, apo 11.5% nga 632 pozita në dispozicion).⁴⁶ Sipas diskutimeve me menaxherët e Departamentit të Arsimit dhe Shkencës, nevojiten ende pozita shtesë, por ato ende nuk janë financuar.

Gjuhët në të cilat janë shpallur vendet e lira të punës. Sipas punëtorëve të BKK-së, ata kanë pasur në dispozicion shpalljet për vende të lira të punës në këto gjuhë: shqip 335 (35.2%), anglisht 130 (13.7%), serbisht (si dhe në gjuhën boshnjake dhe kroate) 44 (4.4%), turqisht shtatë (0.7%) dhe të gjitha gjuhët e lart përmendura nëntë (0.9%).⁴⁷

Sipas drejtuesve nga 19 departamentet tri *nuk* kanë shpallur vende të lira të punës në gjuhën shqipe: gjashtë *nuk* kanë shpallur në gjuhën serbe, boshnjake apo kroate: dhe katër *nuk* i kanë shpallur vendet e punës në gjuhën angleze. Sidoqoftë, katër departamente kanë shpallur vendet e lira të punës në të gjitha gjuhët zyrtare dhe kanë tejkualuar kërkesat minimale duke shpallur vendet e lira të punës gjithashtu edhe në gjuhën turke.⁴⁸

Aplikantët për punë. Disa departamente kanë thënë se janë fokusuar në masë të madhe në rekrutimin e punëtorëve nga më shumë se një grup etnik, por pa marrë parasysh përpjekjet e tyre kanë pranuar aplikacione vetëm nga një grup etnik. Në raste të tjera, departamenti(et) kanë pranuar aplikacionet dhe kanë mbajtur intervistat, por në të më pastaj aplikanti(tët) kanë refuzuar ofertën(at) për punë për shkaqe të sigurisë. Veç kësaj, një bashkëkryesues kosovar ka përmendur se informatat e fituara nëpërmjet instrumentit të anketimit mund të jenë më informative nëse do të merreshin më hollësisht me brengat e sigurisë të ndërlidhura me kushtet e punës si dhe transportin në punë dhe nga puna për komunitetet të cilat nuk përbëjnë shumicën, posaqërisht serbët.⁴⁹

Sipas diskutimeve me punëtorët e BKK-së dhe më pastaj me drejtuesit, shumica besojnë se profesionistët e kualifikuar për pozita në BKK preferojnë vende të punës me pagesa më të larta duke punuar për organizata ndërkombëtare, jashtë fushës së ekspertizës së tyre profesionale. Disa profesionistë të BKK-së kanë deklaruar se profesionistët më të kualifikuar në Kosovë nuk aplikojnë për pozita profesionale të punës në BKK për shkak të mungesës së nxitjes nga paga e ulët. Raportet e punëtorëve për kolegët të cilët e kanë lëshuar postin në BKK për shkak të pagesës së ultë (23.4%) apo për oferta më të mira për punë (11.7%) e fuqizojnë këtë vëzhgim.⁵⁰

Aplikacionet dhe gjuha e intervistimit. Edhe atëherë kur shpalljet për vende të lira të punës bëhen në të gjitha gjuhët zyrtare, aplikantët kanë të drejtën e barabartë për të dorëzuar aplikacionin e tyre dhe për të marr pjesë në intervista në gjuhën zyrtare të cilën ata e zgjedhin. 410 punëtorët e BKK-së të cilët janë përgjigjur kanë cekur se intervistat e tyre janë mbajtur në gjuhën(ët) në vijim: 58.1% në gjuhën shqipe, 36.2% në gjuhën angleze, 2.6% në gjuhën serbe (si dhe gjuhët përkatëse boshnjake dhe kroate), 0.2% në gjuhë të tjera dhe 2.9% nuk janë përgjigjur në këtë pyetje.⁵¹ Veç

⁴⁶ Shtojca 3, 3.1(a).

⁴⁷ Shtojca 1, 2.5.

⁴⁸ Shtojca 2, 2.3.

⁴⁹ Komentet nga mbledhja e 26 Marsit të vitit 2001 ndërmjet bashkëkryesuesve.

⁵⁰ Shtojca 1, 3.16.

⁵¹ Shtojca 1, 2.6(a).

kësaj, 46.8% kanë konfirmuar se departamentet e SPPA-së kanë ofruar përkthime në intervistat e tyre për punës.⁵²

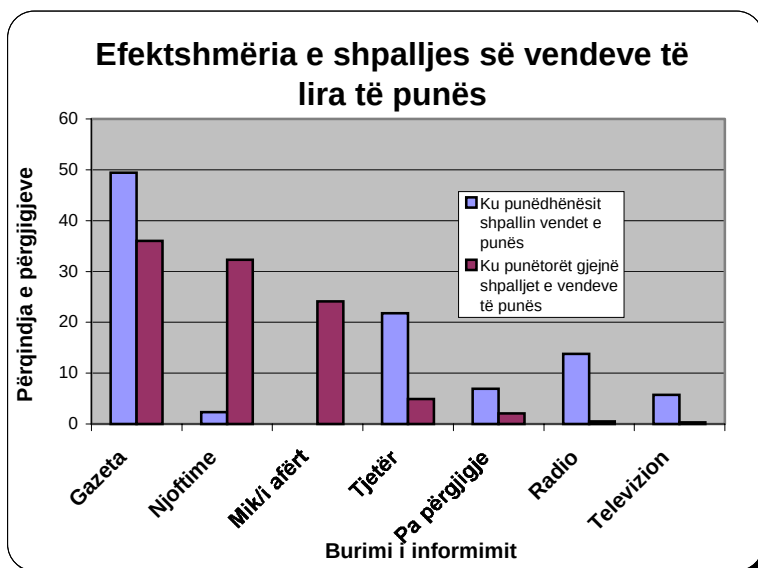
Sipas drejtuesve nga 19 departamentet, dy *nuk* kanë ofruar aplikacione në gjuhën shqipe; katër *nuk* kanë ofruar aplikacione në gjuhën angleze, serbe, boshnjake apo kroate. Sidoqoftë, një departament ka tejkaluar kërkesat minimale duke ofruar aplikacione gjithashtu edhe në gjuhën turke.⁵³ Këta drejtues kanë cekur se intervistat për vende të punës janë mbajtur në gjuhën(t) në vijim: 79.0% në gjuhën shqipe, 75.8% në gjuhën angleze, 41.9% në gjuhën serbe (si dhe në gjuhën boshnjake dhe kroate), 4.8% në gjuhë të tjera dhe 19.4 të të anketuarve nuk janë përgjigjur në pyetje.⁵⁴ Sipas menaxherëve të njejtë, në pyetjen me shkrim nëse kishte përkthim, 79.0% janë përgjigjur me “po”, përderisa 3.2% janë përgjigjur me “jo”, dhe 17.7% nuk janë përgjigjur ndaj pyetjes.⁵⁵

Panellet intervistuese. Sipas Udhëzimit Administrativ të Shërbimeve Publike Nr. SPPA/SHP/UA/2001/1, “Procesi i rekrutimit duhet të përfshijë... (4) intervista të kandidatëve me panel që përbëhet nga jo më pak se tre punëtorë të lartë.”⁵⁶ Sipas përgjigjeve të drejtuesve, 52 (83.9%) prej tyre kanë mbajtur intervista, tetë (12.9%) nuk kanë mbajtur dhe dy (3.2%) nuk janë përgjigjur. Ekzistojnë së paku dy departamente të cilat kanë mbajtur intervista të rekrutimit me më pak se tre anëtarë të panelit.⁵⁷

Reklamimi i vendeve të lira të punës.

Nga drejtuesit e anketuar, të gjithë, 62 sish kanë identifikuar si medium primar për shpalljen e vendeve të lira të punës në BKK gazetatat, njoftimet, apo fletushkat, radion dhe televizionin.⁵⁸

Diagrami në anën e djathtë krahason kanalet e informimit publik të shfrytëzuar deri më tani nga menaxherët për shpërndarjen e informatave mbi vendet e lira të punës, në krahasim me burimet e informimit për vendet e lira të punës të konfirmuara si të suksesshme nga punëtorët e tanishëm të BKK-së. Sipas punëtorëve të anketuar, të cilët kuptohet se janë njoftuar për vendet e lira të punës, kanë aplikuar për ato vende si dhe janë intervistuar dhe punësuar, si burime të informimit mbi vendet e lira të punës, të cilat iu kanë mundësuar suksesin në rekrutim kanë qenë gazetatat, njoftimet apo fletushkat, shokët dhe të afërmit – më shumë se sa televizioni apo radioja.⁵⁹



⁵² Shtojca 1, 2.6(b).

⁵³ Shtojca 2, 2.4.

⁵⁴ Shtojca 2, 2.11(a).

⁵⁵ Shtojca 2, 2.11(b).

⁵⁶ SPPA/ShP/UA/2001/1 e 25.02.2000, Politika dhe procedurat e rekrutimit.

⁵⁷ Shtojca 2, 2.5 dhe 2.6.

⁵⁸ Shtojca 2, 2.2.

⁵⁹ Shtojca 1, 2.4.

Këto informime janë këshilla të vlefshme për drejtuesit e SPPA-së mbi atë se cilat kanale të shpërndarjes së informimit mund të shfrytëzohen për të bërë një përhapje më të gjërë tek popullata më pak e përfaqësuar.

Nepotizmi. Përqindja e lartë e shpalljeve të vendeve të lira të punës, që me sa duket ka kaluar përmes miqëve dhe të afërmeve, mund të nxjerr brengosje për nepotizëm kur punësimi është bazuar në preferencat personale për anëtarët e familjes. Për të zhvilluar një shërbim civil sa më kompetent që është e mundur, pranimi në punë duhet të jetë në pajtueshmëri me procedurat e drejta, transparente dhe kompetitive të përmendura më lartë, të cilat ofrojnë gjasa të barabarta dhe të paanshme për aplikantët më të kualifikuar. Përveç SPPA/ShP/UA/2001/1, qarkorja informative e UNMK-ut nr. 14/2001 sqaron Rregulloren e Stafit të Kombeve të Bashkuara nr.304.6 në të cilën thuhet: “nuk duhet t’i ipet vendi i punës personit që ka ndonjërin nga këto lidhmëri familjare me anëtarin e stafit si baba, nëna, djali, vajza, motra apo vëllau.”⁶⁰

Animi i mundëshëm gjatë intervistimit. Procedurat e rekrutimit në shërbimin civil janë definuar në Udhëzimin Administrativ të Shërbimeve Publike nr. SPPA/ShP/UA/2001/1. Për të krijuar një bazë solide për Shërbimin e ardhshëm civil kosovar, procesi i rekrutimit në të gjitha nivelet duhet të jetë transparent, konkurrent, i sigurt dhe meritues, dhe që do të reflektonte karakterin multi-etnik të komuniteteve të Kosovës si dhe të sigurojë një balans të drejtë gjinor deri në masën e mundur.”⁶¹ Në princip, kjo do të thotë që vendimi për pranim në punë duhet të bazohet vetëm në meritat e aplikuesit dhe kompetencave të dhëna për kryerjen e punës, duke respektuar prezantimin proporcional të popullatës në strukturat demokratike udhëheqëse të Kosovës.

Për më tepër, kjo do të thotë se drejtuesit me kompetenca për pranim të punëtorëve janë përgjegjës për të vlerësimin e çdo konkuresi për cilëndo pozitë sipas standardeve të njëjta “të drejta” si dhe për shtrimin e pyetjeve të njëjta gjatë çdo interviste. Sipas katër drejtuesve të anketuar sa i përket pyetjeve me shkrim, departamentet e tyre *nuk* i kanë “ pyetjet e standardizuara për çdo vend pune që i janë bërë çdo kandidati.”⁶²

Atributet personale të punëtorëve dhe drejtuesve, siç janë gjendja martesore, numri i fëmijëve, mosha dhe përkatësia politike nuk janë faktorë relevant për t’u marrë në konsideratë gjatë procesit të pranimi. Sipas përgjigjeve të punëtorëve të BKK-së të dhëna në pyetsorin me shkrim të pyetur nëse drejtuesit kanë bërë këso pyetjesh, një numër i dukshëm i tyre kanë dhënë përgjigje pozitive. Këto raporte mund të tregojnë animin e drejtuesve për t’i vlerësuar atributet personale të punëtorit veç kualifikimeve të tij profesionale dhe eksperiencës.

Nga 62 drejtuesit e anketuar 42 janë identifikuar të jenë mashkuj gjë që tregon se kjo pajtohet me të dhënat e përgjithshme statistikore që tregojnë se mashkujt mbajnë dyfish më shumë vende profesionale të punës sesa femrat. Ngjajshëm me këtë, punëtorët e BKK-së kanë raportuar variacione të mëdha rreth asaj sesa drejtuesit bëjnë pyetje mbi atributet personale. Këto variacione janë në lidhmëri me gjininë e drejtuesit dhe të punëtorit si dhe me statusin e vendit të punës. Këto të dhëna mund të dëshmojnë për mbizotërimin në preferencat e drejtuesit për favorizimin e

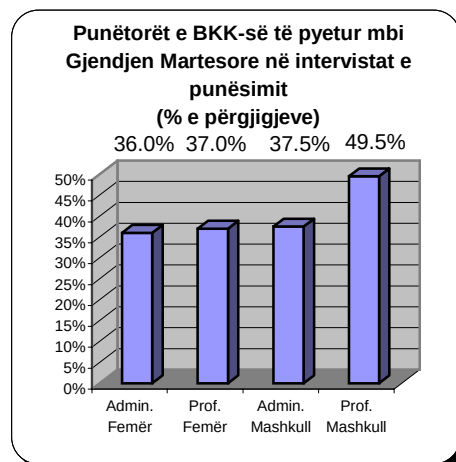
⁶⁰ Kjo qarkore informative 13.06.2001 ka qenë e lëshuar nga Luiz Carlos Da Costa, drejtor i administratës, për të gjithë stafin vendor të UNMIK-ut dhe kopjet i janë dërguar të gjitha shtyllave që mbikqyrin departamentet e SPPA-ve. Nuk është e qartë nëse kjo Rregullore e stafit të Kombeve të Bashkuara nr. 304.6 ligjërisht ka të bëjë edhe me stafin në shtyllat e lidhura me BE-në, OSBE-në apo ndonjë Rregullore tjetër organizative të stafit.

⁶¹ SPPA/ShP/UA/2001/1 i 25.02.2000,

⁶² Shtojca 2, 3.9.

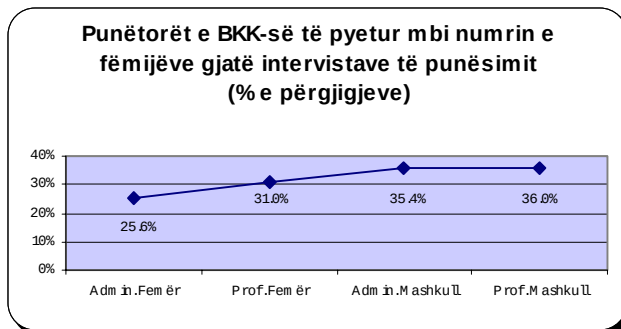
punësimit të kandidatëve të cilët kanë status të caktuar sa i përket gjendjes martesore, numrit të fëmijëve, moshës dhe përkatësisë partiace.

Gjendja martesore. Formulari i aplikimit për punësim i BKK-së kërkon nga çdo aplikant të deklarohet për gjendjen e tij martesore, si i pa martuar, i martuar, i shkurorëzuar apo i ndarë. Kjo informatë është e panevojshme dhe jo e rëndësishme në vendimin për angazhim në punë. Në të vërtetë mund të mbështes një anshmëri të padrejtë. Punëtorët e anketuar të BKK-së që janë përgjigjur në pyetjen nëse drejtuesi i tyre i mundshëm ka pyetur për gjendjen e tyre martesore gjatë mbajtjes së intervistës për punësim kanë deklaruar se 40,6% të drejtuesve të tyre kanë pyetur për gjendjen e tyre martesore gjersa 59,4% nuk kanë pyetur. Drejtuesit e mundshëm i kanë bërë pyetje të tilla më shpesh mashkujve dhe profesionistëve se sa femrave dhe stafit administrativ. Punëtorët mashkujt profesionistë të BKK-së kanë raportuar se në 49.5% të intervistave për punësim drejtuesit i kanë pyetur për gjendjen e tyre martesore, gjersa vetëm 37% të grave profesioniste të intervistuar kanë raportuar që drejtuesit i kanë pyetur për gjendjen e tyre martesore. Drejtuesit e mundshëm i kanë pyetur punëtorët dhe punëtoret në administratë për gjendjen e tyre martesore përafërsisht njëjtë, 37,5% dhe 36%. Të njëjtit drejtues i kanë pyetur femrat profesioniste (37%) për gjendjen e tyre martesore më shpesh se që i kanë pyetur femrat e stafit administrativ (36.0%), por më pak se mashkujt e stafit administrativ (37.5%). Ky krahasim tregon se sipas raportit të punëtorëve të BKK-së drejtuesit pyesin mashkujt profesionist për gjendjen e tyre martesore 25% më shpesh se sa që kanë pyetur femrat profesioniste apo stafin administrativ – pa marrë parasysh gjininë.⁶³



Pyetëtori i anketës pyet drejtuesit rreth asaj se a i kanë pyetur ata kandidatët potencial për punësim për gjendjen e tyre martesore gjatë intervistimit.⁶⁴ Nga 62 drejtues të anketuar, 42 janë identifikuar si mashkuj, 16 si femra, dhe katër nuk janë përgjigjur ndaj pyetjes mbi gjininë e tyre. Nga drejtuesit mashkuj 31% kanë cekur se kanë bërë pyetje mbi gjendjen martesore në intervista, në krahasim me 12.5% të punëdhënësve femra. Si rezultat, duket të ketë ndërlidhje ndërmjet gjinisë së drejtuesit dhe se a është i gatshëm ai apo ajo të bëjë pyetje mbi gjendjen martesore të aplikantit gjatë intervistës së rekrutimit.

Numri i fëmijëve.⁶⁵ Sipas punëtorëve të BKK-së të anketuar të cilët i janë përgjigjur pyetjes se a janë pyetur nga ana e drejtuesit eventual gjatë intervistës për punësim mbi numrin e fëmijëve të tyre, mesatarisht drejtuesit kanë bërë pyetje në 32% të të gjitha intervistave të punësimit. Profesionistët mashkuj (36%) janë pyetur më shpesh se sa mashkujt punëtorë administrativ (35.4%), të cilët janë pyetur dhjetë përqind më shpesh se sa profesionistet femra (31%), duke lënë punëtoret administrative femra (25.6%) me nivelin më të ulët të hulumtimit nga ana e drejtuesit mbi numrin e fëmijëve të cilin ata kanë.



⁶³ Shtojca 1, 2.7(a).

⁶⁴ Shtojca 2, 2.10(a).

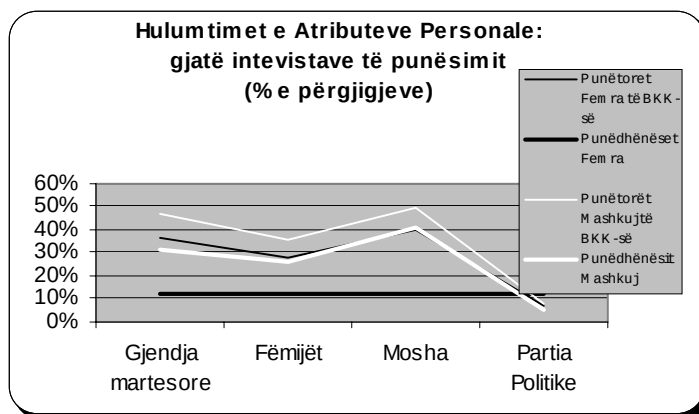
⁶⁵ Shtojca 1, 2.7(b).

Prandaj, sipas punëtorëve të BKK-së, kryesisht drejtuesit profesionist mashkuj kanë bërë pyetje mbi fëmijët e profesionistëve të tjerë mashkuj 29% *më shpesh* se sa që do të kishin bërë pyetje për fëmijët e punëtorëve administrative femra. Përgjigjet nga vet drejtuesit ndaj pyetjes me shkrim se a interesohen për numrin e fëmijëve të aplikantëve kanë treguar se 26.2% të menaxherëve mashkuj pyesin, përderisa vetëm 12.5% të menaxhereve femra kanë pyetur aplikantët të njëjtën pyetje.⁶⁶

*Mosha.*⁶⁷ Aplikacioni me shkrim i BKK-së kërkon nga aplikantët që të tregojnë datën e tyre të lindjes. Sipas 45.7% të punëtorëve të BKK-së të cilët i janë përgjigjur pyetjes së anketës me shkrim drejtuesit gjithashtu kanë pyetur për moshën e tyre gjatë intervistave. Në përgjithësi, punëtorët e BKK-së kanë raportuar se drejtuesit kanë pyetur punëtorët mashkuj administrativ më së shpeshti (52.4%), pas kësaj mashkujt profesionist (47.2%), femrat profesioniste (41.9%) dhe femrat punëtoresh administrative (39.3%). Prandaj, sipas punëtorëve të cilët janë përgjigjur, 19% e drejtuesve ka të ngjarë të pyesin aplikantët mashkuj mbi moshën e tyre për vendet e punës në BKK.

Sipas përgjigjeve me shkrim, 40.5% të drejtuesve mashkuj kanë pyetur aplikantët mbi moshën e tyre, në krahasim me 12.5% të menaxherëve femra.⁶⁸ Kjo tregon se aplikantët e BKK-së të cilët intervistohen nga ana e drejtuesve mashkuj ka të ngjarë 224% më tepër të pyeten mbi moshën e tyre se sa nëse do të ishin intervistuar nga drejtueset femra, dhe gjasat janë edhe më të mëdha nëse aplikanti është mashkull.

*Përkatësia politike.*⁶⁹ Prej të gjithë punëtorëve të BKK-së të cilët kanë dorëzuar anketën dhe janë përgjigjur ndaj pyetjeve mbi gjininë e tyre, statusin profesional, dhe se a janë pyetur nga drejtuesit mbi përkatësinë e tyre politike gjatë intervistave, 92.3% kanë thënë se drejtuesit nuk kanë pyetur. Nga 7.7% të cilët kanë thënë se janë pyetur, mashkujt profesionistë kanë pasur më së shumti gjasa që të pyeten mbi përkatësinë politike (10%), në krahasim me femrat administrative (8.3%), mashkujt administrativ (6.2%) dhe femrat profesioniste (4.5%), të cilat janë pyetur mbi përkatësinë e tyre partiake më rrallë se të tjerët. Nga 62 drejtues, 49 (79%) kanë raportuar se nuk kanë pyetur aplikantët e vendeve të punës të BKK-së mbi përkatësinë politike, përderisa katër (6.5%) kanë bërë këtë pyetje, dhe nëntë (14.5%) nuk janë përgjigjur në këtë pyetje.⁷⁰



⁶⁶ Shtojca 2, 2.10(b).

⁶⁷ Shtojca 1, 2.7(c).

⁶⁸ Shtojca 2, 2.10(c).

⁶⁹ Shtojca 1, 2.7(d).

⁷⁰ Shtojca 2, 2.10(d).

C. Paga, beneficionet, dhe ndarja e mjeteve.

Pagat kanë qenë në krye të listës së ankesave të punëtorëve të BKK-së. Punëtorët në çdo mbledhje të departamentit vazhdimisht kanë theksuar faktin se i konsiderojnë pagat e BKK-së për pozitën profesionale tejet të ulëta. Për shembull, mjekët dhe mësuesit fitojnë më pak se 400 dhe 300 DM në muaj. Punëtorët e BKK-së të cilët duket që janë duke pasur më së tepërmi vështirësi janë ata të cilët kanë kombinimin e pagës së ulët, pak beneficione të punëtorëve siç janë sigurimi shëndetësorë apo pensioni, dhe kontratat afat-shkurtëra (tre muaj apo më të shkurtëra). Edhe pse niveli i pagave të BKK-së mund të jetë në përputhshmëri me pozitën e qeverive të ngjashme në vendet fqinje, punëtorët e BKK-së kanë raportuar se vendet fqinje kanë shpenzime më të ulëta jetese në krahasim me vendet urbane në Kosovë, dhe banorët e këtyre vendeve nuk kanë përjetuar vështirësitë dhe humbjet e luftës. Kjo dinamikë ekonomike është pjesë e një qarku vicioz: Shërbimi civil i Kosovës në masë të madhe është i varur nga financimi i institucioneve prej donatorëve sepse Kosova ende nuk e ka mbërrirë nivelin e tillë ekonomik që të mund të financojë funksionet e brendshme të shërbimeve civile. Në të njëjtën kohë, pagat e ulëta për stafin e shërbimit civil pengojnë mundësinë e shërbimit civil për të krijuar një përgjegjësi profesionale për tu marrë me problemet e zhvillimit ekonomik.

Në pyetjen e anketës ku thuhet “A mendoni se paga e juaj për punën cila u është përcaktuar reale në krahasim me kolegët tuaj?”, 214 (52.1%) të punëtorëve të BKK-së kanë thënë “po,” në krahasim me 168 (41%), të cilët kanë thënë “jo,” dhe 28 (6.8%) nuk janë përgjigjur.⁷¹ Nga 44% punëtorëve të BKK-së të cilët kanë shpjeguar se pse paga e tyre nuk ishte reale, 17 (36.1%) nga 47, kanë ritheksuar mendimin e tyre se kompensimet e pagave janë tejet të ulëta në përgjithësi, në nivelin e shpenzimeve të jetesës; posaçërisht kur krahasohet me nivelin e arsimit, përvojën, punën dhe përgjegjësinë që kërkohet. Të tjerët përmendën ndryshimin e pagave të BKK-së krahasuar me pagesat e stafit ndërkombëtarë dhe atij kosovarë nga ana e BE-së, OSBE-së dhe KB-së; is dhe në krahasim me pagesat nga departamentet e tjera dhe sektori privat.⁷² Ka raste, gati në çdo departament, ku punëtorët profesional të punësuar nga ana e BKK-së fitojnë 360 DM apo më pak në muaj. Bashkryesuesit në pozitën më të lartë udhëheqëse fitojnë më tepër se 1000 DM në muaj. Sido që të jetë, asistentët gjuhësorë të cilët janë të mbikëqyrur nga këta specialist dhe kanë më pak arsimim dhe kredenciale të bazuara në përvojën në punë fitojnë më tepër se 1,500 DM.⁷³

Beneficionet (Pensioni, Shëndetësia, Paaftësia, Sigurimi i jetës). Për momentin, punëtorët e BKK-së nuk kanë drejtën për pension apo sigurime të rregullta të shëndetësisë, paaftësisë apo të jetës. Pas shqetësimeve për pagat, mungesa e këtyre beneficioneve ka qenë çështja më problematike. Sipas stafit të anketuar të BKK-së, nëse strukturat vetëqeverisëse të Kosovës mund të mirren me çështjet e beneficioneve në mënyrë më efektive, atëherë kënaqësia e punëtorëve me vendin e punës do të ngritet për shkak se këtë ata e konsiderojnë të jetë garancion i sigurisë për shëndetin dhe mirëqenien e tyre.⁷⁴ Departamenti i Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale është në fazat e projektimit të një plani të pensioneve në nivel të Kosovës, dhe ka për qëllim që të shpërndaj planin për tu komentuar gjatë periudhës së çerekut të tretë të vitit 2001.⁷⁵

⁷¹ Shtojca 1, 2.2(a).

⁷² Shtojca 1, 2.2(b).

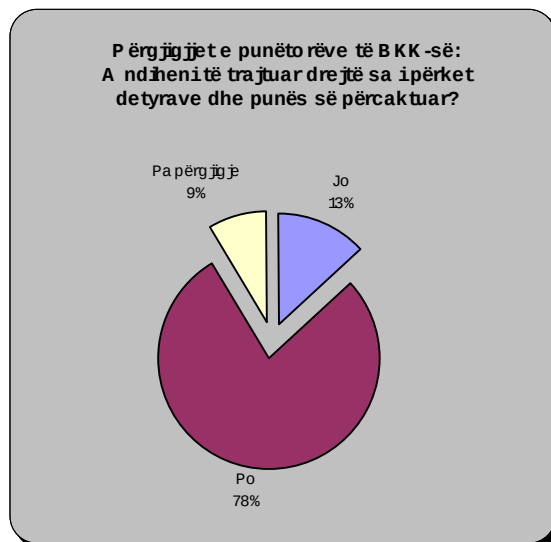
⁷³ Pagat bazuar në pagat aktuale të punëtorëve të DQDSHC.

⁷⁴ Nga intervista me punëtorët e BKK-së në Departamentin e Rindërtimit, 12 Prill 2001; intervista e punëtorëve në Departamentin e Punës dhe Punësimit 22 Mars, 2001.

⁷⁵ Diskutim me Sandra Hudd, në Departamentin e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale 20 Gusht, 2001.

Kohëzgjatja e kontratës. Nga 410 punëtorët e BKK-së të intervistuar, 242 (59%) punojnë në Departamentin e Shërbimeve Publike, kryesisht në objektet e Bazës Qendrore të të Dhënave, ku një pjesë e madhe e barrës së punës ka një koncentrim afat-shkurtër mbi regjistrimin dhe dhënen e dokumenteve të identifikimit për banorët e përhershëm të Kosovës. Punëtorët në këtë njësi posaçërisht kanë theksuar gjatë diskutimeve të mbledhjeve se kohëzgjatja e shkurtër e kontratave është burim më i madh i brengave se sa çështja e pagave dhe beneficioneve. Pasi që kontratat e tyre zakonisht janë me kohëzgjatje prej vetëm tre muajsh, ata vazhdimisht brengosen për sigurinë e vendit të tyre të punës. Sipas tyre, nuk është e drejtë që kohëzgjatja e kontratave të tyre të jetë vetëm tre-mujore përderisa punëtorët e tjerë të BKK-së, të cilët punojnë në departamente të ndryshme të SPPA-së kanë kontrata për një vit të plotë.⁷⁶

Shpërndarja e drejtë e detyrave të punës. Në shumë departamente, punëtorët e BKK-së punojnë krahpërkras me ndërkombëtarët e deleguar në mission, në vende të punës me të njëjtat kërkesa dhe përgjegjësi. Tri pyetje në anketën me shkrim kanë shtruar pyetjen punëtorëve të BKK-së mbi ndarjen e detyrave dhe përgjegjësi përbrenda departamenteve të tyre. Ndaj pyetjes së parë të përgjithshme, mbi atë se a ndihen “të trajtuar drejtë sa i përket detyrave dhe punës së përcaktuar,” 320 (78.0%) nga 410 punëtorët e BKK-së të anketuar janë përgjigjur pozitivisht, “po,” përderisa 55 (13.4%) janë përgjigjur “jo” dhe 35 (8.5%) nuk janë përgjigjur në këtë pyetje.⁷⁷



Ndaj pyetjes së dytë më specifike, mbi atë se a është e vërtetë që “anëtarët vendas dhe ndërkombëtarë në pozita të njëjta profesionale në departamentin tuaj kanë përgjegjësi dhe autoritetin e njëjtë,” 191 (46.6%) të anketuar janë përgjigjur “po”, 119 (29.0%) janë përgjigjur “jo”, dhe 100 (24.4%) nuk janë përgjigjur ose nuk kanë ditur.⁷⁸ Pyetja e tretë ka pyetur punëtorët e anketuar të BKK-së mbi atë se a është e vërtetë që “bashkëkryesuesit e departamentit tuaj kanë përgjegjësi dhe autoritet të barabartë.” Nga 410 të anketuar, 259 (63.2%) punëtorë të BKK-së janë përgjigjur pozitivisht, 73 (17.8%) janë përgjigjur negativisht, dhe 78 (19.1%), nuk janë përgjigjur apo nuk kanë ditur.⁷⁹

Sidoqoftë, sipas drejtuesve të cilët kanë ngritur çështjet e ndarjes së punës gjatë diskutimit në mbledhje, paaftësia e drejtuesve që të ofrojnë paga më të larta për të tërhequr aplikantët potencial të kualifikuar për pozita të BKK-së ka rezultuar në një dallim të madh të “kompetencave” profesionale ndërmjet punëtorëve kosovar dhe bashkpunëtorëve të tyre ndërkombëtarë. Ky dallim më së shumti vërehet në departamentet e SPPA-së ku profesionistëve të BKK-së i'u nevojitet përvojë apo arsimim ndërkombëtarë në mënyrë që të kenë njohuri e cila mund të krahasohet me atë të bashkpunëtorëve të tyre ndërkombëtarë, të cilët janë të paguar sipas niveleve të punës të përcaktuara nga BE-ja, OSBE-ja, KB-ja apo qeveritë dhe institucionet të cilat bëjnë delegimin e tyre në mision.⁸⁰ Në raste të tjera e kundërta duket të jetë e vërtetë. Disa departamente të SPPA-së

⁷⁶ Nga intervistat me punëtorët e BKK-së në Departamentin e Shërbimeve Publike më 24 dhe 25 Maj, 2001.

⁷⁷ Shtojca 1, 2.3.

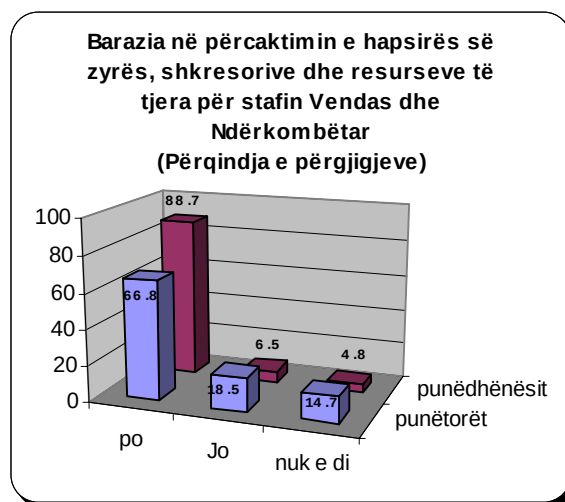
⁷⁸ Shtojca 2, 3.9.

⁷⁹ Shtojca 2, 3.11.

⁸⁰ Nga mbledhja me bashkëkryesuesit në Departamentin e Punës dhe Punësimit më 26 Mars të vitit 2001. Bashkëkryesuesi ndërkombëtarë ka shprehur se për shkak të planifikimit të centralizuar, edhe para se të fillojnë

më shumë bazohen në ekspertizën teknike kosovare nga stafi profesional i BKK-së, si për shembull Departamentet e Kulturës, Postës dhe Telekomit, Shërbimet Komunale dhe Rindërtimi. Në këto departamente, ka më pak dallime ndërmjet kompetencave të punëtorëve të BKK-së dhe atyre ndërkombëtarë. Sipas punëtorëve profesional të BKK-së me përvojë paraprake teknike në Kosovë, ata njohin sistemet kosovare të infrastrukturës më mire. Ekspertiza e tyre është më relevante sesa ajo e bashkëpunëtorëve të tyre profesional ndërkombëtarë nga sistemet më pak të zhvilluara të infraskuturës së vendeve të tjera të botës.⁸¹

Akordimi i hapësirës së zyrës, pajisjeve dhe resurseve të tjera. Nga punëtorët e BKK-së të pyetur se “A i’u akordon departamenti juaj hapësirë të zyrës, paisje, furnizime dhe resurse të tjera në mënyrë të barabartë punëtorëve vendas dhe atyre ndërkombëtarë,” 274 (66.8%) janë përgjigjur pozitivisht, 76 (18.5%) negativisht, dhe 60 (14.7%) ose nuk janë përgjigjur ose nuk kanë ditur përgjigjen.⁸² Punëtorët e BKK-së të cilët janë përgjigjur negativisht kanë shprehur mungesë të hapësirës për zyrë, dhe parregullsi në akordimet buxhetore për paisje të transportimit, të zyrës dhe të komunikimit për punëtorët të cilët punojnë në departamentin e njejtë si të barabartë, por nën marrëveshje të ndryshme kontraktuese, e të cilat ofrojnë më shumë resurse. Nga i tërë stafi, vetëm punëtorëve të BKK-së iu ndalohe qasja në Lotus Notes, e-mail dhe sistemin e shpërndarjes së dokumentacionit i cili shfrytëzohet për korrespondencë zyrtare.⁸³



Sidoqoftë, përgjatë mbledhjeve diskutuese ishte e qartë se perceptimet e barazisë të drejtuesit dhe punëtorit ishin relative. Interpretimi i përkufizimeve të akordimeve buxhetore të departamentit gjë ndikon në mënyra të ndryshme të anëtarët e stafit, varësisht nga përkatësia e tyre organizative dhe anëtarësia në Shtyllë, gjithashtu ka ndryshuar edhe ndërmjet departamenteve. Sipas drejtuesve të anketuar në pyetësorin me shkrim, 55 (88.7%) besojnë se departamentet e tyre “akordojnë hapësirë të zyrës, paisje dhe furnizime si dhe resurse të tjera reciprokisht për punëtorët vendas dhe ndërkombëtarë,”përderisa katër (6.5%) nuk pajtohen, dhe tre (4.8%) nuk janë përgjigjur në pyetje.”⁸⁴ Disa departamente mbajnë të përbashkëta resurset e tyre vepruese të zyrës dhe i shpërndajnë ato punëtorëve sipas nevojës. Të tjerët në mënyrë strikte ndajnë të gjitha paisjet e

tensionet etnike në vitet e para të viteve 1990, Jugosllavia ishte njëzet vite pas Europës Perendimore me implementimin e saj të teorive të tregut ekonomik të lirë. Për këtë arsye ka pak gjasa që ekonomistët Kosovar të arsimuar nën sistemin univesitar të Jugosllavisë të kenë njohuri mbi konceptet moderne të ekonomisë.

⁸¹ Nga intervista me punëtorët e BKK-së në Departamentin Postës dhe Telekomit të 12 Prillit 2001.

⁸² Shtojca 1, 3.10.

⁸³ Sidoqoftë, sipas rregullorës së UNMIK/Reg/2000/12 të 14 Marsit 2000, paragrafi 2.1 “Departamenti mund ti bëj rekomandime politike Këshillit të Përkohshëm Administrativ nëpërmjet Zavendës Përfaqësuesit Special të Sekretarit Gjeneral për Administratën Civile në lidhje me , *ndër të tjera*: (a) Një strategji të përgjithshme për zhvillimin e një shërbimi publik jo-diskriminues, profesional, etnik, efektiv, transparent dhe të përgjegjshëm në Kosovë.” Në artikullin 2.2(k), Departamenti i Shërbimeve Publike do të “Përcaktojë standardet e teknologjisë informative për shërbimin publik dhe do të zhvillojë dhe mirëmbajë sistemet e përbashkëta të infrastrukturës së teknologjisë informative.”

⁸⁴ Shtojca 2, 3.8(a).

zyrës, inventarin dhe furnizimet, duke akorduar vetëm atë që furnizohet nga BKK-ja për punëtorët e BKK-së.⁸⁵

Pabarazitë më të zakonshme ndërmjet punëtorëve të BKK-së dhe atyre ndërkombëtarë të dëshmuara nga DQDSHC-ja përfshijnë refuzimin e aplikacionit të stafit të BKK-së për Lotus Notes dhe sisteme të tjera përkrahëse të rrjeteve të komunikimit që janë kompatible për tërë departamentin dhe stafin. Vlen të përmendet mungesa e vazhdueshme rrjetit të kompjuterizuar të komunikimit për të përkrahur shërbimin civil në nivel qendror. Të gjitha organizatat udhëheqëse të shtyllave i kanë selitë e tyre në vendet ku teknologjia informative e ka vërtetuar të jetë shpenzimi më efektiv në përmirësimin e efikasitetit në punë. Hardveri kompjuterik dhe mjetet tjera të rrjetit të punës kanë qenë operative në shumicën e departamenteve të SPPA-së gjatë 18 muajve të kaluar.⁸⁶

Vonimi i instalimit të softverit standard dhe bartjes së ekspertizës gjegjëse të nevojshme për të ndërtuar sistemet e rëndësishme për tërë departamentin në shërbimin civil (komunikimin, orarin, planifikimin dhe monitorimin) është një mundësi e humbur. Stafi ndërkombëtar i cili ka njohuri të thellë në këtë lloj të sistemeve është redukuar. Njohuria teknike e shumicës së stafit të BKK-së meriton investimet dhe shpërndarjen e përnjëhershme të teknologjisë informative për të avancuar efektivitetin e administratës së shërbimit civil. Kjo do të ngriste në maksimum efikasitetin punues të stafit ndërkombëtar i cili është ofruar nga organizatat udhëheqëse të shtyllave me interes për të bartur ekspertizën dhe për asistencë në ndërtimin e aftësive për strukturat profesionale të shërbimit civil në Kosovë.

Poashtu mungon qasja në komunikimin me telefon, pasi që shumicës së stafit të BKK-së iu janë refuzuar kërkesat për kodin personal i cili është i nevojshëm për të bërë thirrje zyrtare në telefonat mobil të Alkatelit dhe si dhe jashtë vendit. Çështjet e tilla të akordimit administrativ mund të përmirësohen lehtë me udhëheqjen e strategjisë së mire të stafit që vendos përgjegjësinë e punëtorëve të BKK-së për resurse, më mirë se sa t'ju imponohet matura.

Përveç kësaj, polisat e sigurimit të automjeteve të cilat ndalojnë punëtorët e BKK-së që të vozisin automjetet zyrtare të ofruara nga organizatat udhëheqëse të shtyllave të cilat i mbikëqyrin ata, mund të jetë më e vështirë për tu zgjidhur. Sipas disa departamenteve ku punëtorëve kosovarë të cilave ju nevojitet të punojnë jashtë Prishtinës, shumica e organizatave ndërkombëtare, përfshirë BE-në, OSBE-në, dhe KB-në kanë polisa të sigurimit të cilat mbulojnë vozitësit vetëm nëse janë punëtorë të organizatës së siguruar.⁸⁷ Sidoqoftë, siguri i cili mbulon detyrimet e vozitësit të veturave të blera nën BKK-ë është në dispozicion, përderisa vozitësi të mund të vërtetojë se zyrtarisht punon në departamentin i cili ka bërë atë sigurim.

Pengesat në produktivitetin e punëtorëve. Sipas drejtuesve në Departamentin e Rindërtimit të SPPA-së, arsyet pse disa punëtorë të financuar nga BKK-ja mund të duket të jenë më pak produktiv se sa bashkëpunëtorët e tyre ndërkombëtarë mund të jetë e ndërlidhur drejtëpërdrejtë me vështirësitë konkrete për t'ju qasur resurseve adekuate. Këta drejtues theksuan se gjatë kohës,

⁸⁵ DQDSHC kupton se mbajtja e përbashkët e resurseve nga ana e departamentit dhe shpërndarja tek të gjithë punëtorët sipas nevojës është strategjia e ndarjes së resurseve e aprovuar nga administrata më e lartë e UNMIK-ut.

⁸⁶ Përderisa stafi i organizatave udhëheqëse të shtyllave ka qasje në sistemin e intranetit për të gjitha këto detyra, stafi i BKK-së nuk e ka këtë. Stafi i BKK-së me qasje bazike në internet mund të përdor e-mailin e vendosir në ëeb-faqe dhe qasja bazike në internet mund të paraqitet të ofrojë zëvendësim funksional edhe pse primitiv për një sistem të vërtetë të intranetit. Sidoqoftë, shumica e serverëve pa pagesë kanë një kufizim strict të kujtesës dhe papërshtatshmëri për bashkangjitjet që janë të pamjaftueshme për volum profesional të dokumenteve. Përveç kësaj, këta serverë zakonisht shkaktojnë vonesa të paparashikueshme, refuzojnë porosi postale dhe bashkangjitje; dhe nuk i përkrahin porositë multilinguale, postat grupe, oraret e përbashkëta ose arkivat e dokumenteve.

⁸⁷ Shtojca 2, 3.8(b).

produktiviteti i reduktuar stafit të BKK-së për shkak të kushteve kufizuese të punës në krahasim me produktivitetin normal të stafit ndërkombëtar që ka në dispozicion të gjitha resurset mund të ketë ndikim negativ në perceptimin e drejtuesit për kompetencat e stafit të BKK-së. Më në fund, kjo ndarje e pabarabartë e resurseve mund të shpie në krijimin e diskriminimit të pa nevojshëm ndërmjet personelit të BKK-së dhe atij ndërkombëtarë që nuk do të shfaqej nën kushte më të barabarta të punës. Për shembull, kur një punëtor ndërkombëtar mund të shfrytëzoj telefonin e zyrës me kod personal për të kontaktuar ndonjë zyrtarë komunal në telefonin e tij apo saj Alkatel, punëtori i BKK-së, i cili nuk ka kod personal, duhet të shkojë në këmbë për ta gjetur zyrtarin. Pra, punëtorit të BKK-së i nevojitet më shumë kohë për të kryer të njejtën detyrë.⁸⁸

Analiza të përfitimit në shpenzime në lidhjen me alokimeve të pabarabarta të resurseve dhe produktivitetit të shërbimit civil janë jashtë sferës së këtij anketimi. Sidoqoftë, mund të pritët që reduktimi i produktivitetit të stafit të BKK-së i lidhur ky me mungesën e qasjes në komunikimin e kompjuterizuar, telefon, transport si dhe në resurse të tjera në vend të punës është i rëndësishëm; dhe do të vazhdojë të jetë deri sa të përmirësohet situata. Me disa përjashtime, bashkëudhëheqësit dhe drejtuesit vërejtën se krijimi i paqëllimshëm i dy ose më shumë sistemeve paralele të menagjimit të resurseve ka shkaktuar më shumë vështirësi administrative për tërë stafin sesa që është e domosdoshme apo e këshillueshme. Sipas diskutimeve me punëtorët e BKK-së, shumica e departamenteve të SPPA-së janë duke bërë punën më të mirë që është e mundshme me resurset të cilat u janë dhënë atyre, pa marrë parasysh kufizimet e shkaktuara nga ndarjet në buxhet dhe resurse.

Pengesat gjuhësore. Në të gjitha departamentet punëtorët e BKK-së dhe drejtuesit e tyre janë ankuar për nivelin e pengesave në komunikim për shkak të mungesës së gjuhës së përbashkët si dhe për shkak të përkrahjes së pamjaftueshme me përkthyes. Sipas tyre, produktiviteti vuan mjaft shumë kur barrierat gjuhësore pengojnë gjatë bashkëveprimit të paplanifikuar por të duhur ndërmjet bashkëpunëtorëve, mbikqyrësve dhe bashkëkryesuesve. Në këto raste, barrierat në komunikim pengojnë edhe në punët më të zakonshme të ditës. Nga punëtorët e BKK-së, boshnjakët, serbët dhe turqit, të cilët nuk flasin gjuhën angleze dhe aftësitë e të cilëve në gjuhën shqipe janë në nivelin e rrjedhshmërisë së gjuhës amtare, vuajnë më së tepërmi nga barrierat e gjuhës.⁸⁹

Punëtorët e BKK-së në diskutime me DQDSHC, kanë vërejtur një kurs diskriminues në kriteret e të zgjedhurit, e i cili bën ndarjen e punëtorëve kosovarë të cilët punojnë në të njëjtin departament, e ndonjëherë edhe në të njëjtat pozita, sipas agjencionit i cili paguan pagën e tyre. Kriteret i tillë segregues i të zgjedhurit iu mundëson punëtorëve vendas të përkrahur nga disa nga organizatat udhëheqëse të shtyllave që të ndjekin kurset të gjuhës angleze për të përmirësuar aftësitë e tyre të gjuhës, përderisa në të njejtën kohë diskualifikon punëtorët e BKK-së nga mundësitë e njëjta për trajnim.⁹⁰ Nëse kjo është e vërtetë, atëherë modeli i SPPA-së mund që pa qëllim të promovoj pabarazi në mundësitë për trajnim ndërmjet punëtorëve me kualifikim të ngjashëm.

D. Trajnimi, promovimi dhe mbajtja e punëtorëve.

Mundësitë për trajnim dhe kriteret e zgjedhjes. Sipas artikullit 3.3.2 të Projekt Ligjit Bazë të Shërbimeve civile, “Trajnimi është e drejtë dhe obligim për shërbyesit civil.”⁹¹ Nga 410 punëtorët e

⁸⁸ Nga intervista me drejtuesit në Departamentin e Rindërtimit më 13 Prill 2001.

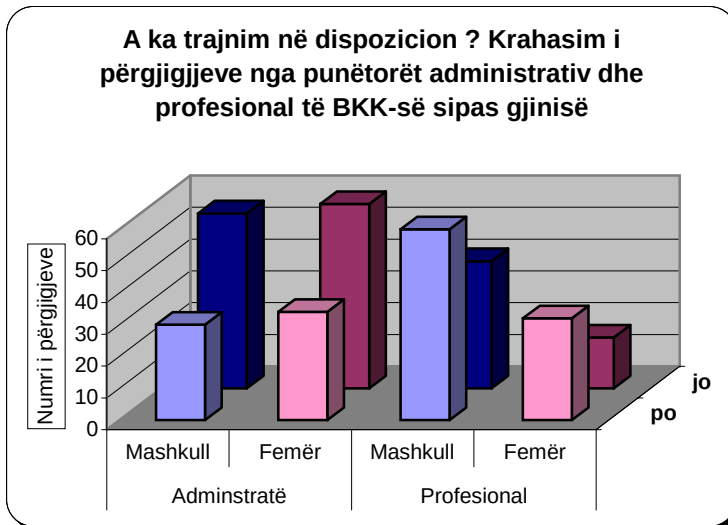
⁸⁹ Nga intervista me bashkryesuesit më 26 Mars 2001 në Departamentin e Punës dhe Punësimit, dhe memorandumit të Përkthimit të Dokumeteve të 14 Majit 2001 të Departamentit të Bujqësisë, Pylltarsë dhe Zhvillimit Rural.

⁹⁰ Nga intervista me drejtuesit e Departamentit të Arsimit më 25 Maj 2001.

⁹¹ Ligji Bazë i Shërbimit Civil, Projekt Rregullorja e 26 shtatorit të vitit 2001, paragrafi 10.

anketuar të BKK-së, 180 (43.9%) kanë raportuar se trajnimi është në dispozicion, 197 (48%) kanë raportuar se trajnimi *nuk* është në dispozicion, dhe 33 (8.1%) nuk kanë ditur ose nuk janë përgjigjur në pyetje.⁹² Kur janë pyetur mbi kriteret e zgjedhjes së punëtorëve për trajnim, 191 (46.5%) kanë raportuar “nevoja për aftësi të reja,” 14 (3.4%) kanë shprehur “interesim mbi temën” apo “rangimi më i lartë,” dhe shtatë (1.7%) kanë thënë “dëshira për të udhëtuar,” përdorë 174 (42.4%) fare nuk janë përgjigjur në pyetje.⁹³

Sipas drejtuesve, 53 (85.5%) kanë deklaruar se trajnimi është në dispozicion, katër (6.5%) kanë thënë se trajnimi *nuk* është në dispozicion, dhe pesë (8.1%) nuk janë përgjigjur apo nuk kanë ditur.⁹⁴ Kur janë pyetur se “A ekziston ndonjë politikë mbi atë se si punëtorët zgjedhen për të vijuar trajnimin,” 29 (46.8%) të drejtuesve janë përgjigjur “jo,” përdorë 16 (25.8%) janë përgjigjur “po,” dhe 17 (27.4%) ose nuk janë përgjigjur ose nuk kanë ditur.⁹⁵



Kriteret e promovimit dhe të zgjedhjes. Sipas Projekt Ligjit Bazë të Shërbimeve Publike, nuk ka dispozita, procedura apo kriteret të posaqme për avancimin e stafit të shërbimit civil përveç për pozitat e larta të shërbimit civil (kryesuesit e departamenteve). Paragrafi 7 i referohet vetëm kriterëve seleksionues gjatë “hyrjes” në shërbim. Përveç kësaj, është edhe pjesa e përgjithshme mbi ecurinë, caktimin dhe lëvizshmërinë në karrierë e cila cek se shërbysit civil “duhet të caktohen në poste pas shqyrtimit të drejtë dhe objektiv të përshtatshmërisë së tyre për plotësimin dhe kryerjen e detyrës.”⁹⁶

Nga 410 punëtorë të anketuar të BKK-së mbi atë se a janë apo nuk janë në dispozicion avancimet, 229 (55.9%) janë përgjigjur pozitivisht, përdorë 58 (14.1%) kanë dhënë përgjigje negative dhe 123 (30.0%) nuk janë përgjigjur apo nuk kanë ditur.⁹⁷ Nga këta punëtorë të anketuar, shumica kanë identifikuar procesin e kriterëve të zgjedhjes së orientuar drejt dispozitave të rasteve të barabarta përfshirë “meritën” 202 (48.7%), dhe “përvojën” tetë (1.9%).⁹⁸ Të tjerët kanë përmendur kriteret të

⁹² Shtojca 1, 3.1(a). Shiqo Shtojcën 1, 3.1(b) për një listë të llojeve të trajnimeve që janë në dispozicion.

⁹³ Shtojca 1, 3.2.

⁹⁴ Shtojca 2, 3.1.

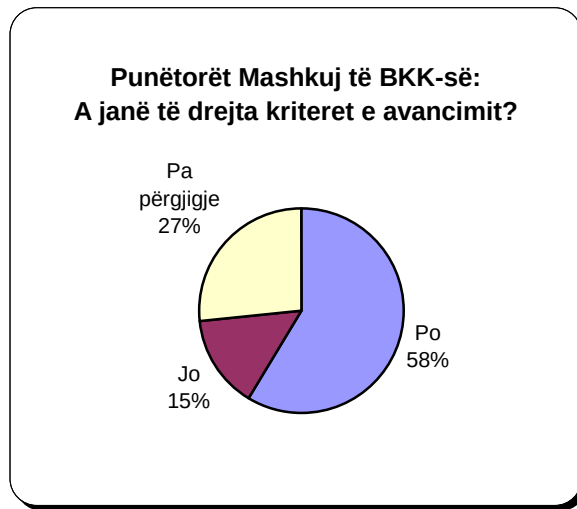
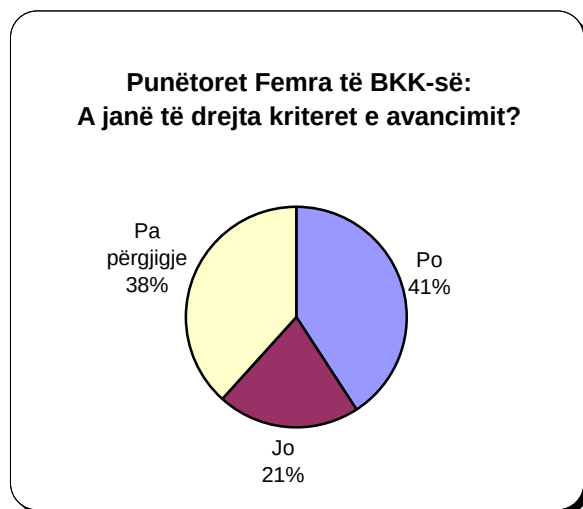
⁹⁵ Shtojca 2, 3.2.

⁹⁶ Ligji Bazë i Shërbimeve Publike, Projekt Ligji i 26 shtatorit të vitit 2001, paragrafet 3.4.1 dhe 3.4.2.

⁹⁷ Shtojca 1, 3.12(a).

⁹⁸ Duke marrur parasysh se emërimet e bashkëkryesuesve të SPPA-së fillimisht janë bazuar në anëtarësinë në parti politike apo pavarësinë nga strukturat partiake, emërimet dhe avancimet e stafit të emëruar në bazë të përkatësisë partiake janë të parashikueshme të bazohen në “përkrahjen për partinë”. Sidoqoftë, kufinj të qartë duhet të vendosen për të dalluar ndërmjet emërimeve politike dhe punëtorëve profesional civil. Pa kufinj të tillë, punëtorët profesional civil të BKK-së, të cilët nuk kanë përkatësi në parti politike janë të disavantazhuar në mënyrë jo të drejtë dhe jo të ligjshme. Sipas Projekt Ligjit të Shërbimit Civil të 26 shtatorit të vitit 2001, paragrafi 4.1(b) i cili parasheh parimet drejtuese të shërbimit civil, “Shërbimi do të drejtohet nga parimet në vijim: Neutraliteti politik;

avancimit që nuk janë në përputhshmëri me politikat dhe praktikat standarde të mundësisë së barabartë siç janë “lidhjet personale” 36 (8.5%), “gjendja familjare” pesë (1.2%), “përkrahje ndaj partisë politike” dy (0.5%). Të tjerët, 167 (37.6%), ose fare nuk janë përgjigjur ose nuk kanë ditur. Kur janë pyetur, “a mendoni që këto kriteret janë të drejta?” 207 (50.5%) punëtorë të BKK-së janë përgjigjur “po,” 70 (17.1%) kanë thënë “jo” dhe 133 (32.4%) nuk janë përgjigjur në pyetje.⁹⁹



Sipas përgjigjeve të 62 drejtuesve, 46 (74.2%) janë përgjigjur se avancimet janë të mundshme në departamentet e tyre, përderisa gjashtë (9.7%) nuk janë pajtuar dhe dhjetë (16.1%) nuk janë përgjigjur apo nuk kanë ditur.¹⁰⁰ Drejtuesit i janë përgjigjur pyetjes mbi kriteret e avancimit: 36 (58.1%) kanë përmendur meritën, tetë (12.9%) kanë përmendur vitet e kaluara në punë, dhe 18 (29.0%) nuk janë përgjigjur.¹⁰¹ Por, kur janë pyetur se a ekziston ndonjë politikë e shkruar mbi promovimet, 35 (56.5%) menaxherë janë përgjigjur “jo,” tetë (12.9%) kanë thënë “po” dhe 19 (30.6%) nuk janë përgjigjur apo nuk kanë ditur.¹⁰² Nga të gjithë drejtuesit e pyetur se “A ekziston ndonjë politikë e shkruar, a është në dispozicion për të gjithë punëtorët dhe a i jepet punëtorëve të rinj kur ata punësohen?” diku rreth gjashtë (9.7%) janë përgjigjur “po,” 12 (19.4%) janë përgjigjur “jo,” dhe 44 (71.0%) nuk janë përgjigjur apo nuk kanë ditur.¹⁰³

Mbajtja e punëtorëve. Duke marrë parasysh intensitetin e kohës dhe punës të procesit të rekrutimit të BKK-së, mbajtja e punëtorëve është komponent e rëndësishme e mirëmbajtjes së një shërbimi civil i cili është sa më i dobishëm dhe i informuar mirë. Sipas 410 punëtorëve të anketuar të BKK-së, nga 146 (35.6%) të cilët kanë ditur për kolegët të cilët kanë dhënë dorëheqje nga postet e tyre, 110 kanë ditur shkakun pse kolegët e tyre kanë dhënë dorëheqje.¹⁰⁴ Nga 410 punëtorët e anketuar, shumica kanë ditur më shumë se një arsye, për shembull 114 (23.4%) kanë raportuar se kolegu(et) e tyre kanë dhënë dorëheqje për shkak se në BKK-ë “paga ishte tejte e ulët,” përderisa të tjerët 57 (11.7%) kanë përmendur “ofertë më të mirë pune”, 44 (9.0%) kanë thënë “mbarimi i kontratës,” 23

shërbimi lojal ndaj institucioneve të qeverisë pa frikë dhe favorizim, dhe pa marrë parasysh këndvështrimet apo përkatësitë politike.”

⁹⁹ Shtojca 1, 3.13.

¹⁰⁰ Shtojca 2, 3.12(a).

¹⁰¹ Shtojca 2, 3.12(b).

¹⁰² Shtojca 2, 3.12(c).

¹⁰³ Shtojca 2, 3.12(d).

¹⁰⁴ Shtojca 1, 3.14 dhe 3.15.

(4.7%) kanë thënë “i është kthyer studimeve,”. “Përgjegjësitë familjare” janë përmendur nga 12 (2.5%), “Problemet e transportimit” nga 18 (3.7%), përderisa ata të cilët nuk kanë ditur apo nuk janë përgjigjur në pyetje përbëjnë 220 (45.1%).¹⁰⁵

Sipas drejtuesve, 37 (59.7%) kanë qenë në dijeni për punëtorët të cilët kanë dhënë dorëheqje nga vendi i punës, përderisa 20 (32.3%) nuk kanë qenë në dijeni, dhe pesë (8.1%) nuk janë përgjigjur.¹⁰⁶ Shumë drejtues, 28 (45.2%) gjithashtu kanë ditur arsyen pse punëtorët kanë dhënë dorëheqje, përderisa 12 (19.4%) nuk kanë ditur dhe 22 (35.5%) nuk janë përgjigjur në pyetje.¹⁰⁷ Drejtuesit rikujtuan arsyet pse punëtori(ët) ka(në) dhënë dorëheqje: “Ofertë më e mirë pune” 16 (25.8%), “Mbarimi i kontratës” dhjetë (16.1%), “Paga tejet e ulët” katër (6.5%), “I është kthyer studimeve” katër (6.5%), “Përgjegjësi familjare” 3 (4.8%) dhe “problemet e transportimit” dy (3.2%). Nga 62 drejtues, 23 (37.1%) nuk janë përgjigjur në këtë pyetje.¹⁰⁸

E. Ambienti i punës

Janë të rëndësishme ligjet e qëndrueshme antidiskriminuese dhe mekanizmat zbatues të tyre për të gjitha ambientet e punës, përfshirë shërbimin civil. Nevoja për administrim të KB-së këtu nuk do të ishte ngritur asnjëherë nëse një legjislacion i tillë do të kishte qenë transparent në mënyrë adekuate dhe të ishte zbatuar në mënyrë të drejtë nga qeveritë e mëparshme. Rregullorja e parë e UNMIK-ut 1999/1, e miratuar në korrik të 1999, siguron një dispozitë të antidiskriminimit që teknikisht kërkon për tu respektuar nga të gjithë shërbyesit civil në Kosovë. “Të gjithë personat që marrin përsipër detyra publike ose mbajnë funksione publike në Kosovë, gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre duhet t’i respektojnë standardet e pranuar ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe të mos diskriminojnë asnjë person për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, bindjes politike ose bindjeve të tjera, origjinës kombëtare, etnike apo sociale, shoqërimit me një komunitet kombëtar, pasurisë, lindjes ose të ndonjë statusi tjetër.”¹⁰⁹

Sidoqftë, Ligji Themelor i Punës siguron një definicion që është më përmbajtësor dhe në përputhshmëri më të mirë me standardet ndërkombëtare, pasi që përfshin gjendjen familjare, orientimin seksual dhe anëtarësimin në sindikatë.¹¹⁰ Sipas paragrafit 27, Ligji Themelor i Punës zëvendëson “cilëndo dispozitë të ligjit të aplikueshëm që nuk është në pajtueshmëri me të.” Në anën tjetër, Projekt Ligji i Shërbimit Civil definon dhe ndalon diskriminimin, “e drejtpërdrejtë apo jo të drejtpërdrejtë në bazë etnike, fetare, të vendbanimit, të gjinisë, të paaftësisë fizike ose për ndonjë arsye tjetër.”¹¹¹ Duhet që të arrihet pajtueshmëri mes këtyre ndryshimeve në terminologji në

¹⁰⁵ Shtojca 1, 3.16. Kjo shtojcë gjithashtu përmban në ndarje sipas gjinisë të arsyeve të dorëheqjes të kolegëve. Mashkujt duket të jetë më e mundshme të japin dorëheqje se sa femrat për arsyet në vijim: paga tejet e ulët, ofertë më të mirë pune, përgjegjësia familjare dhe problemet me transportin. Sidoqftë, femrat mund të japin dorëheqje më shpesh për tu kthyer në shkollë apo për shkak se kontrata(t) e tyre ka mbaruar.

¹⁰⁶ Shtojca 2, 3.13.

¹⁰⁷ Shtojca 2, 3.14.

¹⁰⁸ Shtojca 2, 3.15.

¹⁰⁹ Rregullorja e UNMIK-ut 1999/1 e 25 korrikut 1999, Paragrafi 2, Vëzhgimi i Standardeve të Pranuar Ndërkombëtarisht.

¹¹⁰ UNMIK/REG/2001/27 Mbi Ligjin Themelor të Punës në Kosovë definon diskriminimin në paragrafin 2.2 si: “çdo dallim, përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, orientimit seksual, gjuhës ose anëtarësisë sindikale e cila ka fuqinë e anulimit ose të dëmtimit të mundësive të barabarta ose trajtimit të punësimit në profesion.”

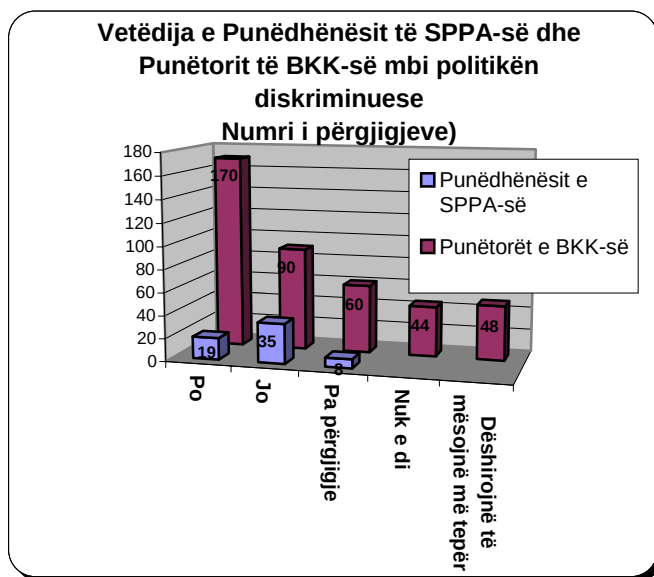
¹¹¹ Projekt Ligji i Shërbimit Civil i 26 shtatorit 2001, paragrafi 6.1.

mënyrë që të vendoset ligji i antidiskriminimit që është një, i qartë dhe aplikueshëm në të gjithë Kosovën.

Për më tej, mekanizmat për monitorim dhe zbatim do të ishin më efektiv nëse përpunohen në të gjitha ministratë dhe sektoret. Sidoqoftë, Ligji Themelor i Punës cek se shërbimi civil nuk do të qeveriset nga Ligji Themelor i Punës,¹¹² përderisa Projekt Ligji për Shërbimin Civil thotë se “Ministria e Shërbimeve Publike duhet të nxjerr udhëzimet që drejtojnë rekrutimin dhe punësimin e shërbyesve civil.”¹¹³ Në këtë mënyrë, Projekt Ligji për Shërbimin Civil i jep të mandatin ligjor të veçantë për qeverisjen e shërbimit civil një Ministrie në degën ekzekutive të qeverisë. Kjo dispozitë nuk është në pajtueshmëri me degën legislative të obligimeve ligjore të qeverisë për t’u marrë me dispozitat diskriminuese në ligj si dhe është edhe në mospajtueshmëri me degën gjyqësore të përgjegjësisë së qeverisë për të zbatuar ligjet e miratuara nga legjislatura.

Politika diskriminuese krahasuar me praktikën.

Rregulloret antidiskriminuese që janë të aplikueshme në shërbimin civil, cialtdo qofshin ato, mund të jenë efektive në vendin e punës vetëm nëse shërbyesit civil janë në dijeni për to. Punëtorët e BKK-së janë anketuar rreth dijenisë së tyre për veprimet në vendin e punës që ndalon diskriminimin në baza etnike, racore, ngjyreje, fetare, besimeve, gjykimave, moshës, paaftësisë, gjini, përkatësisë gjinore, gjendjes martesore, origjinës fshatare/qytetare apo asaj nacionale ose aspektet tjera të statusit personal. Nga 410 punëtorëve të anketuar, 170 (41.3%) ishin në dijeni të politikës anti diskriminuese, 90 (21.8%) kanë cekur se se nuk kanë qenë në dijeni të veprimeve të tilla, 44 (10.7%) nuk e kanë ditur, dhe 60 (14.6%) nuk janë përgjigjur në këtë pyetje. 48 (11.7%) kanë shtuar se janë të interesuar për të mësuar më shumë për këto veprime.”¹¹⁴



Kur janë pyetur “nëse janë të mendimit se një pjesë e caktuar e njerëzve janë të favorizuar në vendin e punës”, 67 (16.3%) punëtorë të BKK-së janë përgjigjur “pozitivisht”, 200 (48.8%) janë përgjigjur “negativisht” dhe 143 (34.9%) nuk janë përgjigjur fare.¹¹⁵ Kur janë pyetur “cilat janë ato grupe” 49 (73.1%) nuk janë përgjigjur, 13 (19.4) kanë thënë “të tjerët”, 3 (4.5%) kanë thënë se ata janë “ndërkombëtarët,” gjersa njeri (1.5%) ka thënë “serbët” dhe një tjetër (1.5%) ka thënë se janë “femrat.”¹¹⁶ Në pyetjen vijuese, “Pse mendoni se janë të favorizuar dhe si janë të favorizuar?” tetë përgjigje është dukur të identifikojnë ndërkombëtarët, gjashtë kanë përmendur pagat dhe dy kanë përmendur paisjet apo automjetet.¹¹⁷

¹¹² UNMIK/REG/2001/27 Mbi Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, paragrafi 1.

¹¹³ Projekt Ligji i Shërbimit Civil i 26 shtatorit 2001, paragrafi 6.1.

¹¹⁴ Shtojca 1, 3.7(a). Shtesë ndaj kësaj, Shtojca 1, 3.7(b) përmban një listë të përshkrimeve të politikës diskriminuese të ofruar nga punëtorët e BKK-së.

¹¹⁵ Shtojca 1, 3.7(c).

¹¹⁶ Shtojca 1, 3.7(d).

¹¹⁷ Shtojca 1, 3.7(e).

Nga 62 drejtues të pyetur se a ekzistojnë politika të punës në lidhje me a) diskriminimin, b) ngacmimin seksual, dhe c) adaptimet për personat me të meta, vetëm 19 (30.6%), dhjetë (16.1%) dhe dy (3.2%) janë përgjigjur pozitivisht.¹¹⁸ Kur janë pyetur se a u janë ofruar këto tri politika të punës të gjithë punëtorëve, bile edhe më pak drejtues 18 (29.0%), tetë (12.9%) dhe dy (3.2%) janë përgjigjur pozitivisht.¹¹⁹

Sjelljet e dyshimta dhe zgjedhja e ankesave. Pyetëtori shtron pyetjen për punëtorët e BKK-së “nëse ata ndihen të pasigurtë, jo të qetë ose të kërcënuar në vendin e punës?” Pjesa e madhe, 350 (85.3%) u përgjegjen me “jo”, 33 (8.0%) nuk u përgjegjen dhe një se nuk e di. Sidoqoftë, nga 26 punëtorë të BKK-së (6.3%) që u përgjegjen me “po”, 24 (5.8%) janë shqipëtar, 21 (5.1%) janë mashkuj, 14 (3.4%) janë profesionalist.¹²⁰ Pyetja në vijim “nëse kolegët dhe mbikëqyrësit komentojnë apo angazhohen për një sjellje që ju bën të mos ndihen të qetë në punë”, ishte qëllim i përpiluesve të anketës për identifikimin e burimit të shqetësimit. Vetëm 41 (10%) të punëtorëve të BKK-së të anketuar fillimisht janë përgjigjur pozitivisht për përjetimin e shqetësimit në punë si rezultat i komenteve dhe sjelljeve nga kolegët dhe/apo mbikëqyrësit. Në pyetjen nëse i kanë raportuar sjelljet e tilla të kolegëve dhe/ose mbikëqyrësve, pesë puëtorë shtesë e sollën në 46 (11.2%) numrin e përgjithshëm të punëtorëve që i kanë.¹²¹

Për të mbledhur më shumë detaje mbi ankesat në vendin e punës, një numër i pyetjeve të anketës i pyetën punëtorët nëse a) e kanë paraqitur sjelljen, pastaj b) ishin të kënaqur me përgjigjen e mbikëqyrësit.¹²² Ndonëse në fillim të serisë së pyetjeve vetëm 10% u përgjigjën se kanë përjetuar probleme në punë që i kanë “shqetësuar”, kah fundi i serisë së pyetjeve numri i të anketuarëve është dyfishuar në rreth 20%.¹²³ Gjashtë punëtorë të tjerë kanë pasur çështje të cilat nuk i kanë raportuar tek mbikëqyrësit e tyre meqenëse “nuk kanë dashur të bëjnë probleme” ose duket se nuk kanë besuar se mbikëqyrësit e tyre do të ishin të interesuar në brengat e tyre.¹²⁴

Projekt Ligji për Shërbimet Civile siguron “veprimet disiplinore për tu marrë ndaj shërbyesve civil të cilët bëjnë shkelje të Kodit [të mirësjelljes] apo standardeve të dhëna në udhëzime [në paragrafin 6].”¹²⁵ Përveç kësaj, i njëjti ligj themelon një Bord të Pavarur Mbikëqyrës “për të dëgjuar dhe përcaktuar kërkesat e shërbyesve civil individual apo të aplikantëve për pozitë në shërbim.”¹²⁶ Sidoqoftë, ky projekt Ligj për Shërbime Publike nuk përmban dispozita që kërkojnë nga çdo autoritet punësues të siguroj mekanizma të brendshëm për vetëmonitorim, procedura të posaçme

¹¹⁸ Shtojca 2, 3.4(a), 3.3(a) dhe 3.5(a).

¹¹⁹ Shtojca 2, 3.4(b), 3.3(b) dhe 3.5(b).

¹²⁰ Shtojca 1, 3.3.

¹²¹ Shtojca 1, 3.4(c).

¹²² Shtojca 1, 3.5(a).

¹²³ Si rrjedhim, prej 410 punëtorëve, 69 (16.8%) kanë pasur përvojë të komenteve apo sjelljeve të papërshtatshme, e kanë ngritur këtë çështje tek mbikëqyrësi dhe kanë qenë të kënaqur me përgjigjen e punëdhënësit. Sidoqoftë, kur janë pyetur nëse problemi është rregulluar, 45 (10.9%) u përgjigjën “po” dhe 38 (9.3%) u përgjigjën “jo.” Shtojca 1, 3.5(c). Përveç kësaj, Shtojca 1, 3.5(b) i rendit arsyet pse punëtorët nuk kanë qenë të kënaqur me përgjigjen e mbikëqyrësit.

¹²⁴ Shtojca 1, 3.6.

¹²⁵ Projekt Ligji i Shërbimit Civil i 26 shtatorit 2001, paragrafi 12.

¹²⁶ Projekt Ligji i Shërbimit Civil i 26 shtatorit 2001, paragrafi 14.2(c).

për të bërë ankesën, hetimin e ankesave apo ndërmjetësimin gjatë marrjes me sjelljet diskriminuese në shërbimin civil.

Fleksibiliteti i orarit. Sipas 214 (52.2 %) të punëtorëve të BKK-së, orari tipik i punës është nga 8:30 deri 17:30, Veç kësaj 136 (33.2%) kanë raportuar orar “tjetër” pune dhe 188 (45.9%) kanë cekur se orari fleksibil i punës është i mundur. Shumica e drejtuesve 54 (87.1%) pajtohen se orari tipik i orëve të punës është nga 8:30 deri 17:30 dhe 48 (77.4%) pajtohen t’i mundësojnë punëtorëve që të punojnë me orar fleksibl në rastet kur është e mundur.¹²⁷ Sidoqoftë, kur drejtuesit janë pyetur nëse “ata i lejojnë punëtorëve të marrin ditë të lirë për festa religjioze që nuk janë të përcaktuara si “festa zyrtare,” 40 (64.5%) janë përgjigjur pozitivisht, ndonëse vetëm 28 (45.2%) kanë cekur se “punëtorët janë në dijeni për këtë.”¹²⁸

Planet e Departamenteve për transferimin e përgjegjësi dhe autorizimeve stafit vendor. Drejtuesit janë pyetur sa vijon: “Rezoluta e Kombeve të Bashkuara ofron ‘administrim kalimtar gjersa të themelojë dhe të parasheh zhvillimin e institutive vetëqeverisëse demokratike për të siguruar kushte për një jetë të qetë dhe normale për të gjithë banorët e Kosovës.’ Duke ditur se prezenca e ndërkombëtarëve në SPPA ka pasur për qëllim ofrimin e këshillimit ndihmës në ndërtimin e kapaciteteve të aftësisë dhe trajnimit të aftësive për zhvillimin e vetëqeverisjes në Kosovë, a ka departamenti juaj një plan apo strategji për transformimin e përgjegjësi dhe autorizimeve tek stafi vendor”? Në këtë përgjigje, 40 (64.5%) të drejtuesve kanë dhënë përgjigje pozitive gjersa 10 (16.1%) nuk u pajtuan dhe 12 (19.4%) nuk u përgjegjën në pyetje.¹²⁹

¹²⁷ Shtojca 2, 3.16 dhe 3.17.

¹²⁸ Shtojca 2, 3.6(a) dhe 3.6(b).

¹²⁹ Shtojca 2, 3.9(a). Shiqo shtojcën 2, 3.9(b) për një listë të planeve të përshkrimeve të transferimit të ofruar nga punëtorët.