



KU JANË INSPEKTORËT “E PREMTUAR” TË PUNËS

Maj 2023, Prishtinë





Instituti Demokratik i Kosovës është degë e
Transparency International për Kosovë

Misioni i KDI-së është mbështetja e
zhvillimit të demokracisë pjesëmarrëse
dhe luftës kundër korrupsion përmes
promovimit të transparencës,
llogaridhënies dhe integritetit në të
gjitha nivelet dhe sektorët e shoqërisë

COPYRIGHT © 2023. Kosova Democratic Institute (KDI).

Instituti Demokratik i Kosovës i ka të gjitha të drejtat të rezervuara dhe asnjë pjesë e këtij botimi nuk lejohet të riprodhohet ose të transmetohen në çfarëdo forme, mekanike apo elektronike, përfshirë fotokopjimin ose çdo sistem tjetër të ruajtjes dhe nxjerrjes së materialeve, pa lejen me shkrim të botuesit. Publikimi mund të riprodhohet ose të transmetohet vetëm nëse përdoret për qëllime jokomerciale. Kurdo dhe kushdo që përdorë citate a materiale të ndryshme të këtij botimi, është i obliguar ta bëjë të qartë burimin nga do t'i ketë marrë ato citate ose materialeve që përdoren.

Për çdo vlerësim, vërejtje, kritikë apo sugjerim, luteni të na kontaktoni përmes mundësive të ofruara më poshtë:

Adresa: Rr. Bajram Kelmendi, Nr. 239,
10 000, Prishtinë, Kosovë.
Tel: +383 (0) 38 248 038
E-mail: info@kdi-kosova.org
Ueb: www.kdi-kosova.org

LAutor: **Albesa Humolli**
Gzime Hashani

Layout and design: **envinion**

PËRMBAJTJA

07

HYRJE

08

METODOLOGJIA

09

PSE NUK PO REKRUTOHEN
INSPEKTORËT E RINJ TË PUNËS?

12

SI ËSHTË I RREGULLUAR
PROCESI I REKRUTIMIT NË
ADMINSTRATËN PUBLIKE?

14

CILAT JANË SFIDAT NË
REKRUTIMIN E INSPEKTORËVE
TË PUNËS?

21

REKOMANDIME



LISTA E SHKURTESAVE DHE AKRONIMEVE

DMZP

Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik

IP

Inspektorati i Punës

KDI

Instituti Demokratik i Kosovës

LZP

Ligji për Zyrtarët Publik

MASHT

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit

MFPT

Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve

MPBAP

Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike

Rregullorja për klasifikimin e vendeve të punës

Rregullorja (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil

Rregullorja për pranimin dhe karrierën

Rregullorja (QRK) Nr. 16/2020 për Pranimin dhe Karrierën në Shërbimin Civil të Republikës Së Kosovës

SIMBNJ

Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore

ShCK

Shërbimin Civil i Kosovës



HYRJE

Nevoja ekzistenciale për të themeluar marrëdhënien e punës ka bërë që qytetarët shpeshherë të mos kenë mundësinë të jenë më kërkues në raport me të drejtat e tyre të punës ashtu siç janë të përcaktuara me ligj. Shkelje të shumta të cilat bëhen nga punëdhënësit, duke nisur nga puna pa kontratë, pagesa jo e rregullt e pagës, ndërprerja e njëanshme e marrëdhënies së punës, mos pagesa e kontributeve pensionale, privimi nga e drejta në pushim vjetor e mjekësor apo pushim të lehonisë mbesin evidente tash e sa vite.

Rastet e trajtuara nga KDI ndër vite që kanë për objekt shkeljet nga marrëdhënia e punës, shpërfaqin nevojën për monitorim me të mirë të zbatimit të ligjit të punës në Kosovë. KDI vlerëson se gjendja e krijuar dhe shkeljet nga marrëdhënia e punës mund të evitohen vetëm me fuqizimin dhe ngritjen e kapaciteteve të inspektoratit të Punës, si institucion përgjegjës në mbikëqyrjen e ligjit të punës.

KDI vlerëson se fuqizimi i Inspektoratit të punës mund të arrihet përmes ngritjes së kapaciteteve të këtij institucioni si dhe rritjes së numrit të inspektorëve, që do të ndihmonte në parandalimin e shkeljeve së të drejtave të punëtorëve, fataliteteve në vendin e punës dhe mbi të gjitha ndëshkimin e punëdhënësve të cilët shkelin apo neglizhojnë të drejtat e parapara me Ligjin e Punës.

Andaj, ky punim ka për qëllim të trajtoj çështjen e ngritjes së kapaciteteve të Inspektoratit të Punës në raport me mbikëqyrjen e ligjit të punës, përkatësisht çështjen e rekrutimit të inspektorëve të rinj të punës. Punim trajton sfidat me të cilat po përballen institucionet gjegjëse të përfshira në procesin e rekrutimit të inspektorëve të punës, si dhe ka për qëllim të hap diskutimet në lidhje me mos-veprimin e institucioneve kompetente në tejkalimin e këtyre sfidave sa i përket procedurave të rekrutimit të këtyre inspektorëve.

Ky punim shpërfaq sfidat aktuale me të cilat po përballen institucionet si në fazën e rekrutimit të brendshëm të inspektorëve, ashtu sikur edhe në fazën e rekrutimit të jashtëm. Gjetje kryesore të këtij punimi janë: mos-interesimi i shërbyesve civil aktual për të aplikuar për këtë pozitën e inspektorit të punës, mungesa e kategorizimit si grup pune e pozitës "inspektor i punës", mungesa e kapaciteteve të DMZP, mos funksionalizimi i Komisionin Kombëtar të Klasifikimit si dhe mungesa e komisionit shtetëror të pranimit. Tutje ky punim ofron rekomandime përkatëse për institucionet e përfshira në këtë proces në adresimin e sfidave të dala nga procesi i rekrutimit të inspektorëve të rinj të punës.



METODOLOGJIA

Për nevojat e këtij punimi diskutues, KDI ka kontaktuar me të gjithë akterët e përfshirë në procesin e rekrutimit të inspektorëve të punës.

Intervista të para-strukturuara janë zhvilluar me disa nga përfaqësuesit e institucionet duke përfshirë: Kryeinspektorin e inspektoratit të Punës - Hekuran Nikçi, Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik – Bislim Bislimi si dhe Kryetarin e Sindikatës së Pavarur të Sektorit Privat- Jusuf Azemi. Intervistat KDI i ka zhvilluar gjatë periudhës mars 2023.

Ndërsa përkundër insistimit të KDI-së dhe kërkesave të vazhdueshme për informata drejtuar Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, përfaqësues prej kësaj ministri nuk kanë qenë të gatshëm të përgjigjen në pyetjet e KDI-së.

Marrë parasysh kompleksitetin e kësaj teme, edhe ky hulumtim ka limitimet e tij. Limitimi kryesor i këtij punimi është mos-përgjigjja dhe jo-bashkëpunimi i Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike për të konfirmuar gjetjet dhe burimet e këtij punimi. Për më tepër kjo ministri nuk ka treguar gatishmëri të përgjigjet edhe në pyetjet e KDI-së në lidhje e komisionit e formuara nga ky institucion. Për më tepër, KDI është përballur edhe me hezitimin e Inspektoratit të Punës për zhvilluar një intervistë verbale. Kjo ka ndikuar që punimi si i tillë të bazohet vetëm në gjetjet e marra nga palët e intervistuar dhe hulumtimi vetanak, pa ndonjë mundësi për konfirmim të të dhënave dhe gjetjeve nga palët e tjera të përfshira në këtë proces.





PSE NUK PO REKRUTOHEN INSPEKTORËT E RINJ TË PUNËS?

Bazuar në Ligjin Nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë, funksioni i Inspektoratit të Punës (IP) është mbikëqyrja e zbatimit të ligjit të punës, kushtet e punës dhe mbrojtjen në punë.¹ IP është organ i pavarur i mandatuar sipas ligjit që të rregullojë themelimin e marrëdhënies së punës si dhe respektimin e të drejtave dhe detyrimet të palëve që lindin me rastin e punësimit. Përpos mbikëqyrjes si funksion primar, IP ka në kompetencë edhe dhënien e këshillave dhe informatave për punëdhënësit si dhe punëmarrësit, me qëllim të zbatimit të efektshëm të dispozitave ligjore.² Duke pasur parasysht kompetencat ligjore, roli i IP do të duhej të jetë pro aktiv në raport me identifikimin e shkeljeve nga marrëdhënia e punës dhe adresimit të këtyre problematikave përmes mekanizmave ligjor që i janë vënë në dispozicion. Mirëpo, mungesa e efikasitetit të këtij organi ka bërë që shkeljet nga marrëdhënia e punës të jenë të shumta.

Përkundër shkeljeve të shumta të ligjit të punës, numri i inspektorëve dhe aq më tepër i inspektimeve nga ana e IP-së ka qenë i vogël. KDI në vazhdimësi ka avokuar në adresimin e kësaj problematike dhe ka kërkuar rritje të numrit të inspektorëve, por edhe të inspektimeve.³ Një kërkesë e tillë kishte ardhur si rezultat i nevojës për mbikëqyrje të Ligjit të Punës, pasi që bazuar në rastet e raportuara, shkeljet e ligjit të punës ishin të mëdha ndërsa inspektimet as që i afroreshin kërkesave minimale për të garantuar zbatimin e Ligjit të Punës. Hulumtimi i KDI-së ka treguar se rritja e numrit të inspektorëve të punës do të sigurote respektimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës të cilat janë të garantuara me Kushtetutë dhe ligjet në fuqi.⁴

Si përgjigjeje ndaj gjendjes së krijuar në raport me zbatimin e ligjit të punës, kryeministri aktual, kishte përfshirë në planin e tij qeverisës⁵ rritjen e numrit të inspektoreve të punës. Rritja e numrit të inspektorëve të punës kishte qenë pjesë edhe e programit partiak të Lëvizjes Vetëvendosje.⁶

1 Neni 2. i Ligjit Nr.2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë

2 Neni 2.b, i Ligjit Nr.2002/9 për Inspektoratin e Punës në Kosovë

3 (MË SHUMË INSPEKTIME APO MË SHUMË INSPEKTORË? Shih linkun (<https://kdi-kosova.org/wp-content/uploads/2021/12/KDI-I-Me-shume-inspektime-ape-shume-inspektore.pdf>)

4Po aty.

5 "PROGRAMI I QEVERISË SË REPUBLIKËS SË KOSOVËS 2021 – 2025" Maj 2021, faqe 11, shih linkun (<https://masht.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/06/Programi-i-Qeverise-se-Kosoves-2021-2025.pdf>) qasur së fundmi më 13 prill 2023

6 "Prioritetet për KREJT qytetarët DREJT së ardhmes" Shkurt 2021, faqe 11, shih linkun (<https://www.vetevendosje.org/wp-content/uploads/2021/02/Programi-2021-LV.pdf>) qasur së fundmi më 13 prill 2023

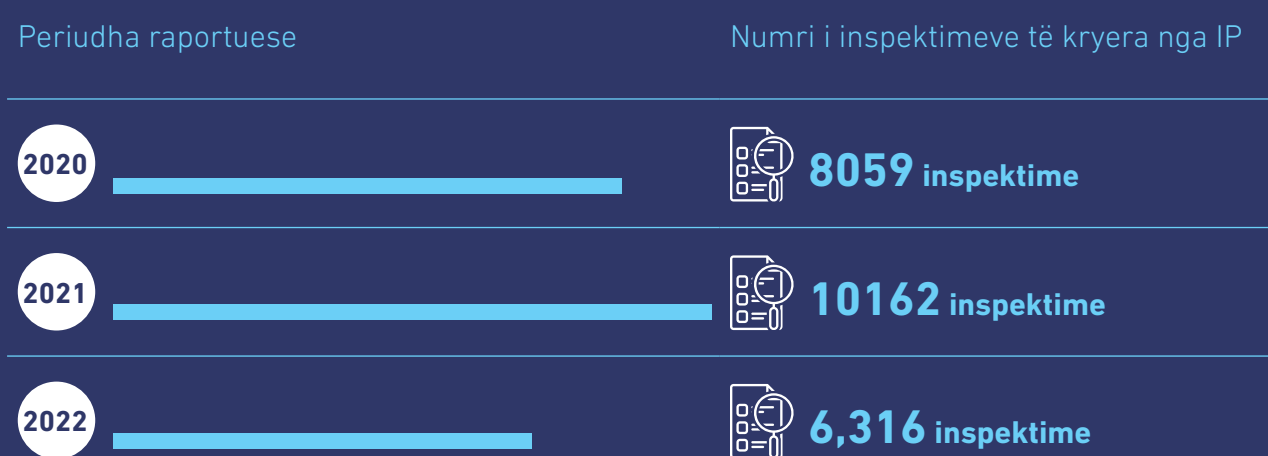


“Për punëtorët e punëtoret ne do të sigurohemi që ta kenë të garantuar kushtet e dinjitetshme të punës. Ne do të marrim masa që çdo vend pune të jetë me kontratë, me kontribute pensionale të paguara dhe jo më shumë se 40 orë pune të rregullt në javë. Gjithashtu do pesëfishojmë numrin e inspektorëve të punës, me synim parandalimin e diskriminimit të punëmarrësve dhe parandalimin e rreziqeve në punë”,

**Prioritet për KREJT qytetarët DREJT së ardhmes,
plani qeverisës i Lëvizjes Vetëvendosje, shkurt 2021.**

Sidoqoftë, ky premtim elektor i reflektuar edhe në planin qeverisës deri më tani nuk është realizuar. Për më tepër, jo vetëm që numri i inspektorëve nuk është rritur, por nga **39** sa kishte qenë në vitin **2020**, në vitin **2023** ka rënë në **33 inspektor** të punës.⁷

Kjo rënie është manifestuar me regres edhe sa i përket numrit të inspektimeve të kryera, pasi që në vitin **2021**, ndonëse ky kishte qenë vit i pandemisë janë realizuar **10,162 inspektime**, derisa ky numër ka rënë në vitin **2022**, gjatë të cilit janë realizuar vetëm **6,316 inspektime**⁸ Paradoksalisht përkundër rënies së numrit të inspektimeve, numri i inspektorëve gjatë vitit 2021 dhe 2022 kishte qenë **37**.⁹



Grafika 1. Trendi i numrit të inspektimeve për vitet 2020, 2021 dhe 2022¹⁰

7 Intervistë me Kryeinspektorin e Inspektoratit të punës z. Hekuran Nikçi e datës 30 mars 20223

8 Raporti i Punës për vitin 2022 shih linkun (<https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raporti-Vjetor-2022-IP.pdf>) qasur së fundmi më 13 prill 2023

9 Raporti i Punës për vitin 2022 shih linkun (<https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raporti-Vjetor-2022-IP.pdf>) qasur së fundmi më 13 prill 2023

10 Raporti i Punës për vitin 2020 shih linkun (<https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/RAP-NARRATIV-I-IP-se-2020-002-compressed.pdf>) qasur së fundmi më 13 prill 2023

Raporti i Punës për vitin 2021 shih linkun (<https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/RAPORTI-VJETOR-2021.pdf>) qasur së fundmi më 13 prill 2023

Raporti i Punës për vitin 2022 shih linkun (<https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raporti-Vjetor-2022-IP.pdf>) qasur së fundmi më 13 prill 2023

Sidoqoftë si lëvizje pozite në drejtim të përmbushjes së këtij premtimi është rritja e buxhetit për Inspektoriatin e punës në vitin 2023, ku buxheti i këtij institucioni është dyfishuar nga

790,632 Euro

sa ishte në **2022** në

1,575,632 Euro¹¹

në vitin **2023**

që rezulton të jetë



më rritje krahasuar me vitin paraprak.

Rritja e buxhetit është reflektuar edhe në rritjen e numrit të të punësuarve për këtë institucion nga

90



sa janë aktualisht, pritet të rritet numri i të punësuarve në

190



duke shënuar rritje prej



111%

Ndërsa këta **100 punonjës** të rinj pritet të gjithë të punësohen si inspektorë të punës.¹²

Rritja e numrit të inspektorëve të punës ishte edhe pjesë e Agjendës për Reforma Evropiane (ERA) II, ndonëse aty ishte potencuar se numri i inspektorëve do të rritej për **20 inspektor** gjatë viteve 2021-2022¹³

Pavarësisht dyfishimit të buxhetit për Inspektoriatin e Punës për **vitin 2023**, që ishte edhe kërkesë e vetë Inspektoriatit për një kohë të gjatë, rekrutimi i inspektorëve të rinj të punës, tani kur po hyjmë në muajin e pesë të vitit 2023, nuk është realizuar, kjo për shkak të problemeve ligjore dhe procedurale në lidhje me rekrutimin e inspektorëve të punës.

¹¹ Ligji Nr. 08/L-193 mbi ndarjet buxhetore për buxhetin e Republikës së Kosovës për vitin 2023, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës në 30 dhjetor 2022.

¹² Emaili i datës 23 shkurt 2023, nga Inspektoriatin e punës drejtuar DMZP-së, marrë sipas Kërkesës për qasje në dokumente publike të dt.23 mars 2023

¹³ Pika 3.3.b., 3.3.b.2.1 Agjenda për Reforma Evropiane (ERA) II shih linkun (<https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/05/1-PV-ERA-II-miratuar-nga-Kuvendi.pdf>) qasur se fundmi me 13 prill 2023



SI ËSHTË I RREGULLUAR PROCESI I REKRUTIMIT NË ADMINISTRATËN PUBLIKE?

Rekrutimi i zyrtarëve publik në administratën shtetërore në Kosovë aktualisht është i rregulluar me Ligjin nr. 06/L-114 për Zyrtares Publik të vitit 2020. Ky ligj rregullon pranimin, klasifikimin e pozitave, ndryshimin, përfundimin e marrëdhënies së punës, të drejtat dhe detyrimet si dhe çështjet tjera që kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës së zyrtarit publik në institucionet e Republikës së Kosovës.¹⁴ Për dallim nga ligji i vjetër për shërbimin civil që rregullonte rekrutimin në administratën shtetërore sipas formës së decentralizuar, me ligjin aktual për zyrtarët publik, rekrutimi në administratën shtetërore rregullohet sipas modelit të centralizuar.¹⁵

Që nga viti 2020, rekrutimi sipas modelit të centralizuar në administratën shtetërore bie në kompetencën e Departamentit për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë (DMZP) në kuadër të Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike (MPBAP). Sipas ligjit, ky departament në bazë të kërkesave të institucioneve përkatëse organizon dhe publikon konkurse për pozita vakante në të gjithë administratën shtetërore.¹⁶ Procedura që udhëhiqet nga ky departament njihet si procedurë e jashtme e rekrutimit, ndërsa përveç saj kemi edhe procedurën e brendshme të rekrutimit, e cila udhëhiqet nga Njësia e Burimeve Njerëzore e çdo institucioni.¹⁷

Rregullorja për pranimin dhe karrierën në shërbimin civil përcakton se, një pozitë e hapur në shërbimin civil fillimisht duhet të plotësohet nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës të lëvizjes brenda kategorisë, pra nëpërmjet rekrutimit të brendshëm.¹⁸

Nëse procedurat e brendshme e rekrutimit në institucion, nëpërmjet lëvizjes së nëpunësve civil në pozita nuk rezultojnë e suksesshme, atëherë pozita në fjalë mund të shpallet për rekrutim të jashtëm, sipas konkursit publik.¹⁹ Procedura sipas konkursit publik për pranimin e shërbyeseve civil të rinj, për të gjitha pozitat e kategorisë profesionale udhëhiqet nga ana e DMZP-së sipas kërkesave të institucioneve.²⁰

Me zbatimin e një modeli të ri të centralizuar të rekrutimit të jashtëm përmes DMZP-së, ka lindur nevoja edhe për ri-klasifikimin e pozitave dhe vendeve të punës në shërbimin civil. Rregullorja aktuale për klasifikim e pozitave dhe vendeve

14 Neni 2, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

15 Neni 11, par.4, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

16 Neni 7, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

17 Neni 34.3, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

18 Neni 5, par.1, i Rregullores (QRK) Nr. 16/2020 për pranimin dhe karrierën në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

19 Neni 64, par.3, i Rregullores (QRK) Nr. 16/2020 për pranimin dhe karrierën në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

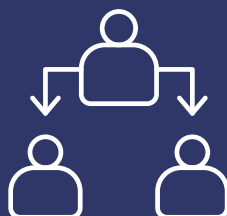
20 Neni 7.1, i Rregullores (QRK) Nr. 16/2020 për pranimin dhe karrierën në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës





të punës, në fuqi që nga viti 2022, përcakton klasat për secilën kategori të shërbimit civil, emërtesat e pozitive për çdo klasë, përshkrimin e përgjithshëm për secilën kategori dhe klasë, procedurën dhe metodologjinë e klasifikimit të pozitive të punës si dhe ndarjen e grupeve të administrimit të përgjithshëm dhe administrimit të veçantë në shërbimin civil të Kosovës. Sipas kësaj rregullore, të gjitha pozitat në shërbimin civil ndahen në katër kategori funksionale, ndërsa secila nga këtë kategori përfshin një apo më shumë klasa.

Me qëllim të organizimit të procedurave të rekrutimit në shërbimin civil të Kosovës, kjo rregullore, pozitat e kategorisë profesionale sipas natyrës i grupon në:



Grupet e pozitive të administrimit të posaçëm

Grupet e pozitive të administrimit të përgjithshëm

Kjo rregullore përcakton gjithsej 65 grupe të punës të administrimit të posaçëm dhe të përgjithshëm. Këto grupe të punës grupojnë specialistët sipas fushës së caktuar të arsimit si: *specialist ligjor, specialist financiar, specialist të ekonomisë specialist të prokurimit publik, specialist të auditimit, specialist të burimeve njerëzore e të tjera.*

Pra, çdo pozitë pune në shërbimin civil është pjesë e një prej grupeve të punës, qoftë të administrimit të posaçëm apo të përgjithshëm të përcaktuara sipas rregullores për klasifikimin e vende të punës.²² Megjithatë kur një institucion ka nevojë të rekrutojë punonjës për pozitën e caktuar, pozitë kjo e cila nuk mund të grupohet në njërin nga grupet e lartcekura ose nuk është e përshtirë në njërin nga këto grupe, atëherë institucioni mund t'i paraqesë kërkesë ministrit përgjegjës për Administratën Publike për krijimin e një grupi ad hoc të punës për qëllim të rekrutimit të pozitive të nevojshme.²³ Çdo kërkesë e tillë duhet fillimisht të shqyrtohet edhe nga Komisioni Kombëtar i Klasifikimit. Ministri për administratën publike do të miratojë ose refuzojë kërkesën e tillë vetëm pas mendimit të dhënë nga ky komision.²⁴

Krijimi i një grupi ad hoc është i përkohshëm dhe mund të shërbejë vetëm për zhvillimin e një procedure rekrutimi për atë grup. Për miratimin e përhershëm të një grupi ad hoc të pozitës, ministri për administratën publike me propozimin e komisionit ka mundësi të ndryshojë rregulloren përmes shtimit të një grupi të ri të punës.²⁵

21 Neni 26, i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil

22 Neni 27, par.1, i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil

23 Neni 28, par.1 i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil

24 Neni 28, par.2 i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil

25 Neni 28, par.6 i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil





CILAT JANË SFIDAT NË REKRUTIMIN E INSPEKTORËVE TË PUNËS?

Përkundër faktit që Inspektorati i Punës sot disponon me buxhet për të punësuar 100 inspektorë shtesë të punës, i njëjti po përballet me shumë sfida në realizimin e kësaj objektive.

Me qëllim të analizimit se ku janë sfidat në këtë proces, KDI gjatë muajve të fundit ka intervistuar akterë nga institucionet bartëse të procesit të rekrutimit të inspektorëve, me qëllim që të hap diskutimet dhe të shpërfaq problemet në lidhje me rekrutimin e këtyre inspektorëve.

Gjetjet nga intervistat dhe hulumtimet e kryera tregojnë se rekrutimi i inspektorëve të rinj të punës është sfidues për institucionet si në fazën e rekrutimit të brendshëm por edhe në fazën e rekrutimit të jashtëm.

Faza 1

Si gjetje kryesore në fazën e rekrutimit të brendshëm është

- dështimi i konkurseve të brendshme për inspektorë të punës për shkak të mos interesimit të shërbyesve civil aktual për të aplikuar për këtë pozitë.

Faza 2

Ndërsa sfidat që e kanë përcjellë rekrutimin e jashtëm janë:

- mungesa e kategorizimit si grup pune e pozitës "inspektor i punës",
- mungesa e kapaciteteve të DMZP,
- mosfunksionalizimi i Komisionin Kombëtar të Klasifikimit dhe
- mungesa e komisionit shtetëror të pranimit.

REKRUTIMI I BRENDSHËM

Pamundësia e rekrutimit të inspektorëve të punës për shkak të mungesës së aplikantëve

Ligji për zyrtaret publik ka përcaktuar se plotësimi i pozitave të lira në shërbimin civil, qoftë në kategorinë profesionale, të ulët apo edhe të mesme drejtuese, bëhet së pari nëpërmjet procedurës së lëvizjes brenda kategorisë.²⁶ Pra, kurdoherë që në institucionet publike paraqitet nevoja për rekrutim të një apo më shumë punonjësve në pozitën e caktuar, institucioni përkatës fillimisht do të hap procedurë të brendshme të rekrutimit. Plotësimi i tillë i pozitave vakante në shërbimin civil nëpërmjet lëvizjes së nëpunësve brenda kategorisë, është i njohur si lëvizje paralele. Kusht për lëvizjen e një nëpunësi civil brenda kategorisë është që nëpunësi të jetë i punësuar në kategorinë e njëjtë me kategorinë sipas pozitës së shpallur.²⁷

Nëse rekrutimi i brendshëm rezulton si i pasuksesshëm ose janë konsumuar lëvizjet paralele të nëpunësve, atëherë institucioni mund t'i paraqesë kërkesë DMZP-së për fillimin e procedurave të jashtme të rekrutimit.²⁸ Një kërkesë të tillë për fillimin e procedurave të jashtme të rekrutimit e ka paraqitur edhe Inspektorati i Punës më 23 shkurt 2023, me të cilën ka kërkuar nga DMZP që të fillojë procedurat për rekrutim dhe të shpall konkurs për praninë të 100 inspektorëve të rinj të punës.²⁹ Kërkesën e tillë Inspektorati i Punës e ka arsyetuar me faktin se ky institucion veçse ka shpallur 7 konkurse për rekrutim të inspektorëve të punës për gjithsej 28 pozita, nga të cilat dy procedura kanë dështuar ndërsa pesë kanë rezultuar pjesërisht të suksesshme, kjo si pasojë e mos-interesimit të aplikantëve për pozitën "inspektorë të punës".³⁰ Kështu kërkesa për fillim të procedurave të jashtme të rekrutimit arsyetohet me pamundësinë për të rekrutuar inspektorë përmes konkurseve të brendshme si dhe me mungesën e inspektorëve aktual për përmbushjen e mandatit të këtij institucioni.

Inspektorati i Punës gjatë periudhës korrik-gusht 2022, kishte shpallur gjithsej 28 pozita për "inspektor pune", nga të cilat tre pozita janë shpallur për Inspektoratin e Punës në Mitrovicë, tre pozita për Inspektoratin e Punës në Ferizaj, dy pozita në Inspektoratin e Punës në Gjilan, tre pozita për Inspektoratin e Punës në Pejë, dhjetë pozita për Inspektoratin e Punës në Prishtinë, katër pozita për Inspektoratin e Punës në Prizren dhe tre pozita për Inspektoratin e Punës në Gjakovë.³¹ Nga gjithsej 28 pozita të shpallura në 2022 kanë arritur të rekrutohen vetëm 8 inspektorë të punës.³²

Një situatë të njëjtë me këtë të Inspektoratit të Punës, të dështimit të konkurseve të brendshme për shkak të mos-interesimit të aplikantëve, fatkeqësisht po qëndron edhe me shumë institucione të administratës publike. Padyshim, faktorët kontribues në këtë drejtim janë reformimi i administratës shtetërore dhe më këtë, kalimi nga forma e decentralizuar e rekrutimit të jashtëm tek ajo e centralizuar. Kjo reformë ka sjell pasojë indirekte dhe serioze për të gjitha institucionet e administratës shtetërore në aspekt të zhvillimit të procedurave të rekrutimit të brendshëm.

26 Neni 38, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

27 Neni 28, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

28 Neni 64, par.2, i Rregullores (QRK) Nr. 16/2020 për pranimin dhe karrierën në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

29 Kërkesa për qasje në dokumente publike e dt. 23 mars 2023 për Ministrinë e Brendshme dhe Administratës Publike

30 Emaili i datës 23 shkurt 2023, nga Inspektorati i punës drejtuar DMZP-së, marrë sipas Kërkesës për qasje në dokumente publike të dt.23 mars 2023

31 Konkursët e shpallura në faqen zyrtare të Inspektoriatit të Punës, shih linkun (https://ip.rks-gov.net/?page_id=2560) qasur se fundmi me 10 prill 2023

32 Intervistë e KDI me z.Hekuran Nikçi, Kryeinspektor i Inspektoratit të Punës me 3 Mars 2023



Nga zbatimi i reformës, administrata shtetërore, përkatësish DMZP për tre vite me radhë nuk ka zhvilluar ndonjë procedurë të rekrutimit të jashtëm për pranim të nëpunësve të rinj në shërbimin civil.³³ Kjo ka rezultuar në tkurrjen enorme të administratës dhe krijimin e rreth 6000 pozitave vakante në shërbimin civil.³⁴ Në tkurrjen e administratës shtetërore, faktor kontribuues konsiderohet të jenë edhe largimet vullnetare nga puna të shërbyeseve civil, pensionimet e shërbyeseve civil, kalimet në sektorin privat, migrimet, e të tjera.

Kjo tkurrje e administratës shtetërore ka ndikuar indirekt edhe në zhvillimin e procedurave të brendshme të rekrutimit në institucionet e administratës shtetërore. Ekzistimi i 6000 pozitave vakante në administratën shtetërore është përkthyer si mos-interesim i nëpunësve civil për të aplikuar në rekrutime të brendshme. Përgjatë këtyre tre viteve sa kanë mundur rekrutimet e jashtme, institucionet janë detyruar që të tentojnë dhe ri-tentojnë që të plotësojnë këto pozita përmes konkurseve të brendshme. Për më tepër numri i nëpunësve në administratë ka vazhduar të zvogëlohet, duke ndikuar kështu edhe në numrin aplikantëve potencialë në këto konkurse të brendshme. Andaj, “pamundësia” që DMZP të zhvillojë procedura për rekrutim të jashtëm të nëpunësve ka sjellë konkurrencë brenda administratës, përkatësisht vetë institucioneve, të cilat garojnë për të njëjtit nëpunës, sa herë që hapet një konkurs i brendshëm rekrutimi.

Faktor tjetër përcaktues në mungesën e interesimit të nëpunësve për të konkurruar në Inspektorat të Punës është edhe paga jo-atraktive. Në kuadër të rekrutimit të brendshëm, zakonisht lëvizjet paralele bëhet nga e nëpunësve civil të së njëjtës kategori, andaj edhe paga në pozitën për aplikim korrespondon apo është e njëjtë me pagën nga pozita paraprase e nëpunësit.

Andaj edhe rekrutimi i brendshëm për Inspektoratin e Punës rezulton të jetë problematikë, e në veçanti kur flasim për rekrutim të inspektorëve të punës dhe ku numri i pozitave që do të duhej të rekrutohen është 100, ndërsa interesimi i aplikantëve mungon. Procedura e rekrutimit të tyre është transferuar si çështje tek DMZP, ku kjo e fundit ende nuk ka shpallur konkursin për rekrutim të jashtëm të këtyre inspektorëve.³⁵

Për më tepër, rekrutimi i inspektorëve të punës shpesh herë po konsiderohet si çështje politike madje nga përfaqësuesit sindikal po shihet si e qëllimshme nga ana e partisë në pushtet. Prolongimi i hapjes së konkursit të jashtëm po vlerësohet si krijim i mundësive për partinë në pushtet për të akomoduar përkrahësit partiak.³⁶

REKRUTIMI I JASHTËM

Mungesa e grupit të punës “inspektor”

Përkundër se rregullorja për klasifikimin e vendeve të punës në shërbimin civil, përcakton 65 grupe të punës të ndara si grupe të administrimit të posaçëm dhe të përgjithshëm dhe për secilën nga këto grupe përcakton fushat e kërkuar arsimore, në kuadër të kësaj rregulloreje mungon grupi i punës “inspektor” apo edhe kualifikimi arsimor i nevojshëm për këtë pozitë.

Mungesa e grupit të punës “inspektor” ka krijuar vështirësi në zhvillimin e procedurave të jashtme të rekrutimit për nevojat e Inspektoratit të Punës. Kjo situatë është paraqitur jo vetëm në rekrutimin e inspektoreve të punës, por edhe në rekrutimin e inspektorëve nga sektorët e tjerë të arsimit, të shëndetësisë e të tjera.

Për më tepër, Inspektorati i Punës veçse i është drejtuar me një kërkesë zyrtare DMZP-së për fillimin e procedurave të jashtme të rekrutimit për pozitën “Inspektor i Punës”.³⁷ Arsyeja për paraqitjen e kërkesës së tillë është për shkak se brenda institucionit janë shterur procedurat për lëvizje brenda kategorisë.³⁸

33 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

34 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

35 Emaili i datës 23 shkurt 2023, nga Inspektorati i punës drejtuar DMZP-së, marrë sipas Kërkesës për qasje në dokumente publike të dt.23 mars 2023

36 Intervistë me Kryetarin e Sindikatës së Pavarur të Sektorit Privat të Kosovës z. Jusuf Azemi me datë 20 mars 2023

37 Emaili i datës 23 shkurt 2023, nga Inspektorati i punës drejtuar DMZP-së, marrë sipas Kërkesës për qasje në dokumente publike të dt.23 mars 2023

38 Kërkesa për qasje në dokumente publike e dt. 23 mars 2023 për Ministrinë e Brendshme dhe Administratës Publike



Megjithëse DMZP ka pranuar kërkesën e tillë që nga shkurti 2023 dhe janë zhvilluar edhe takime ndërinstitucionale në mes të kryeinspektorit të Inspektoratit të Punës dhe drejtorit të DMZP³⁹, procedurat e rekrutimit për inspektorët e punës ende nuk kanë filluar. Kjo për shkak se, vlerësuar nga DMZP, fillimi i procedurave të rekrutimit të jashtëm për inspektorët e punës është i lidhur me disa sfida të natyrës procedurale dhe ligjore me të cilat po përballet ky departament.⁴⁰

Drejtori i DMZP-së, në lidhje me kërkesën e Inspektoratit të Punës për fillim të procedurave të rekrutimit të jashtëm ka deklaruar se:

"me rregulloren aktuale për klasifikimin e vendeve të punës nuk figuron grupi i punës inspektor. Më qëllim që të mos shpallim një konkurs të jashtëm për rekrutim të inspektorëve nën titullin si shembull "specialist i juridikut" dhe të vijmë në një situatë që kontestohet proceduralisht konkursi dhe për pasojë të mund të anulohet, kemi kërkuar nga ministri i punëve të brendshme që të themeloj me vendim grupin e administrimit të përgjithshëm "inspektor në ministri/agjenci ekzekutive".

Bislim Bislimi, Drejtor i Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/MPBAP, intervistë për KDI e datës 23 mars 2023

Mundësinë për themelimin e një grupi të ri të punës, jashtë 65 grupeve të punës, e parashih edhe vetë rregullorja në fuqi, që i jep autorizimet e nevojshme ministrit për themelimin e një grupi të ri ad hoc të punës për kryerjen e rekrutimit për pozitën e caktuar.⁴¹ Për themelimin e një grupi të tillë të punës ad hoc me titullin "inspektor në ministri/agjenci ekzekutive" sipas kërkesës së DMZP-së, ministri i punëve të brendshme duhet fillimisht të marrë mendimin e Komisionit Kombëtar të Klasifikimit.⁴²

"DMZP veçse i ka paraqitur një kërkesë ministrit të punëve të brendshme themelimin e këtij grupi ad hoc të punës për rekrutimin e inspektorëve të punës, ndërsa procedurat e nevojshme ligjore kanë përfunduar dhe ekziston vullneti i plotë i ministrit për themelimin e këtij grupi".

Bislim Bislimi, Drejtor i Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/MPBAP, intervistë për KDI e datës 23 mars 2023

39 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

40 Po aty.

41 Neni 28, par.1, i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil

42 Neni 28, par.2, i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil



Sipas DMZP-së është kryesore që fillimisht të formohet si grup i veçantë i punës pozita "inspektor në ministri/agjenci ekzekutive" në mënyrë që të procedohet tutje me hapjen e konkursit dhe rekrutimin e inspektorëve të rinj të punës.

KDI përmes kërkesave për qasje në dokumente publike drejtuar Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, ka tentuar disa herë të marrë informata nëse kanë pranuar një kërkesë të tillë për formimin e grupit të punës "inspektor", mirëpo nuk ka marrë përgjigjeje nga zyrtarët e kësaj ministrie.

Mungesa e komisionit shtetëror të pranimit

Në bazë të ligjit në fuqi, për secilën nga grupet e punës së administrimit të përgjithshëm dhe të veçantë, duke të formohet një Komision Shtetëror i Pranimit për vlerësimin e kandidatëve.⁴³ Ky komision duhet të ketë së paku pesë persona në përbërjen e tij, duke përfshirë: një përfaqësues nga Njësia përgjegjëse; tre nëpunës civilë të nivelit të mesëm apo të ulët drejtues të specializuar në fushën përkatëse sipas grupit për të cilin zhvillohet konkurrimi si dhe një ekspert të jashtëm nga organizata të specializuara apo universitetet.⁴⁴ Komisionet e pranimit kanë mandat dy vjeçar dhe emërohen nga Qeveria, me propozim të ministrit përgjegjës për administratën publike.⁴⁵

Aktualisht, ky komision shtetëror i pranimit nuk është funksional në kuptim të përbërjes së plotë të anëtarëve të tij, për shkak të vështirësive në caktimin e anëtarit të pestë të këtij komisionit, përkatësisht, ekspertit të jashtëm.⁴⁶ Ka pasur disa thirrje për ekspert të jashtëm në komisionin shtetëror të pranimit të cilat kanë dështuar, kjo qoftë për shkak të mos-interesimit të aplikantëve apo edhe mungesës së informatave në lidhje me natyrën dhe detyrat e punës së këtij eksperti.⁴⁷

Në lidhje me këtë problematikë përfaqësuesit e Ministrisë së Administratës Publike kanë zhvilluar disa takime me rektorët e universiteteve publike dhe universiteteve tjera për t'i njoftuar mbi thirrjen, rolin dhe detyrat e ekspertëve të jashtëm. Përfaqësuesit nga kjo ministri veçse kanë konkluduar disa memorandume bashkëpunimi me universitetet në Kosovë, me qëllim të sensibilizimit dhe adresimit të problematikës së mos-aplikimeve në thirrjet e kësaj natyre, për ekspert nga ana e përfaqësuese universitarë.⁴⁸

Sipas drejtorit të DMZP-së, emërimi i Komisionit Shtetëror të Pranimit nga ana e Qeverisë, si sfida është shumë më lehtë e adresueshme dhe për të njëjtin ky departament veçse ka marrë hapa konkret, ndërsa brenda muajit prill të vitit 2023, do të shpallet thirrja për ekspert të jashtëm dhe pritet që brenda muajit ky komision të funksionalizohet.⁴⁹

Kësisoj rekrutimit të inspektorëve të rinj të punës përveç formimit të grupit të ri të punës, i paraprinë edhe formimi i komisionit shtetëror të pranimit. Në lidhje më formimin e këtij komisioni, KDI ka tentuar disa herë që përmes kërkesave për qasje në dokumente publike, të marrë informata nga Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, nëse ky komision është formuar, mirëpo pa sukses.

43 Neni 34, par.7, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

44 Neni 34, par.12, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

45 Neni 34, par.13, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

46 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

47 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

48 Po aty.

49 Po aty.





Mungesa e anëtarëve të Komisionit kombëtar të klasifikimit

Komisioni Kombëtar i Klasifikimit është komision i themeluar në bazë të rregullores për klasifikimi e vendeve të punës në shërbimin civil, ndërsa i njëjti emërohet nga ana e ministrit përgjegjës për administratën publike. Sipas rregullores, pjesë përbërëse e këtij komisioni janë: dy përfaqësues të Ministrisë përgjegjëse për administratë publike, një përfaqësues i Ministrisë përgjegjëse për Financa, një përfaqësues i Ministrisë përgjegjëse së Arsimit, një përfaqësues i Ministrisë përgjegjëse për Punë.⁵⁰

Rregullorja për klasifikimin e vende të punës përcakton se kur një institucion i paraqet kërkesë ministrit përgjegjës për administratën publike për formimin e një grupit të ri ad hoc të punës, ky komision është i autorizuar të shqyrtojë kërkesën e tillë dhe të jap mendimin e tij në lidhje me aprovimin apo refuzimin e kërkesës. Ndërsa ministri mund të aprovojë apo refuzojë kërkesën e tillë për formimin e një grupi të ri të punës, vetëm pas konsultimit me Komisionin Kombëtar të Klasifikimit.⁵¹

Aktualisht, çështje e përbërjes dhe formimit të Komisionit Kombëtar të Klasifikimit janë një sfidë tjetër e natyrës procedurale, tejkalimi i të cilave është i domosdoshëm, në mënyrë që të zhvillohet rekrutimi i jashtëm i inspektorëve të punës. Kjo sepse ky komision nuk është funksional dhe në përbërje të plotë, si pasojë e mungesës së njërit nga anëtarët nga radhët e Ministrisë së Financave.⁵²

DMZP veçse ka adresuar çështjen e funksionalizimit të këtij komisioni tek ministri përgjegjës për administratën publike, ndërsa sipas DMZP-së shumë shpejt pritet të emërohet edhe anëtar i Komisionit nga radhët e Ministrisë së Financave.⁵³

Në lidhje me caktimin e anëtarit të Komisionit Kombëtar të Klasifikimit dhe funksionalizimit të këtij komisioni, z.Bislimi deklaroi se:

"Probleme të tilla nuk janë të pakapërcyeshme dhe gjithëherë të evitueshme... është normale që një komision të mbetet pa ndonjë prej anëtarëve të saj, marrë parasysh se në administratë publike ka lëvizje të shpeshta të nëpunësve dhe shpesh një komision që përbëhet nga përfaqësuesit e një institucioni të caktuar, mbetet pa atë përfaqësues meqë nëpunësi ka lëshuar institucionin apo vetë shërbimin civil".

Bislim Bislimi, Drejtor i Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP, intervistë për KDI e datës 23 mars 2023.

Duke qenë se ligjërisht kërkesa për themelimin e një grupi të ri të punës, duhet fillimisht të shqyrtohet edhe nga Komisioni Kombëtar i Klasifikimit dhe vetëm me rekomandimin e komisionit mund të themelohet një grup i ri i punës, KDI vlerëson se është e nevojshme që ky komision të funksionalizohet sa më parë.

⁵⁰ Neni 28, par.3, i Rregullores (QRK) Nr. 10/2022 për Klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil

⁵¹ Po aty.

⁵² Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

⁵³ Po aty.





KDI përmes kërkesave për qasje në dokumente publike drejtuar Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, ka tentuar disa herë të marrë informata nëse janë caktuar anëtarët e këtij komisioni, mirëpo nuk ka marrë përgjigje.

Mungesa e kapaciteteve të DMZP

Reforma në administratën publike e jetësuar përmes ligjit për zyrtarët publik ka paraparë kalimin e kompetencave për zhvillimin e procedurave të rekrutimit të jashtëm për gjithë administratën shtetërore tek DMZP, pranë MPBAP-së, si departament i vetëm kompetent. Kjo reformë dhe kalimi i kompetencave për rekrutim të jashtëm tek DMZP kishte për qëllim promovimin e procedura më transparente të rekrutimit dhe të bazuara në merita. Në kuadër të reformës u prezantua edhe një Sistem elektronik për Menaxhim të Burimeve Njerëzore (SIMBNJ), që menaxhohet nga ana e DMZP-së⁵⁴ dhe do të përdoret për publikimin e të gjitha konkurseve aktive në administratë, si dhe do të shërbej si platformë për aplikim nga ana e qytetarëve të interesuar për tu bërë pjesë e shërbimit civil. DMZP që nga zbatimi i reformës dhe hyrja në fuqi e ligjit të për zyrtarë publik nuk ka zhvilluar asnjë procedurë të jashtëm të rekrutimit.⁵⁵ Mos-zhvillimi i procedurave të rekrutimit të jashtëm përkundër kërkesave dhe nevojave të institucioneve ka ndikuar jo vetëm në tkurrjen e administratës por edhe në handikapin e departamenteve, divizioneve të caktuar, si pasojë e mungesave të stafit. Mungesa e rekrutimeve dhe zvogëlimi i stafit është reflektuar edhe në vetë përbërjen e DMZP-së.

DMZP përkundër rolit kyç që ka në rekrutimin e nëpunësve civil për nevojat e gjithë administratës, aktualisht nuk ka kapacitetet e nevojshme humane për plotësimin e të gjitha pozitave vakante në shërbimin civil.⁵⁶ Ky departament funksionon me vetëm 21 nëpunës (staf), ndërsa vlerësuar nga volumi i punëve dhe kërkesave, i njëjti do të duhet të kishte së paku 80 nëpunës (staf).⁵⁷ Përveç mungesës së kapaciteteve humane, problematike në këtë departament mbeten edhe proceset përgatitore, trajnimet, udhëzimet si dhe format e nevojshme për zbatimin e procedurave të reja të rekrutimit. Kjo sepse zyrtarët e këtij departamenti janë prezantuar me një model të ri të rekrutimit të formës së centralizuar si dhe me një Sistem elektronik për Menaxhim të Burimeve Njerëzore (SIMBNJ), pa ndonjë trajnim adekuat dhe pa përgatitje paraprake. Reforma në administratë ka prezantuar për herë të parë edhe testimin elektronik për aplikantë përgjatë rekrutimit të tyre, i cili do të duhej të administrohej nga e DMZP-së.

Sa i përket kapaciteteve të DMZP-së për zhvillim të procedurave të rekrutimit, z.Bislimi vlerëson se:

"prezantimi i testimit elektronik si dhe formularëve të rinj të vlerësimit janë pozitiv në aspekt të garantimit të një shkalle më të lartë të rekrutimit meritokratik, megjithatë nuk e di sa DMZP do të ketë efikasitet, shpejtësi, cilësi në administrimin e këtyre procedurave për shkak se DMZP për herë të parë e fillon ushtrimin e kësaj përgjegjësie që i është dhënë me ligj në vitin 2020".

Bislim Bislimi, Drejtor i Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP, intervistë për KDI e datës 23 mars 2023.

54 Neni 11, par.1.9, i Ligjit Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë

55 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

56 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023

57 Intervistë me Drejtorin e Departamentit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore/ MPBAP z. Bislim Bislimi me datë 23 mars 2023





REKOMANDIME

- Inspektorati i Punës të ndërmarrë veprime adekuate në drejtim të rritjes së numrit të inspektorëve të punës dhe priorizojë rekrutimit të tyre;
- Inspektorati i Punës në bashkëpunim me Departamentin për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik të menaxhojnë procesin e rekrutimit të inspektorëve të rinj të punës duke ju përgjigjur të gjitha nevojave të këtij procesi;
- Të ngritën kapacitete humane të Departamentit për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik, në kuadër të Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, duke përfshirë rekrutimin e stafit shtesë dhe trajnimin e vazhdueshëm të personelit konform risive që sjell reforma në administratë;
- Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike si dhe Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik të formojë sa më parë grupet ad-hoc të administrimit të përgjithshëm për pozitat "inspektorë në ministri/ agjenci ekzekutive";
- Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike të caktojë të gjithë anëtarët e Komisioni Kombëtar të Klasifikimit si dhe të përkujdeset për funksionalizimin e tij;
- Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike si dhe Qeveria të propozojnë dhe emërojnë sa më parë anëtarët e Komisionit Shtetëror të Pranimit dhe të përkujdesen për funksionalizimin e tij.



|||||

|||||

Instituti Demokratik i Kosovës (KDI) / Transparency International Kosova (TIK), beson në një Kosovë ku qeveria, bizneset, shoqëria civile dhe jeta e përditshme e qytetarëve janë të lira nga korrupsioni. KDI është Organizatë Joqeveritare (OJQ) e angazhuar të mbështesë zhvillimin e demokracisë pjesëmarrëse dhe luftën kundër korrupsionit përmes promovimit të transparencës, llogaridhënies dhe integritetit në të gjitha nivelet dhe sektorët e shoqërisë.

Për më shumë informata rreth KDI-së, ju lutem vizitoni: www.kdi-kosova.org

Me përkrahjen financiare të:



RAPORTO KORRUPSIONIN

THIRR

0800
77 777

ose online në linkun
<https://raporto.kdi-kosova.org/>

**KORRUPSIONI
PAMUNDËSOHET
KUR RAPORTOHET**