



Врз основа на член 22 став 1 од Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси („Службен Весник на Република Македонија“ број 12/2019) и член 40 став 3 од Деловникот за работа на Државната комисија за спречување на корупцијата, постапувајќи по предмет оформен по сопствена иницијатива, Државната комисија за спречување на корупцијата (во натамошниот текст ДКСК), на 98 - та седница одржана на ден 11.01.2024 година ја донесе следната

Одлука

Постапката по предметот број 12-4451/1 од 24.09.2019 година оформен за испитување по однос на наводи и податоци објавени во медиумите, во врска со прашањето на исплатата на плати на вработените според т.н. Рамковниот договор, СЕ ЗАПИРА.

ДКСК одлучи по однос на констатираните состојби да поднесе Иницијатива за оценување на уставноста и законитоста на постапките за вработување со користење на алатка за распределбата на планираните нови вработувања т.н. Балансер, односно како што е наведено и во самата алатка дека етничката припадност е основен податок за распределбата на планираните нови вработувања, како и на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците.

До Владата на РСМ, да се достави барање на податоци и информации по однос на тоа каква е состојбата со примената на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, односно како се спроведува Планот за преземање на нераспределените административни службеници.

Предметот со број 12-4451/1 од 24.09.2019 година да се затвори и архивира.

Одлуката во деперсонализирана форма да се објави на веб страницата на Државната комисија во рок од 5 (пет) дена од донесувањето.

Образложение

ДКСК, по заклучок донесен на 22-та седница одржана на ден 17.09.2019 година, согласно со член 23 став 1 Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси, отвори предмет по сопствена иницијатива, по допрен глас, во врска со наводи и податоци објавени во медиумите, во врска со прашањето за исплата на плати на вработени според рамковниот договор, од средства предвидени во Буџетот на Секретаријатот за спроведување на рамковниот договор за т.н. рамковни вработувања. Предметот во архивата на ДКСК е заведен под број 12-4451/1 од 24.09.2019 година.

Во текот на постапувањето по конкретниот предмет, а во насока на целосно утврдување на фактичката состојба и одлучување по предметот, ДКСК спроведе административна проверка по однос на предметните наводи а како резултат на истата изготвена е Службена белешка за извршена анализа и утврдена фактичка состојба по преземени дејствија од страна на ДКСК во рамки на постапувањето по предметот со број 12-4451/1 од 24.09.2019 година. Белешката е составен дел од документацијата по овој предмет.

Постапувањето по предметот се однесува на изготвување на анализа согласно надлежностите на ДКСК уредени во Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси, пред се имајќи ги предвид член 17, став 1, точка 17 - подготвува анализи за ризици од корупција во различни сектори; и член 5 , став 1

- Секој има право на еднаков пристап кон вршењето на работи од јавен интерес и право на еднакво постапување од страна на носителите на власт и лицата кои вршат јавни овластувања и службени должности. Исто така, член 32, став 2 од Уставот со кој се дава право дека – секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. При тоа треба да се има предвид и член 8, став 1, алинеја 2 од Уставот - слободното изразување на националната припадност; а во врска со овој член и Амандманот VI од 16.11.2001 година кој гласи:

„1. Соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа.

2. Со точката 1 на овој амандман се дополнува алинејата 2 на членот 8 од Уставот на Република Македонија“, но и членот 9 - Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.

Целта е да се направи анализа дали воспоставениот систем на вработувања според националната припадност, односно според соодветна и правична застапеност, ги дал очекуваните резултати во однос на бројот на вработувања, дали постојат одредени ризици од злоупотреби кај ваквите вработувања во смисла на трошење на буџетски средства за плати, а при тоа не обезбедени услови за работа што резултира со тоа што дел од овие вработени да не доаѓаат на работа но земаат плата, како и ризикот од трговија со влијание и корупција дека овие вработувања може се користат и за воспоставување на клиентелистички односи, особено во предизборен период.

Како податоци и информации користени за анализата се барањата кои од страна на ДКСК се поднесени во насока на утврдување на фактичката состојба и одговорите добиени од надлежни институции, потоа објавени службени информации и извештаи (Државен завод за ревизија, Попис 2021, Извештаи од Регистарот на вработените во јавниот сектор публикувани од страна на МИОА за 2021 и 2022 година, како и други јавно достапни извештаи, податоци и медиумски информации).

Од Министерството за информатичко општество (МИОА) беа побарани податоци и информации во однос на актуелните состојби на бројот на вработени во јавниот сектор за секоја посебна институција според припадност на етничка заедница. Од МИОА беа добиени податоци со известување дека се води Регистар на вработени во јавниот сектор во информацискиот систем за управување со човечки ресурси (ИСИЧУР). Во насока на објавување на годишните извештаи со податоците од Регистарот на вработени во јавниот сектор, согласно член 18, став 3 од ЗВЈС, МИОА врши размена на податоци со Агенцијата за вработување, УЈП, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Фондот за здравствено осигурување.

Од Службата за општи и зеднички работи беше побарано да достави податоци со кои располага во однос на исплатата на плати на вработените според рамковниот договор, исплатени од средства предвидени во буџетот на Секретаријатот за спроведување на рамковниот договор, а од 2019 година од буџетот на Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците. Од СОЗР беа добиени податоци, односно преглед за евиденција на вработени од пресметка на плати по месеци (Ф1 Образец) почнувајќи од 12.2008 година.

Од Министерството за внатрешни работи беше побарано да достави податоци и информации за тоа дали лицата што биле распределени и вработени како административни службеници преку програмата К5 – Соодветна и правична застапеност на заедниците, ја напуштиле државата на подолг временски период, односно користеле отсуство над три месеци, при тоа имајќи ја предвид базата на податоци од Службата за општи и зеднички работи. Од Министерството во предвидениот рок е добиено известување во кое се укажува дека не располага со податоци од СОЗР и дека се работи за обемни и комплексни податоци, за што ДКСК треба да достави дополнителни информации за секое конкретно лице.

Од Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците беше побарано да достави податоци и информации за бројот на лица кои се вработиле преку Програмата К5 – Соодветна и правична застапеност на заедниците, искажано по години од 2007 година заклучно со 2022 година, како и бројот на лица што се распоредени по институции за истиот период, и во кои институции. И покрај две ургенции до министерот, во септември 2023 година и во ноември 2023 година, министерот за политички систем и односи меѓу заедниците не достави одговор, за што му беше издаден прекршочен платен налог.

Според извештаите за спроведена ревизија за работењето на Владата, од страна на Државниот завод за ревизија во текот на 2007 и 2008 година во однос на законското и наменско користење на средства, констатирани се повеќе слабости што во основа се однесуваат на тоа дека исплатата на плата на нововработените државни службеници не е во согласност со извршените работни задачи бидејќи истите се работно ангажирани во други органи на државна управа, а примаат плата и други права од работниот однос во Генералниот секретаријат. Поради ограничени просторни услови дел од нововработените државни службеници неможат ниту физички да присуствуваат на работното место. Наведените слабости предизвикуваат исплата на плата за неизвршена задача, како и трошење на средства планирани за потребите на Владата, за исплата на плата веќе планирана во друг раздел.

Имено, ревизијата констатирала дека:

10.1.1. Поради нецелосно спроведување на процедурите предвидени во законската регулатива за спроведување на потпрограмата К5- Соодветна и правична застапеност на заедниците, ревизијата утврди повеќе исплатени средства во висина од 7,979 илјади денари од ставката плати и надоместоци.

Имено, во 2007 година, Владата на Република Македонија на предлог на Комитетот на министри, два пати донела Заклучок за спроведување постапка за 250 нови вработувања, односно за вкупно 500 нови вработувања според начелото за правична застапеност.

Но поради тоа што Комитетот на министри не извршил целосна анализа на податоците од годишниот план за соодветна и правична застапеност на заедниците изготвен од Агенцијата за државни службеници, како и на податоците кои по барање на Заменикот претседател на Владата одговорен за имплементација на рамковниот договор се добиени директно од органите на управа за систематизирани а непополнети работни места, направена е погрешна проценка при утврдувањето на потребата од нови вработувања во органите на управата.

На ревизијата не и биле дадени на увид одговорите на органите на управа со податоци за нови вработувања, поради што не се увери дека предложените нови вработувања од страна на Комитетот се сообразени со реалните потреби на органите.

Ревизијата констатирала дека при донесување на одлуката за нови вработување не биле земени предвид:

- слободните работни места согласно правилниците за систематизација,
- соодветната стручна подготвотка (вид и степен на стручно образование)
- просторните услови за сместување на нововработените лица

а како основен критериум за нови вработувања користена е процентуалната застапеност на заедниците.

Имајќи предвид дека според планот за реализација на потпрограмата К5 предвидено е новите вработувања да се реализираат преку Генералниот секретаријат, а потоа со превземање да се изврши прераспоредување на новопримените државни службеници во соодветните органи, на крајот од 2007 година на платниот список на Генералниот секретаријат има 430 вработени лица распоредени во други државни органи, од кои за 210 лица започната е постапка за превземање, а за останатите 220 превземањето е отежнато, поради тоа што органите во кои лицата се распределени за преземање не исполнуваат основни формално правни услови, односно немаат систематизирани работни места, а во некои нема обезбедено просторни услови.

Р

Во Извештајот од ДЗР е содржана и препорака до Владата на Република Македонија да го задолжува Министерството за финансии да дава согласности за нови вработувања по потпрограмата К5 - Соодветна и правична застапеност на заедниците, по целосно исполнување на процедурите пропишани во законската регулатива. Во извештајот на ДЗР за 2008 година, содржани се речиси истите наоди како и во 2007 година односно дена ревизијата констатира дека исплатата на плата на непревземените државни службеници не е во согласност со извршените работни задачи бидејќи истите се работно ангажирани во други органи на државна управа, а примаат плата и други права од работниот однос во Генералниот секретаријат. Поради ограничени просторни услови дел од нововработените државни службеници неможат ниту физички да присуствуваат на работното место. Наведените слабости предизвикуваат исплата на плата за неизвршена задача, како и трошење на средства планирани за потребите на Владата, за исплата на плата веќе планирана во друг раздел. Со трансформација на Секторот за спроведување на рамковен договор во Секретаријат, реализирањето на потпрограмата К5- Соодветна и правична застапеност на заедниците е во надлежност на Секретаријатот.

Анализата се однесува и на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците (Сл. Весник на Р.М. бр. 302/2020 од 18.12.2020), која во голема мерка се заснова на Извештајот за антикорупциска проверка на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците .

Со потпишувањето на Охридскиот рамковен договор во 2001 година, една од обврските кои ги презеде државата беше обезбедување соодветна и правична застапеност во органите на државната и на локалната власт на етничките заедници. Низ годините беа донесени повеќе програми и акциски планови за поттикнување на вработувањето на етнички заедници со недоволна застапеност, а формиран беше и Секретаријат за спроведување на Рамковниот договор, кој потоа прерасна во Министерство за политички систем и односи меѓу заедниците.

Меѓутоа, напоредно со ова, како дел од заложбите за приклучување кон Европската заедница, се правеа и обиди за реформирање на администрацијата, со што би се намалил бројот на вработени во неа, а воедно и би се зголемила нејзината ефикасност. Често пати јавната администрација е критикувана од домашните експерти и јавноста, но и од меѓународни фактори, дека е тромава и неефикасна, состојба која пред се е настаната заради високиот степен на влијанија и злоупотреби при вработувањето во јавниот сектор за лични или партиски цели. Собранието во скратена постапка во декември 2020 година го донесе Законот за преземање административни службеници вработени преку Програмата К-5 во Министерството за политички систем и односи помеѓу заедниците. Конкретниот закон има за цел да ги прераспредели нераспоредените административни службеници од Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, вработени преку програмата за соодветна и правична застапеност, Програма К-5, во органите на државната и на локалната власт.

Овој закон е *lex specialis* кога станува збор за постапката за преземање на службениците и со тоа ги дерогира останатите прописи во таа насока, особено од Законот за работните односи, Законот за административни службеници и Законот за вработените во јавниот сектор, истиот се состои од само 10 члена. Ваквото прецизно и наменско регулирање на определено подрачје со посебен закон во правото, е практика која генерално треба да се избегнува бидејќи може да предизвика повеќе несакани-ефекти.

Во основа, овој закон се кося со СИГМА-начелата за добро управување во јавната администрација, и со Законот за административните службеници, како и Законот за работните односи чии одредби укажуваат на дисциплинска одговорност и целосно прекинување на работниот однос во случај кога

работникот не доаѓа на работа. Во оваа насока, самиот закон претставува ризик од корупција и судир на интереси, бидејќи овозможува заобиколување на низа други позитивни законски одредби, а со цел да се задржи противправна корист за трето лице и воедно е спротивен на принципите на добро управување и владеење, бидејќи охрабрува задржување непродуктивни вработени во јавната администрација.

Согласно членот 4 од законот, Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците изготвува План за преземање на нераспределените административни службеници, кој потоа се усвојува од страна на Владата, додека пак, органот надлежен за буџетот на институцијата во која се презема вработениот дава согласност за Планот. Од овој член може да се забележи дека Министерството има големи дискрециони овластувања за креирање на Планот за преземање на административните службеници и целосна слобода да одлучи во кој орган или институција и на кој начин ќе бидат преземени службениците, што во основа претставува ризик за корупција. Во насока на ова, не се предвидени посебни одредби со кои се прецизира начинот на кој Министерството одлучува, постапката во која се креира Планот, учеството на засегнатите лица (како вработените кои треба да бидат преземени, така и на правните лица во кои треба да бидат преземени службениците), па така овие дискрециони овластувања стануваат уште поголем ризик од појава на корупција и судир на интереси, првенствено преку можноста за нивна злоупотреба при изборот на поволнi места за преземање на службениците.

Институцијата мора да го прифати вработениот, независно од сопствените потреби за човечки ресурси и нивни конкретни квалификации, како и целосно да ги промени актите за систематизација на работните места независно на своите реални потреби и можности. Заради тоа, намалувањето на овие критериуми за согласност за преземањето и нивното неусогласување со членот 44 од Законот за вработените во јавниот сектор, значително влијаат кон зголемување на ризиците за појава од корупција во овој аспект, наметнувајќи го Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците како доминантен орган кој го диктира целиот процес, односно повторно концентрирајќи голема моќ на одлучување на едно место.

Во членот 4 од законот, не е предвидено какви последици би настанале доколку Владата не го усвои Планот предложен од страна на Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, или, пак, доколку органот надлежен за буџетот на институцијата во која се презема вработениот не даде согласност за Планот, односно преземањето.

На ова се надоврзуваат одредбите од членот 5 од законот според кој член раководните лица во институциите од членот 1 од овој закон, тоа се институциите кои го вршат преземањето, се должни да ја започнат постапката за усогласување на актите за систематизација на работните места со одредбите од овој закон во рок од 30 дена од денот на усвојувањето на Планот за преземање. Согласно членот 6, Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците по преземањето на вработените ќе донесе измена на актот за систематизација на работните места во насока на усогласување со потребите на министерството. Во овој контекст е битно да се напомене дека и Државната комисија за спречување на корупцијата во повеќе случаи по предмети по кои постапуваше има детектирано дека како посебен ризик од корупција претставува честото менување на актите за систематизација за работните места, особено во делот на потребното образование и бројот на вработени, менувањето без давање посебни објашненија за него, како и менувањето на актите за систематизација непосредно пред да биде направено вработувањето. Според сето ова, согласно членовите 5 и 6 од Законот за преземање службеници, фактички се врши легализирање на лошата пракса на прилагодување на актите за систематизација на конкретно лице или лица, заместо на реалните потреби на институцијата, пракса која впрочем, сама по себе претставува и висок ризик од корупција.

Во членот 7 е опфатена единствената прекршочна одредба што е во колизија со прекршочните одредби во Законот за вработените во јавниот сектор. Конкретно во членот 4б од Законот за вработените во јавниот сектор е предвидена прекршочна глоба во износ од 2 000 до 3 000 евра за одговорното лице во институцијата доколку тоа не ја спроведе постапката за донесување на актот за систематизација согласно одредбите на членот 17, односно доколку актот за систематизација не е донесен врз основа на функционална анализа базирана на докази, како и доколку за тоа не добие согласност од Министерството за информатичко општество и администрација во однос на усогласеноста на актите за систематизација на работните место со одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор. Нејасно е дали одговорното лице во институцијата може да биде казнето според прекршочните одредби од Законот за вработените во јавниот сектор доколку тоа постапи согласно со одредбите од Законот за преземање на административни службеници и ги донесе актите за систематизација вон предвидената постапка во членот 17 од Законот за вработените во јавниот сектор, односно доколку не направи функционална анализа со која се поткрепува менувањето на актот за систематизација и доколку за промената на актите не добие согласност од МИОА.

Во членот 8 од законот пак, предвидено е дека надзорот над спроведувањето на законот дефакто го врши Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците. На тој начин, Министерството е позиционирано како орган кој меѓу другото би бил надлежен и за надзор над сопственото постапување, но и орган кој воедно би можел да врши надзор над работата над кои било органи на државната и на локалната власт.

Со ова, Министерството добива доста широки и дискрециони овластувања за спроведување на одредбите од законот, вклучително и можност да изрекува прекршочни казни, што во комбинација со законските недоречености и нејаснотии претставува сериозен ризик за појава на корупција или трговија со влијание.

Конечно, во членот 10, во завршните одредби е предвидено дека законот ќе се применува до денот на целосно завршување на постапката за преземање на административните службеници од Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците. Оваа одредба прилично нејасно и лабаво го дефинира прекинувањето на важноста на овој закон, што само по себе како недефиниран рок е ризик од појава на корупција и злоупотреби на повеќе начини, а воедно придонесува и кон намалување на правната сигурност и предвидливост во постапувањето. Имено постои ризик од непотребно одолговлекување на постапката за преземање на службениците, со цел да може да се издејствува продолжено траење на законските одредби кои пружаат поголеми дискрециони овластувања, што може да доведе до трговија со влијание, партиски интереси и клиентелизам што во основа е ризик од појава на корупција. Се ова може сериозно да ја намали довербата во институциите, како и да ја зголеми перцепцијата за корупција во земјата, а особено во поглед на вработувањето во јавната администрација и нејзините злоупотреби за политички, партиски или лични цели.

Врз основа на наведеното во однос на антикорупциската проверка на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, може да се констатира следното:

Носењето на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците во скратена постапка и без претходно спроведување на процес за проценка на влијанието на регулативата, отсуство на јавност и консултации со засегнатите страни во процесот на подготовката на законот, а со цел истиот да биде решение на комплексен проблем со превработување и злоупотреба на вработувањата во јавната администрација со кои се соочува државата создаде једна специфична ситуација, во која фактички се врши рехабилитација, односно престување на сите вработени лица во Министерството за политички систем и односи меѓу

заедниците за нивното досегашно прекршување на работните обврски и им се овозможува нов почеток на ново работно место во органите на државната или на локалната власт, како и останати правни лица основани од нив. Поради ова е неопходно започнување сериозен процес за евалуација на законот и соодветна проценка на вистинските ефекти кои тој може да ги има во пракса, независно дали тоа се директни проблеми поврзани со неговата примена, ризиците од корупција и судир на интереси, несакани ефекти врз СИГМА-начелата за добро управување во јавната администрација, или индиректни проблеми поврзани со перцепциите во јавноста за злоупотреба на законот, зголемување на перцепциите за корупција во државата, намалување на довербата на граѓаните во институциите, па дури и намалување на квалитетот на услугите кои граѓаните ги добиваат од јавната администрација.

Во јануари 2021 година министерот за политички систем и односи меѓу заедниците презентираше план за прераспределба на 1.349 т.н. „рамковни“ службеници на нови работни позиции во 237 институции и органи на државната и локалната самоуправа. Со овој план требало да се реши долгогодишниот проблем, кој претставува сериозен товар за буџетот и конечно да започнат да доаѓаат на работа за што веќе земале плата. Но и неколку месеци по презентацијата на планот, дел од службениците сè уште не беа започнати да работат во институциите во кои биле распоредени.

Истата година, само еден ден пред Претседателот на Собранието, да ги распиши Локалните избори 2021, Агенцијата за администрација објави оглас за вработување на 166 лица во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, но и од други институции, што веднаш потоа беа ставени во мирување поради забраните за нови вработувања утврдени во член 8-а од Изборниот законик и член 34 од Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси. Ова сепак би можело да се смета како влијание, посочувајќи на избирачите дека најскоро ќе има нови вработувања.

По спроведениот Попис во 2021 година, последниве две години како основа за пресметка за бројот на вработувања согласно т.н. балансер е земен овој попис на населението според етничка припадност за вкупниот број на попишани лица, иако во стручната јавност преовладуваше мислењето дека треба да биде бројот на резидентното население, односно населението што дефакто живее во државата. Според Извештаите од Регистарот на вработените во јавниот сектор публикувани од страна на МИОА за 2021 и 2022 година, може да се забележи дека постои разноликост на бројот на вработени по етничка припадност по видови на институции, но бројките покажуваат генерален пораст на бројот на вработени припадници на етничките заедници. Во одредени институции од централна власт може да се констатира дека се уште не е постигнат бројот, односно процентот на застапеност по етничка структура согласно пописот, на пример припадници на албанската заедница во Јавните претпријатија е 17,70 % и правосудството е под 18 %. Од друга страна податоците покажуваат дека во други институции, како што се некои од министерствата бројот на вработени од албанската заедница е над 25%, односно 29% (Министерство за политички систем и односи меѓу заедниците – 84,36%, Министерство за економија – 47,55%, Министерство за образование и наука – 38,03%, Министерство за здравство – 30,51% итн.).

И конечно во врска со Веб алатката за распределба на планираните нови вработувања, така наречен Балансер, што задолжително треба да ја користат институциите за новите вработувања: <https://balancer.mioa.gov.mk/>, според појаснувањата во Годишните извештаи од регистарот на вработени во јавниот сектор на МИОА, оваа алатката служи за планирање на нови вработувања, но е нејасно како се прави пресметката во однос на распределбата на новите вработувања врз основа на етничката припадност:

Исто така, имајќи го предвид коментарот односно забелешката поставена на Веб-алатката, каде што се наведува дека „во редицата Непознато е даден процент на население кое што според пописната

методологија од 2021 година влегува во категоријата лица што не се изјасниле за етничка припадност, лица со непозната етничка припадност, лица за кои податоците се земени од административни извори. Во рамките на Балансерот, етничката припадност е основен податок за распределба на работните места, па заради ова овие категории не влегуваат во распределбата". На национално ниво овој процент е 6,4. Ова е голем процент што во голема мерка би можело да ја промени сликата за процентуалната застапеност според етничка припадност.

Понатаму, практиката покажува дека при конкурирање на одредни конкурси, кандидатите многу често вршишуваат етничка припадност според тоа што се бара во огласот, па дури може исти лица да конкурираат во иста институција на повеќе работни места и за секое работно место да запишат дека се со различна етничка припадност. ДКCK има покренато иницијатива за поведување постапка за кривично гонење вакви случаи, но јавното обвинителство ја отфрли со образложение дека „...етничката припадност кон одредена етничка група е индивидуално и слободно изразување на секое лице и е израз на личното убедување и претставува уставно право, загарантирано и предвидено во членот 8 став 1 алинеја 2 од Уставот, кој предвидува слободно изразување на националната припадност и соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа“. Рамковната конвенцијата за заштита на националните малцинства на Советот на Европа, член 3, предвидува дека секој припадник на национално малцинство има право слободно да избере да биде третиран или не како таков, а никаква штета да не произлезе од тоа или од остварувањата на правата поврзани со тој избор.

Се ова покажува дека изминативе години при т.н. рамковни вработувања, покрај неспорно позитивниот одраз врз бројот на вработувања според етничката припадност, сепак се пројавени и низа неправилности, злоупотреби, несовесно работење, меѓутоа и ризици од трговија со влијание, партизација а со самото тоа и ризици од корпција. Алатката за распределбата на планираните нови вработувања, или т.н. балансер е самата по себе спротивна на Уставот и исто така носи ризици од искористување.

Од анализата на спроведувањето на вработувањата со користење на Балансерот, Државната комисија смета дека со истото се повредуваат одредбите од Уставот, имено член 32, став 2 со кој се дава право дека – секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место, а во врска со членот 8, став 1, алинеја 2 - слободното изразување на националната припадност; и Амандманот VI од 16.11.2001 година кој гласи:

„1. Соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа.

2. Со точката 1 на овој амандман се дополнува алинејата 2 на членот 8 од Уставот на Република Македонија.“,

но и членот 9 - Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.

Имено, практиката покажува дека граѓаните што претендираат на одредено вработување, често пати ја вршишуваат етниката припадност според барањето од огласот за тоа од која етничка заедница се бараат кандидати. Со оглед дека членот 32, став 2 од Уставот дава право дека – секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место, етничката припадност како основен податок за распределба на новите работни места по институции врз основа на балансерот е спротивно на Уставот. Исто така, имајќи го предвид членот 3 од Рамковната конвенцијата за заштита на националните малцинства на Советот на Европа, што предвидува дека секој припадник на национално малцинство има право слободно да избере да биде третиран или не како таков, а никаква штета да не произлезе од тоа или од остварувањата на

правата поврзани со тој избор, произлегува дека нема ограничување деко граѓанин може да се изјасни за својата припадност кон одредено национално малцинство / односно етничка заедница и тоа да го менува согласно своето чувство или потекло. Оттука, користењето на балансерот според кој етничката припадност е основен податок за распределба на работните места е спротивен и на член 8 став 1, алинеја 2 од Уставот. Имено, слободното изразување на националната припадност и врз основа на тоа соодветна и правична застапеност на граѓаните во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа, што е утврдено во член 8 став 1, алинеја 2, се ограничува со Балансерот бидејќи правото за вработување исклучиво се врзува со етничката припадност како основен податок за распределбата на новите работни места. Со тоа кандидатите се принудуваат да се изјаснат за својата етничка припадност, со цел да се здобијат со вработување и при тоа да ја менуваат етничката припадност во зависност од барањата за етничка припадност во огласите, а не врз основа на чувството и слободата на избор ослободено од било какви притисоци.

Постои и колизија на закони што ги регулираат работните односи, особено со примената на одредбите од Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците.

Врз основа на погоре утврдената фактичка состојба, ДКСК донесе одлука за запирање на натамошното постапување по овој предмет, а по однос на констатираниот состојби да поднесе Иницијатива за оценување на уставноста и законитоста на постапките за вработување со користење на алатка за распределбата на планираните нови вработувања т.н. Балансер, односно како што е наведено и во самата алатка дека етничката припадност е основен податок за распределбата на планираните нови вработувања, како и на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците.

Исто така, со оглед дека ДКСК нема добиено податоци и информации од министерот на Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, да се достави Барање до Владата на РСМ, за податоци и информации по однос на тоа каква е состојбата со примената на Законот за преземање на административни службеници вработени преку К-5 програма во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците, односно како се спроведува Планот за преземање на нераспределените административни службеници.

Имајќи го предвид наведеното, ДКСК одлучи како во диспозитивот на оваа Одлука.

Изработил: Ј.Ц.
Одобрил: м-р В.Г., член на ДКСК

