

Korniza e Monitorimit të Rekrutimeve të Bazuara në Meritë

KOSOVË: Fuqizimi i Qeverisjes së Mirë,
Transparenca dhe Llogaridhënia në Institucionet e
Qeverisë - FCO CSSF

Projekti i Ambasadës Britanike për Rekrutime në
Pozita të Larta

Qershor 2022 (Versioni 1.0)

Historiku

Ndërtimi besimit dhe mirëbesimit të publikut për atë se si institucionet publike brenda Kosovës zhvillojnë rekrutimet është çështja kryesore për trajtimin e rasteve historike dhe akuzave për korrupsion e nepotizëm. Ka një varg organizatash dhe trupash të përfshirë në ofrimin e monitorimit të pavarur për këto procese. Kjo është punë e rëndësishme dhe e vlefshme.

Qëllimet Kornizës së Monitorimit të Rekrutimeve

Qëllimi i kësaj kornize është që të përkrahë organizatat e ndryshme monitoruese që të monitorojnë, vëzhgojnë, komentojnë dhe raportojnë për proceset në mënyrë më konsistente. Kjo kornizë nuk synon të ndërhyjë në pavarësinë e atyre trupave në asnjë mënyrë. Korniza synon të përkrahë dhe të përdoret në mënyrë fleksibile nga ata që angazhohen në monitorim. Është dizajnuar që të sigurojë që të ketë relevancë të gjerë te rekrutimet në nivele të ndryshme dhe në rastet kur mund të aplikohen kërkesa të ndryshme ligjore.

Kush mund ta përdorë Kornizën e Monitorimit

Korniza mund të përdoret nga organizatat dhe individët që monitorojnë ose shqyrtojnë praktikën e rekrutimit. Ajo mund të aplikohet për një proces specifik rekrutimi apo si qasje e përgjithshme e organizatave ndaj rekrutimit.

Korniza mund të jetë relevante për punën e organizatave të Shoqërisë Civile, resurset e RNj, auditorët e brendshëm dhe të jashtëm - ose të tjerët që kërkojnë të shqyrtojnë përshtatshmërinë dhe efektivitetin e praktikave të rekrutimit.

Dizajni i Kornizës

Kjo kornizë është rezultat i qasjes bashkëpunuese të bashkë-dizajnit ndërmjet Organizatave të Shoqërisë Civile në Kosovë dhe Projektit të Ambasadës Britanike për Rekrutime në Pozita të Larta. Ajo është në dispozicion për çdo individ, organizatë ose trup që ka një rol në monitorimin, kontrollimin ose komentimin e cilësisë së praktikave të bazuara në meritë të përdorura gjatë rekrutimit. Përderisa fillimisht ka për qëllim që të përdoret gjatë punësimit në sektorin publik (p.sh. shërbimi civil, ndërmarrjet publike, agjencitë, etj.), ka potencial që të përdoret edhe brenda ndërmarrjeve të sektorit privat - për shembull, brenda auditimit dhe rishikimit të praktikave të ndërmarrjes.

Parimet e Rekrutimit të Bazuar në Meritë

Ekzistojnë tri parime që mbështesin rekrutimin e bazuar në meritë. Vetëm kur të përmbushen dy parimet e para, emërimi i kandidatit(ëve) me performancën më të lartë mund të konsiderohet i bazuar në merita. Thënë ndryshe, edhe emërimi i kandidatit me performancën më të lartë nuk mund të konsiderohet i bazuar në merita nëse nuk përmbushen dy parimet e para paraprakisht.

Parimi 1: Kriteret janë kërkesa objektive dhe të arsyetueshme për pozitën.

Parimi 2: Metodatat dhe praktikatat e vlerësimit sigurojnë matje mjaftueshme dhe të saktë të kriterëve.

Parimi 3: Emërohet kandidati me performancën më të mirë.

Integriteti

Integriteti i atyre që emërohen në pozita është një shqetësim i madh. Integriteti si term përdoret shumë dhe ka interpretime të shumta subjektive. Me rëndësi është që të bëhet diferencim ndërmjet rasteve të dëshmuara, të dënuara e të evidentuara, dhe të atyre që nuk janë dëshmuar apo që janë nën hetim. Nganjëherë shqetësimet për integritetin mund të dalin nga raportimet e padëshmuara, akuzat apo asociimet e dukshme. Është me rëndësi që të kihet kujdes për të mos lënë dikë në disavantazh padrejtësisht dhe të vepohet sipas ligjeve, politikave ose procedurave përkatëse.

Disa fusha ku mund të ketë përfitim nga kontrollimi i mëtejshëm janë:

- Konfliktet e interesit
- Dënimet paraprake
- Rastet e veprimeve dhe sjelljeve të papërshtatshme
- Largimi nga pozitat e mëhershme
- Pozitat e tanishme apo të mëhershme, marrëdhëniet dhe përfshirja politike

Gjatë hulumtimit të fushave të integritetit mund të ketë nevojë të përdoren një varg burimesh, si:

- Shënimet e punëdhënësit

- Shënimet e gjykatës
- Shënimet ose databazat e mediave
- Databazat e shoqërisë civile
- Mediat sociale

Integriteti nuk kufizohet vetëm te kandidatët por mund të aplikohet edhe të anëtarët e komisionit.

Seksionet

Korniza synon të reflektojë kronologjinë e procesit të rekrutimeve dhe përmban seksione për:

- Vendet e lira të punës
- Shpallja
- Lista e aplikantëve
- Përbërja e Komisionit
- Lista e ngushtë
- Kontrollimi i mëtejshëm i pranueshmërisë
- Lista e ngushtë
- Ankesat
- Struktura dhe Qasja e Procesit të Vlerësimit
- Respektimi i Praktikave të Bazuara në Meritë nga Komisioni
- Marrja e vendimeve
- Emërimi
- Ankesat për emërimin
- Monitorimi dhe Rishikimi

Seksioni	Fusha e kontrollit	Burimet e mundshme të dëshmive
Vendet e lira	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pse janë të lira këto vende të punës tani? ○ A ka ndonjë dëshmi që bartësi paraprak i pozitës është larguar në mënyrë të papërshtatshme (jashtëligjshëm ose në mënyrë joetike) për të krijuar vend të lirë? ○ Kush e ka ndërmarrë vendimin/veprimin që të bëhet shpallja? ○ A ka dëshmi që ky vend është shpallur për të favorizuar apo krijuar përfitim për një person ose grup të caktuar? 	
Shpallja	<ul style="list-style-type: none"> ○ A janë kërkesat e shpalljes sipas ligjit relevant për atë vend pune (pozitë/rol)? ○ A janë afatet ligjore të konkursit sipas kërkesave ligjore? ○ A i reflekton shpallja saktë kërkesat ligjore për pranueshmëri për pozitën (rolin)? ○ A ka ndonjë kërkesë për pranueshmëri në shpallje që nuk reflekton kërkesat ligjore për pozitën? 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ka ndonjë kriter shtesë të pranueshmërisë që është i përshtatshëm dhe legjitim (dmth. ka kaluar nëpërmjet një dizajni përkatës ose procesi miratimi për të demonstruar relevancën objektive me rolin)? ○ A ka ndonjë kërkesë për pranueshmëri që mund të kufizoj tepër numrin e aplikantëve që mund të aplikojnë në një mënyrë e cila nuk është proporcionale, legjitime ose objektive? ○ A përmban shpallja ndonjë kriter apo kërkesa që nuk mund të përmbushen njëjtë nga gratë dhe burrat (dmth. diskriminues drejtpërdrejt)? ○ A është publikuar shpallja në një mënyrë që kufizon se kush mund ta sheh dhe pastaj të aplikojë? ○ A është bërë shpallja në një kohë apo afat kohor, që me gjasë do të kufizoj mundësinë për të aplikuar? ○ A është publikuar shpallja në të gjitha gjuhët zyrtare? 	

<p>Angazhimi proaktiv i OSHC-ve / organizatave monitoruese</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ka kërkuar në mënyrë proaktive institucioni rekrutues, sekretariati dhe/ose komisioni përfshirjen e organizatave monitoruese? 	
<p>Lista e aplikantëve</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Çdo aplikant në listë që ka lidhje të ngushta politike që mund të sugjerojnë se ai/ajo mund të jenë kandidat i preferuar/favorizuar? ○ Çdo aplikant në listë që ka lidhje të ngushta familjare, personale ose biznesi që mund të sugjeroj se mund të jetë kandidat i preferuar/favorizuar? ○ Çdo aplikant për të cilin ka dëshmi për shkelje të ligjit, etikës ose integritetit? ○ Çdo aplikant në listë për të cilin mund të ketë konflikt interesi? 	
<p>Përbërja e komisionit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A është emëruar/identifikuar Komisioni sipas kërkesave ligjore? ○ A janë emëruar edhe vetë anëtarët e Komisionit nëpërmjet praktikave të bazuara në meritë? ○ Sa është i balancuar si grup Komisioni (p.sh. aspekti gjinor, grupet e pakicave, nga partitë politike aty ku kjo është relevante)? 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ka arsye të besohet që përbërja e Komisionit është sajuar për të pasur ndikim në rezultatin e rekrutimit? (p.sh. balanca e përfaqësimit, individët me përkatësi ose agjendë të njohur, etj) ○ A është ngritur Komisioni duke marrë parasysh konfliktet e mundshme të interesit (lidhur me organizatën, pozitën ose kandidatët)? 	
Lista e ngushtë	<ul style="list-style-type: none"> ○ A janë trajnuar ata që e bëjnë listën e ngushtë për qasjen e aplikimit të kërkesave të pranueshmërisë, interpretimin e tyre dhe burimet e dëshmive? ○ A ka kërkesa (rregulla) se kush duhet të jetë i pranishëm kur të hapen aplikacionet? ○ A punojnë në çifte apo në grupe të mëdha ata që e bëjnë listën e ngushtë (për t'u siguruar që të mos ketë mundësi që dikush individualisht, me apo pa qëllim të anashkalojë dëshminë për pranueshmërinë e kandidatit)? ○ A janë kriteret/dëshmitë ose a bëhet interpretimi i kriterëve/dëshmive në mënyrë konsistente për të gjithë aplikantët? 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nëse mungon ndonjë anëtar i komisionit - a mbetet komisioni me kuorum dhe a duhet të pajtohen, ata që mungojnë, me vendimet dhe rezultatet e arritura nga anëtarët e pranishëm? ○ A mban shënime të plota sekretariati për kandidatët që përmbushin dhe ata që nuk përmbushin kërkesat e pranueshmërisë. Në rastet kur nuk përmbushen kriteret, a ka shënime të plota dhe gjithëpërfshirëse të të gjitha kriterëve që nuk përmbushen? ○ A ju shkruan sekretariati të gjithë kandidatëve për t'u shpjeguar pse nuk kanë hyrë në listë të ngushtë? Në rastet kur aplikantët nuk janë të suksesshëm, a u tregon sekretariati saktë se cilat kriteret nuk i kanë përmbushur ata dhe pse? 	
<p>Kontrollimi i mëtejshëm i pranueshmërisë</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kur ka nevojë që pranueshmëria e aplikantit të qartësohet më shumë (p.sh. konfliktet e interesit, përfshirja politike) a u shkruan sekretariati organeve relevante publike (p.sh. Agjencia kundër-korrupsion, KQZ, Thesari, etj.). ○ A janë zbatuar kërkesat për kontrollim të mëtejshëm të pranueshmërisë për të gjithë aplikantët në mënyrë të barabartë dhe konsistente? 	

<p>Ankesat pas listës së ngushtë</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ka procesi një procedurë të qartë ankesash me kërkesa të qarta për afatin e pranimit të ankesave, kush do t'i shqyrtojë ato dhe afatet për shqyrtimin e tyre? ○ A shqyrtohen ankesat nga një grup i veçantë e i pavarur nga ata që e kanë bërë listën e ngushtë? (nganjëherë theksohet që ky duhet të jetë grupi i njëjtë për shkak të kërkesave ligjore megjithatë, ky nuk përbën një mekanizëm efektiv të ankesave me nivele të përshtatshme të pavarësisë për të arritur te një vendim i ri e i ndarë) ○ Gjatë shqyrtimit të ankesave, a i shikon komisioni i ankesave dëshmitë plotësisht (në dispozicion në kohën e aplikacionit - dëshmitë e reja nuk duhet të pranohen pas afatit të ankesave) dhe a i shqyrton këto sipas kriterëve dhe kërkesave ligjore për të siguruar që të marrin një vendim të ri, të pavarur dhe të shqyrtuar me kujdes? ○ A janë konsistente vendimet për ankesat e ndryshme (dmth. ankesat e njëjta apo të ngjashme me rezultat të njëjtë)? 	
<p>Procesi, Struktura dhe Qasja e Vlerësimit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ka pasur komisioni trajnim në praktikat e vlerësimit të rekrutimit dhe teknikat specifike (p.sh. vlerësimi i eseve, 	

	<p>prezentimet, intervistat, etj.) që përdoren në proces?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A ka kuorum komisioni - dhe a janë anëtarët e njëjtë të komisionit të pranishëm gjatë të gjitha intervistave? ○ A ka vendosur komisioni për përmbajtjet e vlerësimit (p.sh. fushat e kompetencave, pyetjet e intervistës, temat e prezentimit etj) në bazë të asaj që është më e rëndësishme që të ketë performancë në atë pozitë dhe organizatë ku aplikohet - dhe a është në përputhje me shpalljen origjinale? ○ A janë njoftuar të gjithë kandidatët mjaftueshëm përpara për t'u përgatitur dhe marrë pjesë (p.sh. jo më pak se 5 ditë nëse kërkohet një prezentim që duhet përgatitur paraprakisht)? ○ A informohen të gjithë kandidatët për procesin e përzgjedhjes dhe se si duhet përgatitur? ○ A i pranojnë të gjithë kandidatët informatat e njëjta? ○ A mundëson orari i intervistave kohë të njëjtë për të gjithë kandidatët për secilin aspekt të vlerësimit? 	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A janë të njoftuar të gjithë anëtarët e komisionit për obligimin e tyre që mos i ofrojnë informata askujt për procesin e përzgjedhjes qoftë drejtpërdrejt apo jo-drejtpërdrejt? ○ A kanë anëtarët e komisionit materiale të përgatitura më herët që i inkurajojnë ata që të aplikojnë parimet e bazuara në meritë të <i>modelit ORCE</i> për vlerësim? ○ A mbliidhen poentimet e kandidatëve individual në mënyrë sistematike për të parandaluar gabimet? 	
Respektimi i Praktikave të Bazuara në Meritë nga Komisioni	<ul style="list-style-type: none"> ○ A informohen të gjithë kandidatët në mënyrë konsistente për atë që ndodhë gjatë procesit të vlerësimit? ○ A i praktikojnë të gjithë anëtarët e komisionit praktikat e vlerësimit sipas modelit ORCE? Përfshirë: marrja e shënimeve konsistente, të vazhdueshme dhe hollësishme gjatë të gjitha pjesëve të vlerësimit dhe për të gjithë kandidatët? ○ A u bëhen të gjithë kandidatëve pyetjet e njëjta bazë gjatë procesit të vlerësimit? 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A u bëhen nënpyetjet në mënyrën e duhur të gjithë kandidatëve në bazë të përgjigjeve të tyre? Gjatë nënpyetjeve, a mbesin pyetjet me theks mbi fushën që vlerësohet (p.sh. fusha e kompetencës)? ○ Pasi kandidatët ta përfundojnë procesin, a i bëjnë anëtarët e komisionit vlerësimet e tyre në mënyrë individuale dhe të pavarur pa diskutuar performancën e kandidatit fillimisht? ○ A bëjnë anëtarët e komisionit një vlerësim që tregon se çka ka bërë mirë secili kandidat, çka nuk ka bërë mirë dhe a është relevant me nivelin e pozitës për të cilën ka aplikuar? ○ Ndërsa poentimet deri diku janë të ndryshme, a mundën anëtarët e komisionit të japin një shpjegim koherent dhe racional për atë se si i kanë bërë vlerësimet e tyre personale në secilin rast? ○ A ka dëshmi që kandidatët padrejtësisht të poentohen dukshëm më shumë ose më pak sesa që ka dëshmi përkatëse? 	

<p>Marrja e vendimeve</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A është rangimi i performancës së kandidatëve i paraqitur ashtu që krijon një listë të bazuar në meritë? ○ A respektohen kërkesat e ligjeve relevante kur merren vendime për listën e kandidatëve që kanë potencial për t’u emëruar (p.sh. barazia gjinore)? ○ A e kanë të qartë komisioni dhe sekretariati se kujt i takon përgjegjësia e vendimit për emërim - dhe çka kërkohet nga ta për ta paraqitur listën e kandidatëve për emërim (aty ku është relevante)? 	
<p>Emërimi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A paraqet komisioni një listë të qartë të bazuar në meritë e cila përfshin poentimet e kandidatëve për demonstruar radhitjen dhe dallimin ndërmjet kandidatëve? ○ A zhvillohet procesi i emërimit nga organi relevant brenda një afati të arsyeshëm dhe të përshtatshëm (dmth. a ka dëshmi që sugjerojnë që kjo po vonohet pa nevojë apo bëhet në mënyrë që do të mbështeste një rezultat të caktuar)? ○ A është personi i emëruar, kandidati me performancën më të lartë? 	

<p>Ankesat për emërimin</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ka një proces të qartë të ankesave të hapur për kandidatët që mendojnë se janë trajtuar padrejtësisht në një mënyrë? ○ A ka një afat të qartë për ankesa (pranimi dhe shqyrtimi i ankesave)? ○ A është e qartë se ku duhet të dorëzohen ankesat dhe kush i shqyrton këto (do të ishte praktikë e mirë nëse kjo bëhet nga një grup tjetër - por kjo ndoshta nuk është e mundur varësisht nga kërkesat ligjore në disa procese)? ○ A përmbyllen ankesat para se të merren vendimet për emërim? ○ A janë të njoftuar kandidatët për të drejtën e tyre për të vazhduar me ankesë përtej procesit të ankesave (p.sh. përmes gjykatës) edhe nëse është bërë emërimi? 	
<p>Monitorimi dhe Rishikimi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ka ndonjë proces shqyrtimi dhe mësimnxënie nga vlerësimi përgjithësisht? ○ A ndahen mësimet e nxjerra me organet ose institucionet tjera relevante të përfshira në rekrutim? 	

	<ul style="list-style-type: none">○ A regjistrohen dhe raportohen numrat e aplikantëve dhe kandidatëve nga grupet e pakicave dhe të shumicës në mënyrë sistematike? (Ky mund të jetë me proces individual ose përmes një numri procesesh që ndërlidhen).○ A monitorohet dhe raportohet barazia gjinore në mënyrë sistematike? (Ky mund të jetë me proces individual ose përmes një numri procesesh që ndërlidhen).	
--	---	--

Qasja për ngritjen e shqetësimeve

Shoqëria civile dhe organet monitoruese kanë mënyra të ndryshme që mund të zgjedhin për të ngritur shqetësimet me komisionet ose zyrtarët e tjerë përkatës. I takon çdo individ dhe organizate të vendosë për qasjen e duhur për ta dhe atë që ata kërkojnë të arrijnë me ngritjen e shqetësimeve. Ky udhëzues synon të ofrojë një qasje ku çështjet dhe shqetësimet mund të ngrihen në një mënyrë që i jep sekretariatit dhe komisionit mundësinë për t'i trajtuar ato fillimisht aty ku është e mundur dhe e përshtatshme.

Rekomandohet që:

- Kur është e mundur, shqetësimi ngrihet drejtpërdrejt dhe personalisht me Kryetarin e Komisionit, anëtarët e Komisionit dhe, sipas rastit, me Sekretariatit. Është e dobishme të jesh i qartë dhe specifik në lidhje me natyrën e shqetësimit dhe çdo provë që e mbështet atë. Rekomandohet marrja e veprimeve të propozuara me afate kohore përkatëse.
- Shqetësimi verbal i dërgohet kryetarit të Komisionit, anëtarëve të Komisionit dhe, sipas rastit, Sekretariatit me shkrim (email p.sh.) si një mënyrë për të konfirmuar shqetësimin dhe angazhimin e Komisionit për ta adresuar këtë kur është ngritur personalisht.
- Nëse çështja nuk trajtohet me shqetësimin e duhur, atëherë përshkallëzimi i kësaj më tej tek zyrtari përkatës (Sekretari i Përgjithshëm i p.sh., përfaqësuesi i qeverisë, ministri) mund të shqyrtohet përpara se të bëhet një njoftim publik ose artikull në media.

About the Monitoring Framework Tool

Kjo Kornizë Monitorimi fillimisht është zhvilluar nga BDO në konsultim me një varg organizatash të shoqërisë civile në Kosovë. Ka pasur edhe takime dhe inute tjera specifike nga:

- BIRN
- Instituti i Kosovës për Drejtësi
- FOL
- Democracy plus