

SHËNIM POLITIKASH

FENOMENI I POZITAVE TË USHTRUESVE TË DETYRËS BREND ADMINISTRATËS PUBLIKE

AUTOR: NASER SHAMOLLI

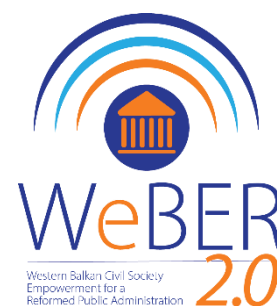


This project is financed by
the European Union

POLICY BRIEF

Fenomeni i Pozitave të Ushtruesve të Detyrës brenda Administratës Publike

- **Autori:** Naser Shamolli
- **Data:** Maj 2023



www.par-monitor.org



Think for
Europe
Network



Project
Coordinator



European
Policy
Institute
Skopje



Foreign Policy
Initiative BH
FPI BH



GROUP FOR LEGAL
AND POLITICAL
STUDIES

institut alternativa



Institute for Democracy and Mediation
Institut për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Hyrje

Ushtrimi i autoritetit publik i dhënë sipas ligjit bazuar në qeverisjen demokratike supozon ekzistimin e disa predispozitave të cilat sigurojnë në mënyrë të efektshme mbrojtjen e interesit publik. Njëra nga predispozitat kryesore është profesionalizmi i nëpunësve publik për të ushtruar sa më mirë këtë autoritet publik dhe në funksion të mbrojtjes së interesit publik por duke garantuar edhe mbrojtje efektive të të drejtave dhe interesave të ligjshme të personave. Kjo nënkupton që për të arritur një standard të mirë të profesionalizmit nevojitet siguri i stafit i dëshmohet se është profesional përmes zbatimit të rregullave të cilat sigurojnë meritokraci në mënyrë që t'i besohet ushtrimi i autoritet publik përmes definimit të pozitave dhe përgjegjësi strikte në të gjitha hallkat e institucioneve publike. Kohët e fundit është një trend në rritje e sipër jo vetëm në Kosovë por edhe në shtetet e rajonit që pozitat e rregullta të cilat mbesin vakante plotësohen me ushtrues detyre dhe të cilat për një kohë të gjatë nuk plotësohen përmes procedurave të avancimit ose rekrutimit të jashtëm kur është rasti. Kjo qasje sigurisht e thjeshtë dhe përshtatshme për politikën ditore por edhe nëpunsit e afërt me të, ka arritur që të anashkaloj dhe cenoj rëndë parimet dhe rregullat e meritokracisë dhe profesionalizmit. Pothuajse të gjitha pozitat menexheriale e sidomos pozitat e nivelit të lartë drejtues me vite të tëra mbahen me ushtrues detyre për bërë më të lehtë arritjen e qëllimeve politike të cilat në të shumicën e rasteve janë të paligjshme dhe jo nuk mbrojnë interesin publik. Bazuar në mekanizmin e thjeshtë të emërimit dhe shkarkimit, ushtruesit e detyrës mund të emërohen dhe shkarkohen brenda ditës dhe pa ndonjë procedurë dhe pikërisht ky fakt e bënë shumë atraktiv shfrytëzimin e këtij mekanizmi nga politika duke shmangur qëllimshëm rregullat dhe parimet që sigurojnë meritokracinë. Duke ditur natyrën dhe përmasat por edhe efektet e këtij fenomeni më poshtë do të sqarohet instituti i ushtruesit të detyrës si rregullim por edhe problemet që ka shkaktuar në praktike duke dhënë edhe rekomandime praktike se si të zgjidhet ky problem.

Ushtruesit e detyrës si rregullim

Instituti i Ushtruesit të Detyrës është gati i pamundur të rregullohet sepse nuk është një rregull e zakonshme e cila kërkon rregullim sistematik. Kjo për faktin se cdo rregullim i mundshëm për ushtruesit e detyrës pothuajse nuk është ideal dhe lë hapësirë dhe ambicie për anashkalim (by-pass) të rregullave që kanë të bëjnë me rekrutimin bazuar në parimet e meritokracisë. Pikërisht këtu është edhe problemi pse një institut i tillë bëhet i përshtatshëm për politikanët. Filluar nga kategoria më delikate që janë nëpunsit civil ky institut që nga paslufta ka kaluar në disa faza të rregullimit. Para vitit 2010 kjo çështje nuk ka qenë e

rregulluar ndërsa me hyrjen në fuqi të Ligjit për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (LSHCK) vendoset një rregullin për ushtruesit të detyrës për të cilin do të flitet pak më detalisht sepse një propozim i ngjashëm është propozuar edhe me Projektligjin për Zyrtarët Publik i cili është propozuar nga Qeveria në këtë vit dhe tash më gjendet për miratim në Kuvendin e Kosovës. Sa i përket rregullimit në LSHCK për ushtruesit të detyrës fillimisht është vendosur detyrimi i përgjithshëm për nëpunsit civil të cilëve mund t'u kërkohej që përkohësisht të kryejnë detyra, që janë jashtë funksioneve të tyre normale, nëse kjo është e domosdoshme për shkak të interesit të përgjithshëm¹. Nga ky rregullim mund të kuptohet fillimisht diskrecioni (fjala "mund") që institucionet mund të kërkojnë nga nëpunsit civil që përkohësisht të kryejnë detyra jashtë punëve të zakonshme dhe për të cilat kanë krijuar marrëdhënie punë për një pozitë konkrete që është karakteristikë e sektorit publik. Diskrecioni në rastin konkret është i limituar për faktin se ka kufij të cilat duhet të respektohen strikt në rastin kur kërkohej që nëpunsit civil të kryejnë detyra jashtë funksioneve të tyre normale. E para, që kryerja e detyrave jashtë funksioneve normale mund të bëhet vetëm përkohësisht gjë që tërthorazi është rregulluar në një dispozitë tjetër e që nuk mund të jetë më shumë se 3 muaj² në asnjë rast. Sa do që artificiale është vendosja e një afati qëllimi i nënkuptuar ka qenë që kryerja e detyrave jashtë funksioneve të rregullta është një situatë jo e zakonshme dhe për të cilën për hir të vazhdimësisë së funksioneve mund të ju kërkohej nëpunësve civil ushtrimi i detyrave jashtë funksioneve të rregullta që i kanë. E dyta është domosdoshmëria e që nënkupton se jo për të gjitha detyrat por vetëm për ato të cilat me të vërtetë janë të domosdoshme të ushtrohen mund të ju kërkohej nëpunësve civil ushtrimi detyrave tjera jashtë detyrave të rregullta që i kanë ata. Këtu janë disa faktor të cilët ndikojnë dhe që duhet të merren parasysh për të konsideruar një pozitë si të domosdoshme dhe e cila është e nevojshme të plotësohet patjetër, fillimisht marrë parasysh natyrën por edhe rëndësinë që ka pozita në arritjen e përmbushjes së interesit të përgjithshëm. E treta ka të bëjë me përmbushjen e interesit të përgjithshëm e që lidhet në masë të madhe me domosdoshmërinë për të cilën u fol më herët. Pra kërkesa ndaj nëpunsit civil për të devijuar nga detyrat e rregullta dhe të zakonshme duhet të justifikohet gjithmonë me përmbushjen ose mbrojtjen e një interesi të përgjithshëm dhe duhet shmangur situatat kur një rrethanë e tillë nuk ekziston.

Vazhdim i nenit 29 i LSHCK-së është rregullimi që bëhet në nenin 30 të LCHK dhe i cili do një sqarim pak më detal. Ky nen ka disa rregulla fillimisht duke vendosur prap detyrimin që nëpunësit civilë, me urdhër nga eprori, janë të detyruar që përkohësisht ta zëvendësojnë një

¹ Neni 29 i LSHCK-së,

² Para. 4 i nenit 30 i LSHCK.

koleg i cili mungon ose ta plotësojnë një vend të lirë të punës, nëse veprimtaria e zakonshme e institucionit do të pengohet nga mungesa e nëpunësit civil³. Njëjtë si më lart në nenin 29 por tash vendoset detyrimi i nëpunësit civil për të zëvendësuar një koleg i cili mungon ose për të plotësuar një vend të lirë të punës sipas urdhrit të eprorit. Dispozita është goxha konkrete sepse tashmë precizon edhe personin konkret (eprorin) që duhet të vlerësoj dhe vendos për zëvendësimin. Kjo dispozitë është mjaftë e gjerë në pikëpamje të urdhrit të eprorit dhe nuk kufizohet vetëm në mungesat e përkohshme (zëvendësimi i një kolegu që mungon) por edhe në rastet kur duhet plotësuar një vend të lirë të punës që si rregull është nuk është mungesë e përkohshme. Si në nenin 29 zëvendësimi i një pozite duhet të bëhet vetëm kur pozita është domosdoshme të zëvendësohet pra në rrethanat kur nga mungesa e nëpunësit në atë pozitë veprimtaria e zakonshme e institucionit do të pengohet.

Dispozita e radhës rregullon më specifikisht mungesën në pozitat e nivelit të lartë drejtues si sekretari të përgjithshëm apo pozicionet ekuivalente, të cilët do të zëvendësohet nga nëpunësi civil i rangut më të lartë në përputhje me rregullat e përcaktuara në ligjin për procedurën administrative⁴. Kjo dispozitë përveç që është e mangët e njëjta është edhe konfuze dhe me shumë pasaktësi e cila është keqinterpretuar dhe keqpërdorur në praktikë. Është e mangët për faktin se referencat e bërë në “rangun më të lartë” dhe “në ligjin për procedurën e përgjithshme” nuk janë të sakta. Meqenëse nuk ka pas përcaktim ligjor se kush është rangun më të lartë kur rangun më të lartë supozohet të jetë vet Sekretari i Përgjithshëm zakonisht është interpretuar që zëvendësimi mund të bëhet me nëpunës të pozitave të mesme drejtuese (drejtor të departamenteve) që më së shpeshti është aplikuar në praktikë. Referenca në Ligjin për procedurën e përgjithshme është një problem tjetër sepse rregullimi atje ka qenë për efekt të procedurës administrative dhe për një çështje konkrete por ky rregullim nga viti 2017 nuk ekziston më ndërsa ligji i ri nuk rregullon një situatë të tillë.

Një çështje tjetër që trajtohet, ka të bëjë me pasojat juridike që mund të shkaktohen nëse nga nëpunësi civil nuk pranohet ushtrimi i një pozite të lirë. Refuzimi për zëvendësimin e një nëpunësi civil, që mungon në raste emergjente, konsiderohet pengim i veprimtarisë administrative dhe iu nënshtrohet masave disiplinore⁵. Kjo dispozitë është edhe më konfuze shkaku se shkaktimin e pasojave e ndërlidh me një shkelje si “pengimi i veprimtarisë administrative” e cila në fakt është shumë e gjerë dhe nuk përcaktohet në legjislacionin e shërbimit civil si shkelje disiplinore. Kjo zbrastirë ligjore lë mundësi të madhe interpretimi dhe diskrecion të politikës ditore për të shfrytëzuar mekanizmin e ushtruesve të detyrës për

³ Para.1 I nenit 30 të LSHCK.

⁴ Para.2 I nenit 30 të LSHCK.

⁵ Para.3. I nenit 30 të LSHCK.

qëllime tjera dhe jo nga ato të përcaktuara në ligj, pra pranimin e ushtrimit të detyrave nën kërcënimin e një mase disiplinore.

Rregullimi i fundit për ushtruesit e detyrës në LSHCK ka të bëjë me afatin kohor pra sa një nëpunës mund ta ushtroj një detyrë. Në këto raste të mbetjes së një pozite të lirë në shërbimin civil, ushtruesi i detyrës nuk mund të emërohet më gjatë se tre (3) muaj⁶. Në shikim të parë gjithçka duket në rregull por që në praktikë ky lloj kufizimi ka paraqitur mjaft problem duke u interpretuar gjerë dhe keqpërdorur në administratën publike (për të cilën do të flitet në poshtë).

Ligji i Zyrtarëve Publik (LZP) i cili është edhe ligj i aplikueshëm aktualisht duke pas parasysh problemet e identifikuara në praktikë dhe keqpërdorimet që ka sjell rregullimi për ushtruesit të detyrës në mënyrë të qëllimshme lejon një rregullim të tillë me qëllimin e vetëm për t'i shtytë institucionet publike që në mënyrë të ligjshme t'i plotësojnë pozitat e lira në shërbimin civil bazuar në parimet dhe rregullat e meritokracisë. Bazuar në problemet që ka shkaktuar më herët LSHCK, LZP parasheh detyrimin e institucioneve sipas të cilit hyrja në fuqi e këtij ligji përbën shkak ligjor për përfundimin e marrëdhënieve të punës me ushtruesit e përkohshëm të detyrës së zyrtarëve publikë. Ushtruesit e detyrës kthehen në vendin punës⁷.

Projektligji i ri për zyrtarët publik (PLZP)⁸ në anën tjetër prap rikthen rregullimin për ushtruesit e detyrës. PLZP është një kopje e rregullimit që ka bërë më herët LSHCK por që rregullon se nga kush caktohen ushtruesit e detyrës dhe hap rrethin se kush mund të jetë nëpunës civil që mund të caktohen⁹ ku ushtrues i detyrës mund të emërohet zyrtari më i lartë i kategorisë pasuese, në vartësi të pozitës që emërohet, nga cilado njësi organizative brenda institucionit. Fjala e fundit është mjaft problematike për faktin se zgjeron rrethin e caktimit të personave që mund të caktohen si UD duke i dhënë diskrecion të pakufizuar në caktimin e nëpunësve civil pavarësisht nëse të njëjtit janë në të njëjtën strukturë apo jo (p.sh. UD i një pozite të udhëheqësit të Divizionit mund të caktohet edhe dikush që udhëheq një divizion në një departament tjetër). Kjo përveç që nuk ka asnjë kuptim jep mundësi të madhe për keqpërdorim.

Më problematike është rregullimi sa i përket përcaktimit të kohëzgjatjes së ushtrimit të një detyre. PLZP si afat për mbajtjen e një pozite me UD e parasheh afatin prej 6 muajve por me

⁶ Para.4. i nenit 30 të LSHCK.

⁷ Para 10, I nenit 83 të LZP.

⁸ I hartuar nga Ministria e Punëve të Brendshme dhe miratuar nga Qeveria, versioni nga Kuvendi i datës 24.11.2022

⁹ Pargarafi 2 i nenit 35 të PLZP.

mundësi zgjatje edhe për 6 muaj të tjerë. Vendosja e afatit prej 6 muajve është mjaft artificiale por edhe incentivë që këto pozita të shtyhen deri në maximum pra deri 6 muaj pavarësisht nëse ka nevojë ose jo që një pozitë të mbahet për 6 muaj. Shtyrja e afatit edhe për 6 muaj pa ndonjë kufizim por në diskrecion të plotë të mbikëqyr është një mundësi që ky afat të zgjatet dhe me kohë të bëhet rregull gjë që ekziston edhe sot në bazë të statistikave që janë siguruar më poshtë. Ndërlidhja e tejkallimit me paligjshmërinë¹⁰ është absurd në vetvete por edhe me pasoja për peronat duke lëkundur në themel parimin e ligjshmërisë dhe sundimit të ligjit¹¹.

Në mungesë të rregullimit për ushtruesit e detyrës në LZP një "shpikje" është gjet tek Ligji Nr. 06/L -113 për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencie të Pavarura (LOFASHAP) ku përmes interpretimeve të gjëra është krijuar "baza ligjore" për ushtrues detyre por tash me një instrument tjetër, atë të zëvendësuesit. Zëvendësuesit në LOFASHAP janë rregulluar për mungesat e përkohshme të pozitës së Sekretarit të Përgjithshëm, Drejtorëve të Departamenteve dhe Udhëheqësve të Divizioneve¹². Ky rregullim është i zakonshëm dhe shumë normal në raste të mungesave të përkohshme (pushime vjetore, sëmundje të shkurtra dhe mungesa të tjera të ngjashme) dhe vie si nevojë e vazhdimësisë së ushtrimit të detyrave në sektorin publik dhe roleve që kanë secila nga pozitat si në aspektin e menaxhimit të përditshëm ashtu edhe në ofrimin e shërbime për qytetarët dhe bizneset por në asnjë rast nuk mund të (keq) përdoret për mungesa afatgjata të shkaktuara qëllimshëm nga vet organet publike.

Problemet në zbatim

Caktimi i nëpunësve civil si ushtrues detyre ka qenë mjaft atraktiv për politikanët sidomos në pozitat menaxheriale e veçanërisht në pozitat e nivelit të lartë drejtues i cili është niveli më sensitiv dhe më i afërt me nivelin politik në aspektin hierarkik. Kjo situatë bëhet më komplekse kur nga një nevojë e justifikueshme për të mos pas shpëputje të ushtrimit të autoritetit publik, shndërrohet në një proces interesi i ndërsjellë në mes të politikanëve por edhe vet kandidatit i cili është pretendent për të marrë pozitën e ushtruesit të detyrës. Kjo vie si rezultat e mekanizmit të brishtë ligjor që ekziston për përcaktimin e ushtruesve të

¹⁰ Pargrafi 5 i nenit 35 të PLZP.

¹¹ Autoriteti Publik jepet në bazë të ligjit organit publik i cili ka detyrimin e zbatimit të tij dhe në asnjë rast nuk duhet krijoj situata të tilla duke kushtëzuar paligjshmërinë me afate tejkalimi i të cilave behet nga vet organet publike ndërsa pasojat i bartin personat (fizik dhe juridik)

¹² Pargrafi 5 I nenit 18, paragrafi 4 I nenit 19, paragrafi 3 I nenit 20 I LOFASHAP.

detyrës në pozitë e lira e cila është mund të behët pa ndonjë rregull ose procedurë. Faktor tjetër është raporti në mes të nivelit politik dhe personit që caktohet si ushtrues detyre kur përveç preferencave politike vie në shprehje edhe “dëgjueshmëria” ndaj “shefit” (ministër, organ kolegjal si të emëruar politik) të cilët preferojnë që sidomos pozitë e nivelit të lartë drejtues t’i mbajnë me ushtrues të detyrës. Ushtruesit e detyrës në nivelin e lartë drejtues pastaj kujdesen që të caktojnë si ushtrues detyre në pozitë e nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues (drejtor departamenti dhe shef divizioni) personat që janë të afërt me politikën dhe nëse nuk ka të tillë preferojnë të mbetet pozita e lirë.

Ushtruesit e detyrës nuk janë problem vetëm në Kosovës. P.sh në Serbi, dëshmitë tregojnë se përqindja e pozicioneve me ushtrues detyre në pozitë e larta drejtuese është jashtëzakonisht e lartë me (60%), që nënkupton që rekrutimi i bazuar në merita nuk zbatohet në praktikë. Kjo qartë tregon se ose nuk respektohen dispozitat ligjore, ose gjenden mënyra të tjera për të anashkaluar rekrutimin e bazuar në merita¹³.

Ushtruesit e detyrës zakonisht nuk kanë stabilitet në punë, pasi mund të shkarkohen në çdo moment pa arsyetim. Pra, keqpërdorimi i të drejtës për të emëruar ushtrues detyre nëpunës të lartë civilë jo vetëm minon profesionalizimin e shërbimit civil, mund të rezultojë në varësi të tepruar të eprorëve politikë dhe ndërprerje të operacioneve të administratës publike¹⁴.

Problem tjetër i identifikuar është kohëzgjatja e mbajtjes së pozitave të lira me ushtrues detyre. Siç është thënë edhe me lartë zanafilla e këtij problemi ndërlidhet me hyrjen në fuqi të LSHCK në vitin 2010 ku pothuajse të gjitha pozitë në nivelin e lartë drejtues ishin të lira dhe mbaheshin me ushtrues detyre gati për 2 vite që nga shpallja pavarësisë në vitin 2008 i cili rastësi edhe me ndërrim të qeverive. Edhe në at kohë kishte shtyrje në plotësimin e pozitave të lira por përfundimisht procesi i rekrutimit filloj në vitin 2011 dhe pothuajse në të gjitha pozitë e nivelit të lartë drejtues u vendosën nëpunës civil të zgjedhur me një proces rekrutimi të rregullt. Kohëzgjatja e madhe me ushtrues detyre filloj të interpretohet gjerësisht duke vlerësuar që afati i vendosur në LSHCK prej 3 muajve të konsiderohet afat për personin dhe jo afat objektiv ku për pasojë persona të ndryshëm mbaheshin deri në 3 muaj si ushtrues detyre dhe pastaj zëvendësoheshin njëri me tjetrin duke shumëfishuar afatin 3 muaj. Kategoria tjetër ka qenë kur me qëllim është tejkaluar kohëzgjatja prej 3 muajve dhe të njëjtit nëpunës civil janë mbajt me vite të tëra si ushtrues detyre pa ndonjë shqetësim se kjo është

¹³ Analysis of the Professionalisation of the Senior Civil Service and the Way Forward for the Western Balkans, paper No.55, SIGMA/OECD, 2018, fq. 61, link: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8535b60b-en.pdf?expires=1670094311&id=id&accname=guest&checksum=BEDC561E5ACB3C8B160E91FC0548E0EE>

¹⁴ Ibid, fq. 72

në kundërshtim me ligjin (sipas vet deklarimit të disa nëpunësve civile ka raste që për 7 vite mbahen si ushtrues detyre).

Mbajta e pozitive me shumë vite me ushtrues detyre ka shkaktuar pasoja si për institucionet ashtu edhe për individin. Për institucionet sepse të njëjtat kanë dështuar të përmbushin obligimet ligjore në mënyrë që këto pozita të plotësohen në mënyrë të rregullt dhe padyshim se kjo është bërë me qëllim për shkaqet e sqaruam më lartë. Për individin shkak i statusin të padefinuar dhe sidomos dilemat që ngritën kur vie në shprehje veprimet e bëra pas tejkalimit të afatit dhe çështja e numrimit ose jo të përvojës menaxheriale gjatë avancimit të mëtutjeshëm në karrierë.

Vitet e fundit është evident një problem tjetër kur pozitat e lira në disa raste kanë edhe pozitën e zëvendësuesit si pozitë e rregullt (zëvendës drejtor i përgjithshëm) ku edhe në këto raste nuk lejohet ushtrimi i detyrës në pozitën që ka mbet e lirë nga zëvendësuesi por caktohen nëpunës civil që janë hierarki më e ulët se ta.

Gjendja aktuale

çështja e ushtruesve të detyrës është ri aktualizuar prap nga viti 2019/2020 ku kishte edhe ndryshime si në kornizën ligjore¹⁵ ashtu edhe në atë politike¹⁶. Ndryshimet ligjore u përcjellën me një ndërprerje në zbatim sidomos pas vlerësimit të kushtetutshmërisë së Ligjit për zyrtarët publik dhe Ligjit për pagat në sektorin publik dhe e gjithë kjo situatë ligjore u bë e përshtatshme për bërë zgjidhje ad-hoc dhe për të caktuar ushtrues detyre masivisht gjendje kjo e cila ekziston edhe sot. Ndryshimet politike në vitin 2020 sjellën edhe ndryshimet në nivelin e lartë drejtues ku pas ndryshimeve në strukturën e Qeverisë përkatësisht bashkimin e disa ministrive sekretaret e përgjithshëm u vendos në mënyrë të paligjshme në listën tepricë dhe në vend të tyre u caktuan ushtrues detyre.

Në tabelën e mëposhtme mund të shihni gjendjen e pozitive me ushtrues detyre në ministritë aktuale.

¹⁵ Në shkurt të vitit 2019 është miratuar pakoja e re për administratë publike ku u miratuan 3 ligjet e reja: Ligji për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe agjencive të pavarura, Ligji për zyrtarët publik dhe Ligji i pagave.

¹⁶ Në shkurt të vitit 2020 erdhi në qeverisje Qeveria Kurti 1 e cila vazhdon të qeverisë edhe sot por në tjetër format dhe strukturë tjetër e njohur si Qeveria Kurti 2.

Ministria	Pozita [Sekretar i Përgjithshëm]	Pozita [Drejtor Departamenti]	Pozita [Udhëheqës i Divizionit]
Zyra e Kryeministrit ¹⁷	Ushtrues Detyre Nga viti 2021	1 ushtrues detyre dhe 17 pozita të rregullta ¹⁸	5 ushtrues detyre 32 pozita të rregullta 7 pozita të pa plotësuara
Ministria e Punëve të Jashtme dhe Diasporës	Ushtrues Detyre Nga viti 2020	0 ushtrues detyre 9 pozita të rregullta 4 pozita të pa plotësuara	0 ushtrues detyre 22 pozita të rregullta 17 pozita të pa plotësuara
Ministria e Drejtësisë	Ushtrues Detyre Nga viti 2021	1 ushtrues detyre 7 pozita të rregullta	4 ushtrues detyre 21 pozita të rregullta
Ministria e Shëndetësisë	Pozitë e rregullt	2 ushtrues detyre 4 pozita të rregullta	5 ushtrues detyre 20 pozita të rregullta
Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit	Ushtrues Detyre Nga viti 2020	3 ushtrues detyre 2 pozita të rregullta	10 ushtrues detyre 15 pozita të rregullta
Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	Ushtrues Detyre Nga viti 2020	1 ushtrues detyre 7 pozita të rregullta	2 ushtrues detyre 20 pozita të rregullta
Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal	Ushtrues Detyre Nga viti 2021	1 ushtrues detyre 4 pozita të rregullta	6 ushtrues detyre 10 pozita të rregullta

¹⁷ Tek rasti i ZKM dhe ministrive tjera që janë bashkuar numrimi është bërë duke marrë parasysh edhe ministrinë që i është bashkuar.

¹⁸ Pozitë e rregullt nënkupton pozitën e cila mbahet nga një nëpunës civil i zgjedhur në pajtim me ligjin.

Ministria e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës	Ushtrues Detyre Nga viti 2022	4 ushtrues detyre 15 pozitë e rregullt	11 ushtrues detyre 35 pozitë e rregullt 2 pozita të pa plotësuara
Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	Pozitë e rregullt	2 ushtrues detyre 8 pozita të rregullta	5 ushtrues detyre 29 pozita të rregullta
Ministria e Mbrojtjes	Ushtrues Detyre Nga viti 2021	2 ushtrues detyre 18 pozita të rregullta	3 ushtrues detyre 38 pozita të rregullta
Ministria e Punëve të Brendshme	Pozitë e rregullt	6 ushtrues detyre dhe 4 pozita të rregullta	14 ushtrues detyre dhe 30 pozita të rregullta
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	Ushtrues Detyre Nga viti 2020	1 ushtrues detyre 7 pozita të rregullta	4 ushtrues detyre 17 pozita të rregullta
Ministria e Ekonomisë	Ushtrues Detyre Nga viti 2020	2 ushtrues detyre 4 pozita të rregullta	7 ushtrues detyre 18 pozita të rregullta
Ministria për Komunitete dhe Kthim	Ushtrues Detyre	0 ushtrues detyre 4 pozita të rregullt	0 ushtrues detyre 12 pozita të rregullta
Ministër për Zhvillimin Rajonal	Ushtrues Detyre Nga viti 2020	0 ushtrues detyre 4 pozita të rregullta	0 ushtrues detyre 4 pozita të rregullta

Se sa kaotike është gjendja më së miri e tregon tabela e mësipërme ku vetëm tek Zyra e Kryeministrit dhe ministritë nga 15 pozita të nivelit të lartë drejtues vetëm 2 pozita ushtohen me nëpunës civil të zgjedhur në pajtim me dispozitat ligjore ndërsa të tjerat pra 13 janë

pozita që mbahen me ushtrues detyre. Kohëzgjatja e mbajtjes së pozitive me ushtrues detyre është mesatarisht 3 vite pra që nga fillimi i vitit 2020. Është evident fakti tjetër kur procedurat e rekrutimit stërzgjaten ose përsëriten disa herë radhazi. Kjo ndodh sidomos nëse nuk aplikojnë ose rekomandohen kandidatët e preferuar të politikës zakonisht përmes interpretimeve të gjëra i jepet diskrecion Qeverisë që mos të zgjedh asnjërin prej kandidatëve të suksesshëm edhe pse kjo nuk lejohet me LZP ose në fund të procesit pra para emërimit në Qeveri e gjithë procedura anulohet me arsyetimin e tejkalimit të afateve edhe pse nuk ka një afat të përgjithshëm në LZP dhe se shkaku i tejkalimit të afateve është neglizhenca e vet institucioneve. Kjo situatë sigurisht se minon sigurinë juridike të kandidatëve po edhe i demotivon për të aplikuar dhe kaluar në të gjitha proceset rekrutuese dhe në fund i gjithë procesi anulohet. Një qasje e tillë sigurisht që zvogëlon pritshmëritë e kandidatëve potencial dhe dita ditës edhe numri i kandidatëve për pozitat e larta drejtuese është më i vogël.

Trendi i ushtruesve të detyrës vazhdon edhe në pozitat e nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues. Nga tabela shihet se një numër i konsiderueshëm i pozitive të Drejtorëve të Departamenteve dhe Udhëheqësve të Divizionit mbahen me ushtrues detyre.

Rekomandimet

Bazuar në analizën e mësipërme dhe ekzistimin të një fenomeni aq të rrezikshëm në sektorin publik i cili po minon parimet dhe vet meritokracinë, Grupi për Studime Juridike dhe Politike paraqet këto rekomandime;

- Të zbatohet LZP dhe të ndërprerët menjëherë marrëdhënia e punës së ushtruesve të detyrës dhe të njëjtit të kthehen në pozitat e rregullta të tyre,
- Pozitat e lira të plotësohen fillimisht me nëpunës të identifikuar si tepricë shkaku i ristrukturimit të cilët mund të vendosen menjëherë nëse kanë kategorinë e njëjtë,
- Nëse nuk ka nëpunës tepricë menjëherë të shpallen pozitat e lira dhe sa më shpejt që është e mundur të plotësohen me nëpunës civil të bazuara në procedura rekrutuese dhe që sigurojnë meritokracinë,
- Të vendoset një sistem i identifikimit të hershëm të përfundimit të mandatit për nivelin e lartë drejtues dhe nivelet e mesme dhe të ulëta drejtuese në mënyrë që në faza të hershme të shpallen konkurset dhe mos të mbeten pozitat e lira për një kohë të gjatë,

- Të mos lejohet me ligj instituti i ushtruesve të detyrës për të zvogëluar incentivat e nivelit politik që pozitat menaxheriale t'i mbajnë për një kohë të gjatë me ushtrues detyre,

