

Shërbimi publik dhe menaxhimi i burimeve njerëzore

Monitorimi Kombëtar RAP

2024/2025



PUBLIKIMI:

Monitorimi Kombëtar RAP
Shërbimi publik dhe menaxhimi i burimeve njerëzore
2024/2025

PUBLIKUAR NGA:

Institute for Democracy and Mediation

AUTORËT:

Naim Çabej – Studiues, Instituti për
Demokraci dhe Ndërmjetësim

Përkthyer nga: Ergys Bezhani,
Language Solutions

TABELA E PËRMBAJTJES

FALËNDERIME	4
RRETH WEBER 3.0	5
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	6
LISTA E SHKURTESAVE DHE SHKURTIMEVE	8
I. I. MONITORIMI RAP I WEBER-IT: ÇFARË MONITOROJMË DHE NË CILËN MËNYRË?	9
I.1 QASJA E WEBER-IT NDAJ MONITORIMIT TË RAP-SË.	9
I.2 PËRSE DHE NË CILËN MËNYRË KRYHET MONITORIMI I FUSHËS SË “SHËRBIMIT PUBLIK DHE MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE” NGA WEBER-I	10
II. II. TRANSPARENCA, HAPJA DHE MERITOKRACIA NË SHËRBIMIN CIVIL DHE MENAXHIMIN E BURIMEVE NJERËZORE	17
II.1 TRANSPARENCA E STATISTIKAVE DHE RAPORTEVE PËR SHËRBIMIN CIVIL	17
CILI ËSHTË POZICIONIMI I SHQIPËRISË NË NIVEL RAJONAL?	21
II.2 TRANSPARENCA E PUNËSIMIT TË PËRKOHSHËM NË SHËRBIMIN CIVIL	22
CILI ËSHTË POZICIONIMI I SHQIPËRISË NË NIVEL RAJONAL?	25
II.3 PARIMI I TRANSPARENCËS DHE MERITËS PËR PROCESIN E REKRUTIMIT	26
CILI ËSHTË POZICIONIMI I SHQIPËRISË NË NIVEL RAJONAL?	32
II.4 PËRZGJEDHJA DHE MBROJTJA E DREJTUESVE TË LARTË NGA NDIKIMI I PAPËRSHTATSHËM POLITIK BAZUAR NË MERITË	33
CILI ËSHTË POZICIONIMI I SHQIPËRISË NË NIVEL RAJONAL?	37
II.5 TRANSPARENCA DHE QARTËSIA E INFORMACIONIT MBI SHPËRBLIMET NË SHËRBIMIN CIVIL	38
CILI ËSHTË POZICIONIMI I SHQIPËRISË NË NIVEL RAJONAL?	40
KRAHASIMI I REZULTATEVE TË PËRGJITHSHME NË FUSHËN E SHËRBIMIT PUBLIK DHE MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE	41
II.6.1 NDJEKJA E REKOMANDIMEVE NGA MONITORIMI RAP 2021/2022	42
II.6.2 REKOMANDIMET NGA RAPORTI I MONITORIMIT 2024/2025	46
SHTOJCA PËR METODOLOGJINË	48
LISTA E BURIMEVE TË CITUARA NË KËTË RAPORT	57

FALËNDERIME

Ashtu si në rastin e versioneve të mëparshme të raporteve të Monitorimit Kombëtar RAP, të publikuara për vitet 2017/2018, 2019/2020 dhe 2021/2022, falënderime të veçanta u drejtohen anëtarëve të Platformës WeBER dhe Grupit Kombëtar të Punës në Shqipëri, si edhe palëve të tjera të interesit në Shqipëri, të cilat ndanë përvojat e tyre nëpërmjet intervistave, duke kontribuar në mënyrë të jashtëzakonshme në cilësinë e këtij raporti. Ata nuk identifikohen individualisht në këtë raport me qëllim mbrojtjen e anonimatit të tyre.

Ekipi i WeBER 3.0 dëshiron të falënderojë edhe partnerët dhe bashkëpunëtorët kryesorë, të cilët e kanë mbështetur projektin gjatë kërkimeve dhe veprimtarive të tjera. Ndër ta, vlen të përmendet SIGMA/OECD (Mbështetje për Përmirësimin e Qeverisjes dhe Menaxhimit)¹, ReSPA (Shkolla Rajonale e Administratës Publike), Departamenti i Administratës Publike dhe Ministria për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin e Shqipërisë, si bashkëpunëtore e projektit.

¹ Një nismë e përbashkët e Bashkimit Evropian dhe OECD-së.

RRETH WEBER 3.0

I mbështetur tek arritjet e projekteve paraardhëse WeBER (2015-2018) dhe WeBER 2.0 (2019-2023), **projekti Nxitja e Reformimit të Administratave Publike të Ballkanit Perëndimor Weber 3.0**, është granti i tretë radhazi i financuar nga BE-ja i nismës më të madhe të udhëhequr nga shoqëria civile për monitorimin e reformës në administratën publike (RAP) në Ballkanin Perëndimor. Periudha e zbatimit të projektit është nga muaji shkurt 2023 deri në muajin korrik 2026. Të udhëhequra nga Parimet e SIGMA-s/OECD-së, dy fazat e para të nismës përgatitën terrenin për realizimin e synimit të WeBER 3.0 për **të fuqizuar më tej organizatat e shoqërisë civile (OSHC) për të kontribuar në administrata më transparente, të hapura, llogaridhënëse, të përqendruara te qytetarët dhe, si rrjedhojë, më në përputhje me BE-në në rajonin e BP-së.**

WeBER 3.0 vijon të promovojë rolin thelbësor të OSHC-ve në RAP, ndërsa bën thirrje për përfshirjen më të gjerë të qytetarëve në këtë proces dhe për ndërmarrjen e masave reformuese gjithëpërfshirëse, të përshtatura ndaj përdoruesit dhe që, rrjedhimisht, do të rezultojnë në përmirësime konkrete. Duke i bazuar veprimet të dhëna dhe njohuri të dobishme rreth monitorimit, WeBER 3.0 do ta fuqizojë shoqërinë civile që të ndikojë në mënyrë më efektive në hartimin dhe zbatimin e RAP-së. Me qëllim nxitjen e politikëbërjes bashkëpunuese dhe zvogëlimin e hendekut ndërmjet aspiratave dhe zgjidhjeve të zbatueshme, projekti do të lehtësojë diskursin për politikën ndërmjet qeverive dhe OSHC-ve nëpërmjet Platformës WeBER dhe Grupeve Kombëtare të Punës për RAP-në. Së fundi, nëpërmjet granteve të vogla të akorduara për OSHC-të vendore, WeBER 3.0 përmirëson angazhimin në RAP në nivelin vendor, duke u dhënë zë qytetarëve, të cilët janë përfituesit fundorë të punës së administratave publike.

Produktet e WeBER 3.0 dhe informacionet e mëtejshme rreth tyre janë të disponueshme në faqen e internetit të projektit në www.par-monitor.org.

WeBER 3.0 po zbatohet nga Rrjeti TEN (Think for Europe Network), i përbërë nga gjashtë forume diskutimi të orientuara drejt politikave të BE-së në Ballkanin Perëndimor:



Think for Europe Network



Institute for Democracy and Mediation
Institut për Demokraci dhe Ndërmjetësuar



GROUP FOR LEGAL AND POLITICAL STUDIES



Nëpërmjet partneritetit me Qendrën për Studimin e Administratës Publike (KDZ) nga Vjena, WeBER 3.0 ka bërë të mundur vizibilitetin në nivelin e BE-së.



PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Vlerësimi i transparencës, hapjes dhe meritokracisë së shërbimit publik dhe menaxhimit të burimeve njerëzore përqendrohet te pesë aspekte thelbësore: 1) transparenca e statistikave dhe raporteve për shërbimin civil, 2) transparenca e punësimeve të përkohshme në shërbimin civil, 3) transparenca dhe parimi i meritës në procesin e rekrutimit, 4) përzgjedhja e bazuar në meritë dhe mbrojtja e drejtuesve të lartë nga ndikimi i papërshtatshëm politik dhe 5) transparenca dhe qartësia e informacionit për shpërblimin financiar në shërbimin civil. Aspekti i parë shqyrton disponueshmërinë e statistikave ose raporteve që mbulojnë strukturën e shërbimit civil dhe elementet kryesore të politikës së shërbimit civil dhe menaxhimit të burimeve njerëzore. Aspekti i punësimit të përkohshëm përqendrohet te kushtet dhe kufizimet për punësimin e përkohshëm, duke shqyrtuar gjithashtu zbatimin e parimit të meritës dhe hapjen dhe transparencën e procedurës së punësimit. Aspekti i kushtuar procesit të rekrutimit fokusohet te qasshmëria e njoftimeve për vendet vakante, ekzistenca e barrës administrative, mundësitë e barabarta për kandidatët e jashtëm në procesin e aplikimit, mbështetja institucionale për aplikantët, transparenca e rezultateve dhe perceptimi i qytetarëve për meritokracinë në procesin e rekrutimit. Sa u përket drejtuesve të lartë në shërbimin civil, theksi vihet te natyra e bazuar në meritë e praktikave të rekrutimit dhe emërimit, si dhe te zbatimi i kriterëve objektive për shkarkimin nga detyra, po ashtu edhe te kufizimet ndaj emërimit për ushtrim të përkohshëm detyre, shkalla në të cilën emërimet mbrohen nga ndikimi politik në praktikë dhe konkurrueshmëria e procedurave. Së fundi, aspekti përmblylës i kushtohet transparencës dhe qartësisë së sistemit të shpërblimeve në shërbimin civil dhe ekzistencës së paraqitjeve miqësore me qytetarët të aspekteve të tija kryesore. Gjetjet e këtij raporti pasqyrojnë periudhën që nga publikimi i Monitorimit RAP 2021/2022, duke filluar nga gjysma e dytë e vitit 2022 dhe deri në fund të vitit 2024.²

Gjetjet e vlerësimit të vitit 2024-2025 të shërbimit publik dhe menaxhimit të burimeve njerëzore, me fokus te pesë aspektet thelbësore të përmendura më herët, tregojnë se kuadri ligjor është përgjithësisht në përputhje me standardet, duke parashikuar rekrutim të bazuar në meritë, rregulla të qarta për pagat dhe masa mbrojtëse për trupën e lartë drejtuese. Megjithatë, zbatimi në praktikë mbetet nën nivelin e kërkuar nga legjislacioni. Transparenca është e kufizuar, statistikave të shërbimit civil publikohen vetëm pjesërisht, të dhënat demografike mungojnë dhe nuk ofrohen grupe të dhënash të hapura. Procedurat e rekrutimit mbeten ligjërisht të hapura dhe konkurruese, por vendet vakante në shërbimin civil publikohen në një portal të vetëm; informacioni është kryesisht në formë tekstuale, ndërsa kandidatët përballen me kërkesa të shumta lidhur me dokumentacionin dhe me të drejta të paqarta për të

² Për vitin 2022 janë përfshirë vetëm zhvillimet e patrajtuara në Monitorimin RAP 2021/2022.

kërkuar sqarime³. Publikimi i rezultateve kryhet për çdo konkurrim të hapur, por kufizohet tek emrat e fituesve, pa dhënë arsyetim, dhe raportohen edhe konkurrimet e anuluar, por me shpjegime minimale. Perceptimet pohojnë mungesën e besueshmërisë. Megjithëse një numër i vogël qytetarësh besojnë se rekrutimi bazohet në meritë, shumica i konsiderojnë lidhjet personale dhe politike si vendimtare.

Punësimi i përkohshëm vijon të jetë një pikë e dobët. Ligji i shërbimit civil lejon emërime të përkohshme pa kufizime numerike ose kohore, dhe ndërsa për stafin e kontraktuar parashikohet një kufi për numrin e të punësuarve çdo vit, transparencja dhe hapja nuk sigurohen. Të dhënat për KIP-të nxjerrin në pah praktika jo të njëtrajtshme në ministri të ndryshme, ku disa institucione raportojnë përqindje të larta të punonjësve të përkohshëm. Informatorët kryesorë theksojnë se emërime të tilla përdoren për të anashkaluar rregullat e meritës dhe për të nxitur politizimin.

Në nivelin e lartë drejtues, kuadri i Trupës së Lartë Drejtuese parashikon një procedurë të bazuar në meritë, por zbatimi i saj në praktikë është i kufizuar. Kufizimet e KIP-së⁴ pengojnë verifikimin e pavarur të emërimeve të fundit, ndërsa intervistat me aktorë joshitetorë theksojnë në mënyrë të vazhdueshme ndërhyrjen politike dhe zbatimin e pamjaftueshëm të masave mbrojtëse. Bazat ligjore për shkarkimin nga detyra janë gjithëpërfshirëse, megjithatë emërimet për ushtrimin e përkohshëm të detyrës mund të vazhdojnë pa afat. Numri i aplikantëve të kualifikuar për çdo vend të lirë në TLD mbetet nën raportet e referencës⁵, duke cenuar konkurrueshmërinë.

Sistemi i shpërblimit është i përcaktuar në mënyrë numerike dhe i bazuar në rregulla. Skemat e pagave dhe shtesat parashikohen me ligj dhe nuk lënë hapësirë për bonuse diskrecionare. Sidoqoftë, komunikimi publik është i kufizuar: njoftimet për vendet vakante citojnë vetëm kategoritë e pagave, të dhënat për hendekun gjinor të pagave mungojnë, ndërsa raportet e DAP-it paraqesin përmbledhje të pjesshme në dokumente të gjata PDF, në vend që të ofrohen në formate të përshtatshme për qytetarët. Informatorët kryesorë e vlerësojnë sistemin e pagave si formalisht të qartë, por praktikisht të vështirë për t'u orientuar.

Në përgjithësi, kuadri i SHPMBNJ-së i Shqipërisë paraqet përputhshmëri të lartë formale, por mangësi të vazhdueshme në praktikë. Mangësitë kryesore janë transparencja e pamjaftueshme e të dhënave të shërbimit civil, mbrojtjet e dobëta kundër punësimeve të përkohshme të politizuara, përdorueshmëria dhe qasshmëria e kufizuar e informacionit të rekrutimit dhe pagave, si dhe përdorimi i pamjaftueshëm i sistemit të Trupës së Lartë Drejtuese. Forcimi i zbatimit, përmirësimi i hapjes së të dhënave dhe sigurimi i emërimeve të depolitizuara në nivelin e lartë drejtues vijnë të jenë prioritete urgjente.

3 Disa institucione u japin kandidatëve mundësinë për të shtuar ose korigjuar dokumentacionin pas aplikimit, por shumica, meqenëse kjo nuk përcaktohet me ligj, nuk e bëjnë këtë.

4 DAP-i u përgjigj se publikimi i dosjeve të emërimeve më të fundit për nivelin e lartë drejtues do të shkelte të drejtat e privatësisë të palëve të treta sipas nenit 17 të Ligjit për të Drejtën e Informimit.

5 Përpjesëtime që kushtëzohen nga metodologjia e vlerësimit të WeBER-it dhe jo nga ndonjë legjislacion shqiptar.

LISTA E SHKURTESAVE DHE SHKURTIMEVE

ALL	Lek shqiptar
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
LNC	Ligji për Nëpunësin civil
KM	Këshilli i Ministrave
SHC	Shërbimi Civil
OSHC	Organizata e Shoqërisë Civile
VKM	Vendimi i Këshillit të Ministrave
DAP	Departamenti i Administratës Publike
BE	Bashkimi Evropian
KIP	Kërkesa për Informim Publik
MBNJ	Menaxhimi i Burimeve Njerëzore
SIMBNJ	Sistemi Informatik për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore
KDZ	Qendra për Studimin e Administratës Publike
IK	Informatorët Kryesorë
TKP	Treguesit Kyç të Performancës
MAPA	Ministria për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin
AKSHI	Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit
KKP	Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes
RAP	Reforma në Administratën Publike
SHPMBNJ	Shërbimi Publik dhe Menaxhimi i Burimeve Njerëzore
ReSPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
SIGMA	Mbështetja për Përmirësimin e Qeverisjes dhe Menaxhimit
TEN	Rrjeti Think for Europe
TLD	Trupa e Lartë Drejtuese

WEBER - Projekti për Mundësimin e Monitorimit të Reformës në Administratën Publike nga Shoqëria Civile në Vendet e Ballkanit Perëndimor

I. MONITORIMI RAP I WEBER-IT: ÇFARË MONITOROJMË DHE NË CILËN MËNYRË?

I.1 Qasja e WeBER-it ndaj monitorimit të RAP-së.

Metodologjia e Monitorimit të Reformës në Administratën Publike (RAP) u zhvillua në vitet 2015-2016, si pjesë e Projektit për Mundësimin e Monitorimit të Reformës në Administratën Publike nga Shoqëria Civile në Vendet e Ballkanit Perëndimor (WeBER). Që prej fillimit, WeBER-i ka ndjekur një qasje të bazuar te provat në mënyrë të theksuar në përpjekjet për të rritur përshtatshmërinë, pjesëmarrjen dhe kapacitetet e organizatave të shoqërisë civile (OSHC) në Ballkanin Perëndimor për të advokuar dhe ndikuar në hartimin dhe zbatimin e reformës në administratën publike (RAP). Metodologjia e Monitorimit RAP është një produkt kyç i WeBER-it, që mundëson monitorimin e RAP-së nga shoqëria civile duke u bazuar te provat dhe analizat.

Në përputhje me fokusin e WeBER-it te procesi i anëtarësimit të rajonit në Bashkimin Evropian, pas rishikimit të *Parimeve të Administratës Publike*⁶ të SIGMA-s në vitin 2023, në vitin 2024 u ripunua edhe metodologjia e Monitorimit RAP të WeBER-it. Ky rishikim ndihmon në ruajtjen e fokusit të rekomandimeve të WeBER-it te reformat në përputhje me standardet e BE-së, duke orientuar kështu qeveritë e rajonit drejt një aderimi të suksesshëm në BE dhe drejt anëtarësimit të ardhshëm. Ndryshimet kryesore në metodologjinë e rishikuar të Monitorimit RAP paraqiten shkurtimisht më poshtë⁷.

Tabela 1: Ndryshimet kryesore të metodologjisë së Monitorimit RAP

Struktura

- Përfshirja e një treguesi të vetëm për çdo fushë të RAP-së, të ndarë në nëntregues, të përbërë më tej nga disa elemente nëntreguesi (pra, kriteret specifike të vlerësuara).
- Përfshirja e llojeve të elementeve të nëntreguesve, çka do të thotë se secili element ka një fokus specifik te një nga aspektet e mëposhtme të reformës:
 1. Strategjia dhe politika,
 2. Legjislacioni,
 3. Organizimi institucional,
 4. Praktika në zbatim dhe

6 Të disponueshme në adresën: <https://www.sigmaweb.org/publications/principlesof-publicadministration.htm>.

7 Për informacione të detajuara rreth objektit dhe procesit të rishikimit të metodologjisë, vizitoni <https://www.par-monitor.org/par-monitor-methodology/>.

5. Rezultatet dhe ndikimi.

- Zbatimi i një shkalle 100-pikëshe, që lejon një vlerësim më të nuancuar të ecurisë në secilën fushë të RAP-së.

Burimet e të dhënave

- Përfshirja e intervistave me “informatorët kryesorë”, d.m.th., aktorët kryesorë joshitetorë të angazhuar dhe të njohur me proceset. Këto intervista shërbejnë si burim të dhënash për elementet “Rezultatet dhe ndikimi” në vend të anketës së zhvilluar më parë prej organizatave të shoqërisë civile.
- Përdorimi më sistematik i rezultateve të anketës së perceptimit publik si burim të dhënash për elementet “Rezultatet dhe ndikimi” dhe zgjerimi i fushëveprimit të anketës për të plotësuar vlerësimin në pesë fusha të RAP-së (të gjitha përveç “Strategjisë për RAP-në”).
- Mospërdorimi i anketës së nëpunësve civilë si burim të dhënash për shkak të problemeve të vazhdueshme me sigurimin e shkallës së duhur të përgjigjeve në të gjitha administratat e rajonit.

Raportimi për Monitorimin RAP

- Gjashtë raporte kombëtare të Monitorimit RAP, një për çdo fushë të RAP-së (36 në total për të gjithë Monitorimin RAP), me qëllim lehtësimin e publikimit në kohë dhe advokimit për rezultatet e monitorimit, në vend të publikimit të rezultateve të 18 muajve kërkime në përfundim të procesit.
- Gjashtë raporte rajonale të përgjithshme të Ballkanit Perëndimor, një për çdo fushë të RAP-së (6 gjithsej).

1.2 Përse dhe në cilën mënyrë kryhet monitorimi i fushës së “Shërbimit Publik dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore” nga WeBER-i

Një shërbim civil profesional, transparent dhe i bazuar në meritë është një gur themeli i administratës publike që punon në interes të publikut. Këto parime janë thelbësore për garantimin e profesionalizmit, integritetit dhe besimit publik ndaj institucioneve. Monitorimi nga WeBER-i përqendrohet te mënyra se si këto parime zbatohen në praktikë, përtej asaj që garantohet formalisht në ligje dhe strategji: nga qasshmëria dhe gjithëpërfshirja e njoftimeve për vendet vakante, te transparenca e rezultateve të rekrutimit dhe disponueshmëria publike e të dhënave për aspektet kryesore të shërbimit civil. Këto çështje ndikojnë drejtpërdrejt te cilësia, reagueshmëria dhe besueshmëria e institucioneve publike. Kur rekrutimi politizohet, rregullat bëhen të paqarta ose të dhënat mbahen të fshehura, qytetarët përballen me një administratë që u shërben interesave politikë dhe jo nevojave publike. Monitorimi i kësaj fushe mbështet advokimin e bazuar te provat për një shërbim civil më kompetent, më llogaridhënës dhe të depolitizuar, pra një shërbim që qytetarët mund t'i besojnë se i shërben interesit publik.

Monitorimi i **fushës së Shërbimit Publik dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore** realizohet kundrejt katër Parimeve të SIGMA-s në këtë aspekt:

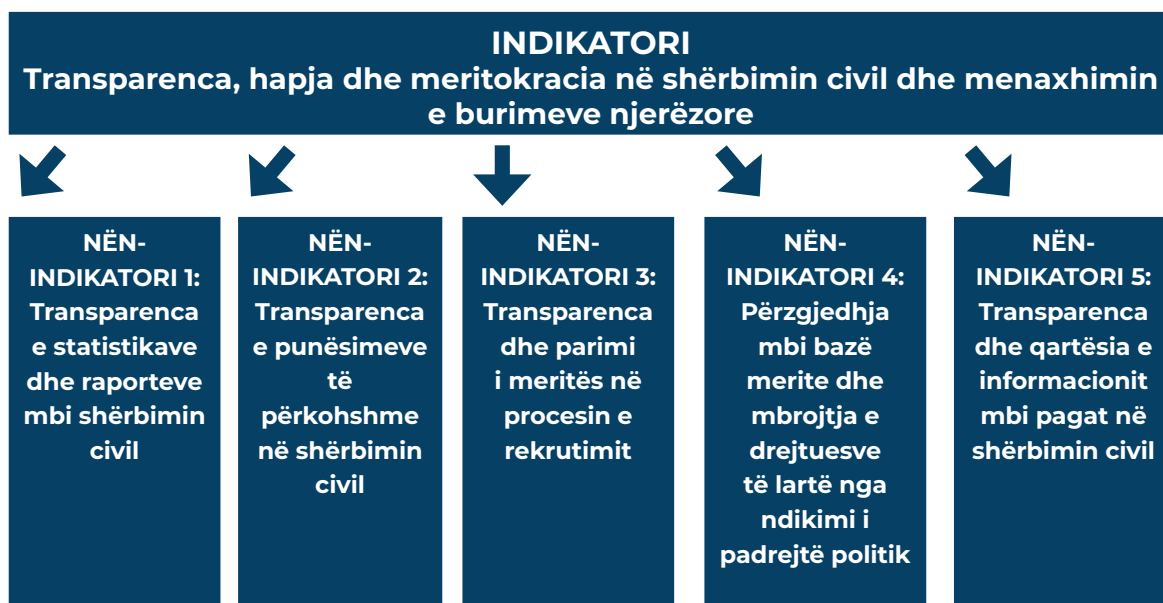
Parimi 8: Kuadri i punësimit balancon stabilitetin dhe fleksibilitetin, siguron llogaridhënien e nëpunësve publikë dhe i mbron ata nga ndikimi i papërshtatshëm dhe shkarkimi i padrejtë nga detyra

Parimi 9: Administrata publike tërheq dhe rekruton njerëz kompetentë duke u bazuar në meritë dhe mundësi të barabarta

Parimi 10: Udhëheqja efektive nxitet nëpërmjet kompetencës, stabilitetit, autonomisë profesionale dhe reagimit të drejtuesve të lartë të përgjegjshëm

Parimi 11: Nëpunësit publikë janë të motivuar, paguhen në mënyrë të drejtë dhe konkurruese dhe kanë kushte të mira pune

Këto Parime vlerësohen nga perspektiva e disponueshmërisë së të gjithë informacionit përkatës mbi fusha të ndryshme kyç të shërbimit civil, duke shqyrtuar njëkohësisht shkallën në të cilën rekrutimi i bazuar në meritë është i pranishëm në sistem, duke përfshirë procedurat për punësimet e përkohshme dhe emërimin e drejtuesve të lartë mbi bazën e meritës. Fokusi te transparenca dhe hapja synon të përcaktojë shkallën në të cilën autoritetet përkatëse publikojnë informacion që i mundëson publikut të interesuar të njihet me aspekte thelbësore të sistemit, si edhe shkallën në të cilën shërbimi civil është i hapur ndaj kandidatëve të jashtëm gjatë rekrutimit të punonjësve të rinj.



Periudha e monitorimit për Shërbimin Publik dhe Menaxhimin e Burimeve Njerëzore mbulon zhvillimet që prej ciklit të fundit të Monitorimit RAP, i cili u krye gjatë periudhës janar-nëntor 2022. Për këtë arsye, ky raport përqendrohet kryesisht te vitet 2023 dhe 2024, si dhe te zhvillimet e fundit të vitit 2022, që nuk janë përfshirë në ciklin e mëhershëm. Edhe pse ky raport ofron një krahasim të gjetjeve me versionet e mëparshme të Monitorimit RAP, rezultatet e vendeve janë të pakrahasueshme me monitorimin e mëparshëm për shkak të ndryshimeve metodologjike.

Nëntreguesi i parë përqendrohet tek ekzistenca e statistikave dhe raporteve që mbulojnë të dhëna të rëndësishme dhe fusha kryesore të politikave të sistemit të shërbimit civil (siç janë rekrutimi, zhvillimi i karrierës e të tjera). Monitorimi i aspekteve të strategjisë dhe politikave, legjislacionit dhe praktikës kryhet nëpërmjet ndërthurjes së analizës cilësore të dokumenteve strategjike, rregulloreve dhe të dhënave zyrtare publike. Për vlerësimin e rezultateve dhe ndikimit, studiuesit zhvillojnë intervista me tre informatorë kryesorë nga radhët e aktorëve joshtetërorë, të cilët zotërojnë ekspertizë të konsiderueshme në këtë fushë dhe/ose përvojë me pjesëmarrjen në proceset e analizuara.

Tabela 2: Elementet e treguesit sipas nëntreguesit 1

Elementi i treguesit: numri dhe titulli	Lloji
E 1.1 Kuadri strategjik parashikon përmirësimin e transparencës së informacionit bazë për shërbimin civil	Strategjia dhe politika
E 1.2 Rregulloret parashikojnë që të dhënat për shërbimin civil dhe punonjësit në administratën shtetërore qendrore të jenë të disponueshme publikisht	Legjislacioni
E 1.3 Qeveria publikon rregullisht raporte në lidhje me shërbimin civil	Praktika në zbatim
E 1.4 Raportet e publikuara përfshijnë të dhëna për punonjësit e tjerë veç nëpunësve civilë në administratën shtetërore qendrore	Praktika në zbatim
E 1.5 Raportet e publikuara i ndajnë të dhënat sipas gjinisë, moshës dhe arsimit	Praktika në zbatim
E 1.6 Të dhënat për shërbimin civil janë të disponueshme në format(e) të hapur(a)	Praktika në zbatim
E 1.7 Qeveria raporton në mënyrë gjithëpërfshirëse për elementet kryesore të politikave të shërbimit civil dhe MBNJ-së lidhur me të	Praktika në zbatim
E 1.8 Aktorët kryesorë joshtetërorë i konsiderojnë raportet për politikën e shërbimit civil si transparente dhe gjithëpërfshirëse	Rezultatet dhe ndikimi

Nëntreguesi i dytë vlerëson hapjen dhe transparencën e punësimeve të përkohshme në shërbimin civil, ndërkohë që shqyrton gjithashtu zbatimin e parimit të meritës dhe kufizimet në shfrytëzimin e punësimeve të përkohshme.

Monitorimi i këtij nëntreguesi bazohet te shqyrtimi i rregulloreve dhe faqeve të internetit të institucioneve përkatëse, si dhe dokumenteve dhe të dhënave zyrtare të marra përmes KIP-ve. Vlerësimi i elementeve me natyrë praktike kryhet nëpërmjet një kampionimi të konkurrimeve të përfunduara më së fundmi për punësimin e stafit të përkohshëm në pesë organe të ndryshme të administratës shtetërore qendrore, pra 5 procedura konkurrimi për punësimin e nëpunësve civilë me afat të caktuar (një për organ) dhe 5 procedura konkurrimi për punësimin e stafit me kontratë (një për organ), çka rezultojnë në 10 procedura të vëzhguara gjithsej. Për vlerësimin e rezultateve dhe ndikimit, si në rastin e nëntreguesit të parë, studiuesit zhvillojnë intervista me informatorët kryesorë.

Tabela 3: Elementet e treguesit sipas nëntreguesit 2

Elementi i treguesit: numri dhe titulli	Lloji
E 2.1 Rregulloret parashikojnë kushte dhe kufizime për punësimin e punonjësve të përkohshëm	Legjislacioni
E 2.2 Rregulloret parashikojnë hapjen dhe zbatimin e parimit të meritës gjatë punësimit të punonjësve të përkohshëm	Legjislacioni
E 2.3 Procedura për punësimin e punonjësve të përkohshëm është e hapur dhe transparente	Praktika në zbatim
E 2.4 Punësimet e përkohshme janë të kufizuara në praktikë	Praktika në zbatim
E 2.5 Aktorët kryesorë joshtetërorë e konsiderojnë zbatimin e punësimit të përkohshëm si transparent, të kufizuar dhe të qëllimshëm	Rezultatet dhe ndikimi

Nëntreguesi i tretë shqyrton transparencën e procesit të rekrutimit dhe zbatimin e parimit të meritës. Konkretisht, vlerësimi fokusohet te qasshmëria e njoftimeve për vendet vakante, gjithëpërfshirja dhe drejtësia e procedurave për kandidatët e jashtëm, niveli i mbështetjes institucionale për aplikantët dhe barra administrative, si edhe te disponueshmëria e informacionit rreth rezultateve të përzgjedhjes, duke përfshirë anulimin e procedurave.

Monitorimi i strategjisë dhe politikës, legjislacionit dhe aspekteve të praktikës kryhet nëpërmjet ndërthurjes së burimeve të ndryshme të të dhënave për të arritur një besueshmëri rezultatesh sa më të lartë. Në të përfshihet analiza cilësore e dokumenteve strategjike, akteve ligjore dhe të dhënave zyrtare të disponueshme publikisht ose të marra prej institucioneve përgjegjëse përmes

KIP-ve. Analiza e elementeve të Praktikës sipas këtij nëntreguesi kryhet për pesë ministritë/organet e njëjta të administratës shtetërore qendrore të marra si kampion në nëntreguesin 2. Për vlerësimin e rezultateve dhe ndikimit, studiuesit kryejnë intervista me tre informatorë kryesorë. Në ndryshim nga dy nëntreguesit e parë, studiuesit përdorin gjithashtu rezultatet e anketës së perceptimit publik për të vlerësuar rezultatet dhe ndikimin në kuadër të këtij nëntreguesi. Anketa e perceptimit publik u krye posaçërisht për qëllimet e ciklit të Monitorimit RAP 2024/2025.

Tabela 4: Elementet e treguesit sipas nëntreguesit 3

Elementi i treguesit: numri dhe titulli	Lloji
E 3.1 Kuadri strategjik parashikon përmirësime të hapjes, transparencës dhe parimit të meritës në procesin e rekrutimit	Strategjia dhe politika
E 3.2 Rregulloret parashikojnë hapjen, transparencën dhe parimin e meritës në procesin e rekrutimit	Legjislacioni
E 3.3 Shpalljet për vendet vakante për konkurrimet publike janë të disponueshme publikisht	Praktika në zbatim
E 3.4 Shpalljet e vendeve vakante për konkurrimet publike paraqiten në një mënyrë që motivon dhe tërheq kandidatë të jashtëm	Praktika në zbatim
E 3.5 Institucioni përgjegjës ofron mbështetje dhe udhëzime për aplikantët	Praktika në zbatim
E 3.6 Nuk ka pengesa të paarsyeshme për kandidatët e jashtëm, të cilat i bëjnë konkurrimet publike më të lehta për kandidatët e brendshëm	Praktika në zbatim
E 3.7 Procedura e aplikimit ngarkon një barrë administrative/dokumentare minimale ndaj kandidatëve	Praktika në zbatim
E 3.8 Kandidatët mund të plotësojnë dokumentacionin që mungon brenda një afati të arsyeshëm kohor	Praktika në zbatim
E 3.9 Vendimet dhe arsyetimi i paneleve përzgjedhëse janë publike, por duke pasur parasysh mbrojtjen e informacionit personal	Praktika në zbatim
E 3.10 Informacioni për konkurrimet publike të anuluar, duke përfshirë arsyetimin për anulimin, është i disponueshëm publikisht	Praktika në zbatim
E 3.11 Informatorët kryesorë e konsiderojnë rekrutimin në shërbimin civil si transparent dhe të bazuar në meritë	Rezultatet dhe ndikimi

Elementi i treguesit: numri dhe titulli	Lloji
E 3.12 Perceptimi i qytetarëve për rekrutimin e bazuar në meritë në shërbimin civil	Rezultatet dhe ndikimi
E 3.13 Perceptimi i qytetarëve për ndikimin e lidhjeve personale te rekrutimi në shërbimin civil	Rezultatet dhe ndikimi
E 3.14 Perceptimi i qytetarëve për ndikimin e lidhjeve politike te rekrutimi në shërbimin civil	Rezultatet dhe ndikimi

Nëntreguesi i katërt përqendrohet te përzgjedhja e drejtuesve të lartë bazuar në meritë dhe tek ekzistenca e mekanizmave për mbrojtjen e tyre nga ndikimi i papërshtatshëm politik. Konkretisht, WeBER-i shqyrton nëse praktikatat e rekrutimit dhe emërimit për nivelin e lartë drejtues të shërbimit civil bazohen në meritë, duke shqyrtuar kufizimet e emërimeve për ushtrimin e përkohshëm të detyrës, përdorimin e kriterëve objektive të shkarkimit dhe masën në të cilën emërimet mbrohen nga ndikimi politik në praktikë.

Monitorimi mbështetet te shqyrtimi i strategjisë dhe politikave, legjislacionit, faqeve të internetit të institucioneve dhe dokumenteve zyrtare, të plotësuar nga të dhënat e marra nëpërmjet KIP-ve të dërguara drejt institucioneve përgjegjëse. Analiza e elementeve të Praktikës sipas këtij nëntreguesi kryhet për pesë ministritë/organet e njëjta të administratës shtetërore qendrore të marra si kampion në nëntreguesin 2. Për vlerësimin e rezultateve dhe ndikimit, studiuesit kryejnë intervista me informatorët kryesorë, ndërsa të dhënat e anketës së perceptimit publik nuk përdoren.

Tabela 5: Elementet e treguesit sipas nëntreguesit 4

Elementi i treguesit: numri dhe titulli	Lloji
E 4.1 Kuadri strategjik parashikon forcimin e profesionalizmit të drejtuesve të lartë të shërbimit civil	Strategjia dhe politika
E 4.2 Rregulloret përcaktojnë procedura konkurruese dhe të bazuara në meritë për rekrutimin e drejtuesve të lartë të shërbimit civil	Legjislacioni
E 4.3 Rregulloret përcaktojnë që emërimet e përkohshme në pozicione të nivelit të lartë drejtues bëhen vetëm nga brenda shërbimit civil, për një periudhë të kufizuar kohore	Legjislacioni
E 4.4 Rregulloret përcaktojnë kriterë objektive për ndërprerjen e punësimit në pozicionet e nivelit të lartë drejtues	Legjislacioni

Elementi i treguesit: numri dhe titulli	Lloji
E 4.5 Ekzistenca e procedurave për emërimet në pozicione të nivelit të lartë drejtues jashtë fushëveprimit të legjislacionit për shërbimin civil	Legjislacioni
E 4.6 Rekrutimi i bazuar në meritë për pozicionet e nivelit të lartë drejtues zbatohet në praktikë	Praktika në zbatim
E 4.7 Emërimet e përkohshme në detyrë, në praktikë, bëhen vetëm nga brenda shërbimit civil.	Praktika në zbatim
E 4.8 Raporti i kandidatëve të përshtatshëm për çdo vend vakant në nivel të lartë drejtues	Praktika në zbatim
E4.9 Përqindja e emërimeve jo të bazuara në meritë në pozicionet e nivelit të lartë drejtues	Praktika në zbatim
E4.10 Aktorët kryesorë joshtetërorë konsiderojnë se procesi i përzgjedhjes dhe emërimit të drejtuesve të lartë bazohet në meritë dhe se ata janë të mbrojtur nga ndikimi i papërshtatshëm politik.	Rezultatet dhe ndikimi

Së fundi, **nëntreguesi i pestë** shqyrton transparencën dhe qartësinë e sistemit të shpërblimit në shërbimin civil, duke u fokusuar kryesisht te disponueshmëria e informacionit mbi pagat dhe te të qenit miqësor me qytetarët.

Monitorimi i këtij nëntreguesi bazohet te shqyrtimi i rregulloreve dhe faqeve të internetit të institucioneve përkatëse. Për vlerësimin e rezultateve dhe ndikimit, studiuesit kryejnë intervista me informatorët kryesorë.

Tabela 6: Elementet e treguesit sipas nëntreguesit 5

Elementi i treguesit: numri dhe titulli	Lloji
E 5.1 Rregulloret përcaktojnë një sistem shpërblimi të strukturuar thjesht	Legjislacioni
E 5.2 Informacioni për sistemin e shpërblimit në shërbimin civil është i disponueshëm në internet	Praktika në zbatim
E 5.3 Ekzistojnë shpjegime ose paraqitje miqësore me qytetarët të informacionit për shpërblimin	Praktika në zbatim
E 5.4 Informatorët kryesorë e konsiderojnë informacionin për sistemin e shpërblimit në shërbimin civil si transparent dhe të qartë	Rezultatet dhe ndikimi

II. TRANSPARENCA, HAPJA DHE MERITOKRACIA NË SHËRBIMIN CIVIL DHE MENAXHIMIN E BURIMEVE NJERËZORE

Ky seksion paraqet rezultatet e vlerësimit për Shqipërinë. Secili nënseksion paraqet rezultatet për një nëntregues (pesë gjithsej), duke filluar me një përmbledhje të shkurtër të zhvillimeve që nga Monitorimi RAP 2021/2022. Kjo pasohet nga një vlerësim i detajuar i elementeve të nëntreguesit, duke filluar me politikën, legjislacionin dhe kuadrin institucional, duke kaluar më pas te praktika në zbatim dhe duke përfunduar me rezultatet dhe ndikimin. Vlerësimi i secilit nëntregues përfundon me grafikun që paraqet pikët e dhëna.

Grafiku më poshtë paraqet rezultatet e përgjithshme për fushën e Shërbimit Publik dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Shqipëri, të matura në një shkallë nga 0 deri në 100 pikë.

Transparenca, hapja dhe meritokracia në shërbimin civil dhe menaxhimin e burimeve njerëzore (0-100 pikë)



II.1 Transparenca e statistikave dhe raporteve për shërbimin civil

Parimi 8: Kuadri i punësimit balancon stabilitetin dhe fleksibilitetin, siguron llogaridhënien e nëpunësve publikë dhe i mbron ata nga ndikimi i papërshtatshëm dhe shkarkimi i padrejtë nga detyra

Pikët e dhëna për çdo element në nëntreguesin 1: Transparenca e statistikave dhe raporteve për shërbimin civil ⁸

⁸ Nëpërmjet nëntreguesit të parë, monitorohen nënparimet e mëposhtme të SIGMA-s: Qeveria ka një politikë të qartë për shërbimin publik dhe përgjegjësia e nivelit politik për këtë fushë është e përcaktuar; Nëpunësit publikë mund të shkarkohen ose të ulen në kategori vetëm në bazë të kritereve objektive të rregulluara me ligj, pas një procesi të rregullt dhe shqyrtimit gjyqësor; Administrata publike zbaton punësimin e përkohshëm në situata të justifikuara dhe brenda afateve të arsyeshme; Një organ qendror, mjaftueshëm i fuqizuar, udhëheq dhe koordinon në mënyrë efektive sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore (MBNJ) për shërbimin publik, ofron mbështetje për organet e administratës publike dhe monitoron zbatimin; Organet e administratës publike kanë kapacitete të mjaftueshme për MBNJ-në profesionale; Proceset e MBNJ-së mbështeten nga një sistem informatik efektiv, që ofron të dhëna për të bërë të mundur politikën e shërbimit publik të bazuar në provat.

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E 1.1 Kuadri strategjik parashikon përmirësimin e transparencës së informacionit bazë për shërbimin civil	Strategjia dhe politika	0/0,5
E 1.2 Rregulloret parashikojnë që të dhënat për shërbimin civil dhe punonjësit në administratën shtetërore qendrore të jenë të disponueshme publikisht	Legjislacioni	0/1
E 1.3 Qeveria publikon rregullisht raporte në lidhje me shërbimin civil	Praktika në zbatim	1,5/3
E 1.4 Raportet e publikuara përfshijnë të dhëna për punonjësit e tjerë veç nëpunësve civilë në administratën shtetërore qendrore	Praktika në zbatim	0/3
E 1.5 Raportet e publikuara i ndajnë të dhënat sipas gjinisë, moshës dhe arsimit	Praktika në zbatim	0/3
E 1.6 Të dhënat për shërbimin civil janë të disponueshme në format(e) të hapur(a)	Praktika në zbatim	0/3
E 1.7 Qeveria raporton në mënyrë gjithëpërfshirëse për elementet kryesore të politikave të shërbimit civil dhe MBNJ-së lidhur me të	Praktika në zbatim	3/3,5
E 1.8 Aktorët kryesorë joshtetërorë i konsiderojnë raportet për politikat e shërbimit civil si transparente dhe gjithëpërfshirëse	Rezultatet dhe ndikimi	0/2,5
Pikët e përgjithshme për nëntreguesin 1		4,5/19,5

Që prej ciklit të mëparshëm të monitorimit (WeBER 2021/2022)⁹, ecuria e transparencës bazë të të dhënave të shërbimit civil ka qenë e kufizuar. Ud-hërrëfyesi i RAP-së 2023-2030 njih rolin koordinues të DAP-it, por nuk përcakton asnjë masë konkrete, të kufizuar në kohë apo mandat institucional për publikimin e statistikave bazë. DAP-i publikoi raportin e shërbimit civil të vitit 2024 për konsultim publik dhe shtoi shifra të pjesshme mbi planifikimin, rekrutimin dhe reformën e pagave të viteve 2023-2024, megjithatë ende i mungon një ndarje e plotë e nëpunësve civilë sipas institucionit dhe kategorisë, demografisë në nivelin e fuqisë punëtore dhe grupeve të të dhënave të lexueshme nga kompjuteri. Mangësitë kryesore të identifikuara në vitin 2021/2022, si statistikat gjithëpërfshirëse dhe të hapura të shërbimit civil dhe raportimi më i qartë dhe miqësor me përdoruesit, mbeten kryesisht të patrajtuara.

⁹ Monitorimi RAP për Shqipërinë 2021/2022 - WeBER 3.0

Sa i përket transparencës së statistikave dhe raporteve për shërbimin civil, narrativa tregon se Udhërrëfyeni për RAP-në 2023-2030¹⁰ është i vetmi dokument strategjik operativ pasi Strategjia për RAP-në ende nuk është zyrtarizuar. Ndonëse Udhërrëfyeni e njeh DAP-in si koordinator të MBNJ-së, ai ndalon angazhimin e qeverisë për të publikuar tabelat vjetore të numrit të punonjësve, flukset e rekrutimit ose ndarjet gjinore/moshore, pa TKP, afat, zëra buxhetorë ose institucion të caktuar bashkëngjitur një mase transparence.

Gjithashtu, Udhërrëfyeni për RAP-në 2023-2030 nuk përfshin asnjë masë konkrete për të vendosur statistikat e shërbimit civil në domenin publik, dhe as nuk cakton një institucion për këtë qëllim. Legjislacioni i Shqipërisë ofron një bazë të fortë ligjore për publikimin e të dhënave bazë të shërbimit civil. Neni 18 i Ligjit nr. 152/2013¹¹ i kërkon Qeverisë të miratojë dhe publikojë planet vjetore të rekrutimit, ndërsa Ligji për të Drejtën e informimit nr. 119/2014 kërkon që çdo autoritet të postojë informacione organizative dhe për pagat në faqen përkatëse të internetit, duke siguruar që statistikat bazë të fuqisë punëtore dhe pagave të publikohen në mënyrë proaktive.¹² I njëjti ligj e kufizon mospublikimin rreptësisht në aspektin e privatësisë, sigurisë dhe arsyeve të tjera të përcaktuara qartë, çka kërkon proporcionalitet në vendimet e tyre¹³.

Nenet e mësipërme të dy ligjeve të ndryshme parashikojnë publikimin e raporteve vjetore të cilat përfshijnë, siç u përmend, të dhëna të ndryshme, ndër të tjera edhe statistikat e rekrutimeve, por ato nuk janë pjesë e kërkesës së metodologjisë së SHPMBNJ-së për publikimin e statistikave bazë për punonjësit aktualë të shërbimit civil. Raporti për shërbimin civil për vitin e fundit kalendarik është publikuar dhe është i disponueshëm për konsultim publik në platformën "konsultimipublik.al"¹⁴, ku periudha e konsultimit përfundon më 23 qershor 2025, megjithëse nuk është ngarkuar ende në faqen e internetit të DAP-it¹⁵. Publikimi i tij përputhet me detyrimin e përgjithshëm të Ligjit për Nëpunësin civil¹⁶, i cili kërkon raportim për qëllime transparence, megjithëse asnjë afat vjetor fiks nuk është përcaktuar në mënyrë të qartë në ligj.

Raporti i vitit 2024 përfshin disa të dhëna statistikore në Kreun IV¹⁷, të tilla si totalët, gradat dhe ndarjet drejtuese, por nuk përmbush përkufizimin e plotë të "statistikave bazë", pasi nuk siguron ndarjen e plotë të nëpunësve civilë sipas organeve të administratës shtetërore ose kategorive të organeve. Raporti i vitit të kaluar, që mbulon vitin 2023, është i disponueshëm në faqen e internetit të DAP-it dhe gjithashtu u publikua në përputhje me të njëjtin detyrim ligjor, megjithëse përsëri pa një afat të qartë ligjor, dhe përmbajtja e tij statistikore ndjek të njëjtin model si raporti i vitit 2024, duke përfshirë

10 Udhërrëfyeni për Reformën në Administratën Publike 2023-2030, Seksioni II "Shërbimi Publik dhe Menaxhimi i Burimeve Njerëzore", <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2023/12/13/737/01303320-3536-4f02-991f-7f59fcde80b3;q=udherrefyesi>

11 Ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", neni 18, <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil>

12 Ligji nr. 119/2014 "Për të drejtën e informimit", neni 7, <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-administraten-publike/127-ligj-nr-119-2014-per-te-drejte-e-informimit-2>

13 Po aty., neni 17, Kreu IV

14 <https://www.konsultimipublik.al/konsultime/16>

15 <https://www.dap.gov.al/publikime/raporte-vjetore>

16 Ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", neni 6(c), <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil>

17 Raporti Vjetor i DAP-it 2024, Kreu IV, Pjesa 1, f. 28-45, <https://www.konsultimipublik.al/konsultime/16>

disa shifra, por duke mos përmbushur plotësisht kriteret për statistikat bazë gjithëpërfshirëse¹⁸. As Raporti Vjetor i DAP-it për vitin 2024 dhe as ai për vitin 2023 nuk japin informacion numerik për stafin e punësuar jashtë regjimit të Ligjit për Nëpunësin civil dhe nuk ka as tabela që tregojnë numrin e stafit të përkohshëm, të punësuar me kontratë ose të kabinetit, qoftë sipas ministrive apo sipas kategorive të punësimit.

Siç u përmend më lart, raporti i DAP-it për vitin 2024 ofron tregues demografikë vetëm për aplikantët (mosha mesatare e aplikantit, pjesa e aplikimeve nga gratë) dhe nuk përmban tabela që e kategorizojnë fuqinë punëtore të shërbimit civil sipas gjinisë, grupmoshës ose arritjeve arsimore, as ndonjë ndarje të ngjashme sipas gradës ose institucionit. Gjithashtu, raporti i vitit 2023 paraqet të njëjtin hendek. Një kërkim në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike rezultoi vetëm në disa versione PDF-je të raporteve vjetore, asnjë grup i të dhënave për shërbimin civil nuk ofrohet në formatin CSV, XLSX, JSON ose formate të tjera të hapura, dhe një kontroll paralel në Portalin Kombëtar të të Dhënave të Hapura në Shqipëri¹⁹ nuk paraqet asnjë skedar lidhur me fuqinë punëtore, vetëm lista katalogësh të shërbimeve që nuk lidhen me të. Metrika të tjera kryesore të pranishme në Raportin Vjetor 2024 të DAP-it janë të dhënat e strukturuar në disa çështje kyç të menaxhimit të shërbimit civil, si planifikimi, tabelat dhe shifrat që tregojnë vendet e miratuara kundrejt vendeve vakante sipas gradës dhe institucionit, si dhe 1.187 pozicione të planifikuara sipas kategorisë së shërbimit civil, duke përfshirë edhe përqindjet.²⁰

Sa i përket temës së rekrutimit, ai ofron statistika të gjera për 851 procedura rekrutimi që mbulojnë 1.500 pozicione pune, me detaje për njoftimet, aplikantët, konkurrimet, pozicionet, ndarjet gjinore dhe përpjesëtimet²¹. Për vlerësimin e performancës, Kreu III i raportit dokumenton 20 trajnime në qershor 2024 në kuadër të projektit pilot “Vendosja e objektivave kaskadë dhe vlerësimi i performancës”, ndërsa Kreu IV nënvizon një shkarkim nga detyra për shkak të performancës së dobët dhe Kreu V përshkruan objektivat për vitin 2025, duke përfshirë forcimin e sistemit të vlerësimit, megjithëse raporti nuk përfshin numrin total të vlerësimeve ose caktimeve në nivel grade²². Për sa i përket zhvillimit të karrierës, ai ofron statistika për lëvizjet paralele, transferimet e përhershme, ngritjet në kategori dhe rikthimet në detyrë, të urdhëruara nga gjykata²³. Për zhvillimin profesional, raporti përmban të dhëna të gjera mbi personat pjesëmarrës në trajnim, orët, temat, kategoritë, rezultatet e kënaqshmërisë, vlerësimet dhe nevojat për trajnim në vitin 2025²⁴. Në lidhje me shpërblimin, ai detajon efektet e reformës së pagave 2023-2024, duke paraqitur të dhëna për stafin e prekur, rritjen e përqindjes dhe klasat e reja të skemës së pagesave.²⁵

18 Raporti Vjetor i DAP-it 2023, <https://www.dap.gov.al/publikime/raporte-vjetore>

19 www.opendata.gov.al

20 Raporti Vjetor i DAP-it 2024, Kreu IV, Pjesa 1, f. 28-29, <https://www.konsultimipublik.al/konsultime/16>

21 Po aty., f. 29-35

22 Po aty., f. 22, 38, 79

23 Po aty., f. 35-38

24 Po aty., f. 59-76

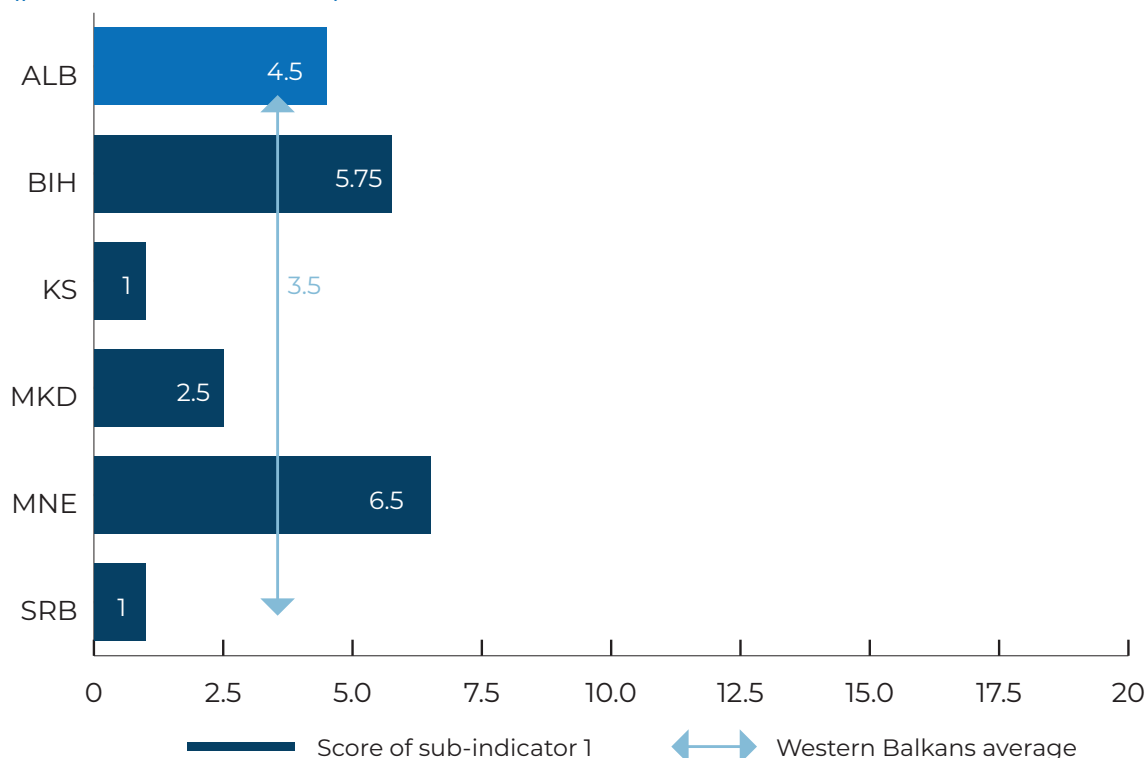
25 Po aty., f. 55-58

Së fundi, në kuadër të përgjegjësisë disiplinore dhe integritetit, raporti jep statistika të detajuara dhe tendenca krahasimore nga viti 2015-2024 mbi rastet disiplinore, kategoritë, masat e marra, deklaratat e integritetit dhe vendimet gjyqësore, duke përfshirë të dhënat e vitit 2024 nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë²⁶.

Të tre informatorët kryesorë²⁷ të intervistuar për këtë temë pranojnë se raportet e DAP-it për shërbimin civil janë të disponueshme dhe konsistente për institucionet sipas Ligjit për Nëpunësin civil, por ata përmendin disa kufizime. Sipas mendimit të informatorëve, raporteve u mungojnë të dhëna nga organet e pavarura dhe qeveritë vendore, dhe në to nuk përfshihen treguesit kryesorë, si dorëheqjet, pensioni, qarkullimi ose diversiteti. Ata gjithashtu vunë në dukje se qasja në raporte është teknikisht e lehtë, ato janë të gjata, ofrohen vetëm në gjuhën shqipe dhe të vështira për t'u interpretuar nga jospesialistët dhe sistemi SIMBNJ përdoret për të dhënat në nivelin qendror, por ende nuk gjen zbatim në nivel sektori. Ekspertët sugjerojnë përmirësime si nxjerrja e grupeve të të dhënave të hapura, integrimi i institucioneve të paparashikuara në LNC-pasi SIMBNJ-ja të jetë plotësisht në zbatim dhe duke rritur përdorueshmërinë përmes përmbledhjeve, vizualizimeve dhe versioneve në gjuhën angleze.

Cili është pozicionimi i Shqipërisë në nivel rajonal?

Nëntreguesi 1: Transparenca e statistikave dhe raporteve për shërbimin civil (pikët maksimale 19,5)



26 Po aty, f. 38-44

27 Intervistat me informatorët kryesorë me përfaqësues të shoqërisë civile dhe aktorë të tjerë joshëtetorë (nga komuniteti akademik, organizatat profesionale, shoqatat e medias, mediat investigative, ekspertët tematikë etj.) janë zhvilluar për të fituar njohuri mbi perspektivat dhe përvojat e pjesëmarrësve lidhur me disponueshmërinë publike dhe mbulimin e statistikave bazë dhe raporteve për zbatimin e politikave të shërbimit civil.

II.2 Transparenca e punësimit të përkohshëm në shërbimin civil

Parimi 8: Kuadri i punësimit balancon stabilitetin dhe fleksibilitetin, siguron llogaridhënien e nëpunësve publikë dhe i mbron ata nga ndikimi i papërshtatshëm dhe shkarkimi i padrejtë nga detyra.

Pikët e dhëna për çdo element në nëntreguesin 2: Transparenca e punësimit të përkohshëm në shërbimin civil ²⁸

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E 2.1 Rregulloret parashikojnë kushte dhe kufizime për punësimin e punonjësve të përkohshëm	Legjislacioni	0,75/2
E 2.2 Rregulloret parashikojnë hapjen dhe zbatimin e parimit të meritës gjatë punësimit të punonjësve të përkohshëm	Legjislacioni	0,5/1
E 2.3 Procedura për punësimin e punonjësve të përkohshëm është e hapur dhe transparente	Praktika në zbatim	-0,5/3,5
E 2.4 Punësimet e përkohshme janë të kufizuara në praktikë	Praktika në zbatim	0/3
E 2.5 Aktorët kryesorë joshtetërorë e konsiderojnë zbatimin e punësimit të përkohshëm si transparent, të kufizuar dhe të qëllimshëm	Rezultatet dhe ndikimi	1/3
Pikët e përgjithshme për nëntreguesin 2		1,75/12,5

Që prej ciklit të mëparshëm të monitorimit (WeBER 2021/2022)²⁹, kuadri për punësimin e përkohshëm është kryesisht i pandryshuar. Në pozicionet e punës me afat të caktuar në shërbimin civil ende emërohen vetëm kandidatë nga listat rezervë dhe nuk ka kufij numerikë, kohëzgjatje maksimale ose kufij për rinovimin. Stafi i kontraktuar vazhdon sipas VKM nr. 109/2019 pa publikim ose konkurrim të detyrueshëm, ndërsa VKM-të vjetore përsëri parashikojnë kufizim të numrit të punonjësve (2024, 2025). Përgjigjet e

28 Njëpërmjet nëntreguesit të dytë, monitorohen nënparimet e mëposhtme të SIGMA-s: Qeveria ka një politikë të qartë për shërbimin publik dhe përgjegjësia e nivelit politik për këtë fushë është e përcaktuar; Nëpunësit publikë mund të shkarkohen ose të ulen në kategori vetëm në bazë të kriterëve objektive të rregulluara me ligj, pas një procesi të rregullt dhe shqyrtimit gjyqësor; Administrata publike zbaton punësimin e përkohshëm në situata të justifikuar dhe brenda afateve të arsyeshme; Një organ qendror, mjaftueshëm i fuqizuar, udhëheq dhe koordinon në mënyrë efektive sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore (MBNJ) për shërbimin publik, ofron mbështetje për organet e administratës publike dhe monitoron zbatimin; Organet e administratës publike kanë kapacitete të mjaftueshme për MBNJ-në profesionale; Proceset e MBNJ-së mbështeten nga një sistem informatik efektiv, që ofron të dhëna për të bërë të mundur politikat e shërbimit publik të bazuara te provat.

29 Monitorimi RAP për Shqipërinë 2021/2022 - WeBER 3.0

KIP-ve nga institucione të ndryshme mbeten të paplota dhe nxjerrin në pah një zbatim të paqëndrueshëm të stafit të kontraktuar nëpër ministri. Nuk u raportua asnjë emërim i përkohshëm në shërbimin civil, kështu që përputhshmëria me kufijtë në të gjithë sistemin nuk mund të verifikohet. Mangësitë thelbësore të konstatuara në vitet 2021/2022, të tilla si punësimi i kontraktuar i paqartë dhe mungesa e mekanizmave mbrojtës për pozicionet e përkohshme në shërbimin civil, vijnë të jenë të pranishme.

Rregullat për punësimin e përkohshëm në Shqipëri ndryshojnë në varësi të faktit nëse punonjësit janë nëpunës civilë me afat të caktuar ose punonjës me kontratë sipas Kodit të Punës. Për nëpunësit civilë me afat të caktuar, kuadri përcaktohet në Ligjin nr. 152/2013 për Nëpunësin civil dhe detajohet në VKM nr. 242/2015³⁰ dhe VKM nr. 243/2015³¹, të dyja të ndryshuara në vitin 2018. Emërimet e përkohshme lejohen vetëm për grupe të posaçme kandidatësh, si kandidatët në listën rezervë të bazuar në meritë, nëpunësit civilë të rivendosur në detyrë pas ristrukturimit ose pezullimit ose ata me vendime gjyqësore të formës së prerë në favor të tyre.³² Pëlqimi nga kandidati është i detyrueshëm dhe DAP-i duhet të njoftohet menjëherë. Ndërsa procedurat për përzgjedhjen dhe emërimin janë të rregulluara qartë, nuk ka kufij për numrin e emërimeve të përkohshme që mund të bëhen, nuk ka kohëzgjatje maksimale të qartë për emërimet të tilla dhe nuk ka kufizime për rinovimin e emërimeve për të njëjtin individ.

Për stafin e kontraktuar, Kodi i Punës³³ lejon qeverinë të nxjerrë rregulla të veçanta, të cilat janë përcaktuar në VKM nr. 109/2019³⁴. Ky kuadër zbatohet vetëm nëse kontraktimi i jashtëm nuk është i realizueshëm ose me kosto efektive dhe përjashton funksione të caktuara (konsulencë, auditim, siguri, inspektim).³⁵ Çdo vit, Këshilli i Ministrave përcakton kufizime të sakta për numrin e kontratave të përkohshme të lejuara për çdo ministri ose institucion, nëpërmjet vendimeve

30 VKM nr. 242, datë 18.03.2015 (ndryshuar me VKM nr. 748, datë 19.12.2018) <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/242/9068f330-bd78-4fd1-b104-074f37831117;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

31 VKM nr. 243, datë 18.03.2015 (ndryshuar me VKM nr. 746, datë 19.12.2018) <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/243/2d8aebca-cf13-41c1-9ea8-b78842ad1add;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

32 VKM nr. 242, datë 18.03.2015 (ndryshuar me VKM nr. 748, datë 19.12.2018), Kreu IV <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/242/9068f330-bd78-4fd1-b104-074f37831117;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

33 Ligji nr. 7961/1995, i ndryshuar, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, <https://www.qbz.gov.al/eli/ligj/1995/07/11/7961/0d524177-6a90-4e35-9ebc-142e1cab7d19;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

34 VKM nr. 109, datë 6 mars 2019, Për vendosjen e standardeve në kryerjen e disa aktiviteteve me punonjës të përkohshëm, në njësitë e qeverisjes qendrore <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2019/03/05/109/26d-9f03c-bb14-4582-8d32-a084c2016764>

35 Po aty, neni 1, neni 2

të veçanta vjetore si VKM nr. 39/2024³⁶ dhe VKM nr. 19/2025³⁷.

Afatet kohore janë të mirëpërcaktuara. Kontratat mund të mbulojnë veprimtari me një kohëzgjatje nën gjashtë muaj, ose veprimtari njëvjeçare të kufizuara në gjashtë orë në ditë, ose veprimtari që sjellin të ardhura dytësore, të parashikuara në buxhetin vjetor.³⁸ Megjithatë, ngjashëm me kuadrin për shërbimin civil, nuk parashikohen kufizime për rinovimin e përvitshëm të kontratave me të njëjtin individ. Për ta përmbledhur, të dyja regjimet rregullojnë kushtet e pranimit në punë, por kanë kufij numerikë të ndryshëm (të munguar për nëpunësit civilë, të përcaktuar çdo vit për stafin e kontraktuar) dhe kufij kohorë të ndryshëm (të pacaktuar për nëpunësit civilë, të përcaktuar për stafin e kontraktuar). Asnjëri kuadër nuk kufizon rinovimet e përsëritura me të njëjtin person.

Për nëpunësit civilë me afat të caktuar, kuadri bazohet tërësisht në meritë. Ligji për Nëpunësin civil lejon plotësimin e përkohshëm të vendeve vakante të shërbimit civil vetëm nga kandidatët që tashmë kanë kaluar një konkurrim të hapur dhe janë të renditur në listën zyrtare të pritjes.³⁹ Emërime të tilla kërkojnë pëlqimin e kandidatit dhe nuk ndryshojnë pozicionin e tyre në listën e meritës. Këto dispozita përforcohen me VKM nr. 242/2015⁴⁰ dhe VKM nr. 243/2015⁴¹, të cilat i shtrijnë rregullat si në nivelin ekzekutiv ashtu edhe në atë drejtues. Në të gjitha rastet, emërimet e përkohshme duhet të kryhen ekskluzivisht prej listave të pritjes të bazuara në meritë dhe nuk ekzistojnë alternativa ligjore për rekrutim jo të bazuar në meritë në shërbimin civil.

Për stafin e kontraktuar të punësuar sipas Kodit të Punës, nuk ekzistojnë garanci të krahasueshme të transparencës ose konkurrencës. Institucionet mund të punësojnë drejtpërdrejt staf të kontraktuar me afat të caktuar pa shpallur vendet vakante, pa vlerësuar kandidatët përmes procedurave konkurruese ose duke siguruar përzgjedhje të bazuar në meritë. Sikurse shpjegohet në fillim të kreut, VKM nr. 109/2019 ofron disa udhëzime procedurale, duke kërkuar që ministritë të marrin në konsideratë së pari kontraktimin, por pasi kontraktimi të përjashtohet, lejohet punësimi i drejtpërdrejtë i punonjësve të përkohshëm me kontratë. Vendimi nuk parashikon detyrime për të shpallur pozicione pune, për të përcaktuar kriteret e përzgjedhjes ose për të zbuluar rezultatet, që do të thotë se transparenca dhe hapja për këtë kategori nuk sigurohen.

36 VKM nr. 39, datë 24 janar 2024, Për përcaktimin e numrit të punonjësve me kontratë të përkohshme, për vitin 2024, në njësitë e qeverisjes qendrore, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2024/01/24/39/046460f3-c7db-41fa-b500-8ee543e57062>

37 VKM nr. 19, datë 9 janar 2025, Për përcaktimin e numrit të punonjësve me kontratë të përkohshme, për vitin 2025, në njësitë e qeverisjes qendrore, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2025/01/09/19/9b18644b-91c8-460c-901d-edf3ede11e86>

38 VKM nr. 109, datë 6 mars 2019, neni 3, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2019/03/05/109/26d9f03c-bb14-4582-8d32-a084c2016764>

39 1. Ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", neni 23(3/1), <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbin-civil>

40 VKM nr. 242, datë 18.03.2015, kreu IV, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/242/9068f330-bd78-4fd1-b104-074f37831117;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

41 VKM nr. 243, datë 18.03.2015, kreu V, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/243/2d8aebca-cf13-41c1-9ea8-b78842ad1add;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

Rregullat zbatuese në VKM nr. 242/2015 dhe VKM nr. 243/2015 e konfirmojnë këtë mekanizëm.

Institucionet duhet të njoftojnë DAP-in për vendin vakant, të identifikojnë kandidatin me vlerësimin më të lartë, të marrin pëlqimin dhe të nxjerrin një akt të brendshëm emërimi. Asnjë thirrje e re për aplikime nuk është publikuar. Si rezultat, pesë institucionet e kampionuara në praktikë për këtë cikël monitorimi⁴² nuk kishin vende vakante të përkohshme me afat të caktuar të shpallura publikisht, në përputhje me skemën ligjore dhe rregullatore. Ligji nr. 152/2013 nuk parashikon asnjë kufi sasior lidhur me zbatimin e emërimeve të përkohshme në shërbimin civil. Pavarësisht se metodologjia kërkon që raporti aktual i të emëruarve të përkohshëm të matet kundrejt një kufiri statutor, mungesa e një kufiri të tillë do të thotë që kriteri nuk mund të përmbushet.

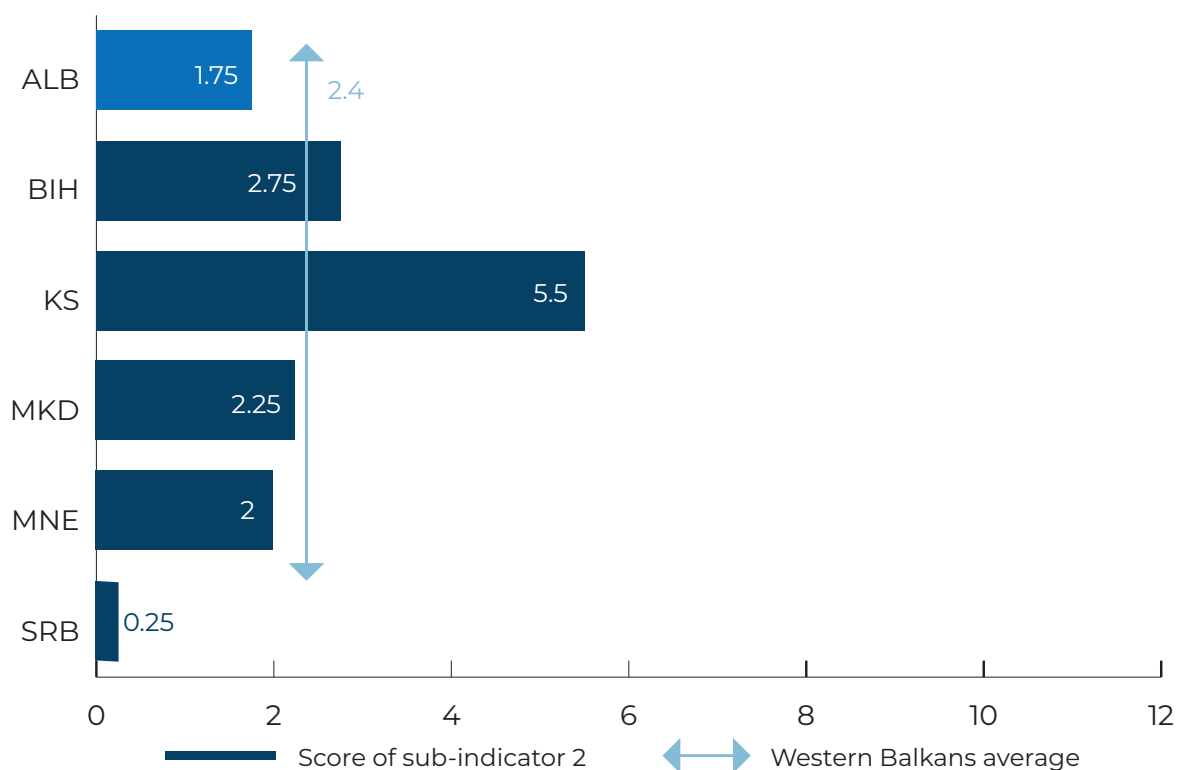
Kuadri nuk ofron asnjë mbrojtje kundër zbatimit të tepruar të emërimeve të përkohshme. Për stafin e kontraktuar, masat mbrojtëse të vetme janë kufijtë vjetorë të përcaktuar nëpërmjet VKM nr. 39/2024 dhe VKM nr. 19/2025, që parashikojnë një numër maksimal kontratash të përkohshme për çdo vit fiskal. Këta kufij skadojnë në fund të vitit dhe duhet të rinovohen çdo vit. Përgjigjet e KIP-ve konfirmojnë përgjithësisht përqindje shumë të ulëta të stafit të përkohshëm në disa institucione: Ministria e Shëndetësisë raportoi 1 punonjës me kontratë (0,7% e stafit), Ministria e Punëve të Brendshme raportoi 15 punonjës me kontratë (8,9% e stafit), Ministria e Drejtësisë raportoi 44 punonjës me kontratë (22,7% e stafit) dhe Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural raportoi 48 punonjës me kontratë (29% e stafit). Nuk u raportua asnjë emërim i përkohshëm në shërbimin civil. Megjithatë, Ministria e Financave nuk paraqiti të dhëna në KIP, çka pengon verifikimin nëse kampioni i plotë i pesë institucioneve përkon me kufijtë ligjorë.

Për këtë çështje, edhe mendimi i informatorit kryesor ishte se praktikat e punësimit të përkohshëm identifikohen vazhdimisht si jotransparente dhe problematike. Ndonëse ekzistojnë kuadro ligjorë për të rregulluar kohëzgjatjen e kontratës dhe konkurrimin për punësim, të tre informatorët janë të mendimit se zbatimi është i dobët dhe praktikat institucionale ndryshojnë. Nuk ka raportim të centralizuar për punësimet e përkohshme, rezultatet e përzgjedhjes publikohen rrallë dhe stafi me afat të caktuar shpesh tejkalon kufijtë ligjorë. Këto role ndonjëherë përdoren për pozicione pune politikisht të ndjeshme, duke anashkaluar procedurat e bazuara në meritë dhe duke kontribuar kështu në politizimin institucional. Mekanizmat si sinjalizimet e SIMBNJ-së dhe autoriteti i Komisionerit të Shërbimit Civil ekzistojnë, por ata janë të pashfrytëzuar ose të lënë pas dore. Konsensusi është se punësimi i përkohshëm minon transparencën dhe përdoret përtej qëllimit të synuar.

42 Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Financave

Cili është pozicionimi i Shqipërisë në nivel rajonal?

Nëntreguesi 2: Transparenca e punësimit të përkohshëm në shërbimin civil (pikët maksimale 12,5)



II.3 Parimi i transparencës dhe meritës për procesin e rekrutimit

Parimi 9: Administrata publike tërheq dhe rekruton njerëz kompetentë duke u bazuar në meritë dhe mundësi të barabarta

Pikët e dhëna për çdo element në nëntreguesin 3: Parimi i transparencës dhe meritës për procesin e rekrutimit⁴³

⁴³ Njëpërmjet nëntreguesit të tretë, monitorohen nënparimet e mëposhtme të SIGMA-s: Administrata publike analizon burimet njerëzore (BNJ) dhe përgatit dhe zbaton planet e burimeve njerëzore në përputhje me buxhetin për të siguruar madhësinë e duhur të fuqisë punëtore, ndërthurjen e kompetencave, aftësive dhe ekspertizës për të përmbushur misionin e saj, duke marrë parasysh nevojat aktuale dhe të ardhshme; Njëpunësit publikë rekrutohen njëpërmjet konkurrimeve transparente dhe të hapura, të bazuara në meritë; Politikat dhe praktikat gjithëpërfshirëse të rekrutimit mbështesin diversitetin dhe mundësitë e barabarta në administratën publike; Rekrutimi bazohet në përshkrime të sakta të punës që përcaktojnë profilin e kërkuar të kandidatit (përvojë, njohuri, aftësi, kompetenca) për performancë efektive, të pasqyruara në shpalljet e vendeve vakante, së bashku me kushtet e punës dhe pagës; Komisionet përzgjedhëse përbëhen nga anëtarë të kualifikuar për të kryer vlerësimin e kandidatëve kundrejt kërkesave të punës, pa asnjë konflikt interesi dhe pa ndikim politik; Metodot e përzgjedhjes ofrojnë vlerësim të drejtë dhe të vlefshëm të përvojës, njohurive, aftësive dhe kompetencave të nevojshme për kryerjen e punës dhe mundësojnë përzgjedhjen e kandidatëve më të përshtatshëm; Proceset e rekrutimit dhe përzgjedhjes janë efikase, në kohën e duhur, miqësore me përdoruesit dhe mbështeten nga mjete digjitale; Aplikantët informohen në kohë për vendimet e rekrutimit dhe kanë të drejtë të kërkojnë arsyetim dhe të kryejnë ankime njëpërmjet kanaleve administrative dhe gjyqësore.

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E 3.1 Kuadri strategjik parashikon përmirësime të hapjes, transparencës dhe parimit të meritës në procesin e rekrutimit	Strategjia dhe politika	0,75/0,75
E 3.2 Rregulloret parashikojnë hapjen, transparencën dhe parimin e meritës në procesin e rekrutimit	Legjislacioni	1,25/1,25
E 3.3 Shpalljet për vendet vakante për konkurrimet publike janë të disponueshme publikisht	Praktika në zbatim	0,75/3
E 3.4 Shpalljet e vendeve vakante për konkurrimet publike paraqiten në një mënyrë që motivon dhe tërheq kandidatë të jashtëm	Praktika në zbatim	0/2
E 3.5 Institucioni përgjegjës ofron mbështetje dhe udhëzime për aplikantët	Praktika në zbatim	1,5/3
E 3.6 Nuk ka pengesa të paarsyeshme për kandidatët e jashtëm, të cilat i bëjnë konkurrimet publike më të lehta për kandidatët e brendshëm	Praktika në zbatim	3/3
E 3.7 Procedura e aplikimit ngarkon një barrë administrative/dokumentare minimale ndaj kandidatëve	Praktika në zbatim	0/4
E 3.8 Kandidatët mund të plotësojnë dokumentacionin që mungon brenda një afati të arsyeshëm kohor	Praktika në zbatim	0/3
E 3.9 Vendimet dhe arsyetimi i paneleve përzgjedhëse janë publike, por duke pasur parasysh mbrojtjen e informacionit personal	Praktika në zbatim	2/4
E 3.10 Informacioni për konkurrimet publike të anuluar, duke përfshirë arsyetimin për anulimin, është i disponueshëm publikisht	Praktika në zbatim	2/4
E 3.11 Informatorët kryesorë e konsiderojnë rekrutimin në shërbimin civil si transparent dhe të bazuar në meritë	Rezultatet dhe ndikimi	0/2,5
E 3.12 Perceptimi i qytetarëve për rekrutimin e bazuar në meritë në shërbimin civil	Rezultatet dhe ndikimi	1/2

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E 3.13 Perceptimi i qytetarëve për ndikimin e lidhjeve personale te rekrutimi në shërbimin civil	Rezultatet dhe ndikimi	0,5/2
E 3.14 Perceptimi i qytetarëve për ndikimin e lidhjeve politike te rekrutimi në shërbimin civil	Rezultatet dhe ndikimi	0,5/2
Pikët e përgjithshme për nëntreguesin 3		13,25/36,5

Që prej ciklit të mëparshëm të monitorimit (WeBER 2021/2022)⁴⁴, garancitë ligjore për rekrutim të hapur dhe të bazuar në meritë vijojnë të mbeten në fuqi, por praktika paraqet një përmirësim të kufizuar. Vendet vakante vijojnë të publikohen kryesisht në portalin e DAP-it dhe jo në të gjitha kanalet e kërkuara me ligj dhe shpalljet janë ende të ngarkuara me tekst, pa pasur një strukturë të orientuar drejt kandidatëve. Ende nuk është përfshirë një faqe Pyetjesh të shpeshta (PSH) apo sqarimesh formale. Barra e dokumentacionit në fazën e aplikimit mbetet e lartë dhe publikimi i rezultateve rrallëherë përfshin pikë të plota apo arsyetime të shkurtra. Anulimet bëhen të ditura, por pa shpjegime cilësore. Elementet e reja përfshijnë masat e udhërrëfyesit të RAP-së dhe materialet udhëzuese të DAP-it, por këto ende nuk kanë sjellë përfitime sistematike sa i përket transparencës. Të dhënat për perceptimin vazhdojnë të paraqesin besime të forta për lidhjet personale dhe politike, duke përforcuar hendekun midis kuadrit formal dhe praktikës së vëzhguar.

Udhërrëfyesi për Reformën e Administratës Publike 2023-2030 përcakton masat për të përmirësuar parimin e hapjes, transparencës dhe meritës së rekrutimit deri në miratimin e Strategjisë së RAP-së 2024-2030.⁴⁵ Sa i përket hapjes, Udhërrëfyesi parashikon përshtatjen e përshkrimeve të punës për të zgjeruar përdorimin e procedurave të rekrutimit në grup, mbështetur nga përfshirja e një metodologjie të unifikuar për klasifikimin e vendeve të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil deri në vitin 2025. Fazat e reformës së pagave në vitin 2023 dhe 2025 janë të lidhura me forcimin e konkurrencës dhe tërheqjes, me përshtatje të vjetërsisë dhe rritje të përgjithshme të pagave. Dokumenti nxjerr në pah një rritje të numrit të aplikimeve për vendet vakante, duke shfaqur efekte konkrete. Ai gjithashtu parashikon programe të specializuara për të tërhequr kandidatë të kualifikuar, që do të zbatohen në vitin 2025 dhe 2027. Si organi qendror i koordinimit të MBNJ-së, kjo përgjegjësi i përket DAP-it. Për

44 Monitorimi RAP për Shqipërinë 2021/2022 - WeBER 3.0

45 Udhërrëfyesi për Reformën në Administratën Publike 2023-2030, Seksioni II "Shërbimi Publik dhe Menaxhimi i Burimeve Njerëzore", <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2023/12/13/737/01303320-3536-4f02-991f-7f59fcde80b3;q=udherrefyesi>

transparencën, Udhërrëfytyesi thekson digjitalizimin e plotë të procedurave të MBNJ-së deri në vitin 2028, duke përfshirë automatizimin e listëpagesave dhe përmirësimin e komunikimit ndërinstytucional, duke siguruar gjurmueshmëri dhe efikasitet.⁴⁶

Transparenca do të forcohet gjithashtu nëpërmjet legjislacionit të ri dytësor për procedurat e rekrutimit për të gjitha kategoritë jo të larta (afati i fundit viti 2024), emërimit të këshilltarëve të etikës dhe integritetit në çdo organ publik dhe materialeve praktike udhëzuese dhe fushatave ndërgjegjësuere të koordinuara nga DAP-i. Këto masa janë krijuar për të formalizuar procedurat, për të siguruar njëtrajtshmërinë dhe për të forcuar llogaridhënien në të gjithë sistemin. Për parimin e meritës, masat përfshijnë përmirësimin e cilësisë së testimit dhe vlerësimit në rekrutim, rishikimin e rregullave të rekrutimit për nëpunësit e lartë civilë nëpërmjet ndryshimeve në Ligjin për Nëpunësin civil dhe miratimin e akteve të reja dytësore për kategoritë e tjera (afati viti 2024).⁴⁷ ASPA ka për detyrë të zbatojë programe trajnimi për nivelin e lartë drejtues, të fokusuara tek aftësitë drejtuese, duke riafirmuar përputhshmërinë me parimet e Ligjit për Nëpunësin civil. Kurrikulat e trajnimit po rishikohen për të përfshirë aftësitë digjitale, me vlerësime të vazhdueshme të nevojave për të kompensuar mangësitë në aftësi, si parapërgatitje për aderimin në BE. Përgjegjësia e zbatimit i përket kryesisht DAP-it, ndërsa ASPA do të ofrojë mbështetje për trajnime.

Legjislacioni shqiptar për shërbimin civil tashmë parashikon garanci të detajuara për hapjen, transparencën dhe meritën në procesin e rekrutimit. Ligji “Për nëpunësin civil” përcakton konkurrimin e hapur si rrugën e vetme për të hyrë në shërbim⁴⁸, ndërsa vendimet zbatuese përcaktojnë rregulla të qarta publikimi. Vendimi nr. 242/2015 i detyron institucionet të publikojnë çdo vend vakant në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike, portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe sipas rastit, në kënde njoftimesh, duke garantuar dukshmëri mbarëkombëtare.⁴⁹ Po ky vendim, i kërkon njësisë përgjegjëse të BNJ-së të postojë listën me renditjen e kandidatëve të suksesshëm dhe të shpallë fituesin në të njëjtat kanale, brenda pesë ditëve. Rregullat shtesë në Vendimin nr. 243/2015 mbulojnë procedurat për pozicione të niveleve më të larta dhe bëjnë të detyrueshëm publikimin në rast se një konkurrim bëhet i pavlefshëm, duke përfshirë edhe arsyetimin zyrtar.⁵⁰ Së bashku, këto dispozita përcaktojnë konkurrimin publik, publikimin në shumë kanale, zbulimin e renditjes së plotë, identifikimin e kandidatit të përzgjedhur dhe transparencën në vendimet e anulimit, duke i përmbushur të pesta kriteret për hapje, transparencë dhe rekrutim të bazuar në meritë.

46 Po aty.

47 Po aty.

48 Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, neni 22 (1), <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil>

49 VKM nr. 242, datë 18.03.2015 (ndryshuar me VKM nr. 748, datë 19.12.2018), Kreu II, neni 5, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/242/9068f330-bd78-4fd1-b104-074f37831117;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

50 VKM nr. 243, datë 18.03.2015 (ndryshuar me VKM nr. 746, datë 19.12.2018), Kreu IV, neni 20, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/243/2d8aebca-cf13-41c1-9ea8-b78842ad1add;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

Pas verifikimit të pesë njoftimeve të fundit të kampionuara për vende vakante në shërbimin civil⁵¹, konfirmohet se përgjithësisht procesi i rekrutimit në Shqipëri nuk po publikohet praktikisht përmes tri kanaleve kombëtare të kërkuara nga treguesi. Të pesta ministritë i kanë postuar thirrjet e tyre vetëm në portalin unik të rekrutimit të DAP-it.⁵² Nga shqyrtimi i pesë njoftimeve të fundit për vende vakante në shërbimin civil duket se informacioni për rekrutimin vijon të jepet në format thjesht tekstual dhe administrativ. Njoftimet në portalin unik të rekrutimit të DAP-it përdorin një model standard pa grafika, ndërsa versionet e ripublikuara në faqet e internetit të institucioneve dhe faqet e mediave sociale thjesht përsërisin të njëjtin tekst. Në asnjë njoftim nuk ishin përdorur mjete pamore si figura, infografikë, banderola ose fotografi për të theksuar detyrat, përfitimet ose hapat kryesorë të aplikimit.

Kuadri për mbështetjen e aplikantëve në procesin e rekrutimit në shërbimin civil në Shqipëri ofron disa mjete praktike, por tregon edhe boshllëqe. Manuali Praktik mbi Zbatimin e Legjislacionit të Shërbimit Civil dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore⁵³, i botuar nga DAP-i, shërben si një udhëzues i detajuar procedural, që mbulon të gjitha fazat e procesit të konkurrimit, që nga planifikimi i vendeve vakante e deri te emërimi përfundimtar. Gjithashtu, DAP-i ofron materiale plotësuese, si udhëzime me video të animuara në faqen e vet të internetit, ku shpjegohet se si bëhet aplikimi dhe cilat janë bazat ligjore që duhet të dinë kandidatët.⁵⁴ Krahas këtyre, Udhëzimi nr. 2 i DAP-it, datë 27 mars 2015⁵⁵ shërben si mjet për përgatitjen e kandidatëve, i cili referohet në çdo shpallje të vendeve vakante dhe përmban udhëzime të strukturuar për intervistat, modele pyetjesh dhe tabelën e pikëve, duke standardizuar pritshmëritë e aplikantëve dhe të komisioneve. Megjithatë, nuk ka një seksion të veçantë për PSH-në në faqen e internetit të DAP-it ose të portalit të rekrutimit, e kështu aplikantët nuk kanë një bazë të dhënash të centralizuar me përgjigje për pyetjet e zakonshme. Më specifikisht, as Ligji nr. 152/2013 “Për shërbimin civil” dhe as VKM nr. 242/2015 dhe VKM nr. 243/2015 nuk përmbajnë dispozita që u japin aplikantëve të drejtën për të kërkuar sqarime gjatë thirrjeve të hapura. Kjo do të thotë se ndonëse ka udhëzues dhe manualë që mbështesin përgatitjen e përgjithshme, kuadri ligjor nuk siguron kanale direkte për sqarim mbi vende vakante, kritere ose formularë specifikë pasi shpallet një konkurrim.

51 Ministria e Drejtësisë, njoftimi për vendin vakant: <https://rekrutimi.administrata.al/shpalljet/shfaq/6843>, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, njoftimi për vendin vakant: <https://rekrutimi.administrata.al/shpalljet/shfaq/6853>, Ministria e Punëve të Brendshme, njoftimi për vendin vakant: <https://rekrutimi.administrata.al/shpalljet/shfaq/6655>, Ministria e Financave, njoftimi për vendin vakant: <https://rekrutimi.administrata.al/shpalljet/shfaq/6719>, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, njoftimi për vendin vakant: <https://rekrutimi.administrata.al/shpalljet/shfaq/6747>

52 <https://rekrutimi.administrata.al>

53 Manuali Praktik mbi Zbatimin e Legjislacionit të Shërbimit Civil dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, (<https://www.dap.gov.al/legjislacioni/udhezime-manuale/446-manual-praktik-mbi-zbatimin-e-legjislacionit-te-sherbimit-civil-dhe-menaxhimit-te-burimeve-njerezore>)

54 <https://www.dap.gov.al/vende-vakante/si-te-aplikoni?limitstart=0>

55 Udhëzimi nr. 2, datë 27 mars 2015, <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/udhezime-manuale/54-udhezim-nr-2-date-27-03-2015>

Konkurrimet në shërbimin civil në Shqipëri mbeten realisht të hapura për talente të jashtme. Statuti bazë e kufizon të drejtën për t'u pranuar në kushte standarde të zakonshme si shtetësia, zotësia juridike, gjuha, shëndeti dhe vërtetimi i gjendjes gjyqësore, pa përmendur shërbimin e mëparshëm ose ndonjë provim shtetëror të dhënë paraprakisht.⁵⁶ Nga shqyrtimi i pesë konkurrimeve të fundit u identifikua i njëjti lloj kërkesash për paketën e dokumentacionit dhe asnjë informacion që vetëm punonjësit e brendshëm mund ta kenë. Rrjedhimisht, aplikantët e jashtëm nuk përballen me pengesa të paarsyeshme. Megjithatë, në të pesta njoftimet e vendeve vakante të kampionuara, në fazën fillestare ka ngarkesë të madhe lidhur me dokumentet e aplikimit, shumë më lart se standardi i metodologjisë së SHPMBNJ-së prej tri dokumentesh. Aplikantët duhet të ngarkojnë një jetëshkrim, diploma dhe lista notash, kopje të librezës së punës, dokumente identiteti dhe vetëdeklarime të gjendjes gjyqësore. Dokumentet shpesh të kërkuara janë vërtetimet e gjendjes shëndetësore, dëshmitë e vlerësimeve të mëparshme në punë dhe letrat e rekomandimit. Asnjë organ rekrutues nuk e mbledh këtë informacion drejtpërdrejt nga regjistrat shtetërorë.

Teksa në çdo konkurrim kërkohen të paktën shtatë lloje të veçanta dokumentesh, barra administrative mbi kandidatët mbetet e lartë. Në kampionin e pesë institucioneve të vlerësuara, praktika e lejimit të kandidatëve të plotësojnë dokumentacionin që mungonte dhe koha e dhënë për këtë ndryshonte ndjeshëm. Ministria e Punëve të Brendshme konfirmoi se aplikantëve u lejohet të plotësojnë dokumentacionin brenda pesë ditëve pune, duke i përmbushur të dyja kërkesat. Ministria e Financave dhe Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale nuk dha një shpjegim për këtë çështje gjatë përgjigjeve ndaj KIP-ve. Në përgjigjet e tyre, Ministria e Drejtësisë dhe Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, iu referuan Ligjit "Për nëpunësin civil" dhe VKM-së përkatëse që rregullojnë procesin e punësimit. Megjithatë, nga shqyrtimi i legjislacionit parësor (Ligji nr. 152/2013) dhe akteve detyësore përkatëse (VKM nr. 242/2015 dhe VKM nr. 243/2015) nuk u zbulua asnjë dispozitë ligjore që lejonte dorëzimin e dokumenteve që mungonin pas afatit të caktuar. Përkundrazi, këto akte u referohen mekanizmave të ankimit për kandidatët që konsiderohen të papërshtatshëm, të cilët nuk plotësojnë kriteret e vlerësuara.⁵⁷

Rregulloret në Shqipëri detyrojnë çdo komision përzgjedhës të publikojë vendimin e tij, megjithatë, praktika mbetet e pabarabartë dhe rrallëherë shoqërohet me ndonjë arsyetim thelbësor. Monitorimi i pesë konkurrimeve ministrore të ndjekura në rekrutimin e DAP-it konstatoi se portali paraqet listat e verifikimit dhe aktin përfundimtar të komisionit, por dosjet tregojnë vetëm nëse kandidatët e kanë kaluar kontrollin formal të përshtatshmërisë dhe sipas rastit, emrin e fituesit. Ato nuk përmbajnë ndarjen e rezultateve të testeve me shkrim dhe intervistave e as ndonjë justifikim narrativ.

56 Ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", Kreu IV, neni 21, <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbi-min-civil>

57 Të dyja vendimet parashikojnë vetëm një afat ankimi (prej 5 ditësh) për kandidatët që përcaktohen si të papërshtatshëm.

Rrjedhimisht, ndonëse për katër nga pesë konkurrimet e shqyrtuara janë publikuar rezultatet, nuk është ofruar ndonjë shpjegim transparent për mënyrën se si paneli arriti në një përfundim. Aktet nënligjore për rekrutimin në Shqipëri kërkojnë që institucionet të njoftojnë kur një konkurrim mbyllet pa fitues. Si Vendimi nr. 242/2015 për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm⁵⁸, ashtu edhe Vendimi nr. 243/2015 për pozicionet ekzekutive kërkojnë⁵⁹ që njësi përgjegjëse e Burimeve Njerëzore të publikojë një njoftim në portalin e Departamentit të Administratës Publike dhe në kanalet e tjera, ku të deklarohet se procedura përfundoi “pa kandidat të përzgjedhur”.

Institucionet e kampionuara të përmendura më sipër (për këtë çështje edhe të gjitha procedurat e Shërbimit Civil në portalin “<https://rekrutimi.administrata.al/shpalljet>” të institucioneve të tjera) kanë publikuar njoftime të thjeshta për anulimet e konkurremeve në periudhën e 2 viteve të fundit nën monitorim. Megjithatë, ato nuk ofrojnë ndonjë shpjegim përtej deklaratave të tilla si “nuk ka kandidatë të suksesshëm” ose “nuk ka kandidatë të kualifikuar për të vazhduar në fazën e dytë të konkurrimit”.

Ekspertët joshitetorë të intervistuar për këtë temë ishin të mendimit se procesi i rekrutimit në përgjithësi konsiderohet ligjërish i bazuar në meritë, por në praktikë zbatohet në mënyrë të parregullt. Konkurrimet e zakonshme në përgjithësi ndjekin rregullat, veçanërisht nën mbikëqyrjen e DAP-it, por emërimet në nivel të lartë dhe vendor shpesh shmangin procedurat përmes roleve të përkohshme ose kontratave të Kodit të Punës. Njoftimet për vendet vakante postohen në internet, por renditjet dhe tabelat e vlerësimit rrallëherë publikohen, duke kufizuar transparencën. Ndikimi politik, zbatimi i dobët dhe mekanizmat e kufizuar ose të paqartë të ankimit dëmtojnë më tej besimin. Të gjitha këto sugjerojnë për zbatim më të fortë të rregullave ekzistuese, publikim të detyrueshëm të rezultateve të përzgjedhjes dhe përfshirje të paneleve më të besueshme dhe të depolitizuara të rekrutimit. Kështu, transparenca mbetet e paplotë dhe vullneti politik është faktor kyç që mungon.

Perceptimet e qytetarëve⁶⁰ pasqyrojnë opinione të balancuara dhe paksa negative mbi temat e ndryshme rreth të cilave u pyetën, si fusha e rekrutimit në shërbimin civil. Lidhur me rekrutimin bazuar në meritë, gati gjysma e qytetarëve të intervistuar, 54.0%, bien dakord se nëpunësit publikë rekrutohen përmes konkurremeve publike të bazuara në meritë⁶¹. Lidhur me rolin e lidhjeve personale, shumica e qytetarëve të intervistuar bien dakord se nevojiten lidhje

58 VKM nr. 242, datë 18.03.2015 (ndryshuar me VKM nr. 748, datë 19.12.2018), Kreu II, nenet 24- 26, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/242/9068f330-bd78-4fd1-b104-074f37831117;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

59 VKM nr. 243, datë 18.03.2015 (ndryshuar me VKM nr. 746, datë 19.12.2018), Kreu IV, neni 20, <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/243/2d8aebca-cf13-41c1-9ea8-b78842ad1add;q=%20VENDIM%20NR.%20242,%20DAT%C3%8B%2018.03.2015>

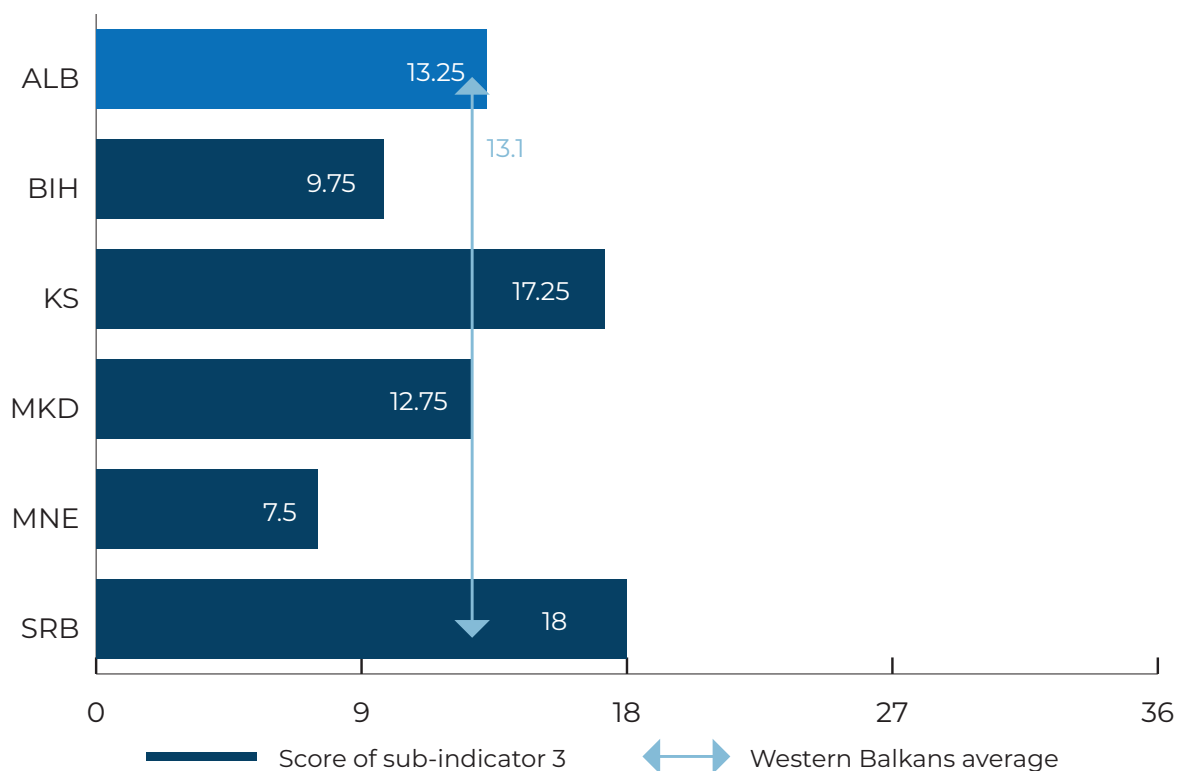
60 Anketa mbi perceptimin publik u krye nga data 11 deri më 18 shkurt 2025 duke përdorur CATI+CAWI në një kampion përfaqësues kombëtar prej 1026 banorësh në moshë madhore në Shqipëri (marzhi i gabimit ±3,49%).

61 23,3% janë shumë dakord, 30,7% janë dakord, 28,5% nuk janë aspak dakord, 12,4% nuk janë dakord, 5,1% nuk raportojnë asnjë mendim

personale për të gjetur një vend pune në administratën publike⁶². Gjithashtu, për sa u përket lidhjeve politike, më shumë se 60% e të intervistuarve bien dakord se nevojiten lidhje politike për të gjetur një vend punë.⁶³ Marrë së bashku, perceptimet e qytetarëve tregojnë shkëputje të vazhdueshme midis kuadrit ligjor dhe praktikës, pasi shumica mendojnë se lidhjet personale dhe politike janë vendimtare.

Cili është pozicionimi i Shqipërisë në nivel rajonal?

Nëntreguesi 3: Parimi i transparencës dhe meritave për procesin e rekrutimit (pikët maksimale: 36,5)



II.4 Përzgjedhja dhe mbrojtja e drejtuesve të lartë nga ndikimi i papërshtatshëm politik bazuar në meritë

Parimi 10: Udhëheqja efektive nxitet nëpërmjet kompetencës, stabilitetit, autonomisë profesionale dhe reagimit të drejtuesve të lartë llogaridhënës.

62 41,4% janë shumë dakord, 25,2% janë dakord, 15,7% nuk janë aspak dakord, 14,8% nuk janë dakord, 2,9% nuk e dinë/nuk shprehin asnjë mendim

63 41,3% janë shumë dakord, 21,6% janë dakord, 19,3% nuk janë aspak dakord, 14,5% nuk janë dakord, 3,4% nuk e dinë/nuk shprehin asnjë mendim

Pikët e dhëna për çdo element në nëntreguesin 4: Përzgjedhja dhe mbrojtja e drejtuesve të lartë nga ndikimi i papërshtatshëm politik bazuar në meritë⁶⁴

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E 4.1 Kuadri strategjik parashikon forcimin e profesionalizmit të drejtuesve të lartë të shërbimit civil	Strategji dhe politika	0,5/0,5
E 4.2 Rregulloret përcaktojnë procedura konkurruese dhe të bazuara në meritë për rekrutimin e drejtuesve të lartë në shërbimin civil	Legjislacion	1,5/1,5
E 4.3 Rregulloret përcaktojnë që emërimet e përkohshme në pozicione të nivelit të lartë drejtues bëhen vetëm nga brenda shërbimit civil, për një periudhë të kufizuar kohore.	Legjislacion	0,5/1
E 4.4 Rregulloret përcaktojnë kritere objektive për ndërprerjen e punësimit në pozicionet e nivelit të lartë drejtues	Legjislacion	1,5/2
E 4.5 Ekzistenca e procedurave për emërimet në pozicione të nivelit të lartë drejtues jashtë fushëveprimit të legjislacionit për shërbimin civil	Legjislacion	3/3
E 4.6 Rekrutimi i bazuar në meritë për pozicionet e nivelit të lartë drejtues zbatohet në praktikë	Praktikë në zbatim	2/4
E 4.7 Emërimet e përkohshme në detyrë, në praktikë, bëhen vetëm nga brenda shërbimit civil.	Praktikë në zbatim	0/3
E 4.8 Raporti i kandidatëve të përshtatshëm për çdo vend vakant në nivel të lartë drejtues	Praktikë në zbatim	0/2,5

64 Përmes nëntreguesit të katërt, monitorohen nënparimet e mëposhtme të SIGMA-s: Ligji i përcakton drejtuesit e lartë si kategori të veçantë. Fushëveprimi i drejtuesve të lartë përcaktohet në mënyrë të përshtatshme, duke siguruar që pozicionet e larta drejtuese në ministri dhe agjenci të mos trajtohen si poste politike; Pozicionet e nivelit të lartë drejtues përbëjnë interes prej rekrutimit të drejtë, shpërblimeve konkurruese, sfidave profesionale, autonomisë dhe zbutjes së risqeve të karrierës; Procedurat e rekrutimit janë të bazuara në meritë, të udhëhequra profesionalisht, të paanshme dhe transparente, duke lejuar përzgjedhjen dhe emërimin e drejtuesve të lartë me përvojë, njohuri, aftësi dhe kompetenca të përshtatshme të nivelit të lartë për të kryer detyrat sipas standardeve të paracaktuara; Politikat dhe praktikat e rekrutimit mbështesin mundësi të barabarta, balancën gjinore dhe mosdiskriminimin në pozicionet e nivelit të lartë drejtues; Drejtuesit e lartë në administratën publike kanë objektiva të përcaktuara qartë, në përputhje me misionin e organizatës dhe objektivat e qeverisë dhe performanca e tyre vlerësohet rregullisht; Drejtuesit e lartë në administratën publike kanë autonomi të mjaftueshme profesionale dhe menaxheriale, gjë që u mundëson të ndërmarrin përgjegjësi për menaxhimin e stafit, burimeve dhe punës.

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E4.9 Përqindja e emërimeve jo të bazuara në meritë në pozicionet e nivelit të lartë drejtues	Praktikë në zbatim	0/2,5
E4.10 Aktorët kryesorë joshtetërorë konsiderojnë se procesi i përzgjedhjes dhe emërimit të drejtuesve të lartë bazohet në meritë dhe se ata janë të mbrojtur nga ndikimi i papërshtatshëm politik.	Rezultate dhe ndikim	0/2,5
Pikët e përgjithshme për nëntreguesin 4		9/22,5

Që nga cikli i mëparshëm i monitorimit (WeBER 2021/2022)⁶⁵, kuadri për nëpunësin civil të nivelit të lartë drejtues nuk ka ndryshime të konsiderueshme ligjore. Një element i ri është Udhërrëfyeni për RAP-në 2023-2030, i cili prezanton angazhime me afat të kufizuar dhe një linjë udhëheqëse të ASPA-s, por hendeku i transparencës i vërejtur në vitet 2021/22 vijon: të dhënat për nivelin e emërimeve mbeten të padisponueshme për verifikim të pavarur dhe detyrimet për publikim nuk janë zgjeruar. Kështu, ndryshimi i vërtetë që nga cikli i fundit është i kufizuar.

Udhërrëfyeni aktual për RAP-në angazhon Qeverinë të profesionalizojë udhëheqjen e lartë të shërbimit civil. Ai ngarkoi ASPA-n me ofrimin e një programi të dedikuar për aftësitë e udhëheqjes për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues deri në vitin 2024 dhe planifikon pajtueshmëri të plotë me parimin e meritës për shërbimin civil në rekrutimin dhe zhvillimin e këtij grupi deri në vitin 2025.⁶⁶ Në zbatim të VKM-së nr. 118/2014 për rekrutimin e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues, çdo vend vakant duhet të publikohet në portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit⁶⁷ dhe në faqen e internetit të DAP-it të paktën 60 ditë para konkurrimit dhe të mbahet në internet deri në emërimin përfundimtar.⁶⁸ Më pas, kandidatët i nënshtrohen një vlerësimi të kompetencave me tri faza: pikëzim të jetëshkrimit (10 pikë), provim me shkrim (40 pikë) dhe interviste të strukturuar me gojë (50 pikë).⁶⁹ Pasi të përfundojë vlerësimi, Komisioni i Përzgjedhjes publikon një listë merite të të gjithë atyre që kanë marrë 70 pikë ose më shumë⁷⁰, të renditur sipas radhës duke filluar nga kandidati me

65 Monitorimi RAP për Shqipërinë 2021/2022 - WeBER 3.0

66 Udhërrëfyeni për Reformën e Administratës Publike 2023-2030, Seksioni II "Shërbimi Publik dhe Menaxhimi i Burimeve Njerëzore", <https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2023/12/13/737/01303320-3536-4f02-991f-7f59fcde80b3;q=udherrefyesi>

67 Në praktikë, njoftimet për vendet vakante postohen vetëm në faqen e internetit të DAP-it.

68 Vendimi nr. 118, datë 5 mars 2014, Kreu IV, neni 4, neni 5, <https://www.qbz.gov.al/preview/440e231c-14c4-4ff1-bb23-7b740f972b1e/cons/20250416>

69 Po aty, neni 11, neni 13

70 Po aty, neni 16

pikët më të larta, dhe Departamenti i Administratës Publike duhet të emërojë kandidatin e renditur më lartë, duke vazhduar me kandidatin tjetër vetëm nëse ka një vend tjetër vakant.⁷¹

Në zbatim të Ligjit “Për nëpunësin civil”, pozicionet e nivelit të lartë drejtues brenda shërbimit civil përcaktohen si rolet e Sekretarit të Përgjithshëm, Drejtorit të Departamentit dhe Drejtorit të Drejtorisë së Përgjithshme, si dhe çdo pozicion tjetër që konsiderohet ekuivalent në gradë dhe përgjegjësi me këta të tre.⁷² Këto role përbëjnë nivelin më të lartë të autoritetit drejtues në sistemin e klasifikimit të shërbimit civil. Ligji nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e Administratës Shtetërore” përcakton që zëvendësimet e përkohshme në pozicionet e larta të merren ekskluzivisht nga radhët ekzistuese të shërbimit civil. Një drejtues sektori mbulohet nga nëpunësi civil i gradës më të lartë të të njëjtit sektor, drejtorët e përgjithshëm dhe drejtorët e departamenteve zëvendësohen sipas të njëjtit rregull dhe një sekretar i përgjithshëm mund të zëvendësohet vetëm nga njëri prej drejtorëve të përgjithshëm të ministrisë.⁷³ Këto klauzola/nene automatike të pasardhjes profesionale bllokojnë emërimin e përkohshëm të personave jashtë shërbimit civil ose të stafit politik në nivel të lartë drejtues. Megjithatë, ato e përshkruajnë zëvendësimin si “*në rast mungese ose paaftësie afatshkurtër*”, por nuk vendosin një kufi të saktë numerik për të përcaktuar frazën “afatshkurtër” dhe asnjë nen tjetër në Ligjin nr. 90/2012, Ligjin “Për nëpunësin civil” ose VKM-të përkatëse nuk përcakton një kufi 12-mujor.

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” parashikon një grup gjithëpërfshirës dhe objektiv të bazave të shkarkimit nga puna për nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues. Shkarkimi është i detyrueshëm pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm” të njëpasnjëshme të performancës, kur vendet e punës zhduken përmes mbylljes ose ristrukturimit institucional, ose në kushte objektivisht të verifikueshme, siç janë dënimi me vendim të formës së prerë, humbja e shtetësisë, paaftësia e përhershme ose arritja e moshës së pensionit.⁷⁴ Përveç kësaj, shkarkimi është i mundur vetëm për shkelje të etikës të përcaktuara qartë, duke përfshirë sanksionet disiplinore dhe konfliktet e pazgjidhura të interesit, kur një nëpunës civil i nivelit të lartë drejtues bëhet anëtar i një partie politike, ose kur nëpunësit civilë të niveleve të tjera bëhen anëtarë të organeve drejtuese të një partie politike.⁷⁵

Nga shqyrtimi i korpusit ligjor konfirmohet se emërimet në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues dhe pozicione të tjera të nivelit të lartë drejtues në shërbimin civil rregullohen nga Ligji nr. 152/2013 dhe Vendimi zbatues nr. 118/2014. Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes (KKP), i përbërë nga përfaqësues të lartë të shërbimit

71 Po aty, Kreu VI, neni 2

72 Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, Kreu III, neni 19 (4), <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil>

73 Ligji nr. 90/2012, kreu III, neni 12/2, neni 14/4, neni 15/3, <https://www.qbz.gov.al/eli/ligj/2012/09/27/90/a92a9d14-7ba9-4ada-bbe6-2fe3d8395384>

74 Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, Kreu XII, neni 65, neni 66, <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil>

75 Po aty, neni 66(b)(d)(e)

civil dhe profesionistë, rendit kandidatët dhe ia përcjell listën drejtpërdrejt Departamentit të Administratës Publike, pa asnjë kërkesë për konfirmim shtesë nga Këshilli i Ministrave, Parlamenti ose ndonjë komitet politik ad-hoc. Edhe procedura⁷⁶ e veçantë e “pranimi të drejtpërdrejtë” mbetet brenda kuadrit të shërbimit civil dhe aktivizohet vetëm me vendim të Këshillit të Ministrave pa shtuar ndonjë hap verifikimi të jashtëm.

Pjesa e njoftimit të DAP-it për TND-në në faqen e vet të internetit⁷⁷ dhe përgjigjja ndaj KIP-ve jep informacion specifik mbi njoftimet për pozicionet e drejtuesve të lartë për çdo institucion. Faqja e internetit e DAP-it tregon raundin e TND-së⁷⁸ për vitin 2024 hap pas hapi, si në thirrjen fillestare, listën e verifikimit paraprak, listën e kandidatëve me 70 ose më shumë pikë dhe fituesit përfundimtarë. Këto demonstronjë transparencën dhe testimin e bazuar në meritë si dosjen e vetme të konkurrimit. Megjithatë, legjislacioni dhe përgjigjja e detajuar e DAP-it ndaj KIP-ve tregojnë se kriteri i tretë i metodologjisë së vlerësimit të përdorur nga WeBER-i⁷⁹ nuk mund të vlerësohet për shkak të procedurës së centralizuar.

Siç DAP-i shpjegon në përgjigjen për KIP-të: *“Në zbatim të neneve 27 dhe 29 të Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Kreut V të Vendimit nr. 118, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil për nëpunësit civilë të nivelit të lartë dhe anëtarët e TND-së”, i ndryshuar, procedura e pranimi në TND nuk kryhet për pozicione specifike, por për anëtarët e TND-së. Procedura kryhet për një grup pozicionesh, jo për poste individuale. Vetë pozicioni ka karakter drejtues dhe administrativ. Anëtarët e TND-së mund të caktohen në çdo pozicion të rregullt drejtues të lartë, siç përcaktohet në paragrafin 4 të nenit 19 të ligjit, ose mund të emërohen si koordinatorë të posaçëm.”*

Për të njëjtën KIP, kur iu kërkua të jepte 10 emërimet më të fundit për drejtuesit e lartë me qëllim vlerësimin specifik të kriterit të tretë të përmendur më sipër, DAP-i përmendi se publikimi i tyre do të shkelte të drejtat e privatësisë të palëve të treta sipas Ligjit për të Drejtën e Informimit⁸⁰, duke iu referuar edhe Konventës së Këshillit të Evropës për Aksesin në Dokumentet Zyrtare⁸¹. DAP-i argumenton se e drejta e nëpunësve civilë për privatësi duhet të mbrohet dhe çdo zbulim duhet të balancojë qasjen publike me të drejtat individuale, kështu që formati i kërkuar është i papajtueshëm me masat ligjore për mbrojtjen e privatësisë.

76 Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, Kreu VI, neni 29, <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbi-min-civil>

77 <https://www.dap.gov.al/vende-vakante/shpallje-tnd>

78 Rasti kur u mor përgjigjja ndaj KIP-ve nga DAP-i më 17.06.2025. Që prej muajt tetor të vitit 2025, lidhja e faqes së internetit tregon raundet e vendeve vakante në TND për vitin 2025.

79 Nëse emërohej njëri nga tre kandidatët më të suksesshëm nga lista.

80 Ligji nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”, neni 17, <https://qbz.gov.al/preview/f5b3bd78-80cf-4fb0-8037-7700f3b9e139/cons/20231108>

81 <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/1680084826>

Sa i përket vlerësimit nëse emërimet për ushtrim të përkohshëm të detyrës në TND, në praktikë, bëhen vetëm nga brenda shërbimit civil, në përgjigjen ndaj KIP-ve, DAP-i theksoi se *“çdo emërim jashtë TND-së është haptazi i paligjshëm”*. Nga faqja e internetit e DAP-it, pranimi i drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues për vitin 2024 tregon se pas njoftimit për katër pozicione dhe shqyrtimit të përshtatshmërisë, tetë kandidatë kaluan në fazën tjetër. Raporti rezultues, pra, dy aplikantë të përshtatshëm për vendin vakant, është nën nivelin e kriterit të vlerësuar. Nuk mund të merret një listë emërimesh për çdo emërim për pozicionet drejtuese, kështu që pjesa e emërimeve pa meritë, nëse ka, nuk mund të llogaritet siç kërkohet në mënyrë strikte nga metodologjia.

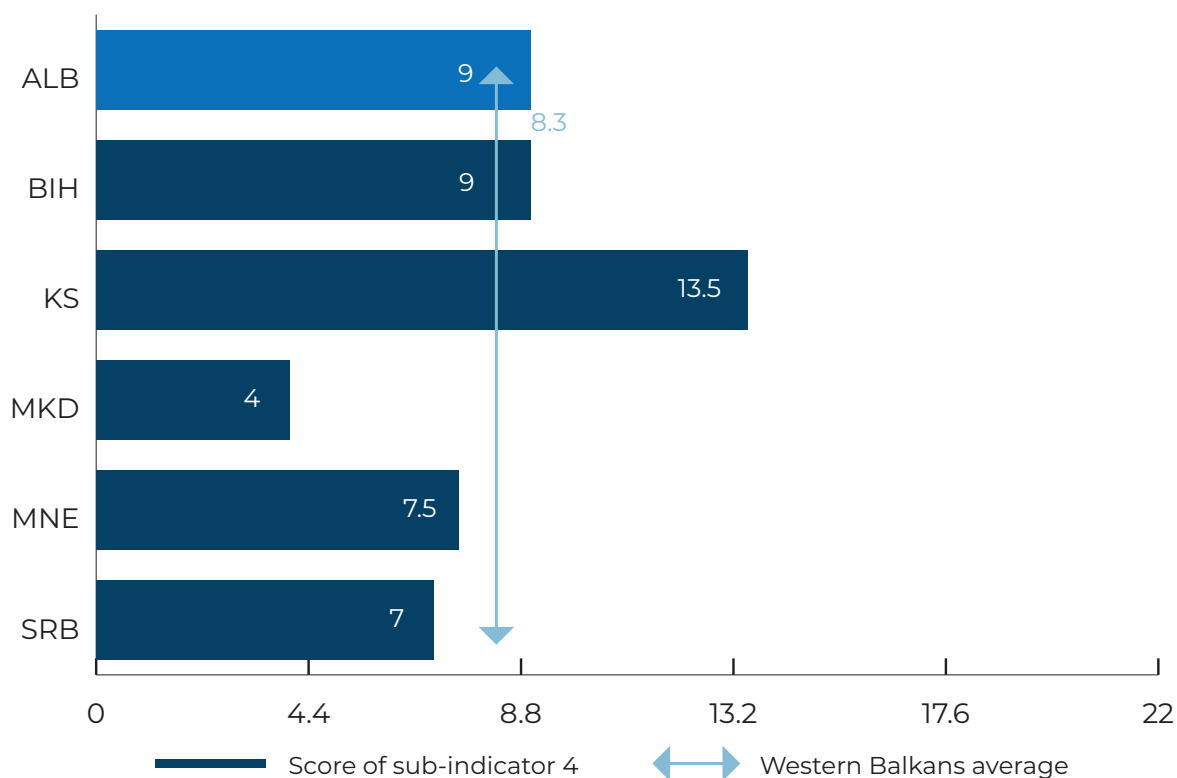
Përgjigja e DAP-it ndaj KIP-ve jep vetëm një numër të përgjithshëm⁸² dhe nuk publikon akte individuale të emërimeve, gjithmonë bazuar në çështjet e privatësisë të përmendura më sipër. DAP-i pohon gjithashtu se *“asnjë emërim i një anëtari të TND-së nuk kryhet pa një procedurë konkurrimi”* dhe se çdo emërim jashtë TND-së do të ishte *“absolutisht i pavlefshëm”*, gjë që sqaron kuadrin ligjor, por nuk dëshmon praktikën sipas kërkesës së metodologjisë në 12 muajt e fundit.

Të gjitha intervistat me aktorë joshtetërorë nxjerrin në pah probleme dhe kufizime serioze në përzgjedhjen dhe mbrojtjen nga ndikimi i papërshtatshëm politik i nëpunësve të lartë civilë. Ndonëse në legjislacion ekziston kuadri për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues, sipas tyre, ai nuk përdoret sa duhet. Emërimet bëhen shpesh përmes zgjidhjeve të pakushtëzuara ose ad-hoc dhe një pjesë e konsiderueshme e pozicioneve të larta mbeten të pacaktuara ose plotësohen përmes metodave jokonkurruese. Mekanizmat e mbikëqyrjes kompromentohen nga përjashtime të përkohshme dhe masat mbrojtëse ligjore nuk zbatohen në mënyrë të vazhdueshme. Informatorët kyç tregojnë ndërhyrje sistematike politike dhe rekomandimet e SIGMA-s dhe BE-së për emërimet konkurruese, transparente dhe të bazuara në meritë përmenden vazhdimisht. Përmirësimet e propozuara përfshijnë aktivizimin e skemës së trajnimit për TND-në, publikimin e rezultateve dhe kufizimin e emërimeve të përkohshme në detyrë.

82 Numri aktual i anëtarëve të TND-së të emëruar në institucionet e administratës shtetërore është 77, nga të cilët 74 janë në pozicione të larta të rregullta dhe 3 në pozicione të nivelit të mesëm drejtues.

Cili është pozicionimi i Shqipërisë në nivel rajonal?

Nëntreguesi 4: Përzgjedhja dhe mbrojtja e drejtuesve të lartë nga ndikimi i papërshtatshëm politik bazuar në meritë (pikët maksimale: 22,5)



II.5 Transparenca dhe qartësia e informacionit mbi shpërblimet në shërbimin civil

Parimi 11: Nëpunësit publikë janë të motivuar, paguhen në mënyrë të drejtë dhe konkurruese dhe kanë kushte të mira pune

Pikët e dhëna për çdo element në nëntreguesin 5: Transparenca dhe qartësia e informacionit mbi shpërblimet në shërbimin civil⁸³

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E 5.1 Rregulloret përcaktojnë një sistem shpërblimi të strukturuar thjesht	Legjislacion	1,5/1,5

⁸³ Përmes nëntreguesit të pestë, monitorohen nënparimet e mëposhtme të SIGMA-s: Administrata publike ofron një paketë konkurruese kompensimi financiar dhe jofinanciar: shpërblime dhe përfitime, mundësi zhvillimi dhe karriere, siguri në punë dhe një mjedis pune respektues dhe gjithëpërfshirës, për të tërhequr, motivuar dhe mbajtur punonjësit dhe ekipet me aftësitë dhe kompetencat e kërkuara; sistemi i pagave është transparent për punonjësit dhe publikun, duke siguruar njëkohësisht një shkallë të mjaftueshme mbrojtjeje të të dhënave të ndjeshme personale.

Elementet e treguesit	Lloji i elementit	Pikët
E 5.2 Informacioni për sistemin e shpërblimit në shërbimin civil është i disponueshëm në internet	Praktikë në zbatim	1/2
E 5.3 Ekzistojnë shpjegime ose prezantime miqësore me qytetarët të informacionit për shpërblimin	Praktikë në zbatim	0/2
E 5.4 Informatorët kryesorë e konsiderojnë informacionin për sistemin e shpërblimit në shërbimin civil si transparent dhe të qartë	Rezultate dhe ndikim	3.5/3.5
Pikët e përgjithshme për nëntreguesin 5		6/9

Që prej ciklit të mëparshëm të monitorimit (WeBER 2021/2022)⁸⁴, kuadri për shpërblimin është kryesisht i pandryshuar: VKM nr. 325/2023⁸⁵ dhe aktet përkatëse përcaktojnë pagën bazë dhe shtesat mbi pagë, pa pagesë të lidhur me performancën. Reforma e pagave 2023-2024 rriti nivelet e pagave dhe raporti i DAP-it për vitin 2024 jep një përmbledhje të shkurtër, por njoftimet për vendet vakante vijnë të përmendin klasat e jo shumat dhe nuk publikohen të dhëna për pagat të ndara sipas gjinisë. Komunikimi publik mbetet i fragmentuar nëpër akte ligjore dhe PDF të gjata, pa asnjë udhëzues të konsoliduar, miqësor ndaj qytetarëve ose grupe të hapura të të dhënave.

Kuadri për shpërblimet e nëpunësve civilë në Shqipëri është plotësisht i kodifikuar dhe i përcaktuar numerikisht, me baza të qarta ligjore dhe komunikim praktik që mbetet i paplotë për përdoruesit fundorë. Paga e nëpunësve civilë në Shqipëri tani përcaktohet me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 325 të datës 31.5.2023 (i përditësuar deri më 31.7.2025), i cili shfuqizon VKM nr. 187/2017.⁸⁶ Struktura është e thjeshtë dhe e pandryshuar: paga bruto mujore përbëhet nga paga e pozicionit ("paga sipas pozicionit") në Shtojcën 1⁸⁷, shtesa për kualifikimin në Shtojcën 2⁸⁸, vjetërsia e llogaritur në 0,6%/0,8%/1,0% të pagës së pozicionit, plus dy shtesa rast pas rasti për "kushtet e punës" dhe për "kushtet

84 Monitorimi RAP për Shqipërinë 2021/2022 - WeBER 3.0

85 VKM nr. 325, datë 31.05.2023 "Për miratimin e strukturës së pagave, niveleve të pagave dhe shtesave të tjera mbi pagë të zëvendësministrit, funksionarëve të kabinetit, prefektit, nënprefektit, nëpunësve civilë dhe nëpunësve në disa institucione të administratës publike" <https://qbz.gov.al/preview/5f9b7273-1f26-451c-a6d0-68c2de05db6a/cons/20250818>

86 Vendimi nr. 187, datë 8 mars 2017 "Për miratimin e strukturës dhe niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve, zëvendësministrit dhe nëpunësve të kabineteve në disa institucione të administratës publike", <https://www.qbz.gov.al/preview/81ebc771-7a23-45ef-85c5-bebf22f90df1/cons/20230206>

87 VKM nr. 325, datë 31.05.2023, Shtojca 1

88 Po aty, Shtojca 2

e vështira/të dëmshme”. Gjithashtu, Shtojca 1 paraqet rrjetin kombëtar me vlera të vetme për klasë dhe kategori, ndërsa Shtojca 2 përcakton shumat e kualifikimit në 14.000 /12.000 /10.000 lekë. Shtojca 3 liston shtesat për “kushtet e punës” specifike për institucionin dhe pozicionin. Rregullat për vjetërsinë në punë përcaktojnë edhe periudhat e përjashtuara për llogaritjen e saj (p.sh., sigurimi vullnetar, vetëpunësimi, shërbimi i detyrueshëm ushtarak, arsimi i lartë, pagesa e papunësisë). Për strukturat e TI-së/TIK-ut, shtesat e mbivendosura janë reciprokisht ekskluzive dhe kërkojnë miratimin paraprak të DAP-it për pozicione konkrete.⁸⁹ Ky Vendim nuk prezanton ose zbaton ndonjë skemë bonusi të lidhur me performancën. Vendimi rendit vetëm elementet e pagës dhe formulën për vjetërsinë në punë. Kompensimi për orët shtesë dhe për orare të veçanta rregullohet nga rregulla të veçanta jashtë VKM-së së re të përditësuar 568/2021.⁹⁰

Tani, raporti vjetor i DAP-it për vitin 2024 u ofron qytetarëve një përmbledhje të shkurtër të shpërblimeve në administratën publike, duke konstatuar se paga mesatare bruto për shërbimin civil u rrit në 900 euro pas programit dyvjeçar të rritjes së pagave dhe duke ilustruar prirjen që nga viti 2013.⁹¹

Skema e plotë ligjore e pagave, me shuma specifike në lekë për çdo gradë dhe shtesë, vijon të jetë e disponueshme në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 325/2023. Megjithatë, njoftimet rutinë të vendeve vakante ende citojnë vetëm klasën e pagës, jo shifrën monetare dhe administrata nuk ka publikuar ende statistika të pagave të ndara sipas gjinisë ose një analizë zyrtare të hendekut gjinor të pagave.

Po ky raport i DAP-it për vitin 2024 publikon vetëm një përmbledhje të pjesshme, të fokusuar në reforma për zhvillimet e pagave. Ka një faqe të dedikuar për grafikët shumëngjyrësh me shtylla që theksojnë rritjet e pagave që nga viti 2013 edhe për pozicione të ndryshme dhe paraqesin pagën mesatare të nëpunësve civilë⁹². Megjithatë, grafiku është në një PDF 80-faqëshe dhe nuk shpjegon skemën themelore të pagave, shtesat mbi pagë ose mënyrën e llogaritjes të kuptueshme për qytetarët ⁹³sikurse në pjesën e parë.

Sistemi i shpërblimeve në shërbimin civil shihet si i qartë nga ana strukturore, por praktikisht pak i vështirë për t’u kuptuar, sipas aktorëve joshtetërorë të intervistuar mbi këtë temë. Skema e pagave bazë publikohet dhe përditësohet nëpërmjet vendimeve të Këshillit të Ministrave, por shtesat mbi pagë dhe shpërblimet janë shpërndarë nëpër dokumente, pa një burim të integruar. Nuk ka një mekanizëm automatik të rregullimit të kostos së jetesës, gjë që

89 Po aty, Shtojca 3

90 Vendimi nr. 568, datë 6 tetor 2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, <https://www.qbz.gov.al/preview/2d9b1da2-e466-41bb-a0c2-9d6982d11905/cons/20241212>

91 Raporti Vjetor i DAP-it 2024, Kreu IV, (3), f. 55-58, <https://www.konsultimipublik.al/konsultime/16>

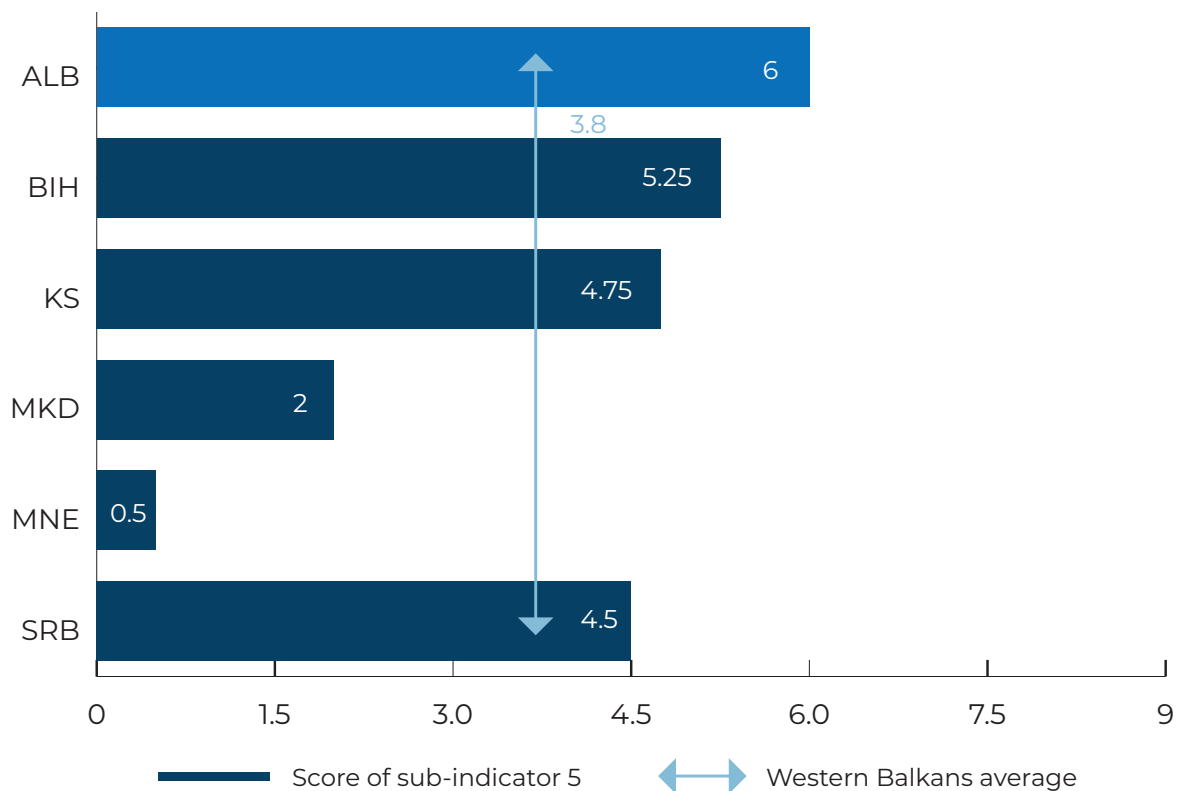
92 Po aty, f. 58

93 Prezantimet miqësore ndaj qytetarëve nuk kërkojnë thjesht një faqe interneti të veçantë, mjet ndërveprues apo shpjegues me gjuhë të thjeshtë, që një qytetar mund ta gjejë me disa klikime.

i bën ndryshimet subjekt të diskrecionit politik. Në përgjithësi, SIMBNJ-ja dhe njoftimet e punës ofrojnë informacion bazë për gradat, por mungon një udhëzues gjithëpërfshirës dhe miqësor ndaj përdoruesit për punonjësit aktualë ose të ardhshëm. Sugjerimet përfshijnë publikimin e një udhëzuesi të konsoliduar dhe vizual të pagesave dhe përfshirjen e detajeve të plota të pagave në programet e transparencës institucionale. Në përgjithësi, sipas mendimit të informatorit kyç, sistemi i shpërblimeve në shërbimin civil është transparent dhe mjaftueshëm i qartë në formë, por funksionaliteti i tij mbetet i panjohur për publikun e gjerë.

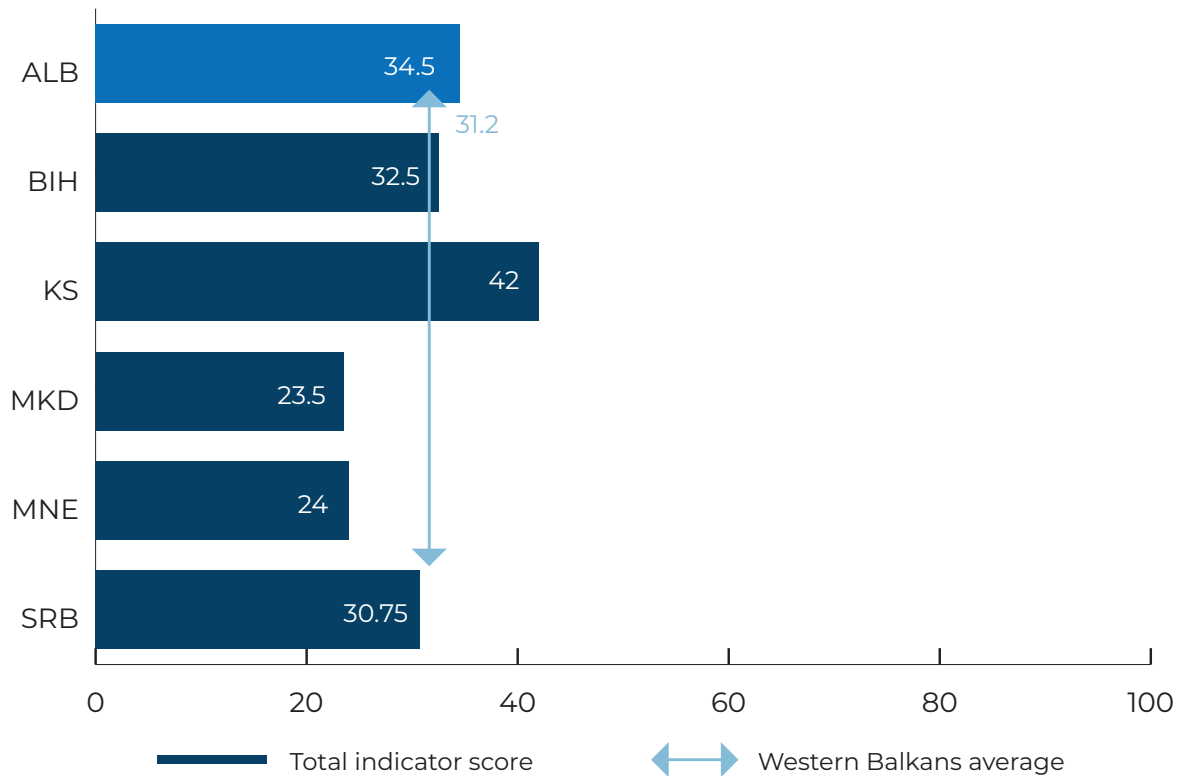
Cili është pozicionimi i Shqipërisë në nivel rajonal?

Nëntreguesi 5: Transparenca dhe qartësia e informacionit mbi shpërblimet në shërbimin civil (pikët maksimale: 9)



Krahasimi i rezultateve të përgjithshme në fushën e Shërbimit Publik dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Treguesi: Transparenca, hapja dhe meritokracia në shërbimin civil dhe menaxhimin e burimeve njerëzore



Raporti i përgjithshëm rajonal për fushën e Shërbimit Publik dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, me rezultate për të gjitha administratat e BP-së, është i disponueshëm në: www.par-monitor.org

II.6 Rekomandime për Shërbimin Publik dhe Menaxhimin e Burimeve Njerëzore

II.6.1 Ndjekja e rekomandimeve nga Monitorimi RAP 2021/2022

Rekomandimet	Lloji (afatshkurtra, afatmesme, afatgjata) ⁹⁴	Statusi	Shpjegimi
<p>DAP-i duhet të publikojë të dhëna statistikore jo vetëm mbi shërbimin civil, por edhe për pjesën tjetër të administratës shtetërore.</p> <p>Këto të dhëna do të jepnin një pamje gjithëpërfshirëse të shërbimit publik në nivelin qendror të qeverisjes dhe do të përmbanin numrin e punonjësve për institucion ose lloj institucioni dhe për gradë/funksion në administratën shtetërore.</p> <p>Ndonëse të dhënat kryesore mund të publikohen në raportet vjetore të DAP-it, të dhënat e detajuara mund të publikohen në bazat e të dhënave në format të hapur të të dhënave.</p>	Afatshkurtra	Nuk është ndërmarrë asnjë veprim	Ky rekomandim mbetet i paplotësuar pasi nuk ka statistika bazë sipas institucionit/kategorisë, nuk ka të dhëna demografike të fuqisë punëtore, nuk ka grupe të dhënash të hapura (vetëm PDF) dhe mungojnë organe të pavarura/vendore.

⁹⁴ Rekomandimet për të cilat koha e vlerësuar për zbatim është deri në një vit etiketohen si afatshkurtra. Rekomandimet afatmesme duhet të jenë të zbatueshme brenda një periudhe prej një deri në tri vjetësh. Rekomandimet afatgjata kërkojnë më shumë se tri vjet për t'u zbatuar.

Rekomandimet	Lloji (afatshkurtra, afatmesme, afatgjata) ⁹⁴	Statusi	Shpjegimi
<p>Krahas statistikave të ofruara mbi shërbimin civil, si rekrutimi, masat disiplinore dhe trajnimi, raportimi vjetor i DAP-it mbi politikën e shërbimit civil duhet të përfshijë analiza më thelbësore mbi performancën e shërbimit civil në administratën shtetërore.</p> <p>Analiza e performancës do të përqendrohej jo vetëm në ofrimin e statistikave përkatëse mbi rekrutimin, trajnimin dhe shkallën e ndërrimit të stafit, por në fakt, do të vlerësonte edhe ndikimin e tyre në funksionalitetin, profesionalizmin dhe cilësinë e shërbimit civil.</p>	Afatmesme	Është zbatuar pjesërisht.	Ky rekomandim është përmbushur pjesërisht, pasi raporti i vitit 2024 shton tabela të strukturuar dhe disa përshkrime narrative, por nuk ka asnjë analizë të ndikimit/TKP-ve të rekrutimit/trajnimit/qarkullimit të stafit në performancë.
<p>DAP-i duhet të publikojë njoftime kur anulohen konkurrimet publike dhe duhet të caktohet një pikë kontakti e qartë për të paraqitur ankesa dhe sqarime.</p>	Afatshkurtra	Është zbatuar pjesërisht.	Ky rekomandim është përmbushur pjesërisht, pasi anulimet janë postuar, por arsyet janë të përgjithshme dhe nuk ka një arsyetim standard apo një kanal të qartë kontakti/pyetje-përgjigjesh.

Rekomandimet	Lloji (afat-shkurtra, afatmesme, afatgjata) ⁹⁴	Statusi	Shpjegimi
<p>Qasja në shërbimin e lartë civil nuk i jep konsideratën e duhur ekspertizës në politika, pra, ekspertizës në fushën specifike të politikave për të cilën është përgjegjës institucioni.</p> <p>Qeveria Shqiptare duhet të marrë në konsideratë rishikimin e kriterëve aktuale të rekrutimit për nëpunësit e lartë civilë, në mënyrë që kandidatët për nëpunës të lartë civilë të kenë përvojën e nevojshme në politikat për institucionin në të cilin po aplikojnë.</p>	Afatmesme	Nuk është ndërmarrë asnjë veprim	Ky rekomandim nuk është përmbushur pasi nuk janë bërë ndryshime të tilla ligjore në Ligjin nr. 152/2013 ose VKM nr. 118/2014.

Rekomandimet	Lloji (afatshkurtra, afatmesme, afatgjata) ⁹⁴	Statusi	Shpjegimi
<p>Për të siguruar transparencën e konkurremeve për nëpunës të lartë civilë, përveç identitetit dhe pikëve të kandidatëve të suksesshëm, rezultatet përfundimtare të konkurrencimit duhet të përfshijnë identitetin dhe pikët e kandidatëve që kanë marrë të paktën 70 pikë, edhe nëse nuk janë emëruar anëtarë të TND-së.</p>	Afatshkurtra	Nuk është ndërmarrë asnjë veprim	Ky rekomandim nuk është përmbushur për shkak të arsyeve të privatësisë të cituara nga DAP-i. Gjithashtu, portali nuk publikon ndarje të plota të rezultateve/lista renditjeje përtej emrit të fituesit.
<p>Duhet të vendosen kriteret e qarta dhe të standardizuara ligjore për të siguruar që angazhimet e përkohshme për detyra të ngjashme me ato të shërbimit civil të jenë të bazuara në meritë, efektive nga ana e kostos dhe të përmirësojnë performancën institucionale.</p>	Afatmesme	Nuk është ndërmarrë asnjë veprim	Ky rekomandim nuk është përmbushur pasi legjislacioni në fuqi lejon ende punësimin e drejtpërdrejtë pa publikim/konkurrencë me praktikë të pabarabartë dhe pa raportim qendror.

Rekomandimet	Lloji (afat-shkurtra, afatmesme, afatgjata) ⁹⁴	Statusi	Shpjegimi
Emërimet e përkohshme në shërbimin e lartë civil duhet të kufizohen ligjërisht në një kohëzgjatje të përshtatshme që nuk ndikon negativisht në efektivitetin institucional.	Afatgjata	Nuk është ndërmarrë asnjë veprim	Ky rekomandim nuk është përmbushur pasi legjislacionit në fuqi vijon t'i mungojë një kufi i qartë kohëzgjatjeje, prandaj hendeku mbetet i pandryshuar.
Kuadri ligjor për integritetin e shërbimit civil duhet të përfshijë dispozita të qarta që rregullojnë plotësisht punësimin dytësor dhe parandalojnë situatat e konfliktit të interesit.	Afatgjata	Nuk është ndërmarrë asnjë veprim	Ky rekomandim mbetet i papërmbushur pasi nuk janë identifikuar ndryshime të tilla në provat aktuale. Seksioni i integritetit në raportin e DAP-it liston deklaratat, por jo rregullat e reja për konfliktin e interesit.
Kuadri ligjor dhe institucional për sinjalizuesit duhet të rishikohet për të siguruar që nëpunësit civilë të inkurajohen të dënojnë publikisht zyrtarët dhe proceset institucionale të korruptuara dhe të ndihen të sigurt.	Afatmesme	Nuk është ndërmarrë asnjë veprim	Ky rekomandim nuk mbulohet nga metodologjia e re e SHPMBNJ-së dhe nuk u shfaqën masa të reja ligjore ose institucionale në provat e mbledhura gjatë periudhës së re të monitorimit.

II.6.2 Rekomandimet nga raporti i monitorimit 2024/2025

Rekomandimet nga cikli i monitorimit 2024/2025 për fushën e Shërbimit Publik dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore renditen më poshtë. Rekomandimet grupohen në tri lloje, sipas kohës së parashikuar të nevojshme për zbatimin e tyre. Rekomandimet për të cilat koha e vlerësuar për zbatim është deri në një vit etiketohen si afatshkurtra. Rekomandimet afatmesme duhet të jenë të zbatueshme brenda një periudhe prej një deri në tri vjetësh. Rekomandimet afatgjata kërkojnë më shumë se tri vjet për t'u zbatuar.

Rekomandimet afatshkurtra

1. DAP-i duhet të publikojë statistika gjithëpërfshirëse për shërbimin civil dhe grupe të dhënash të hapura në formate standarde (CSV/JSON), duke përfshirë të dhëna të detajuara mbi numrin e stafit sipas institucionit dhe kategorisë, gjinisë, moshës, arsimit, punësimeve, largimeve, ndërrimit të vendeve të punës, rekrutimit, trajnimit dhe masave disiplinore. [bartje nga cikli i fundit i raportimit]
2. Njoftimet për vende vakante duhet të tregojnë qartë shumën monetare të pagave dhe jo vetëm shkallët e pagave dhe DAP-i duhet të publikojë të dhëna për pagat të ndara sipas gjinisë, së bashku me një analizë të hendekut gjinor të pagave.
3. Anulimet e konkurrimeve publike duhet të përfshijnë arsye të qarta dhe të standardizuara, dhe DAP-i duhet të krijojë dhe të komunikojë në mënyrë të dukshme pikat e kontaktit për ankesa dhe sqarime. [bartje nga cikli i fundit i raportimit]
4. Njoftimet për vende vakante duhet të thjeshtohen dhe të jenë tërheqëse nga ana vizuale dhe portalet e rekrutimit duhet të përfshijnë një seksion me pyetje të shpeshta së bashku me një kanal formal pyetje-përgjigje për mbështetjen e kandidatëve.

Rekomandimet afatmesme

1. Këshilli i Ministrave dhe DAP-i duhet të sigurojnë zbatimin praktik të njoftimit të detyrueshëm shumëkanalësh të vendeve të lira të punës, të përcaktuar me ligj dhe të publikojnë renditjen e plotë të kandidatëve, duke përfshirë rezultatet dhe arsyet e përzgjedhjes. [bartje nga cikli i fundit i raportimit]
2. Këshilli i Ministrave dhe DAP-i duhet ta thjeshtojnë procesin fillestar të aplikimit duke e kufizuar dokumentacionin e kërkuar në tri pika kryesore, të përcaktojnë qartë të drejtat e kandidatëve dhe afatet kohore për korrigjimin e dokumenteve që mungojnë, si dhe të vendosin të drejta formale për kandidatët për të kërkuar sqarime gjatë thirrjeve të hapura.

3. Punësimi i stafit me kontratë sipas VKM nr. 109/2019 duhet të rishikohet për të detyruar bërjen e njoftimeve publike për vende vakante, kryerjen e procedurave transparente të konkurrimit, publikimin e rezultateve të përzgjedhjes, raportimin vjetor të centralizuar dhe përcaktimin e qartë të përjashtimeve të kufizuara. [bartje nga cikli i fundit i raportimit]
4. DAP-i dhe AKSHI-ja duhet të përmirësojnë funksionalitetin e SIMBNJ-së dhe të sigurojnë përdorim të vazhdueshëm nga të gjitha institucionet qendrore nën autoritetin e DAP-it.
5. DAP-i duhet të rrisë transparencën dhe konkurrueshmërinë në procedurat e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues duke publikuar shpërndarje anonime të pikëve të kandidatëve dhe lista të kandidatëve që kanë marrë të paktën 70 pikë, duke i kushtuar më shumë rëndësi ekspertizës në fushën e politikave në përzgjedhjen e kandidatëve dhe duke inkurajuar në mënyrë aktive një raport më të lartë aplikantësh ndaj vendeve vakante. [bartje nga cikli i fundit i raportimit]

Rekomandimet afatgjata

1. Këshilli i Ministrave dhe DAP-i duhet të vendosin kufizime numerike statutorë dhe kufizime të qarta kohëzgjatjeje për emërimet e përkohshme në shërbimin civil dhe në detyrë. [bartje nga cikli i fundit i raportimit]

SHTOJCA PËR METODOLOGJINË

Për hartimin e këtij raporti për Shqipërinë, u përdorën metodat dhe mjetet e mëposhtme kërkimore për mbledhjen e të dhënave dhe llogaritjen e elementeve:

- Analiza e dokumentacionit zyrtar, të dhënave dhe faqeve zyrtare të internetit
- Kërkesat për akses falas në informacion
- Intervistat me palët e interesit dhe informatorët kryesorë
- Anketa mbi perceptimin publik

Monitorimi u mbështet kryesisht në analizën e dokumenteve zyrtare të disponueshme publikisht në faqet e internetit të organeve të administratës dhe në të dhënat dhe informacionin që përmbahen në to. Megjithatë, në rastet kur të dhënat nuk ishin të disponueshme, studiuesit dërguan kërkesa për akses falas në informacion te institucionet përkatëse për të marrë informacionin e nevojshëm për dhënien e pikëve për elementet.

Tabela 7. KIP-të e dërguara në Shqipëri

Institucioni	Data e kërkesës	Data e përgjigjes ndaj kërkesës
Departamenti i Administratës Publike	02.06.2025	17.06.2025
Ministria e Punëve të Brendshme	02.06.2025	16.07.2025
Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale	02.06.2025	12.06.2025
Ministria e Financave	02.06.2025	Pa përgjigje
Ministria e Drejtësisë	15.09.2025	30.09.2025
Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	15.09.2025	01.10.2025

Intervistat me informatorët kyç u zhvilluan dhe shërbyen si baza për caktimin e pikëve për elementet 1.8, 2.5, 3.11, 4.10 dhe 5.4. Gjithashtu, u përdorën për të mbledhur të dhëna cilësore, të fokusuara dhe të thelluara për fenomenet e monitoruara. Intervistat me palë të tjera të interesit (si përfaqësues të organeve

të administratës publike) u përdorën edhe në hulumtim për të plotësuar dhe verifikuar të dhënat dhe gjetjet e mbledhura në mënyra të tjera. Përzgjedhja e të intervistuarve u bazua në një kampionim të qëllimshëm, joprobabilistik, duke i synuar bashkëbiseduesit bazuar në ekspertizën e tyre mbi temën.

Intervistat me informatorët kyç përbëheshin nga një grup deri në katër pyetjesh, ku pjesëmarrësit shprehën dakordësinë e tyre në një shkallë me katër pikë: nuk jam aspak dakord, nuk jam disi dakord, jam disi dakord dhe jam plotësisht dakord. Pikët sipas elementeve 1.8, 2.5, 3.11, 4.10 dhe 5.4 u ndanë në rastet kur të gjithë informatorët kyç deklaruan se janë disi dakord/plotësisht dakord me pohimin. Gjithashtu, u përdorën një sërë pyetjesh të hapura, duke mundësuar një diskutim me të intervistuarit dhe nënpyetje në çast, në vend që të ndiqej në mënyrë strikte një format i paracaktuar. Të intervistuarve iu dha anonimitet i plotë për sa i përket informacionit personal dhe përkatësisë institucionale/organizative.

Tabela 8. Intervistat e zhvilluara në Shqipëri

Data	Të intervistuarit
03.06.2025	Hulumtues/Ekspert i OSHC-së
25.06.2025	Ekspert i RAP-së/Akademik
25.06.2025	Hulumtues/Ekspert i OSHC-së

Lista e pyetjeve të intervistës

• Elementi 1.8

Pyetjet e mëposhtme përdoren për caktimin e pikëve për elementin 1.8. Caktimi i pikëve përcaktohet në bazë të përgjigjeve “plotësisht dakord/disi dakord”. Për çdo pyetje ku të gjithë informatorët kyç janë plotësisht dakord/disi dakord me pohimin, jepet 1 pikë.

1. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Raportet dhe statistikat e disponueshme për publikun mbi shërbimin civil janë transparente.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord

2. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Raportet dhe statistikat e disponueshme për publikun mbi shërbimin civil janë mjaft gjithëpërfshirëse.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord

Pyetje shtesë udhëzuese (nuk përdoren për caktimin e pikëve, por janë të rëndësishme për të ofruar informacion cilësor të nevojshëm për vlerësimin):

1. Si do ta vlerësonit cilësinë dhe besueshmërinë e të dhënave të publikuara në raportet zyrtare për shërbimin civil?
2. A mund t'i gjejnë dhe t'i kuptojnë lehtësisht këto raporte qytetarët, media dhe shoqëria civile?
3. A i mbulojnë raportet dhe statistikat të gjitha aspektet e nevojshme të shërbimit civil (si rekrutimi, ngritja në detyrë dhe qarkullimi i stafit)?
4. A mungon ndonjë pikë kritike e të dhënave në raportet e disponueshme publikisht për shërbimin civil? Nëse po, cilat janë ato?
5. Në çfarë mase përdoren të dhënat e publikuara për të përmirësuar politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore në administratën publike?
6. Si do ta vlerësonit përdorshmërinë dhe strukturën e raporteve? A janë paraqitur qartë dhe në mënyrë të përshtatshme për audienca të ndryshme të dhënat?
7. A ka vend për përmirësim në gjithëpërfshirjen dhe nivelin e detajeve në këto raporte? Nëse po, si?

- **Elementi 2.5**

Pyetjet e mëposhtme përdoren për caktimin e pikëve për elementin 2.5. Caktimi i pikëve përcaktohet në bazë të përgjigjeve “plotësisht dakord/disi dakord”. Për çdo pyetje ku të gjithë informatorët kyç janë plotësisht dakord/disi dakord me pohimin, jepet 1 pikë.

1. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Zbatimi i punësimit të përkohshëm në shërbimin civil, si punësimi me afat të caktuar i nëpunësve civilë dhe punësimi i stafit me kontratë, është transparent.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord
2. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Zbatimi i punësimit të përkohshëm në shërbimin civil është, në praktikë, i kufizuar.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord
3. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Zbatimi i punësimit të përkohshëm në shërbimin civil është i qëllimshëm.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord

Pyetje shtesë udhëzuese (nuk përdoren për caktimin e pikëve, por janë të rëndësishme për të ofruar informacion cilësor të nevojshëm për vlerësimin):

1. Sipas mendimit tuaj, a ka informacion të mjaftueshëm publik në dispozicion në lidhje me punësimet e përkohshme në shërbimin civil?
2. A ka kritere dhe procedura të qarta për punësimin e nëpunësve civilë të përkohshëm dhe stafit me kontratë?
3. A mendoni se procesi i përzgjedhjes për pozicione të përkohshme është dokumentuar dhe është komunikuar në mënyrë të përshtatshme për publikun?
4. Sipas mendimit tuaj, cilat janë problemet më të zakonshme të zbatimit të punësimit të përkohshëm në shërbimin civil?

5. Sipas mendimit tuaj, sa shpesh përdoren pozicionet me afat të caktuar dhe me kontratë krahasuar me punësimin e përhershëm? A përdoren pozicionet e përkohshme kryesisht për të adresuar nevojat afatshkurtra, apo angazhimet e përkohshme ndonjëherë shndërrohen në role të përhershme?
6. A ka raste kur punësimi i përkohshëm përdoret përtej objektit të synuar?
7. Çfarë masash, nëse ka, janë vënë në zbatim për të parandaluar mbështetjen e tepërt të stafi i përkohshëm në administratën publike?

- **Elementi 3.11**

Pyetjet e mëposhtme përdoren për caktimin e pikëve për elementin 2.5. Caktimi i pikëve përcaktohet në bazë të përgjigjeve “plotësisht dakord/disi dakord”. Për çdo pyetje ku të gjithë informatorët kyç janë plotësisht dakord/disi dakord me pohimin, jepet 1 pikë.

1. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Procesi i rekrutimit në shërbimin civil bazohet në meritë.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord
2. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Procesi i rekrutimit në shërbimin civil është transparent.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord

Pyetje shtesë udhëzuese (nuk përdoren për caktimin e pikëve, por janë të rëndësishme për të ofruar informacion cilësor të nevojshëm për vlerësimin):

1. A mendoni se procesi i rekrutimit bazuar në meritë në shërbimin civil zbatohet vazhdimisht në praktikë?
2. A i konsideroni të përshtatshëm dhe cilësorë mekanizmat e vënë në zbatim për sigurimin që vendimet e rekrutimit të bazohen në meritë?
3. A ka ndonjë faktor që dëmton rekrutimin e bazuar në meritë në shërbimin civil?
4. Sa transparente janë kriteret dhe procedurat e përzgjedhjes për rekrutimin në shërbimin civil?

5. A mendoni se kandidatët kanë qasje në informacion të qartë dhe të detajuar në lidhje me vendet e lira të punës dhe proceset e përzgjedhjes?
6. Çfarë sfidash ekzistojnë në përpjekjet që rekrutimi në shërbimin civil të jetë plotësisht transparent dhe i bazuar në meritë?
7. Sa efektivë janë mekanizmat e apelimit për kandidatët që besojnë se procesi i rekrutimit ishte i padrejtë?
8. Çfarë përmirësimesh mund të bëhen për të rritur si transparencën ashtu edhe meritokracinë në rekrutimin në shërbimin civil?

- **Elementi 4.10**

Pyetjet e mëposhtme përdoren për caktimin e pikëve për elementin 2.5. Caktimi i pikëve përcaktohet në bazë të përgjigjeve “plotësisht dakord/disi dakord”. Për çdo pyetje ku të gjithë informatorët kyç janë plotësisht dakord/disi dakord me pohimin, jepet 1 pikë.

1. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Drejtuesit e lartë (nëpunësit e lartë civilë) zgjidhen dhe emërohen bazuar në meritë.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord
2. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Drejtuesit e lartë (nëpunësit e lartë civilë) mbrohen mjaftueshëm nga ndikimet e papërshtatshme politike.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord

Pyetje shtesë udhëzuese (nuk përdoren për caktimin e pikëve, por janë të rëndësishme për të ofruar informacion cilësor të nevojshëm për vlerësimin):

1. Si e vlerësoni procesin e përzgjedhjes dhe emërimit të drejtuesve të lartë në shërbimin civil?
2. A besoni se përzgjedhja e nëpunësve të lartë civilë bazohet vazhdimisht në meritë dhe jo në konsiderata politike? Si mund të përmirësohet procesi i përzgjedhjes dhe emërimit të drejtuesve të lartë për të siguruar vendimmarrje më të bazuar në meritë?

3. Çfarë masash mbrojtëse zbatohen për të siguruar që drejtuesit e lartë në shërbimin civil të zgjidhen në bazë të kualifikimeve dhe përvojës së tyre?
4. Sipas mendimit tuaj, a është transparent dhe i drejtë sistemi aktual për emërimin e nëpunësve të lartë civilë?
5. Sipas mendimit tuaj, si do t'i vlerësonit mekanizmat për mbrojtjen e drejtuesve të lartë nga ndërhyrjet e papërshtatshme politike, nëse ka?

- **Elementi 5.4**

Pyetjet e mëposhtme përdoren për caktimin e pikëve për elementin 2.5. Caktimi i pikëve përcaktohet në bazë të përgjigjeve “plotësisht dakord/disi dakord”. Për çdo pyetje ku të gjithë informatorët kyç janë plotësisht dakord/disi dakord me pohimin, jepet 1 pikë.

1. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Sistemi i shpërblimit (pagave) të nëpunësve të shërbimit civil është transparent.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord
2. Sa bini dakord me pohimin e mëposhtëm? **Sistemi i shpërblimit (pagave) të nëpunësve të shërbimit civil është mjaft i qartë.**
 - a. aspak dakord
 - b. disi jo dakord
 - c. disi dakord
 - d. plotësisht dakord

Pyetje shtesë udhëzuese (nuk përdoren për caktimin e pikëve, por janë të rëndësishme për të ofruar informacion cilësor të nevojshëm për vlerësimin):

1. Si do ta vlerësonit transparencën e sistemit të shpërblimeve në shërbimin civil?
2. A e konsideroni të qartë sistemin aktual të pagave për nëpunësit civilë? A janë kriteret për përcaktimin e pagave dhe shpërblimeve në shërbimin civil të disponueshme publikisht dhe lehtësisht të aksesueshme?
3. Si e vlerësoni drejtësinë e strukturës së pagave të nëpunësve civilë në lidhje me detyrat dhe përgjegjësitë e pozicioneve të ndryshme?
4. Sipas mendimit tuaj, a përditësohet rregullisht sistemi i shpërblimeve

në shërbimin civil për të reflektuar ndryshimet në koston e jetesës ose faktorë të tjerë ekonomikë?

5. A janë vënë në zbatim mekanizma për të siguruar që sistemi i pagave të mbetet i barabartë në nivele të ndryshme të shërbimit civil?
6. Si u komunikohet transparenca e sistemit të shpërblimeve në shërbimin civil si nëpunësve aktualë, ashtu edhe kandidatëve të mundshëm?
7. A mendoni se publiku është mjaftueshëm i informuar rreth mënyrës së strukturimit dhe ndarjes së shpërblimeve në shërbimin civil?
8. Çfarë përmirësimesh, nëse ka, do të sugjeronit për ta bërë sistemin e shpërblimeve në shërbimin civil më transparent dhe më të qartë për të gjitha palët e interesit?

Anketa mbi perceptimin publik bazohet në një pyetësor që synon publikun e gjerë (banorë me vendbanim të përhershëm mbi 18 vjeç) të Shqipërisë. Anketa u krye nëpërmjet intervistave telefonike të asistuar nga kompjuteri (CATI) në kombinim me intervistat në internet të asistuar nga kompjuteri (CAWI).

Anketa u zhvillua midis datave 11 dhe 18 shkurt 2025. Marzhi i gabimit për kampionin prej 1026 qytetarësh është $\pm 3,49\%$, në nivelin e besimit prej 95%.

Tabela 9: Pyetjet e anketës mbi perceptimin publik në fushën e Shërbimit Publik dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Pohimi 2	Nuk jam aspak dakord	Nuk jam dakord	Jam dakord	Jam shumë dakord	Nuk e di/Nuk kam asnjë mendim
Nëpunësit publikë rekrutohen nëpërmjet konkurrimeve publike bazuar në meritë (pra, kandidatët më të mirë mund të fitojnë vendet e punës).	1	2	3	4	99

Pohimi 3	Nuk jam aspak dakord	Nuk jam dakord	Jam dakord	Jam shumë dakord	Nuk e di/Nuk kam asnjë mendim
Për të gjetur një punë në administratën publike në vendin tim, nevojiten lidhje personale (p.sh., lidhje familjare, fafesisnie, miqësie dhe të ngjashme).	1	2	3	4	99
Pohimi 4	Nuk jam aspak dakord	Nuk jam dakord	Jam dakord	Jam shumë dakord	Nuk e di/Nuk kam asnjë mendim
Për të gjetur një punë në administratën publike, nevojiten lidhje politike (p.sh., anëtarësim në parti/organizatë politike, lidhje personale me partitë politike)	1	2	3	4	99

LISTA E BURIMEVE TË CITUARA NË KËTË RAPORT

- *Shpallje për Pranim të Drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND)*
<https://www.dap.gov.al/vende-vakante/shpallje-tnd>
- *Shpallje për Pranim të Drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND) 2024*
<https://www.dap.gov.al/vende-vakante/shpallje-tnd>
- *Konventa e Këshillit të Evropës për Aksesin në Dokumentet Zyrtare*
<chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/1680084826>
- *Vendimi nr. 19, datë 9 janar 2025*
Për përcaktimin e numrit të punonjësve me kontratë të përkohshme, për vitin 2025, në njësitë e qeverisjes qendrore
<https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2025/01/09/19/9b18644b-91c8-460c-901d-edf3ede11e86>
- *Vendimi nr. 39, datë 24 janar 2024*
Për përcaktimin e numrit të punonjësve me kontratë të përkohshme, për vitin 2024, në njësitë e qeverisjes qendrore
<https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2024/01/24/39/046460f3-c7db-41fa-b500-8ee543e57062>
- *Vendimi nr. 109, datë 6 mars 2019*
Për vendosjen e standardeve në kryerjen e disa aktiviteteve me punonjës të përkohshëm në njësitë e qeverisjes qendrore
<https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2019/03/05/109/26d9f03c-bb14-4582-8d32-a084c2016764>
- *Vendimi nr. 118, datë 5 mars 2014*
Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së
<https://www.qbz.gov.al/preview/440e231c-14c4-4ff1-bb23-7b740f972b1e/cons/20250416>
- *Vendimi nr. 187, datë 8 mars 2017*
Për miratimin e strukturës dhe niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve, zëvendësministrit dhe nëpunësve të kabineteve në disa institucione të administratës publike
<https://www.qbz.gov.al/preview/81ebc771-7a23-45ef-85c5-bebf22f90df1/cons/20230206>
- *Vendimi nr. 242, datë 18 mars 2015*

(ndryshuar me VKM nr. 748, datë 19 dhjetor 2018)
<https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/242/9068f330-bd78-4fd1-b104-074f37831117>

- Vendimi nr. 243, datë 18 mars 2015
(ndryshuar me VKM nr. 746, datë 19 dhjetor 2018)
<https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2015/03/18/243/2d8aebca-cf13-41c1-9ea8-b78842ad1add>
- Vendimi nr. 325, datë 31 maj 2023
Për miratimin e strukturës së pagave, niveleve të pagave dhe shtesave të tjera mbi pagë të zëvendësministrit, funksionarëve të kabinetit, prefektit, nënprefektit, nëpunësve civilë dhe nëpunësve në disa institucione të administratës publike
<https://qbz.gov.al/preview/5f9b7273-1f26-451c-a6d0-68c2de05db6a/cons/20250818>
- Vendimi nr. 568, datë 6 tetor 2021
Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore
<https://www.qbz.gov.al/preview/2d9b1da2-e466-41bb-a0c2-9d6982d11905/cons/20241212>
- Raporti Vjetor 2023 i DAP-it
<https://www.dap.gov.al/publikime/raporte-vjetore>
- Raporti Vjetor 2024 i DAP-it
<https://www.konsultimipublik.al/konsultime/16>
- <https://www.dap.gov.al/publikime/raporte-vjetore>
- <https://www.dap.gov.al/vende-vakante/si-te-aplikoni?limitstart=0>
- <https://www.konsultimipublik.al/konsultime/16>
- Udhëzim nr. 2, datë 27 mars 2015
<https://www.dap.gov.al/legjislacioni/udhezime-manuale/54-udhezim-nr-2-date-27-03-2015>
- Ligji nr. 90/2012
“Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”
<https://www.qbz.gov.al/eli/ligj/2012/09/27/90/a92a9d14-7ba9-4ada-bbe6-2fe3d8395384>
- Ligji nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”
<https://qbz.gov.al/preview/f5b3bd78-80cf-4fb0-8037-7700f3b9e139/cons/20231108>
- Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”
<https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil>

- *Monitorimi RAP për Shqipërinë 2021/2022 - WeBER 3.0*
- *Njoftim mbi Rezultatet e Verifikimit Paraprak për Pranim të Drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND)*
chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dap.gov.al/images/tnd2024/2024_03_21_TND_Lista_Paraprake.pdf
- *Manual Praktik mbi Zbatimin e Legjislacionit të Shërbimit Civil dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore*
https://www.dap.gov.al/legjislacioni/udhezime-manuale/446-manual-praktik-mbi-zbatimin-e-legjislacionit-te-sherbimit-civil-dhe-menaxhimit-te-burimeve-njerezore
- *Udhërrëfyesi për Reformën e Administratës Publike 2023–2030*
https://www.qbz.gov.al/eli/vendim/2023/12/13/737/01303320-3536-4f02-991f-7f59fcde80b3;q=udherrefyesi
- *www.opendata.gov.al*



Funded by
the European Union

With funding from
 Austrian
Development
Agency

Produced within Western Balkan Enablers for Reforming Public Administrations – WeBER 3.0 project. WeBER 3.0 is implemented by Think of Europe Network - TEN and Centre for Public Administration Research – KDZ.

WeBER 3.0 is funded by the European Union and the Austrian Development Agency - ADA. Views and opinions expressed are however those of the authors only and do not necessarily reflect those of the European Union or ADA. Neither the European Union, ADA, TEN nor KDZ can be held responsible for them.

For more information, please visit www.par-monitor.org.