

DISKRIMINIMI NË KONKURSET

PËR PUNËSIM

(raport hulumtues)



REPUBLIKA E MAQEDONISË
Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi

**DISKRIMINIMI NË KONKURSET PËR
PUNËSIM**
(raport hulumtues)

Nëntor, 2013

Publikimi: Diskriminimi në konkurset për punësim

Redaktori: Dr. Zhaneta Poposka

Autor: Prof. Dr. Jovan Ananiev

Universiteti Goce Delçev - Shtip

Përktheu: Blerina Zlatku

Dizenji dhe redaktimi: Polyesterday, Shkup

Tirazhi: 120 kopje

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.5.024.5:342.724(497.7)(047)

АНАНИЕВ, Јован

Дискриминација во огласите за вработување : (истражувачки извештај) / [Јован Ананиев]. - Скопје : ОБСЕ, 2013. - 87, 106 стр. : граф. прикази, табели ; 23 см

Насл. стр. на припечатениот текст: Diskriminimi në konkurset për punësim : (raport hulumtues) / Jovan Ananiev. - Обата текста меѓусебно печатени во спротивни насоки. - Текст на мак. и алб. јазик

ISBN 978-608-4630-52-4

I. Ananiev, Jovan види Ананиев, Јован

а) Вработување - Дискриминација - Македонија - Извештаи COBISS.MK-ID 95335690

Mbështetur nga:



Përmbajtja e këtij publikimi nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet ose qëndrimet e Misionit të OSBE-së në Shkup.

PËRMBAJTJA

PARATHËNIE	4
HYRJE	5
1. KORNIZA METODOLOGJIKE	6
1.1 Kriteret dhe mënyra e seleksionimit të mediave të shkruara dhe ueb-portaleve (përkufizimi i modelit)	6
1.2 Mënyra dhe kriteret e seleksionimit të konkurseve për punësim	6
1.3 Protokolli i kodimit të konkurseve i nevojshëm për përpunimin kuantitativ	6
1.4 Protokolli për instalimin softuerik dhe përpunimin e të dhënave: Përkufizimi i ndryshoreve (variableve), shpeshhtësisë (frekuencës) dhe kryqëzimeve (korrelacioneve).....	11
2. REZULTATET NGA HULUMTIMI	13
2.1 Modeli i hulumtimit	13
2.2 Ekzistimi dhe mosegzistimi i diskriminimit në konkurset për punësim në mediat e shkru- ara	19
2.3 Format e diskriminimit	29
2.4 Bazat e diskriminimit	43
2.5 Diskriminimi i shumëfishtë në konkurset për punësim	50
3. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME	59
SHTOJCA 1: Formulari për analizë kuantitative	62
SHTOJCA 2: Pasqyrë e rajoneve të planifikimit dhe e komunave sipas rajoneve të planifikimit	63
SHTOJCA 3: Shembuj të konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminimi	67

PARATHËNIE

Praktika e deritanishme e Komisionit për Mbrojtje nga Diskriminimi, nga formimi i tij e deri në fund të vitit 2013, shënon numrin më të madh të parashtrësive nga fusha e punës dhe marrëdhënies së punës. Gjithashtu, për çdo ditë është dëshmitar i konkurseve për punësim të cilët përmbajnë pjesë diskriminuese dhe vazhdimisht sugjeron në evitimin e përmbajtjeve diskriminuese në të njëjtit.

Ky hulumtim është i pari i këtij lloji në Republikën e Maqedonisë, i cili në mënyrë sistematike dhe metodologjike i qaset problemit të diskriminimit dhe i mundëson Komisionit të ketë bazë cilësore statistikore por edhe argumente gjatë dhënies së rekomandimeve për ndryshimin e legjislacionit në fushën e mediave dhe marrëdhënieve të punës, por edhe të jetë bazë për alarmimin e punëdhënësve, nga njëra anë, dhe mediave, nga ana tjetër, për domosdoshmërinë e ndryshimit të praktikës diskriminuese.

Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi shpreson se rezultatet nga ky hulumtim do të jenë të dobishme për kreatorët e politikave në fushën e mediave dhe marrëdhënieve të punës, në drejtim të reduktimit të diskriminimit dhe se mediat dhe punëdhënësit do të bëhen më të ndërgjegjshëm për këtë problem shoqëror.

Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi i shpreh falënderim të sinqertë Misionit të OSBE-së në Shkup për mbështetjen në realizimin e hulumtimit dhe publikimit të raportit hulumtues. Gjithashtu, i shprehim falënderime edhe autorit të raportit hulumtues dhe koordinatores së hulumtimit Prof. Dr. Zhaneta Poposka, si dhe Acc. Mr. Limonka L Lazarova, doktrate e shkencave të natyrës për përpunimin statistikor dhe Acc. Mr. Natasha Stojkoviç, doktrature i shkencave të informatikës dhe personave të cilët u përfshin në seleksionimin e konkurseve, evidentimin e të dhënave në formularë dhe inkorporimin e të dhënave në softuer për përpunim: Sevgi Idriz Muratogllu - sociolog i diplomuar, Amira Rexhepi – juriste e diplomuar, Jadranka Varelovksa – juriste e diplomuar, Ardit Xhaferi – magjistër i shkencave juridike dhe Xhenifer Xheladin – kriminalist i diplomuar.

Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi

Kryetar

Dushko Minovski

HYRJE

Në këtë raport hulumtues janë përfshirë rezultatet nga hulumtimi i diskriminimit në konkurset e punësimit. U realizua me modelin nga 988 konkurse të shpallura në katër gazeta të përditshme dhe një ueb-portal, në periudhën nga 15 prilli deri më 15 shtator të vitit 2013. Të dhënat u transformuan në kode, të cilat më pas u përpunuan në softuer statistikor dhe u fituan të dhëna kuantitative. Njësia e analizës ishin konkurset për punësim.

Ky hulumtim është i pari i këtij lloji në shtet dhe nga i njëjti ka disa përfitime. Së pari, paraqet monitorim të sistematizuar të një dukurie me kohëzgjatje prej pesë muajsh dhe është përplot me të dhëna, të cilat mund të korrigjohen dhe të japin pasqyrë të vërtetë për dukurinë e diskriminimit në konkurset për punësim. Në këtë mënyrë, ndihmohet publiku profesional për të marrë informata të plota, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi të alarmojë dhe të jep rekomandime, ndërsa kreatorët e politikave të ndërmarrin masa në drejtim të tejkalimit të gjendjes konkrete. Së dyti, paraqet një kontribut shkencor i cili i analizon të drejtat e njeriut dhe shkencën e punës dhe marrëdhëniet e punës në drejtim të fitimit të informatave për objektin e hulumtimit me të gjitha specifikat e saj. Së treti, hulumtimi ka kontribut metodologjik meqë mund të shërbejë si model për konvertimin e të dhënave kualitative në kuantitative dhe për interpretimin e tyre të mëtutjeshëm statistikor dhe përshkrues.

Në tekst është dhënë përshkrimi i metodologjisë, modeli i hulumtimit, shkalla e ekzistimit të diskriminimit, format e diskriminimit, bazat e diskriminimit dhe konkluzionet e rekomandimet.

1. KORNIZA METODOLOGJIKE

1.1 Kriteret dhe mënyra e seleksionimit të mediave të shkruara dhe ueb-portaleve (përkufizimi i modelit)

Element i analizës së këtij hulumtimi janë konkurset në mediat e shkruara dhe ueb-portalet, ku ato publikohen. Kriteret për zgjedhjen e mediave ishin:

- shpeshësia e shpalljes së konkurseve gjatë tre viteve të fundit;
- përfaqësimi në mediat e shkruara në gjuhën maqedonase dhe shqipe;
- gazeta e përditshme të ketë tirazh të njëjtë ose më të madh në raport me mesataren e tirazhit të të gjitha gazetave ditore dhe të distribuohet në territorin e mbarë shtetit, nëse është në gjuhën maqedonase dhe të distribuohet në të gjitha komunat në të cilat shumicë ose në numër të konsiderueshëm është bashkësia shqiptare;
- ueb-faqja të publikojë rregullisht konkurse për punësim me prioritet që ajo të jetë ueb-faqe e cila është e specializuar për këtë dedikim.

Në bazë të kriterëve, u seleksionuan mediat e shkruara: “Dnevnik”, “Utrinski vesnik”, “Lajm” dhe “Koha”.

Nga ueb-portalet e specializuara u seleksionua portali “Najdi rabota”.

1.2 Mënyra dhe kriteret e seleksionimit të konkurseve për punësim

Janë përpunuar të gjitha konkurset, të cilët u shpallën në gazetatat e seleksionuara ditore, ndërsa në ueb-faqen “Najdi rabota” ato konkurse, në të cilët është *evidentuar diskriminimi*. U përpunuan konkurset e publikuara nga e hëna deri të shtunën, nga periudha kohore 15 prill deri më 15 shtator të vitit 2013 në programin SPSS.

1.3 Protokollin e kodimit të konkurseve i nevojshëm për përpunimin kuantitativ

Qëllimi i protokollit për kodim është të ndihmojë që përmbajtja kualitative e konkursit të shndërrohet në kode dhe më lehtë të standardizohet futja dhe përpunimi i të dhënave, ndërsa përmes kësaj, të fitohet përmbajtje kuantitative e cila shërben për analizë kuantitative të të dhënave.

Tendenca e këtij protokollin është të kodohet numër maksimal i të dhënave të parashikuara, që i përmban konkursi, me mundësi që të hapen kode të reja, nëse në procesin e inkorporimit të të dhënave konstatohet shpeshësi më e madhe e ndonjë të dhëne e cila haset në konkurse, ndërkaq nuk është e koduar¹.

¹ Gjatë procesit të futjes së të dhënave konstatohet se në një pjesë të konkursit njëkohësisht kërkohen punonjës për më shumë rajone të planifikimit dhe për këtë shkak është futur një model/kod i ri me shenjen “në të gjithë shtetin”. Gjithashtu, u vërejt se është e nevojshme të inkorporohet modeli/kodi i titulluar “nuk ka të dhëna” në situata kur në konkurs nuk ka të dhënë për ndryshore/variabël të caktuar (për shembull: rajoni, veprimtaria, numri i personave dhe ngjashëm).

Çdo konkurs është element i veçantë i përpunimit. Në bazë të përmbajtjes së konkursit u plotësua formulari, i cili është pjesë përbërëse e protokollit (Shtojca 1) formulari ka numrin unik² dhe ai shënohet në këndin e sipërm të majtë të formularit, në konkursin e shtypit ditor dhe në titullin e dokumentit kur skenohet konkursi nga shtypi ditor, përkatësisht kur konkursi shkarkohet nga ueb-faqja e caktuar.

Nëse një konkurs i njëjtë është publikuar edhe në shtypin ditor edhe në ueb-faqen “Najdi rabota”, prioritet i jepet konkursit të shtypit ditor, përkatësisht në formular futet vetëm konkursi i cili është shpallur në shtypin ditor.

Çdo rresht në Programin SPSS paraqet konkurs të veçantë. Numri i rreshtit duhet të përmbahet në numrin e formularit. Për shembull, D 15-04/3, ku “D” do të thotë “Dnevnik”, “15-04” do të thotë data 15.04.2013, ndërsa “/3” do të thotë numri rendon i konkursit, i cili njëkohësisht është edhe shenjë e rreshtit përkatës të programit në të cilin futet formulari.

Kode për plotësimin e formularit dhe për programin SPSS³

Kodet kanë për qëllim t’i shifrojnë nocionet të cilët përdoren dhe përsëriten gjatë futjes dhe përpunimit të të dhënave. Lista e cekur me kode jep mundësi që lexuesi i këtij raporti hulumtues të njihet me procesin e konvertimit të të dhënave kualitative në kuantitative. Në këtë rast modalitetet, përkatësisht vlerat fitojnë një kod të caktuar i cili fillimisht futet në formular ndërsa më pas, në bazë të formularit të instaluar në softuer për përpunimin e të dhënave.

1. MEDIA

1. DNEVNIK
2. UTRINSKI VESNIK
3. LAJM
4. KOHA
5. NAJDI RABOTA

2.DITA

1. 1
2. 2

(kodi njëkohësisht e shënon edhe ditën e muajit)

² Numri unik shërbeu për ta bërë etiketimin e formularit në softuerin që instaluesi i të dhënave ta korrigjojë gabimin dhe të bëhet kontroll mbi autenticitetin gjatë futjes së të dhënave.

³ SPSS (Statistical Package in the Social Sciences) është softuer i Kompanisë IBM dhe e mundëson instalimin e të dhënave dhe pastaj të njëjtat të përpunohen në mënyrë statistikore dhe të prezantohen rezultatet konform objektit të hulumtimit.

3. MUAJI

1. PRILL
2. MAJ
3. QERSHOR
4. KORRIK
5. GUSHT
6. SHTATOR

4. SEKTORI (kush e publikon konkursin)

1. PUBLIK
2. PRIVAT
3. ORGANIZATA NDËRKOMBËTARE/PËRFAQËSI DIPLOMATIKE – KONSULLORE
4. ORGANIZATA JOQEVERITARE

5. VEPRIMTARIA

1. ARSIMI DHE SHKENCA
2. KULTURA
3. SHITJA DHE MARKETINGU
4. NDËRTIMTARIA
5. HOTELERIA DHE TURIZMI
6. SHËNDETËSIA
7. FARMACIA
8. TREGTIA
9. TRANSPORTI
10. PRODHIMTARIA E TEKSTILIT
11. PRODHIMTARIA USHQIMORE
12. INDUSTRIJA E DRURIT
13. LLOJE TË TJERA TË PRODHIMTARISË
14. ADMINISTRATA PUBLIKE
15. NJËSITË E VETËQEVERISJES LOKALE
16. MEDIAT
17. SHËRBIME TË KOZMETIKËS, FLOKTARISË DHE MASAZHIT
18. SHËRBIME TË ZEJTARISË
19. SHËRBIME TË KONTABILITETIT, JURIDIKE DHE LLOJE TË TJERA TË SHËRBIMEVE INTELEKTUALE
20. TË TJERA

6. PËR KU DEDIKOHET KONKURSI

1. NË VEND
2. JASHTË VENDIT
3. NUK KA TË DHËNA

7. SA REALIZUES KËRKOHEN

1. NJË
2. NGA DY DERI NË PESË
3. NGA GJASHTË DERI NË DHJETË
4. MBI DHJETË
5. NUK KA TË DHËNA

8. RAJONI⁴ TË CILIT I DEDIKOHET VENDI I PUNËS

1. RAJONI I VARDARIT
2. RAJONI LINDOR
3. RAJONI JUGPERËNDIMOR
4. RAJONI JUGLINDOR
5. RAJONI I PELLAGONISË
6. RAJONI I POLLOGUT
7. RAJONI VERILINDOR
8. RAJONI I SHKUPIT
9. MBARË MAQEDONIA

9. A ËSHTË EVIDENTUAR DISKRIMINIM

- a. PO
- б. JO

10.(NËSE ËSHTË EVIDENTUAR DISKRIMINIMI) MBI SA BAZA⁵

- a. NJË BAZË
- б. DY BAZA
- в. TRI BAZA

⁴ Numri unik shërbeu për ta bërë etiketimin e formularit në softuerin që instaluesi i të dhënave ta korrigjojë gabimin dhe të bëhet kontroll mbi autenticitetin gjatë futjes së të dhënave.

⁵ SPSS (Statistical Package in the Social Sciences) është softuer i Kompanisë IBM dhe e mundëson instalimin e të dhënave dhe pastaj të njëjtat të përpunohen në mënyrë statistikore dhe të prezantohen rezultatet konform objektit të hulumtimit.

11. BAZA E DISKRIMINIMIT (KODET E MODALITETEVE VLEJNË EDHE PËR PYETJEN**12. NËSE ËSHTË EVIDENTUAR DISKRIMINIMI MBI DY BAZA DHE PËR PYETJEN****13. NËSE ËSHTË EVIDENTUAR DISKRIMINIMI MBI TRI BAZA)**

1. GJINIA
2. MOSHA
3. PËRKATËSIA ETNIKE
4. GJUHA
5. RELIGJIONI
6. STATUSI PERSONAL (përfshinë statusin martesor/shtatzëninë/pasjen e fëmijëve)
7. STATUSI SOCIAL (përfshinë vendbanimin varësisht nga rajoni ose qyteti ose fshatin/ të ardhurat e deritanishme/anëtarësimin në shoqata, klube ose rrjete sociale/ të kërkohet përvojë në rajonin konkret dhe ngjashëm./
8. SHTETËSIA / nuk vlen në sektorin privat /
9. RELIGJIONI /nuk vlen, nëse bëhet fjalë për punësim në institucion konkret fetar, si klerik /
10. HENDIKEPI / nuk vlen nëse vendi i punës ka specifika të cilat krijojnë kufizime për personat me hendikep të caktuar/
11. Gjendja shëndetësore
12. TË TJERA

14. A KËRROHET NË KONKURS BASHKËNGJITJA E FOTOGRAFISË

- a. PO
- b. JO

15. FORMA E DISKRIMINIMIT

- a. E DREJTPËRDREJT
- b. E TËRTHORTË
- c. E DREJTPËRDREJT DHE E TËRTHORTË

16. NËSE KËRROHET PATENTË SHOFERI, A ËSHTË E DOMOSDOSHME PËR LLOJIN E VENDIT TË PUNËS

- a. PO
- b. JO

17. NË QOFTË SE NË KONKURS ËSHTË CEKUR NJOHJA E GJUHËS, KËRKOHET NJOHJA E GJUHËS

- a. MAQEDONASE
- b. SHQIPE
- c. MAQEDONASE DHE SHQIPE
- d. TURKE
- e. TURKE DHE MAQEDONASE
- f. TURKE DHE SHQIPE
- g. MAQEDONASE DHE E HUAJ
- h. SHQIPE DHE E HUAJ
- i. TURKE DHE SHQIPE
- j. MAQEDONASE, SHQIPE DHE TURKE
- k. MAQEDONASE, SHQIPE DHE E HUAJ
- l. SHQIPE, TURKE DHE E HUAJ
- m. TË TJERA

1.4 Protokollin për instalimin softuerik dhe përpunimin e të dhënave: Përkufizimi i ndryshoreve (variableve), shpeshtësisë (frekuencës) dhe kryqëzimeve (korrelacioneve)

Këtu jepet një pasqyrë e ndryshoreve/variableve, të cilat në të vërtet janë pyetjet tek të cilat zgjidhen përgjigjet e ofruara, përkatësisht modalitetet ose vlerat e përcaktuara me kode. Ato shfrytëzohen me qëllim që të jepet pasqyrë e shpeshtësisë së karakteristikave të ndryshores e cila analizohet, ose nga ana tjetër testohet lidhja ndërmjet ndryshoreve, ku paraqiten si të pavarura dhe të varura apo mund të ketë situatë të pavarur, të interpoluar dhe të varur (siç është rasti me diskriminimin mbi dy baza kur janë në korrelacion me ndonjë ndryshore të pavarur).

Ndryshoret, përkatësisht variablat (V)

V1= media

V2= dita

V3= muaji

V4= sektori (i cili e publikon konkursin)

V5= veprimtaria

V6= për ku dedikohet konkursi

V7= sa realizues kërkohen

V8= rajoni për të cilin ka të bëjë vendi i punës

V9= a është evidentuar diskriminim

V10= (nëse është evidentuar diskriminim) mbi sa baza

V11= baza e diskriminimit

V12= baza e diskriminimit në rast të diskriminimit mbi dy baza

V13= baza e diskriminimit në rast të diskriminimit mbi tri baza

V14= a kërkohet në konkurs të bashkëngjitet fotografia

V15= forma e diskriminimit

V16= nëse kërkohet patentë shoferi, a është e domosdoshme për llojin e vendit të punës

V17= nëse në konkurs është cekur njohja e gjuhës, njohja e cilës gjuhë kërkohet

Variablat të cilat janë definuar në këtë metodologji, varësisht nga tipi i pyetjes, e kanë statusin e pavarur ose të varur. Ato janë pyetje të formularit ndërsa përgjigjet e tipit të mbyllur, të cilat janë bazë për kodim, janë modalitetet ose vlerat. Për variablat nga 1 deri 8, si vazhdimisht të pavarura, nuk janë përgatitur frekuencat sepse nuk janë në funksion të miratimit të konkluzioneve. Për variablat 9, 10, 11, 14, 15, 16 dhe 17 janë përpunuar frekuencat sepse pasqyrojnë korrelacione të caktuara të vlefshme për miratimin e konkluzioneve. Për variablat 12 dhe 13, të cilat kanë të bëjnë me bazën e diskriminimit, në bazë të dy, përkatësisht tri bazave, nuk janë përpunuar frekuencat sepse është e domosdoshme të shfrytëzohen si variabël e inkorporuar me variablën 11 dhe me të, të bëhet kryqëzimi, në mënyrë që të përgatitet konkluzion për diskriminim të dyfishtë, përkatësisht diskriminim të trefishtë.

2. REZULTATET NGA HULUMTIMI

2.1 MODELI I HULUMTIMIT

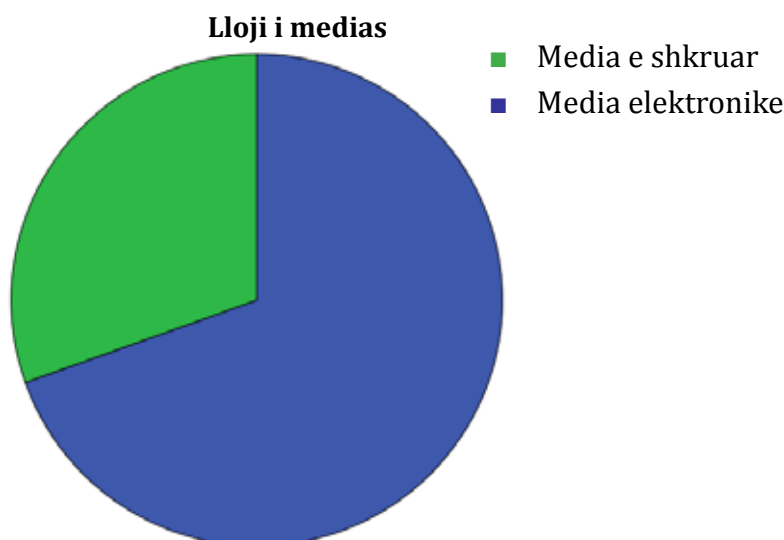
Diskriminimi në konkurset për punësim është hapi i parë i veprimit diskriminues në sferën e marrëdhënieve të punës. Nëse konkursi është moment i pikënisjes së procedurës për themelimin e marrëdhënies së punës, atëherë shumë personave të aftë për punë u është vendosur barrierë, madje edhe për të bërë përpjekje për ta realizuar të drejtën e marrëdhënies së punës. Në konkurse, përfaqësuesit e disa grupeve, në mënyrë të drejt-përdrejtë vihen në pozitën e të nënshtruarit apo kjo bëhet në mënyrë të tërthortë përmes kinse kërkesave neutrale në konkurse, si për shembull fotografisë, njohjes së ndonjë gjuhe ose posedimit të patentë shoferit.

Në periudhën kur u zbatua hulumtimi u përpunuan gjithsej 988 konkurse, nga të cilët, siç u potencua, në internet portalin “Najdi rabota” janë përpunuar vetëm ato konkurse në të cilët është evidentuar diskriminim. Për këtë shkak, kur përpunohen të dhënat, në lidhje me korrelacionin se a ka ose jo diskriminim, përfshihen vetëm ato, të cilat rezultojnë nga konkurset në mediat e shkruara (Tabela 1). Nga numri i përgjithshëm i konkurseve të përpunuar, 31% kanë të bëjnë me konkurset e publikuara në ueb-portalin “Najdi rabota”, ndërsa 69% të konkurseve të shpallura në mediat e shkruara (Grafiku 1).

Tabela 1

	Dnevnik	471
	Utrinski vesnik	89
	Lajm	62
	Koha	57
	Najdi rabota	309
	Gjithsej:	988

Grafiku 1



Meqenëse hulumtimi filloi të realizohet nga gjysma e dytë e muajit prill dhe përfundoi në gjysmën e parë të muajit shtator, për këtë shkak, numri i konkurseve në këta muaj është më i vogël, krahasuar me numrin mesatar të konkurseve sipas muajve. Numri i konkurseve, të publikuar në korrik dhe gusht, në nivel mujor, është më i vogël krahasuar me muajt e tjerë me supozimin se kjo është periudhë e pushimeve verore dhe zvogëlohet kërkesa e tregut të punës.

Në lidhje me pyetjen **për ku dedikohet konkursi**, në masë të konsiderueshme është më e madhe përqindja e atyre konkurseve të cilët kanë të bëjnë me punësimet në vend (96%, shih Grafikon 2) e që është e kuptueshme sepse edhe këto media kanë të bëjnë me të njëjtët. Por, edhe pse është e vogël përqindja e konkurseve të cilët dedikohen jashtë vendit, megjithatë në pjesën e ekzistimit ose mosekzistimit të diskriminimit (meqë është ndryshore me dy vlera dhe ka bazë për indikacione) mund të fitohet përshtypje edhe për ato vende të punës të cilat janë dedikuar për jashtë vendit. Sa u përket pyetjeve të tjera, kjo pyetje nuk ka vlerë statistikore që të paraqitet si ndryshore e pavarur.

Grafiku 2



Rajoni

Objektivi i hulumtimit ishte të konstatohet diskriminimi në konkurse, por rezultatet tregojnë një gjendje shumë të rëndësishme e cila, megjithatë, është në domenin e arritshmërisë së vendit të punës dhe prandaj potencohet në këtë analizë. Përkatësisht, *përqindja e konkurseve për vende të reja të punës, të cilët kanë të bëjnë me Rajonin e Shkupit⁶, është dy herë e gjysmë më i madh në krahasim me përqindjen e popullsinë në këtë rajon* (shih Tabelën 2). Kjo është një e dhënë serioze kur analizohet arritshmëria deri në vendet e punës, varësisht nga vendi ku jetojnë.

Kur testohet korrelacioni ndërmjet rajonit, si variabël e pavarur dhe ndonjë variabël tjetër e varur, e cila ka numër më të madh të vlerave, nuk mund të fitohet rezultati i cili statistikisht është i vlefshëm, ndërsa shkaku për këtë është se në numrin më të madh të rajoneve nuk ka numër të mjaftueshëm të konkurseve. Vlera “nuk ka të dhëna” do të thotë se në konkurs nuk është cekur se për ku ka të bëjë vendi i punës dhe vlera, kur bëhen kryqëzime, përkatësisht korrelacione të ndryshores së pavarur “rajoni” me një ndryshore tjetër nuk ka domethënie në analizë.

Tabela 2

	Frekuencat	Përqindja	Përqindja e saktë	Përqindja kumulative
Nuk ka të dhëna	129	12,7	12,7	12,7
Rajoni i Vardarit	26	2,6	2,6	15,3
Rajoni Lindor	24	2,4	2,4	17,6
Rajoni Jugperëndimor	36	3,5	3,5	21,2
Rajoni Juglindor	29	2,9	2,9	24,0
Rajoni i Pellagonisë	44	4,3	4,3	28,4
Rajoni i Pollogut	24	2,4	2,4	30,7
Rajoni Verilindor	20	2,0	2,0	32,7
Rajoni i Shkupit	671	66,1	66,1	98,8
Mbarë Maqedonia	12	1,2	1,2	100,0
Gjithsej:	1015	100,0	100,0	

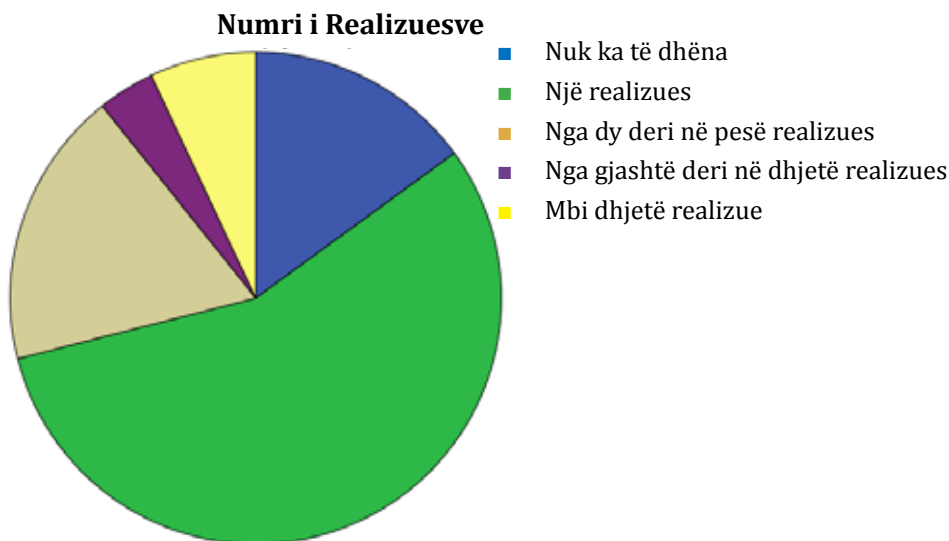
⁶ Numri i popullsisë në përgjithësi, sipas regjistrimit të realizuar në vitin 2002, është 2.022.547 banorë, nga të cilët, në Rajonin e Shkupit jetojnë 29%. Në Shtojcën 2 është dhënë pasqyra e rajoneve në shtet.

Numri i punonjësve, të cilët kërkohen me konkurs, në mënyrë të pavarur i analizuar si ndryshore nuk ka domethënie për analizën (shih më poshtë, Tabela 3 dhe Grafiku 3), por ka kur është në korrelacion me ndryshore të caktuara të varura. Nëse në konkurs janë cekur vende të ndryshme të punës, si element i analizës është çdo vend i punës veç e veç, ndërsa nëse për një vend të punës kërkohen më shumë punonjës, atëherë si element i analizës është konkursi dhe shfrytëzohen vlerat për më shumë se një vend pune. Korrelacioni me “numrin e realizuesve” është i vlefshëm si tregues sepse multiplikohet numri i personave të cilët nuk kanë qasje për të konkurruar për një vend pune të caktuar, për shkak të diskriminimit të vërejtur. Vlera “nuk ka të dhëna” duhet të interpretohet se në konkurs nuk është cekur numri i realizuesve, por njëkohësisht edhe se kërkohen më shumë se një realizues sepse në formulim është përdorur shumësi pa u përcaktuar numri i saktë.

Tabela 3

<i>Numri i realizuesve</i>	<i>Përqindja</i>
Nuk ka të dhëna	15,0
Një realizues	56,1
Nga dy deri në pesë realizues	18,2
Nga gjashtë deri në dhjetë realizues	3,7
Mbi dhjetë realizues	7,0
Gjithsej:	100,0

Grafiku 3



Veprimtaria

Nga Grafiku 4 dhe nga Tabela 4 mund të konstatohet se pjesa më e madhe e konkurseve kanë të bëjnë me arsimin, shitjen dhe marketingun, hotelerinë e turizmin dhe të tjera.

Grafiku 4

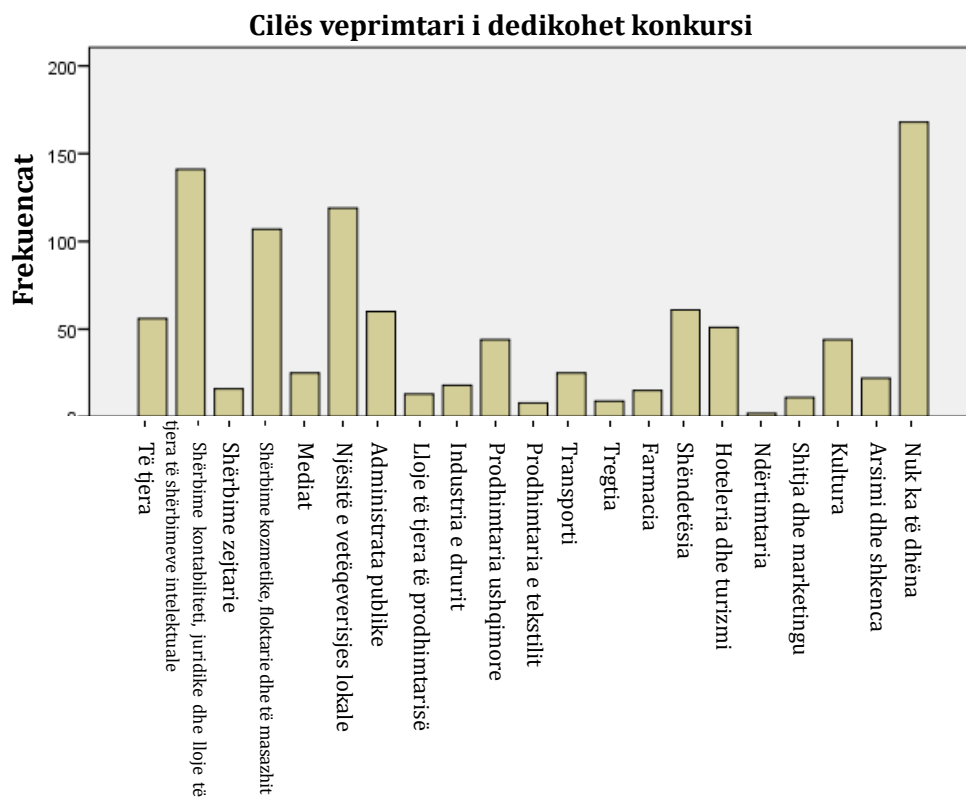


Tabela 4

<i>Veprimtaria</i>	<i>Përqindja</i>
Nuk ka të dhëna	5,5
Arsimi dhe shkenca	13,9
Kultura	1,6
Shitja dhe marketingu	10,5
Ndërtimtaria	2,5
Hoteleria dhe turizmi	11,7
Shëndetësia	5,9
Farmacia	1,3
Tregtia	1,8
Transporti	4,3
Prodhimtaria e tekstilit	,8
Prodhimtaria ushqimore	2,5
Industria e drurit	0,9
Lloje të tjera të prodhimitarisë	1,5
Administrata publike	6,0
Njësitë e vetëqeverisjes lokale	5,0
Mediat	0,2
Shërbime të kozmetikës, floktarisë dhe masazhit	1,1
Shërbime zejtarie	4,3
Shërbime kontabiliteti, juridike dhe lloje të tjera të shërbimeve intelektuale	2,2
Të tjera	16,6
<i>Gjithsej:</i>	100,0

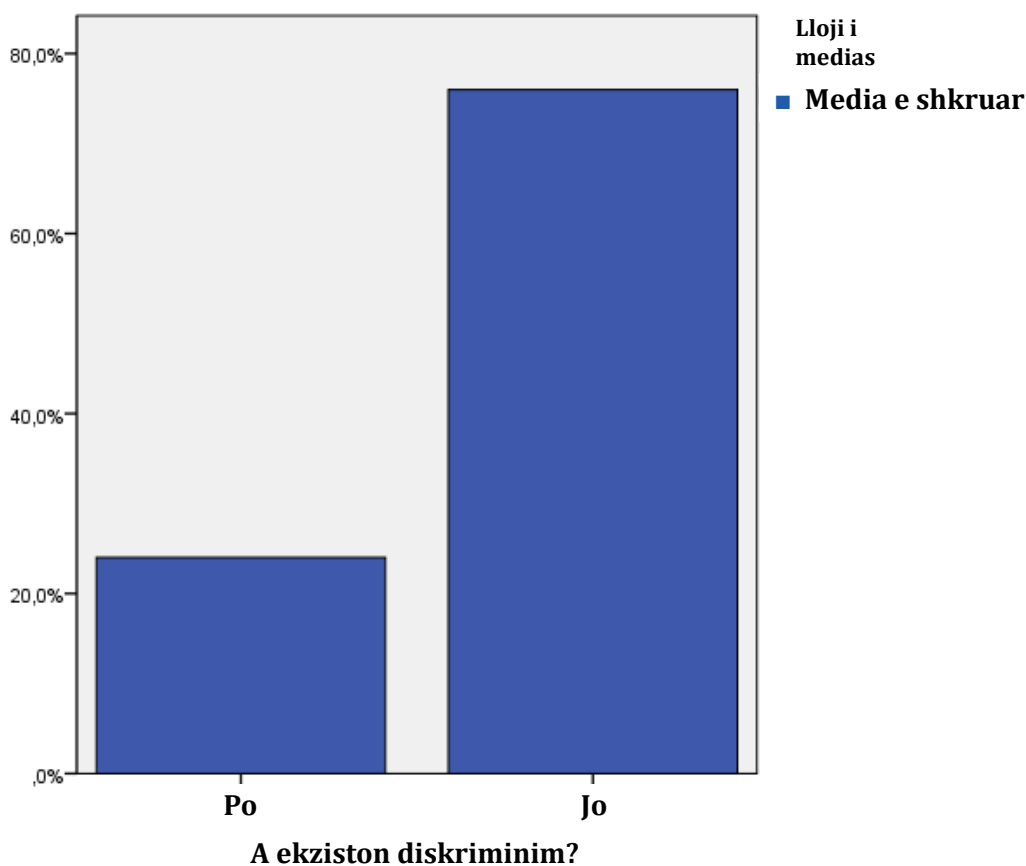
Pasqyra e përqindjes së konkurseve, sipas veprimtarive, nuk korrespondon me numrin e vendeve të punës, të cilat i ka sipas veprimtarive të caktuara (për shembull, përqindja më e madhe e të punësuarve është në industrinë e tekstilit, krahasuar me përqindjen e konkurseve të cilët kërkohen për këtë sektor) gjë që mund të çojë në konstatimin se

në disa sektorë fare nuk shpallen vende të punës, ndërsa punësimet realizohen përmes mënyrave joformale të informimit.

2.2 EKZISTIMI DHE MOEKZISTIMI I DISKRIMINIMIT NË KONKURSET PËR PUNËSIM NË MEDIAT E SHKRUARA

Nga numri i përgjithshëm i konkurseve të përpunuar në mediat e shkruara, vihet re se mesatarisht në 24% (Grafiku 5) vërehet diskriminimi, gjë që është një përqindje shumë e lartë.

Grafiku 5



Pasqyra e mediave të shkruara

Në “Lajm” dhe “Koha” kjo përqindje është më larta dhe për 5%, është më e lartë krahasuar me mesataren, ndërsa në “Utrinski vesnik” përqindja është më e vogël për 16% sa i përket mesatares. Më poshtë, në Tabelën 5 dhe Grafikun 6 janë dhënë të dhëna për numrin e konkurseve nëpër media, në mënyrë që të kemi një pasqyrë të plotë për korrelacionin e konkurseve të shpallura.

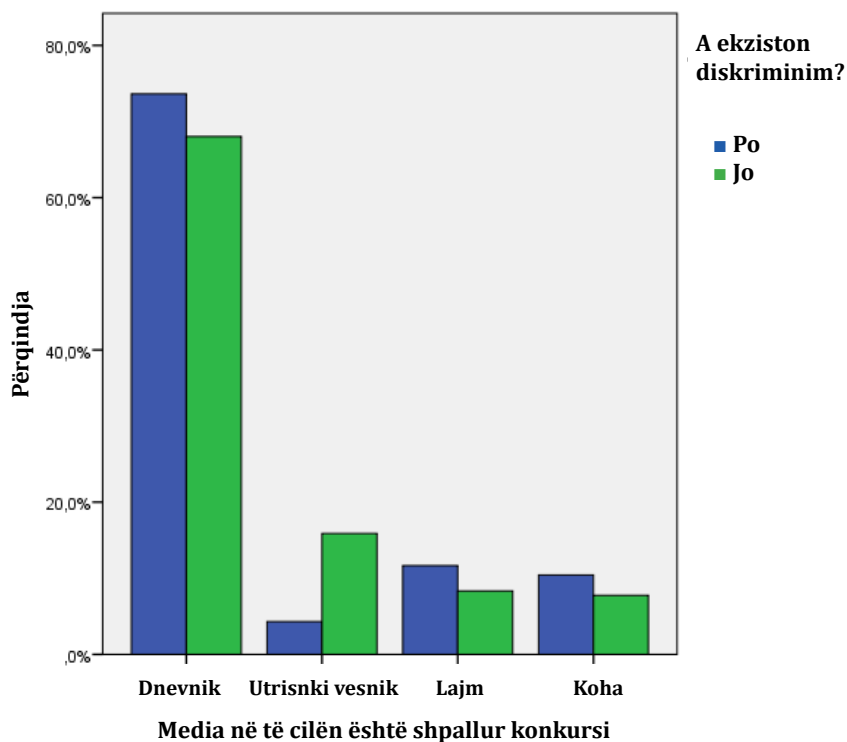
Gjatë leximit të tabelës, duhet të merret parasysh se çdo gazetë ka të dhëna në tre rreshta. Rreshti i parë e shënon numrin e konkurseve, përqindja e dytë është në nivel të gazetës, përkatësisht 100%, në këtë rast është formuar nga përqindja e konkurseve të

cilët përmbajnë diskriminim dhe përqindja e konkurseve të cilët nuk përmbajnë elemente diskriminuuese, por vetëm në atë gazetë. Rreshti i tretë, e paraqet përqindjen e numrit të përgjithshëm të konkurseve të shpallur në të gjitha gazetat.

Tabela 5

GAZETA	KA	NUK KA	Gjithsej
Dnevnik	120	351	471
	25,5%	74,5%	100,0%
	17,7%	51,7%	69,4%
Utrinski vesnik	7	82	89
	7,9%	92,1%	100,0%
	1,0%	12,1%	13,1%
Lajm	19	43	62
	30,6%	69,4%	100,0%
	2,8%	6,3%	9,1%
Koha	17	40	57
	29,8%	70,2%	100,0%
	2,5%	5,9%	8,4%

Grafiku 6



Në këtë pjesë të analizës shtrohet pyetja - Media e cila e shpall Konkursin, pa marrë parasysh nëse është e shkruar ose elektronike, a ka përgjegjësi për atë se shpall konkurs në të cilin ka përmbajtje diskriminuese ose, përgjegjësinë duhet ta bart shpallësi, përkatësisht ai që kërkon punonjës. Megjithatë, përgjegjësia është e barabartë duke e pasur parasysh se Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi përcakton se si diskriminues mund të paraqitet çdo person fizik dhe juridik dhe se diskriminim mund të ketë si në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës ashtu edhe në fushën e informimit publik dhe mediat.⁷

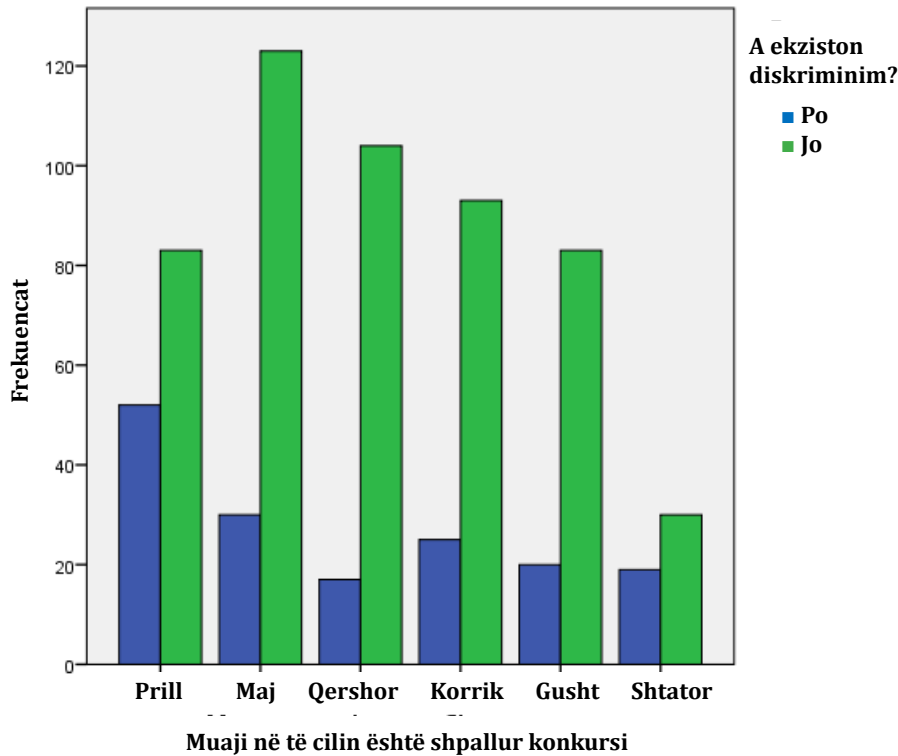
Nuk paraqet censurë nëse media nuk e publikon konkursin në të cilin ka përmbajtje shqetësuese ose diskriminuese. Mediat kanë përgjegjësi publike në këtë domen dhe duhet të jenë të kujdesshme për punët të cilat janë me interes publik – në rastin konkret mosdiskriminim. Dhe në fund të fundit, për shkak të reputacionit dhe rejtingut të një medias të caktuar, nuk është në favor të merr pikë negative nga publiku i përgjithshëm dhe profesional dhe do të ishte mirë të bëjë një kalkulim të mirëfilltë midis profitit, të cilin do ta fitojë nga publikimi i konkursit i cili përmban diskriminim, nga njëra anë dhe uljes së rejtingut të vetë, nga ana tjetër, për shkak të publikimit të këtillë. Është e domosdoshme të rritet vetëdija në mesin e të punësuarve në mediat në kuptimin se edhe media mund të bëjë diskriminim dhe njëkohësisht të përmirësohet njohja e formave dhe bazave të diskriminimit. Gjithashtu, nevojitet përforcimi i procedurës së brendshme në media, përkatësisht edhe konkurset detyrimisht të kalojnë përmes një redaktimi të caktuar, në mënyrë që të mos lejohet publikimi i konkurseve me përmbajtje shqetësuese dhe diskriminuese dhe njëkohësisht media të ketë mundësi të bëjë justifikim me kohë dhe të qëndrueshëm, atij që e ka dërguar konkursin, se i njëjti duhet të korrigjohet.

Pasqyra sipas muajve

Vërehet një përqindje më e madhe e konkurseve të krahasuar diskriminues në muajt prill dhe shtator, në raport me muajt e tjerë, edhe pse siç u përmend më lartë, hulumtimi e përfshiu gjysmën e dytë të prillit dhe përfundoi me gjysmën e parë të muajit shtator (Grafiku 7). Kjo është me rëndësi të konstatohet, nga aspekti i intervalit kohor, por nuk mund të konstatohet ndonjë korrelacion i caktuar, përkatësisht të vihet deri në konkluzion statistikor sepse në ndonjë muaj ka më shumë konkurse diskriminuese ndërsa në ndonjë tjetër më pak.

⁷ Neni 4, alineja 1 dhe alineja 6 nga Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, i publikuar në "Gazetën Zyrtare të RM"-së nr. 50 nga data 15. 04. 2010.

Grafiku 7



Sektori

Qëllimi i këtij hulumtimi nuk ishte të konstatohet se a ka pasur diskriminim gjatë procesit të seleksionimit të kandidatëve, të cilët ishin paraqitur në konkurse, dhe sa ka qenë ajo përqindje, sepse për një gjë të tillë nevojitet një metodologji krejtësisht tjetër për fitimin e të dhënave, analizës dhe konkluzioneve. Kështu që, distancohemi nga pohimi ose nga përjashtimi i çdo lloj supozimi i cili ka të bëjë me diskriminimin gjatë seleksionimit të kuadrove në procedurën e punësimit.

U konfirmua supozimi se përmes konkurseve për punësim, përqindje më të madhe të diskriminimit kemi në sektorin privat për dallim nga sektori publik. Në sektorin privat 27% të konkurseve përmbajnë të dhëna diskriminuese dhe kjo përqindje është më e lartë për 18,5% krahasuar me sektorin publik (në të cilin kjo përqindje është 8,5), (Grafiku 8) sepse supozohet se në kompanitë private nuk janë përpunuar procedurat e brendshme para publikimit, të cilat kanë të bëjnë me kontrollin paraprak të konkurseve, akteve interne, të cilët e ndalojnë diskriminimin në procedurën e punësimit, por edhe shkallën më të ulët të dijes dhe vetëdijes për mosdiskriminim. Supozohet se pjesa më e madhe e punëdhënësve mendojnë se mund të punësojnë kë të duan dhe sipas çdo kriteri që dëshirojnë dhe të njëjtit mund t'i shkruajnë në konkurs për punësim. Duke u nisur nga kjo, kriteret më të shpeshtë, sipas të cilëve udhëhiqen gjatë seleksionimit të kandidatëve, i shkruajnë në konkurs dhe duke u thirrur në të drejtën e tyre të diskrecionit, bëjnë diskriminim të drejtpërdrejtë.

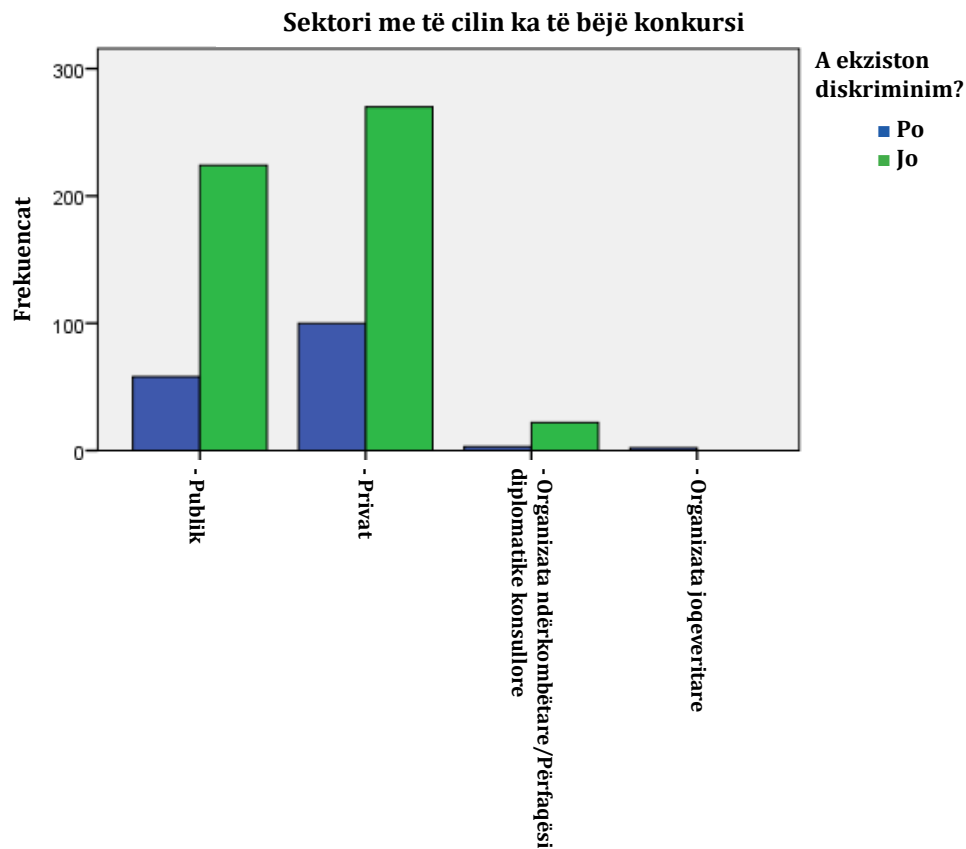
Megjithatë, nëse merret parasysh se numri më i madh i parashtresave, të cilat i adresohen Komisionit për Mbrojtje nga Diskriminimi, kanë të bëjnë me sektorin publik shtrohet

pyetja - Pse ekziston dallim i madh i përqindjes së konkurseve, në të cilët është konstatuar diskriminim, të cilët kanë të bëjnë me sektorin publik krahasuar me përqindjen e lartë të parashtresave të pranuar pranë Komisionit nga të punësuar në këtë sektor. Një nga shkaqet mund të jetë sepse të punësuarit në sektori publik kanë vend pune më të sigurt dhe rreziku se do të përjashtohen nga puna, nëse paraqesin parashtresë, është më i madh. Së dyti, gjatë konkurrimit, nëse ka diskriminim gjatë punësimit, qytetarët kanë më tepër kurajë të paraqesin parashtresë e cila ka të bëjë me punësimin në sektorin publik sepse konsiderojnë se në sektorin privat është më e madhe e drejta e diskrecionit të punëdhënësit për të pranuar cilin të dëshirojë dhe se në sektorin publik mund të thirren në kritere të caktuara gjatë punësimit. Së treti, përqindja e ulët e konkurseve diskriminuese në sektorin publik nuk është tregues i sigurt se në këtë sektor ka përqindje të ulët të diskriminimit gjatë punësimit, por paraqet tregues se subjektet në sektorin publik kanë mekanizma më të zhvilluar për parandalimin e diskriminimit gjatë shpalljes së konkurseve.

Me nocionin sektor publik, në kontekst të këtij hulumtimi, nënkuptohen organet e administratës qendrore, njësitë e vetëqeverisjes lokale dhe të gjitha institucionet dhe ndërmarrjet publike, përkatësisht: shkollat, kopshtet, institucionet shëndetësore dhe ndërmarrjet publike, themelues i të cilëve është shteti ose njësitë e vetëqeverisjes lokale. Në këtë pjesë potencojmë një problem i cili ekziston në të gjitha konkursat, të cilët kanë të bëjnë me nëpunësit shtetërorë dhe publikë, ndërkaq ekziston në kushtet e përgjithshme për punësim. Përkatësisht, kërkohet: gjendja e përgjithshme shëndetësore, e cila në mënyrë indirekte mund të ketë kuptimin e diskriminimit të personave me hendikep, apo të personave me sëmundje të caktuara, ndërkaq kjo edhe në mënyrë të drejtpërdrejtë është në kundërshtim me Ligjin për marrëdhënie pune, si Ligj i përgjithshëm me të cilin rregullohen çështjet nga marrëdhënia e punës⁸. Por, është e lartë shkalla e besueshmërisë se një numër i madh i vendeve të punës, për të cilët kërkohet vërtetim mjekësor, me të cilin vërtetohet gjendja e përgjithshme shëndetësore, nuk është i nevojshëm. Përkatësisht, është e domosdoshme të specifikohet në konkurs nëse për vendin konkret të punës është e domosdoshme që punonjësi të mos ketë probleme të caktuara ose të kufizuara shëndetësore dhe të njëjtat të ceken. Nëse janë cekur, atëherë ekziston baza për analizë plotësuese, e cila mund të tregojë nëse për një vend të caktuar pune, për të cilin kërkohet që i punësuarit të mos ketë ndonjë lloj të sëmundjes ose të kufizimit, këto kërkesa janë ose nuk janë të bazuara.

⁸ "Gjatë nënshkrimit të kontratës për punësim kandidati nuk e ka për detyrë të paraqes provë për aftësinë shëndetësore, përveç nëse punëdhënësi, në llogari të tij, e dërgon të bëjë kontroll mjekësor" (neni 25, paragrafi 5), i cili e plotëson paragrafin në vijim i cili thotë: "kontrolli i dijes, përkatësisht aftësia e kandidatit ose përcaktimi i aftësive shëndetësore të kandidatit nuk guxojnë të zbatohen në rrethana të cilat nuk kanë lidhje të drejtpërdrejtë me punën në vendin e punës për të cilën lidhet kontrata për punë (neni 25, paragrafi 6).

Grafiku 8



Veprimtaria

Më poshtë në tabelë është dhënë pasqyra e ekzistimit ose mosekzistimit të veprimtarive të caktuara. Rreshti i parë, në çdo veprimtari, e shënon numrin e konkurseve, rreshti i dytë përqindjen e ekzistimit të diskriminimit në veprimtari të caktuar, ndërsa në rreshtin e tretë, shënohet veprimtaria përkatëse sa është e përfaqësuar në përqindje në konkurset në të cilët është evidentuar se ka, përkatësisht se nuk ka diskriminim. Veprimtaritë, të cilave u referohet një përqindje e vogël e konkurseve (përafërsisht nën 20), nuk kanë relevancë të madhe statistikore dhe mund të ndihmojnë vetëm si indikacion. Nga veprimtaritë, të cilat kanë të bëjnë konkurset për punësim dhe në të cilat është evidentuar përqindje e lartë e diskriminimit, ndërsa për të cilat ka më së paku 20 konkurse, veçojmë: shitjen dhe marketingun me 44%, hotelerinë dhe turizmin me 54,5%, shërbimet e zëjtarisë me 26% dhe më së shumti njësitë e vetëqeverisjes lokale me 60,9%.

Tabela 6

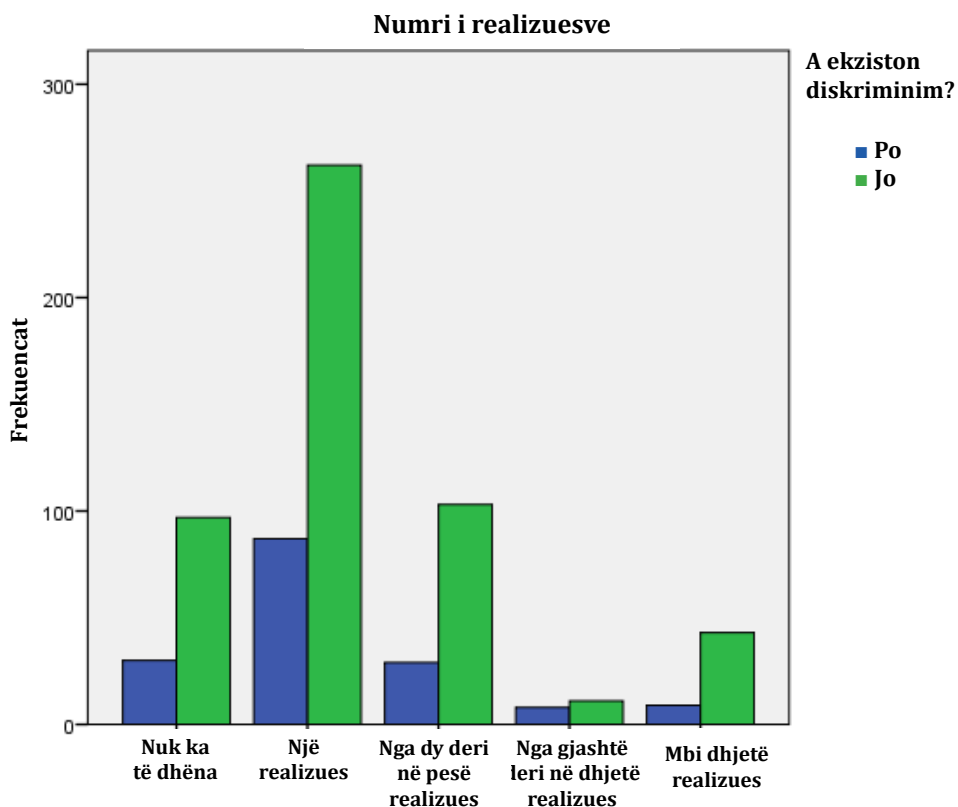
<i>VEPRIMTARIA</i>	<i>KA</i>	<i>NUK KA</i>	<i>Gjithsej</i>
	2	21	23
Nuk ka të dhëna	8,7%	91,3%	100,0%
	0,3%	3,1%	3,4%
	22	117	139
Arsimi dhe shkenca	15,8%	84,2%	100,0%
	3,2%	17,2%	20,5%
	1	1	2
Kultura	50,0%	50,0%	100,0%
	0,1%	0,1%	0,3%
	20	25	45
Shitja dhe marketingu	44,4%	55,6%	100,0%
	2,9%	3,7%	6,6%
	1	20	21
Ndërtimtaria	4,8%	95,2%	100,0%
	0,1%	2,9%	3,1%
	24	20	44
Hoteleria dhe turizmi	54,5%	45,5%	100,0%
	3,5%	2,9%	6,5%
	4	29	33
Shëndetësia	12,1%	87,9%	100,0%
	0,6%	4,3%	4,9%
	4	9	13
Farmacia	30,8%	69,2%	100,0%
	0,6%	1,3%	1,9%
	4	5	9
Tregtia	44,4%	55,6%	100,0%
	0,6%	0,7%	1,3%
	4	36	40
Transporti	10,0%	90,0%	100,0%
	0,6%	5,3%	5,9%
	2	3	5
Prodhimtaria e tekstilit	40,0%	60,0%	100,0%
	0,3%	0,4%	0,7%
	8	10	18
Prodhimtaria ushqimore	44,4%	55,6%	100,0%
	1,2%	1,5%	2,7%

	2	4	6
Industria e drurit	33,3%	66,7%	100,0%
	0,3%	0,6%	0,9%
Prodhimtari të llojeve të tjera	1	7	8
	12,5%	87,5%	100,0%
	0,1%	1,0%	1,2%
Administrata publike	3	47	50
	6,0%	94,0%	100,0%
	0,4%	6,9%	7,4%
Njësitë e vetëqeverisjes lokale	28	18	46
	60,9%	39,1%	100,0%
	4,1%	2,7%	6,8%
Shërbime të kozmetikës, floktarisë dhe masazhit	2	0	2
	100,0%	0,0%	100,0%
	0,3%	0,0%	0,3%
Shërbime zejtarie	8	23	31
	25,8%	74,2%	100,0%
	1,2%	3,4%	4,6%
Shërbime kontabiliteti, juridike dhe lloje të tjera të shërbimeve intelektuale	3	17	20
	15,0%	85,0%	100,0%
	0,4%	2,5%	2,9%
Të tjera	20	104	124
	16,1%	83,9%	100,0%
	2,9%	15,3%	18,3%

U konfirmua supozimi i paraparë para realizimit të hulumtimit se më së shumti diskriminim ka në konkurset, të cilët kanë të bëjnë me vendet e punës që ndërlihen me punë me palë dhe në konkurset të cilët karakterizohem me stereotipa gjinore të profesioneve për “meshkuj”, përkatësisht për “femra”. Por, pasi filloi hulumtimi, menjëherë u vu në pah se është shumë i madh numri i njësive të vetëqeverisjes lokale të cilat kërkojnë bashkëngjitjen e fotografisë (shih shembuj në Shtojcën 3). Këtë problem, në mënyrë plotësuese, e sqarojmë më poshtë, në pjesën e cila ka të bëjë me format e diskriminimit.

Numri i realizuesve gjatë gjithë analizës paraqitet si ndryshore e rëndësishme e parvarur sepse e rrit përqindjen e besueshmërisë për atë se me diskriminimin preket një numër i madh i qytetarëve, në rastet kur vendi i punës ka të bëjë me një numër më të madh të realizuesve.

Grafiku 9



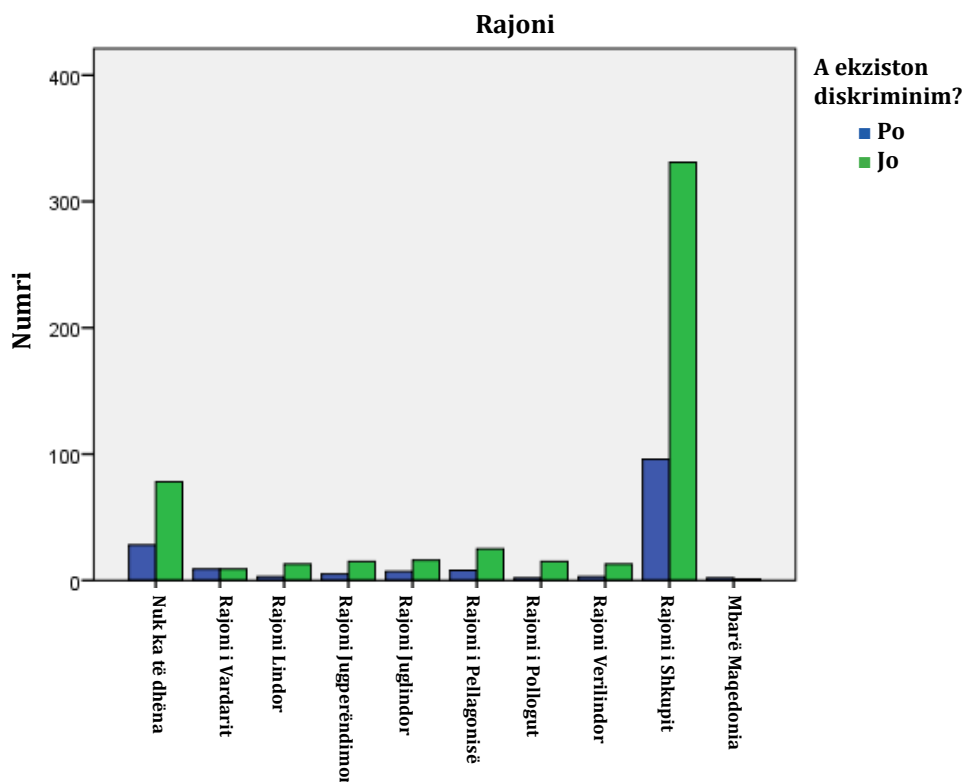
Në grafikun më poshtë është prezantuar e dhëna se nuk ka dallime të mëdha ndërmjet konkurseve, sa i përket ekzistimit të diskriminimit, varësisht nga numri i personave të cilët kërkohen për vendin e caktuar të punës, përveç që këto konkurse bëjnë shmangie, në të cilët kërkohen nga gjashtë deri në dhjetë realizues dhe ku është evidentuar diskriminimi në 42%, por ato konkurse paraqesin një përqindje të vogël nga numri i përgjithshëm i konkurseve 3%.

Në lidhje me *shpërndarjen e konkurseve sipas rajoneve* dhe pasqyrën e tyre, varësisht nga ajo nëse ekziston ose jo diskriminim, mund të vërehet se nuk ka dallim midis rajoneve, me përjashtim të Rajonit të Shkupit.

Tabela 7

<i>Rajoni</i>	<i>Ka diskriminim</i>	<i>Nuk ka diskriminim</i>
Nuk ka të dhëna	28	78
	26,4%	73,6%
	4,1%	11,5%
Rajoni i Vardarit	9	9
	50,0%	50,0%
	1,3%	1,3%
Rajoni Lindor	3	13
	18,8%	81,3%
	0,4%	1,9%
Rajoni Jugperëndimor	5	15
	25,0%	75,0%
	0,7%	2,2%
Rajoni Juglindor	7	16
	30,4%	69,6%
	1,0%	2,4%
Rajoni i Pellagonisë	8	25
	24,2%	75,8%
	1,2%	3,7%
Rajoni i Pollogut	2	15
	11,8%	88,2%
	0,3%	2,2%
Rajoni Verilindor	3	13
	18,8%	81,3%
	0,4%	1,9%
Rajoni i Shkupit	96	331
	22,5%	77,5%
	14,1%	48,7%
Mbarë Maqedonia	2	1
	66,7%	33,3%

Grafiku 10



2.3 FORMAT E DISKRIMINIMIT

Hulumtimi nxori të dhëna, të cilat e hodhën poshtë hipotezën e hulumtimit se në masë të konsiderueshme është më i madh i konkurseve në të cilët ka diskriminim të drejtpërdrejtë. Nëse përqipemi për afërsisht ta kuantifikojmë deklaratën “në masë të konsiderueshme”, kjo do të thoshte më shumë se 70%, por rezultatet tregojnë vetëm përqindje “më të madhe” të konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminim i drejtpërdrejtë, sepse ajo përqindje është 58%. Konkursët me “diskriminim të evidentuar të tërthortë” më së shpeshti janë ata në të cilët kërkohet fotografia, pa nevojë kërkohet patentë shoferi apo për vend të caktuar pune kërkohet njohje solide e ndonjë gjuhe ose njohje të një gjuhe të dytë.⁹

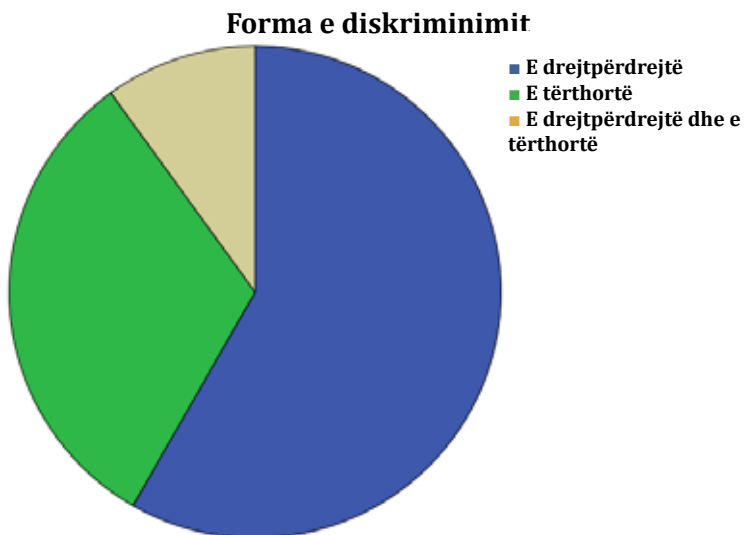
Në konkursët, në të cilët është evidentuar diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë, ka elemente të diskriminimit evident (të drejtpërdrejtë) dhe të diskriminimit të tërthortë. Më së shpeshti bëhet fjalë për baza të ndryshme të diskriminimit në situata në të cilat ka diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë. Për shembull, kërkohet punësimi i pesë shitëseve. Nevojitet të bashkëngjitet fotografia. Këtu ka diskriminim të drejtpërdrejtë të meshkujve, përkatësisht diskriminim mbi bazë të gjinisë (përmes deklaratës kërkohen pesë shitëse), por njëkohësisht ka edhe diskriminim të tërthortë (me deklaratën – nevojitet të bashkëngjitet fotografia) gjë që do të thotë diskriminim mbi bazë të moshës, përkatësisht etnike, racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë.

⁹ Edhe pse në disa raste këto kritere mund të shpijnë në (proxi) diskriminim të drejtpërdrejtë.

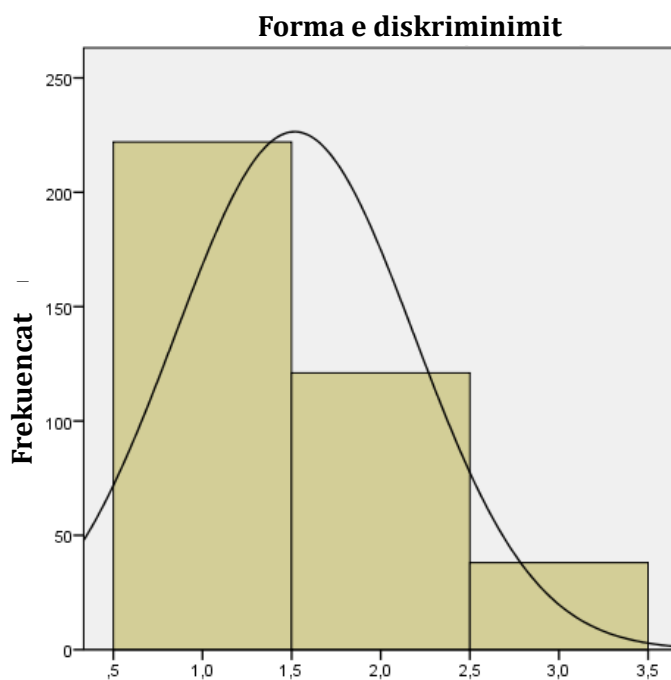
Tabela 8

	<i>Frekuenca</i>	<i>Përqindja</i>
I drejtpërdrejtë	222	58,3
I tërthortë	121	31,8
I drejtpërdrejtë dhe e tërthortë	38	10,0
Gjithsej:	381	100,0

Grafiku 11



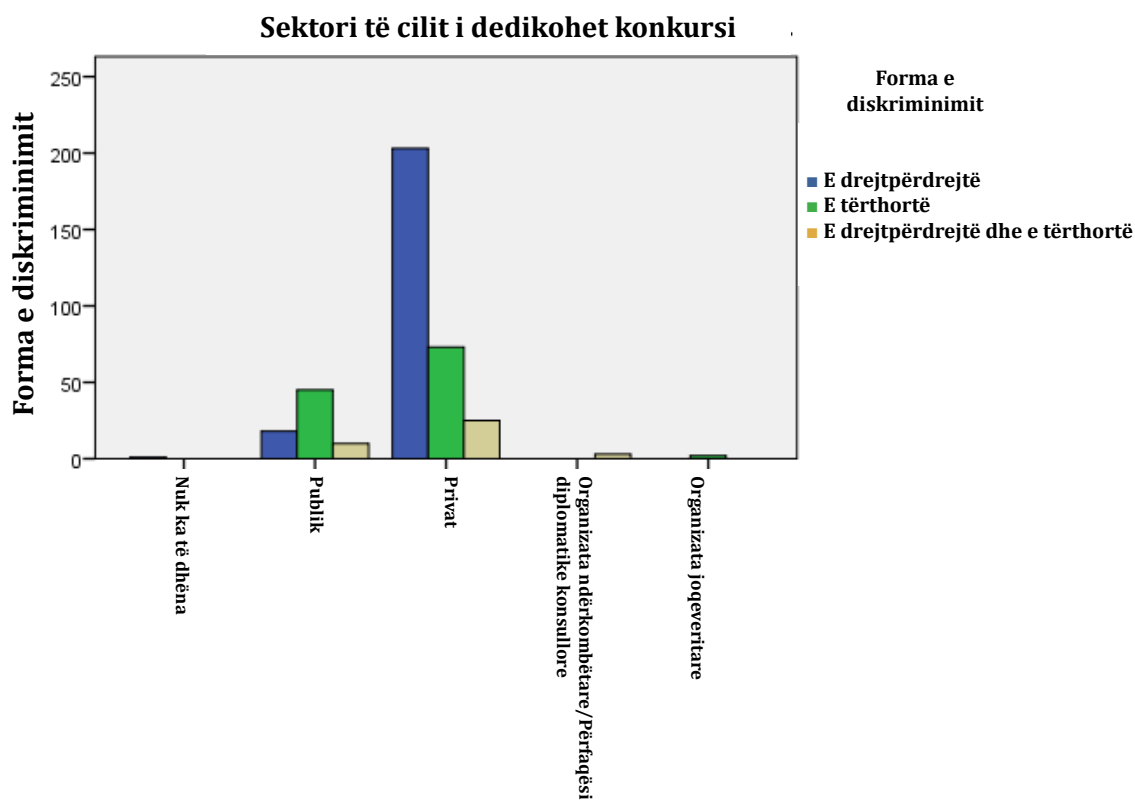
Grafiku 12



Sektori

Më poshtë në Grafik është dhënë pasqyra e korrelacionit midis konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminimi i drejtpërdrejtë i tërthortë dhe diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë sipas sektorëve. Mund të konstatohet se në sektorin publik dominon diskriminimi i tërthortë (61%) për dallim nga sektori privat ku ky diskriminim është 24%. Nëse kësaj ia shtojmë se në sektorin publik në 13% të konkurseve është evidentuar diskriminimi i tërthortë dhe diskriminimi i drejtpërdrejtë, ndërsa në sektorin privat vetëm në 6%, do të konstatojmë se ky korrelacion i diskriminimit të tërthortë kundrejt diskriminimit të drejtpërdrejtë, në favor të diskriminimit të tërthortë, është shumë më i madh në sektorin publik krahasuar me sektorin privat. Para së gjithash, ky është rasti kur ndërmarrje të caktuara publike kërkojnë bashkëngjitjen e fotografisë apo posedimin e patentë shoferit, gjë që është e panevojshme për vendin përkatës të punës.

Grafiku 13



Veprimtaria

Në veprimtari të ndryshme është i ndryshëm numri i konkurseve të cilët janë publikuar, por gjithashtu është i ndryshëm numri i konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminimi. Në tabelë dhe në grafik është dhënë pasqyra e atyre konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminimi (si përqindje 100 janë konkurset në të cilët ka diskriminim). Meqë në disa veprimtari ky numër është shumë i vogël, indikatorët e formës së

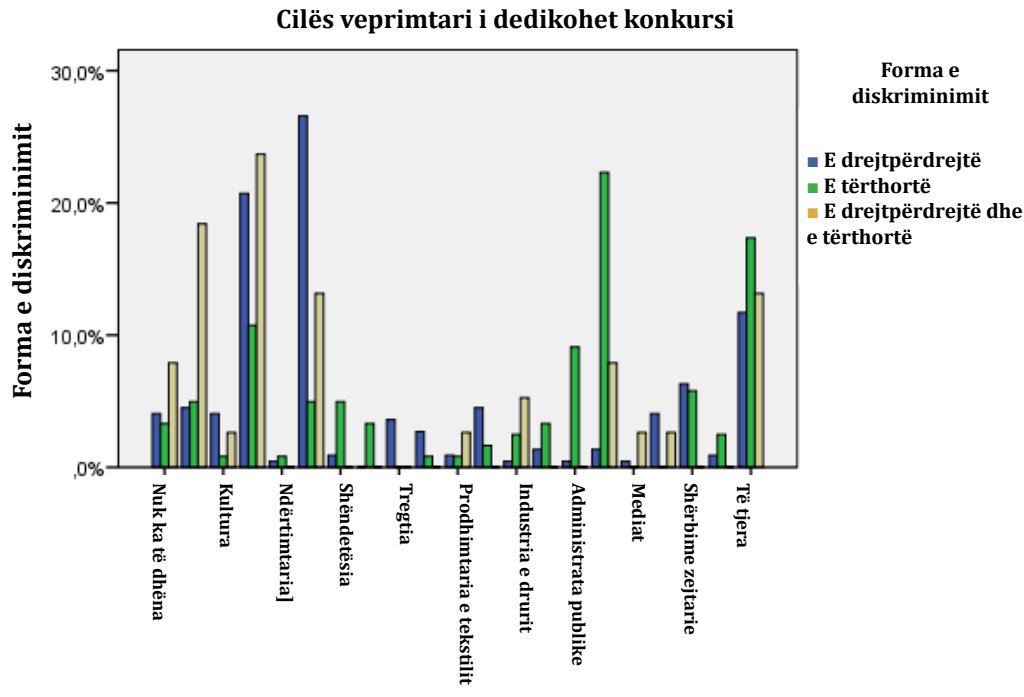
diskriminimit janë zvogëluar dhe gjatë interpretimit të të dhënave ato veprimtari nuk janë marrë parasysh. Nga tabela e dhënë më poshtë, është evidente e dhëna se në njësitë e vetëqeverisjes lokale vetëm në 9% ka diskriminim të drejtpërdrejtë, ndërsa përqindja tjetër ka të bëjë me konkurset në të cilët ka diskriminim të tërthortë dhe diskriminim të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë. Shkak për këtë, siç u përmend më lartë, është se njësitë e vetëqeverisjes lokale në konkurse kërkojnë bashkëngjitjen e fotografisë.

Tabela 9

<i>Veprimtaria</i>	<i>I drejtpërdrejtë</i>	<i>I tërthortë</i>	<i>I drejtpërdrejtë dhe e tërthortë</i>
	9	4	3
Nuk ka të dhëna	56,3%	25,0%	18,8%
	2,4%	1,0%	0,8%
	10	6	7
Arsimi dhe shkenca	43,5%	26,1%	30,4%
	2,6%	1,6%	1,8%
	9	1	1
Kultura	81,8%	9,1%	9,1%
	2,4%	0,3%	0,3%
	46	13	9
Shitja dhe marketingu	67,6%	19,1%	13,2%
	12,1%	3,4%	2,4%
	1	1	0
Ndërtimtaria	50,0%	50,0%	0,0%
	0,3%	0,3%	0,0%
	59	6	5
Hoteleria dhe turizmi	84,3%	8,6%	7,1%
	15,5%	1,6%	1,3%
	2	6	0
Shëndetësia	25,0%	75,0%	0,0%
	0,5%	1,6%	0,0%
	0	4	0
Farmacia	0,0%	100,0%	0,0%
	0,0%	1,0%	0,0%
	8	0	0
Tregtia	100,0%	0,0%	0,0%
	2,1%	0,0%	0,0%
	6	1	0
Transporti	85,7%	14,3%	0,0%
	1,6%	0,3%	0,0%

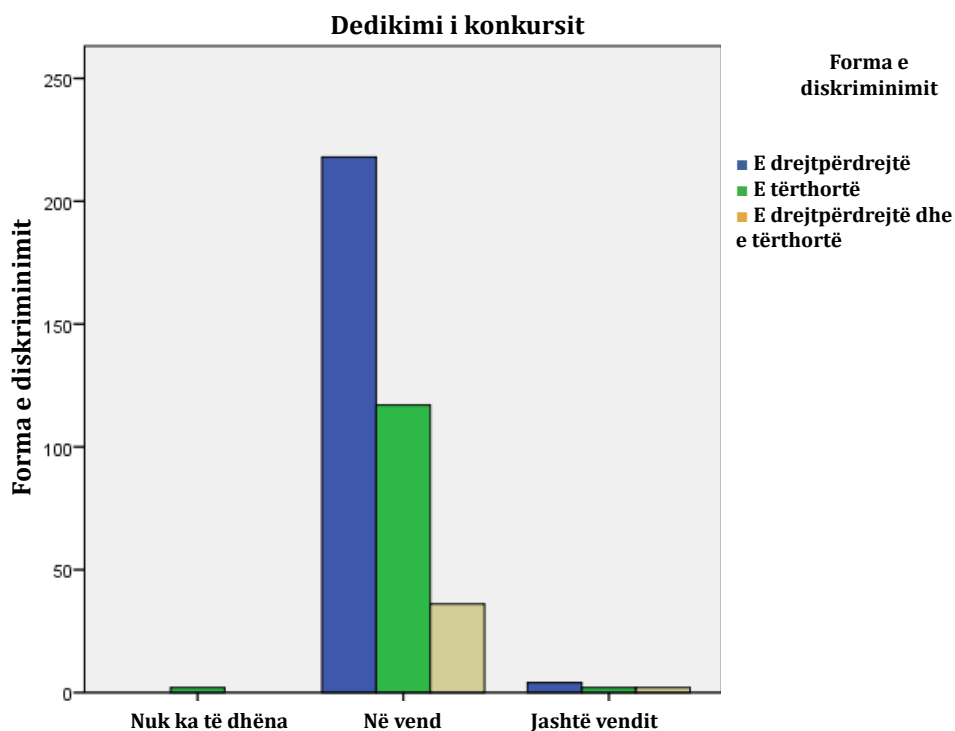
	2	1	1
Prodhimtaria e tekstilit	50,0%	25,0%	25,0%
	0,5%	0,3%	0,3%
	10	2	0
Prodhimtaria ushqimore	83,3%	16,7%	0,0%
	2,6%	0,5%	0,0%
	1	3	2
Industria e drurit	16,7%	50,0%	33,3%
	0,3%	0,8%	0,5%
	3	4	0
Lloje të tjera të prodhimitarisë	42,9%	57,1%	0,0%
	0,8%	1,0%	0,0%
	1	11	0
Administrata publike	8,3%	91,7%	0,0%
	0,3%	2,9%	0,0%
	3	27	3
Njësitë e vetëqeverisjes lokale	9,1%	81,8%	9,1%
	0,8%	7,1%	0,8%
	1	0	1
Mediat	50,0%	0,0%	50,0%
	0,3%	0,0%	0,3%
	9	0	1
Shërbime të kozmetikës, floktarisë dhe të masazhit	90,0%	0,0%	10,0%
	2,4%	0,0%	0,3%
	14	7	0
Shërbime zejtarie	66,7%	33,3%	0,0%
	3,7%	1,8%	0,0%
	2	3	0
Shërbime të kontabilitetit, juridike dhe lloje të tjera të shërbimeve intelektuale	40,0%	60,0%	0,0%
	0,5%	0,8%	0,0%
	26	21	5
Të tjera	50,0%	40,4%	9,6%
	6,8%	5,5%	1,3%

Grafiku 14



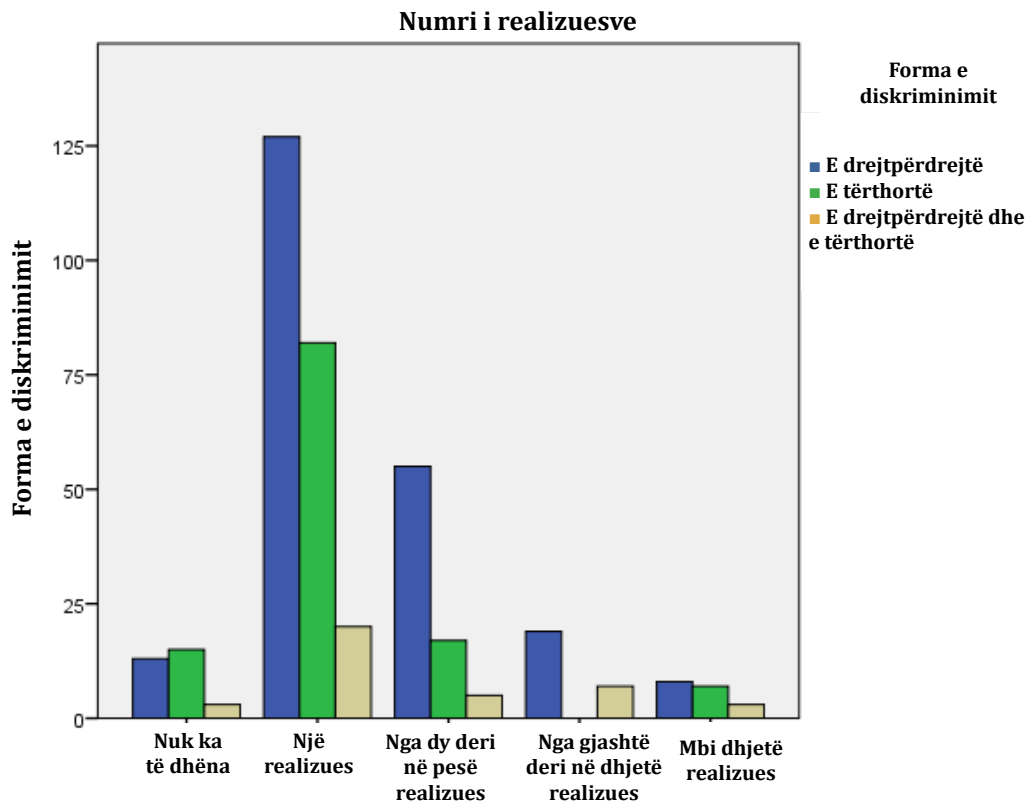
Edhe pse është i vogël numri i *konkurseve të cilët dedikohen për jashtë vendit*, megjithatë është me rëndësi të ceket se në gjysmën e konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminim, u konstatua diskriminimi i tërthortë dhe diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë.

Grafiku 15



Sa i përket **numrit të realizuesve**, të cilët kërkohen me konkurs, mesatarisht rreth 40% e konkurseve në të cilët kërkohen nga dy deri në pesë, nga gjashtë deri në dhjetë dhe mbi dhjetë realizues është evidentuar diskriminimi i tërthortë dhe i drejtpërdrejtë dhe vetëm diskriminimi i tërthortë. Kjo përqindje vë në pah shtrirjen e gjerë të diskriminimit të tërthortë, veçanërisht nëse merret parasysh se, kur bëhet fjalë për më shumë realizues, kjo do të thotë afektim të një numri më të madh të njerëzve.

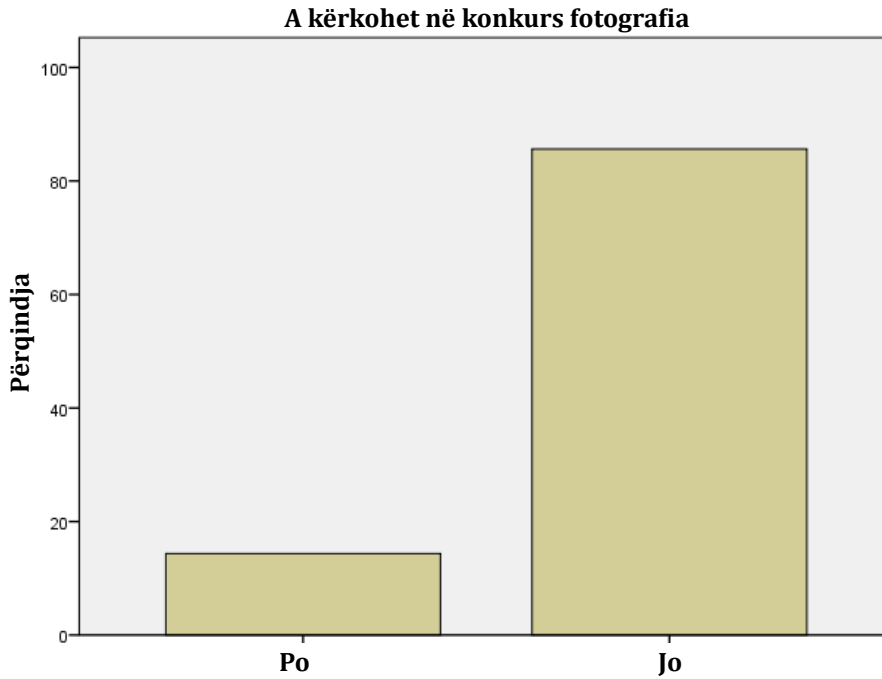
Grafiku 16



Një nga treguesit kryesor për ekzistimin e diskriminimit të tërthortë është se **a kërkohet në konkurs të bashkëngjitet fotografia**. Fotografia mund të jetë tregues i diskriminimit të tërthortë mbi bazë të moshës, racës, gjinisë dhe ndonjë pengese të caktuar të dukshme trupore. Por, njëkohësisht, kërkesa që të dërgohet fotografi mund të paraqes ngacmin mbi bazë të gjinisë dhe përmes trajtimit të personalitetit të personit si objekt, përkatësisht paraqet vulgarizim të trupit të njeriut dhe asociacion për abuzim potencial të tij. Kërkesa që të bashkëngjitet fotografia mund të trajtohet si e arsyeshme vetëm në situata të kufizuara të industrisë së modës dhe reklamës, atëherë kur një karakteristikë e posaçme mund të konsiderohet si *kërkesë thelbësore dhe përcaktuese* e një profesioni të caktuar. Është e panevojshme të kërkohet fotografia për hoteleri, shitje, institucione shëndetësore, njësitë e vetëqeverisjes lokale dhe ngjashëm. Kryesisht, një seksizëm i tillë është i drejtuar kah femrat dhe paraqet shkallë të lartë të ngacmimit, veçanërisht nëse në konkurs ceket se kërkohet shitëse ose kameriere. Në 14% të konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminimi kërkohet të bashkëngjitet fotografia dhe mund të konstatohet se paraqet dukuri të shpeshtë në konkurset për punësim. Si shtojcë të raportit hulumtues

janë dhënë shembuj të konkurseve për punësim në të cilët kërkohet fotografia (shih Shtojcën 3).

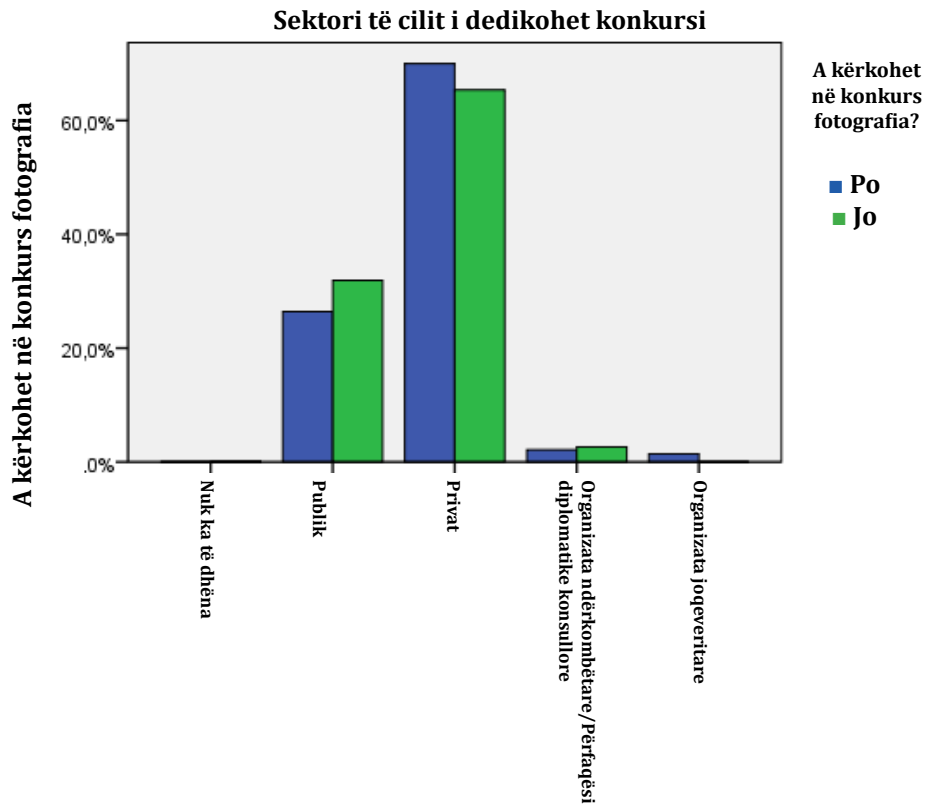
Grafiku 17



Sektori

Është befasuese përqindja e lartë e konkurseve të cilët janë publikuar nga sektori publik, ndërkaq në të cilët kërkohet të bashkëngjitet fotografia, përkatësisht në 12% në sektorin publik dhe në 15% në sektorin privat. Përqindja, e cila ka të bëjë me sektorin publik, është fituar kryesisht nga konkurset e njësive të vetëqeverisjes lokale dhe nga konkurset e disa ndërmarrjeve publike. Befasia bazohej në faktin se njësitë e vetëqeverisjes lokale kanë procedura të zhvilluara për punësim dhe i respektojnë dispozitat për punësimin e nëpunësve shtetërorë.

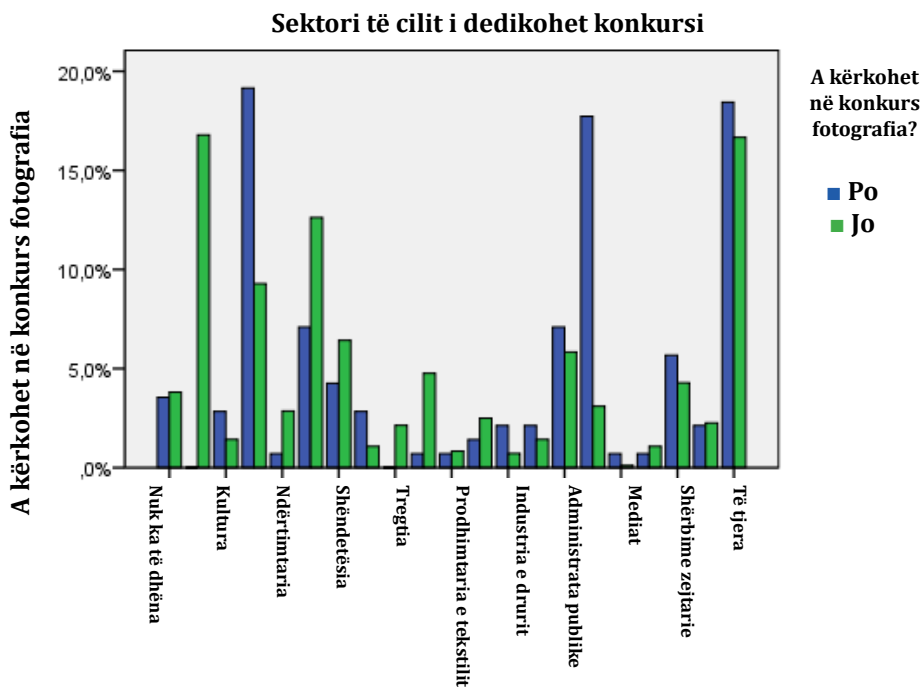
Grafiku 18



Veprimtaria

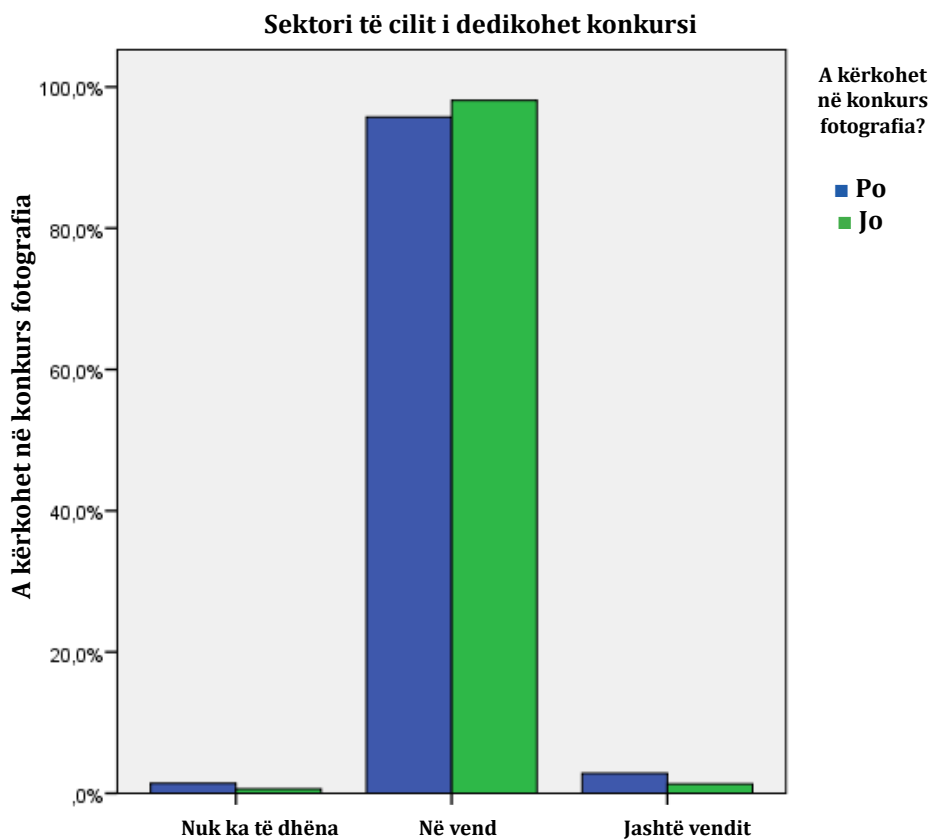
Në këto veprimtari, në të cilat nevojitet kontakt më i madh me palë, është evidentuar përqindje më e madhe e konkurseve në të cilët kërkohet fotografia. Në shitje dhe marketing është 25%, hoteleri dhe turizëm 19%, shëndetësi 10% dhe farmaci 30% dhe përqindje e lartë prej 49% në njësitë e vetëqeverisjes lokale.

Grafiku 19



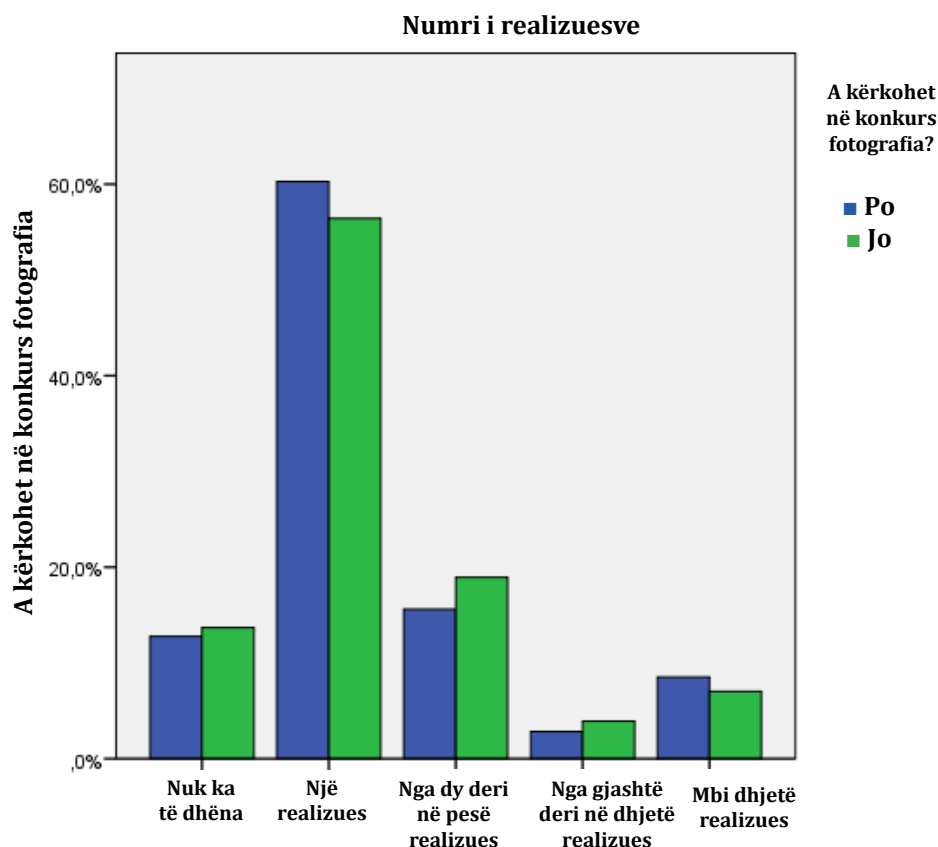
Është indikative e dhëna se 26% e konkurseve të cilët kanë të bëjnë me ***punë jashtë vendit*** përmbajnë kërkesë që të bashkëngjitet, përkatësisht dërgohet fotografia, gjë që vë në pah ekzistimin e diskriminimit të tërthortë edhe për këtë lloj të vendeve të punës.

Grafiku 20



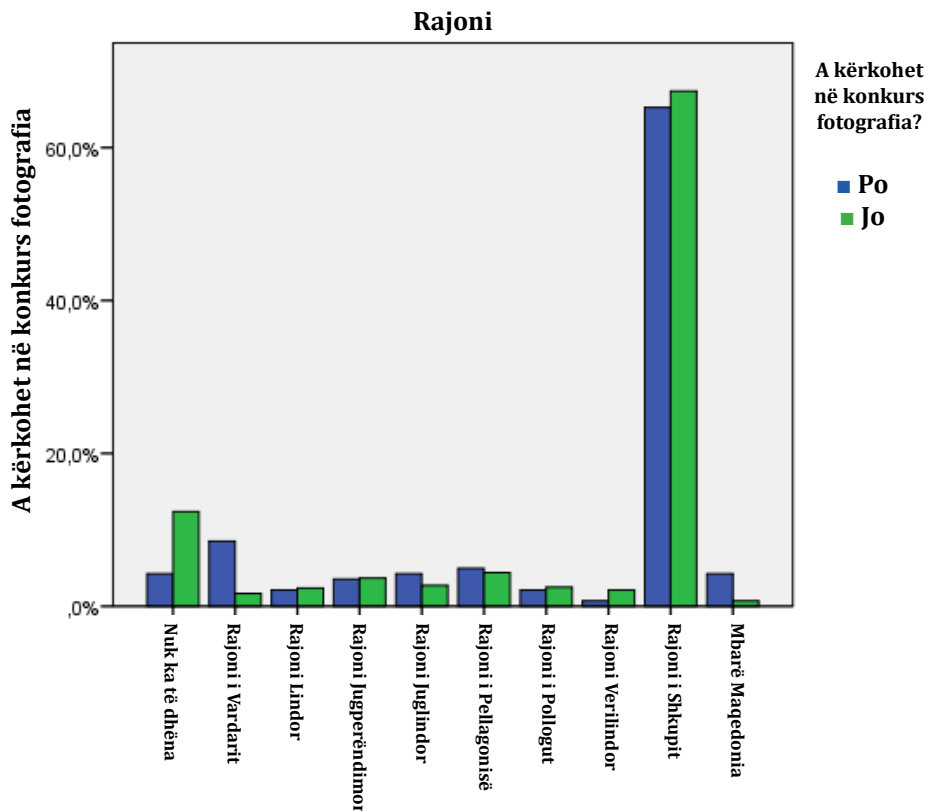
Në lidhje me **numrin e realizuesve** rezultatet tregojnë se në 12% të konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminim, ndërkaq në të cilët njëkohësisht kërkohen nga dy deri në pesë realizues, përmbajnë kërkesën për bashkëngjitjen e fotografisë. Kjo përqindje është më e madhe tek konkurset në të cilët kërkohen mbi dhjetë realizues dhe është 17%. E gjithë kjo vë në dukje multiplikimin e problemit dhe shqetësimin e një numri të madh të qytetarëve.

Grafiku 21



Shpërndarja e **konkurseve sipas rajoneve**, siç potencuam në fillim, nuk është proporcionale dhe vështirë merren konkluzione të plota dhe të sakta, në mungesë të numrit të mjaftueshëm të njësive të hulumtimit (në rastin konkret – konkurseve), por megjithatë ekzistojnë tregues të caktuar të cilët na ndihmojnë për ta miratuar konkluzionin e përgjithshëm. Përkatësisht, konkurset të cilët kanë të bëjnë me Rajonin e Vardarit paraprijnë krahasuar me shtatë rajonet e tjera, kështu që edhe këtu në 46% të konkurseve, në të cilët është konstatuar diskriminimi, kërkohet të bashkëngjitet fotografia. Në Rajonin e Shkupit, në të cilin ka më së shumti konkurse, në 93 konkurse, prej tyre, përkatësisht në 14% kërkohet të bashkëngjitet fotografia.

Grafiku 22

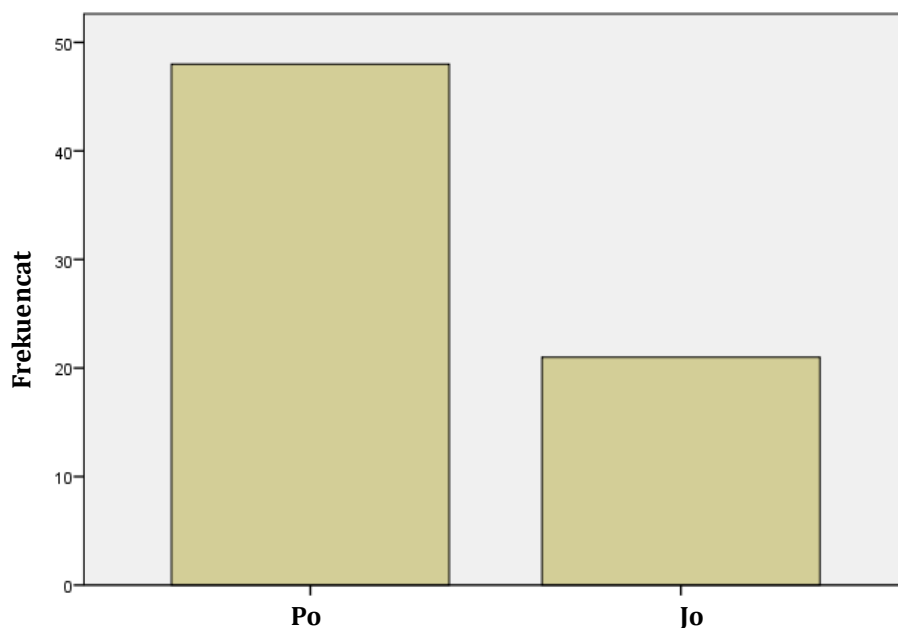


Nëse në konkurs kërkohet që **realizuesi të posedojë patentë shoferi**, ndërkaq natyra e vendit të punës nuk është e tillë që të jetë e domosdoshme që ai të jetë shofer, ekziston përqindje e lartë e besueshmërisë se punëdhënësi në mënyrë të tërthortë dëshiron t'i diskriminojë personat me aftësi të kufizuar, njerëzit të cilët kanë sëmundje të caktuara, ndërkaq të cilët janë të pamundësuar të posedojnë patentë shoferi apo personat më të moshuar. Shumë shpesh, ky mund të jetë një tregues se punëdhënësi kërkon realizues për një lloj të vendit të punës, por në esencë ai do ta angazhonte me detyra shtesë, të cilat rezultojnë nga shtrirja e atyre, të cilët janë për vendin përkatës të punës.

Gjatë analizimit të konkurseve për punësim, të cilët ishin objekt të përpunimit të këtij hulumtimi, u arrit deri tek e dhëna se në 39% të konkurseve, në të cilët kërkohet posedimi i patentë shoferit dhe në të cilët është evidentuar diskriminimi, posedimi i patentë shoferit nuk është kusht i domosdoshëm për vendin përkatës të punës.

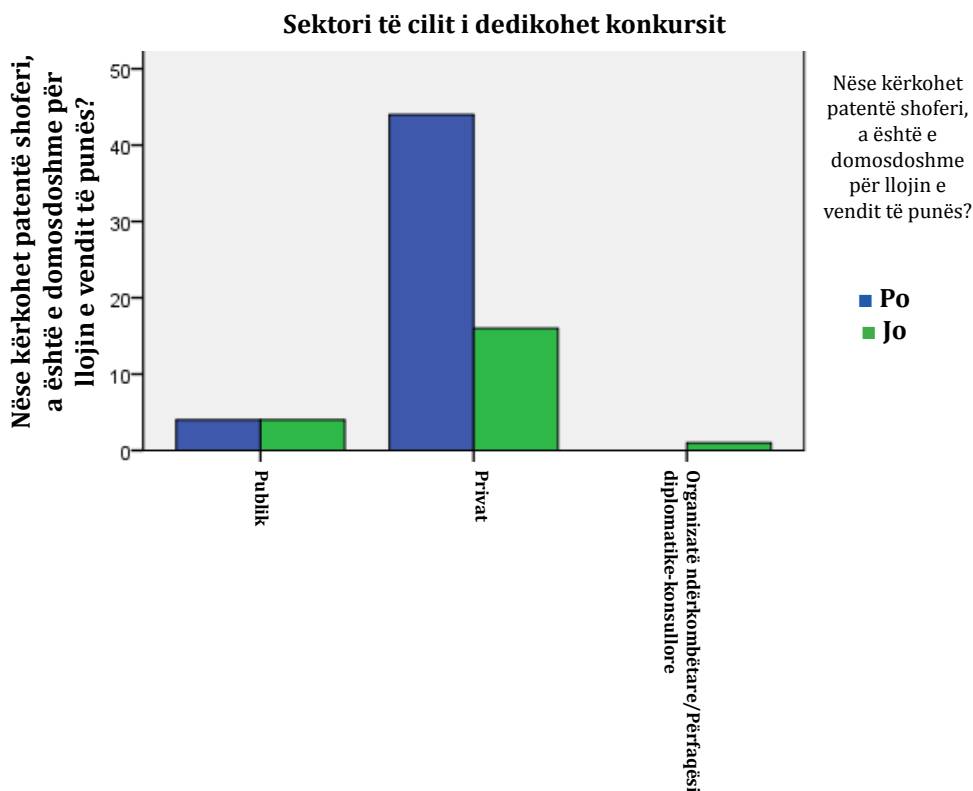
Grafiku 23

Nëse kërkohet patentë shoferi, a është e domosdoshme për llojin e vendit të punës?



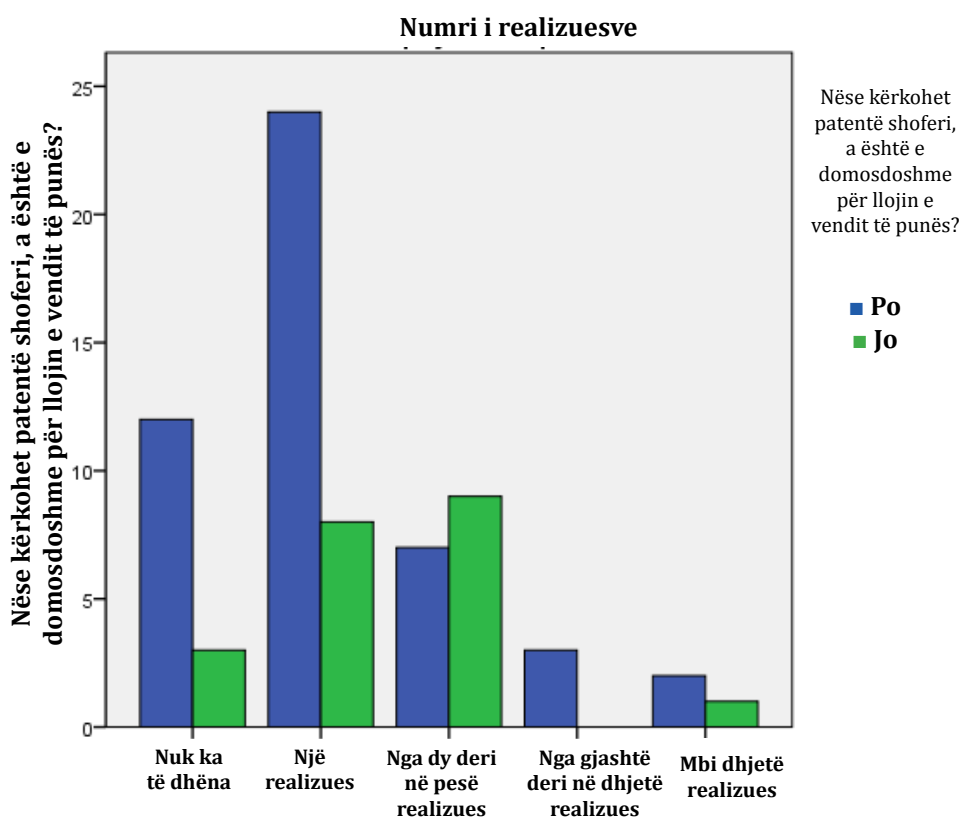
Në **sektorin publik** në **6%** të konkurseve pa bazë kërkohet posedimi i patentë shoferit nga ana e kandidatit, ndërsa **në sektorin privat 23%**. Kjo e konfirmon tezën se është e mundur që punëdhënësi të kërkojë patentë shoferi, edhe pse nuk është e domosdoshme, për shkak se në sektorin privat besueshmëria është më e madhe se nuk ka sistematizim preciz, në të cilin saktë të jetë përcaktuar shtrirja e vendit të punës, por nuk përjashtohet mundësia se një pjesë e kësaj përqindje i takon edhe pamundësimin indirekt të kategorive të përmendura të qytetarëve, që të kenë qasje deri në vendin përkatës të punës.

Grafiku 24



Edhe në këtë rast ka multiplikacion të problemit sepse paraqitet në konkurset në të cilët kërkohet mbi një realizues. Së këtejmi, në 56% të konkurseve, në të cilët kërkohen nga dy deri në pesë realizues, pa nevojë kërkohet posedimi i patentë shoferit.

Grafiku 25



2.4 BAZAT E DISKRIMINIMIT

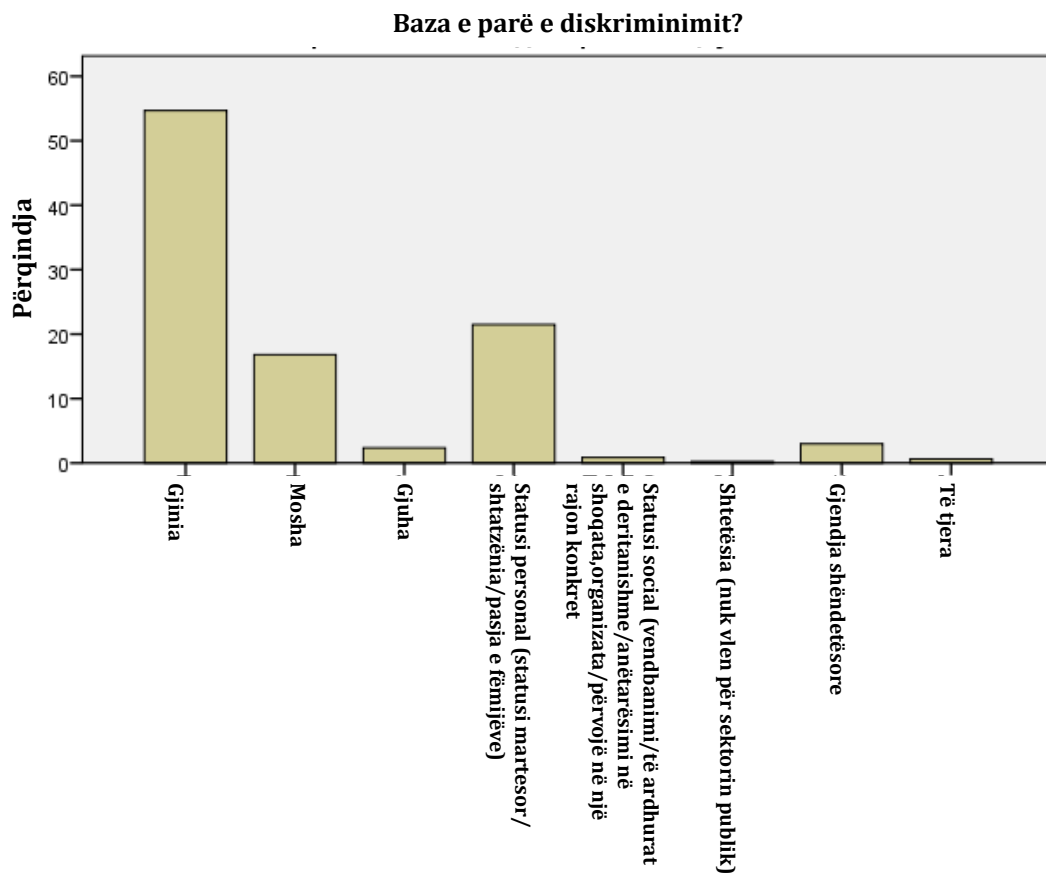
Në funksion të kësaj analize, u përpunuan konkurset në të cilët është evidentuar diskriminimi, në mënyrë që të përcaktohet baza dhe e njëjta të vihet në korrelacion me ndryshoret e tjera. Pyetja është titulluar: **"Baza e parë e diskriminimit"**, e që në të njëjtën kohë ka të bëjë edhe me konkurset në të cilët është evidentuar diskriminimi mbi një bazë dhe për konkurset në të cilët është evidentuar diskriminimi në dy ose tri baza. Në pjesën metodologjike të analizës mund të konstatohet se në këtë pyetje, si ndryshore është dhënë një numër më i madh i përgjigjeve (baza të diskriminimit) si vlera, përkatësisht modalitete. Në pasqyrën e rezultateve nuk janë dhënë të gjitha vlerat, sepse disa prej tyre nuk janë evidentuar fare si baza të diskriminimit në konkurse. Nga grafiku vihet re se ka dominim të lartë me 55%, pastaj statusi personal (i cili përfshinë statusin martesor, shtatzëninë dhe a është prind) me 21% dhe mosha 17%. Nga histogrami mund të vërehet se ka shmangie të lartë në korrelacion me mesataret tek bazat e tjera të diskriminimit.

Kur bëhet fjalë për diskriminimin mbi bazë të gjinisë, është e domosdoshme të depërtohet më në thellësi të këtij problemi. Përkatësisht, në veprimtarinë: hoteleri dhe turizëm (kameriere, banakiere, mirëmbajtëse e dhomave, pastruese), shitje (shitëse, promotore), shëndetësi (për shembull, dentiste, infermiere, laboratore) dhe farmaci (farmaciste) në përqindje të madhe kërkohen realizues të gjinisë femërore dhe kjo do të thoshte se ekziston diskriminim i drejtpërdrejtë i pjesëtarëve të gjinisë mashkullore gjatë qasjes në punësim. Por, kjo njëkohësisht do të thotë edhe ngacmim mbi bazë të gjinisë, si një nga format e diskriminimit, sepse gruaja trajtohet si objekt, që për shkak të joshjes së saj, duhet ta rrisë fitimin e një kompanie të caktuar. Gjithashtu, në veprimtari të ndryshme, shpeshherë kërkohet sekretare, gjë që tregon përsëri në ngacmimin e femrës dhe ka shkallë të lartë të seksizmit. Në gjuhën maqedonase, nuk është e qartë se kur përdoret një emër i caktuar në gjininë mashkullore – shofer, mjek, elektrikist dhe ngjashëm, a ka të bëjë vetëm me meshkujt, përkatësisht a janë përfshirë femrat në këtë lloj të vendeve të punës, por vë në pah profesionet e përcaktuara sipas gjinisë.

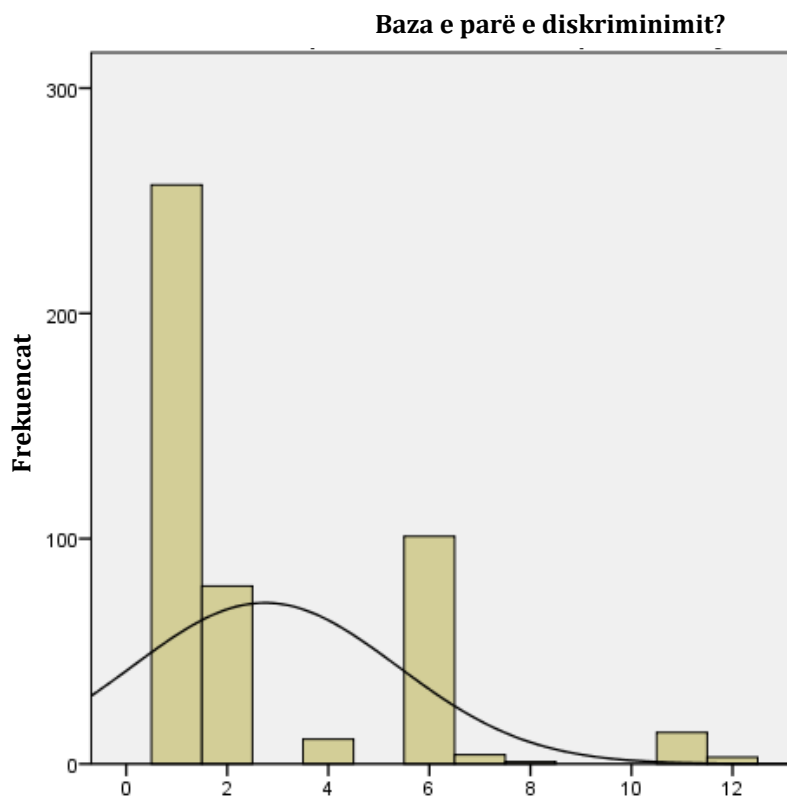
Përqindje e lartë e diskriminimit, mbi bazë të statusit personal, i cili mund të kuptohet nga më shumë aspekte dhe e përfshinë këtu edhe statusin martesor, atësinë/amësinë dhe shtatzëninë. Në shumë konkurse në mënyrë eksplicite kërkohet vajzë. Kjo fjalë në gjuhën maqedonase mund të ketë më tepër kuptime, por në mënyrë kumulative kjo do të thotë – e re, e pamartuar, pa fëmijë. Në konkurset e këtillë ka diskriminim të drejtpërdrejtë të meshkujve, femrave të martuara dhe të moshuara.

Mosha, si bazë mbrojtëse e diskriminimit, gjithashtu është barrierë e shpeshtë e qasjes deri në venin e punës për një numër të madh të personave të rritur. Janë të shpeshtë konkurset në të cilët kërkohen realizues deri në moshën 25 ose 30 vjeçare, varësisht nga vendi i punës. Kjo ka të bëjë edhe me femrat edhe me meshkujt dhe ceket në tekstin e konkursit dhe, në mënyrë shtesë, konstatohet nga konteksti i konkursit kur kërkohet të bashkëngjitet fotografia.

Grafiku 26



Grafiku 27

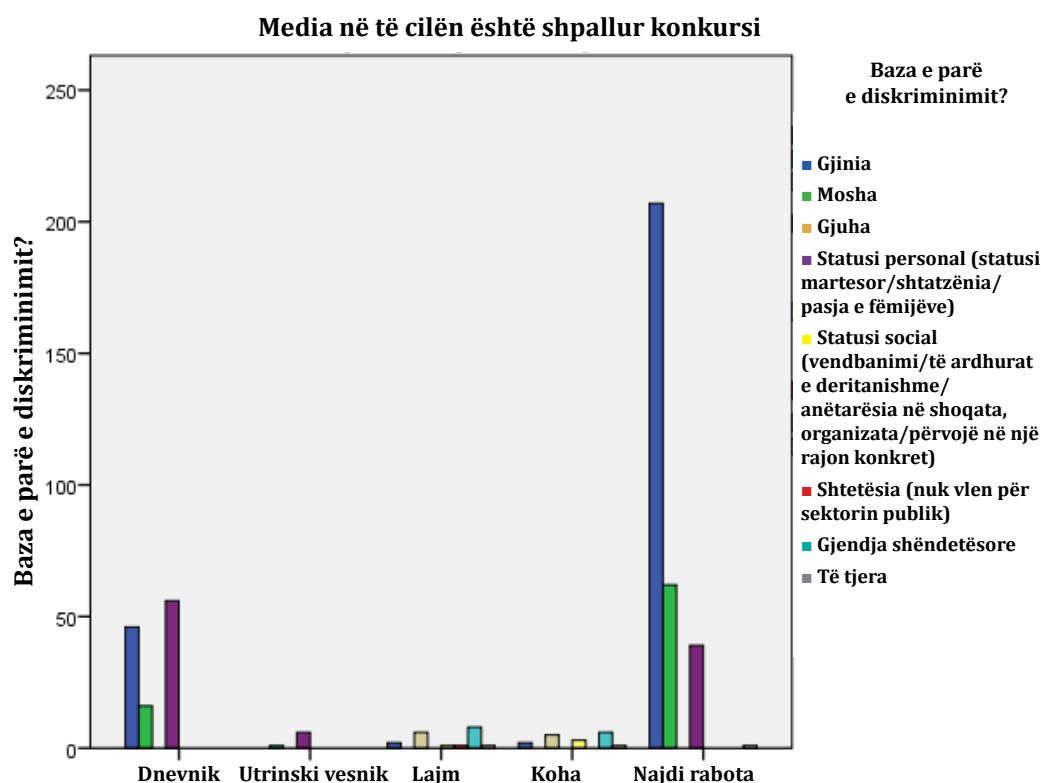


Ndryshorja **Baza e diskriminimit** kur vihet në korrelacion me ndryshoret e tjera, do të kishin vlefshmëri statistikore vetëm ato vlera të cilat përfaqësohen me përqindje më të lartë, përkatësisht tri bazat e lartpërmendura më shpesh.

Mediat

Në lidhje me shpërndarjen e vlerave, të cilat kanë të bëjnë me bazat e diskriminimit, mund të konstatohet se 80% e konkurseve, në të cilët është evidentuar gjinia si bazë e diskriminimit, janë publikuar në ueb-portalin “Najdi rabota”, ndërkaq në median e njëjta 78% janë publikuar konkurse në të cilët është evidentuar diskriminim mbi bazë të moshës. Në gazetën “Dnevnik” janë publikuar 55% e konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminim mbi bazë të statusit personal. Më poshtë, në grafik është dhënë pasqyra e shpërndarjes së konkurseve në media të caktuara sipas bazës së diskriminimit.

Grafiku 28

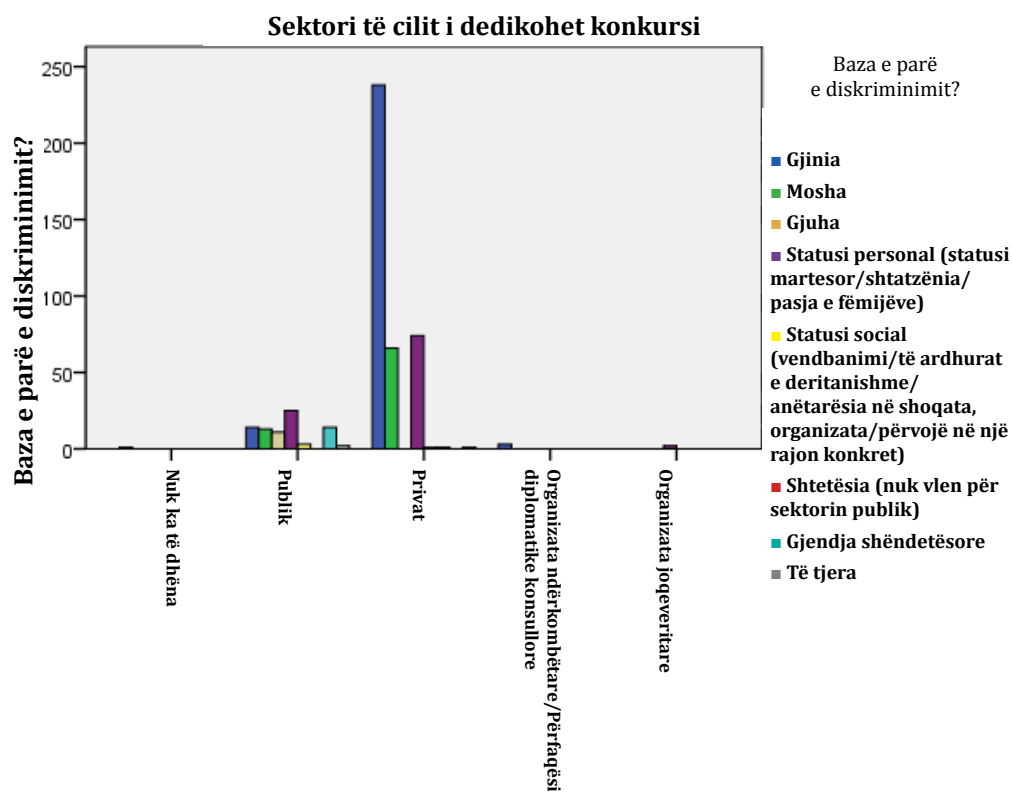


Sektori

Paraprakisht u theksua se përqindja e konkurseve është më e madhe në sektorin privat në korrelacion me sektorin publik në të cilët është evidentuar diskriminimi. Konkursët, në të cilët është evidentuar diskriminim mbi bazë të gjinisë, në 93% të rasteve kanë të bëjnë me sektorin privat, ndërsa 5,5% me sektorin publik, përqindja tjetër ka të bëjë me organizatat ndërkombëtare dhe organizatat joqeveritare, por kjo nga aspekti statistikor është e papërfillshme. Në ato konkurse, në të cilët është evidentuar diskriminim mbi bazë të moshës 83,5% kanë të bëjnë me sektorin privat, ndërsa 16,5% me sektorin publik, por

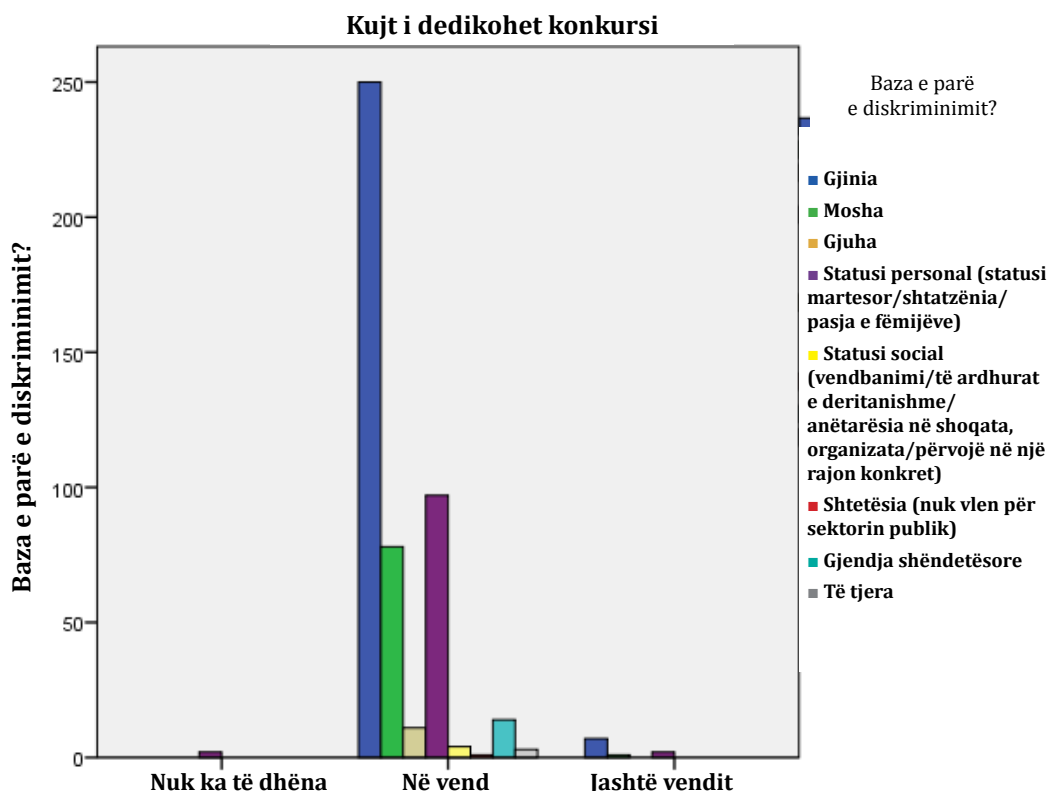
edhe në këtë rast, sikurse edhe paraprakisht, pjesa tjetër nga aspekti statistikor është i papërfillshëm dhe ka të bëjë me organizatat ndërkombëtare dhe organizatat joqeveritare. Në lidhje me statusin personal, 73% kanë të bëjnë me sektorin privat, ndërsa 25% me sektorin publik. Duhet të potencohet se në konkurset, të cilët publikohen nga Agjencia e Administratës, përkatësisht, të cilët kanë të bëjnë me nëpunësit shtetërorë dhe publikë dhe kanë të bëjnë me organet e nivelit qendror nuk është evidentuar diskriminim. Kur bëhet fjalë për sektorin publik, në numër të madh, këto baza kanë të bëjnë me ndërmarrjet publike dhe njësitë e vetëqeverisjes lokale.

Grafiku 29



Edhe pse është i vogël numri i konkurseve të cilët kanë të bëjnë me **punë jashtë vendit**, megjithatë nevojitet të potencohet se në ato konkurse në të cilët është evidentuar diskriminim, në 70% të tyre gjinia paraqitet si bazë e diskriminimit.

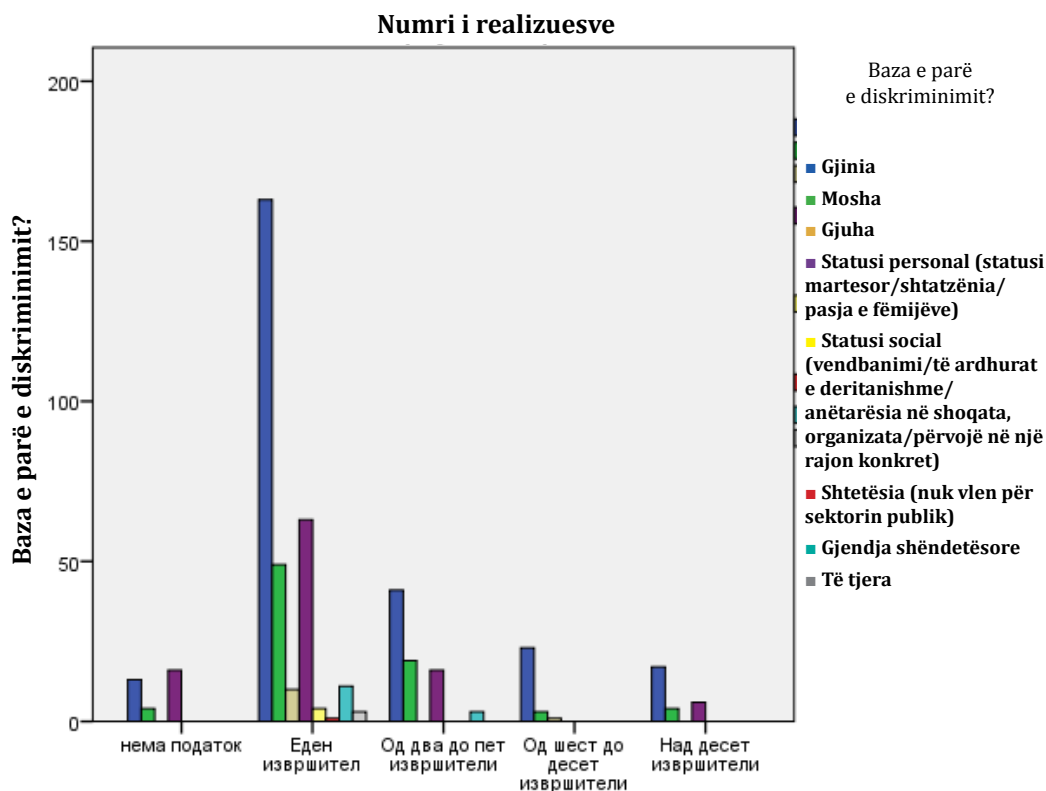
Grafiku 30



Numri i realizuesve

Kjo ndryshore vazhdimisht paraqitet si faktor i rëndësishëm për korrelacionin me ndryshoret e tjera, përfshirë edhe bazën e diskriminimit sepse është tregues se me konkursin multiplikohet përfshirja e qytetarëve të interesuar, në rastet kur kërkohen më tepër realizues, ndërkaq njëkohësisht ka diskriminim. Pasqyra e grafikut tregon se në konkurset, në të cilët kërkohen më shumë realizues, dominon gjinia si bazë e diskriminimit. Më saktësisht, 52% e konkurseve, në të cilët kërkohen nga dy deri në pesë realizues, ndërsa në të cilët është evidentuar diskriminimi, bazë e diskriminimit është gjinia, tek konkurset në të cilët kërkohen nga gjashtë deri në dhjetë realizues është 85%, ndërsa në konkurset në të cilët kërkohen mbi dhjetë realizues është 63%.

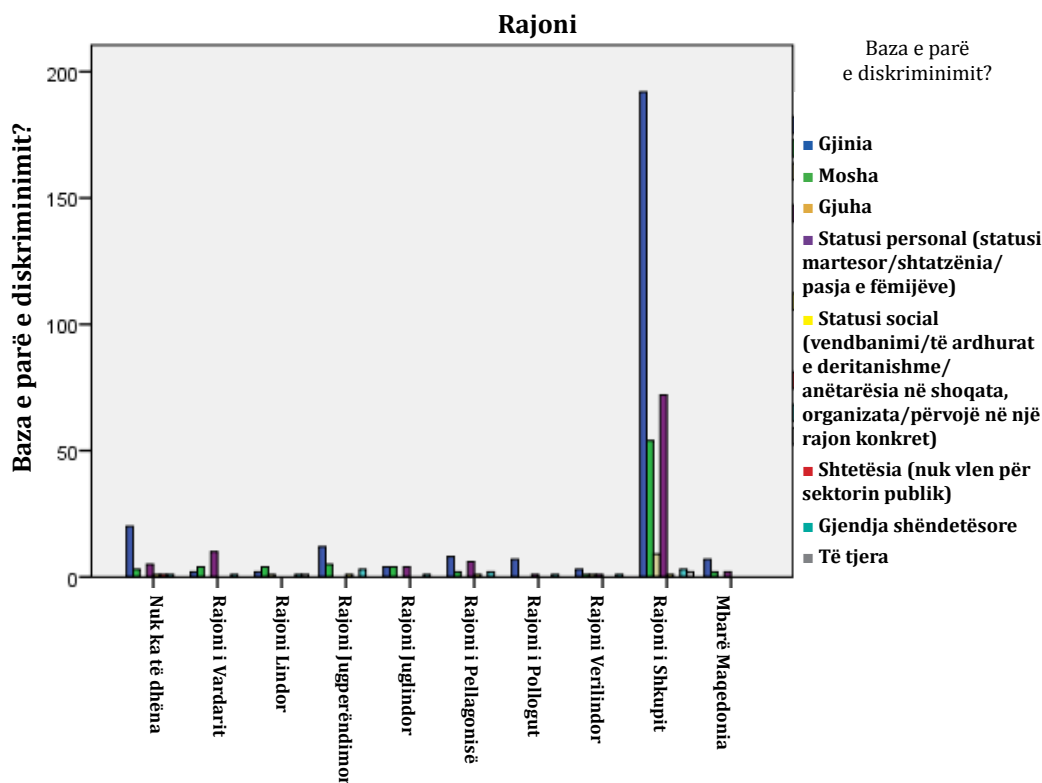
Grafiku 31



Rajoni

Në Rajonin e Shkupit, si rajon jashtëzakonisht dominues, krahasuar me të tjerët në kontekst të konkurseve të publikuara, kur bëhet analiza e korrelacionit ndërmjet bazave, konstatohet se në këtë rajon gjinia përfaqësohet me 57%, statusi personal me 21% dhe mosha me 16%, e që nuk shmanget nga tendenca e përgjithshme.

Grafiku 32



Veprimtaria

Në këtë pjesë janë prezantuar rezultatet nga korrelacioni midis veprimtarive, në të cilat është evidentuar më së shumti diskriminim dhe bazat e diskriminimit, të cilat hasen më së shpeshti nëpër konkurse. Gjinia, si bazë e diskriminimit, e cila është më e shpeshtë nëpër konkuset për punësim në veprimtarinë e hotelierisë dhe turizmit është evidentuar në 86% të konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminim, në shitje dhe marketing në 67%, në shëndetësi në 77% dhe në tregti në 77%. Statusi personal në veprimtarinë e hotelierisë dhe turizmit është evidentuar në 4% të konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminim, në shitje dhe marketing në 17%, në shëndetësi në 19%, ndërsa në tregti nuk ka. Moshë në veprimtarinë e hotelierisë dhe turizmit është evidentuar në 9% të konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminim, në shitje dhe marketing në 13,5%, në shëndetësi në 3% dhe në tregti 23%. Të theksojmë se statusi personal dhe moshë paraqiten si bazë e dytë më e shpeshtë e diskriminimit në kombinim me gjininë dhe këtu është dhënë pasqyra sipas veprimtarive, ku ata paraqiten si bazë e vetme, përkatësisht në konkurs vërehet vetëm një bazë e diskriminimit.

2.5 DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË NË KONKURSET PËR PUNËSIM

Gjatë analizimit të konkurseve, vëmendje iu përkushtua faktit se a ekziston diskriminim në më shumë se një bazë (kur në konkurs diskriminohen pavarësisht, dy ose më tepër kategori të qytetarëve, për shembull, meshkuj dhe gra shtatzëna). Por, edhe a ekziston diskriminim i shumëfishtë, përkatësisht një person a mund të mos ketë qasje në një vend pune për shkak se njëkohësisht i takon dy ose më tepër kategorive, të cilat në konkurs identifikohen si baza diskriminuese (për shembull, në konkurs – kërkohet recepcionere me përkatësi etnike maqedonase, jo më shumë se 40 vjeç, krahas meshkujve qasje nuk kanë as femrat të cilat nuk janë maqedonase dhe të cilat janë mbi moshën 40 vjeçare). Kjo do të thotë se shpallësi mundet përmes një konkursi, dy herë, tri herë ose më shumë herë të bëjë diskriminim mbi disa baza dhe në këtë mënyrë, i pamundëson dy ose më shumë kategori të qytetarëve të kenë qasje në konkursin e shpallur për vendin e punës.

Në konkurset, në të cilët krahas bazës diskriminuese të identifikuar, kërkohet edhe fotografia apo pabazë kërkohet posedimi i patentë shoferit, edhe ky lloj i konkurseve trajtohet si konkurs në të cilin ka më shumë se një bazë të diskriminimit.

Shpërndarja e konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminimi sa i përket numrit të bazave, është si vijon:

Një bazë e diskriminimit - 87,5%

Dy baza të diskriminimit - 10%

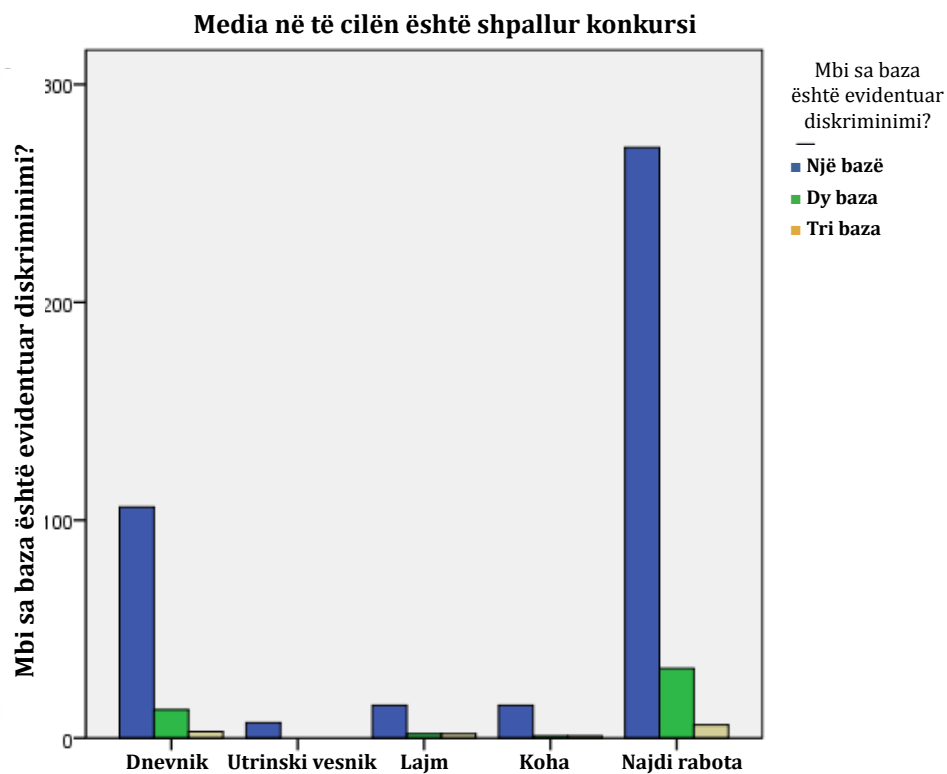
Tri baza të diskriminimit - 2,5%

Në konkurset me dy baza të diskriminimit, kur gjinia është njëra nga bazat e diskriminimit, në 70% kombinohet me moshën dhe në 22% me statusin personal, ndërsa kur mosha është baza e parë, në 86% kombinohet me statusin personal. Në konkurset, në të cilët janë evidentuar tri baza të diskriminimit, si baza të diskriminimit më së shpeshti hasen gjinia, mosha dhe statusi personal.

Pasqyra sipas mediave

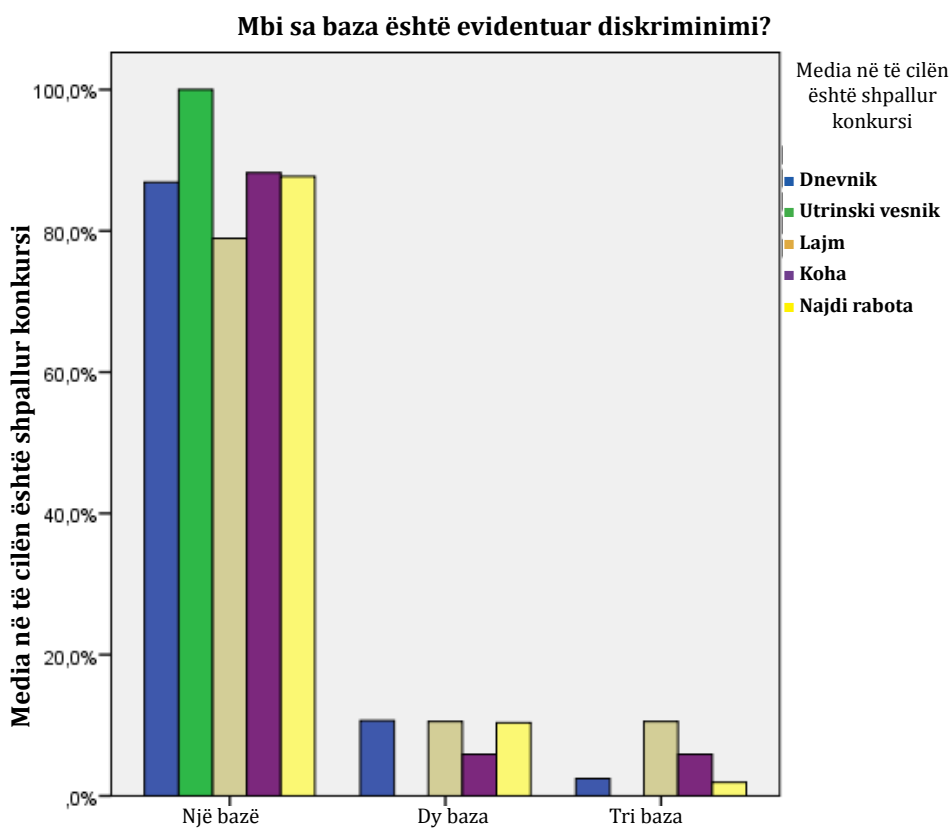
Gjithsesi, në përqindje të konsiderueshme dominojnë konkurset në të cilët është vërejtur diskriminimi mbi një bazë, por nëse merret parasysh se në tri media ka mbi 10% diskriminim mbi dy baza (“Dnevnik”, “Lajm” dhe “Najdi rabota”), ndërkaq në “Lajm” mbi 10% në tri baza të diskriminimit, mund të konstatohet se është i madh numri i konkurseve në të cilët ka diskriminim mbi dy ose tri baza. Në hulumtim nuk janë përpunuar konkurset në të cilët është evidentuar diskriminimi mbi më shumë se tri baza sepse ajo përqindje nga aspekti statistikor është i papërfillshëm.

Grafiku 33



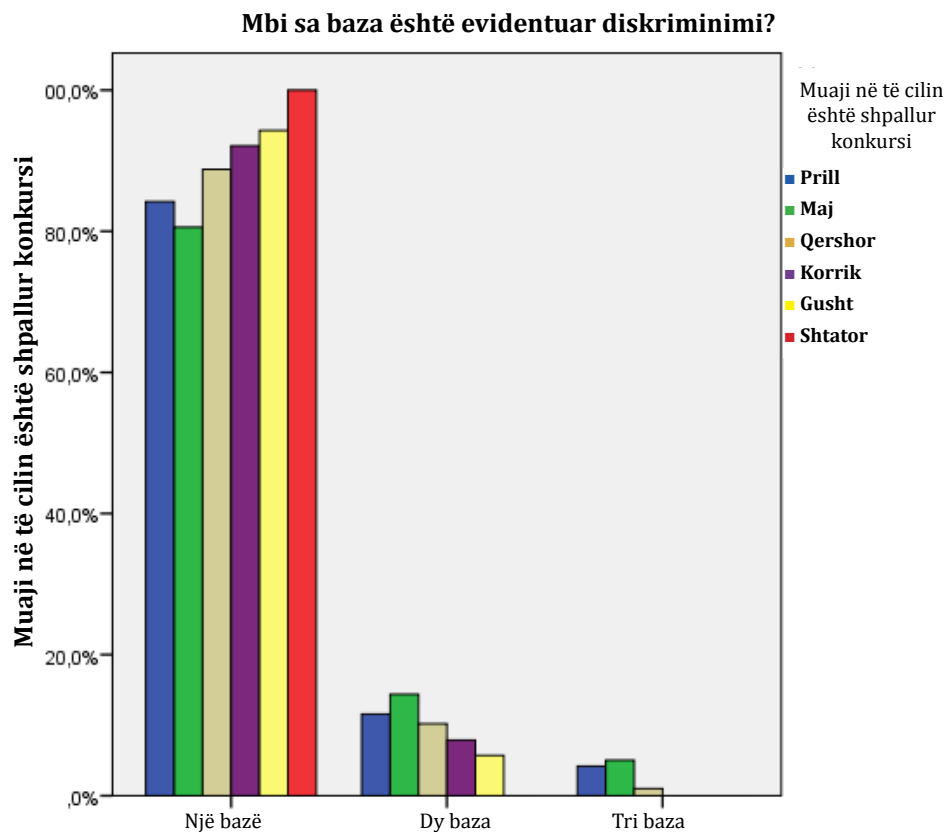
Pasqyra, në të cilën si variabël i pavarur është numri i bazave të diskriminimit, është si vijon:

Grafiku 34



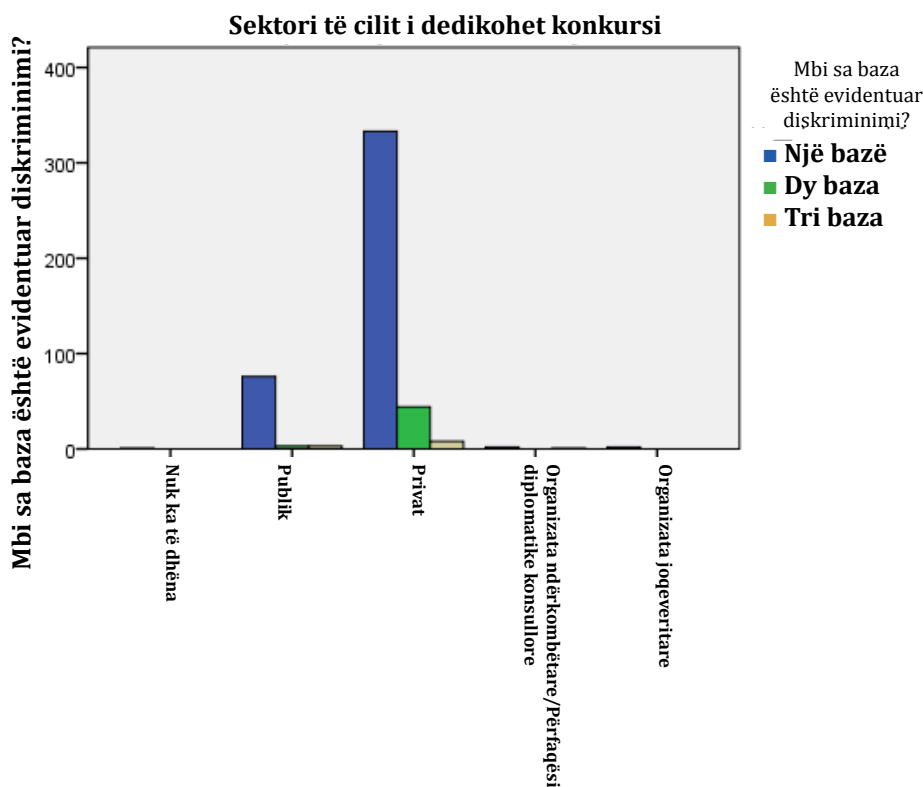
Edhe pse periudha e shpalljes nuk është faktor i rëndësishëm, dhe në analizë trajtohet si variabël marginale e pavarur, megjithatë nevojitet të theksohet e dhëna se në muajin maj përqindja e konkurseve është më e lartë në të cilët është evidentuar diskriminimi i dyfishtë (14,5%) dhe i trefishtë (5%). Nëse dihet se mbi bazë të hulumtimit, numri më i madh i konkurseve u publikua në muajin maj, mund të supozohet se kjo është arsyeja se pse ka konkurse në të cilët ka më shumë se një bazë të diskriminimit. Por, nëse bëhet korrelacioni i përqindjes së konkurseve të publikuar sipas muajve, me përqindjen e konkurseve të shpërndara, me më shumë se një bazë të diskriminimit, do të hidhet poshtë ky supozim si faktor i ndikimit dhe do të konkludohet se në muajin maj ka një numër më të madh të konkurseve që dominojnë me dy baza të diskriminimit, pavarësisht nga fakti se në atë muaj numri i konkurseve është më i madh, ndërsa shkaku racional për këtë nuk mund të konstatohet.

Grafiku 35



Në konkurset, të cilët kanë të bëjnë me **sektorin privat** më së shumti është vërejtur diskriminimi i dyfishtë ose i trefishtë, krahasuar me sektorët e tjerë. Më saktë, në 86,5% të konkurseve është evidentuar diskriminim mbi një bazë, në 11,5% mbi dy baza dhe në 2% mbi tri baza. Përqindja më e lartë e konkurseve me dy ose tri baza të diskriminimit në sektorin privat është në korrelacion me shpërndarjen e përqindjeve të diskriminimit të evidentuar sipas sektorëve të caktuar.

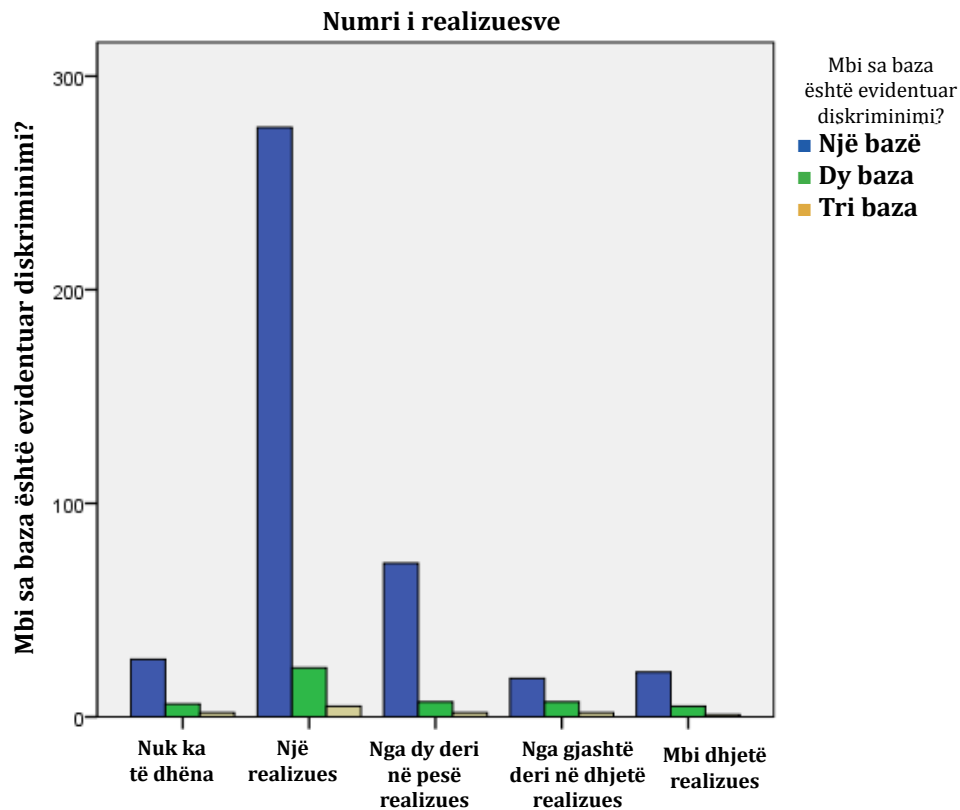
Grafiku 36



Në lidhje me **veprimtarinë ku shpallet punësimi**, ndërkaq është evidentuar diskriminim sipas dy ose tri bazave janë shitja dhe marketingu ku në 17% të konkurseve është evidentuar diskriminimi sipas dy bazave, ndërsa në 5% të konkurseve sipas tri bazave.

Korrelacion i rëndësishëm për këtë analizë është **numri i realizuesve**, të cilët kërkohen në konkurs me numrin e bazave të diskriminimit sepse, meqë kërkohen më shumë realizues, qytetarët kufizohet mbi dy ose tri baza dhe është e kuptueshme se është rritur numri i qytetarëve për të cilët vendet e shpallura të punës janë të paarritshme. Mbi 14% e konkurseve njëkohësisht janë me diskriminim sipas dy ose tri bazave dhe njëkohësisht kërkohen më shumë se një realizues.

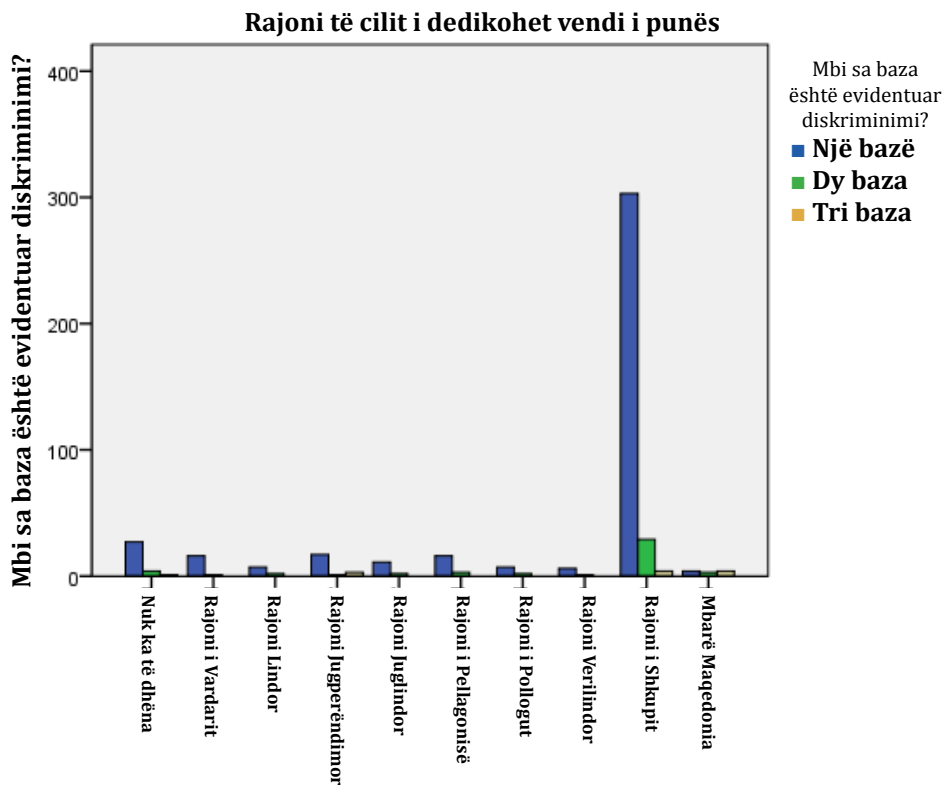
Grafiku 37



Numri i realizuesve

Sa i përket **rajonit** të cilit i dedikohet konkursi, mund të konstatohet se, sikurse edhe për konkurse ku është evidentuar një bazë e diskriminimit, ashtu edhe për konkurse me dy ose tri baza të diskriminimit dominon Rajoni i Shkupit. Më konkretisht, 10% e konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminimi sipas dy ose tri bazave. Por, edhe në këtë rast ekziston përqindje e lartë e korrelacionit me faktin se në këtë rajon në masë të konsiderueshme dominon numri i konkurseve të publikuara, krahasuar me rajonet e tjera (shihni më në detaje për çdo rajon në pjesën e cila ka të bëjë me pasqyrimin e shembullit në fillim të rezultateve të hulumtimit).

Grafiku 38

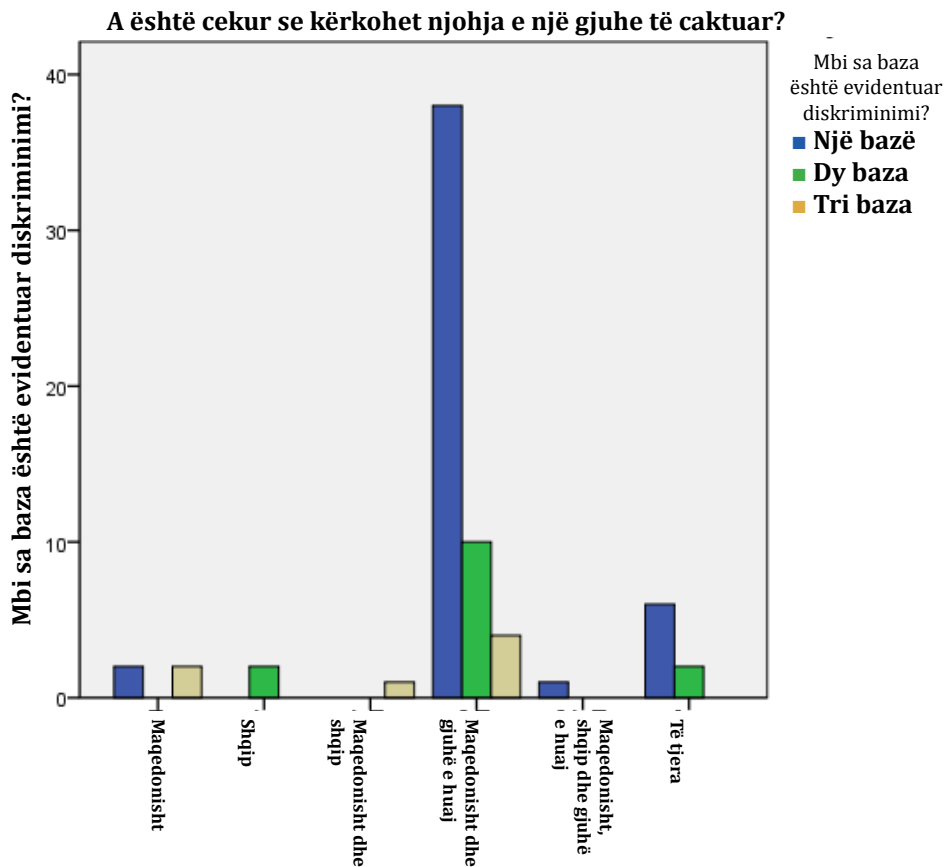


Korrelacion i rëndësishëm në analizën e diskriminimit në konkurset për punësim është numri i bazave të diskriminimit me nevojën e **njohjes së një gjuhe të caktuar**, përkatësisht gjuhëve. Krahas faktit se nevoja e njohjes së një gjuhe të caktuar mund të çojë në diskriminim të tërthortë (në situatë kur për një vend përkatës të punës një gjë e tillë nuk është e domosdoshme), mund të ketë edhe kuptimin e bazës plotësuese të diskriminimit.

Duke e marrë parasysh kontekstin shoqëror, ku më së shpeshti ekziston mbivendosja midis gjuhës dhe përkatësisë etnike, si karakteristika të bashkësive, njohja solide e pa-nevojshme e gjuhës ose në përgjithësi njohja e ndonjë gjuhe (maqedonishtja, shqipja ose turqishtja), mund të trajtohet si diskriminim në bazë të gjuhës dhe çon në diskriminim mbi bazë të përkatësisë etnike. Nëse kjo i shtohet një konkursi të caktuar, në të cilin është evidentuar diskriminimi, si për shembull, mbi bazë të gjinisë dhe moshës atëherë diskriminimi shtohet edhe me një bazë (gjuhës ose përkatësisë etnike). Ta shtojmë edhe këtë se është shumë e vështirë të përcaktohet nëse për një vend të caktuar të punës është e domosdoshme njohja solide e ndonjë gjuhe, apo njohja e një gjuhe të dytë (më së shpeshti gjuhë të cilën e flasin bashkësitë të cilat janë nën 20% ose mbi 20% të popullsisë së shtetit) në mënyrë që një konkurs të karakterizohet se përmban diskriminim të fshehtë (të tërthortë) mbi bazë të gjuhës ose përkatësisë etnike.

Hulumtimi tregoi shkallë të ulët të korrelacionit ndërmjet viablave “bazë e diskriminimit” dhe “njohje e gjuhës”.

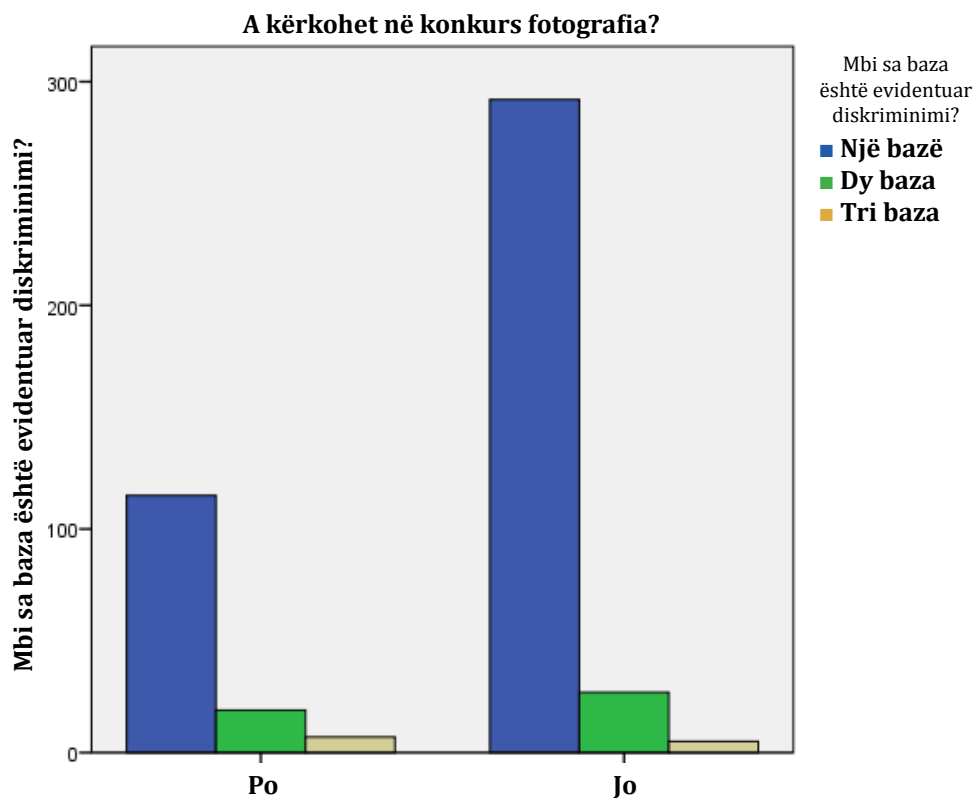
Grafiku 39



Në konkurset, në të cilët kërkohet të ***bashkëngjitet fotografia***, nëse në tekst nuk është evidentuar asnjë bazë e diskriminimit, i njëjti trajtohet si konkurs në të cilin ka diskriminim, por baza nuk është përcaktuar. Nëse në tekst evidentohet ndonjë bazë dhe në mënyrë plotësuese kërkohet fotografia, në mënyrë shtesë rritet numri i bazave të diskriminimit. Këta konkurse, gjatë përpunimit të të dhënave, nuk u trajtuan si konkurse me dy ose tri baza sepse nuk u identifikua, në mënyrë eksplicite, baza e diskriminimit sipas fotografisë dhe prandaj në mënyrë plotësuese bëhet përpunimi përmes korrelacionit të ***numrit të ndryshoreve të bazave të diskriminimit dhe a kërkohet të bashkëngjitet fotografia***.

Nga rezultatet mund të konstatohet se fotografia kërkohet në 25% të konkurseve, në të cilët është konstatuar një bazë e diskriminimit, në 5% në konkurset në të cilët janë konstatuar dy baza të diskriminimit dhe në 1,5% të konkurseve në të cilët janë konstatuar tri baza të diskriminimit. Nga kjo që u tha më lartë mund të konstatohet se përqindja e diskriminimit të shumëfishtë, minimalisht është më e lartë për 6,5% (5% + 1,5%) nëse ekziston presupozimi se në të gjitha konkurset, në të cilët është konstatuar diskriminimi sipas një baze, në tekst nuk ka pasur bazë diskriminuese, por kjo ka qenë në bazë të fotografisë. Rritja maksimale e diskriminimit të shumëfishtë do të ishte për 31,5% (5% + 1,5% + 25%) me supozimin se në të gjitha konkurset, në të cilët është konstatuar diskriminimi sipas një baze, në tekst ka pasur bazë diskriminuese.

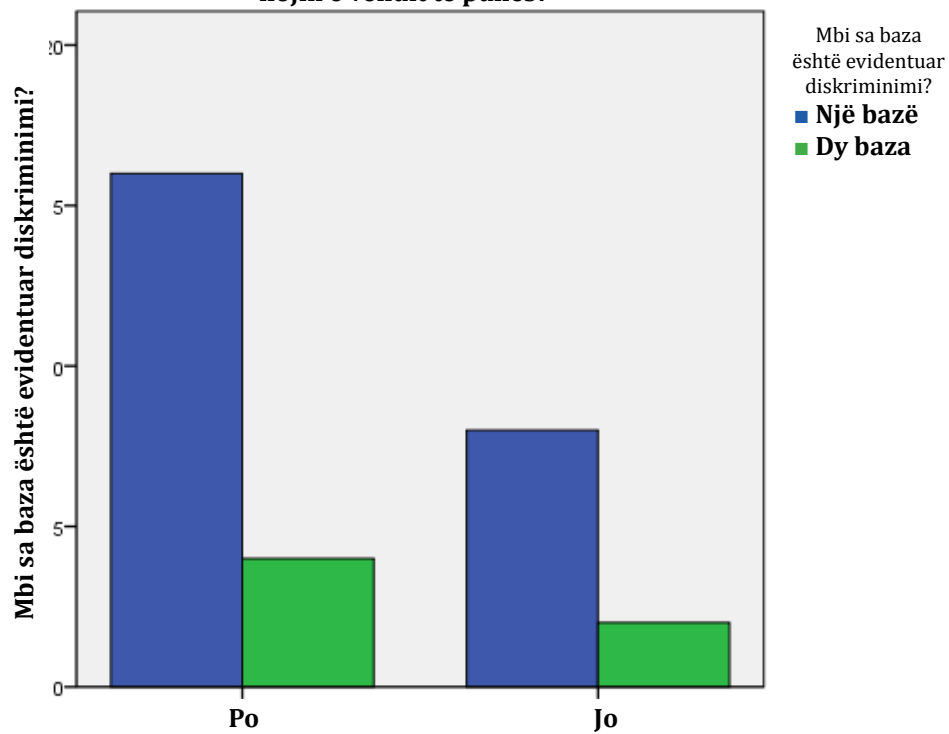
Grafiku 40



Së këtëjmi, kjo që u tha më lartë, e që ka të bëjë me konkurset në të cilët kërkohet të bashkëngjitet fotografia, vlen edhe për konkurset në të cilët kërkohet posedimi i **patentë shoferit**, ndërsa kjo sipas llojit të vendit të punës, supozohet se nuk është e domosdoshme. Në konkurset, në të cilët është evidentuar diskriminimi sipas një ose dy bazave konkurset e këtillë janë 20%.

Grafiku 41

Nëse kërkohet patentë shoferi, a është e domosdoshme për llojin e vendit të punës?



3. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

1. Përqindja e konkurseve për vende të reja të punës, të cilat kanë të bëjnë me Rajonin e Shkupit është më shumë se dy herë e gjysmë më e madhe, në raport me përqindjen e popullsisë në këtë rajon. Kjo është një e dhënë serioze kur analizohet qasja deri në vendet e punës, varësisht nga vendi i jetesës. Kjo gjendje varet nga tregu i fuqisë së punës dhe aktivitetit ekonomik dhe paraqet tregues të mirë për disparitetet rajonale. U rekomandohet kreatorëve të politikave të zhvillimi të barabartë rajonal, ta marrin parasysh këtë disparitet gjatë krijimit të masave të ardhshme për zhvillim të barabartë rajonal në drejtim të zbutjes së mundësive të ndryshme për arritshmërinë e vendit të punës të banorëve jashtë Rajonit të Shkupit.
2. Nga numri i përgjithshëm i konkurseve të përpunuara në mediat e shkruara, shihet se në 24% kemi diskriminim, e që paraqet përqindje shumë të lartë. I rekomandohet Kuvendit t'u qaset ndryshimeve dhe plotësimeve të Ligjit për marrëdhënie pune në drejtim të plotësimit të nenit 24, paragrafi 1 dhe zgjerimit të bazave të tjera të cilat kanë të bëjnë me konkursat. Edhe pse në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi ndalohet diskriminimi në fushën e marrëdhënieve të punës, megjithatë, meqë bëhet fjalë për ligj material në fushën e marrëdhënieve të punës, nevojitet që kjo materie të rregullohet më mënyrë më të detajuar. Është e nevojshme të specifikohet se ndalohet çdo lloj diskriminimi dhe mbi çdo lloj baze në konkursat për punësim dhe për këtë të përcaktohen edhe gjopa për punëdhënësit.
3. I rekomandohet Kuvendit, nëse e miraton Ligjin për media, një kapitull i veçantë t'i përkushtohet publikimit të konkurseve dhe të specifikohet se mediat e shkruara, mediat elektronike dhe ueb-portalet, nuk mund të publikojnë konkurse me përmbajtje diskriminuese dhe për këtë të parashikohen dënime në para.
4. Në "Lajm" kjo përqindje është më e lartë dhe është për 5% më e lartë në raport me mesataren prej 24%, ndërsa në "Utrinski vesnik" përqindja është më e vogël për 16% sa i përket mesatares. Nga ueb-portali "Najdi rabota", u publikuan vetëm ata konkurse në të cilët u evidentua diskriminimi, por edhe këtu përqindja e konkurseve diskriminuese është shumë e lartë, nëse merret parasysh se u evidentuan 309 konkurse të këtilla, ndërsa kjo paraqet 30% nga numri i përgjithshëm i konkurseve të përpunuara. Rekomandohet përforsim i procedurave të brendshme gjatë publikimit të konkurseve për punësim dhe të njëjtat të redaktohen, si dhe të ndalohet publikimi i tyre, nëse vërehet diskriminim.
5. Rekomandohet përforsimi i njohurive dhe vetëdijesimi i të punësuarve në media, në lidhje me konceptin e mosdiskriminimit dhe në lidhje me rrezikun e publikimit të konkurseve të këtilla, si ndaj shoqërisë ashtu edhe për reputacionin e medias.
6. U konfirmua supozimi se përmes konkurseve për punësim, përqindja më e madhe e diskriminimit është në sektorin privat për dallim nga sektori publik, e që nuk korrespondon me parashtrirat e KMD. Në sektorin privat 27% e konkurseve përmbajnë diskriminim dhe kjo përqindje është më e lartë për 18,5% krahasuar me sektorin publik e cila është 8,5%. I rekomandohet Ministrisë së Ekonomisë dhe dhomave ekonomike t'i qasen përgatitjes së procedurave për përpilimin dhe publikimin e konkurseve për punësim, të cilat do të vlejné për personat juridikë të sektorit privat dhe me të cilat do të krijohet mekanizëm parandalues nga

diskriminimi gjatë shpalljeve të konkurseve.

7. Rekomandohet të ndërmerren aktivitete në drejtim të ngritjes së vetëdijes së punëdhënësve të sektorit privat, se nuk kanë të drejtën e diskrecionit të shpallin konkurs me kriterë diskriminuese dhe se ekziston rreziku që me këtë të diskriminojnë dikë në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë.
8. Veprimtaritë, me të cilat kanë të bëjnë konkurset për punësim dhe në të cilat është evidentuar përqindje e lartë e diskriminimit, ndërkaq për të cilat ka më së paku 20 konkurse, e apostrofojmë *shitjen dhe marketingun* me 44%, *hotelerinë dhe turizmin* me 54,5%, *shërbimet e zëjtarisë* me 26% dhe më së shumti *njësitë e vetëqeverisjes lokale* me 61%. Rekomandohet, veçanërisht në këta sektorë, punëdhënësit të bëjnë trajnime në mënyrë që të rritet vetëdija e tyre për këtë problematikë.
9. Nga të gjitha konkurset, në të cilët është hasur diskriminimi, në 58% është evidentuar diskriminim i drejtpërdrejtë, 32% diskriminim i tërthortë dhe 10% diskriminim i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë. Mund të konstatohet se në sektorin publik dominon diskriminimi i tërthortë (61%) për dallim nga sektori privat ku ai është 24%. Nëse kësaj i shtohet se në sektorin publik në 13% të konkurseve është evidentuar diskriminim edhe i tërthortë edhe i drejtpërdrejtë, ndërsa në sektorin privat vetëm në 6%, do të konstatojmë se në këtë korrelacion, diskriminimi i tërthortë kundrejt diskriminimit të drejtpërdrejtë, në favor të diskriminim të tërthortë, është shumë më i madh në sektorin publik për dallim nga sektori privat. Rekomandohen trajnime, si në sektorin publik ashtu edhe në sektorin privat, në të cilat do të sugjerohet rreziku nga diskriminimi dhe do të sqarohet rreziku nga kinse kërkesat neutrale ose të panevojshme për ndonjë vend pune – siç është fotografia, patentë shoferi dhe njohja e ndonjë gjuhe.
10. Në administratën publike dhe shtetërore problemi qëndron se në kushtet e përgjithshme për punësim kërkohet *gjendja e përgjithshme shëndetësore* e cila në mënyrë të tërthortë do të thotë diskriminim i personave me aftësi të kufizuara apo personave me sëmundje të caktuara. Por, është e lartë shkalla e besueshmërisë se për një numër të madh të vendeve të punës, për të cilat kërkohet vërtetim mjekësor, me të cilin konfirmohet gjendja e përgjithshme shëndetësore, i njëjti nuk është i nevojshëm. Rekomandohet Kuvendi i Republikës së Maqedonisë të bëjë ndryshime të Ligjit për nëpunës shtetërorë dhe Ligjit për nëpunës publik, me të cilat do të kërkohet specifikimi për çdo vend pune, çfarë lloji i gjendjes shëndetësore është i nevojshëm (nëse është e nevojshme dhe nëse nuk mund të bëhet përshtatje adekuate) të specifikohet në konkurs, për vendin konkret të punës a është e domosdoshme që punonjësi të mos ketë probleme të caktuara shëndetësore apo kufizime dhe të njëjtat të ceken. Gjithashtu, kjo do të thotë edhe harmonizim i këtyre ligjeve me Ligjin për marrëdhënie pune, i cili, si Ligj i përgjithshëm për marrëdhënie pune, e ndalon ose ka një qasje restriktive ndaj obligimit që të bashkëngjitet vërtetimi mjekësor.
11. Rekomandohet, Agjencia e Administratës t'i qaset organizimit të aktiviteteve për analizën e sistematizimit të vendeve të punës në administratën shtetërore dhe publike dhe të përcaktojë nëse për vende të caktuara të punës është e domosdoshme që nëpunësi publik, përkatësisht nëpunësi shtetëror të mos ketë sëmundje të caktuar ose kufizime. Përkatësisht, ky kriter duhet të individualizohet. Gjithashtu,

të përcaktohet mënyra e përshtatjes adekuate të personave të cilët kanë kufizime të caktuara, në mënyrë që të mund të kenë qasje deri në vendin përkatës të punës.

12. Në 14% të konkurseve, në të cilët është evidentuar diskriminimi, kërkohet të bashkëngjitet fotografia, me ç'rast mund të konstatohet se paraqet dukuri të shpeshtë në konkurset për punësim. Në 49% të konkurseve, të cilët i kanë publikuar njësitë e vetëqeverisjes lokale, kërkohet të bashkëngjitet fotografia. Rekomandohet që njësitë e vetëqeverisjes lokale të përmbahen dhe të mos kërkojnë fotografi në konkurset për punësim dhe t'i zhvillojnë kapacitetet e tyre për vetëdije më të lartë për mosdiskriminim. Rekomandohet në Ligjin për marrëdhënie pune, si dhe në ligje të tjerë, të cilët parashikojnë punësime, rreptësisht të ndalohet kërkesa e bashkëngjitjes së fotografisë gjatë konkurrimit për një vend të caktuar pune, përveç në fusha të përcaktuara me përpikëri ku një gjë e tillë është e nevojshme. Për shembull, në industrinë e modës, ku paraqet kusht vendimtar për punësim.
13. Gjatë analizimit të konkurseve për punësim, të cilët ishin objekt të përpunimit të këtij hulumtimi, u arrit deri te e dhëna se në 39% të konkurseve, në të cilët kërkohet posedimi i patentë shoferit dhe në të cilët është evidentuar diskriminimi, posedimi i patentë shoferit nuk është kusht i domosdoshëm për vendin përkatës të punës. Rekomandohet, gjatë publikimit të konkurseve të mbahet llogari nëse është e domosdoshme patenta e shoferit për vendin përkatës të punës, sepse në mënyrë të tërthortë mund të diskriminohen personat me aftësi të kufizuara dhe personat më të moshuar.
14. Konkludohet se si baza të diskriminimit në nivel të lartë dominon gjinia me 55%, pastaj statusi personal (i cili e përfshin statusin martesor, shtatzëninë dhe a është prind) me 21% dhe mosha me 17%. Rekomandohet ngritja e vetëdijes lidhur me atë se, nëse për një vend të caktuar pune kërkohet femër, njëkohësisht drejtpërsëdrejti diskriminohen meshkujt në qasjen e atij vendi të punës dhe ngacmohen femrat sepse ato shihen si objekte përmes së cilëve mund të profitohet (përmes pamjes së saj të jashtme).
15. Dy baza të diskriminimit ka në 10%, të konkurseve, ndërsa tri baza të diskriminimit në 2,5%, të konkurseve, në të cilët vërehet diskriminimi. Në konkurset me dy baza të diskriminimit, kur gjinia është njëra nga bazat e diskriminimit, në 70% kombinohet me moshën dhe në 22% me statusin personal, ndërsa kur mosha është baza e parë, në 86% kombinohet me statusin personal. Në konkurset, në të cilët janë evidentuar tri baza të diskriminimit, si baza të diskriminimit më së shpeshti hasen: gjinia, mosha dhe statusi personal. U rekomandohet mediave dhe punëdhënësve të jenë të kujdesshëm për atë se me një konkurs mund të diskriminohen më shumë se një kategori e qytetarëve dhe kjo mund të bëhet në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë.
16. Nevojitet që Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi të vazhdojë me monitorimin mbi diskriminimin në konkurse dhe publikisht t'i paralajmërojë mediat dhe punëdhënësit, të cilët kanë publikuar konkurse diskriminuese.

SHTOJCA 1: Formulari për analizë kuantitative

Formulari nr. data:2013 Për plotësim të shfrytëzohet Protokollin për kodimin e konkurseve i nevojshëm për përpunim kuantitativ.

1. MEDIA		14.A KËRKOHEM NË KONKURS TË BASHKËNGJITET FOTOGRAFIA	
2.DITA		15.FORMA E DISKRIMINIMIT	
3. MUAJI		16.NËSE KËRKOHEM PATENTË SHOFERI, A ËSHTË E DOMOSDOSHME PËR LLOJIN E VENDIT TË PUNËS	
4. SEKTORI		17.NËSE NË KONKURS ËSHTË CEKUR NJOHJA E GJUHËS, KËRKOHEM NJOHJA E	
5. VEPRIMTARIA			
6. PËR KU DEDIKOHET KONKURSI			
7. SA REALIZUES KËRKOHEM			
8. RAJONI TË CILIT I DEDIKOHET VENDI I PUNËS			
9. A ËSHTË EVIDENTUAR DISKRIMINIMI			
10.(NËSE ËSHTË EVIDENTUAR DISKRIMINIM) MBI SA BAZA			
11. BAZA E PARË E DISKRIMINIMIT / dhe baza e vetme, kur ka një bazë /			
12. BAZA E DYTË E DISKRIMINIMIT			
13. BAZA E TRETË E DISKRIMINIMIT			

* Vërejtja të shënohet në hapësirën e zbrazët, në të djathtë

E plotësoi:

E instaloi në programin SPSS:

SHTOJCA 2: Pasqyra e rajoneve të planifikimit dhe e komunave sipas rajoneve të planifikimit

RAJONE TË PLANIFIKIMIT

i Shkupit

Numri i banorëve: **590.455**
Sipërfaqja në km²: **1.812**
Numri i komunave: **17**
Numri i vendbanimeve: **142**

I Pollogut

Numri i banorëve: **310.178**
Sipërfaqja në km²: **2.416**
Numri i komunave: **9**
Numri i vendbanimeve: **184**

Jugperëndimor

Numri i banorëve: **222.385**
Sipërfaqja në km²: **3.340**
Numri i komunave: **9**
Numri i vendbanimeve: **286**

I Pellagonisë

Numri i banorëve: **236.088**
Sipërfaqja në km²: **4.717**
Numri i komunave: **9**
Numri i vendbanimeve: **343**

I Vardarit

Numri i banorëve: **154.230**
Sipërfaqja në km²: **4.042**
Numri i komunave: **9**
Numri i vendbanimeve: **215**

Juglindor

Numri i banorëve: **171.972**
Sipërfaqja në km²: **2.739**
Numri i komunave: **10**
Numri i vendbanimeve: **188**

Lindor

Numri i banorëve: **180.938**

Sipërfaqja në km²: **3.537**
Numri i komunave: **11**
Numri i vendbanimeve: **217**

Verilindor

Numri i banorëve: **173.982**
Sipërfaqja në km²: **2.310**
Numri i komunave: **6**
Numri i vendbanimeve: **192**

1. RAJONI I VARDARIT

1. Komuna Veles
2. Komuna Gradsko
3. Komuna Demir Kapi
4. Komuna Kavadar
5. Komuna Llozovë
6. Komuna Negotinë
7. Komuna Rosoman
8. Komuna Shën Nikollë
9. Komuna Çashkë

2. RAJONI LINDOR

1. Komuna Berovë
2. Komuna Vinicë
3. Komuna Dellçevë
4. Komuna Zërnovc
5. Komuna Karbinci
6. Komuna Koçan
7. Komuna Makedonska Kamenicë
8. Komuna Pehçevë
9. Komuna Probishtip
10. Komuna Çeshinovë-Obleshevë
11. Komuna Shtip

3. RAJONI JUGPERËNDIMOR

1. Komuna Vevçan

2. Komuna Dibër
3. Komuna Debërcë
4. Komuna Kërçovë
5. Komuna Makedonski Brod
6. Komuna Ohër
7. Komuna Pllasnicë
8. Komuna Strugë
9. Komuna Qendra Zhupë

4. RAJONI JUGLINDOR

1. Komuna Bogdanci
2. Komuna Bosilovë
3. Komuna Vallandovë
4. Komuna Vasilevë
5. Komuna Gjevgjeli
6. Komuna Dojran
7. Komuna Konçe
8. Komuna Novo Sellë
9. Komuna Radovish
10. Komuna Strumicë

5. RAJONI I PELLAGONISË

1. Komuna Manastir
2. Komuna Demir Hisar
3. Komuna Krivogashtan
4. Komuna Krushevë
5. Komuna Mogillë
6. Komuna Prilep
7. Komuna Resnjë
8. Komuna Novaci
9. Komuna Dollnen

6. RAJONI I POLLOGUT

1. Komuna Bogovinë

2. Komuna Bërvenicë
3. Komuna Vrapçisht
4. Komuna Gostivar
5. Komuna Zhelinë
6. Komuna Jegunocë
7. Komuna Mavrovë dhe Rostushë
8. Komuna Tearcë
9. Komuna Tetovë

7. RAJONI VERILINDOR

1. Komuna Kratovë
2. Komuna Kriva Pallankë
3. Komuna Kumanovë
4. Komuna Likovë
5. Komuna Rankovc
6. Komuna Nagoriçan i Vjetër

8. RAJONI I SHKUPIT

1. Komuna Aerodrom
2. Komuna Haraçinë
3. Komuna Butel
4. Komuna Gazi Babë
5. Komuna Gjorçe Petrov
6. Komuna Zelenikovë
7. Komuna Ilinden
8. Komuna Karposh
9. Komuna Kisella Vodë
10. Komuna Petrovec
11. Komuna Saraj
12. Komuna Sopishtë
13. Komuna Studeniçan
14. Komuna Qendër
15. Komuna Çair
16. Komuna Çuçer Sandevë
17. Komuna Shuto Orizarë

SHTOJCA 3: Shembuj të konkurseve në të cilët është evidentuar diskriminimi

Kryetari i Komunës së Shën Nikollës

Sheshi "Ilinden" p.n.

2220 Shën Nikollë

Tel. ++38932444169; tel. FAX ++38932440911

e-mail: info@svetnikole.gov.mk

www.svetnikole.gov.mk

KONKURS

Për paraqitjen e interesimit për pozitën
Sekretar i Komunës së Shën Nikollës

Komuna e Shën Nikollës ka nevojë për plotësimin e pozitës Sekretar i Komunës.
Nga kandidatët kërkohet t'i plotësojnë kushtet si vijojnë:

të ketë të kryer shkallën VII/1 – shkencat juridike dhe të ketë së paku tre vjet përvojë pune në titullin udhëheqës në administratën shtetërore ose tre vjet në administratën publike në vendin e punës udhëheqës dhe provimin e dhënë për nëpunës udhëheqës shtetëror. Kandidatët duhet të posedojnë: aftësi udhëheqëse, aftësi planifikimi, organizimi dhe kontrollit të punës, përkushtim ndaj punës dhe aftësi për punë në kushte me presion.

Kandidatët është e nevojshme të kenë rezultate të deritanishme të suksesshme personale, të besojnë në kapacitetin e tyre personal, të posedojnë shkathtësi për punë ekipore dhe të jenë të përgatitur për përkushtim të plotë, angazhim të fuqishëm dhe sfida.

Të gjithë kandidatët e paraqitur kanë mundësi të barabarta që të pranohen konform aftësive të tyre, kushteve të nevojshme, përvojës dhe kapacitetit personal. Seleksionimi i kandidatëve do të bëhet pas procedurës së kryer të intervistës.

Kandidatët e interesuar duhet të paraqesin të dhëna për përmbushjen e kushteve, biografinë personale (CV) dhe fotografi.

Afati i paraqitjes është më së voni, përfundimisht me datën: 07.05.2013.

Dokumentet të dërgohen në adresën: "Sheshi Ilinden" p.n. Shën Nikollë dhe në e-mail: info@svetnikole.gov.mk.

Komuna e Shën Nikollës
Kryetar i Komunës
Zoran Tasev

Firma OIL PRODUKT

Kërkon punëtorë për Hotel "Makedonia"

Në Dojranin e Vjetër, si vijon:

- 4 recepcionerë me njohjen e gjuhës greke dhe
- 2 pastruese

Përparësi kanë kandidatët me vendbanim në Gjevgjeli, Bogdancë dhe Vallandovë.

Telefoni për kontakt:

070/318-234 nga ora 08 deri në ora 15 ose në:

e-mail: oilprodukt@hotmail.com

PARTI SERVIS LEO SHPKNJ P - Shkup

Ka nevojë për 2 persona

Për vendin e punës - ndihmës kuzhinier.

- të moshës deri 40 vjeçare
- me përvojë pune
- paga minimale 15.000,00
- me kohë të caktuar

L&L CATERING planner

Rr. "Prvomajska" 04/48, 1000 Shkup

Kontakti: 02/2459-459 I 078/270-740

www.cateringll.com

<http://www.facebook.com/keteringll>

K O N K U R S
Për paraqitjen e interesimit për pozicionin
Sekretar i Komunës së Velesit

Nga kandidatët kërkohet t'i plotësojnë kushtet si vijojnë:

- lloji i arsimit: shkencat juridike me shkallë të kryer VII/1
- përvojë pune në profesion: më së paku 3 vjet përvojë pune në titullin udhëheqës në administratën shtetërore ose në administratën publike në vendin e punës udhëheqës dhe provim të dhënë për nëpunës shtetëror.
- Kualifikime tjera profesionale, aftësi dhe shkathhtësi, duke i përfshirë edhe kualitetet personale: aftësi udhëheqëse dhe organizuese, aftësi për punë ekipore, aftësi për zgjidhjen e konflikteve.

Kandidatët është e nevojshme të kenë rezultate të deritanishme të suksesshme personale, të besojnë në kapacitetet e veta personale, të posedojnë shkathhtësi për punë ekipore dhe të jenë të përgatitur për përkushtim të plotë, angazhim të fuqishëm dhe sfida.

Të gjithë kandidatët e paraqitur kanë mundësi të barabarta të pranohen konform aftësive të tyre, kushteve të nevojshme, përvojës dhe kapacitetit personal. Seleksionimi i kandidatëve do të bëhet pas procedurës së kryer të intervistës.

Kandidatët e interesuar duhet të paraqesin të dhëna për përmbushjen e kushteve, biografi personale (CV) dhe fotografi.

Afati i paraqitjes: 10 ditë nga dita e shpalljes së konkursit.

Dokumentet të paraqiten deri te Kryetari i Komunës së Velesit, në këtë adresë:
Rr. "Panko Brashnar" nr. 1 dhe në adresën
e-mail: slavco.cadiev@veles.gov.mk

Nr. 04-2794/1
25.04.2013
Velesit

Kryetar i Komunës
së Velesit
Mr. Slavčo Čadiev



**PËR NEVOJAT E SUPERMARKETIT TONË
RAMSTORE NË OHËR, SHOQËRIA PËR TREGTI DHE
SHËRBIME RAMSTORE MAQEDONI SHPK - SHKUP ka
nevojë të punësojë:**

- Arkëtar
- Shitës të seksioneve të ndryshme në Hipermarket
- Pastrues

Tipi orarit të punës: I plotë
Paga bazë: 10.000 denarë

Krahas kushteve të përgjithshme ligjore për punësim, kandidatët duhet t'i plotësojnë edhe kushtet si vijojnë:

- të jenë të moshës nga 18 deri në 35 vjet
- të kenë të kryer minimum arsimin e mesëm
- të kenë aftësi për punë dhe komunikim me klientët
- të jenë vendbanim të përhershëm në Ohër

Dokumente të domosdoshme: lutje me biografi të shkurtër dhe fotografi më të re, mund t'i dërgoni me postë në adresën: **RAMSTORE MAQEDONI SHPK - Shkup** "Mito haxhivasilev Jasmin" nr. 7, 1000 Shkup ose në mail: hr@ramstore.com.mk
Më së voni deri më datë 14.05.2013

Kontakti do të realizohet vetëm me ata kandidatë të cilët do të përzgjidhen për intervistë

KONKURS**Për paraqitjen e interesimit për pozitën
Sekretar i Komunës së Butelit**

Komuna e Butelit ka nevojë ta plotësojë pozitën e Sekretarit të Komunës.
Nga kandidatët kërkohet t'i plotësojnë kushtet si vijojnë:

- Shkenca juridike me shkallë të kryer VII/1;
- Më së paku 3 vjet përvojë pune me titull udhëheqës në administratën shtetërore ose në administratën publike në vend pune udhëheqës dhe me provim të dhënë për nëpunës shtetëror;
- Aftësi udhëheqëse dhe organizuese;
- Aftësi për punë ekipore;
- Aftësi për zgjidhjen e konflikteve;
- Njohja e punës me kompjuter.

Kandidatët është e nevojshme të kenë rezultate të deritanishme të suksesshme personale, të besojnë në kapacitetet personale, të posedojnë shkathtësi për punë ekipore dhe të jenë të përgatitur për përkushtim të plotë, angazhim të përgjithshëm dhe sfida.

Të gjithë kandidatët e paraqitur kanë mundësi të barabarta të pranohen konform aftësive të tyre, kushteve të nevojshme, përvojës dhe kapacitetit personal. Seleksionimi i kandidatëve do të bëhet pas procedurës së kryer të intervistës.

Kandidatët e interesuar duhet të paraqesin të dhëna për përmbushjen e kushteve, biografi personale (CV) dhe fotografi.

Afati i paraqitjes: përfundimisht me datën 06.05.2013.

Dokumentet të paraqiten në adresën: Komuna e Butelit rr. "Butelska" nr. 4 dhe në këtë e-mail adresë:

opstinabutel@yahoo.com.

Komuna e Butelit
Kryetar i Komunës Petre Latinovski

Kryetari i Komunës së Radovishit shpall:

K O N K U R S

Për paraqitjen e interesimit për pozitën

Sekretar i Komunës së Radovishit

Komuna e Radovishit ka nevojë për plotësimin e pozitës Sekretar i Komunës.

Nga kandidatët kërkohet t'i plotësojnë kushtet e posaçme si vijojnë:

- PLP shkalla VII/1;

-më së paku 3 (tre) vjet përvojë pune në titullin udhëheqës në shërbimin shtetëror ose në administratën publike në vend udhëheqës dhe me provim të dhënë për nëpunës udhëheqës shtetëror;

Kandidatët është e nevojshme të kenë rezultate të deritanishme të suksesshme personale, të besojnë në kapacitetet e veta, të posedojnë shkathtësi për punë në ekip dhe të jenë të gatshëm për përkushtim të plotë, angazhim të fuqishëm dhe sfida.

Të gjithë kandidatët e paraqitur kanë mundësi të barabarta të pranohen konform aftësive të tyre, kushteve të nevojshme, përvojës dhe kapacitetit të tyre personal.

Kandidatët e interesuar duhet të paraqesin të dhëna për plotësimin e kushteve, biografinë personale (CV) dhe fotografi.

Afati i paraqitjes: 10 ditë nga dita e shpalljes së konkursit.

Dokumentet të dërgohen në adresën:

Komuna e Radovishit - Bul. "Aleksandar Makedonski" nr. 2

2420 Radovish

Ose e-mail: gradonacalnik@radovis.gov.mk

Kryetari i Komunës Radovish

Konkurs Nr. 620333

Beijing Auchan Transcom

Rajoni:	Shkup
Publikuar nga:	“Najdi Rabota”
Shpallës:	Beijing Auchan Transcom
Popullariteti i kompanisë:	- ? -
Fusha:	Menaxhment
Vendi i punës:	Menaxher
Numri i vendeve të punës:	3
Lloji i vendit të punës (i përhershëm i përkohshëm):	I përhershëm
Publikuar më:	18/4/2013
Afati i fundit për aplikim:	17/5/2013
Konkurs i evidentuar më datë:	17/4/2013
E-маил:	igor@bj-euros.com
URL:	Nuk ka informata
Kontakt telefoni:	
Kutia postare:	
Adresa për aplikimin:	
Shenja (referenca) e konkursit:	
Kontratë për muaj:	1
Fillimi i marrëdhënies së punës:	
Paga:	1600 \$
Kualifikimet e nevojshme:	

Konkursi i plotë:

Location: Beijing, China

Working time: 8 hours/day

Salary allowance (1600\$) + accommodation + food

1. Assist patrons at hotel, apartment or office building with personal services.
2. May take messages, arrange or give advice on transportation, business services or entertainment, or monitor guest requests for housekeeping and maintenance.
3. Answer any guest inquires regarding the city, events, and attractions. Provide exceptional customer service to all of our guests and will support other departments including Sales, Front Office, and Bellman/Van, as needed..
4. Have the ability to multi-task, be detail-oriented, and be able to problem solve in order to effectively deal with internal and external customers.

Kriteri: Person mashkull, 30+ vjet, me njohje solide të gjuhës angleze.

Çmimi i programit 2000 euro, me kontratë pune prej 1 viti. Për më tepër informata, kontaktoni: igor@bj-euros.com

PËR APLIKIM DËRGONI CV (ME FOTO – TËRË FIGURËN) NË GJUHËN ANGLEZE

Në bazë të nenit 126 paragrafi 1 alinea 7 dhe neni 128 nga Ligji për arsim fillor ("Gazeta zyrtare e RM.-së" nr.98/08, 99/09, 83/10, 36/11, 135/11,46/12,24/13) si dhe neni 77 nga Statuti i shkollës SHF "Bllazhe Koneski"- Aerodrom dhe vendimi për publikimin e shpalljes për zgjedhjen e drejtorit nr.28-1280/2 nga 08.02.2013 nga kryetari i komunës së Aerodromit nga 08-112/3 nga 10.04.2013 Këshilli shkollor solli vendim për publikim të:

SHPALLJE

Për zgjedhje të drejtorit në SHF "Bllazhe Koneski" komuna Aerodrom - Shkup

1. Kandidatët përveç kushtet e përgjithshme sipas Ligjit për marrëdhënie pune, Ligji për arsim fillor duhet t'i plotësojë kushtet sipas nenit 128 nga Ligji për arsim fillor:

- t'i plotësojë kushtet për arsimtar ose bashkëpunëtor profesional;
- të ketë arsimin e lartë
- të ketë së paku 5 vite përvojë pune në entin edukativo-arsimor të verifikuar nga Ministria për arsim dhe shkencë;
- të ketë provimin e dhënë për drejtor
- të jetë shtetas i RM.-së
- të jetë i shëndoshë psikofizikisht dhe i aftë për punë
- të mos jetë i akuzuar për vepra penale
- të ketë fituar rezultate të larta në procesin edukativo-arsimor
- ta njej gjuhën maqedonase në formën gojore dhe me shkrim.

2. Kandidatët duhet t'i bashkangjesin dokumentet në vijim:

- Fletëparaqitje dhe CV
- Diploma e arsimit të lartë të kryer
- Vërtetim për përvojë pune në punën edukativo-arsimor
- Programin e shkurtër të punës
- Vërtetim që nuk udhëheqet procedurë penale
- Certifikata e shtetesisë
- Vërtetim nga mjeku
- Vërtetim për provimin e dhënë për drejtor
- Vërtetim për provimin e dhënë për njohjen e gjuhës maqedonase
- Certificate për arritjet në procesin edukativo-arsimor

Shpallja do të zgjasë 5 (pesë) ditë nga dita e publikimit në shtypin ditor, kurse zgjedhja do të bëhet në afat prej 20 ditëve nga përfundimi i shpalljes. Fletëparaqitjet me dokumentet e duhura të dorëzohen në adresën në vijim Rr."Benjamin Mançukovski" nr.4, 1000 Shkup.

Intervistë do të zbatohet me kandidatët që i plotësojnë kushtet formale.

Vërejtje: Dokumentet duhet të jenë original ose kopje të vulosura në noter. Dokumentet e pakompletuara nuk do të shqyrtohen nga ana e komisionit.

Këshilli shkollor pranë SHF "Bllazhe Koneski"
Komuna Aerodrom-Shkup