

TEMATSKI IZVEŠTAJ

POŠTOVANJE KVOTE ZAPOŠLJAVANJA ČLANOVA ROMSKE,
AŠKALIJSKE I EGIPĆANSKE ZAJEDNICE U JAVNIM
INSTITUCIJAMA

Jul, 2019 godine

Dhurata Prokshi

TEMATSKI IZVEŠTAJ

POŠTOVANJE KVOTE ZAPOŠLJAVANJA ČLANOVA ROMSKE,
AŠKALIJSKE I EGIPĆANSKE ZAJEDNICE U JAVNIM
INSTITUCIJAMA

Jul, 2019 godine

The views expressed in this assessment do not necessarily reflect the views of the Regional Cooperation Council or of its participants, nor of the European Union and the Open Society Foundations."

Table of Content

1. UVOD.....	4
2. Cilj studije.....	4
3. Metodologija istraživanja.....	4
4. Kontekst uključenja zajednica u kosovskom društvu	4
5. Obezbeđivanje prava, pristupa i uključenja građana romske, aškalijske i egipćanske zajednice u tržištu rada	6
6. Stanje zaposlenosti građana romske, aškalijske i egipćanske zajednice u javnom sektoru i mišljenje sa terena	6
6.1 Mitrovica.....	9
6.2 Kosovo Polje	10
6.3 Uroševac.....	11
6.4 Đakovica.....	12
7. Perspektiva sa terena o primeni kvote zapošljavanja članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice.....	13
8. Zaključak i preporuke.....	17

1. UVOD

Tematski izveštaj “Poštovanje kvote zapošljavanja romske, aškalijske i egipćanske zajednice u javnim institucijama” razvijen je u sklopu projekta KOSINT 2020. Ovaj projekat sprovode četiri organizacije civilnog društva - Balkan Sunflowers Kosova, Syri i Vizionit, RADC, koji predvodi Kosovski centar za obrazovanje i posvećen je sveobuhvatanju članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice u oblasti obrazovanja, zaposlenosti i socijalne zaštite. Finansiran od strane Roma Initiatives Office (RIO), u sklopu Fondacije za otvoreno društvo (FOD), projekat namerava da poboljša pristup romskoj, aškalijskoj i egipćanskoj zajednici u obrazovanju, zapošljavanju i socijalnoj zaštiti, gde doprinosi u ispunjavanju zalaganje Vlade Kosova putem ohrabrivanja organizacija civilnog društva u nadgledanju sektorskih reformi, razvoju politika i planiranju budžeta kao i u zagovaranju.

Tematski izveštaj se sastoji od tri dela: 1) Zakonski okvir koji obezbeđuje uključenje zajednica u kosovskom društvu, 2) Kontekst uključenja zajednica u kosovskom društvu, 3) Perspektiva sa terena o uključenju zajednica u zapošljavanju – povodom ovog pitanja građani, aktivisti iz civilnog društva, zastupnici institucija i biznisa podelili su svoje mišljenje, kao i 4) Zaključak i preporuke.

2. Cilj studije

U sklopu izveštaja „Poštovanje kvote zapošljavanja za članove romske, aškalijske i egipćanske zajednice u javnim institucijama” obavljena je studija za procenu primene kvote zapošljavanja manjinske zajednice u državi sa ciljem da se proceni primena iste u zapošljavanju targetiranih zajednica: romske, aškalijske i romske zajednice na centralnom i lokalnom nivou. Izveštaj je kao uzorak odabrao četiri opštine: Mitrovicu, Kosovo Polje, Uroševac i Đakovicu.

Obavljeno istraživanje imalo je za cilj da predstavi mišljenje, glas zajednica povodom njihovog stanja u zapošljavanju. Takođe, nalazi i preporuke ovog izveštaja će služiti kao sredstvo za zagovaranje, poziv za senzibilizaciju institucionalnih i nevladinih aktera na lokalnom i centralnom nivou kako bi se angažovali u poboljšanju stanja zapošljavanja zajednica, kao neopozivo ljudsko pravo i zakonska i ustavna obaveza.

3. Metodologija istraživanja

Realizacija procesa razvijanja istraživanja i nacrt izveštaja obavljena je u maju-junu mesecu 2019. godine.

Cilj istraživanja je bio dobijanje valjanih informacija sa terena u vezi zapošljavanja zajednica, te su prema tome obavljeni semi-strukturalni intervjui. Intervjui su obavljeni sa članovima ovih zajednica, zastupnicima civilnog društva, službenicima Kancelarija za zajednice i povratak, Kosovskom poslovnom alijansom.

Izveštaj je rasprostranjen u četiri opštine – Đakovica, Mitrovica, Kosovo Polje i Uroševac, koje se razlikuju u kontekstu uključenja romske, aškalijske i egipćanske zajednice u kosovskom društvu.

4. Kontekst uključenja zajednica u kosovskom društvu

U cilju harmonizacije legislacije i državnih politika sa Evropskim politikama za ljudska prava i uključenje marginalizovanih etničkih grupa, Kosovo je takođe kreiralo mehanizme i sastavilo dokumente sa ciljem približavanja ovog programa. Zastupnici državnih institucija su nasledili razvoj ovog pristupa od strane Privremen uprave Ujedinjenih Nacija, koja je stvorila temelje poštovanja raznolikosti kultura i vrednosti na Kosovu. Ovom prilikom su stvorene institucije koje će se baviti sa određenim temama, kao što je slučaj romske, aškalijske i egipćanske zajednice. Potreba za

tretiranjem ovih zajednica sa posebnom posvećenošću, u pravnom aspektu, proizlazi iz njihovog nepovoljnog stanja u kosovskom društvu, dok je broj članova ovih zajednica takođe velik. Na osnovu poslednjeg cenzusa na Kosovu rezultira da Kosovo ima 1,739,825 stanovnika, od kojih je 15,436 aškalijskih, 11,524 egipćana i 8,824 roma. Podaci iz poslednjeg cenzusa na Kosovu iz 2011.

godine nisu potpuni usled neobuhvatanja popisa opština u kojima Srbi sačinjavaju većinsku populaciju.

Dole predstavljena tabela ukazuje rasprostranjenost romske, aškalijske i egipćanske zajednice prema opštinama:

Opština	Romi	Aškalijske	Egipćani	Ukupno
Dečane	33	42	393	468
Đakovica	738	613	5,117	6,468
Glogovac	0	0	2	2
Gnjilane	361	15	1	377
Dragaš	3	4	3	10
Istok	39	111	1,544	1,694
Kačanik	5	1	0	6
Klina	78	85	934	1,097
Kosovo Polje	436	3,230	282	3,948
Kamenica	240	0	0	240
Mitrovica	528	647	6	1,181
Lipljan	342	1,812	4	2,158
Novo Brdo	63	3	0	66
Obilić	661	578	27	1,266
Orahovac	84	404	299	787
Peć	993	143	2,700	3,836
Podujevo	74	680	2	756
Priština	56	557	8	621
Prizren	2,899	1,350	168	4,417
Srbica	0	10	1	11
Štimlje	23	750	0	773
Štrpce	24	1	0	25
Suva Reka	41	493	5	539
Uroševac	204	3,629	24	3,857
Vitina	12	14	0	26
Vučitrn	68	143	1	212
Mališevo	26	5	0	31
Mamuša	39	12	0	51
Gračanica	745	104	3	852
Klokot	9	0	0	9
Ukupno	8,824	15,436	11,524	35,784

Tabela 1. Članovi aškalijske, egipćanske i romske zajednice prema opštinama na Kosovu¹

¹Tabela.1 ASKDATA <http://askdata.rks-gov.net/PXWeb/pxweb/sq/askdata/?rxid=0b4e087e-8b00-47ba-b7cf-1ea158040712/>

5. Obezbeđivanje prava, pristupa i uključenja građana romske, aškalijske i egipćanske zajednice u tržištu rada

Jednako tretiranje i poštovanje prava svih građana Kosova bez etnički razlika je zasnovano na Ustavu Kosova, koji je u svojstvu najvećeg zakonskog akta države regulisao pravo građana u smislu sa međunarodnim konvencijama za ljudska prava². U smislu sa takvim zakonskim osnovom nacrtani su zakoni koji garantuju prava svih građana. Legislacija i strategije koje na specifičan način tretiraju uključenje romske, aškalijske i egipćanske zajednice su sledeće:

Zakon protivu diskriminacije

Zakon o državnim službenicima

Strategija za uključenje romske, aškalijske i egipćanske zajednice 2017/2021 i 2009/2015

Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2017/2021, 2011/2016

Posvećenost državnih institucija u promovisanju ljudskih prava i u borbi protivu diskriminacije manjinskih zajednica predstavljena je i kreiranjem mehanizama sa poljem delovanja na lokalnom i centralnom nivou. Mehanizmi sa kojima se tvrdi adresiranje poštovanja prava zajednica su sledeći:

1. **Kancelarija za dobru vladavinu (KDV)**
2. **Konsultativni savet za zajednice**
3. **Komisija za prava i interese zajednica i povratak**

4. **Kancelarija za pitanja zajednica (ZPJ)**
5. **Kancelarija komisionara za jezike**
6. **Opštine**
7. **Opštinske kancelarije za zajednice i povratak (OKZPJ)**
8. **Opštinski komitet za zajednice**

6. Stanje zaposlenosti građana romske, aškalijske i egipćanske zajednice u javnom sektoru i mišljenje sa terena

Ministarstvo uprave, kao najviši organ uprave u državi, u svojim redovnim izveštajima o stanju zaposlenosti na centralnom i lokalnom nivou, pruža redovne podatke gde se može naći stanje članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice.

U cilju procene primene kvote za zapošljavanje zajednica od 10% u javnom sektoru "U institucijama na centralnom nivou će biti rezervisano minimalno 10% radnih mesta za osobe koje ispunjavaju navedene kriterijume za stupanje u radni odnos, a koje pripadaju zajednicama koje nisu većinske na Kosovu. Na opštinskom nivou će za kvalifikovane članove zajednica koje nisu većinske u opštini biti rezervisan broj radnih mesta u skladu sa procentualnom zastupljenošću zajednica date opštine."³ predviđene Zakonom 03/L-149 o Civilnoj službi u Republici Kosovo. Dole će se predstaviti stanje romske, aškalijske i egipćanske zajednice za vremenski period 2017/2018 na centralnom nivou i 2016/2017 i 2018 na lokalnom nivou za opštine Mitrovica, Uroševac, Kosovo Polje i Đakovica.

² Ustav Republike Kosova, II Poglavlje

³ Zakon. 03/L-149 o Civilnoj službi Republike Kosovo
<https://gzk.rks.gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2679>

Tokom 2018. godine, od 56 institucija centralnog nivoa koje broje **30,635** zaposlenih u javnom sektoru, od ukupnog broja rezultira da je jedino 113 članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice i to jedino u 10 od ovih institucija.

Br.	Institucija	Ukupan broj zaposlenih	Aškalijske	Egipćani	Romi
1.	Ministarstvosredine i prostornog planiranja	525		1	
2.	Ministarstvo zdravstva	7723	3	12	19
3.	Ministarstvo rada i socijalne zaštite	771			1
4.	Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije	1496		1	3
5.	Ministarstvo financija	1064			1
6.	Ministarstvo pravde	1862	1		9
7.	Ministarstvo unutrašnjih polova	1894		1	3
8.	Policija Kosova	8680	19	8	16
9.	Carina Kosova	583	2	3	3
10.	Sudski savet Kosova	1097	1	2	2

Tabela 2. Stanje zaposlenosti zajednica na centralnom nivou u 2018. Godin⁴

Dok ako uzmemo u obzir stanje zaposlenosti zajednica u 2017. godini, primećujemo simboličnu razliku lakog pozitivnog trenda u 2018.godini u smislu povećanja broja zaposlenih iz redova zajednica. Suprotno kreiranom prostoru koji je stvoren političkim strankama iz

redova zajednica koje su deo aktualne vlade, gde su dobili 6 pozicija zamenika ministra, takav politički korak nije praćen u otvaranju perspektive zapošljavanja u javnom sektoru što se može zaključiti na osnovu broja zaposlenih u institucijama i agencijama na centralnom nivou.

⁴Tabela 2. Izveštaj Stanje zaposlenosti zajednica na centralnom nivou za 2018. godinu, Ministarstva javne uprave <https://map.rks.gov.net/page.aspx?id=1,49>

Br	Institucija	Opšti broj zaposlenih	Aškalijske	Egipćani	Romi
1.	Ministarstvo zdravlja	7695	3	11	15
2.	Ministarstvo rada i socijalne zaštite	775		1	
3.	Ministarstvo administracije lokalne samouprave	260		1	
4.	Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije	1032			3
5.	Ministarstvo financija	1031			1
6.	Ministarstvo pravde	1850	1		9
7.	Ministarstvo unutrašnjih poslova	1894		1	3
8.	Policija Kosova	8743	19	8	16
9.	Ombusman	48	1		
10.	Sudski savet Kosova	1574	2		7
11.	Besplatna pravna pomoć	26		1	
12.	Kosovska agencija za imovinu	198			1

Tabela 3. Stanje zaposlenosti zajednica na centralnom nivou za 2017. godinu⁵

Što se tiče targetiranih opština za procenu primene kvote za uključenje romske, aškalijske i egipćanske zajednice za vremenski period 2016/2017/2018, primećujemo da zaposlenost zajednica nije

imalo nikakvih promena, koje se mogu proceniti kao negativan trend. Iz odabranih opština – Đakovica, Uroševac, Kosovo Polje i Mitrovica, poslednja rezultira da ima najteže stanje sa nijednim zaposlenim

⁵ Tabela 3. Stanje zaposlenosti zajednica na centralnom nivou za 2017. godinu <https://map.rks.gov.net/page.aspx?id=1,49>

članom zajednice u javnim uslugama. Tabelarni prikaz reflektuje stanje zaposlenosti u opštinskoj upravi,

obrazovanju izdravstvu kao tri sektora sa najvećim brojem radnika u javnim uslugama na lokalnom nivou

6.1 Mitrovica

Na osnovu poslednjeg cenzusa, u Opštini Mitrovica živi 71,909 stanovnika, od kojih je 528 (0.73%) roma, 647 (0.90%) aškalijska i 6 (0.01%) egipćana. Ove zajednice uglavnom žive u urbanim gradskim zonama. Aškalijska zajednica je koncentrisana u naselju "2 Korriku", dok romi žive u naselju "AdemVoca"⁶. Kao što se može primetiti iz službenih podataka o zaposlenosti ove dve zajednice u javnom sektoru, njihova uključenost u institucijama u Mitrovici je jednaka nuli. Zabrinjavajuća činjenica u ovom aspektu je ta što ove zajednice nakon 2016. godine, zapravo prilikom dobijanja potvrde o radu za članove romske zajednice u Kancelariji za zajednice i povratak, izdavanje potvrde o radu obavljeno je od strane člana drugih manjinskih zajednica šta je oštetilo uključivanje ovih zajednica u lokalnim institucijama.

Faktori ovakvog stanja ove dve zajednice u opštini Mitrovica su sledeći: Loša organizacija zajednice, nedostatak zastupanja i njihovog političkog uključivanja u lokalnim strukturama samouprave, dosadašnji nedostatak političke volje da stvori prostor za zapošljavanje članova ovih zajednica, nedostatak međunarodnog pritiska za uključivanje ovih zajednica u zapošljavanje. Dok kada se postavi pitanje o zapošljavanju ovih zajednica u institucijama, od strane državnih institucija dobija se generalni odgovor da članovi ovih zajednica nisu obrazovani ili nemaju adekvatnu kvalifikaciju, stanje koje se poslednjih godina promenilo, zahvaljujući stipendijama koje pružaju organizacije i fondacije koje su fokusirane na zajednice.

Godina	Administracija			Obrazovanje			Zdravstvo	
	Ukupno	A	R	Ukupno	Zajednice	Ukupno	Zajednice	
2018	298	0	0	1225	0	271	0	
2017	349	0	0	1216	0	256	0	
2016	366	1	1	1216	0	280	0	

Tabela. 4. Stanje zaposlenosti članova zajednica u opštini Mitrovica

⁶Cenzus Kosova 2011

6.2 Kosovo Polje

Na osnovu poslednjeg Cenzusa na Kosovu, u opštini Kosovo Polje živi 34,827 stanovnika, od kojih je 436 (1.25%) roma, 3,230 (9.27%) aškalijska, i 282 (0.81%) egipćana.⁸ Aškalijska zajednica predstavlja većinu zajednicu, što se tiče ove tri zajednice. Nivo nezaposlenosti zajednica u ovoj opštini je veoma veliki. Uzroci koji doprinose na visoki nivo nezaposlenosti romske, aškalijske i egipćanske zajednice su univerzitetske kvalifikacije, koje se pojavljuju kao ključni kriterijum za zapošljavanje u javnom sektoru.

Još jedan razlog koji doprinosi u niskom broju zaposlenosti ovih zajednica u javnom sektoru je nepoštovanje kvote na proporcionalan način u odnosu na broj zaposlenih koji pripadaju ostalim manjinskim zajednicama u ovoj opštini. Nacrt i usvajanje Lokalnog plana delovanja za uključivanje zajednica 2018-2021, nije uticao na promovisanje zaposlenosti zajednica u ovoj opštini.

Godina	Administracija				Obrazovanje				Zdravstvo			
	Ukupno	A	E	R	Ukupno	A	E	R	Ukupno	A	E	R
2018	116	1	1	0	468	0	0	2	105	0	1	0
2017	115	0	1	1	468	0	0	2	105	0	1	0
2016	145	3	0	2	447	0	0	2	104	1	0	0

Table 5. State of employment of communities in the municipality of Fushë Kosovë⁷

⁷Table 5. State of employment of communities in the municipality of Fushë Kosovë <https://map.rks.gov.net/page.aspx?id=1,49>

⁸Cenzus Kosova 2011

6.3 Uroševac

Na osnovu poslednjeg cenzusa, u Opštini Uroševac živi 108,610 stanovnika, od kojih je 204 (0.19%)roma, 3,629 (3.34%)aškalijska, i 24 (0.02%)egipćana.Aškalijska zajednica predstavlja većinu, što se tiče ove tri zajednice.⁹ Članovi romske, aškalijske i egipćanske zajednice u ovoj opštini uglavnom žive u urbanim zonama i u tri sela (Dubrava, Zaskok, Košare).

Opština Uroševac ima veliki broj službenika u Kancelariji za zajednice i povratak, ali uprkos činjenici da je ova opština usvojila nacrtan Strateški plan za uključenje romske, aškalijske i egipćanske zajednice u polju zaposlenosti i socijalne zaštite veoma je teško reći da se ista posvetila primeni ove politike.

Jedina prednost ove opštine koja se može proceniti u odnosu na ostale opštine je zaposlenost članova ovih zajednica na osnovu ugovora o delu, praksa koja se retko pojavljuje kao u ostalim opštinama u kojima živi veliki broj zajednica.

Godina	Administracija				Obrazovanje				Zdravstvo			
	Ukupno	A	E	R	Ukupno	A	E	R	Ukupno	A	E	R
2018	300	6	1	0	1747	5	1		308	0		2
2017	301	6	0	1	1730	5	1		308	0	1	1
2016	249	9	0	3	1817	5	0	1	308	0	0	2

Tabela 6. Stanje zaposlenosti članova zajednica u Opštini Uroševac¹⁰

⁹Cenzus Kosova 2011

¹⁰ Tabela 6. Stanje zaposlenosti članova zajednica u Opštini Uroševac <https://map.rks.gov.net/page.aspx?id=1,49>

6.4 Đakovica

Na osnovu poslednjeg cenzusa, u Opštini Đakovica živi 94,556 stanovnika, od kojih je 738 (0.78%) roma, 613 (0.65%) aškalija, i 5,117 (5.41%) egipćana. Egipćanska zajednica predstavlja većinu, što se tiče ove tri zajednice¹². To šta ovu opštinu posebnom, naima poziciju zajednica u ovoj opštini, je veliko uključenje i dobra organizacija civilnog društva, medija i Kancelarije za zajednice i povratak koji radi na konsistentan, profesionalan i otvoren način sa svim institucionalnim akterima – lokalnim i centralnim, šta deluje na dobrobit zajednica u ovoj opštini. Međutim, i ova opština se suočava sa izazovima u integraciji stanovnika predgrađa, gde uzastopno ima povratka

emigranata iz Evrope i Crne Gore, čije su potrebe za integraciju različitih priroda počevši od dokumentacije, smeštaja, nepoznavanje jezika, nedostatak obrazovanja itd.

Opština Đakovica je nacrta i usvojila politike koje su fokusirane na uključenje romske, aškalijske i egipćanske zajednice u kosovskom društvu. Primena ovih politika se postiže zahvaljujući budžetu Kancelarije za zajednice i povratak, saradnji sa ostalim sektorima opštine i donatorskim organizacijama.

Godina	Administracija				Obrazovanje				Zdravstvo			
	Ukupno	A	E	R	Ukupno	A	E	R	Ukupno	A	E	R
2018	213		5	0	1051	8	11	7	347	0	0	0
2017	213	0	5	0	1501	8	11	7	347	0	0	0
2016	223	0	5	0	1216	0	0	0	280	0	0	0

Tabela. 7. Stanje zaposlenosti članova zajednica u opštini Đakovica¹¹

¹¹ Tabela 7. Stanje zaposlenosti članova zajednica u opštini Đakovica <https://map.rks.gov.net/page.aspx?id=1,49>

¹² Cenzus Kosova 2011

7. Perspektiva sa terena o primeni kvote zapošljavanja članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice

U cilju kreiranja potpune slike primene kvote zapošljavanja i stanja zaposlenosti zajednica u odabranim opštinama, obrađeni su intervjui sa zastupnicima institucija, organizacijama civilnog društva koje se bave pitanjima zajednica, aktivistima i građanima koji su podelili svoje mišljenje na osnovu postavljenih pitanja.

- 1) Koliko je važna kvota zapošljavanja zajednica, sa posebnim naglaskom na romsku, aškalijsku i egipćansku zajednicu?

Sva intervjuisana lica su veoma visoko procenili kvotu zapošljavanja zajednica u civilnoj službi, gde je pružena visoka vrednost na mogućnost postavljanje ravnoteže u zapošljavanju zajednica u odnosu na ostale građane. **"Kvota je veoma važna za zajednice jer se veoma teško zapošljavaju"** izjavila je jedno intervjuisanice, dok su intervjuisani otkrili i zloupotrebu kvote ostalih zajednica kao elemenat koji doprinosi nevažnošću ove kvote **"Želim da ove zajednice iskoriste kvotu i da istu ne koriste ostale zajednice, kao što se dešavalo i kao što se još uvek dešava"**. I u ovom istraživanju, pojavljuje se druga problematika kada je postavljeno pitanje važnosti postojanja kvote, gde je izričito izražena ne proporcijalna upotreba u odnosu na ostale zajednicama, kako izjavljuje jedan od naših intervjuisanih lica u istraživanju, **"Kvota je veoma važna**

ali je veoma opterećena srpskom zajednicom. Političke stranke trebaju me zagovarati da se primeni kvota za zapošljavanje romske, aškalijske i egipćanske zajednice". Takav stav predstavlja političku snagu koju određene manjinske zajednice na Kosovu imaju, šta takođe deluje na prioritet njihovih zahteva i potreba u odnosu na ostale zajednice u državi.

- 2) Koliko se primenjuje kvota za zapošljavanje zajednica u javnim institucijama u vašoj opštini?

Intervjuisani su se izrazili nezadovoljni sa dosadašnjom primenom kvote, gde su potencirali da se uopšte ne primenjuje ili se jedino primenjuje na simboličan način. **"Na lokalnom nivou nedostaje politička volja za zapošljavanje ovih zajednica. Konkursi su montirani"**, izjavljuje jedan od ispitanika. To šta lokalne institucije često pružaju kao informacije kada izveštavaju o broju zaposlenih je mešanje političkih pozicija sa pozicijama civilne službe.

Ako izbliza gledamo na rasprostranjenost zaposlenosti članova zajednica na opštinskom nivou, u slučajevima kada postoji zaposlenost, videćemo zaposlene u Kancelariji za zajednice i povrataka, ali ne i u ostalim jedinicama unutar opštine ili izvan iste, u obrazovanju, zdravstvu ili u nekom drugom javnom sektoru.

- 3) Gde stoji uspeh i izazov u primeni kvote?

Uspeh i izazov primene kvote zaposlenosti članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice, ima različite perspektive, zavisno od toga ako o primeni iste čujemo od službenika institucija ili civilnog društva. Postojanje takve zakonske mere za mogućnost promovisanja prava u zapošljavanju manjinskih zajednica u državi vidi se kao ključ podizanja dobrobiti zajednica. Izazove u primeni iste, intervjuisani su povezali sa obrazovanjem,

gde imamo stavove da je ovaj problem prevaziđen na osnovu potvrđenih činjenica da ima **"Više od 300 diplomiranih iz romske, aškalijske i egipćanske zajednice. Balans se ne odnosi niti se ne opravdava sa nedostatkom obrazovanja "**, i iskustva iz prijavljivanja na objavljenim konkursima **"Često kada su osobe iz ovih zajednica aplicirale za radno mesto u javnom sektoru, iako je kadar bio dovoljno dobar i profesionalan za traženu profesiju, ipak nije bilo rezultata te nas ponovo lokalne institucije osuđuju za nedostatak kadra "**, mišljenje da je obrazovanje izazov u primeni kvote, ali problem predstavlja samo opšte stanje nezaposlenosti u državi te jedan od intervjuisanih lica izjavljuje da **"Pitanje zaposlenosti je sveobuhvatan problem. Ekonomsko stanje je loše, neadekvatna kvalifikacija i nedostatak profesionalizma deluje na zaposlenost zajednica "**.

Intervjuisani u ovom izveštaju su identifikovali politički faktor kao izazov koji ometa primenu kvote, bilo to kao posledica nesuglasnice političkih stranaka unutar ove tri zajednice. **"Kvota zapošljavanja mladih u opštini Uroševac se veoma malo sprovodi jer političke stranke igraju svoju ulogu"**, među ostalim strankama unutar iste zajednice. **"Izazov u zapošljavanju je mobilizacija zakona i politika, kao i takmičenje između dve političke stranke zajednica "**ili nedostatak političkog zastupanja u lokalnim institucijama gde se oglašava da **"Politički subjekti zajednica u Mitrovici su aktivni, nedostatak političkog zastupanja je veliki nedostatak "**. Dok za ostale izazov primene kvote za zajednice predstavlja nedostatak uključenja međunarodnog faktora u ovom procesu **"Nedostatak međunarodnog pritiska za primenu politika koje ciljaju uključenje**

zajednica se reflektuje " kao i nedostatak inicijativa od strane određenih mehanizama i političara da se zahteva primena kvote zapošljavana, gde je naglašeno da **"Nije bilo inicijativa u kojima se ovo pitanje potenciralo u poslednje 3-4. godineniti se iniciralo kao pitanje od strane poslanika, Konsultativnog odbora za zajednice, zamenika ministra"**.

- 4) U kojem javnom sektoru je zaposlen najveći broj članova zajednica?

Uključenje stranaka zajednica u trenutnoj koaliciji vlade nije proizvelo rezultate u promeni stanja zaposlenosti zajednica na lokalnom nivou. Sa izuzetkom nekoliko ugovora o delu članova ovih zajednica u opštini Uroševac.

Veliki broj zaposlenih iz redova romske, aškalijske i egipćanske zajednice, kako potvrđuju intervjuisana lica iz različitih opština, zaposleno je u uslugama, naime u kompanijama za održavanje u gradovima u kojima je obrađeno istraživanje: **"Zajednice su uglavnom zaposlene u uslugama. Najveći broj je u P.P. Qabrati". "Iz redova zajednica u opštini Uroševac u javnom sektoru, najviše zaposlenih članove sve tri zajednice je u sektoru čišćenja "**. **"Članovi ovih zajednica su uglavnom zaposleni u sektoru održavanja i higijene objekata i javnih mesta, dok je mali broj istih zaposlen u kancelarijama u administrativnim strukturama Opštine "**.

- 5) Kakva se mera treba sprovesti od strane države kako bi se poboljšala zaposlenost članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice?

Prema intervjuisanim građana, mere koje se trebaju preduzeti od strane države za zapošljavanje zajednica rečeno je da ih

ima puno te kao takve i kao multi-dimenzionalne veoma važne, počevši sa zahtevom da **"Država se treba izgraditi na demokratskim osnovima gde se zajednice jednako tretiraju bez diskriminisanja, inače kao država onda ćemo stvoriti zajednice koje neće biti u mogućnosti da pruže svoj doprinos u državi i u budućnosti to će biti problem"**, prema tome **"Institucije trebaju da pažljivo poštuju zakonske obaveze na osnovu usvojenih zakona, da stvore jednake uslove za zapošljavanje svakog građanina Kosova, uključujući i zajednice"**.

Počevši od uključenja zajednica, i promene diskriminatornog mišljenja i to od školskih klupa, kojom prilikom je rečeno: **"Država treba da stvori bolje uslove prvo u pitanju obrazovanja gde prosvetni radnici ne diskriminišu malu decu i da se ne dozvoli da se stvori indiferentni duh"**, kako bi na osnovu obrazovanja i formiranja mladih generacija sa pravom profesionalnog obrazovanja i da pripreme kvote ne predstavlja izazov u budućnosti kao danas, gde se zahteva sledeće **"Da se otvore škole za odrasle, da se uključe u učenju zanata, da im se pruži mogućnost apliciranja na projektima, da se zaposle u marketima drugim profilima"**.

Kako bi se razumelo realno stanje zaposlenih u javnom sektoru jedna od intervjuisanih lica zahteva **"Da se početno obavi istraživanje u institucijama i da se sazna tačan broj zaposlenih iz redova zajednica te da se nakon toga preduzmu konkretni koraci i a se ispune ove kvote i da se zaposle članovi zajednica, suprotno da se u potpunosti ukloni pošto se ne poštuje"**. Takvo istraživanje bi tačno odredilo šta bi trebala biti agenda civilnog društva i institucionalnih mehanizama u adresiranju pitanja primene kvote i

sprečavanja zloupotrebe iste od strane zajednica koje ne pripadaju ovim etničkim grupama, kao što izražava brigu ovog fenomena jedno intervjuisano lice: **"Da se država posveti primeni ove zakonske mere i da deluje na nadgledanje zaposlenosti i da se ista ne povredi od strane građana koji ne pripadaju ovim zajednicama, pošto postoje slučajevi kada se zaposle u ime zajednice iako nisu deo iste"**.

Pojavljuje se nedostatak istraživanja o potrebama tržišta rada i profesija/obrazovanja, koje su najtraženije i obezbeđuju uključene svih građana u tržištu rada, uključujući građane romske, aškalijske i egipćanske zajednica. Nedostatak strateškog plana zapošljavanja i identifikacija potreba tržišta rada u narednih pet ili deset godina, rađa želju zajednica za migraciju u inostranstvu i deluje na mlade svih zajednica uključujući romsku, aškalijsku i egipćansku zajednicu, da ne nastave sa obrazovanjem. Pristup koji obezhrabljuje decu zajednica koji nemaju status povratnika je zapravo fokus programa ponovne integracije istih u društvu, šta čini skeptičnom njihovu odluku da ne migriraju u inostranstvu, bili to usled nedostatka mogućnosti ili slobodne volje.

- 6) Koliko nalaze prostora u zapošljavanju u privatnom sektoru?

Uključenost članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice u tržištu rada u privatnom sektoru, putem Aktivnih mera tržišta rada¹³ je jedna od najčešćih formi uključivanja u radu, proces koji predvode Regionalne kancelarije za zapošljavanje uz saradnju sa organizacijama i međunarodnim agencijama za razvoj. Ovaj proces ima svoj faktor uticaja u svakoj opštini u kojima je obavljeno istraživanje, dok je u opštini Đakovica postignuto je

¹³Rr. (MRSZ) Br.01/2018 za Aktivne mere tržišta rada <https://gzk.rks->

kreiranje dobre saradnje Kancelarije za zapošljavanje sa Kancelarijom za zajednice i povratak, gde su zaključili 14 redovnih zapošljavanja u romskoj, aškalijskoj i egipćanskoj zajednici, dok troje putem Aktivnih mera tržišta rada. Takva saradnja je delovala da se u ovom gradu stvore poslovne alijanse koje predvode članovi zajednica, te kao takve predstavljaju ekonomsku snagu i potencijal za primanje radnika, stažista koji su dobitnici šeme Aktivnih mera tržišta rada.

Za razliku od poslovne alijanse Đakovici, koja je otvorena i prihvata radnike ovih zajednica, takvu mogućnost nemaju oni koji potražuju posao u opštinama kao što je Mitrovica, Kosovo Polje i Uroševac, šta potvrđuju zastupnici civilnog društva, aktivisti i zastupnici institucija, koji u svom odgovoru na ovo pitanje izjavljuju sledeće: **"Zajednice su više zaposlene u privatnom sektoru, međutim radni uslovi nisu onakvi kakvi bi trebali biti kao za ostale zajednice"; "Što se tiče privatnog sektora naj izraženiji je od strane mladih koji rade težak fizički posao. Kao što sam gore naglasila, članovi ove zajednice nisu zaposleni u privatnim biznisima/firmama. Posao obavljaju jedino kod određenih pojedinaca za obradu kućnih usluga"; "Zaposlenost članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice nije isto kao za ostale zajednice. Ove zajednice se suočavaju sa velikim izazovima".** Takvi stavovi potvrđuju da su uslovi zapošljavanja članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice u privatnom sektoru karaktera neposredne diskriminacije koji deluje na marginalizovanje ovih zajednica u društvu. Takvi elementi su odraz stagnacije razvoja demokratije u državi.

- 7) Kako procenjujete socijalnu šemu u (ne) zapošljavanju građana koji pripadaju ovim zajednicama?

Socijalna šema je faktor uzroka-posledica u našem društvu u formi i kriterijima primene iste. Kao takva, kritikovana je da je podstakla porodice iz redova zajednice da povećaju broj rođenja dece kako bi ispunili kriterijum za dobijanje pomoći. Nesigurnost na poslu, u slučaju zaposlenosti, mala plata i male mogućnosti za nalaženje posla u privatnom sektoru, takođe su nabrojani kao faktori porodice koje dolaze iz ovih zajednica čine najveći broj dobitnika socijalne šeme. Ovo iskustvo dele svi akteri i građani u državi, koji su izjavili:

- 1) **"Socijalna šema deluje na određene mere za zapošljavanje, ali ovde se ne radi o radnom mestu sa malom platom".**
- 2) **"Dok što se tiče socijalne šeme, smatram da čini porodice zavisnim iz dana u dan usled toga što se nije puno radilo da isti budu vraćeni iz socijalne šeme na posao. Većina zajednica koje primaju socijalnu pomoć ne radi usled straha da im se ne prekine socijalna šema, ali nemaju siguran dugoročan posao, jer posao koji oni obavljaju je više sezonski"**
- 3) **"U slučaju određivanja zaposlenosti ukida se socijalna pomoć te se ne mogu baviti drugim aktivnostima koji im donose dodatne prihode kao što je sakupljanje materijala, i stare ili korišćene robe."**

Kako bi se situacija promenila, predlaže se da država preduzme konkretne korake u poboljšanju prava i uslova rada za radnike u privatnom sektoru. Na ovaj način se mogu razviti zajednice i ekonomija države, dakle da se pruži dvostruki doprinos.

8. Zaključak i preporuke

Kvota za zapošljavanje zajednica kao mera za osiguravanje jednakog uključenja svih zajednica koje žive na Kosovu, a koja je prihvaćena Ustavom države, ima veoma malu primenu. Faktori za ovakvo stanje su različiti počevši od: 1) nedostatka ekonomskog razvoja i opšteg stanja nezaposlenosti u državi, 2) preopterećenje u državnoj administraciji, 3) Privatizacija društvene svojine, 4) Politizacijezapošljavanja, 5) nedostatak profilizacije kadra, sa posebnim naglaskom na godište starosti poviše 30.godina, 6) otklanjanje fokusa sa obaveze ispunjenje zahteva, potrebe koji proizlaze od strane građana te se prema tome preporučuje sledeće:

- 1) Da se preuzmu razne inicijative za promenu kriterijuma socijalne šeme.
 - a) Da se produži godište deteta, jedan od kriterijuma za dobijanje socijalne šeme.
 - b) Da se poveća iznos socijalne šeme, kombinovane sa poslom u javnu korist sa ograničenim radnim vremenom angažovanja. Takva praksa će delovati na stvaranje iskustva za rad za zastupnike teće se povećati potencijal da se zaposle korisnici ove šeme.
- 2) Da se kreiraju bolji uslovi za zapošljavanje putem pružanja većeg broja raznih grantova, treninga na poslu i subvencije plata.
- 3) Povećanje zahteva kvaliteta bolje primene Aktivnih mera tržišta rada.
 - a) Usloviti poslodavce da zadrže radnike iz redova zajednica na isti vremenski period za koji je subvencionirana plata.
 - b) Otklanjanje poreza biznisima koji prihvate da zaposle radnike koji pripadaju romskoj, aškalijskoj i egipćanskoj zajednici.
- 4) Novčana kazna za dobitnike Aktivnih mera tržišta rada , poslodavce i radnike u slučaju evidentiranja dogovora za primanje sredstava iz Mera i ne prisustva u odabranim biznisima.
- 5) Iniciranje zahteva od strane Konsultativnog odbora za zajednice za donošenje dopunske odredbe od strane Premijera ili Ministarstva Uprave i lokalne samouprave za primenu kvote od 10% , naime balansiranje zastupanja zajednica u budućim konkursima.

- 6) Da se izmeni zakon za političko zastupanje na lokalnom nivou, da ne ostane 10 % zajednica u odnosu na većinsku zajednicu, već da se dobije pravo političkog zastupanja zajednice koji na se osnovu broja rangira kao druga zajednica u opštini.
- 7) Da se nađe način za zapošljavanje članova zajednica u opštinskim direktoratima, u tim poljima koji su targetirani u Strategiji (rad i socijalna zaštita, obrazovanje, zdravstvo i infrastruktura). Zapošljavanje članova zajednica u ovim sektorima bi značilo vraćanje poverenja u institucije i korak ka obezbeđivanju jednakog pristupa u javnu dobrobit.
- 8) Da se urgentno zagorvarazapošljavanje članova romske, aškalijske i egipćanske zajednice u uslugama bezbednosti u državi, npr. Policiji Kosova.

Nisko učešće zajednica u Policiji Kosova predstavlja pokazatelj koji govori da institucije i njihovi predvodnici nisu razmišljali o uključenju ove tri zajednice kao značajno kompetentne što doprinosi u održavanju bezbednosti i reda u državi.

- 9) Pružanje mogućnosti prakse u lokalnim i centralnim institucijama: u Opštini, školama, bolnicama i medicinskim centrima.
- 10) Zagovaranje inicirano od strane civilnog društva u uključenju zapošljavanja u Regionalnoj kancelariji za zapošljavanje kao što je predviđeno u Strategiji za uključenje zajednica u kosovskom društvu 2017/2021.
Kako bi se obezbedila nepristrasnost u ovom procesu, treba se postignuti ugovor sa mrežom organizacija projekta KOSINT2020, uz saradnju sa Kancelarijom za dobru vladavinu i Agencijom za zapošljavanje Republike Kosova.
- 11) Da se podigne svest i angažovanje zajednica za promenu njihovog stanja u oblasti ekonomskog razvoja, obrazovanja, politike.
- 12) Razvoj politika koje su u primeni a koje targetiraju razvoj zajednica u stabilnim ekonomskim premisama.
- 13) Da se podrže organizacije koje su zasnovane na zajednice u podizanju njihovog kapaciteta u zapošljavanju (posebno u opštinama u kojima nedostaje zastupanje istih u civilnom društvu i u politici).

- 14) Da se podrži povećanje kadra, mladih koji dolaze iz ovih zajednica za sticanje iskustva i profesionalnosti angažovanjem u menadžerialnim poslovima, sadržanim i vidljivim (sa vizibilitetom) za razne zainteresovane grupe.
- 15) Promovisanje i stimulacija uspešnih slučajeva zapošljavanja članova zajednica. Takva radnja će delovati na imidž i razbijanje predrasuda koje biznisi i ostale zajednice mogu imati prema romskoj, aškalijskoj i egipćanskoj zajednici.
- 16) Promovisanje poslovnih alijansiu raznim projektima koji targetiraju ekonomsko ojačanje roma, aškalijski i egipćana.
- 17) Pобољшanje uslova rada u privatnom sektoru, pružanje zdravstvenog osiguranja, kontrolu regulisanja ugovora i posedovanje radnog materijala. Povećanje kontrole od strane inspektorijata rada, posebno na gradilištima.



ROMA INTEGRATION 2020
Regional Cooperation Council

TEMATSKI IZVEŠTAJ

POŠTOVANJE KVOTE ZAPOŠLJAVANJA ČLANOVA
ROMSKE, AŠKALIJSKE I EGIPĆANSKE ZAJEDNICE
U JAVNIM INSTITUCIJAMA

