



International
Labour
Organization

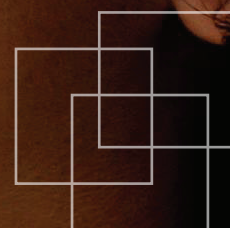
100
1919-2019

Perspektive mladih Roma, Aškalija i Egipćana o mogućnostima i izazovima za dostojanstveni rad na Kosovu

Opštine Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica

Ada Huibregtse

MEDJUSEKTORSKA PITANJA U
SVETU RADA



TIM ZA TEHNIČKU PODRŠKU U OBLASTI DOSTOJANSTVENOG RADA | REGIONALNA KANCELARIJA ZA CENTRALNU I ISTOČNU EVROPU

Perspektive mladih Roma, Aškalija i Egipćana o mogućnostima i izazovima za dostojanstveni rad na Kosovu

Opštine Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica

Ada Huibregtse

Autorsko pravo © Međunarodna organizacija rada 2018

Prvo izdanje 2018

Publikacije Međunarodne kancelarije rada uživaju autorsko pravo na osnovu Protokola 2 Univerzalne konvencije o autorskim pravima. Međutim, kratki odlomci iz njih mogu se reprodukovati bez dozvole, pod uslovom da je izvor naveden. Za prava reprodukcije ili prevođenja, prijavu treba podneti MOR publikacijama (Prava i licenciranje), Međunarodna kancelarija za rad, CH-1211 Ženeva 22, Švajcarska, ili putem e-pošte: rights@ilo.org. Međunarodna kancelarija za rad pozdravlja takve prijave.

Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani u organizacijama za prava reprodukcije mogu izvoditi kopije u skladu sa licencama koje su im izdate u tu svrhu. Posetite www.ilo.org da biste pronašli organizaciju za prava reprodukcije u vašoj zemlji.

ISBN: 978-92-2-031317-6 (štampana kopija)
978-92-2-031318-3 (veb pdf)

Takođe dostupno na albanskom jeziku *Perspektivat e të rinjve Rom, Ashkalinj dhe Egjiptian mbi mundësitë dhe sfidat për punë të denjë në Kosovë* ISBN 978-92-2-031319-0 (štampana kopija), 978-92-2-031320-6 (veb pdf),
na romskom jeziku *Romane, Ashkalyune thay Egipqanyune ternengi perspektiva vash shukar butikeripaske shaipya thay pharipya ani Kosova* ISBN: 978-92-2-031315-2 (štampana kopija), 978-92-2-031316-9 (veb pdf)
i na engleskom jeziku *Perspectives of Roma, Ashkali and Egyptian youth on decent work opportunities and challenges in Kosovo* ISBN: 978-92-2-031313-8 (štampana kopija) 978-92-2-031314-5 (veb pdf)

Oznake koje se koriste u publikacijama MOR-a koje su u skladu sa praksom Ujedinjenih nacija i predstavljanje materijala ne podrazumevaju izražavanje bilo kakvog mišljenja Međunarodne kancelarije rada u vezi sa pravnim statusom bilo koje zemlje, područja ili teritorije ili njenih vlasti, ili u pogledu razgraničenja granica.

Odgovornost za mišljenja izražena u potpisanim člancima, studijama i drugim doprinosima leži isključivo na njihovim autorima, a publikacija ne predstavlja potvrdu Međunarodne kancelarije za rad mišljenja izraženih u njima.

Upućivanje na nazive firmi i komercijalnih proizvoda i procesa ne podrazumeva njihovo odobrenje Međunarodne kancelarije za rad, a svako nepominjanje određene firme, komercijalnog proizvoda ili procesa ne predstavlja znak neodobravanja.

Informacije o publikacijama MOR-a i digitalnim proizvodima možete naći na: www.ilo.org/publns.

Fotografija na naslovnoj strani: ©Arben Llapashtica

Prelom: Rrota

Odštampano u Prištini

Objavljivanje ove publikacije je podržala Vlada Izraela



**Ministry of Labor
Social Affairs and Social Services**

Predgovor

Projekat „*Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad mladih Roma u Centralnoj i Istočnoj Evropi*“ koji je realizovan tokom 2015. i 2016. godine od strane MOR-a, odnosno Tima za tehničku podršku dostojanstvenom radu i Regionalne kancelarije za Centralnu i Istočnu Evropu sa sedištem u Budimpešti (MOR DWT/CO-Budimpešta). Finansiran od strane Vlade Izraela, projekat je produžio angažovanje MOR-a u zapošljavanju i nediskriminaciji Roma. On je olakšao izradu Priručnika za „Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad mladih Roma u Centralnoj i Istočnoj Evropi“ koji se oslanja na instrumente, iskustva, dobre prakse i naučene lekcije MOR-a, u promovisanju uključivanja mladih Roma na tržište rada Centralne i Istočne Evrope. Putem niza manjih, propratnih intervencija, ovaj Priručnik je već predstavljen na Kosovu¹, Crnoj Gori, Moldaviji i Mađarskoj.

Istraživanje predstavlja perspektive i očekivanja mladih Roma, Aškalija i Egipćana (RAE) iz opština Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica o izazovima i mogućnostima za pronalaženje dostojanstvenog rada. Nalazi i preporuke će poslužiti za razvoj rodno osetljivih mera za uključivanje ove tri zajednice na tržište rada u tri opštine pokrivene istraživanjem.

Nadamo se da će metodologija istraživanja i naučene lekcije iz ove tri opštine doprineti povećanoj posvećenosti konstituenata i zainteresovanih strana na centralnom i lokalnom nivou na Kosovu pri osmišljavanju i sprovođenju mera za promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad mladih RAE, gde će te mere biti zasnovane na činjenicama i rodno osetljive.

Priština, jul. 2018. godine

Markus Pilgrim

Direktor
MOR Tim za tehničku podršku u oblasti
dostojanstvenog rada i Regionalna kancelarija
za Centralnu i Istočnu Evropu

Mariko Ouchi

Specijalistkinja za uslove rada i rodnu
ravnopravnost/ravnopravnost pri zapošljavanju
MOR Tim za tehničku podršku u oblasti
dostojanstvenog rada i Regionalna kancelarija
za Centralnu i Istočnu Evropu

¹ Sve reference na Kosovo su izrađene u kontekstu Rezolucije 1244 Saveta bezbednosti UN (1999)

Izrazi zahvalnosti

Ovaj izveštaj je sastavila nezavisna konsultantkinja Ada Huibregtse, pod nadzorom Mariko Ouchi, Specijalistkinje za uslove rada i rodnu ravnopravnost/ravnopravnost pri zapošljavanju iz MOR Tima za tehničku podršku u oblasti dostojanstvenog rada pri Regionalnoj kancelariji za Centralnu i Istočnu Evropu, i Lindita Boshtrakaj, Nacionalne koordinatorke na projektu MOR-a na Kosovu. Niall O' Higgins (program MOR-a za zapošljavanje mladih) i Ilka Schoellman (Odeljenje za rodnu ravnopravnost, jednakost i diverzitet, u okviru MOR Sektora za uslove rada i jednakost) su pružili dragocene povratne informacije tehničke prirode.

Identifikacija mladih učesnika iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana koji su učestvovali u diskusiji u okviru fokus grupa kao i njihovo učešće u istraživanju su omogućeni zahvaljujući podršci opštinskih kancelarija za zapošljavanje u opštinama Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica, kao i podršci NVO „Glas RAE“ iz Gračanice, „Podignite ruku za pomoć“ iz Kosova Poljai „Romi u akciji“ iz Đakovice.

Rezime

Iako složen, pravni i institucionalni okvir Kosova za zaštitu prava manjinskih zajednica obezbeđuje snažne osnove za promovisanje poštovanja individualnih i grupnih prava. Postoje strategije i programi koji teže ostvarivanju ovih prava, uključujući jednak pristup tržištu rada za Rome, Aškalije i Egipćane. Uprkos takvim programima, zajednice Roma, Aškalija i Egipćana imaju veću stopu nezaposlenosti, neaktivnosti i NEET (nije zaposlen, na školovanju ili na obuci), veći nivo siromaštva, nižu stopu obrazovanja i slabiji pristup drugim javnim službama od ukupnog stanovništva Kosova. Romi, Aškalije i Egipćani imaju stopu nezaposlenosti od 49%, stopu NEET od 78%, 57% je prijavilo sigurno snabdevanje hranom, a 54% koristi preventivne zdravstvene usluge.²

Fokus grupe organizovane sa mladima iz svake zajednice pojedinačno, iz opština Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica³ su potvrdile da se oni suočavaju sa sličnim izazovima na tržištu rada, kao što su: diskriminacija, neadekvatne veštine, znanje i informacije o tržištu rada i preduzetništvu, nizak nivo obrazovanja i siromaštvo. Za razliku od mladih iz zajednica Aškalija i Egipćana, većina mladih Roma ne govori albanski jezik što ograničava njihove mogućnosti za zaposlenje na enklave sa većinskim stanovništvom koje ne govori albanski.

Kulturne norme koje se odnose na ulogu žena u društvu mogu imati veći uticaj na slabije učešće i učinak žena na tržištu rada u odnosu na etničku pripadnost ili nivo obrazovanja. Bez obzira na nivo obrazovanja, žene iz svih zajednica na Kosovu imaju značajno veće nivoe neaktivnosti i nezaposlenosti, a niže nivoe učešća u radnoj snazi i zaposlenosti u odnosu na muškarce.

Mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana nisu dovoljno motivisani za saradnju sa javnim institucijama, konkretno sa javnim službama za zapošljavanje (JSZ), zbog percipirane ili doživljene diskriminacije, zanemarivanja, isključivanja i korupcije u interakciji sa ovim institucijama. Međutim, angažovanje zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u izradu lokalnih akcionih planova (LAP) predstavlja uključivanje ovih zajednica pozitivnim korakom ka stvaranju primenjivih intervencija i izgradnji recipročnog poverenja između tri zajednice i između njih i kosovskog društva u celini.

Iako je zakonodavstvo u velikoj meri napredno, neophodno je osigurati njegovo puno sprovođenje i efikasniju koordinaciju među javnim institucijama zaduženim za njegovo sprovođenje kako bi se rešili ovi izazovi i garantovali jednak tretman i mogućnosti za mlade iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu. Mehanizmi, instrumenti i programi treba da se usredsrede na poboljšanje pristupa mladima iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana ka karijernim navikama, informacijama o tržištu rada, osnovnim i naprednim mogućnostima zapošljavanja i preduzetničkim veštinama. Svi mehanizmi, programi i mere trebalo bi da imaju jaku rodnu perspektivu i poseban fokus na mlade žene koje zauzimaju najugroženiju poziciju na tržištu rada. Primena ove rodne perspektive mora da bude odgovarajuća i traži ublažavanje kulturnih normi koje ograničavaju pristup žena tržištu rada i rešavaju različite potrebe i probleme koji se generišu kao rezultat, ili pogoršavaju, od strane rodnih pitanja.

² UNDP. 2018. Kratak pregled situacije na Kosovu. Primljeno putem e-mail

³ U daljem tekstu opštine Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica se nazivaju ciljne opštine

Dokument predstavlja deo šireg rada koji obavlja MOR na globalnom nivou. Jednakost mogućnosti i tretman u zapošljavanju jedan je od osnovnih principa Agende o dostojanstvenom radu MOR-a i sastavni deo njegove socijalne pravde. Ciljevi održivog razvoja (COR) Ujedinjenih nacija (UN), kojima su posvećene sve države članice UN-a i Kosovo⁴, takođe pružaju solidnu osnovu za unapređenje politika za promovisanje prava zapošljavanja mladih iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u zemlji.

⁴ U januaru 2018. godine, Skupština Kosova usvojila je Rezoluciju o COR-ima, formalno se obavezala da će koristiti COR-e kao razvojni okvir Kosova

Sadržaj

Predgovor	3
Izrazi zahvalnosti	4
Rezime	5
Skraćenice	10
Poglavlje 1.	
Istorijat i opšti kontekst	11
Poglavlje 2.	
Metodologija istraživanja	13
Poglavlje 3.	
Stanje zajednica Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu	15
3.1 Tržište rada	17
3.2 Obrazovanje	19
3.3 Rodna ravnopravnost	21
3.4 Rani brakovi	23
3.5 Dečji rad	24
Poglavlje 4.	25
Pravni i institucionalni okvir i okvir politika	25
4.1 Institucionalni okvir	26
4.2 Strategije i politike za inkluziju Roma, Aškalija i Egipćana na tržište rada	28
4.3 Lokalni akcioni planovi za inkluziju Roma, Aškalija i Egipćana	29

Poglavlje 5.

Percepcija mladih Roma, Aškalija i Egipćana o mogućnostima i izazovima za dostojanstveni rad na Kosovu	32
--	----

5.1 Informisanost mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana o NSZ, tržištu rada i veštinama koje poboljšavaju zapošljivost	32
5.2 Obrazovanje	36
5.3 Diskriminacija	36
5.4 Averzija prema riziku povezana sa preduzetništvom i samozapošljavanjem	38
5.5 Rodna ravnopravnost	39
5.6 Pitanja koja prožimaju više oblasti	40
5.7 Usluge i programi za podršku mladim Romima, Aškalijama i Egipćanima na tržištu rada	40

Poglavlje 6.

Zaključci i preporuke	41
-----------------------	----

Bibliografija	47
---------------	----

AneksA

Broj pripadnika zajednica Roma, Aškalija i Egipćana po opštinama	50
--	----

Aneks B

Upitnik za fokus grupe	51
------------------------	----

Aneks C

Upitnik za fokus grupe i pojedinačne intervjue	53
--	----

Spisak tabela

Tabela 1. Ključni pokazatelji tržišta rada, 2012-2017	12
Tabela 2. Ključni pokazatelji tržišta rada po rodu, 2012-2017	12
Tabela 3. Ključni pokazatelji tržišta rada po etničkoj pripadnosti, 2017	18
Tabela 4. Prijavljeni nezaposleni u 2016	19
Tabela 5. Obrazovni pokazatelji, 2017	20
Tabela 6. Pokazatelji za merenje postizanja ciljeva MONT-a o inkluziji	21
Tabela 7. Ključni obrazovni pokazatelji po etničkoj pripadnosti, 2017	22
Tabela 8. LAP analiza uzroka nezaposlenosti i stepen do kojeg se oni rešavaju	30
Tabela 9. Procena pripremljenosti mladih za rad koju su dali predstavnici biznisa i sami mladi	35
Tabela 10. Broj pripadnika zajednica Roma, Aškalija i Egipćana po opštinama	50

Spisak grafikona

Grafikon 1. Realni rast BDP-a 2008 – 2017 i stopa nezaposlenosti 2012 – 2017	11
Grafikon 2. Prosečna procena romske populacije u odabranim zemljama CJIE (2012)	16
Grafikon 3. Ljudske sposobnosti i materijalno blagostanje na Kosovu, 2017	17
Grafikon 4. Stopa zaposlenosti (procenat populacije starosti 15-65)	21
Grafikon 5. Indeks rodnoeg pariteta u obrazovanju	23
Grafikon 6. Rani brakovi	23
Grafikon 7. Kosovski institucionalni okvir za pitanja zajednica	27
Grafikon 8. Percepcija meritokratije pri zapošljavanju u javnim službama	37

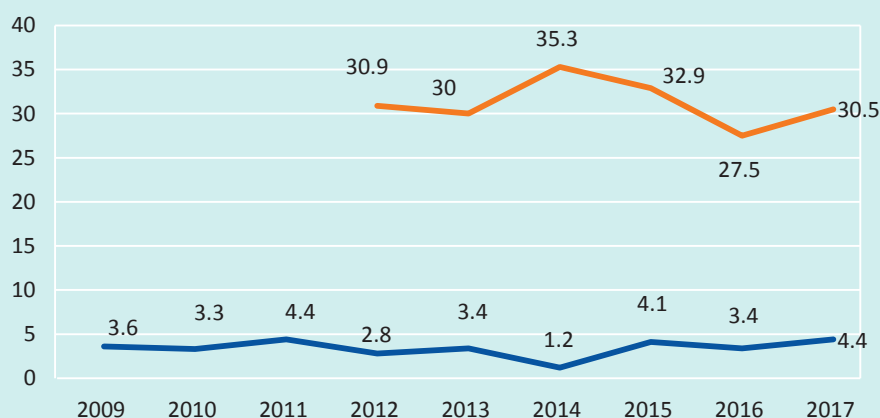
Skraćenice

AMTR	Aktivnemere tržišta rada
CJIE	Centralna i Jugoistočna Evropa
AZ	Agencija za zapošljavanje
EK	Evropska komisija
ECMI	Evropski centar za pitanja manjina
EMIS	Sistem za upravljanje informacijama o zapošljavanju
EU	Evropska unija
BDP	Bruto domaći proizvod
GPI	Indeks rodnog pariteta
ILJR	Izveštaj o ljudskom razvoju
MOR	Međunarodna organizacija rada
SPOK	Strateški plan obrazovanja na Kosovu (2017-2021)
LAP	Lokalni akcioni plan
ARS	Anketa o radnoj snazi
MONT	Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije
MISC	Istraživanje višestrukih pokazatelja
OKZ	Opštinska kancelarija za zapošljavanje
OKZP	Opštinske kancelarije za zajednice i povratak
NEET	Nije zaposlen, na školovanju ili na obuci
NVO	Nevladina organizacija
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
UNICEF	Fond za decu Ujedinjenih nacija
UNDP	Program za razvoj Ujedinjenih nacija
UNMIK	Misija Ujedinjenih nacija na Kosovu
SB	Svetska banka

1. Istorijat i opšti kontekst

Privredni rast na Kosovu je relativno stabilan i očekuje se da će se poboljšati tokom naredne decenije⁵. Osim oštrog pada u 2014. godini, kosovska ekonomija zadržala je stopu rasta od tri do pet odsto od 2008. godine. Za razliku od zemalja Centralne i Istočne Evrope (CJIE) gde je, u širem smislu, pozitivan rast bruto domaćeg proizvoda (BDP)⁶ povezan sa padom stope nezaposlenosti⁷, Svetska banka zaključuje da na Kosovu „rast nije rezultirao stvaranjem novih radnih mesta“⁸. Podaci iz 2005. - 2014. pokazuju da je stopa otvaranja novih radnih mesta u registrovanim firmama opala sa 7.000 novih poslova u 2008. do malo iznad 1.600 u 2014. godini.⁹

Grafikon 1. Realni rast BDP-a 2008 – 2017 i stopa nezaposlenosti 2012 – 2017



Izvor: Kosovska Agencija za statistiku i proračun Svetske banke.

Anketa o radnoj snazi na Kosovu za period od 2012. do 2017. godine daje mešovitu sliku. Stopa zaposlenosti¹⁰ pokazuje spor ali ravnomeran rast od 2012, a najviša tačku je dostigla upravo 2017. godine kad je iznosila 30%. Pored toga, stopa učešća radne snage¹¹ od 43% u 2017. je prevazišla nivo iz

5 Svetska banka, 2017. Podaci i statistika. Dostupno na: <https://data.worldbank.org/country/kosovo>. MOR definiše stopu nezaposlenosti kao procenat radne snage koji nema posao, a može da radi i aktivno traži posao.

6 SB definiše realni rast BDP-a kao godišnji procentualni rast BDP-a po tržišnim cenama zasnovan na stabilnoj lokalnoj valuti. BDP se definiše kao ukupna bruto suma koju stvore svi domaći proizvođači u jednoj ekonomiji uz dodatak poreza na proizvode, umanjena za bilo koje subvencije koje nisu uključene u vrednost proizvoda. Izračunava se bez odbitka za amortizaciju proizvedenih sredstava ili za iscrpljivanje i degradaciju prirodnih resursa.

7 O'Higgins, Niall. 2012.

8 Cojucaru, Alexandru. 2017. "Svetska banka, dijagnostika radnih mesta na Kosovu", Svetska banka, Izdanje br. 5. Dostupno na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJWEB.pdf>.

9 Cojucaru, Alexandru. 2017. "Svetska banka, dijagnostika radnih mesta na Kosovu", Svetska banka, Izdanje br. 5. Dostupno na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJWEB.pdf>.

10 MOR definiše stopu zaposlenosti/odnos između broja zaposlenih i opšte populacije kao procenat radno sposobnog stanovništva koji je zaposlen. Odnos između broja zaposlenih mladih i ukupnog broja mladih je procenat omladine - koja se obično definiše kao osobe od 15 do 24 godine starosti - koji je zaposlen.

11 MOR definiše stopu učešća u radnoj snazi kao procenat radno sposobnog stanovništva koji je aktivan na tržištu rada, bilo da su lica zaposlena ili traže posao.

2013. i 2014. U međuvremenu, stopa neaktivnosti¹² je opala sa najvišeg nivoa od 63% u 2012. na 57% u 2017. Izgleda da postoji anomalija u tome da se nezaposlenost i učešće radne snage povećavaju istovremeno, dok se neaktivnost smanjuje, što će se verovatno objasniti rastućom sivom ekonomijom.

Tabela 1. Ključni pokazatelji tržišta rada, 2012-2017

Pokazatelji tržišta rada	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Stopa učešća radne snage*	36.9	40.5	41.6	37.6	38.7	42.8
Stopa neaktivnosti*	63.1	59.5	58.4	62.4	61.3	57.2
Stopa zaposlenosti*	25.5	28.4	26.9	25.2	28.0	29.8
Stopa nezaposlenosti*	30.9	30.0	35.3	32.9	27.5	30.5
Stopa nezaposlenosti za lica starosti 15-24 godina	55.3	55.9	61.0	57.7	52.4	52.7
Procenat NEET omladine starosti 15-24 godina	35.1	35.3	30.2	31.4	30.1	27.4

Izvor: Kosovska Agencija za statistiku, ARS 2012 - 2017. * Podaci se odnose na lica starosti 15-64.

Kod žena uočavamo značajno niže stope učešća u radnoj snazi i zaposlenosti, kao i mnogo veće stope nezaposlenosti i neaktivnosti nego kod muškaraca. Od 2012. stopu učešća žena u radnoj snazi je povećana za samo nešto više od dva procentna poena, dok je kod muškaraca uočeno povećanje od skoro deset procentnih poena. U 2017. godini je stopa učešća žena u radnoj snazi iznosila 20% dok je ista stopa kod muškaraca bila 65%; stopa neaktivnosti žena je iznosila 80%, u poređenju sa istom stopom kod muškaraca koja je iznosila 35% i manje od 13% žena je bilo zaposleno, u poređenju sa 47% muškaraca. Nezaposlenost mladih i procenat NEET omladine na Kosovu ostaju visoki, gde stopa nezaposlenosti iznosi 53%, a procenat NEET mladih 27%, čak i oni mladi koji uspeju da pronađu posao obično rade na niskokvalifikovanim, loše plaćenim poslovima, često u sivoj ekonomiji.¹³

Tabela 2. Ključni pokazatelji tržišta rada po rodu, 2012-2017

Godina	Stopa učešća u radnoj snazi (procenat)		Stopa neaktivnosti (procenat)		Stopa zaposlenosti (procenat)		Stopa nezaposlenosti (procenat)		Stopa nezaposlenosti mladih (procenat)	Procenat NEET omladine*
	Žene	Muš.	Žene	Muš.	Žene	Muš.	Žene	Muš.		
2012	17.8	55.4	82.2	44.6	10.7	39.9	40.0	28.1	55.3	35.1
2013	21.1	60.2	78.9	39.8	12.9	44.0	38.8	26.9	55.9	35.3
2014	21.4	61.8	78.6	38.2	12.5	41.3	41.6	33.1	61.0	30.2
2015	18.1	56.7	81.9	43.3	11.5	38.7	36.6	31.8	57.7	31.4
2016	18.6	58.3	81.4	41.7	12.7	43.0	31.8	26.2	52.4	30.1
2017	20.0	65.3	80.0	34.7	12.7	46.6	36.6	28.7	52.7	27.4

Izvor: Kosovska Agencija za statistiku, ARS 2012 - 2017. *(Grupa uzrasta 15-24 godine).

12 MOR definiše stopu neaktivnosti kao procenat stanovništva koji niti radi niti traži posao (tj. nije deo radne snage).

13 Grupacija Svetske banke na Kosovu, 2015. *Prikaz zemlje*. Dostupno na: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Kosovo-Snapshot.pdf>

2. Metodologija istraživanja

Ovo istraživanje kombinuje primarno istraživanje u obliku intervjua i fokus grupa sa istraživačkim radom kako bi se identifikovali izazovi zapošljavanja, kao što to vide mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u tri kosovske opštine. Na osnovu nalaza, ono predlaže korektivne politike i mere za promovisanje uključivanja mladih žena i muškaraca iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana na tržište rada. Specifični ciljevi ovog istraživanja su:

1. identifikacija trenutne situacije zapošljavanja mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u ciljnim opštinama;
2. identifikacija percepcije mladih iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u pogledu visoke stope nezaposlenosti u njihovim zajednicama i traženje njihovih stavova o obrazovanju i rodnim pitanjima;
3. identifikacija određenih razlika u izazovima zapošljavanja među tri zajednice, ako ih ima;
4. utvrđivanje u kojoj meri postojeće politike i mere, tj. lokalni akcioni planovi, uzimaju u obzir ove zabrinutosti; i
5. predlaganje konkretnih preporuka za intervencije politike koje imaju direktniji uticaj na smanjenje nezaposlenosti među zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana.

U istraživanju su korišćene fokus grupe i tehnike individualnog intervjua za prikupljanje kvalitativnih primarnih podataka. Očekivalo se da će homogene grupe donekle olakšati prikupljanje podataka kroz izjave učesnika, njihove diskusije, interakcije i govor tela. Korišćenje fokus grupa omogućilo je detaljno istraživanje određenih tema. Diskusije su sprovedene u atmosferi koja je omogućila ugodne društvene interakcije i dijalog. Međutim, ova tehnika ima manju kontrolu od formalnijih intervjua u pogledu teme za diskusiju i pokazala se da su neke podteme generisale više podataka u odnosu na druge. Dodatni individualni intervjui korišćeni su za prikupljanje detaljnih priča o posebnim iskustvima u pogledu zapošljavanja mladih.

U okviru istraživanja, 36 pojedinaca je podeljeno u šest fokus grupe, a troje je intervjuisano pojedinačno: učestvovalo je 20 Roma, 12 Aškalija i 7 Egipćana; 17 žena i 22 muškaraca. Fokus grupe su imale u proseku šest učesnika, a četiri od šest fokus grupa su bile sačinjene od žena i muškarca. Učesnike su identifikovale opštinske kancelarije za zapošljavanje (OKZ-ovi) i nevladine organizacije (NVO) koje rade sa zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana.¹⁴ Podaci o polu, nivou obrazovanja i statusu zaposlenja pojedinaca su evidentirani u korelacione svrhe. Ciljna grupa uključuje žene i muškarce starosti između 16 i 29 godina sa nivoom obrazovanja od bez formalnog obrazovanja do fakultetske diplome. Bilo je nezaposlenih; zaposlenih sa punim radnim vremenom; zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom; privremeno zaposlenih i pojedinaca sa formalizovanim ugovorima o zaposlenju i onih sa neformalnim verbalnim ugovorima.

¹⁴ VoRAE u Gračanici, Podignite ruku u za pomoć u Kosovo Polje i Romi u akciji u Đakovici

Od 39 učesnika, 19 je bilo zaposleno, 19 nezaposleno; i jedan je bio neaktivan. Među 19 zaposlenih učesnika iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana, 15 je bilo zaposleno od strane nevladinih organizacija koje rade na pitanjima ovih zajednica, jedan od strane lokalnih vlasti, dvoje su bili samozaposleni i jedan je bio zaposlen u privatnoj kompaniji u vlasništvu pojedinca iz najveće etničke grupe. Svi su imali ugovore. Samo je učesnik koji radi za državnu instituciju imao dugoročni ugovor sa punim radnim vremenom; troje je imalo privremene ugovore i 13 ugovore o radu sa skraćenim radnim vremenom.

U pogledu geografske pokrivenosti, istraživanje se fokusiralo na opštine Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica, od kojih svaka sadrži sve ciljane manjine. Da bi se identifikovale svake sličnosti i uklonile sve razlike između tri zajednice, održane su fokus grupe sa dominantnom etničkom manjinom u svakoj opštini: u Đakovici sa mladima iz zajednice Egipćana; u Kosovom Polju sa mladima iz zajednice Aškalija i u Gračanici sa mladima iz zajednice Roma.

Spajanje grupa je predstavljalo izazov. Od 71 pripadnika zajednice Roma, Aškalija i Egipćana prijavljenih od strane OKZ-a koji su nezaposleni, samo je 36 potvrdilo svoje učešće. Od pojedinaca koji su dali pozitivan odgovor, samo je 20 učestvovalo u fokus grupama. Ovo je dovelo do smanjenja broja planiranih sprovedenih fokus grupa i promene planiranog sastava jedne od njih. Preostalih 19 učesnika je izabrano uz pomoć NVO-ova. Mali broj učesnika u fokus grupama podrazumeva da rezultati ne predstavljaju opšte stanje celokupne populacije Roma, Aškalija i Egipćana u tri ciljane opštine, a samim tim ni na Kosovu. Bez obzira na to, podaci pružaju zanimljiv uvid u stavove i perspektive mladih iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u pogledu njihovih situacija, a kada se kontekstualizuju kancelarijskim istraživanjem, pružanju zanimljive informacije.

3. Stanje zajednica Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu

Dok u Evropskom okviru za nacionalne strategije integracije Roma, zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu potpadaju pod širu definiciju Roma, Ustav Kosova ih prepoznaje kao tri različite manjinske zajednice. Stoga, u nacionalnom kontekstu treba razlikovati svaku posebnu zabrinutost sve tri zajednice ponaosob. Romi pripadaju stacionarnoj zajednici rasprostranjenoj po celom Kosovu, sa većom koncentracijom u opštinama Gračanica, Peć i Južna Mitrovica. Po zvaničnim brojkama, na Kosovu živi 8.824 Roma, što čini 0,5% ukupnog stanovništva na Kosovu. Oni vode poreklo iz Centralne Indije. Većina Roma su sunitski muslimani i govore romski koji se razlikuje od zvaničnih kosovskih jezika.¹⁵

Zajednica Aškalija je najveća od pomenute tri i broji 15.436 pripadnika ili jedan procenat ukupnog stanovništva na Kosovu. Zajednica Aškalija je stacionarna urbana, a najviše njenih članova živi u opštinama Uroševac, Kosovo Polje, Lipljan, Prizren i Štimlje. Smatraju da su njihovi preci došli iz Stare Persije. Oni su sunitski muslimani i govore albanski.¹⁶

Zajednica Egipćana broji 11.524 člana, nešto malo ispod jednog procenta ukupnog stanovništva Kosova. Egipćani su stacionarna urbana populacija, a najveći broj je naseljen u opštinama Đakovica, Peć, Istok i Klina. Smatraju da potiču iz Starog Egipta. Oni su sunitski muslimani i govore albanski.¹⁷¹⁸

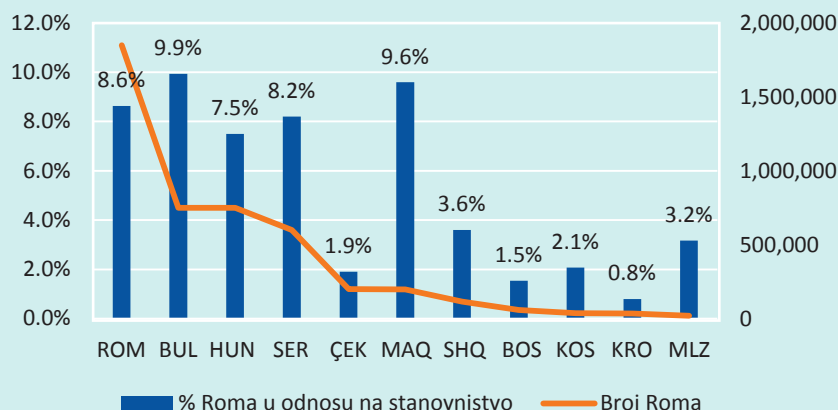
¹⁵ Evropski centar za pitanja manjina Kosova. profil zajednice: zajednica Roma. Dostupno na: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/Romacommunity1.pdf>.

¹⁶ Evropski centar za pitanja manjina Kosova. profil zajednice: zajednica Aškalija. Dostupno na: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/Ashkalicommunity1.pdf>.

¹⁷ Evropski centar za pitanja manjina Kosova. profil zajednice: zajednica Egipćana. Dostupno na: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/Egyptiancommunity1.pdf>.

¹⁸ Popis stanovništva nije sproveden u severnim opštinama gde kosovski Srbi čine većinu. Stoga se ovi rezultati ne odnose na taj deo Kosova.

Grafikon 2. Prosečna procena romske populacije u odabranim zemljama CJIE (2012)



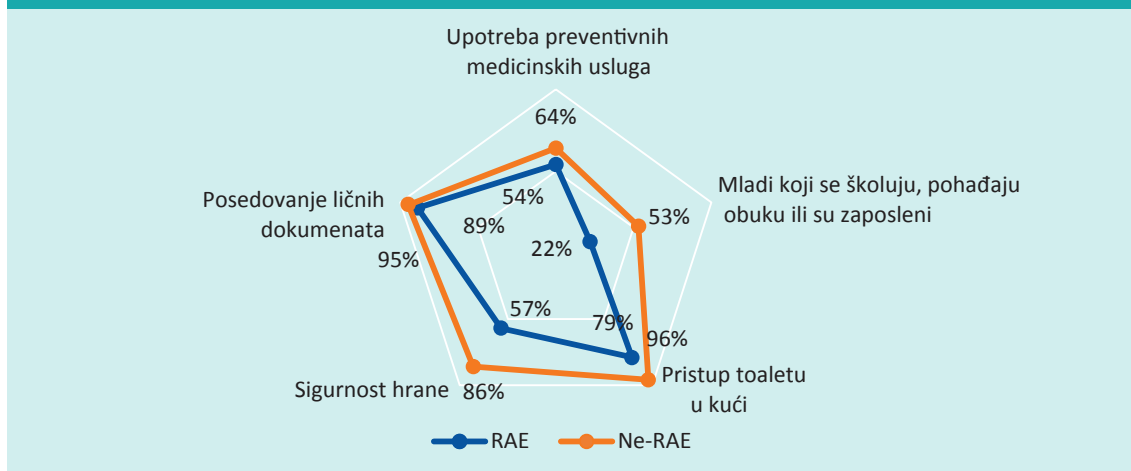
Izvor: Savet Evrope. 2012. Dostupno na: <https://www.coe.int/en/web/portal/roma/>. Legenda: ROM-Rumunija, BUL-Bugarska, HUN-Mađarska, SRB-Srbija, CZR-Češka Republika, MK-Makedonija, ALB-Albanija, KOS-Kosovo, CRO-Hrvatska i MN-Crna Gora

Iako su ljudska, politička i prava zajednice zagarantovana za sve zajednice poglavljima II, II i IV Ustava, postoji i nekoliko institucija i mehanizama kako na nacionalnom tako i opštinskom nivou koji obezbeđuju zaštitu manjinskih prava,¹⁹ zajednice Roma, Aškalija i Egipćana, a naročito njihovi mladi, se suočavaju sa izazovima prilikom pokušaja da uđu na tržište rada usled socijalne marginalizacije i diskriminacije.

Poput romskog stanovništva u centralnoj i jugoistočnoj Evropi,²⁰ zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu se suočavaju sa višim stopama nezaposlenosti i nižim stopama zaposlenosti od većinskog stanovništva. Stoga postoji veliki jaz između ovih zajednica i ostatka stanovništva u pogledu obrazovanja, zdravlja, bezbednosti hrane i uslova života. Regionalno istraživanje o položaju Roma iz 2017. godine pokazuje da postoji razlika od 29 procentnih poena kad je u pitanju sigurnost hrane u romskim i ne-romskim domaćinstvima u istoj oblasti. U mesecu pre istraživanja, 29 posto više Romskih nego neromskih domaćinstava imalo je jednu osobu koja gladna odlazi na spavanje zbog nedostatka novca za hranu. U poređenju sa neromskim domaćinstvima koja žive u njihovoj blizini, 17% manje romskih domaćinstava ima pristup toaletu u svom stanu; 10% manje koristi preventivne zdravstvene usluge; a 23% manje mladih je zaposleno, na obrazovanju ili obuci.

¹⁹ Institucije i mehanizmi uspostavljeni na nacionalnom i opštinskom nivou kako bi garantovali zaštitu manjinskih prava su: Konsultativni savet za zajednice, Komisija za prava i interese zajednica i povratnike, Kancelarija za dobro upravljanje, Kancelarija za pitanja zajednica, Kancelarija poverenika za jezike i Opštinske kancelarije za zajednice i povratak (OKZP).

²⁰ O'Higgins, Niall. 2012. *Romski i neromski narodi na tržištu rada u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi*. Radni dokumenti o inkluziji Roma, Bratislava: Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP).

Grafikon 3. Ljudske sposobnosti i materijalno blagostanje na Kosovu, 2017

Izvor: Procene SB-a i UNDP-a zasnovane na podacima iz UNDP-SB-EK Regionalno istraživanje o položaju Roma iz 2017

Sigurnost hrane se odnosi na procenat ljudi koji žive u domaćinstvima gde je tokom prošlog meseca jedan član gladan otišao na spavanje zbog nedostatka novca za hranu

3.1 Tržište rada

Ne postoje tačni podaci o zapošljavanju za zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu. Međutim, uopšteno je prihvaćeno da se suočavaju sa ekonomskim, obrazovnim, društvenim izazovima i postoji veća verovatnoća da budu nezaposleni plaćeni manje od drugih etničkih zajednica.²¹ Članovi zajednica Roma, Aškalija i Egipćana obično obavljaju opasne, niskokvalifikovane, slabo plaćene i privremene poslove, dok mladi iz zajednica RAE u principu dobijaju privremene poslove ili poslove sa kraćim radnim vremenom, za razliku od mladih iz kosovskih većinskih zajednica.²² Podaci iz 2010. godine pokazuju da su ove zajednice imale najviše stope isključenosti (41%) sa tržišta rada u poređenju sa nacionalnim prosekom od 8%, a stopa nezaposlenosti Roma, Aškalija i Egipćana iznosila je 58% u poređenju sa 45% na nacionalnom nivou. Stopa nezaposlenosti mladih muškaraca iz ovih zajednica, starosti 15-24 godine bila je neverovatnih 75%, što je najveća stopa nezaposlenosti bilo koje grupe u zemlji.²³ Stopa zaposlenosti među pripadnicima RAE zajednica u opštinama Obilić, Kosovo Polje je 2013. godine procenjena na 7%, za razliku od 40% kod Albanaca i 21% kod Srba.²⁴

Regionalno istraživanje o položaju Roma iz 2017, koje su zajedno sprovedli Evropska unija, Svetska banka i Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), pokazuje sumornu sliku stanja Roma, Aškalija i Egipćana na tržištu rada na Kosovu. U 2017. godini stope zaposlenosti među ovim i drugim zajednicama koje žive u njihovoj blizini bile su među najnižim na Zapadnom Balkanu.²⁵ Pored

21 Svetska banka, 2003. *KOSOVO istraživanje tržišta rada: Politički izazovi formalnog i neformalnog zapošljavanja*. Dostupno na: <http://www.esiweb.org/pdf/bridges/kosovo/1/11.pdf>.

22 Republika Kosovo, 2017. Strategija za uključivanje zajednice Roma i Aškalija u kosovsko društvo 2017-2021; i podaci prikupljeni iz nje tokom ovog istraživanja.

23 UNDP. 2011. *Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu za 2010*, str. 42-43. Dostupno na: http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_kosovo_2010_english.pdf.

24 UNDP. 2013. *Izveštaj o proceni ugroženosti zajednice 2013*.

25 UNDP. 2018. *Kratak pregled situacije na Kosovu*. Primljeno preko elektronske pošte. Rezime UNDP-SB-EK Regionalno istraživanje o položaju Roma ne razdvaja podatke za zajednice Roma, Aškalija i Egipćana. Stoga bilo koji statistički podaci iz ovog istraživanja predstavljaju ukupne podatke o zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana.

toga, postoji razlika od osam procentnih poena u stopama zaposlenosti između zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i drugih zajednica koje žive u blizini, kao i razlika od 16 procentnih poena u odnosu na nacionalnu stopu zaposlenosti. 49% ispitanika Roma, Aškalija i Egipćana – 17% više od ostalih zajednica koje žive u neposrednoj blizini i 22% više od nacionalnog proseka - prijavljuju da su nezaposleni. Štaviše, 78% Roma, Aškalija i Egipćana starosti od 18 do 24 godina je NEET u poređenju sa 47 procenata mladih koji žive u njihovoj blizini, dok je nacionalni prosek 30%. Međutim, treba napomenuti da je jaz između ove i drugih zajednica na Kosovu u vezi sa učešćem radne snage najmanji među svim zemljama CJIE.²⁶

Tabela3. Ključni pokazatelji tržišta rada po etničkoj pripadnosti, 2017

Ključni pokazatelji tržišta rada	Nacionalni	RAE	ne-RAE	RAE žene	RAE muškarci	ne-RAE žene	ne-RAE muškarci
Zaposlenost (% stanovništva) *	29	13	21	4	21	6	35
Stopa učešća u radnoj snazi (% stanovništva) *	40	26	31	10	41	13	48
Nezaposlenost (% ukupne radne snage) *	27	49	32	53	48	52	27
Ne školuju se, ne pohađaju obuku niti su zaposleni (% stanovništva) **	27.***	78	47	88	70	53	40

Izvor: Procene SB i UNDP zasnovane na podacima iz UNDP-SB-EK Regionalnog istraživanja o položaju Roma za 2017.

* Podaci se odnose na starost 15-64. ** Podaci se odnose na starost 18-24. *** Ovo je ažurirano kako bi odražavalo zvanične statističke podatke sa sajta Agencije za statistiku Kosova.

Visok nivo nezaposlenosti među Romima, Aškalijama i Egipćanima se obično povezuje sa gutbitkom prihoda, smanjenom zapošljivošću, povećanim neangažovanjem, isključivanjem i trajnim siromaštvom.²⁷ Štaviše, istraživanja pokazuju da oni mladi čiji roditelji nisu zaposleni imaju veću šansu da postanu pripadnici NEET kategorije nego oni kojima je bar jedan roditelj zaposlen,²⁸ što povećava mogućnost za dugotrajan opstanak NEET fenomen među mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Ovo je naročito zabrinjavajuće zato što je 78% mladih iz ove tri zajednice prijavilo da se niti školuju, niti rade, niti pohađaju obuku, što je za 39% više od njihovih vršnjaka iz drugih zajednica koji žive u njihovoj blizini, ili čak 51% više od nacionalnog proseka. Visoke stope nezaposlenosti mladih obeshrabuju mlade ljude da traže posao, a oni koji nisu spremni da odustanu od potrage, suočavaju se sa dugotrajnom potragom. Kosovo u ovom pogledu nije jedinstveno, s obzirom da većina zemalja sa visokom stopom nezaposlenosti mladih ima i visoku učestalost dugoročne nezaposlenosti mladih (broj onih koji su bez zaposlenja godinu dana ili duže izražen kao procenat svih nezaposlenih).²⁹

26 SB, UNDP i EK. Regionalno istraživanje o položaju Roma iz 2017. godinu

27 MOR. 2015. Ključni pokazatelj tržišta rada 2015 KILM 11: Dugoročna nezaposlenost. Dostupno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf.

28 Zuccotti, Carolina, V., i Jacqueline O, Reilly. 2018. Uticaji etničke pripadnosti, pola i domaćinstva na NEET: Interseksijska analiza. Rad, zapošljavanje i društvo. Dostupno na: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017017738945#articleCitationDownloadContainer>.

29 MOR 2012. Globalni trendovi zapošljavanja mladih. Dostupno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf.

Iako zajednice Roma, Aškalija i Egipćana čine 2% ukupnog stanovništva Kosova, one čine 5% svih osoba registrovanih kao nezaposleni: oko 2% Roma, 3% Aškalija i manje od jednog procenta Egipćana.³⁰ Romi i Aškalije imaju značajno veću stopu nezaposlenosti od Egipćana: 19% Roma i 16% Aškalija registrovano je kao nezaposleno u poređenju sa 5% Egipćana.³¹ S obzirom na to da je status nezaposlenosti vezan za beneficije socijalne pomoći, verovatno je da Romi i Aškalije u većem broju koriste socijalnu pomoć.

Tabela 4: Prijavljeni nezaposleni u 2016

Etnička pripadnost	Ukupno	Žene	Muškarci	% nezaposlenih u odnosu na broj stanovnika	% nezaposlenih unutar etničkih grupa
K-Albanci	76840	34179	42661	4.8	nema podataka
K-Romi	1707	719	988	1.9	19.3
K- Aškalije	2526	890	1636	2.8	16.4
K-Egipćani	584	246	338	0.6	5.1
Druge zajednice	8841	4062	4779	nema podataka	nema podataka
Ukupno	90498	40096	50402	nema podataka	nema podataka

Izvor: Sistem za upravljanje informacijama o zapošljavanju (EMIS), Agencija za zapošljavanje.

Podaci iz sistema za upravljanje informacijama o zapošljavanju (EMIS) pokazuju da pripadnici zajednica Roma, Aškalija i Egipćana čine 8% (2% u slučaju Roma, 4% u slučaju Aškalijai 2% u slučaju Egipćana) svih korisnika koji učestvuju u različitim aktivnim merama tržišta rada i 3% (1% u slučaju Rome, Aškalije i Egipćane) svih korisnika u uslugama uparivanja radnika i poslodavaca.³²

3.2 Obrazovanje

Generalno govoreći, viša stručna sprema je usko povezanasa pozitivnijim rezultatima na tržištu rada. Mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana su u mnogo lošijem položaju u odnosu na druge mlade po pitanju stručne spreme. 73% žena i 87% muškaraca iz ove tri zajednice je pismeno, u poređenju sa nacionalnom prosekom od 98%. Na nacionalnom nivou, neto stopa pohađanja³³ e 96% u nižoj srednjoj školi i 82% u višoj srednjoj školi. Za mlade iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, brojke su 65% i 30%.³⁴ Međutim, obrazovni centri igraju važnu ulogu u smanjenju broja dece iz ovih zajednica koja napuštaju školu i omogućavaju njihovu dalju integraciju u obrazovni sistem. Pored toga, romskoj deci su obezbeđeni besplatni udžbenici na romskom jeziku³⁵

30 MOR. 2017. *Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad za mlade iz zajednice RAE: Priručnik MOR-a /* Međunarodna kancelarija za rad, tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu i kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu. - Priština, MOR.

31 Proračun autora na osnovu popisa Agencije za statistiku Kosova iz 2011. godine.

32 MOR, 2017.

33 Neto stopa pohađanja niže srednje škole (adaptirana) se izračunava kao procenat dece u dobu niže srednje škole koja pohađaju nižu srednju školu ili više.

34 Agencija za statistiku Kosova, 2014. *2013-2014 RAE zajednice na Kosovu: Anketna višestrukih pokazatelja, ključni nalazi*. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova

35 EK. 2016. *Izveštaj o napretku Kosova*.

Tabela 5. Obrazovni pokazatelji, 2017

Pokazatelj	Opis	RAE (%)	Ukupno (%)
Neto stopa upisa u osnovno obrazovanje	Procenat dece školskog uzrasta koji se upisuju u prvi razred osnovne škole	68.1	91.6
Neto stopa pohađanja osnovne škole	Procenat dece osnovnoškolskog uzrasta koja pohađaju osnovnu ili srednju školu	85.3	98.0
Neto stopa pohađanja niže srednje škole	Procenat dece srednjoškolskog uzrasta koja pohađaju nižu srednju školu ili više	65.0	95.9
Neto stopa pohađanja više srednje škole	Procenat dece srednjoškolskog uzrasta koja pohađaju višu srednju školu ili više	30.3	82.0
Neto stopa pohađanja srednje škole	Procenat dece srednjoškolskog uzrasta koja pohađaju srednju školu ili više	53.4	90.9
Stopa prelaska u nižu srednju školu	Broj dece koja su pohađala poslednji razred osnovne škole tokom prethodne školske godine koja su u prvi razred niže srednje škole tokom aktuelne školske godine podeljen sa brojem dece koja su pohađala poslednji razred osnovne škole tokom prethodne školske godine	91.1	99.6
Stopa prelaska u višu srednju školu	Broj dece koja su pohađala poslednji razred niže srednje škole tokom prethodne školske godine koja su u prvi razred više srednje škole tokom aktuelne školske godine podeljen sa brojem dece koja su pohađala poslednji razred niže srednje škole tokom prethodne školske godine	69.9	91.5

Izvor: Agencija za statistiku Kosova. 2014. 2013-2014 Anketna višestrukih pokazatelja u Republici Kosovo

Da bi se rešio ovaj disparitet u obrazovanju između pripadnika zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i stanovništva u celini, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnologije (MONT) prioritizuje učešće dece ovih zajednica u osnovnom i srednjem obrazovanju u svom strateškom planu 2017-2020.³⁶

36 MONT, 2017. *Strateški plan obrazovanja na Kosovu 2017-2020*, str. 41. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-spok-2017-2021-1.pdf>

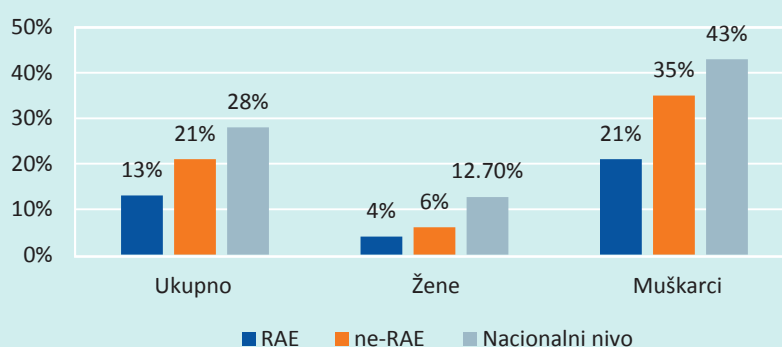
Tabela 6. Pokazatelji za merenje postizanja ciljeva MONT-a o inkluziji

Pokazatelj za merenje postizanja cilja	Početno stanje	Cilj
Inkluzija dece iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u predosnovno obrazovanje	53.9%	70%
Inkluzija dece iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u osnovno obrazovanje	85.3%	95%
Inkluzija dece iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u niže srednje obrazovanje	65%	85%
Inkluzija dece iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u više srednje obrazovanje	30.3%	50%
Stopa tranzicije u više srednje obrazovanje za decu iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana	69.9%	80%

Izvor: MONT, 2017. Plan sprovođenja za Strateški plan obrazovanja na Kosovu 2017-2020, Dostupno na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-plan-sprovođenja.pdf>

3.3 Rodna ravnopravnost

Žene imaju gore ishode u obrazovanju, zapošljavanju i zdravlju od muškaraca. Samo 37% žena iz zajednica RAE ima pozitivnu percepciju o svom životu³⁷ u poređenju sa preko 55% za muškarce iz ovih i drugih zajednica i 51% za žene iz drugih zajednica.³⁸ Žene iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i druge koje žive u njihovoj blizini imaju izuzetno niske stope učešća radne snage i visoke stope nezaposlenosti. Stopa zaposlenosti žena iz ove tri zajednice iznosi 4%, u poređenju sa šest procenata na nacionalnom nivou; učešće radne snage 10% i 13%; i nezaposlenost od 53% i 52%. Stoga se čini da sve žene na Kosovu doživljavaju marginalizaciju i diskriminaciju, bez obzira na etničko poreklo. Međutim, ključna razlika se pojavljuje kada pogledamo status NEET-a. Čak 88% žena iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana klasifikuje se kao NEET u poređenju sa 53% žena koje žive u njihovoj blizini.

Grafikon 4. Stopa zaposlenosti (procenat populacije starosti 15-65)

Izvor: Procene SB i UNDP zasnovane na podacima iz UNDP-SB-EK Regionalno istraživanje o položaju Roma za 2017

37 Procenat mladih starosti 15-24 godina čiji se život poboljšao tokom poslednjih godinu dana i koji očekuju da će im se život poboljšati za godinu dana.

38 Agencija za statistiku Kosova, 2014. 2013-2014 RAE zajednice na Kosovu: Anketni višestrukih pokazatelja, ključni nalazi. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova, str. 12.

Razlika između žena i muškaraca iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana prožima svaki pokazatelj rada i većinu obrazovnih pokazatelja, stavljajući žene u nepovoljan položaj u odnosu na muškarce. One su takođe u velikoj meri u nepovoljnom položaju u odnosu na druge žene koje žive u njihovoj blizini u pogledu nivoa obrazovanja. Međutim, čak i za žene na Kosovu sa poboljšanim obrazovnim rezultatima, oni nisu izraženi na bolje ishode na tržištu rada, uobičajena tema u regionu i u mnogim zemljama sa srednjim dohotkom.

Tabela 7. Ključni obrazovni pokazatelji po etničkoj pripadnosti, 2017

Ključni obrazovni pokazatelji	Nacionalni	RAE	Ne-RAE	RAE žene	RAE muškarci	ne-RAE žene	Ne-RAE muškarci
Adaptirana neto stopa upisa u obavezno školovanje (% stanovništva, uzrasta 7-15)	Nema podataka	72	93	71	73	90	96
Stopa završavanja obaveznog školovanja (% stanovništva, starosti 18-21)	Nema podataka	60	95	54	65	94	96
Stopa završavanja više srednje škole (% stanovništva, starosti 22-25)	84	20	78	15	24	71	83
Stopa diplomiranja u tercijarnom obrazovanju (% stanovništva, starosti 26-29)	23	3	22	3	2	31	15

Izvor: Procene SB i UNDP zasnovane na podacima iz UNDP-WB-EC Regionalne ankete o Romima za 2017.

Stopa pismenosti među³⁹ ženama iz zajednice RAE iznosi oko 73% u odnosu na 86% među muškarcima iz ovih zajednica i 98% na nacionalnom nivou. Mlade žene iz zajednice RAE iz ruralnih oblasti i one iz najsiriromašnjih domaćinstava dvaput više napuštaju školski sistem od muškaraca iz njihovih zajednica. Samo 75% mladih žena iz ovih zajednica koristi kompjuter⁴⁰ a 76% je koristilo internet, u poređenju sa 90% muškaraca iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana⁴¹.

Devojčice iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana započinju svoje osnovno obrazovanje na istoj, ako ne i boljoj polaznoj osnovi od dečaka. Indeks rodnoeg pariteta⁴² (GPI) za osnovno obrazovanje iznosi 1,01 što pokazuje da više devojčica nego dečaka krene u osnovnu školu. U srednjoj školi indeks rodnoeg pariteta znatno opada na 0,94, a u višoj srednjoj školi na 0,80.⁴³ Drugim rečima, kako se prelazi u viši razred sve više devojčica iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana napuštaju školu, stvarajući značajne prepreke za ulazak na tržište rada u kasnijem životu.

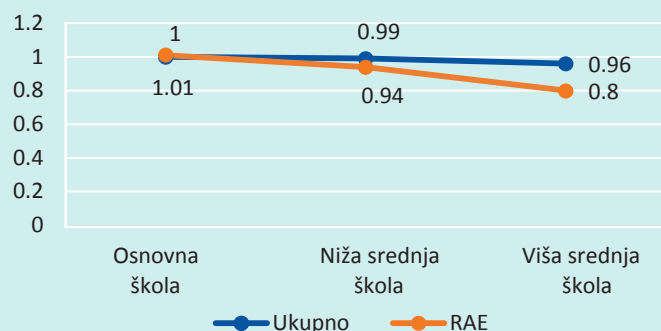
³⁹ Stopa pismenosti se izračunava kao procenat mladih starosti 15-24 godina koji su u stanju da pročitaju kratku, jednostavnu izjavu o svakodnevnom životu ili koji su pohađali srednju ili višu školu.

⁴⁰ Procenat mladih starosti 15-24 godina koji su koristili kompjuter tokom poslednjih 12 meseci.

⁴¹ Procenat mladih starosti 15-24 godina koji su koristili internet tokom poslednjih 12 meseci.

⁴² Indeks rodnoeg pariteta se meri kao neto stopa pohađanja (adaptirana) za devojčice podeljena sa neto stopom pohađanja (adaptiranom) za dečake.

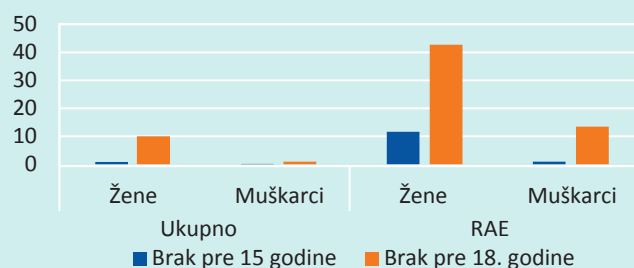
⁴³ Agencija za statistiku Kosova, 2014. 2013-2014 RAE zajednice na Kosovu: Anкета višestrukih pokazatelja, ključni nalazi. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova: Agencija za statistiku Kosova, str. 12.

Grafikon 5. Indeks rodnoegititeta u obrazovanju


Izvor: Agencija za statistiku Kosova. 2014. 2013-2014 Anketa višestrukih pokazatelja

3.4 Rani brakovi

Mlade devojke iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana se u većem broju odlučuju za rane brakove od mladića iz njihovih zajednica i srazmerno veće stope i od mladih žena iz drugih zajednica. Podaci iz Ankete višestrukih pokazatelja (MICS) pokazuju da se 12% devojaka iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana uda pre 15 godine, za razliku od 1% mladića iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i manje od jednog procenta devojaka iz drugih zajednica. Doosamnaeste godine života, 43% žena iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana su u braku ili nevenčanoj zajednici, za razliku od 14% mladića iz njihovih zajednica i 10% žena iz drugih zajednica na Kosovu. Rani brakovi su verovatan uzrok za niži stepen obrazovanja žena i njihove loše rezultate na tržištu rada.

Grafikon 6. Rani brakovi


Izvor: Agencija za statistiku Kosova. 2014. 2013-2014 Anketa višestrukih pokazatelja

3.5 Dečji rad

Deca iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana su češće uključena u dečiji rad - po stopi od 17 procenata - u poređenju sa 11% na nivou celog Kosova. MISC izveštava da skoro dvostruko više dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana (13%) uzrasta od 5-17 godina radi u opasnim uslovima u poređenju sa drugom kosovskom decom (7%). Osim toga, 27% dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana starosti 5-17 godina koje ne pohađaju školu su uključena u dečjem radu u poređenju sa 12% sve dece. Incidencija dečjeg rada među decom iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana je 25%, u poređenju sa 7% devojčica, a 16% za dečake iz drugih zajednica.⁴⁴ Prema tome, rod izgleda kao veći pokretač od etničke pripadnosti u dečijem radu, pri čemu su dečaci daleko verovatnije žrtve nego devojčice.

⁴⁴ Agencija za statistiku Kosova 2014. *2013-2014 Anketa višestrukih pokazatelja za Kosovo, ključni nalazi*. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova, str. 13; i *2013-2014 RAE zajednice na Kosovu: Anketa višestrukih pokazatelja, ključni nalazi*. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova, str. 13.

4. Pravni i institucionalni okvir i okvir politika

Kosovo poseduje složeni pravni okvir koji štiti i promoviše prava manjina (iako se u kosovskom jeziku koristi izraz “prava zajednica” i to će se koristiti u daljem tekstu). Ustav republike Kosovo koji je stupio na snagu 15. jula 2008. godine, garantuje i štiti osnovna prava kao što su zaštita od diskriminacije, pravo na život, sloboda govora i okupljanja svih pojedinaca bez obzira na rasu, etničku pripadnost, rod, versko opredelenje ili ostale karakteristike koje ih razlikuju od drugih. Treće poglavlje ustava je u potpunosti posvećeno zaštiti i promociji prava zajednica i njihovih članova. Prava zajednica su dalje objašnjena i zaštićena sledećim zakonima:

- Zakon o zaštiti i promovisanju prava zajednica i njihovih pripadnika na Kosovu⁴⁵ (03/L-047)⁴⁶,
- Zakon o obrazovanju u opštinama Republike Kosovo (03/L-068)⁴⁷,
- Zakon protiv diskriminacije (2004/3)⁴⁸,
- Zakon o upotrebi jezika (02/L37)⁴⁹,
- Zakon o lokalnoj samoupravi (03/L-040)⁵⁰,
- Zakon o kulturnom nasleđu (02/L-88)⁵¹ i
- Zakon o specijalnim zaštitnim zonama (03/L-039)⁵².

Ovaj nizzakona zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju na osnovu nacionalne, etničke, kulturne, jezičke, verske ili rodne pripadnosti⁵³ i propisuje pravne lekove u slučaju diskriminacije. Član 3.5 Zakona o zaštiti i promovisanju prava zajednica i njihovih pripadnika na Kosovu i članovi 29.1 i 35. Ustava Kosova garantuju slobodu kretanja i sigurnost i bezbednost u celoj državi. Kosovsko zakonodavstvo garantuje pravo na dobrovoljno povezivanje sa određenom zajednicom i zabranjuje nasilnu asimilaciju, a postoji niz zakona koji garantuju zaštitu i sprovođenje samoupravljanja u pogledu kulturnih i verskih odnosa i simbola zajednice.⁵⁴

⁴⁵ U daljem tekstu Zakon o zajednicama.

⁴⁶ Skupština Kosova. 2008. Zakon o zaštiti i promovisanju prava zajednica i njihovih pripadnika (03/L-047). Dostupno na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=148&lang=sr.

⁴⁷ Skupština Kosova. 2008. Zakon o obrazovanju u opštinama Republike Kosovo (03/L-068). Dostupno na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=155&Itemid=56&lang=sr

⁴⁸ Skupština Kosova. 2004. Zakon protiv diskriminacije. Dostupno na: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_3_sr.pdf.

⁴⁹ Skupština Kosova. 2006. Zakon o upotrebi jezika (02/L37). Dostupno na: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2006_02-L37_sr.pdf.

⁵⁰ Skupština Kosova. 2008. Zakon o lokalnoj samoupravi (03/L-040). Dostupno na: http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L040_sr.pdf.

⁵¹ Skupština Kosova. 2008. Zakon o kulturnom nasleđu (02/L-88). Dostupno na: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2006_02-L88_sr.pdf

⁵² Skupština Kosova. 2008. Zakon o specijalnim zaštitnim zonama (03/L-039). Dostupno na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=146&Itemid=56&lang=bh

⁵³ Zakon o zajednicama, Član 3.3 i zakon protiv diskriminacije (Član 2.a).

⁵⁴ Ustav, Član 8; 38.1; i 59.1. Zakon o zajednicama, Član 2.2; 5.1 - 5.7; 5.12; 7.1 - 7.4; 7.6; 7.7; 11.5. Zakon o specijalnim zaštitnim zonama, Član 1, 2, 4.

Romski jezik nije zvaničan jezik na Kosovu. Međutim, članovi 2.3 i 2.4 Zakona o upotrebi jezika garantuju da romski može biti zvaničan jezik u opštinama gde romska zajednica čini bar 5% od ukupnog stanovništva opštine. Romski se takođe može koristiti kao zvaničan jezik ukoliko romska zajednica čini bar 3% stanovništva opštine ili se taj jezik tradicionalno govori u datoj opštini. U takvim okolnostima, komunikacija sa državnim organima, uključujući javna preduzeća može se voditi na romskom jeziku.

Zapošljavanje, socijalna zaštita i stanovanje su takođe pokriveni kosovskim zakonima.⁵⁵ Zakon o radu zabranjuje diskriminaciju „u zapošljavanju i u profesiji, vezano za zapošljavanje, obuku, promovisanje zapošljavanja, uslove zaposlenja, disciplinske mere, raskidanje ugovora ili druga pitanja koja proističu iz radnog odnosa“.⁵⁶ Dok zakon ne pominje direktno zajednice Roma, Aškalija i Egipćana, član 5.5 dodatno objašnjava da su osnove za diskriminaciju one koje su pokrivene zakonom protiv diskriminacije. Član 9. Zakona o zajednicama daje ovlašćenje državnim ustanovama da izrade i sprovedu „programe javnog zapošljavanja i ostale inicijative, u cilju prevazilaženja posredne ili neposredne diskriminacije pripadnika zajednica“ gde je specijalna pažnja posvećena zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana.

Uredba br. 2001/36 o javnim službama na Kosovu u članovima 2.1.g i h propisuje ne-diskriminaciju i inkluzivnost kao glavne vodeće principe javnih službi. U skladu sa time se od procesa zapošljavanja na svim nivoima civilne službe očekuje da odražava „multietnički karakter Kosova i potrebu za pravičnom zastupljenošću svih zajednica na Kosovu“.⁵⁷ Član 3.1b iste uredbe uspostavlja komisije za zapošljavanje čiji sastav odražava zastupljenost zajednica na Kosovu, a opštine i izvršne agencije su obavezni da pripreme izjave o politici jednakih mogućnosti (IPJM) i strategije primene.

Zakono lokalnoj samoupravi daje pravnu osnovu za uspostavljanje opštinskih Komisija za zajednice koje imaju zadatak da obezbede da opštinske politike, prakse i aktivnosti poštuju prava i interese svih zajednica; i uspostavljanje pozicije zamenika gradonačelnika za zajednicu opštinama gde manjinske zajednice čine bar 10% ukupnog stanovništva.⁵⁸

4.1 Institucionalni okvir

Kao što je navedeno u prethodnom tekstu, različiti zakoni obezbeđuju institucionalni okvir koji obuhvata sve grane centralne i opštinske vlasti, podržavajući primenu pravnog okvira čiji je cilj zaštita i unapređenje prava zajednica na Kosovu. Kancelarija premijera sadrži četiri tela koja direktno doprinose razvoju i unapređenju prava zajednica. Kancelarija za pitanja zajednicakreira, podržava i koordiniše politike Vlade o zajednicama. Koordinator za ljudska prava koordiniše rad jedinice za ljudska prava (JLJP) i podnosi izveštaje Vladi o ljudskim pravima. Kancelarija za dobro upravljanje, ljudska prava, jednake mogućnosti i protiv diskriminacije ima mandat da koordiniše pitanja ljudskih prava među svim ministarstvima i opštinama, formuliše politike koje podstiču jednake mogućnosti,

⁵⁵ Zakon protiv diskriminacije, član 4.a, 4.c, 4.e, 4.h. Zakon o zajednicama, član 9. Uredba 2001/36 o civilnim službama na Kosovu, član 2.1.g-h; 31a-b. Administrativno uputstvo 2003/2 za sprovođenje UNMIK-ove Uredbe 2001/36 o civilnim službama na Kosovu, član 10.1(a)-(c). MPS DCSA AI 2003/12 o procedurama za jednake mogućnosti. Dostupno na: <http://www.rks-gov.net/mshp/Documents/No.MPS-DCSA-2003-12.pdf>.

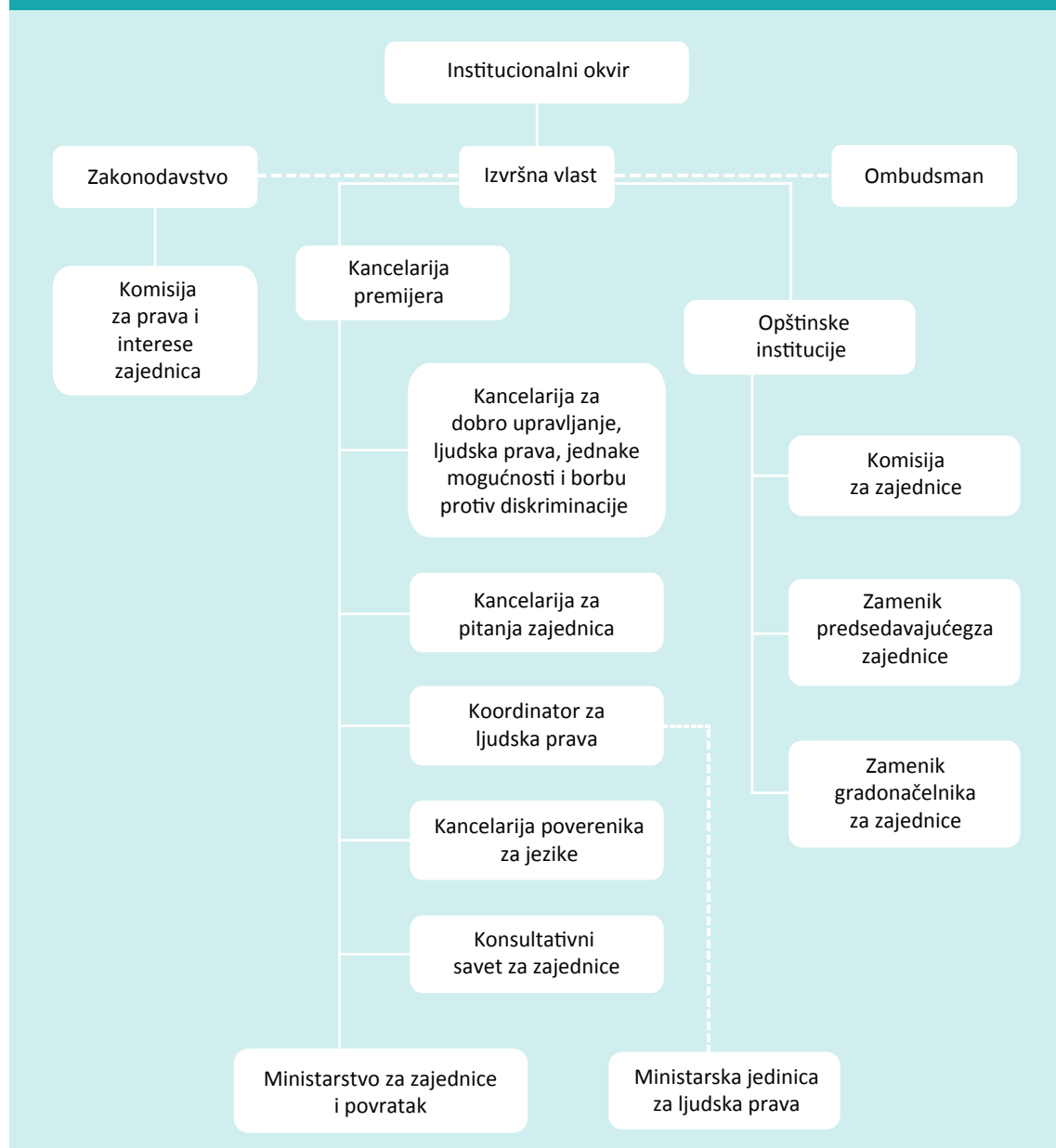
⁵⁶ Skupština Kosova. 2010. Zakon o radu. Dostupno na: <http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/PrimarSerbisht/Zakon%20Br.%2003%20L-212%20ZAKON%20O%20RADU.pdf>.

⁵⁷ UNMIK. 2001. Uredbabr 2001/36 o civilnim službama na Kosovu, Član 2.1.h. Dostupno na: http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/04serbian/SC2001regs/RSC2001_36.pdf.

⁵⁸ O lokalnoj samoupravi (03/L-040), Član 53.2.

nadgleda preporuke Ombudsmana i podržava dobro upravljanje. Kancelarija poverenika za jezike promoviše i nadzire sprovođenje Zakona o upotrebi jezika. Na kraju, Konsultativni savet za zajednice, sačinjen od predstavnika svih zajednica na Kosovu, olakšava političko učešće zajednica na centralnom nivou Vlade.

Grafikon 7. Kosovski institucionalni okvir za pitanja zajednica



Pored toga, Ministarstvo za zajednice i povratak (MZP), osnovano 2005. godine, je posvećeno pitanjima zajednica i poseduje široka ovlašćenja da izrađuje i sprovodi zakone i politike o pravima zajednica. Svako ministarstvo, uključujući MZP, poseduje Jedinicu za ljudska prava koja prati usaglašenost politika, zakonskih propisa i aktivnosti sa standardima ljudskih prava.

Stalna komisija za prava, interese zajednica i povratak (KPIZP) Skupštine Kosova obezbeđuje zastupljenost manjinskih zajednica u zakonodavnoj grani. KPIZP procenjuje kompatibilnost zakona sa pravima i interesima zajednica.

Institucija Ombudsmana je uspostavljena u junu 2000. godine i trenutno funkcioniše u skladu sa Zakonom o Ombudsmanu br. 05/L-019⁵⁹ iz 2015. Zakon uspostavlja Instituciju Ombudsmana kao nezavisno telo sa ovlašćenjem da se bavi prijavljenim povredama ljudskih prava ili zloupotrebama ovlašćenja od strane javnih institucija na Kosovu. Ombudsman može da istraži žalbu podnetu od strane bilo kog lica na Kosovu. Tim za borbu protiv diskriminacije formiran unutar Institucije Ombudsmana bavi se pitanjima zajednica i relevantnim pritužbama, a pokušava i da uspostavi komunikaciju sa marginalizovanim zajednicama kroz direktni kontakt.

Na opštinskom nivou postoje tri različita tela koja imaju mandat da obezbede poštovanje i promovisanje interesa i prava zajednica. Stalni odbor za zajednice⁶⁰ skupštine opštine, sastavljen od članova svih zajednica prisutnih u datoj opštini revidira „opštinske politike, prakse i aktivnosti (...) kako bi obezbedio da se prava i interesi zajednica u potpunosti poštuju“ i preporučuje dodatne mere kako bi se poboljšalo ostvarivanje prava zajednice u opštini.⁶¹ Zamenik gradonačelnika za zajednice (ZGZ) je pozicija na koju u opštinama gde nevećinske zajednice čine bar 10% ukupnog stanovništva dolazi kandidat iz nevećinske zajednice koji dobije najviše glasova na otvorenoj listi kandidata za odbornike u skupštini opštine. Zamenik predsednika je zadužen da savetuje gradonačelnika o promovisanju dijaloga između zajednica i interesa nevećinskih zajednica na sednicama Skupštine opštine⁶² ili Ustavnom sudu⁶³. Zamenik predsednika opštine za zajednice u opštinama gde bar 10% stanovništva pripada nevećinskim zajednicama savetuje predsednika opštine o pitanjima zajednica. Gradonačelnik je obavezan da se konsultuje sa ZGZ-om o pitanjima u zajednici.⁶⁴

4.2 Strategije i politike za inkluziju Roma, Aškalija i Egipćana na tržište rada

Strategija i Akcioni Plan Republike Kosovo za uključivanje Roma i Aškalija 2017-2021 služe kao nacrt za javne politike, programe i aktivnosti koje se odnose na zaštitu, obrazovanje, zapošljavanje i socijalnu politiku, stanovanje, zdravlje, rodna pitanja, bezbednost i registraciju. Oni definišu merljive pokazatelje na osnovu kojih se procenjuje napredak. Strategiju dopunjuje Strateški plan obrazovanja na Kosovu 2017-2021⁶⁵ (SPOK). Prvi strateški cilj SPOK-a je povećano učešće i inkluzija marginal-

59 Skupština Kosova. 2015. Zakon o ombudsmanu br. 05/L-019. Dostupan na: http://ombudspersonkosovo.org/repository/docs/ZAKON_BR_05_L-019_O_NARODNOM_ADVOKATU_901343.pdf.

60 Komisija o zajednicama je uspostavljena UMIK Uredbom 2007/30, a kasnije je inkorporirana u Zakon o lokalnoj samoupravi, Član 51.

61 Zakon o lokalnoj samoupravi, Član 53.1-2.

62 Zakon o lokalnoj samoupravi, Član 55.1

63 Ustav, Član 62.4

64 Zakon o lokalnoj samoupravi, Član 58.1, 61.1-2; & 4.

65 Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, jul 2016, Strateški plan obrazovanja na Kosovu. Dostupno na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-spok-2017-2021-1.pdf>.

izovane i ranjive dece. SPOK posebno identifikuje decu iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana kao jednu od ciljnih grupa i preduzima konkretne korake za identifikovanje i ublažavanje rodni razlika u zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana.⁶⁶

Sektorska strategija za zapošljavanje i socijalnu zaštitu (SSZSZ) 2018-2022 je završena i odobrena. Ova strategija je identifikovala socijalnu inkluziju (koja uključuje zapošljavanje i socijalnu zaštitu) kao preduslov razvoja i posvetila odeljke i specifične ciljeve inkulziji zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na tržištu rada kao i relevantnim šemama za socijalnu zaštitu.⁶⁷ Ministarstvo rada i socijalne zaštite (MRSZ) je takođe odobrilo Akcioni plan za porast zapošljavanja mladih 2018-2020. Iako se manjinske zajednice i žene tangentno pominju u akcionom planu, planirane aktivnosti će verovatno biti korisne i za opštu omladinu na Kosovu, kao i za mlade iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana.⁶⁸ MRSZ je primenio kvote na nekoliko aktivnih mera na tržištu rada (ALMM). U 2014. godini Romi, Aškalije i Egipćani učestvuju sa 247 učesnika (10% od ukupnog broja korisnika), a u prvoj polovini 2016. godine učestvovalo je njih 95 (28 Roma, 67 Aškalija).⁶⁹

Sveukupno gledano, jasno je uvažavanje marginalizovanog položaja Roma, Aškalija i Egipćana u kosovskom društvu u svim dokumentima koji se fokusiraju na nevećinske zajednice. Napredak je zabeležen u Strategiji za inkluziju zajednica Roma i Aškalija na Kosovu 2017-2021. Izveštaj Evropske komisije o napretku Kosova za 2010. ukazuje na to da je situacija Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu “veoma ozbiljna zabrinutost i da je napredak u pravima manjina ograničen”⁷⁰. Izveštaji o napretku EK za 2016 i 2018.⁷¹ ukazuju na napredak i da je institucionalni i zakonski okvir za zaštitu manjina uspostavljen i adekvatan. Izveštaj za 2018. i dalje ostaje kritičan, ali ipak zahteva određena poštovanja i zahteva bolju primenu i koordinaciju između institucija odgovornih za pitanja u zajednici, bolje kvalifikovane javne službe i bolje pružanje usluga. Izveštaj podstiče opštine da obnove, odobre i sprovedu Lokalne akcione planove za uključivanje zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u kosovsko društvo.

4.3 Lokalni akcioni planovi za inkluziju Roma, Aškalija i Egipćana

Na osnovu nacionalne strategije za uključivanje zajednica Roma i Aškalija, tri ciljne opštine izradile su svoje lokalne akcione planove u 2017.⁷² Akcioni planovi fokusiraju se na obrazovanje, zapošljavanje, socijalnu pomoć, stanovanje i zdravstvo.

⁶⁶ Ibid. str. 21, 40 i 44.

⁶⁷ Ministarstvo rada i socijalne zaštite. 2017. Strategija zapošljavanja i socijalne zaštite. Dostupno na: http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/ShpalljePublikime/18.12.2017.%20Strategija%20Sektoriale%20e%20MPMS%202018-2022_SRB.docx.

⁶⁸ Ministarstvo rada i socijalne zaštite. 2017. Akcioni plan za porast zapošljavanja mladih. Dostupno na: http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Librat/Plani%20i%20Veprimet_Punesimi%20i%20te%20Rinjeve_SRB.pdf

⁶⁹ Ministarstvo rada i socijalne zaštite. 2017. Strategija zapošljavanja i socijalne zaštite.

⁷⁰ Evropska komisija. 2010. *Izveštaj o napretku Kosova za 2010*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2010/package/ks_rapport_2010_en.pdf.

⁷¹ Evropska komisija. 2018. *Izveštaj o napretku Kosova za 2018*. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>; i Evropska komisija. 2016. *Kosovo Izveštaj o napretku Kosova za 2016*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_kosovo.pdf.

⁷² Formulisanje opštinskih lokalnih akcionih planova je podržano u okviru EU projekta “Kosovska mreža za obrazovanje i zapošljavanje – KEEN” koji je sprovedla koalicija od četiri kosovske organizacije civilnog društva. Projekat za cilj ima da unapredi zapošljivost ranjivih grupa na Kosovu i njihovo uključivanje u obrazovni sistem i tržište rada.

Tabela 8. LAP analiza uzroka nezaposlenosti i stepen do kojeg se oni rešavaju

Pitanja	Đakovica		Kosovo Polje		Gračanica	
	Identifikovano	Obrađeno	Identifikovano	Obrađeno	Identifikovano	Obrađeno
Nizak nivo obrazovanja	√	√√	√	√√	√√	√√
Nedostatak kvalifikovanih ljudi	√√	√√	√√			
Diskriminacija na tržištu rada	√		√		√√	
Nedostatak informacija o zapošljavanju		√√		√ √	√	√√
Nedovoljno sprovođenje odredbi Zakona o radu	√	√√	√	√√	√	√√
Nedostatak stručne obuke		√√			√	√√
Nedostatak ličnih dokumenata					√	
Nedostatak saradnje između organa vlasti i OCD-a		√√		√√	√	√√
Nedostatak poverenja u državne institucije		√		√	√	√

Legenda: √√ - Direktno obrađeno/identifikovano; √ indirektno obrađeno/identifikovano

Akcioni plan za inkluziju zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u opštini Đakovica

Opština Đakovica javno objavljuje ljudska prava i nediskriminaciju kao vodeća načela u svom radu pruža neke pozitivne primere uključivanja zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Pružala je podršku članovima zajednice da pohađaju programe stručnog usavršavanja; da dobiju sezonsko zaposlenje u javnim opštinskim preduzećima; i da dobiju subvencije za opremu u zanatstvu i poljoprivredi. Međutim, iako je opština pružila podršku zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana u pristupu obrazovanju, u Akcionom planu se jasno priznaje da treba uraditi mnogo više u smislu podsticanja i pomoći deci, posebno devojčicama, da ostanu u školi i završe obavezno obrazovanje.

Plan takođe priznaje da je potrebno još više raditi na rešavanju nezaposlenosti. Glavni razlozi za visoku stopu nezaposlenosti u Đakovici su neuspeh primjene odredbi o nediskriminaciji u odredbama Zakona o radu i nedostatak kvalifikovanih i obučanih pojedinaca iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana koji bi mogle biti angažovani, posebno u javnom sektoru. Nedostatak poverenja ovih zajednica u javne institucije i diskriminacija nisu identifikovani kao razlog od bilo kakvog značaja za objašnjenje dispariteta u zapošljavanju.

Akcioni plan je formulisan kroz konsultacije sa predstavnicima ovih zajednica, koji su služili kako bi se povećalo njihovo poverenje u javne institucije za koje se smatra da većinska zajednica upravlja i vodi. Plan nastoji da poboljša tokove informacija za zajednice Roma, Aškalija i Egipćana o tržištu rada i javnim i privatnim službama za zapošljavanje, kako bi se promovisao samozapošljavanje; kako bi se osiguralo poštovanje pravnog okvira o nediskriminaciji, uključujući i u vezi sa manjinskim

kvotama u javnom sektoru; i da podrže stručno i univerzitetsko obrazovanje mladih Roma, Aškalija i Egipćana.

Lokalni akcioni plan za inkluziju zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u opštini Gračanica

Opština Gračanica priznaje da, uprkos visokom procentu stanovnika Roma, Aškalija i Egipćana, postoje nedostaci u njihovom zastupanju u državnim organima. Kao primer: od 80 lica koji rade u opštini, nijedno nije iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. To je jedina opština na Kosovu u kojoj se romski jezik koristi kao službeni jezik.

Akcioni plan opštine identifikuje da su nizak nivo obrazovanja, nedostatak informacija o tržištu rada, loše sprovođenje zakona o nediskriminaciji, nedostatak relevantne stručne obuke, nedostatak dokumenata o ličnom identitetu, nepostojanje saradnje između javnih vlasti i NVO-a i nedostatak poverenja u javne ustanove glavni uzroci nezaposlenosti za pojedince iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Akcioni plan teži rešavanju nezaposlenosti kroz promociju samozapošljavanja, povećane informacije o tržištu rada i povećan pristup i podršku stručnom obrazovanju.

Lokalni akcioni plan za inkluziju zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u opštini Kosovo Polje

Romi, Aškalije i Egipćani predstavljaju jedanaest procenata stanovništva opštine Kosovo Polje. Iako ne postoje konkretni podaci, nezaposlenost među pripadnicima ovih zajednica je prijavljena kao visoka, kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Glavni razlozi visokog stepena nezaposlenosti utvrđeni u Akcionom planu Opštine su neadekvatno sprovođenje zakona o nediskriminaciji i nedostatak kvalifikovanih osoba iz ovih zajednica posebno u javnom sektoru. Plan prestaje da identifikuje diskriminaciju zasnovanu na etničkoj osnovi kao razlog za to i ne smatra da nedostatak poverenja između zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i javnih institucija predstavlja razlog za visoku nezaposlenost i neaktivnost među tri zajednice.

Plan ima za cilj smanjenje diskriminacije prema Romima, Aškalijama i Egipćanima i posvećuje aktivnosti na eliminaciji segregacije i diskriminacije dece iz ovih zajednica u školama. Pristup Akcionog plana za rešavanje nezaposlenosti izgrađen je oko širenja informacija članovima zajednice o OKZ i AMTR; visoko kvalitetno prikupljanje podataka o pokazateljima tržišta rada razvrstanih prema etničkoj pripadnosti i polu kako bi se proizvele politike zasnovane na dokazima; saradnja sa lokalnim i nacionalnim nevladinim organizacijama radi boljeg razumevanja problema zajednica; i efikasnije sprovođenje javnih politika i programa koje se bave nezaposlenošću. Uključivanje u stručno obrazovanje obrađeno je u odeljku obrazovanje u lokalnom planu. Konsultacije sa zajednicom planirane su samo kao deo akcionog plana koji se fokusira na zdravlje. Ovo bi moglo donekle rešiti nedostatak poverenja ovih zajednica u javne institucije.

5. Percepcija mladih Roma, Aškalija i Egipćana o mogućnostima i izazovima za dostojanstveni rad na Kosovu

Većina mladih žena i muškaraca iz Roma, Aškalija i Egipćana želi da radi i izgradi profesionalnu karijeru kako bi obezbedila stabilnu budućnost za njih i njihove porodice. Učesnici u fokus grupama rekli su da se ne plaše posla, a oni koji imaju posao su naporno radili kako bi ga zadržali. Nezaposleni učesnici su prijavili da traže posao svakog dana, bilo putem OKZ-a, praćenjem oglasa i direktnim kontaktima sa preduzećima. Samo jedan nezaposleni učesnik prijavio je da nije tražio posao.

Uopšteno govoreći, fokus grupe i intervjui sa mladima iz tri zajednice otkrili su slična iskustva, izazove i obrasce ponašanja na tržištu rada. Jedina značajna razlika je bila u tome što su mladi Romi opisali kako su često bili onemogućeni da dobiju posao zbog nepoznavanja albanskog jezika. Druga razlika bila je jasna želja među ženama iz zajednice Aškalija da uspostave sopstveni biznis. Međutim, kao što je već pomenuto, ovi rezultati se uzimaju sa oprežnošću zbog malog uzorka. Iz tog razloga, nalazi i zaključci ovog istraživanja se odnose na mlade iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana uopšteno i ne na pojedinu etničku grupu.

5.1 Informisanost mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana o NSZ, tržištu rada i veštinama koje poboljšavaju zapošljivost

Usluge u oblasti zapošljavanja

Agencija za zapošljavanje Kosova (AZK) i opštinske kancelarije za zapošljavanje (OKZ) razvijaju i objavljuju informacije i statističke podatke o tržištu rada, razvijaju i sprovode aktivne mere tržišta rada, nadgledaju usluge migracije i administracije rada i upravljaju beneficijama. OKZ-i takođe nude usluge posredovanja u poslu i profilisanje radnih mesta za lica koja traže posao. Registrovana lica koja traže posao, bilo da su nezaposleni ili ne, mogu zatražiti pomoć za intervjue, profilisanje radnih mesta i mogu se podvrgnuti ličnoj proceni šansi za pronalaženje posla. Ponude za posao i kontakti za agencije za zapošljavanje prikazani su na oglasnim tablama i zidovima na OKZ-a. Putem OKZ-a, lica koja traže posao, mogu se registrovati na internet stranici AZK-a za onlajn pristup slobodnim radnim mestima, mogu učestvovati na nacionalnim ili lokalnim sajmovima rada ili dobiti informacije o poslovima u inostranstvu.

AZK i OKZ izrađuju i primenjuju različite aktivne mere tržišta rada (AMTR) koje su usmerene na određene grupe, uključujući i opšte stručno vođstvo; spoljnu stručnu obuku; šeme samozapošljavanja; i subvencije firmama za promociju zapošljavanja nezaposlenih lica ispod 25 godina starosti; osoba sa invaliditetom, žena i povratnika. Tokom 2015. godine, „Javne službe za zapošljavanje posredovale su 6.706 slučajeva zapošljavanja, što je porast od 44% u odnosu na 2014. godinu što ukazuje na povećanu dostupnost i pogodnost programa zapošljavanja u ovim institucijama”.⁷³

Većina učesnika fokus grupa je samo u najopštijim crtama razumela usluge koje OKZ nudi iako su mnogi bili prijavljeni u njima i bili uključeni u AMTR. Oni koji su imali direktan kontakt sa OKZ su napomenuli da je osoblje bilo ljubazno, a interakcija obećavajuća, ali da je sve uglavnom ostalo na prvom razgovoru. Opšta percepcija učesnika je bila da OKZ obezbeđuju samo loše plaćene poslove i da ih svi uglavnom povezuju sa prijavljivanjem u cilju dobijanja pravo na naknadu u slučaju nezaposlenosti. Zbog toga nekoliko učesnika nije ni bilo prijavljeno u OKZ jer nije očekivalo da će preko nje pronaći posao.

Mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana prijavljuju ograničeni pristup informacijama o službama za zapošljavanje. Najčešći načini ka koje oni saznaju o slobodnim radnim mestima, koje su naveli učesnici fokus grupe, bili su usmeno i na oglasnoj tabli u OKZ-u ili u supermarketima. MO-i i nevladine organizacije, posebno oni koji se fokusiraju na pitanja manjina, pružaju mladima iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana informacije o zapošljavanju i neformalnom karijernom vođenju. Većina učesnika nije imala informacije o privatnim agencijama za zapošljavanje, a velika manjina učesnika, uglavnom muškaraca, rekla je da privatne agencije za zapošljavanje nalaze posao samo na inostranim tržištima, a za svoje usluge naplaćuju od 500 evra do 1500 evra, za koje su svi učesnici prijavili da su previsoke. MO-i i nevladine organizacije, posebno oni koji se fokusiraju na pitanja manjina, pružaju mladima iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana informacije o zapošljavanju i neformalnom karijernom vođenju.

Zakon o radu (03/L-212) i Zakon o zaštiti na radu, zaštiti zdravlja zaposlenih i radnoj sredini (br. 2003/19) uspostavljaju glavne standarde za zakonsko i bezbedno zapošljavanje. Zakon štiti zaposlene u javnom i privatnom sektoru. Član 10. Zakona o radu naglašava da je radni odnos između zaposlenog i poslodavca zasnovan na ugovoru o radu koji obe strane potpisuju. Ugovor bi minimalno trebalo da sadrži lične podatke o stranama, opis posla, mesto rada, radno vreme, datum zasnivanja i završetka radnog odnosa, platu, beneficije i godišnji odmor. Ovaj zakon takođe određuje minimalnu zaradu, dozvoljene pauze u radu i starost od koje je dozvoljeno zasnivanje radnog odnosa (15 godina). Prema Centru za politiku i zastupanje polovina zaposlenih u privatnom sektoru 2012. nije posedovala pisani ugovor i samo 20% je dobilo nadoknadu za povrede pretrpljene na radu.⁷⁴ KFOS je 2012. izvestila da veliki broj zaposlenih u privatnom sektoru ne poseduje ugovore o radu, radi čak 12 sati dnevno, nema pravo na slobodan vikend ili godišnji odmor, ne dobija naknadu za prekovremeni rad, a bezbednost na radu je ispod dozvoljenih standarda.

73 UNDP. 2016. *Izveštaj o ljudskom razvoju: Rad za žene*. Dostupno na: http://hdr.undp.org/sites/default/files/human_development_report_2016.pdf.

74 Centar za politiku i zastupanje. 2012. *Praćenje sprovođenja Zakona o radu*. U KFOS. 2014. *Prava zaposlenih (pravni okvir), sigurnost na radu i mehanizmi sprovođenja*. Dostupno na: <http://kfos.org/wp-content/uploads/2015/03/EMPLOYEE-RIGHTS-LEGAL-FRAMEWORK-SAFETY-AT-WORK-AND-IMPLEMENTATION-MECHANISMS.compressed.pdf>.

Učesnici fokus grupa su objasnili da su ugovori o radu obavezni u javnim preduzećima, međunarodnim organizacijama i NVO sektoru, dok privatni poslodavci preferiraju da ne zasnivaju formalne ugovore i oslanjaju se uglavnom na usmeni dogovor. Generalno su učesnici bili donekle upoznati sa osnovnim standardima radnih odnosa. Nekoliko njih je insistiralo na tome da ne žele da rade bez ugovora ili zbog loših iskustava sa prethodnim poslodavcima ili zato što znaju da ih odsustvo ugovora o radu čini ranjivim i stavlja na milost i nemilost poslodavcu. Međutim, većina učesnika fokus grupa, naročito muškarci, su izjavili da su voljni da prihvate bilo koji oblik zaposlenja bez obzira na standard koji ispunjava, jer su siromašni i moraju da se brinu o svojim porodicama.

Kosovski Inspektorat rada (IR) je jedina javna institucija koja prati sprovođenje radnog zakonodavstva, uključujući i bezbednost i zdravlje na radu. Od 8.128 inspeksijskih poseta u 2017. i 7285 u 2016. godini, IR nije identifikovao nijedan slučaj diskriminacije na rodnom ili etničkom osnovu.⁷⁵ Učesnici fokus grupa su prijavili da mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, uključujući nekoliko njih koji su se našli u konfliktnim situacijama na poslu, generalno ne prijavljuju problem poslodavcu ili nadležnim organima jer ne veruju da su isti zainteresovani za rešavanje konflikta koji uključuju mlade iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. U jednom jedinom slučaju kad se mladi Aškalija požalio i pokušao da reši sukob sa poslodavcem, ni razgovor sa tim poslodavcem ni prijava inspektoratu rada nisu rešili taj sukob niti se rešio problem radne eksploatacije sa kojim se suočio.

Veštine koje poboljšavaju zapošljivost

Nizak nivo veština koje se traže na tržištu rada u/ili neusklađenost između veština u ponudi i u potražnji su neki od glavnih razloga zbog kojih se mnogi mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana suočavaju sa poteškoćama prilikom traženja posla. Nizak kvalitet obrazovnog sistema na Kosovu u kombinaciji sa ograničenim mogućnostima za zaposlenje je znatno otežao mladima da nađu i zadrže posao.⁷⁶ Anketa koja je u 2015. sprovedena među mladima u višim razredima srednje škole, studentima i u firmama je pokazala da mladi na Kosovu, bez obzira na etničku pripadnost i stepen stručne spreme, nisu obavešteni o veštinama koje se vrednuju na tržištu rada i procenjuju vrednost sopstvenih veština.⁷⁷

⁷⁵ Inspektorat rada. 2017. Godišnji izveštaj. Dostupno na: <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raport-i-Punes-per-vitin-2017-nga-Inspektoriati-i-punes-2.pdf>.

⁷⁶ GSB. 2015. *Prikaz zemlje Kosovo*.

⁷⁷ Statman, James, Ada Huibregtse, Dukagjin Pupovci i Vjosa Mullatahiri. 2015. *Procena spremnosti radne snage za USAID/Kosovo*.

Tabela 9. Procena pripremljenosti mladih za rad koju su dali predstavnici biznisa i sami mladi

Veštine	Kategori-ja	Potpuno spremni	Donekle spremni	Donekle nespremni	Potpuno nespremni
Završetak projekta u okviru tima	Firme	20.59	29.41	32.35	17.65
	Mladi	50.41	34.10	6.66	8.83
Saradnja sa ljudima iz različitih oblasti	Firme	38.24	26.47	23.53	11.76
	Mladi	55.01	24.25	11.25	9.49
Iznošenje ubedljivog argumenta kako bi ostale ubedili da je neka ideja dobra	Firme	23.53	20.59	38.24	17.65
	Mladi	46.60	37.64	7.88	7.88
Samostalno kompletiranje projekta	Firme	14.7	20.6	20.6	44.1
	Mladi	45.8	37.5	7.5	9.2
Rešavanje sukoba	Firme	18.2	27.3	33.3	21.2
	Mladi	48.4	36.1	8.2	7.4
Kreativno razmišljanje u cilju pronalaženja rešenja	Firme	26.47	26.47	32.35	14.71
	Mladi	55.74	31.28	6.28	6.69
Primena teorijskog znanja u praksi	Firme	23.5	29.4	32.4	14.7
	Mladi	53.6	32.6	6.5	7.4

Izvor: Statman, et.al. 2015. Procena spremnosti radne snage za USAID/Kosovo.

Učesnici fokus grupa, naročito oni bez diplome srednje škole, su smatrali da su individualne karakteristike i tehničke veštine najbitnije za njihovo zaposlenje. Individualne karakteristike kao što su lepi maniri, poštovanje, iskrenost, vernost, optimizam i poverenje su obično bili pomenuti na prvom mestu, i to mnogo češće nego bilo koje druge veštine potrebne na tržištu rada. Tek nakon nekoliko pitanja bi oni sa diplomom srednje škole ili fakulteta identifikovali socio-ekonomske veštine poput timskog rada, saradnje, odgovornosti i profesionalizma kao bitne za njihovo zaposlenje. Socio-ekonomske veštine poput otpornost na stres, samoupravljanje, usmerenost na cilj, pregovaranje, organizacija, tačnost, liderstvo i istrajnosti nisu uopšte pomenute.

Sledeća najčešće pomenuta kategorija veština neophodnih za uspeh na tržištu rada jesu tehničke veštine ili „znati svoj posao“. Tek nekoliko mladih ispitanika koji su završili srednju školu, fakultet ili nedavno prošli kroz stručno osposobljavanje su govorili o konkretnim tehničkim veštinama i kako ih mogu iskoristiti. Samo jedan ispitanik je pomenuo veštine informacione tehnologije i računarske veštine kao nešto što vam daje prednost na tržištu rada.

Veštine komunikacije i poznavanje jezika su identifikovane od strane nekoliko visokoobrazovanih učesnika i priznate od strane drugih kao važne veštine za uspeh na tržištu rada. Komunikacija je shvaćena kao prikladna i poštovana sa nadređenima i kolegama. Druge napredne kognitivne veštine, kao što su učenje, upravljanje vremenom, analitičke veštine, multitasking, kritičko razmišljanje, kreativnost, rešavanje problema i donošenje odluka, nisu spomenuti ni nakon nekoliko podsticaja.

Veštine poznavanja jezika su identifikovane od strane većine mladih ljudi kao važne na tržištu rada. Mladi iz zajednica Aškalija i Egipćana tečno govore Albanski jezik. Međutim, mladi iz zajednica Roma su uglavnom bili fokusirani na veštine albanskog jezika, jer su smatrali kao ozbiljan

nedostatak na tržištu rada to što ne znaju da govore i pišu. Srednjoškolski ili univerzitetski diplomci iz sve tri etničke grupe identifikovali su radne nivoe engleskog kao ključ za uspeh na tržištu rada.

5.2 Obrazovanje

Postoje velike razlike kad je u pitanju pristup i učestvovanje na svim nivoima obrazovanja između zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i ostalih zajednica na Kosovu. Ovaj obrazovni jaz između njihovih predstavnika i većinskih zajednica se povećava. Kako bi se ove razlike smanjile, kao što je navedeno u strategijama za inkluziju u obrazovanju, MONT i Kancelarija za dobro upravljanje su postavili obrazovnadostignuća dece i omladine iz ovih zajednica kao prioritet. Uprkos tome što je romski jezik izborni predmet na preduniverzitetskom obrazovanju i uspostavljanje rezervisanih kvota zaupis pripadnika ovih zajednica,⁷⁸ nema dokaza koji ukazuju na pozitivan trend u obrazovnom dostignuću među Romima, Aškalijama i Egipćanima.

Nizak nivo obrazovanja je jedan od glavnih faktora koje kreatori politika i drugi ključni akteri navode kao razlog za loš položaj članova zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na tržištu rada. Kao rezultat, povećanje nivoa obrazovanja se shvata kao univerzalni lek za sve problem. Međutim, rezultati istraživanja pokazuju da odnos između obrazovnog dostignuća i uspeha na tržištu rada više izraženiji. Dok postoje logički razlozi i empirijski podaci koji pokazuju daje nivo obrazovanja usko povezan sa lošim položajem na tržištu rada za opštu populaciju i Rome u Centralnoj Evropi⁷⁹, dokazi sa Kosova ukazuju na to da povećano obrazovno dostignuće u slučaju zajednica Roma, Aškalija i Egipćana donose manje koristi na tržištu rada nego što je to slučaj sa drugim zajednicama.⁸⁰

Bez obzira na to, dokazi iz fokus grupa ukazuju na to da nizak nivo obrazovanja ometa mlade ljude iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u pronalaženju zaposlenja. Manje obrazovana omladina ima poteškoće u pronalaženju nekvalifikovanih ili niskokvalifikovanih poslova i češće su nezaposleni. Nijedan od manje obrazovanih učesnika u fokus grupi nije koristio Internet za pronalaženje zaposlenja i nije znao kako da konkuriše za posao. Romi, Aškalije i Egipćani sa višim nivoima obrazovanja bili su više informisani o faktorima i veštinama koje im mogu pomoći za uspeh na tržište rada; postojeće službe za zapošljavanje; lokacije i procese sticanja informacija o tržištu rada; i ljudska i prava na rad. Međutim, Romi i Aškalije i Egipćani sa završenim fakultetom i studenti shvatili su da su njihovi ishodi na tržištu rada niži u odnosu na njihove kolege iz drugih zajednica.

5.3 Diskriminacija

Diskriminacija na etničkoj osnovi je još jedno objašnjenje lošeg statusa mladih iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na tržištu rada, ali je donosioci odluka i kreatori politika retko uzimaju u obzir. Iako Kosovo poseduje adekvatni pravni i institucionalni okvir koji štiti i promov-

78 MONT. 2016. Administrativna uredba 09.2016 Primena afirmativnih mera i zaštićenog broja mesta za upis studenata iz nevećinskih zajednica u javnim ustanovama visokog obrazovanja. Dostupno na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2016/06/ua-masht-09-2016-aplikimi-i-masave-afirmative-dhe-vendeve-te-rez-al.pdf>

79 Revenga, Ana, Dena Ringold, i William M. Tracy. 2002. *Siromaštvo i etnička pripadnost: Studija o siromaštvu ROMA u centralnoj Evropi*. Tehnički dokument Svetske banke; br. 531. Vašington, DC: Svetska banka. Dostupno na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/839821468759298610/pdf/multi0page.pdf>. Branson, Nicola i Murray Leibbrandt. 2013. *Obrazovna dostignuća i ishodi tržišta rada u Južnoj Africi*, 1994-2010. Radni dokument odeljenja za ekonomiju OECD-a, br. 1022. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k4c0vvbv0q-en.pdf?expires=1526552238&tid=id&accname=guest&checksum=77C103F-05BA6FAE972E581B349598651>. O'Higgins 2012, 2015.

80 O'Higgins. 2012.

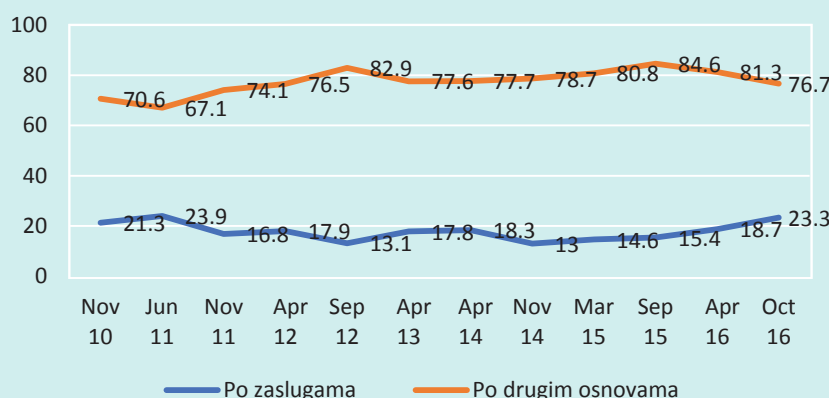
iše manjinska prava, što uključuje i jednake prilike za zapošljavanje i zabranu diskriminacije,⁸¹ sprovođenje zakona zaostaje. Sveukupno, javne institucije nemaju kapacitete i nisu dovoljno koordinirane da efikasno sprovedu zakon. Štaviše, promene ponašanja i stavova, neophodne pozadine za efikasno sprovođenje zakona, nisu prožimale kosovsko društvo, a predrasude i dalje postoje.

Svi mladi učesnici fokus grupa su rekli da se u svakom aspektu svog života suočavaju sa diskriminacijom, uključujući tržište rada. Njihova rasa, boja kože ili etnička pripadnost predstavljaju glavnu prepreku za nalaženje posla kako u privatnom, tako i javnom sektoru. Prijavili su da se susreću sa visokim nivoom negativnih stereotipa u kontaktu sa pojedincima iz drugih zajednica i potvrdili su postojeće navode da primaju manje zarade od ostatka populacije. Kao rezultat toga, ceo proces traženja posla u javnom i privatnom sektoru je za njih težak, obeshrabrujući, depresivan, stresan, demotivisajući, diskriminatoran i ponižavajući.

Kvota za zapošljavanje pripadnika manjinskih zajednica u javnom sektoru se doživljavaju kao dobronameran mehanizam za stvaranje mogućnosti za Rome, Aškalije i Egipćane da se zaposle, izgrade karijeru i pomognu svojim zajednicama. Da bi imali koristi od kvota za zapošljavanje, moraju se izjasniti o njihovoj etničkoj pripadnosti, a smatra se da ukupna etnička identifikacija u prijavama za zapošljavanje negativno utiče na njihove šanse za zapošljavanje. Sveukupno gleda se da im poslodavci ne daju priliku za intervju jer pripadaju jednoj od ovih zajednica. Međutim, uklanjanje obavezne etničke identifikacije u prijavama za zapošljavanje učesnici nisu videli kao rešenje za ovaj problem. Zapravo, prijavljeno je da neki članovi većinske zajednice tvrde da biti član jedne od zajednica Roma, Aškalija i Egipćana predstavlja prednost koja im pomaže prilikom zapošljavanja.

Učesnici fokus grupa vide nepotizam prisutan u zapošljavanju u javnom i privatnom sektoru kao još jednu ključnu prepreku za dobijanje posla. Skoro svi su izjavili da javna i privatna preduzeća najpre popunjavaju radna mesta članovima porodice, prijateljima ili kolegama jer se prijateljske i porodične veze cene više od kompetencija, veština ili znanja. Ova pojava otežava situaciju zajednica Roma, Aškalija i Egipćana na tržištu rada jer su oni autsajderi i nemaju takve kontakte.

Grafikon 8. Percepcija meritokratije pri zapošljavanju u javnim službama



Izvor: UNDP. 2017. Anketa javnog mnjenja.

81 Za detaljnija razmatranja, videti odeljak *Pravni i institucionalni okvir i okvir politika*.

E.G. je mladi Rom koji je završio master studije iz engleskog jezika i književnosti u inostranstvu. Kad se vratio na Kosovo otišao je na razgovor za mesto učitelja u državnoj srednjoj školi. Kad je komisija u njegovoj prijavi videla da je Rom, pitali su ga zašto ne ide da predaje svojoj sorti, tj, romskoj deci. „Prva stvar koja mi je pala na um posle tog pitanja je bila da me nisu posmatrali kao profesionalca koji može da ponudi visokokvalitetne usluge toj školi, već kao pojedinca koji je kvalifikovan da predaje samo posebnoj grupi dece, deci svoje sorte. Nisu me primili.”

To iskustvo je potpuno suprotno od onog koje je E.G. imao sa međunarodnom organizacijom za koju trenutno radi. „Na poslednjem razgovoru su mi rekli da izuzetno cene što sam se prijavio za dato radno mesto, moje akademske kvalifikacije i veoma dobre rezultate na testu. Ceo proces razgovora je bio ohrabrujući i pozitivan. Osećao sam da stvarno procenjuju moju stručnost. Uz to, komisija mi je rekla da su izuzetno srećni što mogu da rade sa takvim predstavnikom romske zajednice.”

Uokvireni deo teksta 1. Diskriminacija pri zapošljavanju

5.4 Averzija prema riziku povezana sa preduzetništvom i samozapošljavanjem

Izveštaj *Doing Business* za 2018.⁸² Svetske banke, stavlja Kosovo na 40. mesto od 190 zemalja kad je u pitanju jednostavnost poslovanja. S jedne strane, Kosovo je na 10. mestu sa aspekta pokretanja biznisa, na 12. sa aspekta dobijanja kredita, na 34. sa aspekta registracije nekretnina, na 45. sa aspekta plaćanja poreza i 49. sa aspekta realizacije ugovora i rešavanja nelikvidnosti. U izveštaju se navodi kako je proces prijavljivanja firme jednostavniji, brži i transparentniji zbog primene pristupa „jednošalterskog sistema“. Sve se može obaviti lično ili preko interneta u 29 opštinskih centara za registraciju i to na albanskom, srpskom, engleskom i turskom jeziku. S druge strane, Kosovo je na 89. mestu kad je u pitanju zaštita manjinskih investitora; njihov institucionalni kapacitet za borbu protiv sveprisutne sive ekonomije je slab, a sistem za licenciranje i inspekcije fragmentiran što negativno utiče na aktivnosti formalnog privatnog sektora.⁸³ Dok se situacija možda poboljšala kad su u pitanju kosovski preduzetnici ili samozaposleni, zajednice Roma, Aškalija i Egipćana su prijavile sa se osećaju donekle isključeni iz ovog napretka. Ekstremno siromaštvo ovih zajednica, niži stepen obrazovanja, loša informisanost o procedurama za pokretanje i upravljanje biznisom, nedostatak iskustva sa formalnom ekonomijom i ukorenjena diskriminacija smanjuju njihov kapacitet da pokrenu ili formalizuju svoj biznis.

Nedostatak informacija o poslovnim procedurama i nedostatak poznavanja vođenja firme su doprineli to da učesnici fokus grupe više žele da budu zaposleni nego poslodavci. Prednost za rad za druge nasuprot samostalnog započinjanja biznisa je bila najizraženija među romskim ispitanicima, nezavisno od njihovog roda ili radnog statusa. Glavni razlog za ovakav stavje bilo povezivanje vođen-

82 WBG. 2018. *Doing business 2018: Reforma radi otvaranja radnih mesta*. Dostupno na: www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Profiles?Country/KSV.pdf.

83 WBG. 2016. *Prikaz zemlje*. Dostupno na: pubdocs.worldbank.org/en/419461462386476530/World-Bank-Kosovo-Program-Snapshot-April-2016.pdf.

ja firme sa visokim nivoom rizika i pritiskom da se bude uspešan. Stalna mesečna plata, potencijalno stručno usavršavanje, doprinosi za penziono i zdravstveno osiguranje na teret poslodavca i davanja za slučaj nezaposlenosti u slučaju otkaza su bili dodatni razlog za to što su preferirali da budu zaposleni kod nekog. Jedini izuzetak je bio da je većina kvalifikovanih i nezaposlenih Aškalija izrazila preferenciju da upravlja sopstvenim biznisom.

Sve u svemu, većina učesnika nije razmišljala o započinjanju biznisa kao načina zapošljavanja. Ipak, oni su pokazali interesovanje za prednosti stvorene sopstvenim poslovanjem, kao što su sloboda delovanja, nemogućnost otpuštanja i kontrola nad sopstvenim životom. Štaviše, svi su videli svoje poslovanje kao izvor zapošljavanja članova svoje porodice. Međutim, porezi, obaveze socijalnog i zdravstvenog osiguranja smatrali su teškim opterećenjima i obeshrabrivanjem biznisa. Većina učesnika koji su više voleli ili su razmišljali o započinjanju biznisa, nisu imali znanja da kreiraju poslovni plan, pravne i administrativne zahteve za pokretanje biznisa, knjigovodstva i neophodnih ljudskih resursa ili upravljanja poslovanjem.

5.5 Rodna ravnopravnost

Zakon o rodnoj ravnopravnosti⁸⁴ uspostavlja osnove za pružanje jednakih mogućnosti ženama i muškarcima da učestvuju u političkim, ekonomskim, kulturnim i drugim aspektima društvenog života. Kvantitativno definiše rodnu nejednakost koja se dešava u institucijama ili organizacijama kada jedan pol predstavlja manje od 40% zaposlenih (član 2.12). Osim toga, žene imaju pravo na devet meseci plaćenog porodiljskog odsustva: gde im prvih 6 meseci poslodavac isplaćuje 70% osnovne zarade; naredna 3 meseca država plaća 50% prosečne plate, a poslednja 3 meseca ne primaju naknadu (član 3.2).

Međutim, takve pozitivne pravne mere i politike nisu se odrazile na pozitivniji položaj na tržištu rada za Rome, Aškalije i Egipćane ili žene iz drugih zajednica. Stopa neaktivnosti žena na Kosovu iznosi 80%, a ne razlikuje se posebno za žene iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Četiri procenta žena iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana i šest procenata ostalih žena je zaposleno, dok je nezaposlenost 53% žene iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana i 52% za ostale žene. Glavna prepreka sa kojom se žene iz svih zajednica na Kosovu suočavaju je njihova tradicionalna porodična uloga člana porodice koji je zadužen za brigu o deci, kućne poslove itd.⁸⁵ Iako je nivo obrazovanja žena iz drugih zajednica viši od nivoa žena i muškaraca iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, njihova pozicija na tržištu rada je uglavnom ista. Ovo ukazuje na to da rod možda ima veći efekat na radni status žena od etničke pripadnosti.

Diskusija u okviru fokus grupa sa mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana je nagovestila da rod nema nikakve ili vrlo malo veze sa načinom na koji se ulazi na tržište rada, ali ima značajan efekat na uspeh na istom. Žene učesnice su izjavile da muškarci imaju bolje mogućnosti za zaposlenje jer mogu da obavljaju fizički zahtevne poslove koji su vrlo često rezervisani za članove zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Mlade žene iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana su izjavile da je seksualno uznemiravanje široko rasprostranjeno i da ih to odbija od traženja posla. Žene pod hidžabom su rekle da su one u nepovoljnijem položaju od onih koje nisu pod hidžabom. Mnoge žena učesnica je izjavilo da čim izađu iz svoje zajednice trpe takve uvrede da se ne osećaju bezbedno dok hodaju ulicom.

⁸⁴ Skupština Kosova. 2004. Zakon o ravnopravnosti polova na Kosovu. Dostupno na: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_2_sr.pdf

⁸⁵ UNDP. 2016. *Izveštaj o ljudskom razvoju: Rad za žene*. Dostupno na: http://hdr.undp.org/sites/default/files/human_development_report_2016.pdf.

5.6 Pitanja koja prožimaju više oblasti

Siromaštvo je bila jasna i očigledna stavka koja dotiče sve aspekte u diskusijama fokus grupa o pitanjima tržišta rada. Mnogi mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana su rekli da su veoma siromašni i skoro niko u njihovim porodicama nema posao. Rekli su da osećaju da zaostaju nekoliko koraka iza drugih zbog siromaštva. Siromaštvo je uticalo na njihovu mobilnost, a nekolicina od njih nije mogla da prihvati posao koji se nalazi daleko, bilo zbog nedostatka javnog prevoza ili zbog toga što je prevoz bio skup. Mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana identifikovali su siromaštvo kao glavni razlog za napuštanje školovanja.

Poverenje u pravičnost i delotvornost javnog sistema je na izuzetno niskom nivou, glavni razlog za to je stalni neuspeh mladih iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana da nađu zaposlenje u javnim institucijama. Fokus grupe su otkrile percepciju koruptivnih procedura zapošljavanja, institucionalnu neodgovornost u pogledu visokih nivoa nezaposlenosti i percepciju da se javne institucije bave većinskim i zanemaruju manjinske zajednice. Kao rezultat toga, osim ako se stavovi javnih zvaničnika ne promene, mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana ne vide razlog da stupe u kontakt sa njima i razgovaraju o njihovoj zabrinutosti.

Neke mlade Aškalije vide diskriminaciju od strane albanske većine kao posleratni (1999) fenomen. Mlade Aškalije u fokus grupama pokazali su da ih pre rata albanska većina nije diskriminirala. "Naši odnosi su bili prijateljski. Sada su se odnosi promenili. Odjednom smo postali drugačiji; postali smo drugi", sumirao je jedan mladi Aškalija.

5.7 Usluge i programi za podršku mladim Romima, Aškalijama i Egipćanima na tržištu rada

Mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana koji su učestvovali u fokus grupama su identifikovali informacije o tržištu rada kao osnovnu potrebu koja mora da bude ispunjena. Većina njih je rekla da OKZ-i moraju da budu aktivniji kad je u pitanju informisanje devojaka i mladića iz njihovih zajednica o potencijalnom zaposlenju ili prilikama za profesionalno osposobljavanje. Predložili su internet platformu koja bi konsolidovala sve informacije o slobodnim radnim mestima i obukama na jednom mestu. Učesnici u fokus grupama bili su jasni o potrebi podrške za poboljšanje njihove zapošljivosti. Većina njih je sugerisala da su stručno usavršavanje, veštine za ojačanje njihove komunikacije, ponašanje na poslu, timski rad, intervju i veštine pregovaranja važne za konkurentnost na tržištu rada.

6. Zaključci i preporuke

Kosovski pravni i institucionalni okvir za zaštitu i promovisanje prava nevećinskih zajednica, uključujući zajednice Roma, Aškalija i Egipćana i mladih je adekvatan. Problemi koji postoje uglavnom se odnose na sprovođenje. Pravni okvir na nacionalnom i lokalnom nivou zahteva snažniju političku volju za njegovu primenu među kreatorima politika i donosiocima odluka, a više prihvatanja i poštovanja od strane drugih zajednica.

Od strane lokalnih i nacionalnih vlasti potvrđeno je da se Romi, Aškalije i Egipćani suočavaju sa ozbiljnim poteškoćama u pristupu tržištu rada i da su potrebne korektivne mere. U stvari, vlasti na centralnom nivou u tri ciljne opštine su pokrenule Akcione planove za inkluziju zajednica Roma, Aškalija i Egipćana 2018-2022.

Nizak zvaničan stepen diskriminacije na radnom mestu na osnovu etničke pripadnosti ili pola verovatno je rezultat ljudi koji ne izražavaju svoju zabrinutost ili javne institucije koje ne uzimaju u obzir žalbe, a niska stopa ličnih iskustava diskriminacije među učesnicima fokus grupa u radu verovatno rezultat toga što rade za međunarodne organizacije i nevladine organizacije koje promovišu manjinska prava. Uopšteno, mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana percipiraju diskriminaciju zasnovanu na etničkom poreklu kao preovlađujuću osobinu u svakodnevnom životu i u interakcijama sa javnim ili privatnim subjektima. Diskriminacija u fazi zapošljavanja je široko rasprostranjena i doprinosi inkluziji mladih Roma, Aškalija i Egipćana na tržište rada.

Fokus grupe sa mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana potvrđuju prethodna istraživanja koja pokazuju da imaju lošije rezultate tržišta rada u odnosu na mlade iz drugih zajednica sa istim nivoom obrazovanja. Ovo je naročito važno za rezultate muškaraca na tržištu rada. Romi, Aškalije i Egipćani su svesni da imaju neadekvatne veštine za uspeh na tržištu rada; ipak mnogi od njih izgleda da ne vide uzročno-posledičnu vezu između lošeg obrazovanja, neadekvatnih veština i ishoda tržišta rada. Ovo može biti rezultat više faktora. Mnogi mladi ljudi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana sa univerzitetskim obrazovanjem ne mogu pronaći posao proporcionalno njihovim kvalifikacijama, a niže obrazovani mladi ne mogu pronaći nekvalifikovane poslove. Štaviše, postojeći obrazovni sistem ne može se smatrati prenosom adekvatnih veština zapošljavanja, tako da je na obrazovanje postavljen manji značaj.

Generalno govoreći, mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana koji su učestvovali na fokus grupama, nemaju dovoljno razumevanja kako uspeti u visoko konkurentnoj radnoj snazi u ekonomiji koja se bori protiv diskriminatorских stavova. Oni nisu bili svesni čitavog spektra kognitivnih, socio-emocionalnih i tehničkih veština koje su potrebne za razvoj i uspeh na tržištu rada, kao što su:

- Socio-emocionalne veštine: timski rad, otpornost na stres, samoorganizovanje, usmerenost na cilj, pregovaranje, organizacija, tačnost, liderstvo i istrajnost;

- Tehničke veštine: kompjuterske/IT veštine, kompjuterizovana proizvodnja;
- Napredne kognitivne veštine: učenje, organizacija vremena, analitičke veštine, istovremeno obavljanje više zadataka, kritičko mišljenje, kreativnost, rešavanje problema i donošenje odluka.

MO-i i NVO-i koji se bave pitanjima manjina pomažu mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana da pristupe tržištu rada pružajući im prvi posao ili mogućnosti stažiranja; i obezbeđivanjem vodiča u pisanju biografija, tehnike intervjua, komunikacije, timski rad i saradnju, menadžment, kompjuterske veštine itd. Međutim, broj mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana kojima MO-i i NVO-i mogu da pomognu je ograničen i potreban je osnovni pomak.

Žene iz svih zajednica, uključujući zajednice Roma, Aškalija i Egipćana, suočavaju se sa velikim izazovima na tržištu rada od muškaraca bilo koje većinske ili manjinske zajednice. Bez obzira na nivo obrazovnog obrazovanja, žene imaju značajno veće nivoe neaktivnosti i nezaposlenosti i niže nivoe učešća u radnoj snazi nego muškarci. Široko rasprostranjeno seksualno uznemiravanje zajedno sa nebezbednom okolinom van njihovog komšiluka sužava geografsku oblast gde žene mogu tražiti zaposlenje i obeshrabruje ih. Pošto je manje žena nego muškaraca izrazilo spremnost da rade u neadekvatnim uslovima i bez ugovora o radu, verovatno je da će više žena biti neaktivno na tržištu rada u bliskoj budućnosti. Međutim, glavni zaključak o rodnoj ravnopravnosti jeste činjenica da je mnogo veći prediktor status zaposlenosti od etničke pripadnosti kod žena na Kosovu koje su same po sebi strukturno isključene iz mnogih zanimanja.

Lokalna uprava je odgovorila na izazove integracije putem Akcionih planova. Iako su NVO-i koji zastupaju interese ovih zajednica bile konsultovane u izradi planova, samo LAP opštine Gračanica direktno je naveo diskriminaciju kao jedan od glavnih razloga za nepovoljan položaj na tržištu rada. Nedostatak direktnog priznanja diskriminacije kao razloga za nepovoljan položaj Roma, Aškalija i Egipćana može povećati nepoverenje u javne institucije; povećati jaz u poverenju među mladima iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana i tim institucijama; i negativno uticati na uspeh planova. Međutim, pozitivno je da iako diskriminacija ili nepoverenje u javne institucije nije eksplicitno citirano kao razlog za nedostatke u zapošljavanju među mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u dva od tri planova, planovi uključuju aktivnosti koje mogu popraviti diskriminaciju i nepoverenje u javne institucije.

Uprkos korišćenju kvota i namenskih sredstava za poboljšanje zapošljivosti mladih Roma, Aškalija i Egipćana, poverenje učesnika fokus grupa u javne institucije je na niskom nivou. Glavni razlozi su percepcija diskriminacije u interakcijama sa državnim institucijama, kao što su centralne ili lokalne vlasti, škole i kancelarije za zapošljavanje; i percepcije javnih institucija kao neodgovorne, korumpirane i nespremne da preuzmu odgovornost za garantovanje jednakih prava građana. Kao rezultat toga, mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana ne smatraju da ima smisla obratiti se javnim institucijama kako bi razgovarali o njihovim potrebama, rešili njihove probleme i rešili bilo kakvu percipiranu nepravdu koja im je učinjena. Prema tome, svaka politika ili programi koji će zahtevati uključivanje mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana moraću objasniti ovaj nedostatak motivacije za saradnju, a kao polaznu tačku uključuju mehanizme za povećanje njihovog interesa i motivacije za rad sa javnim institucijama.

Kvota i afirmativne mere su jedan način da zaposleni prevaziđu takve prepreke. Međutim, to zahteva etničku samo-identifikaciju i mnogi Romi, Aškalije i Egipćani nerado se sami izjasne o

svojoj pripadnosti iz straha od predrasuda. Osim toga, postoji strah od preuzimanja mogućnosti od strane većine koje su posebno stvorene za Rome, Aškalije i Egipćane i druge manjinske zajednice.

Mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana poseduju neka saznanja o standardima koje bi poslodavci trebalo da ispune: ugovori o radu, minimalna zarada, radno vreme, doprinosi za socijalno i zdravstveno osiguranje, pauze i odmora itd. Međutim, naročito niskovkalifikovani muškarci su spremni da prihvate bilo kakav oblik zaposlenja kako bi se izvukli iz očajne ekonomske situacije.

Mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana smatraju da privatne i javne usluge u oblasti zapošljavanja nisu naročito korisne. OKZ-i posmatraju kao mehanizam za lakše dobijanje niskoqualifikovanih i loše plaćenih poslova i nadgledanje određivanja nadoknada za nezaposlene. Oni ne povezuju OKZ-e sa karijernim vođenjem i prelazom iz škole na posao, sticanjem veština ili usavršavanjem svojih veština sa onima potrebnim na tržištu rada itd. Mladi iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana koji su imali kontakt sa OKZ-ima nisu uvereni da su njihove mere i programi korisni za njih. U međuvremenu, privatne službe za zapošljavanje su povezane sa poslovima u inostranstvu i izgleda da imaju prevelike provizije.

Mladi Romi, Aškalije i Egipćana su generalno svesni da su zakonski zaštićeni od diskriminacije i da postoje afirmativne mere za povećanje njihovog učešća u javnim službama. Međutim, mnogi učesnici, a posebno žene, nisu spremni da se bore za svoja prava i rešavaju diskriminaciju sa kojom se suočavaju. Ovo bi moglo da bude rezultat osećanja nemoći, dugotrajnog zanemarivanja, nedostatka znanja o traženju svojih prava i neuspešnih napora drugih mladih Roma, Aškalija i Egipćana da se bore protiv diskriminacije sa kojom se suočavaju. Za razliku od Roma i drugih manjinskih populacija u regionu CIE, dokumenti o identitetu nisu zabrinjavajući i nisu povezani sa izazovima sa kojima se suočavaju na tržištu rada.

Većina mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana smatra da nisu spremni za rizike vezane za preduzetništvo i samozapošljavanje. Oni ne smatraju samozapošljavanje kao održiv način za zapošljavanje zbog rizika i teških obaveza povezanih sa vođenju posla. Međutim, postoje indikacije da stručna obuka u kombinaciji sa promocijom preduzetništva može podstaćnuti entuzijazam za preduzetništvo među mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Prepreka preduzetništvu je nedostatak neophodnih znanja za pokretanje ili vođenje biznisa, a opština Kosovo Polje, gde je identifikovano najviše entuzijazma o samozapošljavanju i preduzetništvu, nije uključila mere za promovisanje samozapošljavanja u svom akcionom planu. Međutim, i opština Gračanica i Đakovica stavljaju akcenat na samozapošljavanje kao mehanizam podrške zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana. Samozapošljavanje bez preduzetničkih veština i ideja će se najverovatnije pretvoriti u aktivnost koja donosi samo niske prihode i ne obezbeđuje priliku za dostojanstven rad mladih. S druge strane, u zemljama sa nižim prihodima sa velikim kohortom mladih u nepovoljnom položaju, obuke za veštine i promovisanje preduzetništva mogu proizvesti najpovoljnije rezultate tržišta rada za mlade u okviru svih vrsta AMTR-a.⁸⁶

Važno je da javni organi priznaju diskriminaciju mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana na tržištu rada kao sredstvo za izgradnju poverenja i podsticanje saradnje između ovih zajednica i javnih

⁸⁶ Kluve, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.M.; Rother, F.; Stöterau, J.; Weidenkaff, F.; Witte, M. 2016. *Intervencije za poboljšanje ishoda mladih na tržištu rada: sistematičan pregled obuka, promocije preduzetništva, službi za zapošljavanje, mentorstva i subvencionisanih intervencija zapošljavanja* (Oslo, Campbell Collaboration). Dostupno na: <http://campbellcollaboration.org/lib/project/306/>.

institucija. Od ključnog je značaja stvaranje mogućnosti za dijalog koji će raditi na zajedničkom razumijevanju trenutne situacije zapošljavanja i njegovih uzroka. OKZ-i su jedna od prvih kancelarija sa kojima mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana koji traže zaposlenje imaju kontakt, tako da je od vitalnog značaja da oni rade na stvaranju pozitivnih odnosa sa mladim ljudima iz ovih zajednica, uključujući preduzimanje koraka da sami angažuju mlade iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana.

Jedno od načina za promovisanje zapošljavanja za omladinu i manjinu na Kosovu je uspostavljanje centara za informisanje o tržištu rada koje mogu uložiti zajedničke napore sa OKZ-ima i drugim javnim i privatnim telima kako bi te informacije bile dostupne. Informacioni centri mogu pružiti oglase za slobodna radna mesta, informacije o industrijama u kojima se povećava zaposlenost; oblasti i regionu u kojima postoji veći broj radnih mesta, načini obuke ili daljeg obrazovanja u različitim oblastima; informacije o platama po zanimanju itd. Centri mogu takođe pružiti informacije o zakonima o radu, pravima radnika i institucijama koje sprovode ove zakone i podržavaju ova prava. Centri treba da imaju specifične mehanizme za podsticanje mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, upozorenje i ažuriranje informacija o tržištu rada i mogu pružiti obuku o CV-u i pripremi intervjua itd.

Da bi se omogućilo prelazak univerzitetskih studenata iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana na tržište rada, mogli bi se stvoriti programi koji bi pomogli za pronalaženje stažiranja ili radnog iskustva u zamenu za posvećenost povećanju saradnje njihovih zajednica sa javnim institucijama. Ovakav program bi mogao povećati broj studenata koji su završili studije iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, skratiti njihovo vreme pohađanja univerziteta, povećati broj kvalifikovanih mladih ljudi u radnoj snazi, povećati učešće zajednice u javnom životu i motivisati druge mlade Roma, Aškalija i Egipćana da uspeju da se probiju na tržištu rada.

Kao sredstvo izgradnje poverenja zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u javne institucije, mladi iz ovih zajednica koji su angažovani sa MO-ima ili NVO-ima u tri ciljne opštine mogli bi olakšati komunikaciju i saradnju između svojih zajednica i lokalnih vlasti. Štaviše, oni se mogu pretvoriti u agente promena kroz informativne kampanje o mogućnostima zapošljavanja, preduzetništva i izgradnje veština kroz učešće u AMTR-ima. NVO-i koje se bave pitanjima manjina mogli bi da motivišu i podstaknu mlade ljude iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u svojim zajednicama da pohađaju i završe stručne kurseve kako bi bili isti kao i ostatak omladine na Kosovu.

S obzirom na stopu napuštanja srednje škole i veliki broj neaktivnih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, mogu se uspostaviti mehanizmi upućivanja za lica koja su rano napustila školovanje (ESL) i NEET grupe. Obema grupama je potrebno karijerno vođenje, koje bi mogla pružiti jedinica za karijeru u okviru OKZ-a ili centar za karijerno vođenje neprofitnih privatnih pružaoца usluga. Važno je uključiti škole, opštinska odeljenja za obrazovanje, socijalne službe, NVO-e koje rade sa mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i organizacijama zasnovanim na verskoj osnovi da identifikuju lica koja rano napuštaju školovanje i NEET grupe kao sredstvo za maksimiziranje dostupnosti takvih programa.

Integrisane usluge koje uključuju relevantne aspekte kancelarija za zapošljavanje, socijalne službe i direkcije za obrazovanje mogle bi stvoriti prilike mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana da pristupe uslugama za koje nisu znali ili nisu imali vremena da im pristupe. Integrisane usluge treba da podrazumevaju više od jednošalterskog sistema gde se jedan broj usluga konsoliduje na jednom

mjestu; oni bi trebalo da imaju zajednički opšti cilj i komplementarne funkcije. Na primer, integrisane usluge mogu biti srce mehanizma upućivanja za lica koja su rano napustila školovanje tako što ne samo da ih identifikuje, već rešava potrebe ESL-a i NEET-a brojnim alternativama različitih usluga. Programi pripravnništva i stažiranja bi mogli da budu uslovljeni postizanjem određenog nivoa formalnog obrazovanja ili završetka stručne obuke koji se fokusira na tehničke i kognitivne veštine.

Položaj posrednika za zapošljavanje koji se nalazi u integrisanim službama, centrima ili drugim relevantnim institucijama može se baviti nedostatkom poverenja ovih zajednica u javne institucije i povećati njihovu uključenost u poboljšanje njihovih uslova. Ovaj stručnjak bi posredovao između odgovarajućih zajednica i različitih institucija u vezi sa uslugama tržišta rada, obrazovanja, socijalnih usluga i zdravstvene zaštite sa ciljem povećanja pristupa informacijama, komunikacijama i mehanizmima za rešavanje sukoba između pružalaca usluga i korisnika.⁸⁷

Osnovne i napredne kurseve obuke za mlade iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u postojećim javnim ili privatnim pružaocima stručnog usavršavanja treba podsticati na rešavanje neusklađenosti ili nedostatka veština među mladima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Ti pružaoci usluga mogu biti deo mehanizma upućivanja i povezani sa pružaocima usluga karijernog vođenja kako bi se osiguralo da mladi iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana postanu deo lanca usluga koji pokriva njihove potrebe za zapošljavanje. Izazov za OKZ-e će biti dopreti do mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i, kada se identifikuju, njihovo zadržavanje u programu. Kampanje dopiranja i naknadne sesije karijernog vođenja sa mladim korisnicima iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana koji su učestvovali u AMTR-u mogu biti koraci ka maksimiziranju uspeha.

Promovisanje kvalitetnih programa za preduzetništvo i samozapošljavanje predstavlja još jedan način za rešavanje nezaposlenosti mladih iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana. Pri formulisanju ovih programa neophodno je usmeriti se na mlade koji poseduju kvalitete (kao što su inovativne ideje, rešenost i želja za učenjem) potrebne za preduzetništvo i obezbediti obuku o pokretanju biznisa, kao i o identifikaciji tržišnih niša i načina da se novi biznis izdvoji od drugih. Uspešan završetak programa preduzetništva treba povezati sa mogućim pristupom kreditnim ili drugim podsticajima za početak poslovanja. Inače bi ishod ovih mera moglo da bude samozapošljavanje radi preživaljavanja koje mladima ne nudi priliku za dostojanstven rad i razvoj.

Svi mehanizmi, programi i mere treba da imaju jaku rodnu perspektivu i poseban fokus na mlade devojke i žene koje zauzimaju najnepovoljniji položaj na tržištu rada. Primenjivanje rodne perspektive na programe ne treba posmatrati jednostavno kao prikupljanje podataka razvrstanih po polu ili jednostavno da se obezbedi da u programima postoji jednak broj žena i muškaraca. Rodna perspektiva, ako se pravilno primenjuje, treba da reši različite potrebe i probleme koji se generišu zbog rodne pripadnosti ili su zbog nje pogoršani. Prema tome, ukoliko postoji razlika u preferiranim sredstvima komunikacije između mladića i devojaka iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, centri bi trebalo da uzmu u obzir ovu razliku. Mogući mehanizam upućivanja mladih iz NEET kategorije bi trebalo da uzme u obzir da je devojke teže identifikovati od mladića. Na seksualno uznemiravanje kao pojavu koja se pretežno događa ženama u kosovskom društvu, treba odgovoriti u bilo kom AMTR-u, programu formalnog ili stručnog obrazovanja. Žene iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana mogu biti podstaknute i podržane da postanu posrednici u zapošljavanju kako bi otvorili

⁸⁷ Za više vidi *Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad za mlade iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu*: Priručnik MOR-a / Međunarodna kancelarija za rad, tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu i kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu. - Priština, MOR, 2017

direktne komunikacije i pristup uslugama između ovih žena i javnih institucija, promovisali jednake mogućnosti i povećali broj žena uzora iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana.

Bibliografija

Administrativna uredba 2003/22003/2 za sprovođenje UNMIK-ove Uredbe 2001/36 o civilnim službama na Kosovu, Član 10.1(a)-(c). MPS DC SA AI 2003/12 o procedurama za jednake mogućnosti. Dostupno na: <http://www.ks-gov.net/mshp/Documents/No.MPS-DCSA-2003-12.pdf>.

Skupština Kosova. 2015. Zakon o ombudsmanu br. 05/L-019. Dostupan na: http://ombudspersonkosovo.org/repository/docs/ZAKON_BR._05_L-019_O_NAROD-NOM_ADVOKATU_901343.pdf

Skupština Kosova. 2010. Zakon o radu. Dostupno na: <http://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Ligji/PrimarSerbisht/Zakon%20Br.%2003%20L-212%20ZAKON%20O%20RADU.pdf>

Skupština Kosova. 2008. Zakon o zaštiti i promovisanju prava zajednica i njihovih pripadnika (03/L-047). Dostupno na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=148&lang=sr..

Skupština Kosova. 2008. Zakon o obrazovanju u opštinama Republike Kosovo (03/L-068). Dostupno na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=155&Itemid=56&lang=sr

Skupština Kosova. 2008. Zakon o lokalnoj samoupravi (03/L-040). Dostupno na: http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L040_sr.pdf

Skupština Kosova. 2008. Zakon o kulturnom nasleđu (02/L-88). Dostupno na: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2006_02-L88_sr.pdf

Skupština Kosova. 2008. Zakon o specijalnim zaštitnim zonama (03/L-039). Dostupno na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=146&Itemid=56&lang=sr

Skupština Kosova. 2006. Zakon o upotrebi jezika (02/L37). Dostupno na: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2006_02-L37_sr.pdf.

Skupština Kosova. 2004. Zakon o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu. Dostupno na: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_2_sr.pdf

Skupština Kosova. 2004. Zakon protiv diskriminacije. Dostupno na: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_3_sr.pdf

Centar za politiku i zastupanje. 2012. Praćenje sprovođenja Zakona o radu. U KFOS. 2014. Prava zaposlenih (pravni okvir), sigurnost na radu i mehanizmi sprovođenja. Dostupno na: <http://kfos.org/wp-content/uploads/2015/03/EMPLOYEE-RIGHTS-LEGAL-FRAMEWORK-SAFETY-AT-WORK-AND-IMPLEMENTATION-MECHANISMS.compressed.pdf>.

Cojucaru, Alexandru. 2017. "Svetska banka, dijagnostika radnih mesta na Kosovu", Svetska banka, Izdanje br. 5. Dostupno na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB.pdf>.

ECMI Kosovo. 2013. Izveštaj 2000: Romi u 2013 u Gračanici. Dostupno na: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/ECMIKosovoDec2013GuidebookforProfessionalsENG.pdf>

ECMI Kosovo. 2013. Izveštaj 783: Romi u 2013 u Kosovu Polju. Dostupno na: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/ECMIKosovoDec2013GuidebookforProfessionalsENG.pdf>

MOR. 2017. Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad za mlade iz zajednice RAE: Priručnik MOR-a / Međunarodna kancelarija za rad, tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu i kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu. - Priština, MOR.

MOR. 2015. Ključni pokazatelj tržišta rada 2015 KILM 11: Dugoročna nezaposlenost. Dostupno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf.

Kluve, J., S.Puerto, D.Robalino, J.M.Romero, F.Rother, J.Stöterau, F.Weidenkaff, M.Witte. 2016. Intervencije za poboljšanje ishoda mladih na tržištu rada: sistematičan pregled obuka, promocije preduzetništva, službi za zapošljavanje, mentorstva i subvencionisanih intervencija zapošljavanja (Oslo, Campbell Collaboration). Dostupno na: <http://campbellcollaboration.org/lib/project/306/>.

Agencija za statistiku Kosova. 2017. Kosovo u brojkama 2016. Dostupno na: <http://ask.rks-gov.net/media/3673/kosovo-u-brojkama-2016.pdf>

Agencija za statistiku Kosova. 2017. Rezultati Ankete o radnoj snazi za 2016. godinu

Agencija za statistiku Kosova. 2016. Rezultati Ankete o radnoj snazi za 2015. godinu

Agencija za statistiku Kosova. 2014. 2013-2014RAE zajednice na Kosovu: Anketa višestrukih pokazatelja, ključni nalazi. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova.

Agencija za statistiku Kosova. 2014. rezime, 2013- RAE zajednice na Kosovu. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova.

Agencija za statistiku Kosova. 2014. Anketa višestrukih pokazatelja. Priština, Kosovo: Agencija za statistiku Kosova.

Ustav Republike Kosovo, jun 2008. Dostupno na: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Ustav1.pdf>.

Kancelarija premijera Kosova. 2017. Strategija za inkluziju zajednica Roma i Aškalija u kosovsko društvo 2017-2021.

Kovrova, I, and S. Lyon. 2013. NEET youth dynamics in Indonesia and Brazil: A cohort analysis. *Understanding Children's Work Programme Working Papers Series*. Dostupno na: http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/82610911348683883703/NEET_Youth_cohort_effects_Indonesia&Brazil.pdf.

Inspektorat rada. 2017. Godišnji izveštaj. Dostupno na: <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raporti-i-Punes-per-vitin-2017-nga-Inspektoriati-i-punes-2.pdf>.

MONT. 2017. Strateški plan obrazovanja na Kosovu. Dostupno na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-spok-2017-2021-1.pdf>.

MONT. 2016. Administrativno uputstvo br. 09.2016, Primena afirmativnih mera i zaštićenog broja mesta za upis studenata iz nevećinskih zajednica u javnim ustanovama visokog obrazovanja. Dostupno na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2016/06/ua-masht-09-2016-aplikimi-i-masave-afirmative-dhe-vendev-te-rez-al.pdf>.

- O'Higgins, Niall. 2012. Romski i neromski narodi na tržištu rada u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi. Radni dokumenti o inkluziji Roma, Bratislava: Razvojni program Ujedinjenih nacija.
- Ranzani M., and F.C. Rosati. 2013. The NEET trap: A dynamic analysis for Mexico. *Understanding Children's Work Programme Working Papers Series*. Dostupno na: http://www.ucw-project.org/attachment/Youth_Empl_NEET_TRAP_MEXICO20130328_160056.pdf.
- Revenge, Ana, Ringold, Dena i Tracy, William Martin. 2002. Siromaštvo i etnička pripadnost: Studija o siromaštvu ROMA u centralnoj Evropi. Tehnički dokument Svetske banke; br. 531. Vašington, DC: Svetska banka. Dostupno na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/839821468759298610/pdf/multi0page.pdf>.
- Statman, James, Ada Huibregtse, Dukagjin Pupovci i Vjosa Mullatahiri. 2015. Procena spremnosti radne snage za USAID/Kosovo.
- UNDP. 2018. Kratak pregled situacije na Kosovu. Primljeno preko elektronske pošte. Rezime UNDP-SB-EK Regionalno istraživanje o položaju Roma ne razdvaja podatke za zajednice Roma, Aškalija i Egipćana. Stoga bilo koji statistički podaci iz ovog istraživanja predstavljaju ukupne podatke za sve tri zajednice.
- UNDP Kosovo. 2017. Puls javnosti XIII. Dostupno na: http://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/democratic_governance/public-pulse-xiii/.
- UNDP, 2013. Izveštaj o proceni ugroženosti zajednice, 2013.
- UNDP, 2011. Izveštaj o ljudskom razvoju na Kosovu za 2010. Dostupno na: http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_kosovo_2010_english.pdf.
- UNMIK. 2001. Uredba br 2001/36 o civilnim službama na Kosovu. Dostupno na: http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/02english/E2001regs/RE2001_36.pdf.
- Grupacija Svetske banke. 2018. Reforma radi otvaranja radnih mesta. Dostupno na: www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Profiles?Country/KSV.pdf.
- Grupacija Svetske banke. 2017. Prikaz zemlje Kosovo. Dostupno na: <https://data.worldbank.org/country/kosovo>.
- Grupacija Svetske banke. 2016. Prikaz zemlje. Dostupno na: pubdocs.worldbank.org/en/419461462386476530/World-Bank-Kosovo-Program-Snapshot-April-2016.pdf. Grupacija Svetske banke na Kosovu. 2015. Prikaz zemlje. Dostupno na: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Kosovo-Snapshot.pdf>.
- Grupacija Svetske banke. 2003. Istraživanje tržišta rada na Kosovu: Politički izazovi formalnog i neformalnog zapošljavanja. Dostupno na: <http://www.esiweb.org/pdf/bridges/kosovo/1/11.pdf>.
- Zuccotti, Carolina, V., and Jacqueline O. Reilly. 2018. Uticaji etničke pripadnosti, pola i domaćinstva na NEET: Interseksijska analiza. Rad, zapošljavanje i društvo. Dostupno na: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017017738945#articleCitationDownload-Container>.

AneksA

Broj pripadnika zajednica Roma, Aškalija i Egipćana po opštinama

Tabela 10. Broj pripadnika zajednica Roma, Aškalija i Egipćana po opštinama

Opština	Romi		Aškalije		Egipćani		Ukupan broj stanovnika
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	
Dečane	33	0.1	42	0.1	393	1.0	40019
Dragaš	3	0.0	4	0.0	3	0.0	33997
Uroševac	204	0.2	3629	3.3	24	0.0	108610
Kosovo Polje	436	1.3	3230	9.3	282	0.8	34827
Đakovica	738	0.8	613	0.6	5117	5.4	94556
Gnjilane	361	0.4	15	0.0	1	0.0	90178
Glogovac	0	0.0	0	0.0	2	0.0	58531
Gračanica	745	7.0	104	1.0	3	0.0	10675
Elez Han	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9403
Istok	39	0.1	111	0.3	1544	3.9	39289
Junik	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6084
Kačanik	5	0.0	1	0.0	0	0.0	33409
Kamenica	240	0.7	0	0.0	0	0.0	36085
Klina	78	0.2	85	0.2	934	2.4	38496
Klokot	9	0.4	0	0.0	0	0.0	2556
Ljipljan	342	0.6	1812	3.1	4	0.0	57605
Mališevo	26	0.0	5	0.0	0	0.0	54613
Mamuša	39	0.7	12	0.2	0	0.0	5507
Mitrovica	528	0.7	647	0.9	6	0.0	71909
Novo Brdo	63	0.9	3	0.0	0	0.0	6729
Obilić	661	3.1	578	2.7	27	0.1	21549
Parteš	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1787
Peć	993	1.0	143	0.1	2700	2.8	96450
Podujevo	74	0.1	680	0.8	2	0.0	88499
Priština	56	0.0	557	0.3	8	0.0	198897
Prizren	2899	1.6	1350	0.8	168	0.1	177781
Orahovac	84	0.1	404	0.7	299	0.5	56208
Ranilug	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3866
Štrpce	24	0.3	1	0.0	0	0.0	6949
Štimlje	23	0.1	750	2.7	0	0.0	27324
Srbica	0	0.0	10	0.0	1	0.0	50858
Suva Reka	41	0.1	493	0.8	5	0.0	59722
Vitina	12	0.0	14	0.0	0	0.0	46987
Vučitrn	68	0.1	143	0.2	1	0.0	69870
Ukupno	8824	0.5	15436	0.9	11524	0.7	1739825

Izvor: Agencija za statistiku Kosova i proračun autora

Aneks B

Upitnik za fokus grupe

1. Navedite vaš rod

ženski	☐
muški	☐

2. Navedite vašu starost: _____

3. Šta najbolje opisuje vaš nivo obrazovanja?

a.	Neškoloan/a	☐
b.	Nezavršena ili završena prva 4 razreda osnovne škole	☐
c.	Nezavršeni ili završeni viši razredi osnovne škole	☐
d.	Nezavršena ili završena srednja škola	☐
e.	Nezavršeni ili završen fakultet	☐

4. Ukoliko ste kod trećeg pitanja izabrali odgovor 3d,

opšta škola	☐
stručna škola	☐

5. Ukoliko ste na treće pitanje izabrali odgovor 3e, navedite oblast studiranja: _____

6. Navedite okruženje u kojem živite:

gradsko	☐
prigradsko	☐
seosko	☐

7. Navedite odgovor koji najbolje opisuje vaš status po pitanju zaposlenja?

a.	stalno zaposlen/a	☐
b.	zaposlen sa skraćenim radnim vremenom	☐
c.	privremeno zaposlen/a	☐
d.	samozaposlen/a	☐
e.	nezaposlen	☐

8. Ukoliko ste na pitanje 9 odgovorili sa a-c, navedite:

Sa ugovorom o radu	☐
Bez ugovora o radu	☐

9. Ukoliko ste na pitanje 9 odgovorili sa a-c, navedite:

Javni sektor	☐
Privatni sektor (ne uključuje NVO-e)	☐
Civilno društvo	☐

10. Navedite koliko dnevno potrošite na zabavu?

11. Navedite koliko prijatelja imate iz zajednica navedenih u nastavku:

Romi	
Aškalije	
Egipćani	
Albanci	
Srbi	
Bošnjaci	
Turci	

Aneks C

Upitnik za fokus grupe i pojedinačne intervjue

1.	Šta nam možete reći o vašem ličnom iskustvu u potrazi za poslom?
a.	Da li možete korak po korak da nas provedete kroz proces koji ste pratili poslednji put kad ste tražili posao?
b.	Kakvu vrstu posla tražite? (sa punim /skraćenim radnim vremenom, visoko/niskokvalifikovan, sa ugovorom- bez ugovora; socijalno osiguranje/ zdravstveno osiguranje/ minimalno / dobro plaćen posao)
c.	Kako biste opisali proces traženja posla i zašto? (težak, naporan, lak, inspirativan, demoralizujući, itd)
d.	Da li možete da podelite Vaše iskustvo koje ste imali kada ste se prijavili za posao ili kad ste dobili posao ili kada ste stažirali u javnoj ustanovi? Da li možete da objasnite zašto se niste prijavili za posao?
e.	Da li možete da nam navedete razloge zašto ste nezaposleni?
2.	Šta nam možete reći o Vašem ličnom iskustvu u zadržavanju posla?
a.	Da li možete da opišete uobičajeni radni dan?
b.	Da li možete korak po korak da nam opišete aktivnosti koje ste preduzeli kako biste zadržali posao koji ste dobili?
c.	Da li možete da opišete neke razlike koje ste doživeli u procesu dobijanja ili zadržavanja posla?
d.	Pomenuli ste ... A šta je sa ...?
3.	Šta znate o poslovima i poslovnim veštinama koje se traže u vašoj oblasti?
a.	Da li možete da opišete veštine/osobine koje poslodavci žele da njihovi zaposleni poseduju?
b.	Da li možete da navedete javne usluge ili usluge koje nisu javne koje ste koristili prilikom traženja posla?
c.	Da li možete da opišete specifična iskustva koja ste imali sa tim uslugama?
d.	Da li možete da nam navedete razloge za nastavak ili prekid obrazovanja? Da li je neko podelio sa vama svoje mišljenje po tome? Ukoliko biste danas mogli ponovo da doneste tu odluku, šta biste učinili?
e.	Pomenuli ste ... A šta je sa ...?
4.	Da li možete da opišete da li biste više voleli da imate sopstveni biznis ili radite za druge ljude/organizacije?
a.	Prijatelj/ica ima poslovnu ideju. On/a traži informacije kako bi svoju ideju sproveo/la u delo. Istovremeno saznaje da fabrika u blizini traži plaćene pripravnike za posao koji nema mnogo veze sa njegovim/njenom poslovnom idejom. Šta biste vi uradili da ste na mestu svog/je prijatelja/ice? Šta biste uradili da je mesto pripravnika neplaćeno?
b.	Šta preferirate: sopstveni biznis ili da radite za drugu osobu/organizaciju? Zašto?

5.	Da li možete da opišete vaše planove vezane za pronalaženje ili zadržavanje posla?
a.	R/A/E prijateljica traži posao. Vama se obratila za savet kako da ga pronađe. Kakav savet biste joj dali?
b.	R/A/E prijatelj traži posao. Vama se obratio za savet kako da ga pronađe. Kakav savet biste mu dali?
c.	Upravo ste dobili poziv da ste odabrani za razgovor za posao. Uzbuđeni ste jer vam se taj posao zaista sviđa. Šta biste uradili odmah nakon toga? Šta biste sve rekli na razgovoru? Možete li sa nama podeliti svoja iskustva sa razgovorima za posao (ukoliko ste bili na njima)? Šta biste drugačije uradili ukoliko bi vas ponovo pozvali?
d.	Nekoliko dana posle razgovora obaveste vas da ste dobili posao. Šta biste uradili da završite proces? Šta biste tražili od poslodavca pre početka radnog odnosa? (ugovor, radno vreme, fer odnos, obuku na poslu, dani odmora itd)
e.	Dve godine kasnije, u vašoj firmi se pojavilo radno mesto sa više odgovornosti od vašeg sadašnjeg. Ispunjavate sve uslove, ali vam nedostaje godinu dana radnog iskustva. Taj posao vam se sviđa. Ukoliko ste bili u takvoj situaciji da li biste podelili sa nama šta ste uradili, kako ste o tome razmišljali i šta ste sve uradili? Ukoliko se niste nikad našli u takvoj situaciji, da li biste mogli da nam kažete šta biste uradili?
f.	Pomenuli ste ... A šta je sa ...?
6.	Da li možete da nam opišete izazove sa kojima ste se suočili prilikom traženja posla? Ili po pitanju zadržavanja posla?
a.	Razmislite o situaciji gde ste tražili posao a imali ste velikih problema da ga nađete. Ispričajte mi o tome. (stručna sprema, diskriminacija, isprave, nedostatak mogućnosti, informacija itd)
b.	Da li možete da nam kažete nešto o svom iskustvu sa uslugama ili programima koje ste koristili da pronađete posao? (opština, agencija za zapošljavanje, NVO-i, srednje stručne škole/centri za obuku, programi za pronalaženje radnika itd). Kako ovakve usluge/programi mogu da vam pomognu da nađete posao? Ili da ga zadržite?
c.	Pomenuli ste ... A šta je sa ...?
7.	Da li možete da opišete usluge ili programe koji su potrebni kako bi se olakšalo zapošljavanje mladih Roma, Aškalija i Egipćana?
a.	Da li možete da opišete usluge ili programe koji su potrebni kako bi se olakšalo zapošljavanje mladih Roma, Aškalija i Egipćana?
b.	Pomenuli ste ... A šta je sa ...?
8.	Da li možete da opišete usluge ili programe koje je potrebno unaprediti kako bi se mladima Romima, Aškalijama i Egipćanima pružila delotvornija pomoć u traženju posla?
a.	Kako očekujete da će ta poboljšanja pomoći mladim Romima, Aškalijama i Egipćanima da postanu konkurentni na tržištu rada?
b.	Pomenuli ste ... A šta je sa ...?

Studija detaljno opisuje perspektive i iskustva mladih Roma, Aškalija i Egipćana iz opština Đakovica, Kosovo Polje i Gračanica, njihove izazove i mogućnosti u pronalaženju pristojnog rada. Nalazi i preporuke će služiti za podsticanje razvoja rodno osetljivih mera za uključivanje tri zajednice na tržište rada u tri opštine obuhvaćene studijom.

