

javnoj administraciji

srazmerna
zastupljenost

uloga

zajednice

institucije opštinskog nivoa
institucije centralnog nivoa

pravna obaveza
politika

Zastupljenost zajednica u
javnoj administraciji na Kosovu

uloga

zajednice

institucije opštinskog nivoa

institucije centralnog nivoa

Zastupljenost zajednica u javnoj administraciji na Kosovu

Nastavak prethodnog izveštaja

Maj 2017.

SADRŽAJ

PREGLED IZVEŠTAJA	5
1. UVOD	6
2. PRAVNI OKVIR	9
3. STATUS SPROVOĐENJA	11
3.1 Zastupljenost zajednica u odabranim institucijama na centralnom nivou.....	11
3.1.1 Rodna zastupljenost zajednica u institucijama centralnog nivoa koje su bile predmet procene	13
3.1.2 Zastupljenost zajednica u svim funkcionalnim kategorijama javne administracije u institucijama centralnog nivoa koje su bile predmet procene	14
3.1.3 Popunjena radna mesta.....	17
3.1.4 Prepreke za povećanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji na centralnom nivou	18
3.2 Zastupljenost na opštinskom nivou	19
3.2.1 Rodna zastupljenost zajednica na opštinskom nivou	22
3.2.2 Zastupljenost zajednica na svim funkcionalnim nivoima javne administracije na opštinskom nivou	22
3.2.3 Popunjena radna mesta.....	24
3.2.4 Prepreke za povećanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji na opštinskom nivou	25
4. ANALIZA PRAVIČNOG POSTUPKA ZAPOŠLJAVANJA I PREDUZETE POZITIVNE MERE	26
4.1 Primena pravičnih mera zapošljavanja i pozitivnih akcionih mera u institucijama centralnog nivoa koje su predmet procene.....	27
4.2 Primena pravičnih mera zapošljavanja i pozitivnih akcionih mera u institucijama opštinskog nivoa.....	30
5. PRIKUPLJANJE PODATAKA O PRIPADNOSTI ZAJEDNICI	34
5.1 Centralni nivo.....	34
5.2 Opštinski nivo	35
6. IZVEŠTAVANJE	36
6.1 Centralni nivo.....	36
6.2 Opštinski nivo	36
6.3 Godišnji izveštaj Ministarstva javne uprave o sprovođenju Uredbe 04/2010.....	36
7. ZAKLJUČCI.....	37
PREPORUKE	38
Ministarstvu javne uprave (MJU)	38

Centralnim i opštinskim institucijama poslodavcima	39
Aneks C1: Zastupljenost zajednica u javnoj administraciji na centralnom nivou	40
Aneks C2: Pozitivne akcione mere koje je sprovela svaka institucija na centralnom nivou	41
Aneks M1: Zastupljenost zajednica u javnoj administraciji na nivou opštine	42
Aneks M2: Dodatna radna mesta potrebna da se dostigne prag zastupljenosti zajednica	43
Aneks M3: Procenat zajednica u brojčanoj manjini u svakoj funkcionalnoj kategoriji.....	44
Aneks M4: Pozitivne akcione mere koje je sprovela svaka opština	45

SPISAK SKRAĆENICA

Kabinet predsednika	KP
Kabinet premijera	KPm
Kancelarija za pitanja zajednica	KPZ
Ministarstvo ekonomskog razvoja	MER
Ministarstvo finansija	MF
Ministarstvo infrastrukture	MI
Ministarstvo javne uprave	MJU
Ministarstvu kulture, omladine i sporta	MKOS
Ministarstvo lokalne uprave	MLU
Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije	MONT
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja	MPŠRR
Ministarstvo pravde	MP
Ministarstvo rada i socijalne zaštite	MRSZ
Ministarstvo trgovine i industrije	MTI
Ministarstvo unutrašnjih poslova	MUP
Ministarstvo za zajednice i povratak	MZP
Ministarstvo zdravlja	MZ
Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja	MŽSPP
Misija Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju na Kosovu	OEBS
Odbor za prava i interese zajednica i povratak	OPIZ
Odbor za zajednice	OZ
Opštinska kancelarija za zajednice i povratak	OKZP
Savetodavno veće za zajednice	SVZ
Skupština Kosova	SK
Skupština opštine	SO
Služba civilne zaštite	SCZ

PREGLED IZVEŠTAJA

Institucije na Kosovu nastavljaju da postepeno poboljšavaju primenu zakonodavnih obaveza koje garantuju pravičnu i srazmernu zastupljenost zajednica u brojčanoj manjini u javnoj administraciji na opštinskom i centralnom nivou.

U 18 institucija centralnog nivoa koje su bile predmet procene, tokom perioda izveštavanja (od 1. januara 2013. do 31. decembra 2015.) ukupan udeo zajednica u brojčanoj manjini u javnoj administraciji povećao se sa 7,85 na 9,63 odsto od prethodne procene koju je OEBS uradio 2013. godine, što je malo ispod minimuma od deset odsto koji je propisan Zakonom o civilnoj službi. Ovaj ukupan broj ne pokazuje nejednaku raspodelu zastupljenosti zajednica u različitim institucijama, s obzirom da u nekim institucijama centralnog nivoa zajednice gotovo da uopšte nisu zastupljene, a u drugima su zastupljene sa procentom koji je mnogo veći od prosečnih 9,63 odsto. Osim toga, manje zajednice, kao što su kosovski Goranci, kosovski Romi, kosovske Aškalije i kosovski Egipćani, uglavnom su nedovoljno zastupljene u procenjenim institucijama centralnog nivoa u odnosu na njihov ukupan udeo u stanovništvu Kosova.

Na opštinskom nivou nije bilo značajnog poboljšanja u pogledu zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji u opštinama koje su bile predmet procene u ovom izveštaju. Ukupna slika zastupljenosti zajednica ne pokazuje nejednaku raspodelu radnih mesta u procenjenim opštinama u odnosu na specifičan udeo zajednica u ukupnom stanovništvu opštine. U principu, manje zajednice su nedovoljno zastupljene u odnosu na njihov udeo u stanovništvu određene opštine. Raspodela radnih mesta takođe je nejednaka, s obzirom da je velika verovatnoća da se zaposleni iz zajednica kosovskih Roma i kosovskih Aškalija u nesrazmernom broju nalaze na nižim pozicijama od zaposlenih iz drugih zajednica.

Ovaj izveštaj zaključuje da procenjene institucije centralnog i opštinskog nivoa ne ispunjavaju u potpunosti svoje zakonske obaveze u pogledu sprovođenja konkretnih mera za otklanjanje tih nedostataka u zapošljavanju zajednica u javnoj administraciji.

OEBS poziva institucije centralnog i opštinskog nivoa da osiguraju pravičnu i srazmernu zastupljenost zajednica u javnoj administraciji potpunom primenom relevantnih zakona, uključujući tu i dodeljivanje odgovarajućih sredstava za efikasno sprovođenje pozitivnih mera, i poziva odgovorne institucije centralnog nivoa da na odgovarajući način prate primenu tih mera. Poseban napor treba učiniti da se poveća zastupljenost pripadnika brojčano manjih zajednica, uključujući zajednice kosovskih Roma, kosovskih Aškalija i kosovskih Egipćana, a posebno zastupljenost žena iz ovih zajednica.

1. UVOD

Tekuće pitanje nejednake zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji¹ naglašeno je u OEBS-ovim izveštajima o proceni prava zajednica (2009, 2010, 2012. i 2015)² i u OEBS-ovom Izveštaju o zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji na Kosovu iz 2013.³ Ovi izveštaji su utvrdili brojne nedostatke u pogledu primene Zakona o civilnoj službi,⁴ uključujući opšte odsustvo pripadnika zajednica na visokim pozicijama, kao i rasprostranjen nedostatak preciznih i razvrstanih podataka o zaposlenima i kandidatima za posao u javnoj administraciji. Ovaj izveštaj predstavlja nastavak procene istih opština i institucija koje su bile uključene i u izveštaj iz 2013. Sadašnji izveštaj sadrži ažurirane podatke za period od 1. januara 2013. do 31. decembra 2015. Nalazi pokazuju da većina preporuka iz OEBS-ovog izveštaja od 2013. godine nije u dovoljnoj meri realizovana.

Kancelarija za pitanja zajednica (KPZ) pri Kabinetu premijera je u decembru 2013. godine, posle poslednjeg izveštaja OEBS-a iz 2013, objavila procenu pod nazivom: *Zapošljavanje pripadnika nevećinskih zajednica u Civilnoj službi na Kosovu i u javnim preduzećima*.⁵ U izveštaju je dat skup od 12 preporuka za osmišljavanje politike.⁶ Međutim, iako Vlada nije formalno usvojila preporuke, KPZ je doprineo povećanju zastupljenosti zajednica u javnim institucijama i inicirao izradu propisa koji bi omogućio diplomiranim studentima Univerziteta u Severnoj Mitrovici/Mitrovicë da dobiju uverenje o validnosti njihove diplome u svrhu zapošljavanja u javnoj administraciji na Kosovu.⁷

Osim toga, početkom 2016. godine, pripadnici zajednica koji su ranije bili u Službi civilne zaštite (SCZ) sa severa Kosova integrisali su se u kosovske institucije javne uprave u sklopu realizacije sporazuma postignutih u dijalogu između Beograda i Prishtinë/Prištine posredstvom Evropske unije. Međutim, pošto njihovo uključivanje u kosovsku javnu administraciju ne spada u period koji pokriva ovaj izveštaj o proceni (1. januar 2013. do 31. decembar 2015), ova radna mesta nisu uvrštena u podatke predstavljene u ovom izveštaju.

¹ Kao što je definisano u članovima 2 i 3 Zakona br. 03/L-149 o Civilnoj službi, 14. jun 2010.

² OEBS-ov *Izveštaj o proceni prava zajednica* (decembar 2009), str. 42-43: <http://www.osce.org/kosovo/40779> (pristupljeno 10. maja 2016); OEBS-ov *Izveštaj o proceni prava zajednica, Drugo izdanje* (decembar 2010), str. 13-16: <http://www.osce.org/kosovo/74597> (pristupljeno 10. maja 2016); OEBS-ov *Izveštaj o proceni prava zajednica, Treće izdanje* (jul 2012), str. 32-34: <http://www.osce.org/kosovo/92244> (pristupljeno 10. maja 2016); i OEBS-ov *Izveštaj o proceni prava zajednica, Četvrto izdanje* (decembar 2015), str. 23-24: <http://www.osce.org/sr/kosovo/209971?download=true> (pristupljeno 10. maja 2016).

³ Izveštaj OEBS-a o zastupljenosti zajednica u službi javne administracije na Kosovu (februar 2013), <http://www.osce.org/sr/kosovo/99603?download=true> (pristupljeno 17. novembra 2016).

⁴ Zakon o civilnoj službi, *supra* fusnota 1.

⁵ Kancelarija za pitanja zajednica, *Procena zapošljavanja pripadnika nevećinskih zajednica u javnim službama i javnim preduzećima na Kosovu*, maj 2013, http://www.zck-ks.net/repository/docs/Procena_zaposljavanja.pdf (pristupljeno 17. avgusta 2016).

⁶ Ibid, str. 61-64. Mere usmerene na zastupljenost zajednica kosovskih Roma, kosovskih Aškalija, kosovskih Goranaca i kosovskih Egipćana; rodno uravnoteženo zapošljavanje; i sankcije za institucije sa lošim učinkom

⁷ Uredba br. 21/2015 o procedurama i kriterijumima za izdavanje uverenja građanima Kosova koji su diplomirali na Univerzitetu u Severnoj Mitrovici/Mitrovicë, 30. decembar 2015. U periodu koji pokriva ovaj izveštaj kosovske institucije nisu priznale stečene diplome primarnog, sekundarnog i tercijarnog nivoa obrazovanja koje izdaju prosvetne ustanove na Kosovu u kojima se nastava odvija na srpskom jeziku. U praksi, to je značilo da svršeni studenti nisu mogli da koriste mogućnosti zapošljavanja u okviru kosovskih institucija. Uredba sada omogućava onima koji su diplomirali na Univerzitetu u Severnoj Mitrovici/Mitrovicë da dobiju uverenje o validnosti njihove diplome radi zapošljavanja, dobijanja stručnih licenci i prijema za polaganje stručnog ispita u kosovskim institucijama.

Potrebno je, međutim, skrenuti pažnju da bi uključivanje ovih radnih mesta uticalo na ukupan udeo radnih mesta u javnoj administraciji koja popunjavaju pripadnici kosovskih zajednica od 2016. godine pa nadalje.

Svrha ovog izveštaja je da proceni trenutni nivo zastupljenosti zajednica u izabranim institucijama javne administracije na centralnom nivou i izabranim opštinama, i u kojoj meri se primenjuju relevantni propisi⁸ koji uređuju zastupljenost zajednica u javnoj administraciji. Osim toga, izveštaj će proceniti napredak koji je ostvaren u primeni preporuka iz izveštaja OEBS-a za 2013. godinu.

Izveštaj, osim toga, nudi institucijama istraživanje zasnovano na činjenicama koje one mogu da iskoriste za dalji razvoj i primenu politika usmerenih na poboljšanje pristupa zajednica zapošljavanju u javnom sektoru, kao recimo u pogledu eventualnih izmena i dopuna Zakona o civilnoj službi. Za potrebe ocenjivanja usklađenosti institucija poslodavaca sa zahtevima za zastupljenost zajednica u javnoj administraciji ova procena koristi demografske podatke iz popisa stanovništva sprovedenog 2011. godine.⁹

Studija analizira statističke podatke koji su razvrstani po zajednici, u odnosu na zakonske obaveze, kako bi se utvrdilo da li je zastupljenost odgovarajuća i na centralnom i na opštinskom nivou. Osim toga, procenjuje u kojoj meri su institucije poslodavci ispoštovalе svoje obaveze da poboljšaju zastupljenost zajednica u javnoj administraciji primenom pozitivnih akcionih mera, kao i da izveštavaju i prate sprovođenje ovih mera. Na kraju, podaci su razvrstani i po polu da bi se procenili trendovi u pogledu nivoa zastupljenosti žena iz zajednica u brojevanoj manjini u javnoj administraciji.

Nalazi ovog izveštaja zasnivaju se na analizi kvantitativnih i kvalitativnih podataka koje je OEBS prikupio tokom dve odvojene faze u izabranim centralnom institucijama i opštinama tokom perioda izveštavanja, odnosno od januara 2013. do decembra 2015. Kvantitativna faza uključivala je prikupljanje podataka o broju, polu, etničkoj pripadnosti i poziciji zaposlenih u javnoj administraciji u institucijama i opštinama koje su bile predmet procene. Kvalitativna faza je usmerena na prikupljanje informacija o merama koje su preduzele institucije poslodavci da podstaknu veće zapošljavanje i unapređenje zajednica u brojevanoj manjini u javnoj administraciji, uključujući primenu relevantnih zakona. Obe faze prikupljanja podataka sprovedene su putem razgovora koje su službenici OEBS-a lično obavili sa šefovima kadrovskih jedinica u institucijama poslodavcima, a podaci prikazani u grafikonima u izveštaju proističu iz tih obavljenih razgovora. Na centralnom nivou obavljeni su razgovori sa šefovima kadrovskih jedinica iz 18 institucija tokom dva ciklusa razgovora: kvantitativno

⁸ Zakon o civilnoj službi, *supra* fusnota 1 i Uredba br. 4/2010 Ministarstva javne uprave (MJU) o procedurama za pravičnu i srazmernu zastupljenost nevećinskih zajednica u javnoj administraciji, 20. septembar 2010.

⁹ Iako su rezultati popisa stanovništva iz 2011. osporeni - posebno u opštinama u kojima je veliki deo nealbanskih zajednica bojkotovao proces i u četiri opštine na severu koje uopšte nisu učestvovalе u popisu, ili zbog toga što zajednice kosovskih Hrvata i kosovskih Crnogoraca nisu navedene kao zasebne zajednice - ovo je jedini raspoloživ službeni izvor demografskih podataka. Osim toga, član 7.1 Uredbe br. 4/2010 navodi da 'do objavljivanja zvaničnog popisa stanovništva i domaćinstava, podaci i procenti se prikupljaju za određivanje pravične i srazmerne zastupljenosti zajednica koje nisu u većini u institucijama javne administracije na opštinskom nivou', što ukazuje na to da kada podaci popisa stanovništva budu poznati, to je ono što će se koristiti za utvrđivanje demografskih podataka. U skladu s tim, treba napomenuti da zbog toga što opštine Klokot/Kllokot, Novo Brdo/Novobërdë i Štrpce/Shtërpçë osporavaju rezultate popisa iz 2011. godine, OEBS je za potrebe ovog izveštaja te opštine procenio u skladu sa rezultatima njihovog popisa, uključujući i procenu zastupljenosti kako zajednice kosovskih Srba, tako i zajednice kosovskih Albanaca.

prikupljanje podataka o zastupljenosti zajednica tokom februara/marta 2016. i kvalitativno prikupljanje informacija tokom aprila/maja 2016.¹⁰ Pored toga, OEBS je u maju 2016. godine obavio kvalitativni razgovor sa direktorom Odeljenja za javnu administraciju pri Ministarstvu javne uprave kako bi se od Ministarstva dobile dodatne informacije o izabranim opštinama i institucijama centralnog nivoa. S namerom da se uzmu u obzir stavovi zajednica o njihovoj zastupljenosti u javnoj administraciji, tokom aprila i maja 2016. obavljani su dodatni kvalitativni razgovori sa predstavnicima sledećih mehanizama za zaštitu i promovisanje prava zajednica na centralnom nivou: predsedavajućim Odbora Skupštine Kosova za prava i interese zajednica i povratak (OPIZ); predsedavajućim Savetodavnog veća za zajednice (SVZ) pri Kabinetu predsednika; i direktorom Kancelarije za pitanja zajednica (KPZ) pri Kabinetu premijera. Sve ove institucije su aktivne po pitanju povećanja zaposlenosti zajednica u javnoj administraciji.¹¹

Na opštinskom nivou, terenski timovi OEBS-a su u februaru 2016. godine prikupili kvantitativne podatke o zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji, zaključno sa 31. decembrom 2015, tokom razgovora sa opštinskim šefovima kadrovskih jedinica u 34 od 38 opština, kako bi se utvrdilo kod kojih opština postoji potreba za zapošljavanjem najmanje jednog službenika javne administracije iz zajednice u brojčanoj manjini.¹² Utvrđeno je da dvadeset četiri (24) opštine ispunjavaju ovaj kriterijum i marta 2016. sprovedeni su kvalitativni razgovori sa opštinskim šefovima kadrovskih jedinica i predsedavajućima odbora za zajednice u tim opštinama kako bi se došlo do dodatnih informacija. U ovu drugu fazu bile su uključene samo one opštine u kojima je broj stanovnika zajednica u brojčanoj manjini odgovarao najmanje jednoj poziciji u javnoj administraciji, pa se podaci predstavljeni u ovom izveštaju odnose samo na te 24 opštine.¹³ Za ovu procenu takođe su prikupljeni i podaci od odbora za zajednice s obzirom da imaju mandat, na osnovu odgovarajućeg okvira politike, da se zalažu za ravnopravnu zastupljenost zajednica u okviru opštinske javne administracije.¹⁴

¹⁰ Osamnaest institucija na centralnom nivou koje su uključene u procenu su: Kabinet premijera; Kabinet predsednika; Skupština Kosova; Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja; Ministarstvo za zajednice i povratak; Ministarstvo kulture, omladine i sporta; Ministarstvo ekonomskog razvoja; Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije; Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja; Ministarstvo finansija; Ministarstvo zdravlja; Ministarstvo unutrašnjih poslova; Ministarstvo infrastrukture; Ministarstvo pravde; Ministarstvo lokalne uprave; Ministarstvo rada i socijalne zaštite; Ministarstvo javne uprave; i Ministarstvo trgovine i industrije.

¹¹ OPIZ je u junu 2016. godine predstavio izveštaj o zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji sa ciljem da se utiče na izmene i dopune Zakona o civilnoj službi. SVZ je u poslednjih nekoliko godina objavio preporuke o tom pitanju, uključujući i preporuke 2015. godine za ministarstva u kojima su zajednice zastupljene sa manje od tri odsto u javnoj administraciji. Na kraju, KPZ je deo Međuministarske komisije za pitanja zajednica osnovane u oktobru 2015. godine sa mandatom da razmotri sprovođenje zakonskih propisa o pravima zajednica, koji je takođe postavio kao jedan od svojih prioriteta bolju zastupljenost zajednica u institucijama.

¹² U vreme prikupljanja podataka za ovaj izveštaj, Zakon o civilnoj službi nije se primenjivao u četiri severne opštine, tj. opštinama Leposavić/Leposaviq, Zubin Potok, Zvečan/Zveçan i Severna Mitrovica/Mitrovicë, i nije postojala sistematizovana opštinska administrativna struktura koja bi omogućila sprovođenje valjane procene. Prema tome, zbog ovakve situacije i zbog nepostojanja rezultata popisa, ove četiri severne opštine nisu uključene u procenu.

¹³ Koristeći popis stanovništva iz 2011. godine za izračunavanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji, sledeće opštine nisu bile uključene u kvalitativnu procenu zbog toga što nije ispunjen uslov o zastupljenosti zajednica na najmanje jednoj poziciji u javnoj administraciji: Vushtrri/Vučitrn, Glllogoc/Glogovac, Skënderaj/Srbica, Junik, Rahovec/Orahovac, Malishevë/Mališevo, Kaçanik/Kaçanik, Parteš/Partesh, Viti/Vitina i Hani i Elezit/Elez Han. Osim toga, četiri opštine na severu, Severna Mitrovica/Mitrovicë, Leposavić/Leposaviq, Zubin Potok i Zvečan/Zveçan, bile su van delokruga procene.

¹⁴ Odbori za zajednice su stalni odbori koje mora da uspostavi svaka opština, u čijem sastavu su uglavnom pripadnici zajednica u brojčanoj manjini na opštinskom nivou i koji treba da imaju najmanje jednog

Izveštaj daje kratak pregled pravnog okvira i okvira politike, a zatim sledi procena zastupljenosti zajednica na centralnom i opštinskom nivou. Nakon toga slede delovi koji ocenjuju primenu mera pravičnog zapošljavanja i pozitivnih akcionih mera, kao i procena prikupljanja podataka o pripadnosti zajednici i izveštavanje. Izveštaj se završava zaključcima i preporukama za osmišljavanje politike Ministarstvu javne uprave kao ključnom kreatoru politike, kao i institucijama poslodavcima na centralnom i opštinskom nivou.

Izveštaj uključuje četiri aneksa sa detaljnim analitičkim prikazom zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji. Aneksi uključuju analitički prikaz zastupljenosti svake zajednice u javnoj administraciji na centralnom (Aneks C1) i opštinskom (Aneks M1) nivou, dodatnih radnih mesta koja će biti potrebna za svaku opštinu da bi ostvarila minimalni prag za zastupljenost zajednica (Aneks M2), kao i analitički prikaz zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji na lokalnom nivou za svaku funkcionalnu kategoriju (Aneks M3). Osim toga, dva aneksa sadrže pregled pozitivnih akcionih mera za ostvarivanje pravične i proporcionalne zastupljenosti zajednica koje su preduzele institucije na centralnom nivou (Aneks C2) i opštine (Aneks M4).

Da bi se dala tačna procena napretka koji su institucije ostvarile u odnosu na poslednju procenu OEBS-a, ovaj nastavak prethodnog izveštaja koristi istu metodologiju i primenjuje je na isti domen institucija koje su bile predmet procene 2013. godine, što isključuje četiri ministarstva¹⁵ i četiri severne opštine. Da bi se obezbedila potpunija procena, OEBS namerava da izda dodatnu publikaciju koja predstavlja sveobuhvatniju sliku zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji, uključujući sva ministarstava i opštine.

2. PRAVNI OKVIR

Jednak pristup zapošljavanju u javnoj administraciji u okviru prava na učestvovanje u javnom životu sadržan je u međunarodnom i kosovskom pravnom okviru, posebno u Okvirnoj konvenciji za zaštitu nacionalnih manjina,¹⁶ i u okviru nediskriminacije i jednakog pristupa javnim službama u Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima.¹⁷ Oba međunarodna instrumenta o ljudskim pravima neposredno se primenjuju na Kosovo.¹⁸

Unutar pravnog okvira Kosova, srazmerna zastupljenost zajednica zaposlenih u javnom sektoru zagarantovana je Ustavom.¹⁹ Osim toga, Zakon o civilnoj službi garantuje opšta načela nediskriminacije, jednakih mogućnosti i jednake zastupljenosti, a posebno navodi da zajednice i njihovi pripadnici imaju pravo na pravičnu i srazmernu zastupljenost u javnoj

predstavnik iz svake zajednice koja živi u određenoj opštini. Njihova uloga je da osiguraju poštovanje prava i interesa zajednica kroz razmatranje opštinskih politika i aktivnosti i davanje preporuka za njihovo osmišljavanje i sprovođenje. Opis poslova i zadataka Odbora za zajednice dodatno navodi njihovu ulogu da se zalažu za ravnopravnu zastupljenost zajednica u javnoj administraciji (videti član 5.2.6).

¹⁵ Četiri ministarstva koja nisu uključena u procenu su: Ministarstvo za dijasporu, Ministarstvo za evropske integracije, Ministarstvo inostranih poslova i Ministarstvo za Kosovske snage bezbednosti.

¹⁶ Videti član 15 Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina, Savet Evrope, februar 1995.

¹⁷ Videti članove 2 i 25 Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima, 23. mart 1976.

¹⁸ Videti članove 22, 58.2 i 123 Ustava; primenjuju se i Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije i Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima. Član 5(c), odnosno 21(2), od značaja je za ovo pitanje.

¹⁹ Videti član 61 Ustava: 'zajednice i njihovi pripadnici imaju pravo na ravnopravnu zastupljenost u zapošljavanju u javnim organima i javnim preduzećima na svim nivoima.' i član 101.1: 'sastav civilne službe odražava raznolikost naroda Kosova i uzima u obzir međunarodno priznata načela rodne ravnopravnosti'.

administraciji i telima centralne i lokalne javne uprave. Konkretno, član 11.3 Zakona navodi da:

„Unutar civilne službe u institucijama na centralnom nivou minimum deset odsto pozicija treba da bude rezervisano za lica koja pripadaju zajednicama koje nisu većina na Kosovu i koja ispunjavaju posebne kriterijume za zapošljavanje. Na opštinskom nivou, za kvalifikovane pripadnike zajednica koje nisu većinske u opštini, broj rezervisanih radnih mesta mora biti u skladu sa procentom zastupljenosti zajednica u datoj opštini.“²⁰

Pored toga, Ministarstvo javne uprave donelo je Uredbu o procedurama za pravičnu i srazmernu zastupljenost nevećinskih zajednica u javnoj administraciji (Uredba 04/2010),²¹ kojom se uređuje zastupljenost zajednica u raznim kategorijama javne administracije, u kojoj se navode procedure, za institucije poslodavce, kojima se osigurava pravična i srazmerna zastupljenost i koja sadrži mere za pravično zapošljavanje i posebne pozitivne akcione mere koje treba da se sprovedu.²²

U Uredbi 04/2010 navode se i mere za praćenje stanja i izveštavanje koje bi trebalo preduzeti kako bi se osiguralo njeno pravilno sprovođenje,²³ kao i instrukcije za prikupljanje anonimnih statističkih podataka o tome iz koje su zajednice službenici javne administracije kako bi se procenilo da li je opština ili institucija dostigla minimalni prag zastupljenosti zajednica.²⁴

Bez obzira na to što je zastupljenost zajednica u javnoj administraciji uređena Zakonom o civilnoj službi i Uredbom 04/2010, pravno posmatrano nije jasno da li na centralnom nivou prag zastupljenosti zajednica u brojčanoj manjini važi zasebno za svaku instituciju ili je to ukupna brojka za koju je planirano da se primenjuje generalno, na institucije kao celinu, i kako bi (ili da li bi) taj procenat trebalo raščlaniti na različite zajednice.²⁵ Na opštinskom nivou takođe ima nedoumica u vezi sa tim da li bi zastupljenost zajednica trebalo računati na osnovu jednog ukupnog procenta za sve zajednice u brojčanoj manjini ili bi zastupljenost trebalo proceniti posebno za svaku zajednicu koja živi u opštini.

U ovom izveštaju procenjuje se poštovanje Zakona o civilnoj službi i Uredbe 04/2010. Kako bi se bolje razumela predmetna zastupljenost zajednica u raznim institucijama i opštinama i utvrdili obrasci zastupljenosti zajednica, institucije centralnog nivoa biće analizirane kako u celini tako i pojedinačno u odnosu na prag od deset odsto, pored toga što će institucije centralnog i opštinskog nivoa biti analizirane kako u odnosu na ukupan procenat svih zajednica tako i u pogledu srazmerne zastupljenosti svake zajednice na nivou Kosova ili zajednice nastanjene u predmetnoj opštini.²⁶

²⁰ *Supra* fusnota 1, član 11.3

²¹ *Supra* fusnota 9.

²² *Ibid*, članovi 4.4.5 i 12.

²³ *Ibid*, član 14.

²⁴ *Ibid*, članovi 9 i 10.

²⁵ U izveštaju koji je Demokratski institut Kosova u maju 2016. godine objavio za OPIZ, pod nazivom „Parlamentarno istraživanje – zastupljenost nevećinskih zajednica u javnoj administraciji na Kosovu“, daju se neobavezujuće smernice u kojima se citira navod iz Ustava, u kojem se u vezi sa članom 101.1 kaže da bi ‘raspodelu od deset odsto mesta rezervisanih za pripadnike nevećinskih zajednica na Kosovu trebalo vršiti na osnovu proporcionalnih kvota koje odražavaju položaj svake zajednice na Kosovu u celini, sa namerom da se garantuje multietnička zastupljenost u javnoj administraciji i praktična primena u javnoj upravi Kosova“.

²⁶ Procena institucija i opština u pogledu srazmerne zastupljenosti za svaku zajednicu započela je upoređivanjem stvarnog broja radnih mesta u javnoj administraciji na kojima rade pripadnici zajednica sa

3. STATUS SPROVOĐENJA

3.1 Zastupljenost zajednica u odabranim institucijama na centralnom nivou

Prema postojećim zakonskim odredbama, zastupljenost zajednica u javnoj administraciji na centralnom nivou trebalo bi da iznosi najmanje deset odsto. Svi predstavnici iz 18 institucija centralnog nivoa sa kojima je radi ovog izveštaja obavljen razgovor upoznati su sa zakonskim obavezama navedenim u Zakonu o civilnoj službi i Uredbi 04/2010. Međutim, nije jasno da li se prag od deset odsto odnosi na javnu administraciju na centralnom nivou u celini, ili bi svaka institucija zasebno trebalo da deset odsto svojih radnih mesta u javnoj administraciji rezerviše za zajednice. Od 18 predstavnika institucija centralnog nivoa sa kojima je OEBS obavio razgovor njih 15 smatra da bi prag od deset odsto trebalo da važi zasebno za svaku instituciju. Međutim, za razliku od njih, Ministarstvo javne uprave, Ministarstvo kulture, omladine i sporta i Ministarstvo zdravlja smatraju da je to prag od deset odsto za javnu administraciju na centralnom nivou u celini. Pošto nijedan od predstavnika nije rekao da je dobio bilo kakve smernice od Ministarstva javne uprave ili da je išao na obuku u organizaciji Ministarstva javne uprave u vezi sa tim kako se sprovodi zakonodavni okvir o zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji, koji je uveden 2010. godine, u ovom izveštaju se procenjuju oba tumačenja.

U celini posmatrano, ukupan udeo zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji, u institucijama centralnog nivoa koje su bile predmet procene, ne dostiže prag od deset odsto. U decembru 2015. godine iznosio je 9,63 odsto. Međutim, ova brojka ne predstavlja značajno povećanje od OEBS-ove procene iz 2013. godine prema kojoj je ukupna zastupljenost zajednica iznosila 7,85 odsto.²⁷

Kada se zastupljenost zajednica u svakoj od ovih institucija na centralnom nivou procenjuje zasebno, svega šest njih dostižu minimalni prag od deset odsto.²⁸ Kako je prikazano na Slici C1 u daljem tekstu,²⁹ Ministarstvo za zajednice i povratak proporcionalno ima najviše zaposlenih pripadnika zajednica u brojčanoj manjini (45 odsto). Dvanaest (12) institucija imaju manje od deset odsto radnih mesta na kojima su zaposleni pripadnici zajednica u brojčanoj manjini,³⁰ pri čemu je zastupljenost zajednica u Ministarstvu ekonomskog razvoja manja od jedan odsto. U poređenju sa ranijom procenom OEBS-a, najveća poboljšanja u pogledu zastupljenosti zajednica mogu se primetiti u Ministarstvu kulture, omladine i sporta i u Ministarstvu unutrašnjih poslova.³¹

brojem radnih mesta koji bi odražavao udeo zajednica u stanovništvu na nivou Kosova, odnosno opštine, i koji je izračunat na osnovu rezultata popisa stanovništva iz 2011.

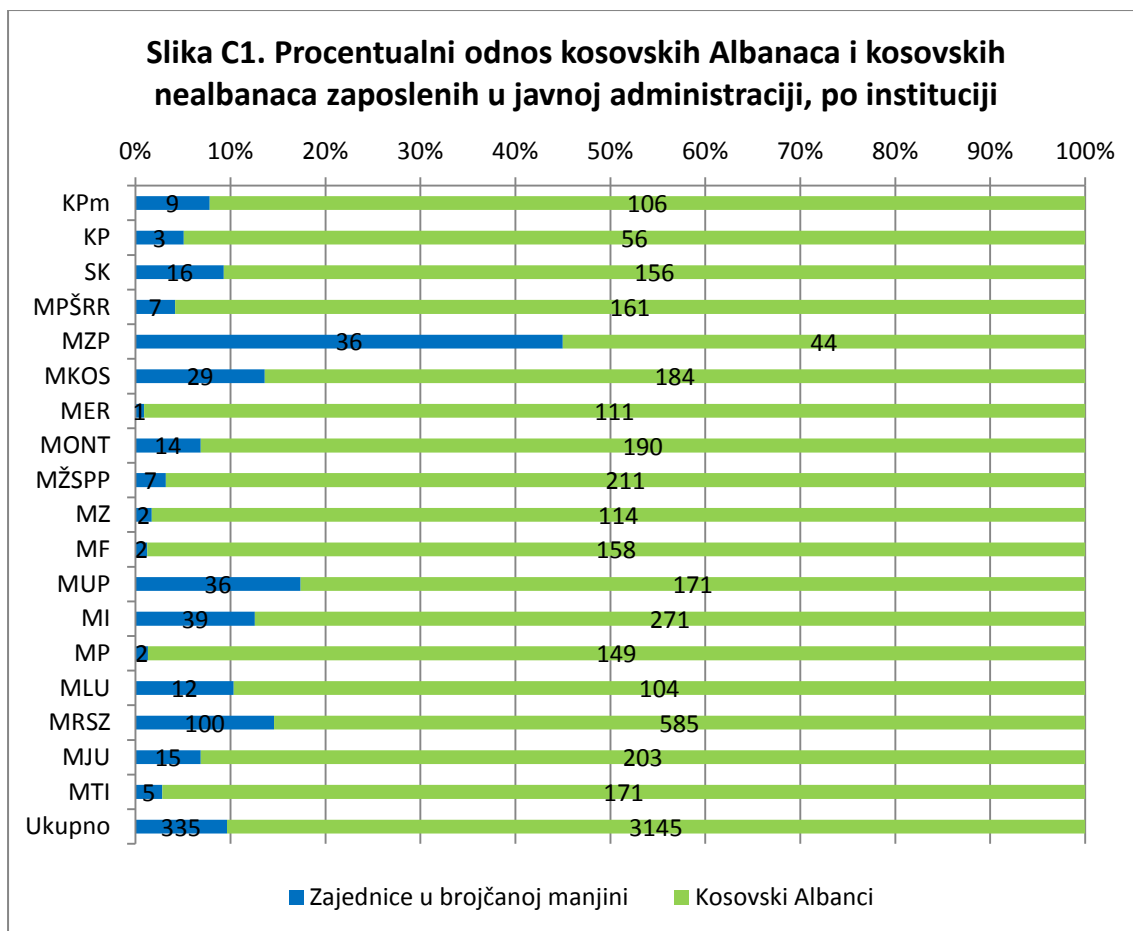
²⁷ *Supra* fusnota 3.

²⁸ Ministarstvo za zajednice i povratak (45 odsto), Ministarstvo kulture, omladine i sporta (13,61 odsto), Ministarstvo unutrašnjih poslova (17,39 odsto), Ministarstvo infrastrukture (12,58 odsto), Ministarstvo lokalne uprave (10,34 odsto), Ministarstvo rada i socijalne zaštite (14,59 odsto).

²⁹ Videti Spisak skraćenica na str. 3 za ceo naziv institucija na centralnom nivou koje su bile predmet procene.

³⁰ Kabinet premijera, Kabinet predsednika, Skupština Kosova, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja, Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja, Ministarstvo finansija, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo pravde, Ministarstvo javne uprave, Ministarstvo trgovine i industrije.

³¹ Zastupljenost zajednica u Ministarstvu kulture, omladine i sporta povećala se sa 6 odsto na 13,62 odsto, a u Ministarstvu unutrašnjih poslova sa 5,04 odsto na 17,39 odsto, *supra* fusnota 3, strana 8. Ministarstvo unutrašnjih poslova nije dalo informacije o broju upražnjenih radnih mesta koja su popunjena u periodu od poslednje procene, tako da nije moguće znati da li se ovo poboljšanje može objasniti time da su na znatan broj upražnjenih radnih mesta primljeni pripadnici zajednica u brojčanoj manjini. Za Ministarstvo kulture, omladine i sporta ovo poboljšanje se ne može obrazložiti brojkama koje se odnose na upražnjena radna



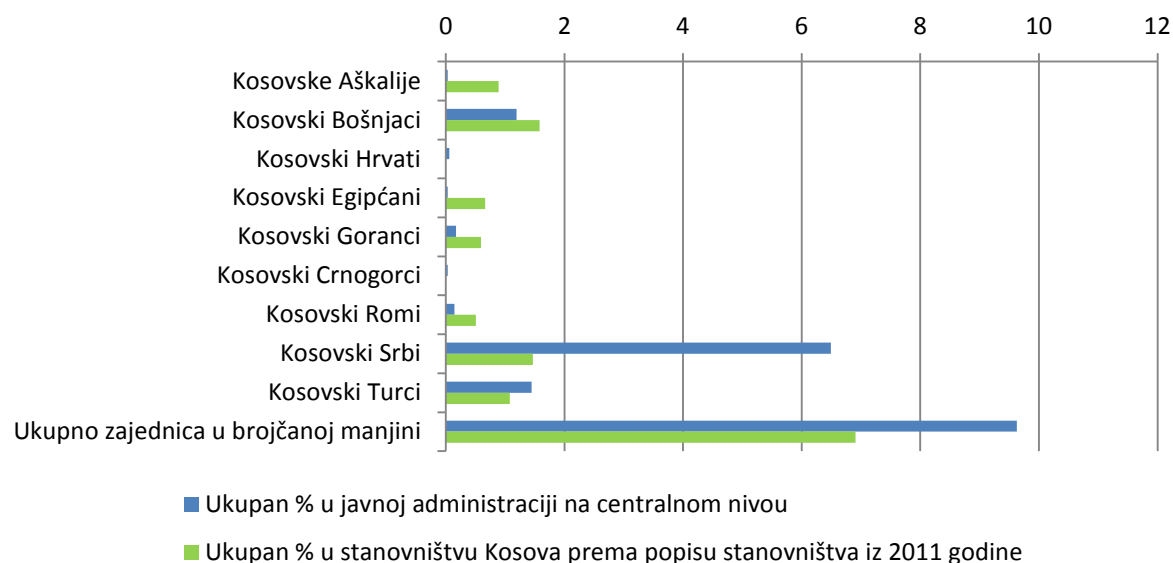
Iako se u zakonskim obavezama za zastupljenost zajednica u javnoj administraciji na centralnom nivou ne propisuje procenat radnih mesta koja bi trebalo da budu rezervisana za svaku zajednicu ponaosob, Slika C2 koja sledi pokazuje ne samo da ukupan udeo radnih mesta u javnoj administraciji na kojima su zaposleni pripadnici nevećinskih zajednica ne dostiže prag od deset odsto, već da je zastupljenost određenih zajednica nesrazmerna u odnosu na njihov ukupni udeo u ukupnom broju stanovnika.

Brojke pokazuju da u procenjenim institucijama centralnog nivoa ogromnu većinu mesta na kojima rade pripadnici nealbanskih zajednica zauzimaju kosovski Srbi, nakon kojih slede kosovski Turci i kosovski Bošnjaci, dok ostale zajednice nisu dovoljno zastupljene u odnosu na njihov procenat u ukupnom broju stanovnika na Kosovu.³²

mesta jer su, prema podacima Ministarstva, na sva upražnjena radna mesta u ovom periodu primljeni kosovski Albanci.

³² U Aneksu C1 navode se procenti za svaku zajednicu u svakoj instituciji na centralnom nivou.

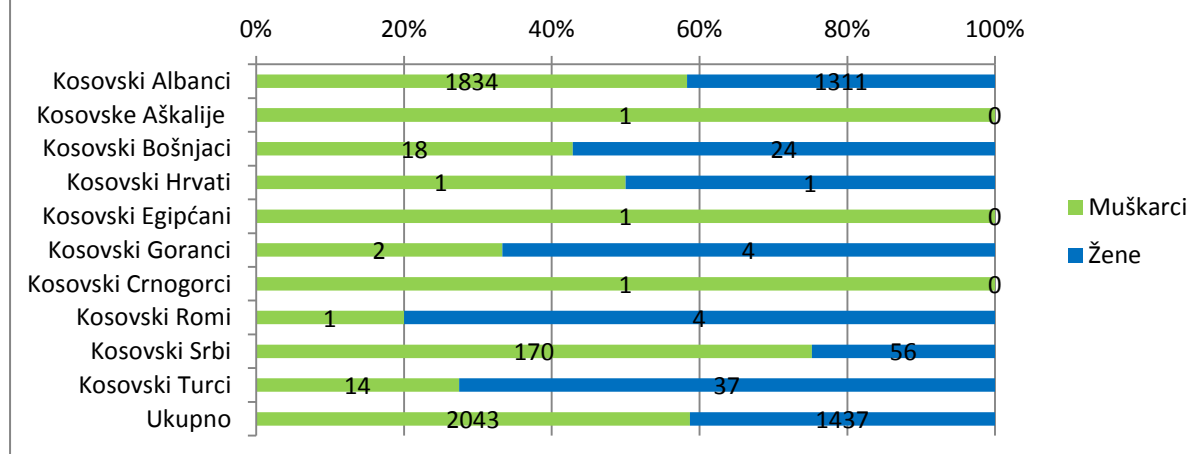
Slika C2. Procenat zajednica u brojčanoj manjini na Kosovu u procenjenim institucijama centralnog nivoa



3.1.1 Rodna zastupljenost zajednica u institucijama centralnog nivoa koje su bile predmet procene

Iako se rodna ravnopravnost ne pominje eksplicitno u Uredbi 04/2010, u izveštaju se procenjuje zastupljenost žena i muškaraca u skladu sa Zakonom o civilnoj službi, kojim se propisuje da javna administracija treba da odražava načela rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za oba pola.³³ U Zakonu o rodnoj ravnopravnosti takođe se navodi da bi javne institucije trebalo da usvajaju i sprovode opšte i posebne mere za povećanje zastupljenosti nedovoljno zastupljenog pola, dok se ne postigne jednaka zastupljenost (50 odsto).³⁴

Slika C3. Odnos žena i muškaraca zaposlenih u javnoj administraciji, po zajednici



Podaci sa Slike C3 pokazuju značajne razlike u rodnoj zastupljenosti za različite zajednice. Žene iz zajednica kosovskih Srba, kosovskih Albanaca, kosovskih Aškalija, kosovskih

³³ *Supra* fusnota 1, član 3.1.

³⁴ Videti članove 5 i 6, Zakon br. 05/L-020 o rodnoj ravnopravnosti, 28. maj 2015.

Egipćana i kosovskih Crnogoraca nisu dovoljno zastupljene u odnosu na muškarce iz ovih zajednica, dok su žene iz zajednica kosovskih Goranaca, kosovskih Roma i kosovskih Turaka previše zastupljene u odnosu na muškarce iz istih ovih zajednica. Samo kod zajednice kosovskih Hrvata postoji rodna jednakost u zastupljenosti u javnoj administraciji. Trebalo bi napomenuti da je broj službenika javne administracije iz ovih zajednica veoma mali.

3.1.2 Zastupljenost zajednica u svim funkcionalnim kategorijama javne administracije u institucijama centralnog nivoa koje su bile predmet procene

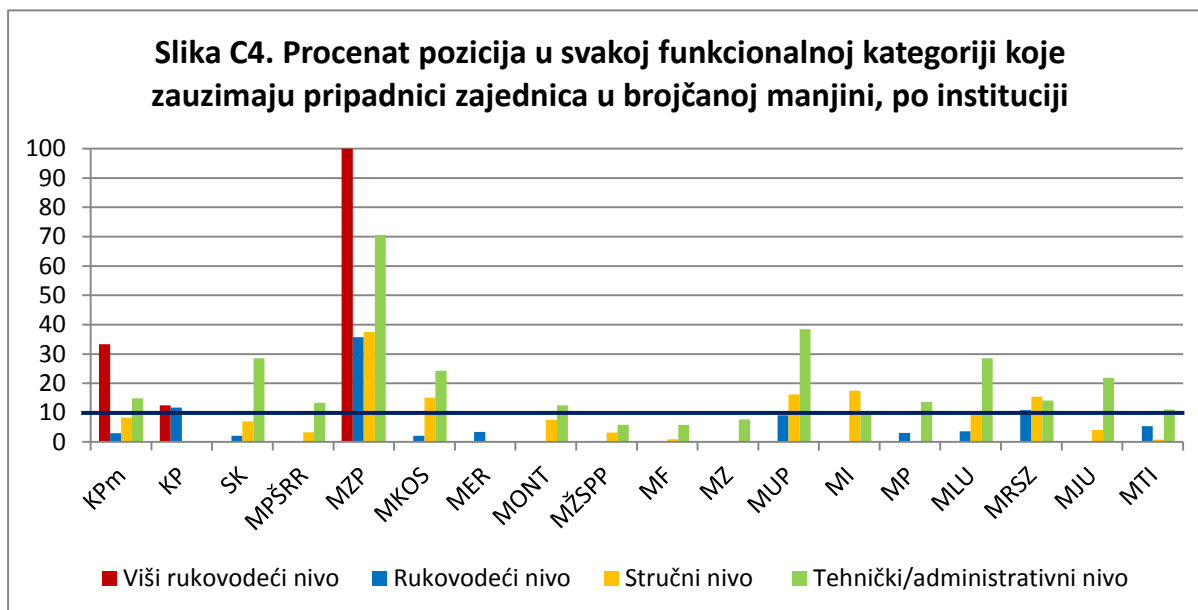
Kao i postavljanje praga od deset odsto za zastupljenost zajednica u javnoj administraciji, zakonodavnim okvirom takođe se propisuju vrste radnih mesta koje bi trebalo rezervisati za zajednice, kako bi se obezbedila zastupljenost zajednica na svim nivoima. Na centralnom nivou, radna mesta u javnoj administraciji podeljena su na četiri funkcionalne kategorije: viši rukovodeći nivo; rukovodeći nivo; stručni nivo; i tehničko-administrativni nivo.³⁵ U članu 5.1.2 Uredbe 04/2010 navodi se da bi svaka institucija centralnog nivoa trebalo da rezerviše radna mesta za zajednice u brojevanoj manjini tako što će odabrati i primenjivati jednu od sledećih pet opcija:³⁶

- Deset odsto službenika javne administracije u sledećim kategorijama: viši rukovodeći nivo i rukovodeći nivo;
- Deset odsto službenika javne administracije u sledećim kategorijama: viši rukovodeći nivo i stručni nivo;
- Deset odsto službenika javne administracije u sledećim kategorijama: viši rukovodeći nivo i tehničko-administrativni nivo;
- Deset odsto službenika javne administracije u sledećim kategorijama: rukovodeći nivo i stručni nivo;
- Deset odsto službenika javne administracije u sledećim kategorijama: rukovodeći nivo i tehničko-administrativni nivo;

Član 5 Uredbe može se tumačiti na dva načina: ili da se, u svakoj od ovih pet opcija, prag od deset odsto primenjuje zasebno za obe funkcionalne kategorije kao procenat ukupnog broja radnih mesta za svaku funkcionalnu kategoriju; ili da se dve funkcionalne kategorije navedene u svakoj od pet opcija kombinuju i da se prag od deset odsto procenjuje u odnosu na ukupan broj radnih mesta u te dve kategorije. Pošto ovo nije dovoljno jasno, u daljem tekstu se procenjuje usklađenost sa oba tumačenja.

³⁵ Kako je navedeno u članu 23 Zakona o civilnoj službi, *supra* fusnota 1.

³⁶ Videti član 5(1)(1.2) Uredbe MJU 04/2010, *supra* fusnota 8.



Slika C4 pokazuje da, kada prag od deset odsto važi zasebno za svaku od dve funkcionalne kategorije u okviru pet opcija, od 18 institucija centralnog nivoa za koje je rađena procena, njih 14 ne ispunjava ovaj zahtev.³⁷ Jedine četiri institucije koje su radna mesta raspodelile u skladu sa najmanje jednom od pet opcija su Kabinet premijera,³⁸ Kabinet predsednika,³⁹ Ministarstvo za zajednice i povratak⁴⁰ i Ministarstvo rada i socijalne zaštite.⁴¹

Kada se primeni alternativno tumačenje ovog člana (odnosno kada se objedinjeno posmatraju dve funkcionalne kategorije navedene u svakoj od pet opcija, a prag od deset odsto se procenjuje u odnosu na broj pripadnika zajednica u te dve funkcionalne kategorije na ukupnom broju radnih mesta u ove dve kategorije), stepen ispunjavanja ovog zahteva od strane institucija za koje je rađena procena je mnogo veći.

³⁷ Skupština Kosova; Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja; Ministarstvo kulture, omladine i sporta; Ministarstvo ekonomskog razvoja; Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije; Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja; Ministarstvo finansija; Ministarstvo zdravlja; Ministarstvo infrastrukture; Ministarstvo unutrašnjih poslova; Ministarstvo pravde; Ministarstvo lokalne uprave; Ministarstvo javne uprave; i Ministarstvo trgovine i industrije.

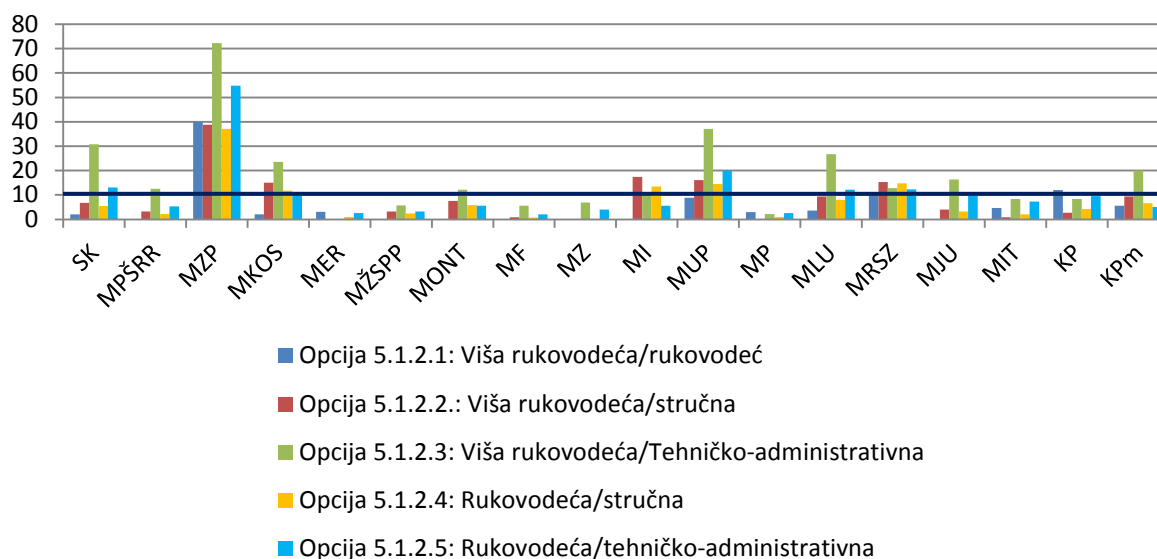
³⁸ Koji ispunjava opciju 5.1.2.3 Uredbe 04/2010, *supra* fusnota 8.

³⁹ Koji ispunjava opciju 5.1.2.1.

⁴⁰ Koje ispunjava svih pet opcija.

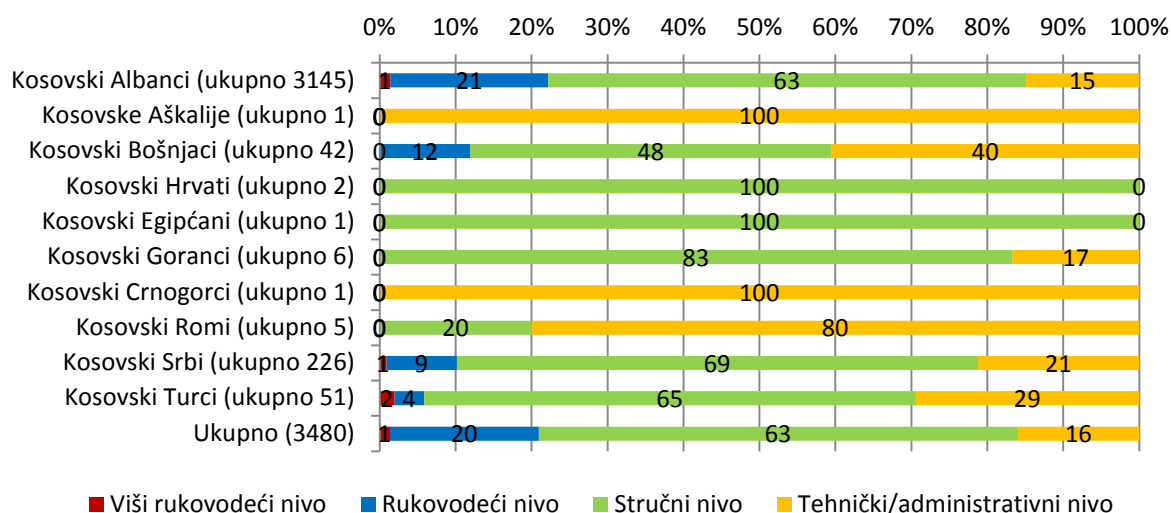
⁴¹ Koje ispunjava opciju 5.1.2.4 ili 5.1.2.5.

Slika C5. Procenat pozicija za svaku opciju koje zauzimaju pripadnici zajednica u brojčanoj manjini, po institucij



Slika C5 pokazuje da svega šest institucija centralnog nivoa za koje je rađena procena nije ispunilo nijednu od pet opcija.⁴²

Slika C6. Raspodela radnih mesta koja zauzimaju različite zajednice po svakoj funkcionalnoj kategoriji za svaku zajednicu



Slika C6 - raspodela radnih mesta u javnoj administraciji u institucijama centralnog nivoa za koje je rađena procena - pokazuje da od ukupnog broja radnih mesta u javnoj administraciji (3480), jedan odsto su radna mesta na višem rukovodećem nivou; 20 odsto su na rukovodećem nivou; 63 odsto na stručnom nivou i 16 odsto na tehničko-administrativnom nivou. Kada se raščlane podaci za radna mesta višeg rukovodećeg i rukovodećeg nivoa za

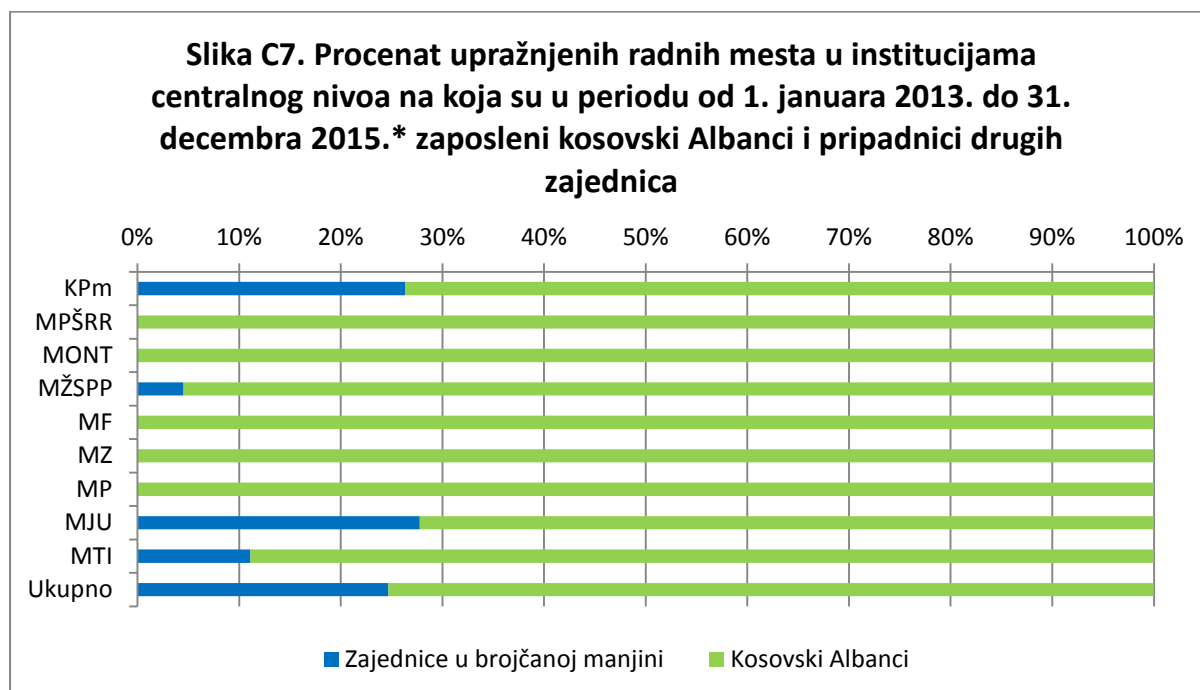
⁴² Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja, Ministarstvo finansija, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo pravde, Ministarstvo trgovine i industrije.

svaku od kosovskih zajednica kao procenat ukupnog broja radnih mesta u javnoj administraciji na kojima je zaposlena svaka zajednica, cifre otkrivaju sledeće: od ukupnog broja radnih mesta na kojima su zaposleni kosovski Albanci (3145) jedan odsto odnosno 21 odsto su viša rukovodeća i rukovodeća mesta; 12 odsto radnih mesta na kojima su zaposleni kosovski Bošnjaci su rukovodećeg nivoa, jedan odsto odnosno devet odsto radnih mesta na kojima su zaposleni kosovski Srbi su višeg rukovodećeg i rukovodećeg nivoa, dok je dva odsto odnosno četiri odsto svih radnih mesta na kojima su zaposleni kosovski Turci višeg rukovodećeg i rukovodećeg nivoa.

Kada se upoređi zastupljenost muškaraca i žena iz zajednica u različitim funkcionalnim kategorijama u ovim institucijama centralnog nivoa, podaci generalno ne ukazuju na bitna odstupanja, i ni muškarci ni žene nisu niti previše niti nedovoljno zastupljeni u bilo kojoj konkretnoj funkcionalnoj kategoriji. Izuzetak od pravila su kosovski Albanci zaposleni na centralnom nivou, pri čemu su muškarci previše zastupljeni u odnosu na žene i na višem rukovodećem i na rukovodećem nivou.⁴³

3.1.3 Popunjena radna mesta

Kako bi se utvrdilo da li procenjene institucije centralnog nivoa u kojima zastupljenost zajednica nije odgovarajuća uspešno rešavaju ovo pitanje, analiziran je procenat upražnjenih radnih mesta na koja su u periodu izveštavanja (od 1. januara 2013. do 31. decembra 2015.) primljeni pripadnici zajednica u brojčanoj manjini na Kosovu, u odnosu na zajednicu kosovskih Albanaca. Od ukupno 362 upražnjena radna mesta koja su popunjena, na 59 su primljeni pripadnici zajednica u brojčanoj manjini, što iznosi 16 odsto.



*Podaci za upražnjena radna mesta nisu bili dostupni za Skupštinu Kosova, Kabinet predsednika, odnosno za Ministarstvo ekonomskog razvoja.

Slika C7 pokazuje da od devet institucija, za koje su podaci bili dostupni, koje imaju manje od deset odsto radnih mesta na kojima su zaposleni pripadnici zajednica u brojčanoj

⁴³ 28 odsto kosovskih Albanaca zaposlenih na centralnom nivou radi na višim rukovodećim ili rukovodećim radnim mestima, u odnosu na 13 odsto kosovskih Albanaka.

manjini,⁴⁴ njih pet nije u periodu izveštavanja ni na jedno upražnjeno radno mesto zaposlilo kandidata iz zajednice u brojčanoj manjini⁴⁵. Institucije koje su zaposlile pripadnike zajednica su Kabinet premijera, Ministarstvo javne uprave i Ministarstvo trgovine i industrije, i sve one su u ovom periodu na preko deset odsto upražnjenih radnih mesta zaposlile kandidate iz zajednica u brojčanoj manjini. Pored toga, dve od institucija sa najvećim procentom upražnjenih radnih mesta na koja su zaposleni kandidati iz zajednica u brojčanoj manjini već su dostigle prag od deset odsto.⁴⁶

3.1.4 Prepreke za povećanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji na centralnom nivou

Kada se radi o 12 institucija koje nisu dostigle prag od najmanje deset odsto za zastupljenost zajednica u javnoj administraciji, šefovi kadrovskih jedinica su kao najčešće prepreke navodili nepostojanje kvalifikovanih kandidata (bilo zbog neposjedovanja obrazovnih kvalifikacija ili odgovarajućeg iskustva)⁴⁷ i nezainteresovanost pripadnika zajednica da konkurišu za radna mesta.⁴⁸ Predstavnik jednog ministarstva spomenuo je kao prepreku pitanje priznavanja diploma izdatih od strane institucija koje rade na srpskom jeziku.⁴⁹ OEBS je izneo ovo pitanje svim predstavnicima sa kojima je razgovarao i, iako je osam institucija centralnog nivoa⁵⁰ navelo da su imale kandidate koji su konkurisali na radna mesta sa diplomama izdatim od strane institucija koje na Kosovu rade na srpskom jeziku, one to nisu smatrale za prepreku, što ukazuje da su se diplome smatrale validnim za potrebe zapošljavanja.

Predstavnicima Savetodavnog veća za zajednice (SVZ), Odbora Skupštine za prava i interese zajednica i povratak (OPIZ) i Kancelarije za pitanja zajednica (KPZ) takođe je postavljeno pitanje šta oni smatraju glavnim preprekama za povećanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji. Premda je spomenuto da nema kvalifikovanih kandidata i pitanje priznavanja diploma institucija koje rade na srpskom jeziku, oni su svi takođe kao jednu od glavnih prepreka naveli to što nema dovoljno upražnjenih radnih mesta u javnoj administraciji. Pored toga, predstavnik OPIZ takođe je spomenuo da pripadnici zajednica često nisu obavešteni o konkursima za upražnjena radna mesta kada se oni raspišu.

⁴⁴ Videti *supra* fusnotu 30.

⁴⁵ Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja (18 upražnjenih radnih mesta), Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije (22 upražnjena radna mesta), Ministarstvo finansija (13 upražnjenih radnih mesta), Ministarstvo zdravlja (16 upražnjenih radnih mesta), Ministarstvo pravde (26 upražnjenih radnih mesta).

⁴⁶ Ministarstvo za zajednice i povratak, koje je od januara 2013. do decembra 2015. godine na 13 upražnjenih radnih mesta zaposlilo pripadnike zajednica, i Ministarstvo rada i socijalne zaštite koje je u istom periodu popunilo 33 od 75 upražnjenih radnih mesta.

⁴⁷ Na pitanje otvorenog tipa o preprekama za povećanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji ovaj razlog naveli su predstavnici sledećih institucija: Kabineta premijera, Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije, Ministarstva javne uprave, Ministarstva trgovine i industrije, Ministarstva finansija.

⁴⁸ Ovo su naveli u Ministarstvu kulture, omladine i sporta, Ministarstvu ekonomskog razvoja, Ministarstvu infrastrukture, Ministarstvu trgovine i industrije, Ministarstvu zdravlja. Predstavnici Ministarstva zdravlja dodatno su izneli mišljenje da je jedan od mogućih razloga što nema kandidata iz zajednica to što pripadnici ovih zajednica često ne žive u Prishtině/Prištini.

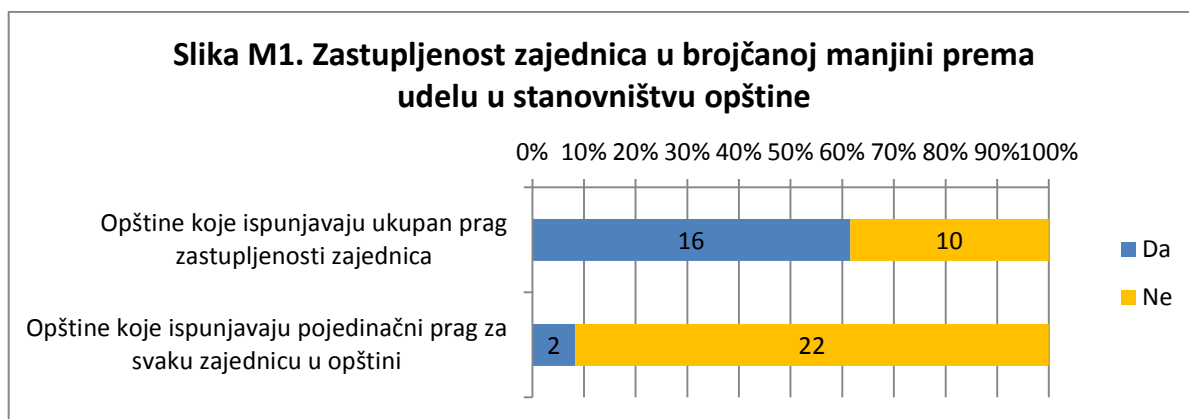
⁴⁹ Prema rečima šefa Kadrovske jedinice u Ministarstvu obrazovanja, nauke i tehnologije, jedan kosovski Goranac koji je u Ministarstvu radio 14 godina naišao je na problem kada je pokušao da napreduje u karijeri, zbog toga što je imao diplomu izdatu od strane prosvetne institucije koja radi na srpskom jeziku. Videti takođe *supra* fusnotu 7.

⁵⁰ Kabinet predsednika, Skupština Kosova, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja, Ministarstvo za zajednice i povratak, Ministarstvo kulture, omladine i sporta, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, Ministarstvo infrastrukture, Ministarstvo lokalne uprave.

3.2 Zastupljenost na opštinskom nivou

Kao što je konstatovano u odeljku o pravnom okviru, udeo zajednica u javnoj administraciji za svaku opštinu trebalo bi da odražava udeo zajednice koja živi u datoj opštini. Svi opštinski šefovi kadrovskih jedinica u 24 opštine, u kojima je uslov da se bar jedno radno mesto u javnoj administraciji rezerviše za zajednice u brojčanoj manjini, sa kojima je obavljen razgovor u martu 2016. godine, naveli su da su upoznati sa zakonskim obavezama u pogledu zastupljenosti zajednica iz Zakona o civilnoj službi i skoro svi, izuzev dvoje⁵¹, naveli su da su upoznati sa Uredbom br. 04/2010 o procedurama za pravičnu i srazmernu zastupljenost nevećinskih zajednica u javnoj administraciji. Međutim, nalazi pokazuju da zajednice nisu dovoljno zastupljene u javnoj administraciji u većini opština koje su obuhvaćene ovom procenom, a posebno kada se pojedinačno procenjuje zastupljenost svake od zajednica koje žive u opštini. Nijedna opština nije navela da je dobila neka uputstva ili program obuke od institucija centralnog nivoa, a u vezi sa tim kako da se primene date zakonske obaveze (konkretno, kako da se članovi zajednica podstaknu na prijavljivanje za radna mesta u javnoj administraciji i kako da se poveća nivo zastupljenosti u istoj). Iz takvih odgovora proizilazi da nije primenjena preporuka iz izveštaja OEBS-a za 2013. godinu da Ministarstvo javne uprave organizuje aktivnosti obuke kako bi obezbedilo da je svaka institucija poslodavac u celosti upoznata sa relevantnim pravnim okvirom i okvirom politike kojima se uređuje ravnopravna zastupljenost zajednica u javnoj administraciji, kao i obaveze koje to podrazumeva.

Na slici M1 u nastavku prikazan je udeo opština koje ispunjavaju minimalni prag za svaku pojedinačnu zajednicu koja živi u opštini, kao i opština koje ispunjavaju prag kada se objedini procenat svih zajednica.⁵²

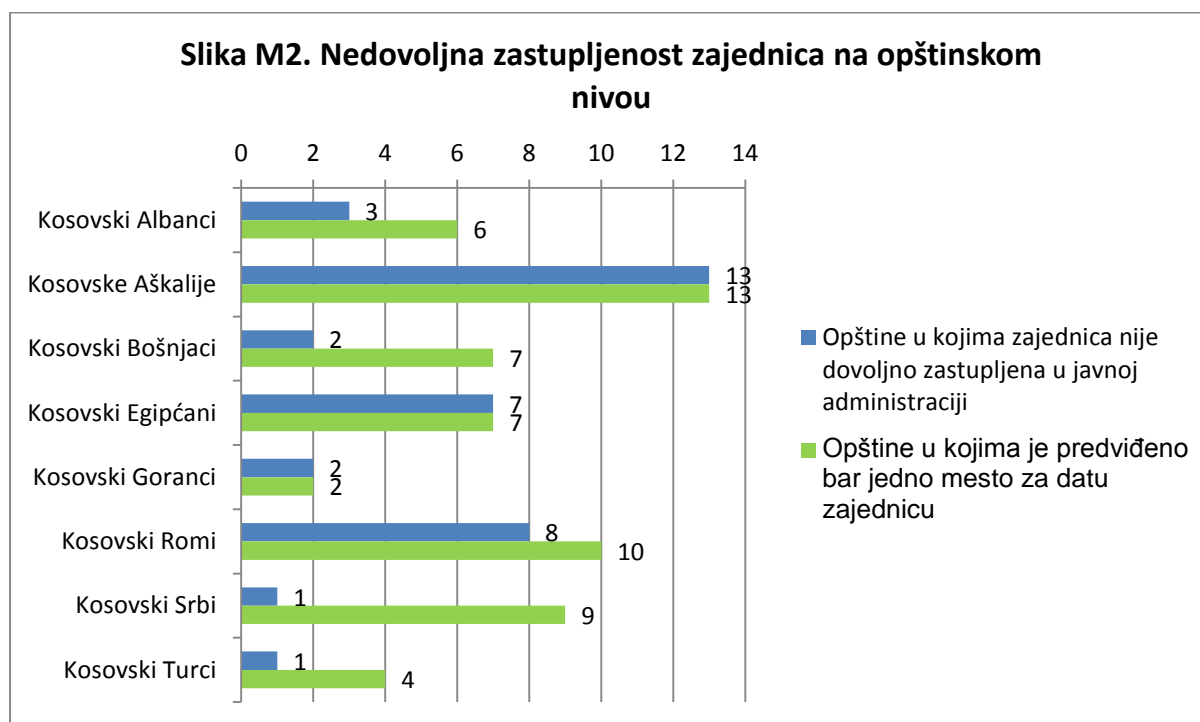


⁵¹ Ranilug/Ranillug i Fushë Kosovë/Kosovo Polje.

⁵² Treba pomenuti da opština Dragash/Dragaš u svojoj službenoj opštinskoj evidenciji ne odvaja zajednicu kosovskih Goranaca od zajednice kosovskih Bošnjaka, već umesto toga članove obe zajednice navodi kao kosovske Bošnjake. Iako ta odluka ne utiče na nalaze o opštoj zastupljenosti u pogledu opštine Dragash/Dragaš, jer je ukupni broj zajednica ispod udela zajednica u popisu, zbog nje se dobijaju iskrivljeni podaci o broju radnih mesta na kojima nema zajednice kosovskih Goranaca, pošto neka radna mesta za koja je trenutno zabeleženo da ih zauzimaju kosovski Bošnjaci u stvari zauzimaju pripadnici zajednice kosovskih Goranaca. Opštine u kojima nijedna zajednica nema dovoljno veliki broj stanovnika da ispuni uslov za rezervisanje jednog radnog mesta za datu zajednicu u javnoj administraciji: Vushtrri/Vučitrn, Rahovec/Orahovac, Skënderaj/Srbica, Parteš/Partesh, Viti/Vitina, Glllogoc/Glogovac, Junik, Malishevë/Mališevo, Kaçanik/Kaçanik i Hani i Elezit/Elez Han. Opštine u kojima ukupan procenat zajednica koje u njima žive predstavlja manje od jednog radnog mesta u javnoj administraciji: Skënderaj/Srbica, Parteš/Partesh, Viti/Vitina, Glllogoc/Glogovac, Junik, Malishevë/Mališevo, Kaçanik/Kaçanik, Hani i Elezit/Elez Han i Rahovec/Orahovac.

Grafikon prikazuje da 16 od 26 opština u kojima ukupan procenat zajednica koje u njima žive odgovara bar jednom radnom mestu u javnoj administraciji ispunjava prag za srazmernu zastupljenost u javnoj administraciji.⁵³ U poređenju sa procenom iz 2013. godine, opština Istog/Istok sada ispunjava ukupan prag za radna mesta u javnoj administraciji.

Kada je vršena odvojena procena zastupljenosti svake od zajednica, od 24 opštine u kojima bar jedna od zajednica u brojačanoj manjini ima dovoljno veliki broj stanovnika da se rezerveše bar jedno radno mesto u javnoj administraciji samo dve su ostvarile srazmernu zastupljenost svake od zajednica u brojačanoj manjini koja živi u toj opštini.⁵⁴ U ostale 22 opštine neke zajednice su previše, a neke nedovoljno zastupljene u poređenju sa svojim udelom u stanovništvu opštine. Detaljnija procena ove situacije prikazana je na Slici M2 u nastavku.⁵⁵



Kosovski Srbi su zajednica koja je najzastupljenija u svim opštinama u kojima živi kao brojačana manjina, izuzev opštine Novo Brdo/Novobërdë gde je zajednica kosovskih Srba nedovoljno zastupljena. Nasuprot tome, zajednice kosovskih Goranaca, kosovskih Aškalija i kosovskih Egipćana nedovoljno su zastupljene u javnoj administraciji u svakoj opštini u kojoj žive.⁵⁶ Nedovoljna zastupljenost zajednice kosovskih Aškalija najprimetnija je u Fushë

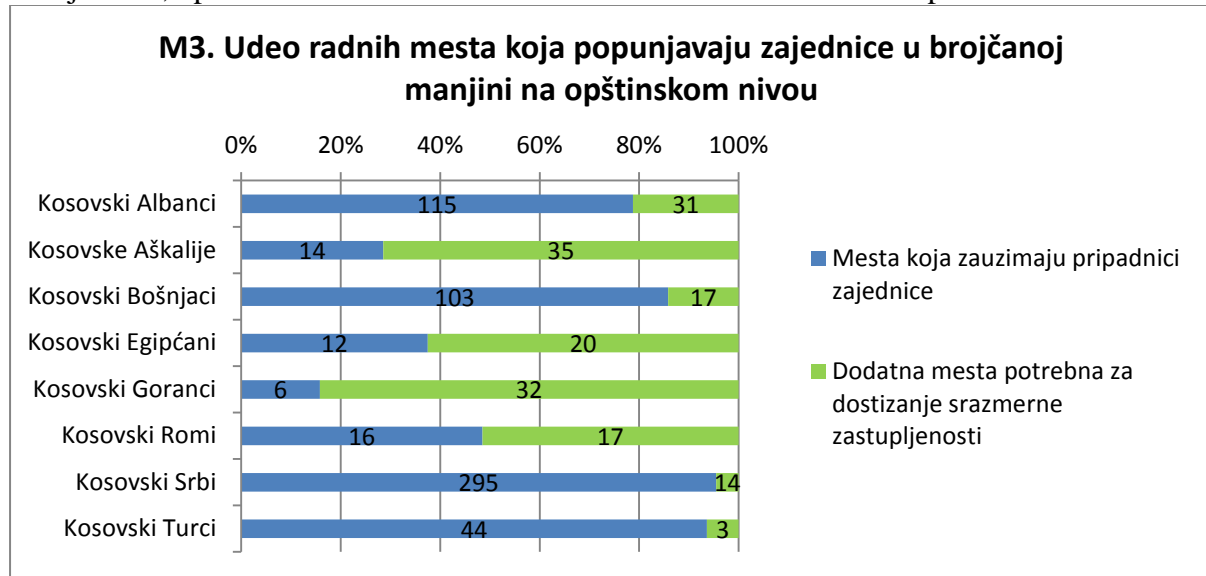
⁵³ Opštine u kojima ukupan procenat zajednica zaposlenih u javnoj administraciji ispunjava minimalan prag: Južna Mitrovicë/Mitrovica, Vushtrri/Vučitrn, Lipjan/Lipljan, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Obiliq/Obilić, Klinë/Klina, Istog/Istok, Dečan/Dečan, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Gjilan/Gnjilane, Kamenicë/Kamenica, Klokot/Kllokot, Ranilug/Ranillug, Štrpce/Shtërpçë, Ferizaj/Uroševac, Rahovec/Orahovac.

⁵⁴ Mamuša/Mamushë/Mamuša i Ranilug/Ranillug. Videti Aneks M1 za pregled zastupljenosti zajednice u javnoj administraciji za svaku opštinu, sa odgovarajućim rezultatima popisa koji pokazuju procenat stanovnika u opštinama za svaku zajednicu.

⁵⁵ Videti i Aneks M1 za detaljnu procenu zastupljenosti svake od zajednica u svakoj od opština. Zajednice kosovskih Hrvata i kosovskih Crnogoraca nisu obuhvaćene analizom jer u popisu stanovništva 2011. godine one nisu uvrštene kao odvojene zajednice, već su samo imale mogućnost da se izjasne kao „ostali“. Videti i *supra* fusnotu 9.

⁵⁶ Zajednica kosovskih Goranaca nije dovoljno zastupljena u Prizrenu i Dragash/Dragašu. Zajednica kosovskih Aškalija nije dovoljno zastupljena u Južnoj Mitrovicë/Mitrovici, Podujevë/Podujevu, Prishtinë/Priština,

Kosovë/Kosovu Polju gde ta zajednica čini više od devet odsto stanovništva, ali je u javnoj administraciji zastupljena sa svega dva odsto. Što se tiče zajednice kosovskih Egipćana, nedovoljna zastupljenost je najprimetnija u Gjakovë/Đakovici, gde ta zajednica čini više od pet odsto stanovništva ali je u javnoj administraciji zastupljena sa manje od dva odsto. Situacija je slična za zajednicu kosovskih Roma, gde odgovarajuća zastupljenost postoji samo u dve od deset opština u kojima živi veliki broj pripadnika te zajednice.⁵⁷ Što se tiče zajednica kosovskih Albanaca i kosovskih Turaka u brojčanoj manjini, odgovarajuća zastupljenost postoji u većini opština u kojima živi veliki broj pripadnika te zajednice.⁵⁸ Što se tiče zajednice kosovskih Albanaca u Gračanici/Gračanicë, nedovoljna zastupljenost u javnoj administraciji je veoma primetna, sa manje od sedam odsto radnih mesta koje zauzima ta zajednica, uprkos tome što čini više od dvadeset odsto stanovništva opštine.



Slika M3⁵⁹ gore daje prikaz ukupnog broja radnih mesta koji bi svaka od zajednica trebalo da zauzima kako bi se dostigli nivoi zastupljenosti koji odgovaraju udelu zajednica na osnovu popisa stanovništva iz 2011. godine (plavo i zeleno zajedno), gde plavi deo linije ukazuje na ona radna mesta koja u stvari zauzimaju pripadnici zajednice, a zeleni deo pokazuje broj radnih mesta koje ta zajednica ne zauzima.⁶⁰ Ove pozicije postoje ali ih trenutno zauzimaju pripadnici drugih zajednica. Kada analiziramo broj uspostavljenih radnih mesta u poređenju sa udelom zajednica prema popisu stanovništva iz 2011. godine, 90 odsto mesta koje treba da zauzima zajednica kosovskih Goranaca kako bi bila srazmerno zastupljena zauzimaju

Gračanici/Gračanicë, Lipjan/Lipljanu, Fushë Kosovë/Kosovu Polju, Obiliq/Obiliću, Shtime/Štimlju, Gjakovë/Đakovici, Prizrenu, Rahovec/Orahovcu, Suharekë/Suvoj Reci i Ferizaj/Uroševcu. Zajednica kosovskih Egipćana nije dovoljno zastupljena u Fushë Kosovë/Kosovu Polju, Pejë/Peći, Klinë/Klini, Gjakovë/Đakovici, Istog/Istoku, Deçan/Dečanima i Rahovec/Orahovcu.

⁵⁷ Zajednica kosovskih Roma nije dovoljno zastupljena u Južnoj Mitrovicë/Mitrovici, Gračanici/Gračanicë, Obiliq/Obiliću, Pejë/Peći, Gjakovë/Đakovici, Prizrenu, Gjilan/Gnjilanu i Kamenicë/Kamenici. Međutim, adekvatno je zastupljena u Lipjan/Lipljanu i Fushë Kosovë/Kosovu Polju.

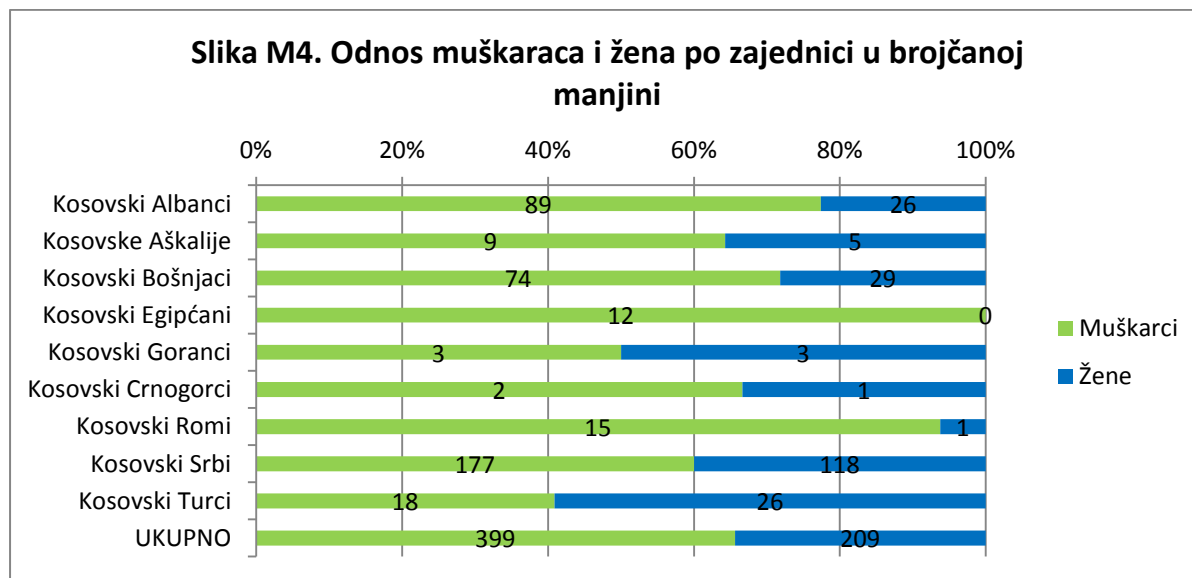
⁵⁸ Zajednica kosovskih Albanaca u brojčanoj manjini na opštinskom nivou nedovoljno je zastupljena Gračanici/Gračanicë, Klokot/Kllokot i Štrpcu/Shtërpçë. Zajednica kosovskih Turaka nedovoljno je zastupljena u Prishtinë/Prištini.

⁵⁹ Treba imati u vidu da su radna mesta i za kosovske Albance i za kosovske Srbe obuhvaćena ovom statistikom za opštine Klokot/Kllokot, Novo Brdo/Novobërdë i Štrpce/Shtërpçë zbog osporavanja rezultata popisa stanovništva. *Supra* fusnota 9. Pored toga, kosovski Albanci su klasifikovani kao zajednica u brojčanoj manjini u Gračanici/Gračanicë, Mamuša/Mamushë/Mamuši i Ranilugu/Ranillug.

⁶⁰ Za pregled mesta koja nedostaju za svaku od zajednica u svakoj od opština videti Aneks M2.

pripadnici druge zajednice.⁶¹ Tabela ilustruje i veliki broj dodatnih mesta koja bi trebalo da popunjavaju pripadnici zajednica kosovskih Aškalija i kosovskih Egipćana kako bi se dostigla srazmerna zastupljenost. Nasuprot tome, zajednice kosovskih Turaka i kosovskih Srba imaju najveći udeo u predviđenim popunjenim mestima.

3.2.1 Rodna zastupljenost zajednica na opštinskom nivou



Slika M4 gore⁶² pokazuje da je zastupljenost žena konstantno nedovoljna, gde samo zajednica kosovskih Goranaca ima jednaku zastupljenost žena u javnoj administraciji. Zajednica u kojoj su žene najmanje zastupljene je zajednica kosovskih Egipćana, jer uopšte nema žena iz te zajednice. Uprkos tako lošoj rodnoj zastupljenosti, u samo tri opštine je navedeno da su preduzete mere ili koraci za poboljšanje rodne zastupljenosti među službenicima javne administracije koji pripadaju zajednicama.⁶³

3.2.2 Zastupljenost zajednica na svim funkcionalnim nivoima javne administracije na opštinskom nivou

Uredbom br. 04/2010 predviđeno je da bi raspodela mesta na opštinskom nivou, u smislu funkcionalnih kategorija u javnoj administraciji, trebalo da odražava udeo zajednica u datoj opštini.⁶⁴ Na opštinskom nivou radna mesta u javnoj administraciji podeljena su na rukovodeći nivo, stručni nivo i tehničko-administrativni nivo.⁶⁵ Od 24 opštine u kojima udeo zajednica koje žive u opštini odgovara bar jednom mestu u javnoj administraciji, samo šest opština ispunjava minimalni prag za svaku od funkcionalnih kategorija srazmerno procentu

⁶¹ *Supra* fusnota 52.

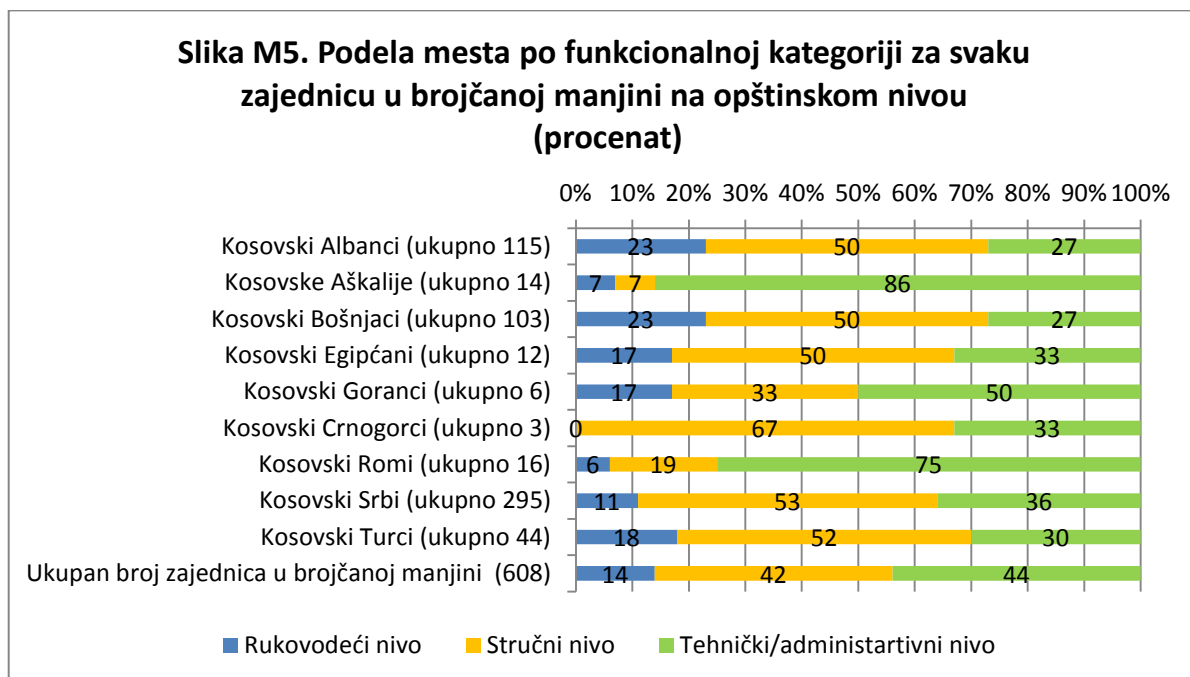
⁶² Ove brojke uključuju samo radna mesta koja popunjavaju zajednice u brojčanoj manjini na opštinskom nivou. Treba imati u vidu da su radna mesta i za kosovske Albance i za kosovske Srbe obuhvaćena ovom statistikom za opštine Klokot/Killokot, Novo Brdo/Novobërdë i Štrpce/Shtërpçë zbog osporavanja rezultata popisa stanovništva. Videti *supra* fusnotu 10.

⁶³ Istog/Istok, Klinë/Klina i Gjilan/Gnjilane preduzeli su mere koje su više od samo obavezne napomene u konkursu za radno mesto o jednakim mogućnostima zapošljavanja i prihvatanju prijave kako muškaraca tako i žena, koja je predviđena Uredbom br. 02/2010 Ministarstva javne uprave o „postupku zapošljavanja u civilnoj službi“ od 20. septembra 2010, ali te opštine nisu navele koje su to mere.

⁶⁴ Videti član 6.1.2, *supra* fusnota 9.

⁶⁵ *Supra* fusnota 37.

zastupljenosti zajednica u opštinama,⁶⁶ dok druge tri opštine ne ispunjavaju prag ni za jednu od kategorija.⁶⁷ Preostalih 16 opština ispunjava prag samo u jednoj ili više kategorija.⁶⁸



Dok se zakonske obaveze na opštinskom nivou odnose samo na udeo zajednica u svakoj opštini, određeni opšti trendovi u pogledu podele mesta za svaku zajednicu mogu se videti na Slici M5 gore.⁶⁹ Opšta podela mesta u javnoj administraciji u svakoj od 34 opštine koje su bile predmet procene (kada je objedinjen ukupan broj radnih mesta koja na opštinskom nivou zauzimaju pripadnici zajednica i u brojčanoj manjini i u brojčanoj većini) može se statistički prikazati na sledeći način: 17 odsto na pozicijama na rukovodećem nivou; 49 odsto na pozicijama na stručnom nivou; i 34 odsto na pozicijama na tehničko-administrativnom nivou. U poređenju sa ukupnim procentom, zajednice kosovskih Roma i kosovskih Aškalija nisu dovoljno zastupljene i skoro su isključivo zaposlene na tehničko-administrativnom nivou. Te zajednice već su nedovoljno zastupljene u apsolutnim brojevima. Na primer, statistička analiza radnih mesta pokazuje da su zajednice kosovskih Roma u Gjilan/Gnjilanu i zajednice kosovskih Aškalija u Fushë Kosovë/Kosovu Polju, od kojih su obe ionako izuzetno nedovoljno zastupljene u javnoj administraciji u opštinama, zaposlene samo na pozicijama na tehničko-administrativnom nivou.

⁶⁶ Deçan/Dečan, Gjilan/Gnjilane, Lipjan/Lipljan, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Ranilug/Ranillug, Štrpce/Shtërpçë.

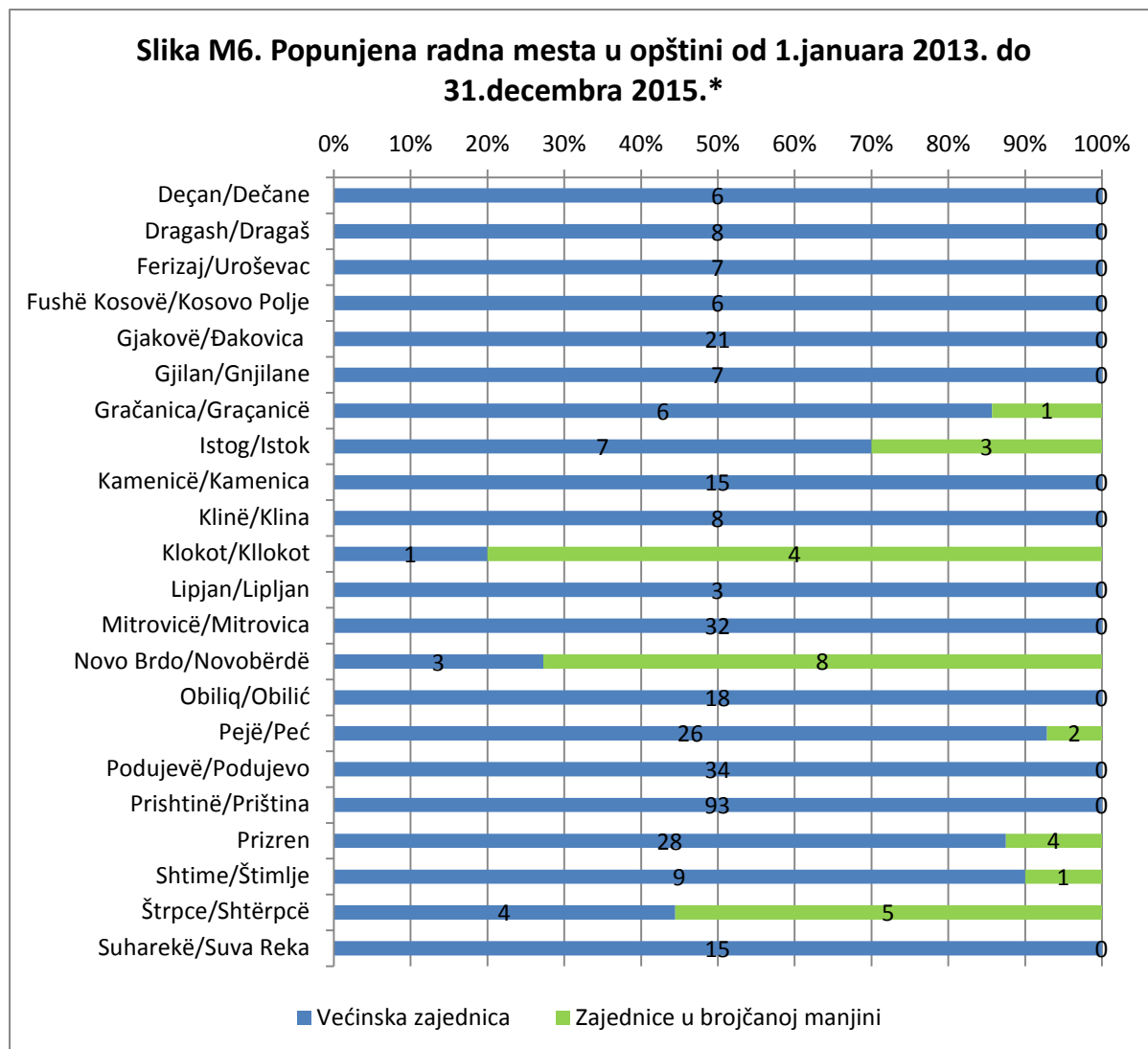
⁶⁷ Gjakovë/Đakovica, Podujevë/Podujevo, Suharekë/Suva Reka.

⁶⁸ Južna Mitrovicë/Mitrovica, Prishtinë/Priština, Gračanica/Gračanicë, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Obiliq/Obilić, Shtime/Štimlje, Pejë/Peć, Klinë/Klina, Istog/Istok, Prizren, Dragash/Dragaš, Kamenicë/Kamenica, Klokot/Killokot, Novo Brdo/Novobërdë i Ferizaj/Uroševac.

⁶⁹ Ove brojke uključuju samo radna mesta koja popunjavaju zajednice u brojčanoj manjini na opštinskom nivou. Treba imati u vidu da su radna mesta i za kosovske Albance i za kosovske Srbe obuhvaćena ovom statistikom za opštine Klokot/Killokot, Novo Brdo/Novobërdë i Štrpce/Shtërpçë zbog osporavanja rezultata popisa stanovništva. Videti *supra* fusnotu 10. Pored toga, kosovski Albanci su klasifikovani kao zajednica u brojčanoj manjini u Gračanici/Gračanicë, Mamuša/Mamushë/Mamuši, Partešu/Partesh i Ranilugu/Ranillug.

3.2.3 Popunjena radna mesta

Na Slici M6 u nastavku raščlanjen je broj popunjenih radnih mesta u opštinama koje ne ispunjavaju minimalni prag za zapošljavanje pripadnika zajednica u brojčanoj manjini (kada je zastupljenost svake zajednice procenjena posebno) u periodu od 1. januara 2013. do 31. decembra 2015. godine po zaposlenim pripadnicima zajednica u brojčanoj manjini i većini na opštinskom nivou.



*Za opštine koje ne ispunjavaju minimalni prag za pojedinačnu zastupljenost zajednice u javnoj administraciji.

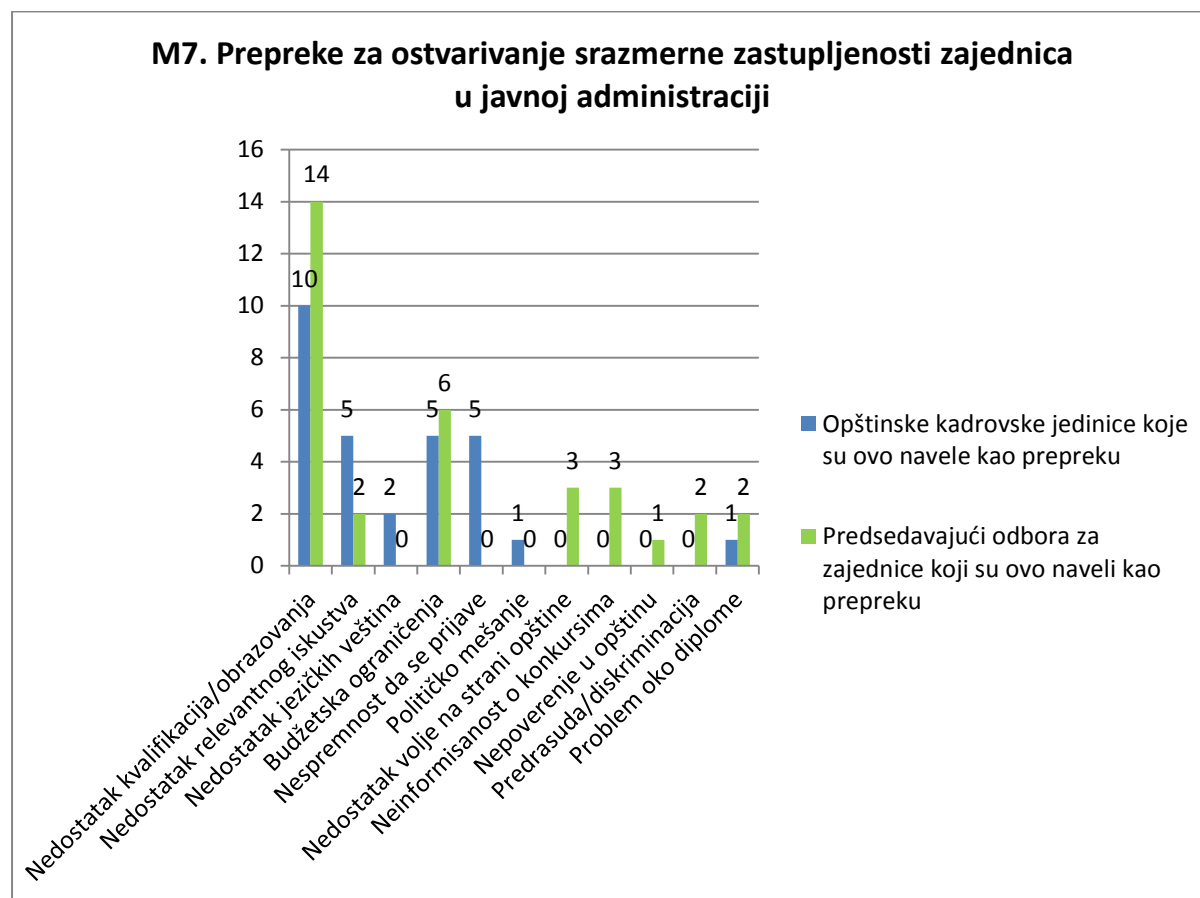
Grafikon prikazuje da od 22 opštine koje ne ispunjavaju minimalni prag za pojedinačnu zastupljenost zajednice u javnoj administraciji, 14 nisu popunile nijedno upražnjeno radno mesto u periodu koji pokriva izveštaj sa kandidatom iz zajednice u brojčanoj manjini.⁷⁰ Kod opštine Istog/Istok, zapošljavanje pripadnika zajednica u brojčanoj manjini u periodu koji

⁷⁰ Dečan/Dečan, Dragash/Dragaš, Ferizaj/Uroševac, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Gjakovë/Đakovica, Gjilan/Gnjilane, Kamenicë/Kamenica, Klinë/Klina, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Lipjan/Lipljan, Obiliq/Obilić, Podujevë/Podujevo, Prishtinë/Priština i Suharekë/Suva Reka, popunili su sva upražnjena radna mesta kandidatima iz zajednice kosovskih Albanaca.

pokriva izveštaj dovelo je do toga da opština sada ispunjava ukupan prag za radna mesta u javnoj administraciji, što nije bio slučaj kada je vršena procena 2013. godine.

3.2.4 Prepreke za povećanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji na opštinskom nivou

Šefovima opštinskih kadrovskih jedinica i predsedavajućima odborima za zajednice u 24 opštine koje su bile predmet procene postavljeno je pitanje koje su to najveće prepreke za ostvarivanje predviđene srazmerne zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji. Na slici M7 dat je prikaz navedenih odgovora.



Kod obe grupe ispitanika najčešći odgovor je bio isti kao i odgovor dat za zastupljenost na centralnom nivou, tj. da potencijalni kandidati nisu posedovali neophodne kvalifikacije. Drugi najčešći odgovor bio je taj da centralni nivo ograničava opštine po pitanju broja novih radnika koji mogu da se zaposle, zbog budžetskih ograničenja. Prema navodima predstavnika opštinskih kadrovskih jedinica, većina drugih prepreka za zapošljavanje većeg broja službenika javne administracije iz zajednica povezana je sa neadekvatnošću kandidata ili potencijalnih kandidata, uključujući i nepostojanje radnog iskustva ili jednostavno nespремnost da se prijavljuju za takva radna mesta. Odgovori predsedavajućih odbora za zajednice razlikovali su se od odgovora opštinskih predstavnika. Pored priznavanja toga da ne postoje kvalifikacije i da postoje budžetska ograničenja, oni su konstatovali i da ne postoji spremnost pa čak i da postoji predrasuda na strani opštine da zapošljava pripadnike zajednica, kao i da nema dovoljno kandidata iz zajednica zato što ne znaju da su objavljeni konkursi za

radna mesta. Predsedavajući odbora za zajednice iz dve opštine naglasili su priznavanje diploma stečenih u institucijama u kojima se nastava odvija na srpskom jeziku kao prepreku za zapošljavanje većeg broja kandidata iz redova zajednica.⁷¹ Šefovi kadrovskih jedinica u šest opština izjavili su da je opština dobila prijave pripadnika zajednica sa univerzitetskom diplomom ili diplomom srednje škole stečenom u instituciji na Kosovu u kojoj se nastava odvija na srpskom jeziku.⁷² Međutim, ovo je kao prepreku naveo samo šef kadrovske jedinice u Južnoj Mitrovicë/Mitrovici. Osim toga, predsedavajući odbora za zajednice iz dve opštine naveli su da su ili primili ili da su upoznati sa pritužbama zajednica u vezi sa lošim objavljivanjem konkursa za upražnjena radna mesta u javnoj administraciji.⁷³ Petoro predsedavajućih odbora za zajednice primili su pritužbe pripadnika zajednica zbog nepostojanja mogućnosti da se zaposle u javnoj administraciji u svojoj opštini.⁷⁴ Zatim, šestoro predsedavajućih OZ navelo je da su dali preporuke skupštini opštine da poveća zastupljenost zajednica u javnoj administraciji u njihovim opštinama.⁷⁵ Predsedavajući odbora za zajednice u Pejë/Peći naveo je da je o lošoj rodnoj zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji razgovarano na sednici skupštine opštine. Na pitanje o konkretnim primerima pripadnika zajednica koji se prijavljuju za radna mesta u javnoj administraciji u njihovim opštinama, samo šestoro predsedavajućih odbora za zajednice moglo je da da uvid u postupak zapošljavanja sa stanovišta zajednica.⁷⁶

4. ANALIZA PRAVIČNOG POSTUPKA ZAPOŠLJAVANJA I PREUZETE POZITIVNE MERE

Svaka institucija i na centralnom i na opštinskom nivou dužna je, na osnovu člana 4 stav 4 i člana 12 Uredbe 04/2010 i s ciljem dostizanja srazmerne zastupljenosti zajednica kako na centralnom tako i na lokalnom nivou, da preduzme pravične mere u postupku zapošljavanja,

⁷¹ Dragash/Dragaš i Gjilan/Gnjilane.

⁷² Južna Mitrovicë/Mitrovica, Štrpce/Shtërpçë, Ranilug/Ranillug, Novo Brdo/Novobërdë, Klokot/Kllokot i Gračanica/Gračanicë.

⁷³ U Dragash/Dragašu, predsedavajući OZ naveo je da je upoznat sa pritužbom odbornika iz nevećinske zajednice koju je izneo na sednici skupštine opštine, a koja se ticala upražnjenog radnog mesta koje je objavljeno sa isteklim rokom za prijavu; u Fushë Kosovë/Kosovu Polju, predsedavajući OZ naveo je da se jedna kosovska Romkinja žalila da se na opštinskoj internet stranici ne objavljuju konkursi na srpskom jeziku i da se informacije često ne dostavljaju zajednicama u brojčanoj manjini.

⁷⁴ Dečan/Dečan, Gjakovë/Đakovica, Podujevë/Podujevo, Novo Brdo/Novobërdë i Klokot/Kllokot. Ove opštine nisu dale dodatne informacije o tome šta se podrazumeva pod nepostojanjem mogućnosti.

⁷⁵ Gjakovë/Đakovica, Pejë/Peć, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Podujevë/Podujevo, Prishtinë/Priština i Shtime/Štimlje.

⁷⁶ U Kamenicë/Kamenici, gde je zajednica kosovskih Roma nedovoljno zastupljena u javnoj administraciji, predsedavajući OZ naveo je da zna za kosovske Srbe i kosovske Rome koji su se prijavili za radna mesta. Iako su neki dobili posao, a neki ne, iskustvo tih kandidata bilo je da je postupak zapošljavanja bio veoma politizovan i zasnovan na nepotizmu i političkoj ili etničkoj pripadnosti. U Novom Brdu/Novobërdë, predsedavajući OZ naveo je da je primio pritužbu jednog pripadnika zajednice kosovskih Albanaca koji se prijavio za radno mesto ali je naveo da je bilo nepravilnosti u postupku zapošljavanja kada je, prema navodima kandidata, posao dobio kandidat koji nije imao relevantno iskustvo. U Gračanici/Gračanicë, gde su zajednice kosovskih Roma i kosovskih Albanaca izuzetno slabo zastupljene u javnoj administraciji, predsedavajući OZ je naveo da zna za kandidate iz obe zajednice koji su se neuspešno prijavljivali za radna mesta, ali nije imao podatak o razlozima zbog kojih njihove prijave nisu uspele. U Dragash/Dragašu, gde je zajednica kosovskih Goranaca nedovoljno zastupljena, predsedavajući OZ je naveo da zna za jednog pripadnika te zajednice sa univerzitetskom diplomom koji se prijavio ali bezuspešno za radno mesto u javnoj administraciji, ali nije imao podatak o razlogu zbog kog nije dobio posao. Iskustva koja su preneli predsedavajući OZ u Podujevë/Podujevo, Gjakovë/Đakovici i Klokotu/Kllokot bila su pozitivnija, u smislu da iako su upoznati samo sa time da je bilo kandidata iz zajednica koji nisu bili uspešni, nije bilo posebnih pritužbi na postupak zapošljavanja.

uključujući: da uloži posebne napore u to da prepozna i podstiče podnošenje prijava iz nedovoljno zastupljenih zajednica; da osmišljava programe obuke na radnom mestu za zajednice koje su obično u nepovoljnijem položaju; da obezbedi obuku za zaposlene o politici borbe protiv diskriminacije; da u konkurs za radno mesto uvrsti 'podsticajne rečenice' kako bi se podstaklo prijavljivanje u sredinama u kojima zajednice nisu dovoljno zastupljene i da obezbedi da jedan član komisije za zapošljavanje dolazi iz zajednice koja nije u većini.

Pored pravičnih mera zapošljavanja koje su predviđene članom 4.4 i 12 Uredbe, koje je svaka institucija poslodavac dužna da preduzme, članom 11 Uredbe br. 04/2010 predviđene su pozitivne akcione mere koje preduzimaju samo one institucije u kojima zastupljenost zajednica nije adekvatna, a s ciljem dostizanja pravične i srazmerne zastupljenosti zajednica, kao i da institucije preduzmu najmanje šest od 14 navedenih mera. Mere se odnose na pružanje podrške u postupku zapošljavanja, sprovođenje promotivnih aktivnosti, izgradnju kapaciteta i podizanje svesti, kao i rad na terenu sa pripadnicima nedovoljno zastupljenih zajednica.

U odeljcima u nastavku navedene su mere koje su preduzele institucije poslodavci na centralnom i opštinskom nivou. Imajući u vidu da pravno gledano nije jasno koje bi mere trebalo da primenjuje svaka institucija, a koje bi trebalo da primenjuju institucije u kojima nije ostvarena pravična zastupljenost, u izveštaju se iznosi procena svake od institucija u smislu preduzimanja pravičnih mera zapošljavanja i pažnja se usmerava na institucije koje ne ispunjavaju prag zastupljenosti zajednica i na to kako su one sprovele pozitivne akcione mere.

4.1 Primena pravičnih mera zapošljavanja i pozitivnih akcionih mera u institucijama centralnog nivoa koje su predmet procene

Obaveze iz članova 4.4 i 12 Uredbe br. 04/2010 u velikoj se meri poštuju na centralnom nivou. Svaka od 18 institucija centralnog nivoa koja je predmet ove procene konkurse objavljuje na oba službena jezika, a 16 od 18 institucija u svakom konkursu objavljuju i obaveštenje o pravičnoj i srazmernoj zastupljenosti zajednica koje nisu u većini.⁷⁷ Šesnaest od tih institucija ispunjava uslov⁷⁸ da jedan član komisije za zapošljavanje bude iz zajednice koja nije u većini.⁷⁹ Samo Kabinet premijera i Kancelarija predsednika ispoštovali su član 4.4.2 Uredbe na osnovu kog su dužni da: „otklone posledice dugoročne diskriminacije osmišljavajući programe obuke na radnom mestu za zajednice koje su obično u nepovoljnijem položaju.“

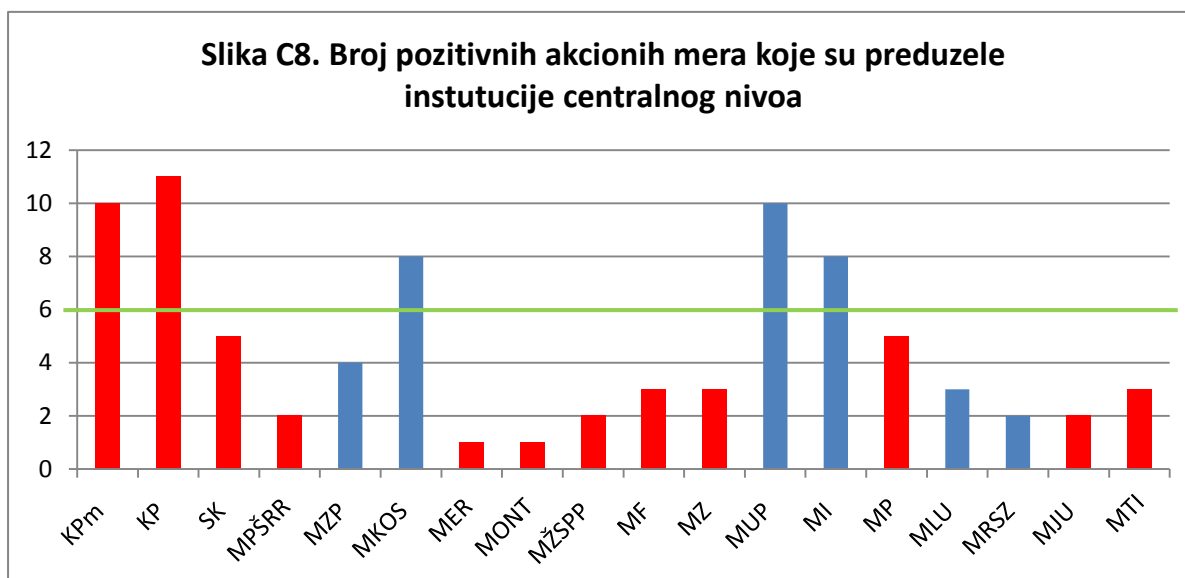
Na slici C8 u nastavku prikazan je broj mera koje je svaka od institucija preduzela u pogledu primene pozitivnih akcionih mera za postizanje pravične i srazmerne zastupljenosti, a kako je predviđeno članom 11 Uredbe⁸⁰.

⁷⁷ Predstavnik Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja naveo je da ne postoji zakonska obaveza da se preduzme ta mera, a predstavnik Ministarstva životne sredine i prostornog planiranja izjavio je da takvo obaveštenje nije uvršteno jer se svaki građanin Kosova podstiče da se prijavi za svako od otvorenih radnih mesta u tom ministarstvu.

⁷⁸ U skladu sa članom 12.1.2 Uredbe br. 04/2010. Videti *supra* fusnotu 9.

⁷⁹ Ministarstvo zdravlja i Ministarstvo trgovine i industrije izjavili su da je razlog zbog kojeg nisu ispoštovali dati uslov taj što nemaju kvalifikovanog pripadnika zajednice koji bi bio deo komisije za zapošljavanje, pošto je u članu 7.1 Uredbe MJU br. 02/2010 o postupku zapošljavanja u civilnoj službi (*supra* fusnota 68) predviđeno da komisiju čine zaposleni koji su na položaju koji je viši od upražnjenog radnog mesta.

⁸⁰ *Supra* fusnota 9.



Dijagram pokazuje da od ukupno 12 institucija koje nisu postigle prag od deset odsto zastupljenosti zajednica (označeno crvenom bojom),⁸¹ samo su dve sprovele više od šest minimalnih mera tokom perioda izveštavanja.⁸² Osim toga, od ovih 12, institucije koje su zaposlile najmanji procenat pripadnika zajednica takođe spadaju u one institucije koje su preduzele najmanji broj pozitivnih mera.⁸³ Ovi nalazi ukazuju da institucije gde je procenat zaposlenih pripadnika zajednice manji od deset odsto nisu bile uspešne u poštovanju pravnog okvira i sprovođenju pozitivnih mera za povećanje zastupljenosti zajednica.⁸⁴

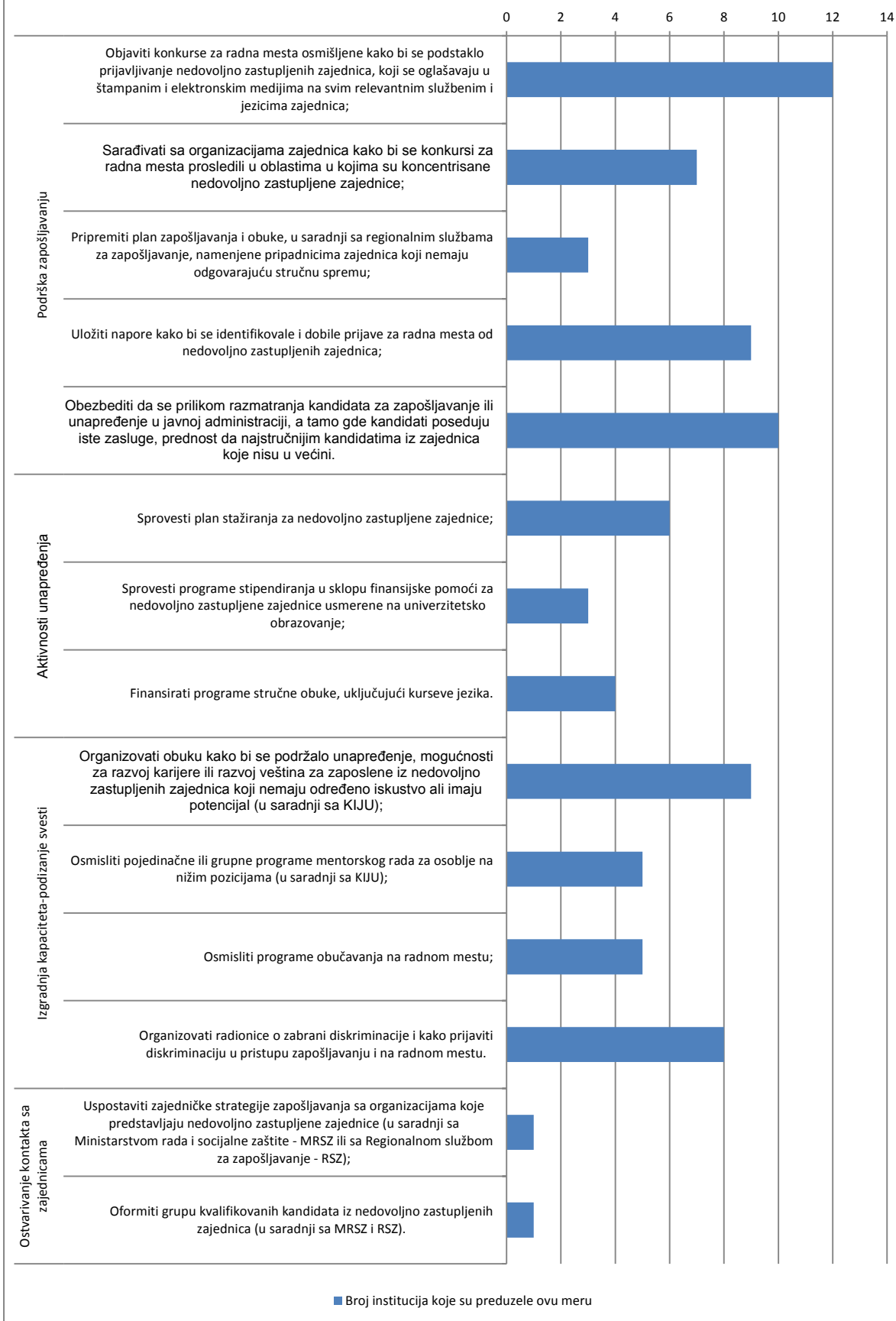
⁸¹ Kabinet premijera, Kabinet predsednika, Skupština Kosova, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja, Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, Ministarstvo finansija, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo pravde, Ministarstvo javne uprave, Ministarstvo trgovine i industrije. Institucije označene plavom bojom već su dostigle prag od deset odsto i, prema tome, nisu zakonski dužne da preduzimaju pozitivne akcione mere.

⁸² Kabinet premijera i Kabinet predsednika

⁸³ Na primer, Ministarstvo ekonomskog razvoja zapošljava manje od jedan odsto pripadnika zajednica i preduzelo je samo jednu pozitivnu meru. Na sličan način, Ministarstvo finansija i Ministarstvo zdravlja zapošljavaju manje od dva odsto pripadnika zajednica i svako je preduzelo samo po tri mere.

⁸⁴ Za pregled pozitivnih akcionih mera koje je preduzela svaka institucija na centralnom nivou videti Aneks C2.

Slika C9. Pozitivne akcione mere koje su sprovele institucije centralnog nivoa



Slika C9 pokazuje da je najčešće preduzimana mera tokom perioda izveštavanja (1. januar 2013 – 31. decembar 2015) objavljivanje konkursa za radna mesta u štampanim i elektronskim medijima na svim relevantnim službenim jezicima i jezicima zajednica, i da se slabo sprovode mere koje se odnose na aktivnosti usmerene na rad na terenu sa nedovoljno zastupljenim zajednicama.

Kako bi se pospešilo sprovođenje pozitivnih mera, Uredba 04/2010 takođe predviđa da se imenuje jedan službenik javne administracije koji ima ovlašćenja, resurse, podršku i pristup višem rukovodstvu s ciljem omogućavanja delotvornijeg sprovođenja ove uredbe.⁸⁵ Samo četiri procenjivane institucije imale su službenika javne administracije koji je bio imenovan za tu svrhu.⁸⁶ Slično tome, izdvajanje odgovarajućih budžetskih resursa za sprovođenje pozitivnih mera (što je takođe bila jedna od preporuka iz prethodnog OEBS-ovog izveštaja) navedeno je samo u četiri institucije koje su bile predmet procene, od kojih su dve već ispunile prag od deset odsto.⁸⁷ Neizdvajanje budžeta takođe objašnjava manje učestalo sprovođenje mera za čiju su primenu potrebna finansijska sredstva, kao što su programi stažiranja ili obučavanja za pripadnike zajednica. Uredba 04/2010 zahteva i od rukovodilaca kadrovskih jedinica da redovno procenjuju sprovođenje Uredbe.⁸⁸ Od ukupnog broja procenjenih institucija, deset je navelo da sprovode ovu meru.⁸⁹

4.2 Primena pravičnih mera zapošljavanja i pozitivnih akcionih mera u institucijama opštinskog nivoa

Što se tiče postupanja u skladu sa merama pravičnog zapošljavanja navedenih u članovima 4.4 i 12 Uredbe 04/2010, stepen poštovanja tih mera na opštinskom nivou je relativno visok. Sve opštine koje su bile predmet procene oglašavaju radna mesta na službenim jezicima na opštinskom nivou, a 20 od ukupno 24 opštine uključuju i potrebno „obaveštenje o pravičnoj i srazmernoj zastupljenosti zajednica koje nisu u većini“ u svim svojim konkursima za upražnjena radna mesta.⁹⁰ Sedamnaest opština je ispoštovalo uslov da jedan član komisije za zapošljavanje bude iz zajednice koja nije u većini.⁹¹ Najčešće je kao razlog za nepoštovanje ove odredbe bio naveden nedostatak kvalifikovanog osoblja.⁹² Samo je sedam od ukupnog broja procenjenih opština osmislilo programe obuke na radnom mestu kako bi se otklonile posledice dugoročne diskriminacije ‘zajednica koje su obično u nepovoljnijem položaju’ i kako bi se one dodatno osposobile da konkurišu za unapređenje, što je bila jedna od preporuka iz OEBS-ovog izveštaja iz 2013.⁹³ Premda nisu uočene nikakve konkretne

⁸⁵ *Supra* fusnota 9, član 11.4

⁸⁶ Kabinet premijera, Ministarstvo infrastrukture, Ministarstvo trgovine i industrije i Ministarstvo finansija. S obzirom da je od svih ovih institucija samo Ministarstvo finansija ispunilo prag od minimalnih deset odsto, delotvornost ove mere je dovedena u pitanje.

⁸⁷ Kabinet predsednika i Skupština Kosova ne ispunjavaju prag od deset odsto, dok ga Ministarstvo za zajednice i povratak i Ministarstvo unutrašnjih poslova ispunjavaju.

⁸⁸ U skladu sa članom 13 Uredbe, videti *supra* fusnotu 9.

⁸⁹ Kabinet premijera, Kabinet predsednika, Skupština Kosova, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja, Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo infrastrukture, Ministarstvo pravde, Ministarstvo trgovine i industrije i Ministarstvo finansija

⁹⁰ Videti član 12(1)(1.1) Uredbe 04/2010 (*supra* fusnota 9); opštine koje nisu postupile u skladu sa navedenim su Južna Mitrovičë/Mitrovica, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Novo Brdo/Novobërdë i Klokot/Kllokot.

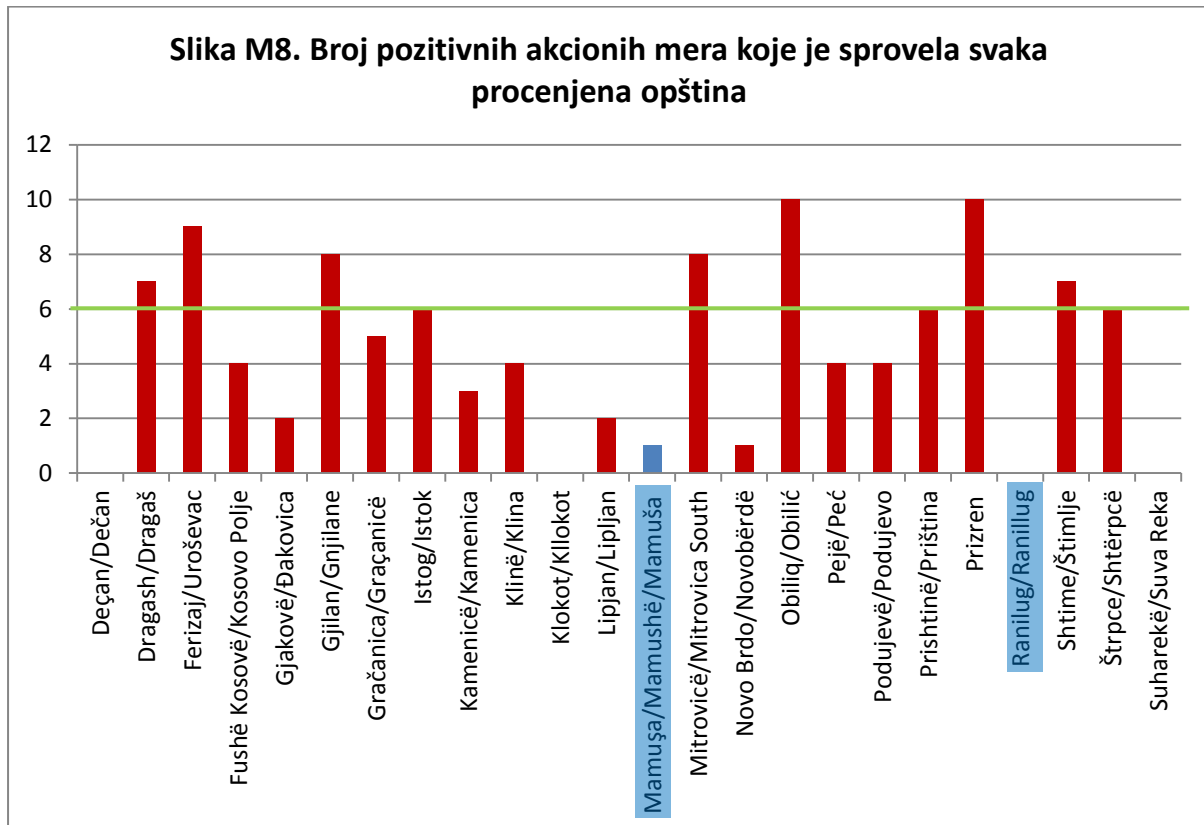
⁹¹ Videti član 12(1)(1.2) Uredbe 04/2010 (*supra* fusnota 9); opštine koje nisu postupile u skladu sa navedenim su: Južna Mitrovičë/Mitrovica, Podujevë/Podujevo, Suharekë/Suva Reka, Ferizaj/Uroševac, Lipjan/Lipljan, Gračanica/Gračanicë i Obiliq/Obilić.

⁹² U slučaju Podujevë/Podujeva šef kadrovske jedinice je izjavio da, koliko on zna, takva obaveza ne postoji. U Lipjan/Lipljanu i Obiliq/Obiliću ova odredba je ispoštovana samo kada je kandidat iz zajednice koja nije u većini.

⁹³ Videti član 4(4.2) Uredbe 04/2010 (*supra* fusnota 9), Gjakovë/Đakovica, Istog/Istok, Pejë/Peć, Podujevë/Podujevo, Gjilan/Gnjilane, Prishtinë/Priština i Shtime/Štimlje.

prepreke u primeni ove mere, pet od ukupno 24 šefa kadrovskih jedinica sa kojima je obavljen razgovor naveli su da ova mera nije relevantna, s obzirom da su već imali najmanje jednog pripadnika iz ovih zajednica zaposlenog u javnoj administraciji.⁹⁴

Na slici M8 u nastavku prikazan je broj mera koje je svaka od opština preduzela u pogledu primene pozitivnih akcionih mera za postizanje pravične i srazmerne zastupljenosti, a kako je predviđeno članom 11 Uredbe.



Od ukupno 24 opštine koje su bile predmet procene, samo su Mamuša/Mamushë/Mamuša i Ranilug/Ranillug (označeno plavom bojom) imali potreban nivo zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji (kada se raščlani na svaku zajednicu koja živi u opštini). Slika M8 pokazuje da od ukupno 22 opštine koje ne ispunjavaju minimalan prag (označeno crvenom bojom), samo njih deset je preduzelo barem minimalnih šest posebnih mera propisanih zakonom.⁹⁵ Šefovi kadrovskih jedinica u devet od 24 opštine naveli su da smatraju da je zastupljenost zajednica u njihovim opštinama na odgovarajućem nivou⁹⁶ te su stoga izjavili da nije bilo potrebe da primenjuju posebne mere.⁹⁷ Potrebno je pomenuti i da su samo dva predsedavajuća odbora za zajednice bila upoznata sa nekim pozitivnim merama koje je preduzela opština kako bi ojačala i očuvala pravičnu i srazmernu zastupljenost zajednica.⁹⁸

⁹⁴ Kako su naveli šefovi kadrovskih jedinica u Novom Brdu/Novobërdë, Južnoj Mitrovicë/Mitrovici, Pejë/Peć, Lipjan/Lipljanu i Mamuša/Mamushë/Mamuši.

⁹⁵ Videti član 11, *supra* fusnota 9; Istog/Istok, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Dragash/Dragaš, Prizren, Ferizaj/Uroševac, Štrpcë/Shtërpçë, Gjilan/Gnjilane, Prishtinë/Priština, Shtime/Štimlje, Obiliq/Obilić.

⁹⁶ Osam od devet pomenutih opština ispunjava ukupan procenat zastupljenosti zajednica, ali ne za svaku zajednicu posebno. Novo Brdo/Novobërdë ne ispunjava nijedan prag.

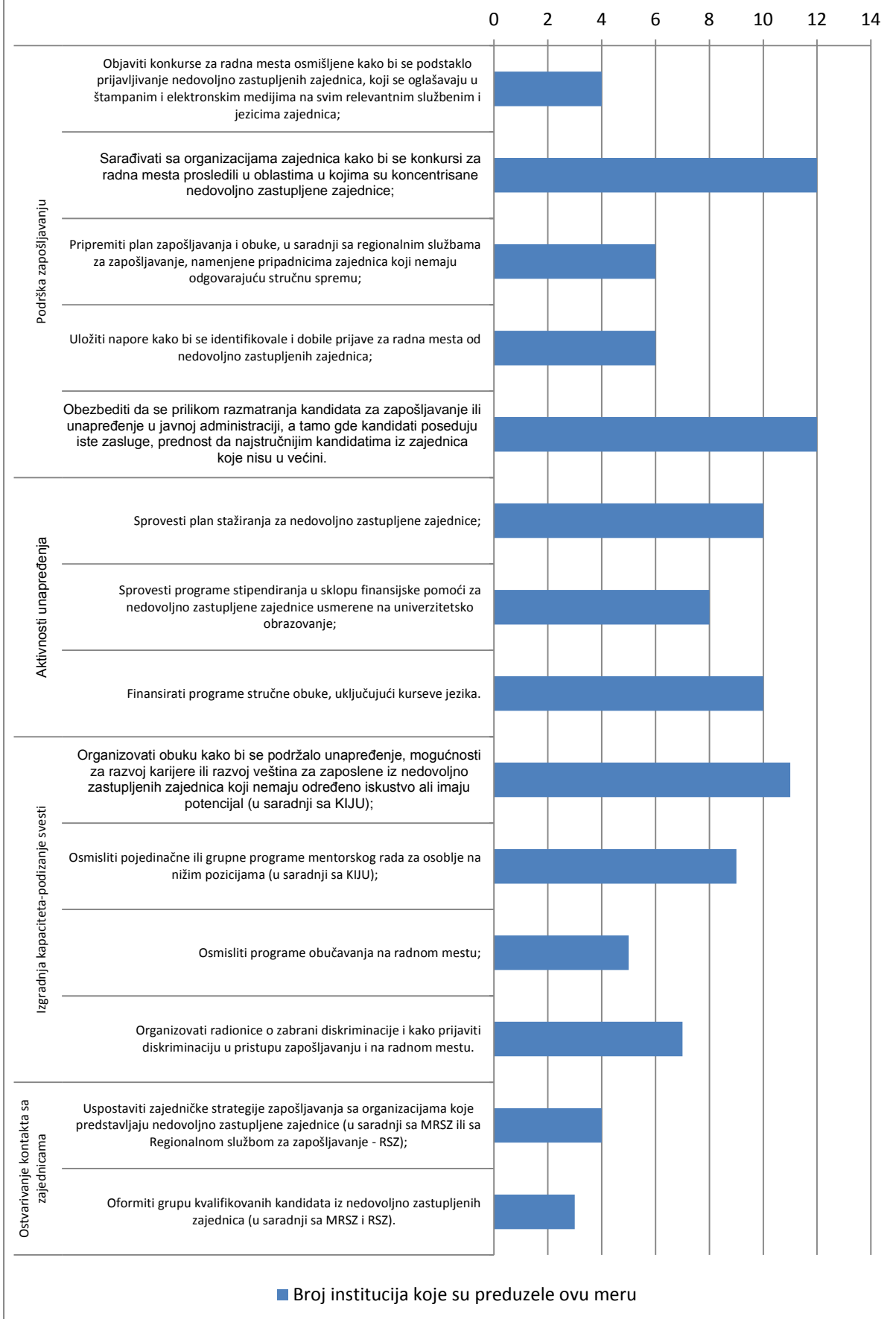
⁹⁷ Južna Mitrovicë/Mitrovica, Ferizaj/Uroševac, Štrpcë/Shtërpçë, Gjilan/Gnjilane, Kamenicë/Kamenica, Novo Brdo/Novobërdë i Obiliq/Obilić kao i Mamuša/Mamushë/Mamuša i Ranilug/Ranillug.

⁹⁸ Shtime/Štimlje i Prishtinë/Priština.

U oba ova slučaja inicijative su uključivale OKZP koji je prosleđivao konkurse za radna mesta tamo gde žive pripadnici zajednica. Uprkos slabom poštovanju ovog aspekta zakona, ovo predstavlja značajno poboljšanje situacije u odnosu na onu u izveštaju iz 2013. godine, gde nijedna opština nije sprovela šest ili više neophodnih mera.⁹⁹

⁹⁹ Za pregled pozitivnih akcionih mera koje je preduzela svaka opština videti Aneks M4.

Slika M9. Pozitivne mere koje su sprovele procenjene opštine



Gore navedena slika M9 pokazuje da se na opštinskom nivou retko sprovode aktivnosti usmerene na rad na terenu sa nedovoljno zastupljenim zajednicama. Međutim, šefovi kadrovskih jedinica sa kojima je obavljen razgovor nisu naveli nikakve posebne prepreke za sprovođenje mera uključivanja pripadnika zajednica. Mere koje su se najčešće sprovodile odnosile su se na pružanje podrške prilikom zapošljavanja putem saradnje sa organizacijama iz zajednice kako bi se podelili konkursi za radna mesta u oblastima gde žive nedovoljno zastupljene zajednice, a to se uglavnom radilo preko OKZP-a i/ili odbora za zajednice, kao i da bi se osiguralo da se prednost daje najkvalifikovanijim kandidatima iz zajednica.

Samo su dve od ukupnog broja procenjenih opština imenovala jednog službenika javne administracije koji pomaže sprovođenje Uredbe 04/2010.¹⁰⁰ Slično tome, izdvajanje budžetskih sredstava kako bi se omogućilo sprovođenje posebnih mera predloženih u prethodnom OEBS-ovom izveštaju, posebno na opštinskom nivou, nije navedeno ni u jednoj od opština koje su bile predmet procene.¹⁰¹ Međutim, relativno visoka učestalost sprovođenja mera za koje su potrebna finansijska sredstva, kao što su obuke, kursevi ili stažiranje, po svemu sudeći ukazuje da su opštine bile u mogućnosti da izdvoje sredstva iz drugih izvora, a da to nije opštinski budžet. Na kraju, devet od ukupno 24 procenjene opštine su navele da rukovodioci kadrovskih jedinica redovno procenjuju sprovođenje Uredbe 04/2010.¹⁰²

5. PRIKUPLJANJE PODATAKA O PRIPADNOSTI ZAJEDNICI

Članovi 8, 9 i 10 Uredbe 04/2010 obavezuju institucije poslodavce da prikupljaju i čuvaju poverljive i anonimne statističke podatke o pripadnosti zajednici kandidata za posao i zaposlenih za potrebe procene zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji. Neprikupljanje ovih podataka bilo je identifikovano kao problem koji je istaknut u preporukama OEBS-ovog izveštaja iz 2013. godine. Imajući u vidu važnost pouzdanih podataka za potrebe nadgledanja sprovođenja Uredbe 01/2010, kao i međunarodne i domaće standarde koji se odnose na prikupljanje podataka o pripadnosti zajednici i zaštitu ličnih podataka,¹⁰³ u daljem tekstu je opisano poštovanje ovog aspekta zakonodavstva na centralnom i opštinskom nivou.

5.1 Centralni nivo

Na centralnom nivou, 14 od 18 procenjenih institucija navelo je da prikuplja i čuva anonimne statističke podatke o pripadnosti zajednici kandidata za posao i zaposlenih, u skladu sa zakonskim obavezama.¹⁰⁴ Od institucija koje navodno ne prikupljaju i ne čuvaju takve

¹⁰⁰ U skladu sa članom 11.4 Uredbe br. 04/2010. Videti *supra* fusnotu 9. Istog/Istok i Gjilan/Gnjilane. Obe opštine ispunjavaju ukupan minimalan prag zastupljenosti zajednica, ali nijedna ne ispunjava minimalni prag pojedinačno za svaku zajednicu koja živi u opštini.

¹⁰¹ U skladu sa članom 13.2 Uredbe br. 04/2010. Videti *supra* fusnotu 9.

¹⁰² Član 13, *supra* fusnota 9; Istog/Istok, Klinë/Klina, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Dragash/Dragaš, Prizren, Ferizaj/Uroševac, Gjilan/Gnjilane, Klokot/Killokot i Prishtinë/Priština. Sve opštine osim Dragash/Dragaša, Prizrena i Prishtinë/Prištine ispunjavaju ukupan minimalan prag zastupljenosti zajednica, ali nijedna ne ispunjava minimalni prag pojedinačno za svaku zajednicu koja živi u opštini.

¹⁰³ Na primer, međunarodni standardi predlažu u većini slučajeva pravo na slobodno izjašnjavanje o identitetu, uključujući pravo da se osoba ne izjasni o pripadnosti određenoj zajednici. Za više informacija videti Savetodavni odbor o Okvirnoj konvenciji za zaštitu nacionalnih manjina, *Tematski komentar br. 4 o „Okvirnoj konvenciji: ključ za upravljanje različitostima putem manjinskih prava“*, 27. maj 2016.

¹⁰⁴ Kabinet premijera, Kabinet predsednika, Skupština Kosova, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja, Ministarstvo za zajednice i povratak, Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja, Ministarstvo

informacije na anonimnan način, kao što se zahteva, Ministarstvo kulture, omladine i sporta i Ministarstvo zdravlja izjavili su da čuvaju samo određene informacije o pripadnosti zajednici kandidata za posao i zaposlenih kao sastavni deo njihove opšte baze podataka. Predstavnik Ministarstva pravde je izjavio da oni smatraju da ne postoji zakonska obaveza da se prikupljaju ovi podaci.¹⁰⁵ Na pitanje na koji način se utvrđuje pripadnost zajednici kandidata za posao i zaposlenih, sve osim dve institucije su izjavile da se oslanjaju na to kako se kandidat izjasnio u njihovom obrascu za prijavu na raspisani konkurs (ne radi se o Aneksu 3 iz Uredbe, koji predstavlja obrazac i sadrži opciju da li kandidat želi da se izjasni o svom etničkom poreklu).¹⁰⁶ Sve institucije su takođe navele da kandidati za posao i zaposleni imaju pravo da se ne izjasne o tome kojoj zajednici pripadaju, u skladu sa članom 9.2 Uredbe 04/2010, ali nijedna institucija nije navela da je neko od kandidata odlučio da iskoristi ovo pravo.¹⁰⁷

5.2 Opštinski nivo

Na opštinskom nivou, 15 od ukupno 24 procenjene opštine navelo je da prikuplja i čuva anonimne podatke o pripadnosti zajednici.¹⁰⁸ S ciljem da utvrde kojoj zajednici pripadaju kandidati za posao i zaposleni, 11 od 15 opština koje prikupljaju podatke koriste izjavu o pripadnosti sa obrasca za prijavu na konkurs,¹⁰⁹ a osam opština je navelo da koriste Aneks 3 Uredbe 04/2010.¹¹⁰ Međutim, u velikom broju opština praksa prikupljanju podataka o pripadnosti određenoj zajednici bila je takva da se nije poštovalo pravo kandidata/zaposlenog da se ne izjasni ili izjasni o svojoj pripadnosti zajednici u skladu sa članom 9.2 Uredbe 04/2010.¹¹¹ Prikupljanje podataka o pripadnosti zajednici je takođe problematično u opštini Dragash/Dragaš,¹¹² jer ova opština ne prikuplja odvojeno podatke za zajednice kosovskih Bošnjaka i kosovskih Goranaca. Prema tome, zastupljenost ove dve zajednice u javnoj administraciji navedena je pod zajednicu kosovskih Bošnjaka.

finansija, Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo infrastrukture, Ministarstvo rada i socijalne zaštite, Ministarstvo javne uprave, Ministarstvo trgovine i industrije.

¹⁰⁵ Ministarstvo lokalne uprave nije dalo više informacija o tome zašto se ove informacije ne prikupljaju i čuvaju.

¹⁰⁶ Ministarstvo unutrašnjih poslova i Ministarstvo infrastrukture naveli su da koriste informacije iz izvoda rođenih kako bi identifikovali kojoj zajednici kandidati pripadaju. Međutim, treba napomenuti da izvodi rođenih izdati na Kosovu kao i druge lične isprave ne sadrže informacije o tome kojoj zajednici neko pripada.

¹⁰⁷ Kako je navedeno u članu 9.2.1 Uredbe br. 04/2010, videti *supra* fusnotu 9. Ministarstvo javne uprave snabdeva institucije centralnog nivoa obrascima prijave koji treba da koriste. Oni sadrže i pitanje da li kandidat želi da se izjasni o svojoj etničkoj pripadnosti i, ukoliko želi, kojoj etničkoj zajednici pripada, što je u skladu sa obrascem koji sadrži Aneks 3 Uredbe 04/2010, videti *supra* fusnotu 9.

¹⁰⁸ Dečan/Dečani, Gjakovë/Đakovica, Istog/Istok, Klinë/Klina, Pejë/Peć, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Podujevë/Podujevo, Dragash/Dragaš, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Prizren, Novo Brdo/Novobërdë, Klokot/Kllokot, Prishtinë/Priština, Shtime/Štimlje i Lipjan/Lipljan.

¹⁰⁹ Klokot/Kllokot, Ferizaj/Uroševac, Novo Brdo/Novobërdë, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Pejë/Peć, Prishtinë/Priština, Shtime/Štimlje, Lipjan/Lipljan, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Prizren i Dragash/Dragaš.

¹¹⁰ Štrpce/Shtërpçë, Kamenicë/Kamenica, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Istog/Istok, Pejë/Peć, Prishtinë/Priština, Prizren, Dragash/Dragaš.

¹¹¹ U Podujevë/Podujevu je opština navodno koristila informacija iz ličnih isprava iako, kao što je napomenuto gore u fusnoti 106, ni lične isprave niti izvodi rođenih ne sadrže informacije o pripadnosti zajednici. Predstavnici OKZP-a u Gjakovë/Đakovici i Istog/Istoku navodno su bili prisutni na svakom razgovoru komisije i znaju kojoj zajednici pripadaju kandidati, a u Dečan/Dečanima gde se informacije čuvaju samo za zaposlene, opština navodno koristi izvode rođenih i ono što se uopšteno zna o žiteljima u opštini. U Mamuša/Mamushë/Mamuši se pripadnost kandidata i zaposlenih određenoj zajednici navodno zasniva na jeziku na kojem se neko školovao i na to kako se neko zove.

¹¹² *Supra* fusnota 55.

6. IZVEŠTAVANJE

U skladu sa članom 14 Uredbe 04/2010, sve institucije poslodavci dužne su da Ministarstvu javne uprave dostave godišnji izveštaj o sprovođenju Uredbe. Ova odredba je istaknuta u preporukama OEBS-ovog izveštaja iz 2013. U odeljcima koji slede opisano je poštovanje ovog aspekta zakonodavstva na centralnom i opštinskom nivou.

6.1 Centralni nivo

Na centralnom nivou, osam od ukupnog broja procenjenih institucija podnelo je godišnje izveštaje o sprovođenju Uredbe 04/2010 Ministarstvu javne uprave u skladu sa članom 14 Uredbe.¹¹³ Osim toga, pet institucija¹¹⁴ je navelo da podnosi tromesečne izveštaje koji sadrže samo broj i pripadnost zajednici službenika javne administracije u ovim institucijama, uključujući mere koje se preduzimaju kako bi se unapredilo zapošljavanje pripadnika zajednice u institucijama. Od institucija koje ne podnose godišnji izveštaj Ministarstvu javne uprave, Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja navelo je da se od njih nikad nije tražilo da dostave izveštaj i da ne znaju da ta obaveza postoji.

6.2 Opštinski nivo

Od ukupno 24 procenjene opštine, devet je navelo da podnosi godišnji izveštaj.¹¹⁵ Pored toga, kao što je to bio slučaj na centralnom nivou, pet opština¹¹⁶ podnosi samo tromesečne izveštaje. Među opštinama koje nisu postupale u skladu sa zahtevanim, Suharekë/Suva Reka je smatrala da izveštaji nisu relevantni s obzirom da trenutno u opštini nema zaposlenih u javnoj administraciji koji nisu Albanci, opština Ranilug/Ranillug navodno nije bila upoznata sa ovom obavezom, a opština Fushë Kosovë/Kosovo Polje je navela da oni ne nadgledaju sprovođenje Uredbe 04/2010. Tri opštine su navele da ne postupaju u skladu sa navedenim jer nisu dobile zahtev od Ministarstva javne uprave,¹¹⁷ a još četiri opštine su navele da ne podnose poseban izveštaj o sprovođenju Uredbe, ali da podnose opšti godišnji izveštaj o javnoj administraciji u opštini.¹¹⁸

6.3 Godišnji izveštaj Ministarstva javne uprave o sprovođenju Uredbe 04/2010

Po prijemu godišnjih izveštaja od institucija poslodavaca, Ministarstvo javne uprave u saradnji sa Ministarstvom lokalne uprave dužno je da izda „periodični godišnji izveštaj o sprovođenju postupaka za pravičnu i srazmernu zastupljenost zajednica koje nisu u većini u javnoj administraciji“.¹¹⁹ Prema rečima direktora Odeljenja za javnu administraciju pri Ministarstvu javne uprave, Ministarstvo ne zahteva od institucija poslodavaca da podnose godišnji izveštaj o sprovođenju Uredbe i ne postoji poseban izveštaj Ministarstva o njenom sprovođenju. Umesto toga, podaci o zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji čine sastavni deo opšteg godišnjeg izveštaja Ministarstva o javnoj administraciji. Međutim, opšti godišnji izveštaj ne sadrži nikakve informacije o sprovođenju pozitivnih mera koje su institucije poslodavci dužne da sprovedu. Osim toga, otkako je Uredba stupila na snagu,

¹¹³ Kabinet predsednika, Skupština Kosova, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja, Ministarstvo kulture, omladine i sporta, Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo pravde i Ministarstvo trgovine i industrije.

¹¹⁴ Kabinet premijera, Ministarstvo za zajednice i povratak, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, Ministarstvo infrastrukture i Ministarstvo finansija.

¹¹⁵ Dečan/Dečan, Istog/Istok, Klinë/Klina, Dragash/Dragaš, Ferizaj/Uroševac, Viti/Vitina, Štrpce/Shtërpçë, Prishtinë/Priština i Obiliq/Obilić.

¹¹⁶ Gjilan/Gnjilane, Klokot/Kllokot, Južna Mitrovicë/Mitrovica, Podujevë/Podujevo i Prizren.

¹¹⁷ Shtime/Štimlje, Lipjan/Lipljan i Gračanica/Gračanicë.

¹¹⁸ Gjakovë/Đakovica, Novo Brdo/Novobërdë, Pejë/Peć i Mamuša/Mamushë/Mamuša.

¹¹⁹ Videti član 14(5), *supra* fusnota 9.

2010. godine, Ministarstvo nije organizovalo nikakvu obuku o načinu sprovođenja ove uredbe za institucije poslodavce.

7. ZAKLJUČCI

U institucijama koje su bile predmet procene na centralnom nivou uočen je napredak od objavljivanja OEBS-ovog izveštaja 2013. godine što se tiče povećanja ukupnog procenta pripadnika zajednica u brojčanoj manjini, iako ta cifra i dalje ne dostiže prag od minimalnih deset odsto predviđen Zakonom o civilnoj službi. Osim toga, ovaj uopšteni napredak ne pokazuje nejednaku podelu radnih mesta koja zauzimaju pripadnici zajednica u brojčanoj manjini, gde je u nekim institucijama zastupljenost mnogo manja od deset odsto. Osim toga, brojčano manje zajednice¹²⁰ i dalje su nedovoljno zastupljene na centralnom nivou, što se tiče ukupnog procenta ali i broja rukovodećih pozicija koji one zauzimaju. Nasuprot tome, kosovski Srbi i kosovski Turci su previše zastupljeni u poređenju sa njihovim udelom u ukupnom broju stanovnika Kosova.

Na opštinskom nivou nije bilo značajnih promena od 2013. godine. Tokom procenjivanja procenta radnih mesta koja zauzimaju pripadnici svake zajednice koja živi u određenoj opštini, 22 opštine nisu postigle potreban minimum. Osim toga, deset od ukupno 24 procenjene opštine ne ispunjava ukupan procenat radnih mesta namenjenih pripadnicima zajednica kada se ona objedine u jedan procentualni iznos. Zajednica kosovskih Srba je često najzastupljenija zajednica u poređenju sa srazmernom zastupljenošću u određenoj opštini. To utiče na broj radnih mesta na kojima se nalaze brojčano manje zajednice, jer se slika ukupne zastupljenosti zajednica na opštinskom nivou iskrivljuje tako da izgleda pozitivnija, iako ne postoji pravična i srazmerna zastupljenost svake zajednice pojedinačno. Da ponovimo, na opštinskom nivou, kao i na centralnom, nesrpske zajednice (posebno kada se radi o pripadnicima zajednica kosovskih Roma i kosovskih Aškalija zaposlenih u javnoj administraciji) će najverovatnije biti zaposlene na nižim radnim (tehničkim i administrativnim) mestima, a ne u svim zahtevanim stručnim i rukovodećim kategorijama.

Što se tiče rodnog balansa unutar zajednica, najveći stepen nedovoljne zastupljenosti žena na centralnom nivou uočen je kod zajednica kosovskih Srba, kosovskih Goranaca, kosovskih Roma i kosovskih Turaka. Slika na opštinskom nivou je takva da su žene konstanto nedovoljno zastupljene, posebno među zajednicama kosovskih Egipćana i kosovskih Roma.

Pored toga, institucije poslodavci na opštinskom i centralnom nivou koje nisu ostvarile minimalnu zastupljenost zajednica pokazuju slabu posvećenost sprovođenju zakonskih obaveza koje su donete da bi se poboljšala zastupljenost zajednica u javnoj administraciji. Procenat radnih mesta u ovim institucijama na kojima se nalaze pripadnici zajednica u brojčanoj manjini, od početka 2013. do kraja 2015. godine, pokazuje sličan nedostatak napretka u poboljšanju zastupljenosti zajednica. Ovaj nedostatak delovanja pogoršan je zbog toga što Ministarstvo javne uprave, koje je zaduženo da nadgleda i izveštava o sprovođenju Uredbe 04/2010, čini malo kako bi primoralo ove institucije da ispune svoje zakonske obaveze.

Ključne preporuke izveštaja iz 2013. uključivale su potrebu da se efikasno sprovedu pozitivne mere kroz dodelu budžetskih sredstava, organizaciju obuke od strane Ministarstva javne uprave, potrebu da se prikupe anonimni statistički podaci i unapredi godišnje

¹²⁰ U ovom izveštaju se brojčano manjim zajednicama smatraju zajednice manje od zajednica kosovskih Albanaca, kosovskih Srba, kosovskih Turaka i kosovskih Bošnjaka.

izveštavanje o sprovođenju Uredbe 04/2010, kao i meru da se poboljša zastupljenost zajednica kosovskih Roma, kosovskih Aškalija i kosovskih Egipćana, posebno na opštinskom nivou. Nalazi ovog izveštaja pokazuju da su mnoge od ovih preporuka i dalje relevantne. Iako je zabeležen napredak u nekoliko institucija na opštinskom i centralnom nivou, koje su sprovele najmanje šest pozitivnih mera za postizanje pravične i ravnopravne zastupljenosti, nedovoljna budžetska sredstva i dalje ometaju efikasno sprovođenje. Prikupljanje podataka o pripadnosti zajednici i izveštavanje o sprovođenju Uredbe 04/2010 i dalje ostaju izazov, jer još nisu u potpunosti u skladu sa zakonskim obavezama. Pored toga, kosovski Romi, kosovske Aškalije i kosovski Egipćani i dalje su nedovoljno zastupljeni na opštinskom i centralnom nivou. Na kraju, tokom perioda izveštavanja Ministarstvo javne uprave nije dalo smernice ili organizovalo obuku za institucije poslodavce niti im je naložilo da podnesu godišnje izveštaje.

Institucije poslodavci i Ministarstvo javne uprave treba da ulože veće napore da bi se osiguralo rešavanje osnovnih problema navedenih u ovom izveštaju, a posebno nedovoljna stručna sprema i iskustvo pripadnika zajednica, niska stopa prijavljivanja na konkurse za radna mesta i nedovoljna zastupljenost pojedinih zajednica na višim pozicijama, pre svega kroz primenu pozitivnih akcionih mera navedenih u članu 11 Uredbe 04/2010. U tom smislu, Ministarstvo javne uprave ima posebno važnu ulogu u obavezivanju institucija poslodavaca da izdvoje dovoljno sredstava za sprovođenje ovih posebnih mera i obezbeđivanju ispunjavanja zakonskih obaveza kroz redovno praćenje i izveštavanje.

PREPORUKE

Ministarstvu javne uprave (MJU)

- Pokrenuti izmenu člana 11 Zakona o civilnoj službi da bi se osigurala pravna jasnoća ili dati smernice za sprovođenje, zarad jedinstvenog tumačenja na centralnom nivou, koje će precizirati da li se prag za zapošljavanje zajednica u brojevanoj manjini primenjuje pojedinačno na svaku instituciju poslodavca ili je to ukupna brojka koja će se primenjivati na sve institucije kao celinu. Iste smernice su potrebne i u pogledu toga da li zastupljenost zajednica treba da se računa na osnovu opšteg procenta od deset odsto za sve zajednice u brojevanoj manjini ili zastupljenost treba da se raščlani tako da odgovara udelu svake pojedinačne zajednice u celokupnom stanovništvu Kosova. Zatim, pravna jasnoća ili smernice za sprovođenje potrebne su i na opštinskom nivou da bi se pojasnilo da li srazmerna zastupljenost zajednica treba da se primenjuje na svaku zajednicu pojedinačno, u skladu sa njenim udelom u stanovništvu opštine, ili kao ukupan procenat.
- Izmeniti i ažurirati Uredbu 04/2010 tako da odražava navedene pojedinosti; potvrditi da li treba da se koriste dostupni podaci na osnovu popisa stanovništva iz 2011. godine da bi se utvrdilo šta se smatra pravičnom i jednakom zastupljenošću; odrediti koje mere treba da sprovedu sve institucije, a koje treba da sprovedu institucije koje još nisu postigle pravičnu zastupljenost; u članu 5.1.2 razjasniti kako treba da se računa deset odsto.
- Izraditi potreban godišnji izveštaj o sprovođenju Uredbe 04/2010, uključujući sve potrebne informacije, shodno članu 14 ove uredbe.
- Osim toga, dodati smernice za izveštavanje kako bi se osiguralo da je uključeno sprovođenje pozitivnih mera, zastupljenost na svim funkcionalnim nivoima i finansijski troškova sprovođenja. Izveštavanje treba da osigura da su svi podaci rodno razvrstani i da ocenjuje različit uticaj na muškarce i žene iz zajednica. Ovo se može

postići izradom jedinstvenog obrasca izveštavanja za institucije poslodavce kako bi se standardizovalo dostavljanje potrebnog godišnjeg izveštaja o sprovođenju Uredbe 04/2010.

- Razviti partnerstvo između institucija kao što su Ministarstvo lokalne uprave, Ministarstvo rada i socijalne zaštite, regionalne službe za zapošljavanje, Kosovski institut za javnu upravu, Kancelarija poverenika za jezike, Kancelarija za pitanja zajednica i stručne škole, kako bi se izradile i sprovele dugoročne politike i programi koji će osigurati da pripadnici zajednica imaju pristup odgovarajućoj obuci na kojoj će se dodatno osposobiti za ispunjavanje zahteva javne administracije. Politike i programi treba da promovišu rodnu ravnopravnost u zajednicama.
- Organizovati aktivnosti obuke kako bi se osiguralo da sve institucije poslodavci na centralnom i opštinskom nivou u potpunosti razumeju svoje obaveze koje proizilaze iz zakonskih i političkih okvira koji regulišu pravičnu i srazmernu zastupljenost zajednica u javnoj administraciji, sa posebnim osvrtom na pozitivne mere iz člana 11 Uredbe 04/2010 i prikupljanje podataka o pripadnosti zajednici (kao što je navedeno u članovima 8, 9 i 10 Uredbe), poštujući zaštitu ličnih podataka i pravo pripadnika zajednica da sami odluče da li će se izjasniti o pripadnosti zajednici.

Centralnim i opštinskim institucijama poslodavcima

- Dati prioritet merama za identifikovanje kandidata za posao i zapošljavanje pripadnika zajednica koji imaju odgovarajuće obrazovanje, na primer, kroz unapređen i proaktivniji terenski rad sa zajednicama, stažiranje ili ciljane šeme zapošljavanja izrađene u saradnji sa drugim odgovornim institucijama kao što su Ministarstvo rada i socijalne zaštite, regionalne službe za zapošljavanje, Kancelarija za pitanja zajednica ili stručne škole.
- Povećati zastupljenost zajednica, posebno nedovoljno zastupljenih zajednica, na višim pozicijama organizovanjem ciljane obuke za pripadnike zajednica koji su trenutno deo javne administracije.
- Osigurati raspodelu odgovarajućih budžetskih sredstava kako bi se osigurala potpuna i efikasna primena pozitivnih mera za povećanje zastupljenosti zajednica u javnoj administraciji, kako je propisano članom 11 Uredbe 04/2010.
- Ministarstvu javne uprave podneti godišnji izveštaj o sprovođenju Uredbe 04/2010, kako je propisano članom 14 te Uredbe.
- Prikupiti anonimne statističke podatke o tome kojim zajednicama pripadaju zaposleni i kandidati za posao, kako je propisano članovima 8, 9 i 10 Uredbe 04/2010 i u skladu sa odgovarajućim međunarodnim standardima o pravima zajednica i zaštiti ličnih podataka.
- Posebno obratiti pažnju na povećanje zastupljenosti pripadnika zajednica koje su izuzetno slabo zastupljene u javnoj administraciji, kao što su zajednice kosovskih Goranaca, kosovskih Roma, kosovskih Aškaliya i kosovskih Egipćana, kako bi se osigurala njihova srazmerna zastupljenost na centralnom i opštinskom nivou.
- Preduzeti konkretne korake za poboljšanje rodnog balansa u zajednicama koje su izuzetno slabo zastupljene na centralnom i opštinskom nivou, uključujući i opšte i posebne mere predviđene Zakonom o rodnoj ravnopravnosti.

Aneks C1: Zastupljenost zajednica u javnoj administraciji na centralnom nivou

	Kosovski Albanci	Kosovske Aškalijske	Kosovski Bošnjaci	Kosovski Hrvati	Kosovski Egipćani	Kosovski Goranci	Kosovski Crnogorci	Kosovski Romi	Kosovski Srbi	Kosovski Turci	Ukupan procenat zajednica u brojčanoj manjini u javnoj administraciji	Ukupno radnih mesta u javnoj administraciji
Institucija	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji		
Kabinet premijera	92,17	0,00	1,74	0,00	0,00	0,87	0,87	0,00	2,61	1,74	7,83	115
Kabinet predsednika	94,92	0,00	3,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,69	5,08	59
Skupština Kosova	90,70	0,00	1,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,65	3,49	9,30	172
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja	95,83	0,00	2,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,79	0,00	4,17	168
Ministarstvo za zajednice i povratak	55,00	0,00	1,25	0,00	0,00	1,25	0,00	0,00	38,75	3,75	45,00	80
Ministarstvu kulture, omladine i sporta	86,38	0,00	0,47	0,00	0,00	0,47	0,00	0,00	10,80	1,88	13,62	213
Ministarstvo ekonomskog razvoja	99,11	0,00	0,00	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,89	0,89	112
Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije	93,14	0,00	2,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,98	0,49	1,96	6,86	204
Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja	96,79	0,00	1,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,38	3,21	218
Ministarstvo finansija	98,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,63	0,00	1,25	160
Ministarstvo zdravlja	98,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,72	1,72	116
Ministarstvo unutrašnjih poslova	82,61	0,00	2,42	0,00	0,00	0,48	0,00	0,97	10,63	2,90	17,39	207
Ministar infrastrukture	87,42	0,00	0,65	0,00	0,00	0,65	0,00	0,00	10,32	0,97	12,58	310
Ministarstvo pravde	98,68	0,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,66	0,00	1,32	151
Ministarstvo lokalne uprave	85,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,62	1,72	10,34	116
Ministarstvo rada i socijalne zaštite	85,40	0,00	1,61	0,15	0,00	0,00	0,00	0,15	11,68	1,02	14,60	685
Ministarstvo javne uprave	93,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,59	2,29	1,72	116
Ministarstvo trgovine i industrije	97,16	0,00	1,14	0,00	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	1,14	2,84	176
UKUPNO	90,37	0,03	1,21	0,06	0,03	0,17	0,03	0,14	6,49	1,47	9,63	3480

Aneks C2: Pozitivne akcione mere koje je sprovela svaka institucija na centralnom nivou

	Institucija	KPa	KP	SK	MŠRR	MZP	MIKOS	MER	MONI	MŽSP	MF	MZ	MUP	MI	MP	MLU	MRSZ	MTU	MTI	Ukupan broj institucija koje su preduzele svaku meru
Podrška zapošljavanju	Objaviti konkurse za radna mesta osmišljene da podstaknu prijavljivanje	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	12
	Sarađivati sa organizacijama zajednica kako bi se prosledili konkursi za radna mesta	✓	✓				✓						✓	✓			✓		✓	7
	Pripremiti planove zapošljavanja i obuke		✓				✓						✓							3
	Uložiti napore kako bi se identifikovale i dobile prijave za radna mesta	✓	✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓					✓	9
	Tamo gde kandidati imaju iste zasluge, prednost dati kandidatu iz zajednica	✓	✓	✓		✓	✓				✓		✓	✓	✓					✓
Aktivnosti unapređenja	Sprovesti planove stažiranja		✓	✓		✓	✓	✓				✓								6
	Sprovesti programe stipendiranja	✓	✓						✓											3
	Finansirati programe stručne obuke	✓											✓		✓	✓				4
Izgradnja kapaciteta/podizanje svesti	Organizovati obuku kako bi se podržalo unapređenje, mogućnosti za razvoj karijere ili razvoj veština	✓	✓				✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓			9
	Osmisliti pojedinačne ili grupne programe mentorskog rada	✓	✓		✓								✓	✓						5
	Osmisliti programe obučavanja na radnom mestu	✓	✓										✓	✓		✓				5
	Organizovati radionice o zabrani diskriminacije	✓	✓		✓					✓	✓		✓	✓	✓					8
Ostvarivanje kontakta sa zajednicama	Uspostaviti zajedničke strategije zapošljavanja sa organizacijama koje predstavljaju zajednice						✓													1
	Oformiti grupu kvalifikovanih kandidata			✓																1
UKUPAN BROJ preduzetih mera		10	11	5	2	4	8	1	1	2	3	3	10	8	5	3	2	2	3	

Legenda



Institucija nije dostigla prag od 10% za zastupljenost zajednica

Institucija je dostigla prag od 10% (prema tome, nema obavezu da preduzima specijalne mere)

Aneks M1: Zastupljenost zajednica u javnoj administraciji na nivou opštine

Opština:	Kosovski Albanci		Kosovske Aškalije		Kosovski Bošnjaci		Kosovski Hrvati	Kosovski Egipćani		Kosovski Goranci		Kosovski Crnogorci	Kosovski Romi		Kosovski Srbi		Kosovski Turci		Ukupan procenat zajednica u brožanoj manjini u javnoj administraciji	Ukupan procenat zajednica u brožanoj manjini prema popisu stanovništva	Ukupno radnih mesta
	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu	Procenat u javnoj administraciji	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu	Procenat u javnoj administraciji	Procenat prema popisu				
Dečan/Dečane	97,20	98,46	0,00	0,10	1,87	0,15	0,00	0,93	0,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,93	0,01	0,00	0,00	2,80	1,54	107
Dragash/Dragaš	73,68	59,67	0,00	0,01	26,32	12,06	0,00	0,00	0,01	0,00	26,35	0,00	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,59	26,32	40,33	114
Ferizaj/ Uroševac	95,18	95,90	1,93	3,34	0,00	0,08	0,00	0,00	0,02	0,00	0,06	0,00	0,64	0,19	0,44	0,03	0,44	0,05	4,82	4,10	228
Fushë Kosovë/ Kosovo Polje	85,33	86,93	2,00	9,27	0,00	0,10	0,00	0,00	0,81	0,00	0,04	1,33	1,33	1,25	10,00	0,92	0,00	0,18	14,67	13,07	150
Gjakovë/ Đakovica	98,10	92,72	0,00	0,65	0,00	0,08	0,00	1,90	5,41	0,00	0,01	0,00	0,00	0,78	0,00	0,02	0,00	0,02	1,90	7,28	211
Gjilan/ Gnjilane	88,36	97,38	0,00	0,02	0,00	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	0,36	0,40	10,18	0,69	1,09	1,08	11,64	2,62	275
Glogoc/ Glogovac	100,00	99,85	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,15	139
Gračanica/ Gračanice	6,90	23,18	0,00	0,97	0,00	0,14	0,00	0,00	0,03	1,72	0,21	0,00	1,96	6,98	87,93	67,53	0,00	0,14	12,07	32,47	58
Hani i Elezit/ Elez Han	100,00	99,51	0,00	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,49	48
Istog/ Istok	87,97	92,02	0,00	0,28	7,59	2,91	0,00	3,16	3,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	1,27	0,49	0,00	0,03	12,03	7,98	158
Junik	100,00	99,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	55
Kaçanik/ Kačanik	100,00	99,86	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,14	113
Kamenicë/ Kamenica	82,76	94,74	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	0,49	0,67	17,24	4,31	0,00	0,01	17,24	5,26	203
Klinë/ Klina	96,32	96,67	0,00	0,22	0,00	0,05	0,00	0,00	2,43	0,00	0,00	0,00	0,74	0,20	2,21	0,25	0,00	0,01	3,68	3,33	136
Klokot/ Klokot	32,00	53,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35	68,00	46,05	0,00	0,04	68,00	46,71	50
Lipjan/ Lipjan	91,53	94,55	1,31	3,15	0,56	0,07	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,65	0,59	5,65	0,89	0,00	0,22	8,47	5,45	177
Malishevë/ Mališevo	100,00	99,79	0,00	0,01	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,21	147
Mamuša/ Mamushë/ Mamuša	16,67	5,94	0,00	0,22	2,38	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76	0,71	0,00	0,00	76,19	93,12	23,81	6,88	42
Južna Mitrovicë/ Mitrovica	95,35	96,65	0,00	0,90	2,62	0,58	0,00	0,00	0,01	0,00	0,03	0,00	0,00	0,73	0,58	0,02	1,45	0,72	4,65	3,35	344
Novo Brdo/ Novobërdë	59,55	52,37	0,00	0,04	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,30	0,94	38,20	46,40	0,00	0,10	40,45	47,63	89
Obiliq/ Obilić	89,52	92,13	0,00	2,68	0,81	0,27	0,00	0,00	0,13	0,00	0,02	0,00	0,83	3,07	8,87	1,28	0,00	0,01	10,48	7,87	124
Partesh/ Partesh	4,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	95,65	99,89	0,00	0,00	4,35	0,11	46
Pejë/ Peć	94,07	91,21	0,00	0,15	3,56	3,93	0,00	0,79	2,80	0,00	0,20	0,39	0,40	1,03	0,79	0,34	0,00	0,06	5,93	8,79	253
Podujevë/ Podujevo	99,66	98,90	0,00	0,77	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,34	0,01	0,00	0,01	0,34	1,10	295
Prishtinë/ Priština	98,38	97,77	0,18	0,28	0,54	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,03	0,36	0,22	0,54	1,08	1,62	2,23	557
Prizren	86,85	81,96	0,23	0,76	6,35	9,50	0,00	0,00	0,09	0,00	0,37	0,00	0,23	1,63	0,45	0,13	5,67	5,11	13,15	18,04	441
Rahovec/ Orahovac	93,94	98,15	0,00	0,72	0,00	0,02	0,00	0,00	0,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	6,06	0,24	0,00	0,00	6,06	1,85	132
Ranilug/ Ramillug	10,71	4,24	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	87,50	95,50	0,00	0,00	10,71	4,50	56
Shtime/ Štimlje	97,10	96,79	1,85	2,74	1,45	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,08	0,00	0,18	0,00	0,00	2,90	3,21	69
Skenderaj/ Srbica	95,69	99,66	0,00	0,02	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,31	0,10	0,00	0,00	4,31	0,34	209
Štrpce/ Štërpcë	38,03	54,07	0,00	0,01	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35	61,97	45,30	0,00	0,00	61,97	45,93	71
Suharekë/ Suva Reka	100,00	98,92	0,00	0,83	0,00	0,03	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	1,08	140
Viti/ Vitina	97,76	99,32	0,00	0,03	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,03	2,24	0,24	0,00	0,01	2,24	0,68	134
Vushtrri/ Vučitrn	92,18	98,53	0,00	0,20	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	6,15	0,55	1,68	0,40	7,82	1,47	179

* Opština Dragash/Dragaš ne prikuplja odvojeno podatke za zajednice kosovskih Bošnjaka i kosovskih Goranaca. Prema tome, zastupljenost ove dve zajednice u javnoj administraciji navedena je pod zajednicu kosovskih Bošnjaka.

Ispunjen minimalan prag

Procenat zajednice predstavlja manje od jednog mesta u javnoj administraciji u opštini

Nije ispunjen minimalan prag

Procenat zajednice predstavlja manje od jednog mesta u javnoj administraciji u opštini, ali je zastupljena u javnoj

Aneks M2: Dodatna radna mesta potrebna da se dostigne prag zastupljenosti zajednica

Opština	Kosovski Albanci	Kosovske Aškalije	Kosovski Bošnjaci	Kosovski Egipć.	Kosovski Goranci	Kosovski Romi	Kosovski Srbi	Kosovski Turci
Južna Mitrovicë/Mitrovica		3	0	0	0	3	0	0
Vushtrri/Vučitrn			0	0	0	0	0	0
Podujevë/Podujevo		2	0	0	0	0	0	0
Glllogoc/ Glogovac		0	0	0	0	0	0	0
Skenderaj/Srbica		0	0	0	0	0	0	3
Prishtinë/Priština		0	0	0	0	0	0	0
Gračanica/Gračanicë	9	0	0	0	0	3		0
Lipjan/Lipljan		4	0	0	0	0	0	0
Fushë Kosovë/Kosovo Polje		11	0	1	0	0	0	0
Obiliq/Obilić		3	0	0	0	3	0	0
Shtime/Štimlje		0	0	0	0	0	0	0
Pejë/Peć		0	1	5	0	2	0	0
Klinë/Klina		0	0	3	0	0	0	0
Gjakovë/Đakovica		1	0	7	0	2	0	0
Istog/Istok		0	0	1	0	0	0	0
Deçan/Dečane		0	0	0	0	0	0	0
Junik		0	0	0	0	0	0	0
Prizren		2	14	0	1	6	0	0
Rahovec/Orahovac		1	0	1	0	0	0	0
Malishevë/Mališevo		0	0	0	0	0	0	0
Suharekë/Suva Reka		1	0	0	0	0	0	0
Dragash/Dragaš		0	0	0	30	0	0	0
Mamuša/Mamushë/ Mamuša	0	0	0	0	0	0	0	
Gjilan/Gnjilane		0	0	0	0	0	0	0
Kaçanik/Kaçanik		0	0	0	0	0	0	0
Kamenicë/Kamenica		0	0	0	0	0	0	0
Klokot/Klllokot	11	0	0	0	0	0	0	0
Parteš/Partesh	0	0	0	0	0	0		0
Ranilug/Ranillug	0	0	0	0	0	0		0
Novo Brdo/Novobërdë	0	0	0	0	0	0	7	0
Štrpce/Shtërpçë	11	0	0	0	0	0	0	0
Viti/Vitina		0	0	0	0	0	0	0
Ferizaj/Uroševac		2	0	0	0	0	0	0
Hani i Elezit/Elez Han		0	0	0	0	0	0	0
UKUPNO	31	31	15	18	31	19	7	3

Aneks M3: Procenat zajednica u brojčanoj manjini u svakoj funkcionalnoj kategoriji

Opština	Procenat zajednica u brojčanoj manjini prema popisu stanovništva	Procenat zajednica u brojčanoj manjini na rukovodećim pozicijama	Procenat zajednica u brojčanoj manjini na stručnim pozicijama	Procenat zajednica u brojčanoj manjini na tehničkim/administrativnim pozicijama
Dečan/Dečane	1,54176766	4,76	1,92	2,94
Dragash/Dragaš	40,32708768	22,72	24,69	40
Ferizaj/Uroševac	4,10459442	4,34	0	10,46
Fushë Kosovë/Kosovo olje	13,07031901	7,14	10,94	19,44
Gjakovë/Đakovica	7,280341808	4,16	2,17	0
Gjilan/Gnjilane	2,621481958	8,82	9,16	14,87
Glllogoc/ Glogovac	0,146930686			
Gračanica/Gračanicë	32,46838407	12,5	6,81	50
Hani i Elezit/Elez Han	0,489205573			
Istog/Istok	7,979332638	11,76	17,46	6,55
Junik	0,246548323			
Kaçanik/Kaçanik	0,140680655			
Kamenicë/Kamenica	5,262574477	2,44	12,6	44,19
Klinë/Klina	3,325020781	10	0	7,02
Klokot/Kllokot	46,71361502	50	71,43	0
Lipjan/Lipljan	5,447443798	14,29	8,33	5,66
Malishevë/Mališevo	0,205079377			
Mamuša/Mamushë/Mamuša	6,882149991	41,66	16	20
Južna Mitrovicë/Mitrovica	3,354239386	2,74	3,12	7,27
Novo Brdo/Novobërdë	47,62966265	25	33,33	54,29
Obiliq/Obilić	7,865794236	4	8,75	17,24
Parteš/Partesh	0,111919418			
Pejë/Peć	8,786936236	6,25	2,6	10
Podujevë/Podujevo	1,10283732	0	0,84	0
Prishtinë/Priština	2,23482506	0	1,2	2,27
Prizren	18,03511061	14,42	20,28	7,22
Rahovec/Orahovac	1,853828636	8,69	0	10,71
Ranilug/Ranillug	4,500775996	15,38	7,41	12,5
Shtime/Štimlje	3,209632557	0	5,55	0
Skenderaj/Srbica	0,340162806	3,85	4,69	5
Štrpce/Shtërpçë	45,93466686	60	65,71	59
Suharekë/Suva Reka	1,081678443	0	0	0
Viti/Vitina	0,67678294	0	1,33	5,12
Vushtrri/Vuçitn	1,474166309	6,25	7,14	10,2

Nije ispunjen minimalan prag

Aneks M4: Pozitivne akcione mere koje je sprovela svaka opština

Opština	Dečan/Dečan	Dragash/Dragaš	Ferizaj/Uroševac	Fushë Kosovë/Kosovo Polje	Gjakovë/Dakovica	Gjilan/Gnjilane	Gračanica/Gračanić	Istog/Istok	Kamenice/Kamenica	Kine/Klina	Klokot/Kllokot	Lipjan/Lipjan	Mamuša/Mamushë/ Mamuša	Južna Mitrovicë/Mitrovica	Novo Brdo/Novobërdë	Obiliq/Obilić	Pejë/Peć	Podujevë/Podujevo	Prishtinë/Prishtina	Prizren	Ranilug/Ranilug	Shitë/Štimlje	Štrpce/Shtrëpcë	Subarekë/Suva Reka	Ukupan broj opština koje su preduzele svaku meru	
Podrška zapošljavanju	Objaviti konkurse za radna mesta osmišljene da podstaknu prijavljivanje			✓		✓			✓													✓		4		
	Sarađivati sa organizacijama zajednica kako bi se prosledili konkursi za radna mesta		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓			✓		✓			✓	✓		12	
	Pripremiti planove zapošljavanja i obuke			✓										✓		✓			✓	✓		✓			6	
	Uložiti napore kako bi se identifikovale i dobile prijave za radna mesta			✓		✓	✓		✓							✓				✓					6	
	Tamo gde kandidati imaju iste zasluge, prednost dati kandidatu iz zajednica		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓			✓		12	
Aktivnost i unapređenja	Sprovesti planove stažiranja		✓	✓		✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓			10	
	Sprovesti programe stipendiranja			✓	✓		✓	✓							✓	✓		✓	✓			✓			8	
	Finansirati programe stručne obuke		✓		✓		✓						✓			✓		✓	✓			✓	✓		10	
Izgradnja kapaciteta/podizanje svesti	Organizovati obuku kako bi se podržalo unapređenje, mogućnosti za razvoj karijere ili razvoj veština		✓	✓		✓		✓		✓			✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓		11	
	Osmisliti pojedinačne ili grupne programe mentorskog rada		✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓			✓						9	
	Osmisliti programe obučavanja na radnom mestu		✓											✓		✓	✓		✓						5	
OSTVAREN je kontakt sa zajednicama	Organizovati radionice o zabrani diskriminacije			✓		✓		✓							✓		✓	✓	✓			✓			7	
	Uspostaviti zajedničke strategije zapošljavanja sa organizacijama koje predstavljaju zajednice												✓		✓			✓	✓						4	
	Oformiti grupu kvalifikovanih kandidata									✓						✓							✓		3	
UKUPAN BROJ preduzetih mera		0	7	9	4	2	8	5	6	3	4	0	2	1	8	1	10	4	4	6	10	0	7	6	0	

Legenda

	Opština nije dostigla prag od 10% za zastupljenost zajednica
	Opština je dostigla prag od 10% (prema tome, nema obavezu da preduzima specijalne mere)