

**Republika e Kosovës**

**Republika Kosova - Republic of Kosovo**

**Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale – Ministarstvo Rada I Socijalne Zastite - Ministry of Labor and Social Welfare**

**SEKTORNA STRATEGIJA**

**2018-2022**

Priština, 17.decembar 2017

**Sadržaj**

[Spisak skraćenica](#_Toc481676374)

[[1.Uvod 7](#_Toc481676374)](#_Toc481676811)

[[2. Metodologija 9](#_Toc481676374)](#_Toc481676812)

[[3. Analiza trenutne situacije i glavni izazovi](#_Toc481676374)](#_Toc481676813) [10](#_Toc481676374)

[[3.1. Opšta pozadina 10](#_Toc481676374)](#_Toc481676814)

[[3.2. Pravna pozadina 12](#_Toc481676374)](#_Toc481676818)

[[3.3. Institucionalna pozadina 12](#_Toc481676374)](#_Toc481676819)

[[3.4. Ekonomska i fiskalna pozadina 13](#_Toc481676374)](#_Toc481676820)

[[3.5. Zapošljavanje i stručno osposobljavanje 14](#_Toc481676374)](#_Toc481676821)

[[3.6. Rad, bezbednost i zdravlje na radu 22](#_Toc481676374)](#_Toc481676839)[[3.7. Socijalna zaštita 27](#_Toc481676374)](#_Toc481676823)

[[3.8. Penzije 33](#_Toc481676374)](#_Toc481676824)

[[4. Vizija i strateški ciljevi 38](#_Toc481676374)](#_Toc481676840)

[[5. Glavne intervencije strategije 39](#_Toc481676374)](#_Toc481676841)

[[5.1. Povećanje nivoa zapošljavanja 39](#_Toc481676374)](#_Toc481676842)

[[5.2. Ostvarivanje prava radnika 43](#_Toc481676374)](#_Toc481676845)[[5.3. Povećanje socijalne zaštite 46](#_Toc481676374)](#_Toc481676843)

[[5.4. Ostvarivanje prava na penziju 50](#_Toc481676374)](#_Toc481676844)

[[6. Praćenje i procena sprovođenja strategije 55](#_Toc481676374)](#_Toc481676854)

[[7. Finansijski uticaj sprovođenja strategije 56](#_Toc481676374)](#_Toc481676855)

[[Aneks 1. Akcioni plan i budžet 57](#_Toc481676374)](#_Toc481676856)

[[Aneks 2: Tabele 78](#_Toc481676374)](#_Toc481676858)

# Spisak skraćenica

|  |  |
| --- | --- |
| **SOO** | Stručno obrazovanje i osposobljavanje |
| **ABD** | Anketa o budžetu domaćinstava |
| **ARS** | Anketao radnoj snazi |
| **PSK** | Poslovni savez Kosova |
| **AZRK** | Agencija za zapošljavanjeRepublike Kosova |
| **ACRVZ** | AgencijaCivilnog registra i verske zajednice |
| **AER** | Agenda za evropske reforme |
| **ASK**  | Agencija za statistiku Kosova |
| **EU** | Evropska unija |
| **OB** | Opštinski budžet |
| **BDP** | Bruto domaći proizvod |
| **UNSK** | Unija nezavisnih sindikata Kosova |
| **DOSSL** | Divizija za ograničenu sposobnost i stara lica |
| **DPPBRICŽ** | Departman porodica palih boraca, ratnih invalida i civilnih žrtava |
| **DLK** | Divizijaza lekarske komisije |
| **DKN** | Divizija za kontrolu i nadzor |
| **DNK** | Divizija za nadzor i kontrolu |
| **DSP** | Divizija za socijalnu pomoć |
| **DP**  | Departman za penzije |
| **DIP** | Divizija za inostrane penzije |
| **DPP**  | Divizija za penzijske politike |
| **DPSO** | Divizija za planiranje i socijalno obuhvaćanje |
| **DSP** | Divizija za socijalne politike |
| **DSPP** | Departman za socijalne i porodične politike |
| **DOP** | Divizija za ostvarivanje prava |
| **SD** | Socijalni dijalog |
| **DŠRK** | Divizija šema za ratne kategorije |
| **DPŠ** | Divizija za penzijske šeme |
| **DSU** | Divizija za socijalne usluge |
| **EFO** | Evropska fondacija za obuku |
| **MMF** | Međunarodni monetarni fond |
| **KSB** | Kosovske snage bezbednosti |
| **GIZ**  | Nemačko društvo za međunarodnu saradnju |
| **SPPKP** | Strategija za poboljšanje planiranja i koordinacije politika |
| **KEC**  | Kosovski centar za obrazovanje |
| **ESS** | Ekonomski socijalni Savet |
| **LKSPU** | Lekarska komisija za invalide rata i civilne invalide rata |
| **OSSPU** | Opšti savet za socijalne i porodične usluge |
| **ZSPLNS**  | Zakon o socijalnim preduzećima |
| **ZLS** | Zakon o lokalnoj samoupravi |
| **MONT** | Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije |
| **AMTR** | Aktivne mere tržišta rada |
| **MRSZ** | Ministarstvo rada i socijalne zaštite  |
| **SSP** | Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju |
| **MTI**  | Ministarstvo trgovine i industrije |
| **MER** | Ministarstvo ekonomskog razvoja |
| **PKK** | Privredna komora Kosova |
| **OCD** | Organizacije civilnog društva |
| **LOS** | Lica sa ograničenom sposobnošću |
| **NPS** | Nacionalni program za sprovođenje |
| **NPSSSP** | Nacionalni program za sprovođenje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju |
| **PER** | Program ekonomskih reformi |
| **SPOK** | Strateški plan obrazovanja na Kosovu |
| **CSO** | Centar za stručno osposobljavanje |
| **CSR** | Centar za socijalni rad |
| **SRS** | Savet za regionalnu saradnju |
| **USO** | Unutrašnji sistem obuke |
| **SDC** | Švajcarska agencija za razvoj i saradnju |
| **ISUZ** | Informativni sistem upravljanja zapošljavanjem |
| **SITR** | Sistem informacija o tržištu i radu |
| **NSEI** | Nacionalna strategija za evropske integracije |
| **NSR** | Nacionalna strategija za razvoj |
| **ŠSP** | Šema socijalne pomoći |
| **ŠSOS** | Šema penzije stalne ograničene sposobnosti  |
| **SZSZ** | Strategija za zapošljavanje i socijalnu zaštitu |
| **SIRL** | Strategija za reintegraciju repatrijisanih lica |
| **JSZ** | Javne službe za zapošljavanje |
| **KZK** | Kosovski zaštitni korpus |
| **OVK** | Oslobodilačka vojska Kosova |
| **UNDP**  | Program Ujedinjenih nacija za razvoj |
| **USAID**  | Agencija Sjedinjenih država za međunarodni razvoj |
| **KZ** | Kancelarija za zapošljavanje |
| **KSP** | Kancelarija za strateško planiranje |

# Predgovor

# *Osjećam se privilegovanim i poštovan stoga da mi je povjereno rukovodstvo nad Ministarstvo Rada i Socijalne Zaštite , jedan od najvažnijih u Vladi Republike Kosovo.*

# *To isticem s'toga da ovo ministarstvo u skladu sa svojim mandatom, sveobuhvatno se bavi najsiromašnijim i najugroženijim slojevima našeg društva.*

# *Pošto je nezaposlenost jedan od najvećih problema naše zemlje,u Sektorijalnoj Strategiji za Zaposljavanje najviše je posvecena pažnja nezaposlenosti, tako da dokumenat koji predstavljamo pred vama,cilja da najbolje odgovori na prioritete Vlade, sobzirom na zaposlenost kao glavni stub socijalne zaštite.*

# *Za razliku od prethodno odobrenih dokumenata, ova strategija će obezbediti jedan novi pristup u kojem će se prioritet dati ne samo rastu zapošljavanja kroz aktivne mere zapošljavanja, dok će naš fokus biti opterećen i u profesionalnom usavršavanju mladih ljudi,samozaposlenost i zaposljavanje jednog clana porodice koja nema nijednog zaposlenog u porodici.*

# *Strategija Zapošljavanja i Socijalne Zaštite zasnovana je na Programu Vlade Republike Kosovo 2017-2021, odnosno u komponenti za ekonomski razvoj i zapošljavanje, kao i na ciljeve koje je postavilo Ministarstvo Rada i Socijalne Zastite .*

# *Ova strategija, pored političke posvećenosti Vlade procesu integracije u strukture EU i regionalnih inicijativa, uključuje i sveobuhvatne zadatke koji proističu iz Nacionalne strategije za evropske integracije 2020. godine.*

# *U ovoj perspektivi, naše obaveze će se odvijati u skladu sa konkretnim akcionim planom za implementaciju Sporazuma o Stabilizaciji i Asocijaciji(SSA) i zadacima vezanim za „Poglavlje 19 "Acquis za Socijalnu Politiku i Zapošljavanje.*

# *Isto tako, ovaj dokument se zasniva na Agendi za Evropske Reforme (AER), Programa Ekonomskih Reformi 2016-1018, u jugoistočnoj Evropi 2020. Strategija Saveta za Regionalnu Saradnju (SSRS ) i Uputstvom za sprovođenje Nacionalne Strategije Razvoja 2016-2021.*

# *Dokumenat je zasnivan na konsultacijama i intenzivnih debata u okviru MRSZ i sa svim zainteresovanim stranama, stoga sa zadovoljstvo konstatujem da dostavjena strategija donosi pred vama standarde i najbolje prakse u ispunjavanju naših dugoročnih ciljeva.*

# *Ministarstvo Rada i Socijalne Zaštite,odredeno u javnosti kao Ministarstvo Socijalnih šema, će se pridržavati svog mandatu,i će ubediti javnost da je Ministarstvo za Zapošljavanje i Stvarnog Socialnog blagostanja.*

# *Zahvaljujem vam na dobrom profesionalnom radu, pozdravljam vas i želim vam uspeh u primeni ovog dokumenta.*

# *Skender Reçica,*

# *Ministar Rada i Socijalne Zaštite* Zahvalnost

# Ministarstvo rada i socijalne zaštite izražava zahvalnost za doprinos Upravne grupe, članova radnih podgrupa, za projekat koji finansira Evropska unija "Kosovska mreža za obrazovanje i zapošljavanje – KEEN koji je podržao reviziju ove strategije i izradu akcionog plana, kao i mnogim drugim stranama koje su posvetile vreme i energiju razvoju strategije.

# 1.Uvod

Strategija zapošljavanja i socijalne zaštite je sektorska strategija, sastavni deo spektra strateških dokumenata Republike Kosovo, koji kao orijentacionutačku imaju Nacionalnu strategiju za razvoj (NSR) 2016-2021. Postavljanjem razvoja ljudskog kapitala kao jednog od četiri glavna stuba strategije, razvojna filozofija NSR-a tretira socijalno uključivanje (uključujući zapošljavanje i socijalnu zaštitu) ne samo kao rezultat već kao preduslov za razvoj.NSR je utvrdioodređene prioritete i mere za postizanje ovog cilja u oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite i odabrao je "prioritete prioriteta" u svim sektorima. Ipak, NSR kao okvirni dokument dozvoljava dovoljno prostora sektorskim strategijamada na njegovoj filozofiji izgrade i detaljnije utvrđuju ciljeve i konkretne mere sektora, omogućavajući i modifikaciju i prioritete NSR-a, koji je živi evoluirajućije dokument.

SZSZ se zasniva na smernicama utvrđenim u Programu Vlade Republike Kosovo 2017-2021, odnosno u Stubu za ekonomski razvoj i zapošljavanje i ciljeve postavljene za Ministarstvo rada i socijalnezaštite.

SZSZ je dizajniran sa pristupom da svaka sektorska strategija deluje u kontekstu interakcije sa drugim sektorima javne politike i njihovim odgovarajućim strategijama. Sa ove tačke gledišta, SZSZ je u skladu sa merama utvrđenim u strateškim planovima sektora koji se odnose na zapošljavanje i socijalnu zaštitu odnosno naStrateški plan obrazovanja na Kosovu (2017-2021), Strategiji obrazovanja i orijentacija u karijeri (2015-2019 ), Strategiji za reintegraciju repatrijisanih lica (2013-2017).

Takođe, SZSZ se rukovodi političkim obavezama Kosova u procesu integracije u Evropsku uniju (EU) i regionalnim inicijativama. Kao takav, SZSZ proizilazi iz potrebe za integracijom u dokumentu i operacionalizacijom obaveza Kosova za reforme u oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite. Ovo uključuje ne samo opšte obaveze iz Nacionalne strategije za evropske integracije 2020, već i mere predviđene u:

- *Akcionom planu za sprovođenje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) sa EU-om (Odluka br. 05-V-246 Skupštine Kosova),* mere koje se odnose na poglavlje 19 Acquis-a*("Socijalne politike i zapošljavanje*") .

- *Programuza ekonomske reforme (PER) 2016-2018*usvojenog od strane Vlade Republike Kosovo odnosno strukturnim reformama br. 17, 18, 19 i 20 u cilju poboljšanja međusobne povezanosti obrazovnog sistema sa tržištem rada i povećanja zaposlenosti radne snage.

*- Agendi za evropske reforme (AER),* koja postavlja prioritete u dijalogu između Kosova i EU-a, odnosno u trećem poglavlju o "Obrazovanju i zapošljavanju".

- *Strategiji Jugoistočne Evrope 2020 Saveta za regionalnu saradnju (SRS)*, koja ima poseban fokus i ciljeve vezane za povećanje zapošljavanja i dobrobiti.

- *Viziji Kosova za sposobnosti- 2020*.

- *Vodiču za sprovođenje Nacionalne strategije za razvoj (NSR) 2016-2021.*

U operativnom aspektu, SZSZ ima za cilj da usmeri rad institucija Republike Kosovo u sektorima zapošljavanja i socijalne zaštite, rad Ministarstva rada i socijalne zaštite za period 2018-2022.godine. U praktičnom smislu, strategija će služiti kao osnova za usmeravanje Godišnjeg plana rada MRSZ-a i Vlade, Srednjoročnog okvira rashoda (SOR), godišnjeg budžeta Kosova i strategije saradnje razvojnih partnera.

Izrada i usvajanje ove sektorne strategije je u skladu sa nadležnostima MRSZ-a utvrđenih u Poslovniku o radu Vlade Kosova br. 09/2011. godine. Strategija je izrađena u skladu sa uslovima utvrđenim u AU br. 02/2012 , i u koordinaciji sa Kancelarijom za strateško planiranje (KSP) u Kancelariji premijera.

# 2. Metodologija

Strategija zapošljavanja i socijalne zaštite predstavlja napore MRSZ-a za rad na viziji i dugoročnim i održivim ciljevima u rešavanju socijalnih izazova. U tom cilju, Ministarstvo je odlukom osnivala međuministarski tim za izradu strategije, inicijalno za period 2015-2020, a zatim radnu grupu unutar ministarstva za ažuriranje strategije za period 2018-202.

Proces izrade Sektorne strategije zapošljavanja i socijalne zaštite započeo je 2015. godine uz podršku Evropske fondacije za obuku (ETF), Svjetske banke, nemačke agencije GIZ, UNICEF-a, UNDP-a i drugih organizacija, uz međunarodnu i lokalnu ekspertizu. Takođe, ministarstvo u procesu izrade nacrta je konsultovalo razvojne partnere kao što su Kancelarija Evropske unije na Kosovu, Svetska banka, USAID, GIZ, UNDP, UNICEF, SDC i Lux Development. Na kraju 2016. godine tehničku podršku za ažuriranje prethodnog rada obezbedio je projekat koji finansira Evropska unija "Kosovska mreža za obrazovanje i zapošljavanje - KEEN" koji sprovodi koalicija organizacija civilnog društva na čelu sa Kosovskim centrom za obrazovanje (KEC).

Metodologija koja se koristi u izradi ovog plana uključuje kombinaciju radionica i sastanaka grupa i tematskih radnih podgrupa sa kontinuiranom konsultacijom sa drugim zainteresovanim stranama. Ministarstvo je odredilo tematske radne podgrupe prema funkcionalnim oblastima svog mandata:

1. Grupa za zapošljavanje i stručno osposobljavanje
2. Grupa za socijalnu zaštitu, politiku i socijalnim uslugama
3. Grupa za penzije, i
4. Grupa za socijalni dijalog i rad.

Radne grupe po oblastima su podržane od strane konsultanata koje je obezbedio projekat KEEN. U početku je izrađena analiza situacije i identifikacija izazova, nastavljajući zatim sa definisanjem opštih i specifičnih ciljeva strategije. Od specifičnih ciljeva potom su se identifikovali očekivani rezultati i aktivnosti koje su budžetirane. U strukturnom aspektu, strategija je izrađena u skladu sa Administrativnim uputstvom Kancelarije za strateško planiranje (KSP) Kancelarije premijera ikontinuiranim uputstvima ove kancelarije.

# 3. Analiza trenutnog stanja i glavni izazovi

## 3.1. Opšta pozadina

**SZSZ je izrađen u vreme kada Kosovo ima stvoren Nacionalni politički razvojni okvir koji je relativno konsolidovan, usklađen i sa jasnim strateškim prioritetima.** Ovo uključuje i "prioritete prioriteta" koji su direktno ili indirektno povezani, i sa aspektom zapošljavanja i socijalne zaštite. U februaru 2016. godine vlada Republike Kosovo usvojila je Nacionalnu strategiju razvoja (NSR) za period 2016-2021. godine, koja ima funkciju okvirnog i orijentacionogdokumenta politike na državnom nivou.Od 34 mera utvrđenih u NSR-u, tri mere su direktno povezane sa izazovima zapošljavanja i socijalne zaštite (vidi Tabelu 1) dok su druge mere indirektno povezane. To su posebno mere na stubu ljudskog kapitala (Stub 1), ali i mere na stubu dobrog vladanja (Stub 2), konkurentnih industrija (Stub 3) i infrastrukture (Stub 4). U okviru boljeg strateškog planiranja, vlada Republike Kosovo je usvojila Strategiju unapređenja planiranja i koordinacije politika (IPS) 2016-2018.godine koja ima za cilj obezbeđivanje kohezije između horizontalnih i vertikalnih (sektornih) strategija.

Tabela 1: Mere NSR-a 2016-2021 direktno vezane za zapošljavanje i socijalnu zaštitu

|  |
| --- |
| **Stub 1 – Ljudski kapital**  |
| **Najbolja veza između obrazovnog sistemai tržišta rada** |
| **Kratkoročno angažovanje stručnjaka i studenataiz dijaspore** |
| **Adresiranje neformalnog zaposlenja i stvaranje odgovarajućih radnih uslova** |

**Program vlade Republike Kosovo 2017-2021, utvrđuje 10 ciljeva za Ministarstvo rada i socijalne zaštite, koje su navedene u nastavku:**

1. Povećanje zaposlenosti kroz aktivne mere tržišta rada, fokusiranje na samozapošljavanje/preduzetništvo i subvencionisanje plata.

2. Zapošljavanje jednog člana za svaku porodicu koja nema nijednog zaposlenog i smanjenje broja porodica u socijalnoj pomoći kategorije II kroz uključivanje u aktivne mere tržišta rada.

3. Pružanje usluga stručnog usavršavanja u skladu sa zahtevima tržišta rada.

4. Unapređenje uslova rada radnika, borba protiv neformalnog zapošljavanja, garantovanje minimalnih standarda sigurnosti i zdravlja na radu, u skladu sa međunarodnim standardima kroz unapređenje zakonskog okvira.

5. Jačanje mehanizama saradnje sa socijalnim partnerima, promovisanje socijalnog dijaloga i izgradnja kapaciteta za Ekonomsko-socijalni Savet.

6. Jačanje nevladinih organizacija kroz proces licenciranja i obezbeđivanje fonda za finansiranje projekata za pružanje socijalnih i porodičnih usluga (starijim osobama, osobe sa ograničenom sposobnošću, žrtvama nasilja i trgovine ljudima).

7. Razvijanje finansijske formule i specifičnog granta za finansiranje socijalnih usluga na opštinskom nivou.

8. Tretman i preispitivanje šema invalidnosti u skladu sa standardima Međunarodne organizacije osoba sa ograničenom sposobnošću.

9. Reforma penzijskog sistema na Kosovu, uključujući zakonodavne i organizacione aspekte i međunarodnu saradnju.

10. Obezbeđivanje prava ratnih kategorija sa fokusom na primenu zakona o ovim kategorijama.

**SZSZ se odobrava u kontekstu postojanja nekoliko vertikalnih (sektorskih) strategija i koncept dokumenata politike koji se direktno odnose na ciljeve povećanja zaposlenosti i poboljšanja socijalne zaštite.**U decembru 2016. godinevlada Kosova je usvojila Strateški plan za obrazovanje na Kosovu (SPOK 2017-2021) koji se na mnogo načina odnosi direktno na agendi zapošljavanja na Kosovu, gde se, između ostalog, utvrđuju mere u cilju razvoja veština radne snage, posebno kroz intervencije u oblasti stručnog obrazovanja i obučavanja. U 2014. godine odobrenje koncept papir industrijske politike koji označava prioritete industrije i koji, u pogledu politike zapošljavanja, ima za cilj da poboljša povezivanje sistema obrazovanja i obučavanjasa potrebama tržišta rada i otvaranje novih radnih mesta podsticanjem i promovisanjem preduzetništva i inovacija, posebno među mladima i ženama. Isto tako, u oblasti ekonomskog razvoja su usvojenepojedine sektorske strategije za prioritetne sektore koji su identifikovani u različitim strateškim dokumentima (npr. Strategije za informacionu tehnologiju 2016-2020).

**Državna politika o zapošljavanju i socijalnoj zaštiti blisko je povezana sa agendom o integraciji u EU.** Okvirni i ugovorni dokumenti ovog procesa (PER, SOO i AER) detaljno opisuju mere i reforme koje Kosovo treba da preduzme u oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite. Jedan od ključnih dokumenata uputstva u procesu integracije Kosova u EU je Program za ekonomske reforme (PER) 2017-2019, dogovoren sa EU-om u 2017. godini. PER predstavlja glavne strukturalne reforme zemlje u procesu evropskih integracija, dok tri relevantne mere za zapošljavanje i socijalnu zaštitu predviđene u ovom programu su date u tabeli 2. Mere su praćenei sa detaljnim opisom u PER-u i imaju za cilj da doprinesu postizanju ciljeva zapošljavanja Strategije Jugoistočne Evrope 2020 Saveta za regionalnu saradnju (RCC).

Tabela 2: Reforme predviđene u PER (2017-2019) vezane za zapošljavanje

|  |  |
| --- | --- |
| Ref. 19 | Poboljšanje službe za zapošljavanje kroz stvaranje Agencije za zapošljavanje i aktivnih mera na tržištu rada |
| Ref. 20 | Poboljšanje zdravstvenih i socijalnih usluga |

**U novembru 2015. godine Kosovo je potpisalo Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) sa EU-om, što je stvorilo ugovorne obaveze za Kosovo na agendi reformi, uključujući i oblast rada i socijalne zaštite.**U martu 2016. godine ovaj sporazum je praćen usvajanjem Nacionalnog programa za sprovođenje SSP-a od strane Skupštine Republike Kosova. SSPi plan sprovođenja, između ostalog, određuju specifične mere u oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite, posebno u usklađivanju kosovskog zakonodavstva sa Acquis-om EU-a.

**U cilju operacionalizacije preporuka SSP-a i PER-a i stvaranja kohezije između različitih dokumenata, Kosovo i EU su u novembru 2016. Godine potpisale Agendu za evropske reforme (AER)**.Ovaj plan ne zamenjuje postojeće strategije već ima za cilj da pomogne u određivanju prioriteta konkretnim akcijama koje se mogu realizovati u kratkom roku kako bi se osiguralo posvećenost vlade Republike Kosova kroz adekvatno raspoređivanje resursa i angažovanje drugih lokalnih i međunarodnih zainteresovanih strana. Kratkoročni prioriteti za koje je Kosovo posvećeno u AER-u su dati u nastavku.

Tabela 3: Kratkoročni prioriteti Kosova u AER-u u oblasti zapošljavanja

|  |
| --- |
| 3.1.Usvajanje i sprovođenje Sektorne strategiju za zapošljavanje i socijalnu politiku 2018-2022 i usvajanje Akcionog plana 2018-2020 za sprovođenje Strategije. |
| 3.2.a) Stvaranje akcionog plana za tretiranje nezaposlenosti mladih na osnovu procene izazova fokusirajući se na poboljšanje ishoda obrazovanja i podržavanje prelaska sa škole na posao.b**)**Preduzimanje mera za povećanje učešća žena na tržištu rada. |
| 3.3. Obezbeđivanje primene Zakona o Agenciji za zapošljavanje, posebno kroz funkcionisanje agencije za zapošljavanje i raspodelu budžeta koji je potreban kako bi se obezbedilo da je u stanjupokrenuti mere aktivnog tržišta rada sa opipljivim rezultatima. |
| 3.4.Podsticanje bolje veze između visokog obrazovanja i tržišta rada kroz olakšavanje i podsticanje osnivanja industrijskih odbora na univerzitetima koji savjetuju IVO -e o važnosti nastavnih kurikula, identifikacija nedostataka u veštinama diplomiranih , učešće u obuci i nastavi (posete, seminari) i pružanje obuke i iskustvo u praktičnom radu za studente |
| 3.5. Poboljšanje kvaliteta stručnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO) i prelazak sa škole na posao. |

## 3.2. Pravna pozadina

**Sektorski zakonodavni okvir je prilično napredan, ali neophodne su reforme, pre svega za transponovanje EU acquis-a o minimalnim standardima u oblasti zakona o radu jednakosti, zdravlja i sigurnosti na radu i protiv diskriminacije.** U oblasti zapošljavanja i socijalne politike, Kosovo je već uspostavilo osnovni pravni okvir kroz koji se regulišu pitanja rada i zapošljavanja, sigurnosti i zdravlja na radu, inspekcija rada, sindikalne organizacija, socijalni dijalog, socijalna uključenosti i socijalna zaštita. Primarno zakonodavstvo na snazi reguliše pitanja penzija, socijalnu i porodičnu zaštitu kao i šemu za osobe sa posebnim potrebama i starije osobe. Oblast socijalne zaštite uglavnom se reguliše pomoćnim (sekundarnim) aktima.

**Zakonodavstvo koje reguliše oblast zapošljavanja i socijalne politike delimično je usklađeno sa acquis-om EU-a i sa glavnim principima prava EU-a.**Stepen pravne usklađenosti postignut tokom ovih godina, prema proceni datoj u SSP-u, *"generalnose može proceniti da je na njenom početnom nivou, s obzirom da je zakonodavstvo EU-a u oblasti zapošljavanja i socijalne politike veoma široko i obimno"*. Konkretni plan za dalje transponovanje evropskog zakonodavstva je konkretizova u Nacionalnom programu za sprovođenje SSP-a.

## 3.3. Institucionalna pozadina

**Institucionalne strukture za usluge zapošljavanja i socijalnu pomoć su konsolidovane ali će biti podložne promenama i takođe će se suočavati sa izazovima kapaciteta.**Na nivou centralne vlasti, zapošljavanje i socijalna zaštita su sektori koji zavise od angažovanja mnogih institucija i mehanizama, počevši od Kancelarijepremijera do Ministarstva trgovine i industrije (MTI) i Ministarstva za ekonomski razvoj (MER), koje razvijaju politike za ekonomski rast i razvoj i rast zaposlenosti. Glavni mehanizam za dijalog između vladinih institucija, privatnog sektora i socijalnih partnera je Ekonomski i socijalni savet (ESC).Dok u pogledu stvaranja politike i operativnih službi pitanja tržišta rada se direktnotretiraju od strane Ministarstva rada i socijalne zaštite, koje ima visoku strukturu departmana i divizija. Dok što se tiče pružanja usluga, one se pružaju uglavnom na lokalnom nivou.

**Što se tiče politika zapošljavanja, MRSZ deli odgovornost sa Ministarstvom obrazovanja, nauke i tehnologije (MONT) u zajedničkim naporima za smanjenje nezaposlenosti kroz stručno obrazovanje i osposobljavanje.** Dok se MONT fokusira na opšte stručno obrazovanje, MRSZ pruža stručno osposobljavanje za tražioce posla. Razlika se sastoji u njihovom pristupu, trajanju osposobljavanja/obrazovanja i cilju kojem one služe. Prvo se primjenjuje u višem srednjem obrazovanju (ISCED 3) gdje obrazovanje i osposobljavanje traju do 3 godine, dok drugo obuhvata obuku orijentisanu na radno mesto(ISCED 1-3) koje ne traje duže od 3 mjeseca.

**Osim što je politički prioritet u strateškim dokumentima Kosova, zapošljavanje i socijalna zaštita takođe su prioritet donatora i razvojnih agencija.**Okvirni dokument Evropske unije za pomoć Kosovu (Indicative Strategy Paper 2014-2020)utvrđuje podršku zapošljavanju kao jedan od glavnih stubova programa. Ovaj program ima za cilj: *“povećanje usklađenosti programa obuke i obrazovanja sa potrebama tržišta rada, povećanje sveobuhvatnostisektora obrazovanja i tržišta rada i povećanje uključivanja marginalizovanih grupa kao što su dugoročno nezaposleni, marginalizovane zajednice, mladi i žene"*. Takođe, Svetska banka u svom okvirnom dokumentu za podršku Kosova (Country Partnership Framework) za 2017-2022. godinu postavlja kao jedan od svojih 8 ciljeva" *povećanje mogućnosti zapošljavanja žena, manjina i mladih*". Zapošljavanje i socijalna zaštita su takođe prioriteti u strategijama drugih razvojnih partnera.

## 3.4. Ekonomska i fiskalna pozadina

**Kosovo je kategorisana zemlja sa niskim prosečnim prihodima.** Bruto domaći proizvod (BDP) po glavi stanovnika u 2015. godini iznosio je 3277 Evra.[[1]](#footnote-1)Od proglašenja nezavisnosti 2008. godine, naša zemlja je zabeležila zadovoljavajuće stope ekonomskog rasta. Prosečna stopa ekonomskog rasta Kosova od 2009. godine iznosila je 3,2%, obično viša nego u zemljama regiona (vidi tabelu 4). Rast je uglavnom podstican od visokih ritmova javnih investicija, kontinuirane strane pomoći, sve većih privatnih investicija i remitencije iz dijaspore. Takođe, Kosovo je tokom celog ovog perioda zabeležilo i druge pozitivne makroekonomske pokazatelje, kao što je umerena stopa inflacije[[2]](#footnote-2), nizak nivo javnog duga i stabilnost finansijskog sektora.[[3]](#footnote-3)

Tabela 4: Prosečan godišnji ekonomski rast na Kosovu i uporedivim zemljama(2009-2015)

|  |  |
| --- | --- |
| **Zemlja** | **Prosečni ekonomski rast (2009-2015)** |
| **Kosovo** | 3.2% |
| **Albanija** | 2.4% |
| **Makedonija** | 3.1% |
| **Srbija** | 3.8% |
| **Moldavija** | 2.1% |
| **Gruzija** | 0.2% |

**MMF projektuje ekonomski rast od oko 4% u srednjoročnom periodu, ali se ekonomija Kosova i dalje suočava sa velikim izazovima koji ne omogućavaju praćenje ekonomskog rasta povećanjem zaposlenosti i blagostanja.**Glavni izazov i dalje ostaje nizak nivo razvoja privatnog sektora, koji ostaje fokusiran na usluge (uglavnom trgovačke) koje troše potrošnju, u aktivnostima sa niskom dodatnom vrednošću i na robu koja se ne trguje. Ovakva situacija se potvrđuje i u procenama MMF-a, što ukazuje na to da *"Kosovu treba jači i kvalitativniji rast kako bi se povećao njen prihod i zaposlenost. To znači da se Kosovo mora odvojiti od trenutnog modela finansiranja od remitencija i potrošnje i ići prema modelu koji vodi proizvodni i trgovački sektor. To podrazumeva preduzimanje koraka za poboljšanje konkurentnosti i razvoj dinamičnijeg privatnog sektora”[[4]](#footnote-4)*

**Uspeh SZSZ-a, između ostalog, takođe će zavisiti od učinka vlade da se bavi uzrocima niske konkurentnosti koja zauzvrat smanjuje potražnju za radnom snagom i nivo prihoda u privredi.**U tom smislu, nekoliko faktora ukazuju na to da su trendovi pozitivni i da su politika i uslovi za finansiranje privatnih investicija u proizvodne sektore poboljšani i mogu da igraju pozitivnu ulogu tokom sprovođenja SZSZ-a. Važan faktor u tom smislu je veliko smanjenje kamatnih stopa u poslednje tri godine, posebno smanjenje kamatne stope banke za poslovne investicije. Ovo je već počelo da obeležava pozitivne rezultate u povećanju kreditiranja za preduzeća u proizvodnom sektoru. Drugi važni faktori su inicijative vlade, kao što su Fond za garantovanje kredita ili usvajanje Zakona o strateškim investicijama kao i druge inicijative utvrđene NSR-u ili druge sektorne strategije.

**Kosovoje tokom proteklih godina pokazalo fiskalnu disciplinu povećanjem troškova ali istovremeno održavajući javni dug na zdravom nivou, ali i pored toga fiskalni prostor za investicije i dalje je ograničen.** U julu 2015. godine Kosovo je potpisalo 22 mesečni finansijski sporazum sa Međunarodnim monetarnim fondom (MMF) u okviru Stand-By-Arrangement-a, vredan 184miliona €. Kao uslov programa i saradnje sa MMF-om, Kosova je posvećeno sprovođenju fiskalnih pravila koja ograničavaju sposobnost povećanja potrošnje u redovnim budžetskim linijama ili i za kapitalne investicije.Kao deo sporazuma stvoren je dodatni prostor za pozajmice od međunarodnih finansijskih institucija preko granice fiskalnog pravila za deficit, ali to izuzeće sprovodi se i za kapitalne investicije i pod uslovom da: (a) bankarski bilans vlade bude najmanje 4,5% BDP-a i; (2) fiskalni deficit bude u skladu sa fiskalnim pravilom. Takođe treba pomenuti da je Kosovo zakonom ograničilo javni dug na 30% BDP-a.

## 3.5. Zapošljavanje i stručno osposobljavanje

**Trenutno stanje**

**Neaktivnost i nezaposlenost ostaju hronični problemi Kosova.**Podaci iz Ankete o radnoj snazi (ARS) za 2016. godinu pokazuju da samo 38,7% radno sposobnih ljudi učestvuje na tržištu rada (38,7%). Razlozi neaktivnosti uključuju učešće u obrazovanju ili obuci i obeshrabrenje, tj. uverenje da nema posla (16,3% i 14,1% radno sposobnog stanovništva u 2015. godini), dok su u slučaju žena posebno, glavni razlozi odnose se na porodične obaveze.

Uprkos slabom odzivu u 2016. godini, stopa nezaposlenosti na Kosovu iznosila je 27,5%[[5]](#footnote-5), dok je među nezaposlenima 65,6% bila dugoročno nezaposlena. Stopa zaposlenosti (odnos između zaposlenih i radno sposobnog stanovništva) iznosio je samo 28%[[6]](#footnote-6).Od zaposlenih najviše je bilo zaposlenih (70%), dok su ostali samozaposleni (22,2%) ili porodični radnici (7,9%). Glavne ekonomske aktivnosti koje pružaju posao su trgovina (14,8%), proizvodnja (13,2%), građevinarstvo (11,5%) i obrazovanje (10,6%).

**Kvalitet posla i nivo neformalnosti i dalje ostaju problematični.** U 2016. godini, među zaposlenima 22,9% su bili neplaćeni porodični radnici i samozaposleni bez zaposlenih, koji se smatraju nestabilnim poslom. Skoro četvrtina zaposlenih nije imala ugovor o zapošljavanju, dok je samo 29,5% imalo ugovor o stalnom radu.

**Tržište rada karakteriše velika neravnoteža polova u ishodima tržišta rada.** Neaktivnost i nezaposlenost su posebno visoki kod žena. Učešće žena na tržištu rada je više od tri puta niže na tržištu rada (18,6%, u poređenju sa 58,3% za muškarce) i imaju višu stopu nezaposlenosti (31,8% u poređenju sa 26,2% za muškarce).[[7]](#footnote-7)Stopa zaposlenosti žena u 2016. godini je bila samo 12,7% (u poređenju sa 43,0% za muškarce). Pokazatelji tržišta rada za kosovske žene znatno su niži od onih u regionu i EU[[8]](#footnote-8). Rodne razlike u zaposlenju i učešću na tržištu rada odražavaju razlike u nivou obrazovanja i radnog iskustva (koji su delimično povezani jedni sa drugima), i rodne norme i stereotipe o ulozi žena u porodici[[9]](#footnote-9). Shodno tome, rezultati ARS-a 2015 pokazuju da je briga za decu ili odrasle osobe sa ograničenom sposobnošću i druge lične ili porodične obaveze su prijavljeni razlozi neaktivnosti za 2% i 38,5% žena, dok je udeo neaktivnih muškaraca iz ovih razloga je zanemarljiv (0 i 3,8%).

**Nivo neaktivnosti i nezaposlenosti ostaju izuzetno visoki među mladima.** U 2016. godini stopa njihove nezaposlenosti iznosila je 52,4%.[[10]](#footnote-10)Deo neaktivnih mladih koji nisu zaposleni ili koji pohađaju obrazovanje/obuku (NEET) smanjio se u poslednjih nekoliko godina (30,1% u 2016. godini, sa 35,3 u 2013. godini), što u izvesnoj meri odražava povećanje učešća u visokom obrazovanju povodom otvaranja novih javnih i privatnih visokoškolskih institucija.[[11]](#footnote-11)Pored niske potražnje za radnom snagom i demografske strukture (velikogbroja mladih koji ulaze u radno doba svake godine), loši rezultati zapošljavanja među mladima su posledica nekoliko faktora: (i) loš kvalitet obrazovanja na svim nivoima i neusklađenost nastavnih programa sa zahtevima tržišta (ii) nedostatak praktičnog rada u školi i preduzećima, što je posebno važno u slučaju stručnog obrazovanja, (iii) ograničene informacije o zahtjevima tržišta rada, (iv) nedostatak savetovanja i orijentacije u karijeri[[12]](#footnote-12), (v) nedostatak radnog iskustva i kontakata (umrežavanja) sa potencijalnim poslodavcima, što je takođe povezano sa gorenavedenimnedostatkom praktičnog rada, što otežava prelazak sa škole na posao.[[13]](#footnote-13) S druge strane, malo više od polovine (54.8 %) imaju ugovor o radu..

**Usluge zapošljavanja i aktivne mere tržišta rada (AMTR) za nezaposlene ( i druge tražioce posla) do nedavno su pružene od strane MRSZ-a dok od aprila 2017. godine iste pruža Agencija za zapošljavanje Republike Kosovo (AZRK)[[14]](#footnote-14), dok MRSZ je i dalje odgovorno za kreiranje politike i nadzor nad sprovođenjem politike od strane AZRK-a.**AZRK pruža usluge i mere nezaposlenima kroz svoje mehanizme na regionalnom/lokalnom nivou: 28 Kancelarije za zapošljavanje (KZ); 8 centara za stručno osposobljavanje (CSO) i 5 ​​Mobilnih centara.[[15]](#footnote-15)Kancelarije za zapošljavanje registruju i profilišu nezaposlene[[16]](#footnote-16) (i druge tražioce posla[[17]](#footnote-17)) i pružaju im savetovanje i posredovanje u redovnom zapošljavanju ili pristupu AMTR-u, kao što su subvencije plata, praktični rad itd., dok CSO-i pružaju stručno osposobljavanje i usavršavanje[[18]](#footnote-18)kroz modularnu kratkoročnu obuku[[19]](#footnote-19). Međutim, AZRK treba da ojača ljudske kapacitete.

**Broj registrovanih tražilaca posla u javnim službama za zapošljavanje, od 2016. godine iznosi 101,773.** Među registrovanim nezaposlenima, 55,7% su muškarci (Aneks 2, Tabela 5). Najveći broj registrovanih nezaposlenih je u Prištini (24,3%), Prizrenu (16,1%) i Mitrovici (15,3%) (Aneks 2, Tabela 6). Stepen obrazovanja registrovanih tražilaca posla se povećava (Aneks 2, Tabela 7), ali 2016. godine 60,9% je ili nekvalifikovano ili sa osnovnom školom, dok 31% ima završenu srednju školu. Među registrovanim nezaposlenima starosti 25-39 godina i 49-54 godina (oko 48% odnosno 28%), dok mladi (15-24 godine) čine oko 16% registrovanih nezaposlenih. Od nezaposlenih, oko 90% je dugoročno nezaposleno, tj. registrovana kao nezaposlena više od godinu dana.

**Broj registrovanih tražilaca posla u KZ-ima koji imaju koristi od usluga i AMTR-aje relativno mali[[20]](#footnote-20), uglavnom zbog ograničenja osoblja i budžeta AZRK-a.**Iz tog razloga, projekti donatora (EU, vlada Nemačke, vlada Švajcarske, vlada Finske, vlada Luksemburga, UNDP, itd.), odigrali su važnu ulogu u podršci sprovođenja i finansiranjaAMTR-atokom poslednjih godina.Prema statistikama AZRK-a (MRSZ), u 2016. godini3.9% registrovanih nezaposlenih je koristilo je uslugu posredovanja u redovnom zapošljavanjui 10.2% njih je koristilood AMTR-a[[21]](#footnote-21). Prema tipu AMTR-a, 7,6% je imalo koristi od stručnog osposobljavanja, 0,8% nezaposlenih učestvovalo je u javnom radu, 0,5% je podržavano kroz subvencije za plate, 0,4% angažovano je u praktičnom radu i podržano je samo 0,1% nezaposlenih sa šemom samozapošljavanja (Tabela 8). Međutim, posljednjih godina zabeleženo je značajno povećanje glavnih pokazatelja učinaka KZ-a i CSO-a. Ukupan broj posredovanja u zapošljavanju u 2015. godini porastao je za 32% u odnosu na prethodnu godinu, a zatim ponovo za 29% u 2016. godini, delimično kao rezultat najvećeg broja registrovanih radnih mesta i delimično porastom broj korisnika AMTR-a.Broj registrovanih radnih mesta povećao se na godišnjem nivou, za 75% u 2015. godini i za 22% u 2016. godini, uglavnom kao rezultat veće mobilizacije KZ-a za registraciju novih radnih mesta (što je značajno rezultat sprovođenja sistema učinka). Isto tako, broj korisnika AMTR-a značajno je porastao u periodu 2014-2016, kada je u 2016. godini porastao za 50,2%, postigavši 10,419 korisnika u poređenju sa 6,936 koliko je bilo u 2015. godini[[22]](#footnote-22).

**CSO-i u poslednje tri godine pokazali su pozitivne rezultate u nekim oblastima.** Tokom ovog perioda primećeno je smanjenje broja učesnika u javnom radu, ali je došlo do povećanja učešća u praktičnom radu, kao i broja korisnika od obuka koje obezbeđuju CSO-i.[[23]](#footnote-23)U 2014, uCSO-ima je obučavano 3.419[[24]](#footnote-24)nezaposlenih i tražilaca posla,obeležavajući rast 20% u 2015. godini (4.055 korisnika) i dodatno povećanje u 2016. godini, brojeći 6.736 korisnika (povećanje od 66% u odnosu na 2015. godinu). (Vidi tabelu 8). Tokom poslednje dve godine broj nezaposlenih i tražilaca posla obučenih na radu tražilaca posla porastao je[[25]](#footnote-25), sa 281 u 2015. godini na 951 u 2016. godini. Od 2015. godine, CSO-i su razvili usluge obuke omogućavajući brojnim učesnicima na obuci da nastavljaju programu obuke CSO-a u preduzeću, tokom sprovođenja koje prate se od strane trenera CSO-a. U 2015. i 2016. godini, 244 i 95 od ukupnog broja obučavanih pohađalo je deo obuke u preduzeću.

U 2016. godini, žene su činile 35% korisnika AMTR-a i 27% korisnika stručnog osposobljavanja. Najzastupljenije starosne grupe u AMTR-ima su 25-39 godina (45% korisnika u ostalim AMTR-imai 47% u stručnom osposobljavanju) i 15-24 godine (35% korisnika u ostalim AMTR-ima i 37% u stručnom osposobljavanju) .

Tabela 8: Glavni indikatori učinka Departmana za rad i zapošljavanje

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pokazatelji** | **Klasifikacijapo Eurostat-u** | **2014\*** | **2015** | **2016** | **% registrovanih nezaposlenihu 2016** |
|   |   |   |   |   |   |
| **Registrovana slobodna radna mesta** | **Usluge za klijente** | 6,566 | 11,506 | 14,137 |  |
|  |  |   |   |  |  |
| **Posredovanje u zapošljavanju** | **Usluge tržišta rada/Upravljanje pojedinačnim slučajevima** | 4,667 | 6,174 | 6,754  | 6.6% |
| Od toga: |   |   |   |   |   |
| Redovno zapošljavanje | Usluge tržišta rada/Upravljanje pojedinačnim slučajevima |  | 3,574 | 4,022  | 3.9% |
| **Zapošljavanje od strane AMTR \*\*** | **Aktivne mere tržišta rada** |  | 2,600 | 2,732  | 2.7% |
| **Od toga:** |   |   |   |   |   |
| Javni rad | Stvaranje radnih mesta |  | 1,865 | 819  | 0.8% |
|  Subvencija plate | Podsticaji za stalno zaposlenje |  | 498 | 474  | 0.5% |
|  Praktični rad | Mere tržišta rada: Podrška pripravnicima |  | 188 | 434  | 0.4% |
| Samozapošljavanje | Podsticaj za samozapošljavanje |  | 49 | 54  | 0.1% |
|  |   |  |   |   |   |
| **Stručno osposobljavanje\*\***  | **Aktivne mere tržišta rada** |   | 4,336 | 7,687 | 7.6% |
| Od toga: |   |   |   |   |   |
| Stručno osposobljavanje u CSO\*\*\* | Institucionalna obuka | 3,419 | 4,055 | 6,736 | 6.6% |
| Obuka na poslu | Obuka na radnom mestu |   | 281 | 951 | 0.9% |

\* Neke brojke nedostaju jer se do 2015. godine izveštavanje se vršilo na agregiraniji način.

\*\* Od tog broja, u 2015. i 2016. godini, 244 i 95 obučenihsu ostvarili deo programa obuke CSO-a u preduzeću (pod nadzorom trenera CSO-a).

\*\*\*Brojke uključuju samo neke od korisnika AMTR-a uz podršku donatora

Izvor: Departman za rad i zapošljavanje, Godišnji izveštaji Rad i zapošljavanje i SIM

CSO-i pružaju uslugu za priznavanje prethodne nastave kao važnu uslugu za povećanje zaposlenosti nezaposlenih osoba u zemlji i inostranstvu. Administrativno uputstvo 31/2014 o priznavanju prethodne nastavedefiniše principe, odgovornosti i procedure koje treba primeniti u sprovođenjuSporazumao priznavanju prethodnog obrazovanja (PPN), koju uslugu mogu obezbediti samo akreditovane institucije od strane NAK-a.

Važno je napomenuti da je u decembru 2016. godine u Briselu vršeno upućivanje ili zvanična veza Nacionalnog okvira kvalifikacija (NOK) sa Evropskim okvirom kvalifikacija (EOK). Upućivanje znači da su kvalifikacije ili diplome i sertifikati studijskih programa i programa obuke uporedivi putem EOK-a sa kvalifikacijama zemalja EU, čime se olakšava priznavanje i pristup naših mladih sa kosovskim diplomama i kvalifikacijama na evropskom tržištu rada. Za obuke pružene od strane CSO-a, ova uporedivost ili priznavanje se primenjuje samo na sertifikate programa obuke koji su deo NOK-a, sertifikata programa koji su akreditovani od strane Nacionalnog autoriteta za kvalifikacije.

**Nastavljeni su i procesi poboljšanja i modernizacije pružanja usluga zapošljavanja.** Neki od ključnih događaja u ovom pogledu uključuju: (i) pokretanje implementacije sistema učinka[[26]](#footnote-26)koji određuje godišnje ciljeve za KZ-e za pokazatelje kao što su: broj registrovanih radnih mesta, broj registrovanih tražilaca posla i savetovanih od savetnika za zapošljavanje, broj posredovanja na radu itd. (ii) početak profilizacije tražilaca posla na osnovu rizika da postanu dugoročno nezaposleni, na osnovu karakteristika kao što su kvalifikacija, radno iskustvo, starost, spremnost za rad itd.) i pružanje stručnih usluga i obuka u CSO ili drugimAMTR-ima u skladu sa ovom profilizacijom(iii) razvijanje novog Operativnog priručnika za pružanje usluga za zapošljavanje; i (iv) funkcionalizacija veb stranice AZRK-a koja omogućava pružanje usluga i informacija o tržištu rada, kao što su: registracija tražilaca posla, prijavljivanje radnih mesta od strane poslodavaca, informacije o radnim mestima po ekonomskom sektoru i profesiji , i ostalo.

**Stepen zaposlenosti, održivosti i kvaliteta rada zajednica Roma, Aškalija i Egipćana je teži** u poređenju sa drugim zajednicama, dok su radna mesta na kojima su angažovani često privremeni, pretežno fizički, koja ne zahtevaju visoke veštine i nisu dobro plaćena. Objavljeni statistički podaci o situaciji zapošljavanja romskih i aškalijskih zajednica uglavnom se zasnivaju na istraživanjima koja nemaju tržište rada kao istraživački fokus i ne koriste konvencionalne metodologije i definicije, pa se kao takve trebaju smatrati samo indikativnim i nisu (u potpunosti) uporedive sa pokazateljima na nivou zemlje.Međutim, postojeće statistike pokazuju da je položaj zapošljavanja ovih zajednica znatno teži od svih ostalih zajednica. Na primer, Izveštaj o humanom razvoju za 2010. godinu izveštava da je stopa nezaposlenosti u porodicama Roma, Aškalija i Egipćana u 2009. godini bila oko 58%, u poređenju sa prosekom stanovništva od 45%.[[27]](#footnote-27)Međutim, imajući u vidu da je u zemlji kao što je Kosovo, sa visokom nezaposlenošću, broj obeshrabrenih nezaposlenih je visok (što zatim utiče da statistike o učešću na tržištu rada i nezaposlenosti budu niže), stopa zaposlenosti je značajniji indikator situacije. Iako ne postoje sveobuhvatni podaci, ovaj pokazatelj pokazuje još veće razlike između zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i drugih zajednica.Prema tome, u opštinama Obilić i Kosovo Polje stopa zaposlenosti za Rome, Aškalije i Egipćane je svega 7 procenata, u poređenju sa 40 procenata za Albance i 21 procenat za Srbe.[[28]](#footnote-28)Teška situacija na tržištu rada se smatra ključnim faktorom koji je gurnuo znatan deo pojedinaca ovih zajednica da emigriraju tokom poslednjeg talasa migracija koji su uzeli maha krajem 2014. i početkom 2015. godine.

Obezbeđivanje učešća u aktivnim merama tržišta rada (AMTR) za nevećinske zajednice obično se obezbeđuje kroz kvotu za ove zajednice u okviru šema AMTR-a. U 2014. godini, broj pripadnika zajednice Roma, Aškalija i Egipćana iznosio je 247, koji su činili 10% ukupnog broja korisnika iz AMTR-a-a U prvoj polovini 2016. godine broj učesnika ovih zajednica u AMTR-u iznosio je 95 (28 Roma, 67 Aškalija), dok je u septembru 2016. godine broj tražilaca posla iz romske zajednice registrovanih u kancelarijama zapošljavanja je bio 2.262 od koji 49,5% su žene.[[29]](#footnote-29)Većina registrovanih tražilaca posla je koncentrisana u Prizrenu i Peći (76 odnosno 18%), a zatim u Prištini i Mitrovici (sa 3 odnosno 2% ).

Neki AMTR-i za ove zajednice se takođe pružaju u okviru aktivnosti repatrijacije. Od 2012. godine, MUP je, kao finansijer, u saradnji sa MRSZ-om i UNDP-om kao sprovodiocem,odvijali su aktivnosti za podršku obuci i zapošljavanju repatriranih lica u okviru Aktivnog programa tržišta radaza mlade Kosova.U februaru 2016. godine ove aktivnosti su proširene na sve repatrirane osobe, pružajući mogućnosti za obuku i zapošljavanje u okviru Aktivnog programa tržišta rada na Kosovu. U okviru Programa za reintegraciju obezbeđeno je finansiranje poslovnih planova za repatrirane osobe koje ispunjavaju kriterijume utvrđene Uredbom VRK br. 04/2016 o reintegraciji repatriranih lica i upravljanje programom reintegracije.

**Izazovi koji se trebaju adresirati**

**Ograničeno uključenje nezaposlenih u službama za zapošljavanje i AMTR, sa posebnim fokusom na žene i omladinu.** Trenutno, veliki deo nezaposlenih nije registrovan u KZ-ima i jedan veliki deo radno sposobnog stanovništva je neaktivno (nezaposleni i bez aktivnog traženja zaposlenja). Osim ograničenja ljudskih kapaciteta AZRK-a da pruža usluge i AMTR, jedan deo nezaposlenih i neaktivnih lica nemaju informacije o mogućnostima koje nudi AZRK.

Pružanje usluga na individualnoj osnovi od strane savetnika za zapošljavanje takođe ograničava broj klijenata (nezaposlenih lica, tražilaca posla i poslodavaca) koji mogu biti usluženi od AZRK-a, posebno uzimajući u obzir da je odnos između broja službenika u službi za zapošljavanje i broja registrovanih nezaposlenih lica oko 1: 1,000.

Zbog ograničenih budžetskih i ljudskih kapaciteta AZRK-a (ranije Departman za rad i zapošljavanje), AMTR se realizuje uz značajnu podršku donatora (sa izuzetkom stručnog osposobljavanja u CSO-u koji ima relativno stabilan budžet). U 2015. i 2016. godini, državni rashodi za druge AMTR-e (pored stručnog osposobljavanja u CSO) iznosili su oko 1,8 miliona evra, dok je 2017. godine ovaj budžet iznosio oko 2,1 miliona €.[[30]](#footnote-30) Međutim, ovaj budžet nije dovoljan s obzirom na veliki broj nezaposlenih.

**Informacije o tržištu rada i pružanje usluga savetovanja i usmeravanja u karijeri su ograničene.** Poboljšanje informacija o potrebama tržišta rada (uopšte, i u različitim profesijama i privrednim sektorima), kao i pružanje usluga savetovanja u karijeri i usmeravanja su od suštinskog značaja za osiguranje bolje usklađenosti između ponude i potražnje za različite profile i veštine. Informacije o tržištu rada pružaju osnovu za razvoj obrazovnih politika i ponuda za stručno usavršavanje u CSO.

**Nedostatak praćenja i procene rezultata AMTR-a.** Glavni izazov kreiranja politika ostaje nedostatak redovnog sistema praćenja i procene uticaja različitih aktivnih mera u promovisanju održivog zapošljavanja. U cilju povećanja održive zaposlenosti i efikasnosti rashoda za AMTR, važno je pratiti i proceniti efekte AMTR-a na zapošljavanje nezaposlenih uopšte i različitih grupa nezaposlenih, kao što su žene, mladi ljudi, osobe sa ograničenim sposobnostima, pripadnici manjinskih zajednica, korisnici socijalne pomoći i tako dalje.

**Nedostatak redovne procene potražnje na tržištu rada.** Na Kosovu se ne primenjuje redovan sistem procene potražnje na tržištu rada. CSO-i, redovno i za svoje unutrašnje potrebe, sprovode studije o zahtevima tržišta za zanimanja u regionima koje pokrivaju. U odsustvu podataka, ne postoje tačni dokazi da li su u sadašnjem sadržaju, pružene obuke od CSO-a tražene na tržištu rada. Štaviše, nedostaju podaci o zanimanjima koje traži tržište rada, a koje ne pruža CSO. Kao što je gore navedeno, neophodno je da Ministarstvo razvije efikasan sistem za stalno praćenje promena na tržištu rada. Takođe je važno izvršiti detaljnu analizu svakog CSO-a da bi se proučila potražnja za ponuđenim zanimanjima kao i analiza troškova i koristi (cost benefit) za svako zanimanje. Nalazi iz ove analize će obavestiti Ministarstvo za poboljšanje ponude obuka u novim profesijama, profilizacija postojećih zanimanja, identifikaciju obuke za koju bi bilo ekonomičnije da se ponudi u saradnji sa preduzećima (kombinovana obuka CSO i preduzeća) a takođe bi ukazale na to koja bi obuka bila ekonomičnija da se traži iz inostranstva.

**Nedostatak mehanizama za osiguranje kvaliteta usluga koje pružaju CSO-i.** MRSZ ne sprovodi sistem za redovnu procenu kvaliteta obuke koju pruža CSO. Štaviše, u MRSZ-u postoji nedostatak redovnog praćenja pripravnika i sertifikovanih lica nakon sticanja koristi od usluga za obuku i prekvalifikaciju kako bi se videlo da li su obuke pomogle njihovom zapošljavanju i ako preduzeća vrednuju kvalitet pruženih obuka nema podataka da je kvalitet pružene obuke na zadovoljavajućem nivou. Svi SCO-i su akreditovani, dok je samo 7 od 30 zanimanja validirano od strane Nacionalnog autoriteta za kvalifikacije. Pored nedostatka akreditacije profesija, u nekim zanimanjima, kvalitet obuke može se ograničiti i zbog nedostatka radne opreme i alata i zbog nedostatka stalne obuke službenika za usluge obuke. Počela su prva institucionalna pilotiranja na Kosovu za praćenje statusa kandidata za usluge SO-a nakon osposobljavanja/sertifikacije u određenim oblastima i profilima, uz pomoć donatora (ETF, 2016). Ministarstvo treba da razmotri mogućnost integracije ove metodologije i ovih instrumenata praćenja u sistem institucionalnog praćenja koji bi služio kao osnova za kreiranje politika i racionalne upotrebe budžeta.

**Nedovoljna saradnja CSO-a sa biznisima i socijalnim partnerima.** Saradnja sa biznisima i socijalnim partnerima (kako ekonomskih komora tako i zanatskih, te udruženja različitih sektora) i drugih predstavnika komora koje rade na osnovu bilateralnih sporazuma, kao što je Kosovsko-nemačka, Zanatska komora Dortmunda, Američka privredna komora, i druge, kako bi se osigurala stručna obuka i prekvalifikacija za preduzeća, ostaje ograničena. U 2015. godini 244 osobe koje traže posao učestvovale su u kombinovanoj obuci koja se održava u CSO-ima i preduzećima, što je znatno niži broj u 2016. godini od samo 95 učesnika. Iz dosadašnje prakse, glavna prepreka ovom obliku obuke je nesposobnost plaćanja osiguranja na radu (3,5 € po učesniku) što utiče na nedostatak interesa preduzeća da prihvate obučene osobe iz CSO-a. Uprkos činjenici da je Operativni priručnik za obuku na radu 2014. godine, kojeg je izradilo MRSZ, naglašeno je da Departman za rad i zapošljavanje MRSZ-a plaća osiguranje na radu za učesnike koji se bave obukom na radu/kompaniji u praksi ova obaveza se ne realizuje, ali se u Akcionom planu predviđa da se pokrije za jedan broj obučenih osoba. Za nezaposlene i lica koja traže zaposlenje, ovaj oblik obuke im nudi mogućnost da steknu iskustvo na radnom mestu, a ovo iskustvo može dovesti do zapošljavanja u preduzećima u kojima se ostvaruje praktičan rad. Korist od ovog oblika obuke imaju i CSO-i, pružanjem direktnih informacija o potražnji poslodavaca u određenim sektorima, imajući pristup skupim mašinama (koje nisu u stanju da kupe ili čak nisu ekonomične kako bi bile kupljene), kao i uštedom materijala za proizvodnju proizvoda. U ovoj strategiji, planirano je da svi CSO-i budu podvrgnuti procesu akreditacije za PPN, počevši od prisutnijih i traženijih zanimanja na tržištu rada. Takođe je planirano da se ova usluga uključi u listu AMTR-a.

**Nedostatak uslova za stvaranje sopstvenih prihoda za CSO-e:**Prema Administrativnom Uputstvu Br. 07/2009[[31]](#footnote-31), CSO-i imaju pravo da stvaraju sopstvene prihode proizvodnjom proizvoda i pružanjem usluga. Međutim, do sada stvaranje sopstvenih prihoda je bilo nisko. Prema dosadašnjoj praksi, glavna prepreka za stvaranje prihoda od prodaje proizvoda i pružanje usluga bila je neraspodela direktno prikupljenih prihoda CSO-a. Zbog nemogućnosti pristupa ovim prihodima, CSO ostaju nemotivisani i zbog nemogućnosti (u nedostatku materijala za finalizaciju proizvoda (u odsustvu materijala za finalizaciju proizvoda) da se angažuju na stvaranju sopstvenih prihoda[[32]](#footnote-32).

**3.6. Rad, bezbednost i zdravlje na radu**

**Trenutno stanje**

U okviru prava radnika, odnosno uslova rada, Zakon o radu br. 03/L-212, predstavlja osnovu za regulisanje radnog odnosa na Kosovu. Ovaj zakon je usvojen 2011. godine i izrađen je prema standardima Međunarodne organizacije za rad i glavnim načelima Acquis-a EU u oblasti radnih uslova. Zakon o radu je regulisao pravni okvir radnog odnosa do neke mere, ali je neophodno unaprediti ovaj okvir u ekonomskom smislu i neophodno je ispuniti međunarodne standarde. Gledano u ekonomskom aspektu, Zakon o radu smatra se fleksibilnim zakonom za poslodavce, međutim njegov trošak u pojedinim aspektima i dalje predstavlja izazov koji se treba adresirati.

Gledano iz perspektive evropske agende, zahtev da se Zakon o radu usklađuje sa Acquis-om EU-a, nalazi se u *okviru zahteva SSP-a*. Prema članovima 82 i 106 SSP-a, Kosovo će tražiti podršku u reformisanju politika zapošljavanja. Takođe će promovisati socijalni dijalog kao ključni pokretač ekonomskih i socijalnih reformi, kao i zakonsko usklađivanje o zapošljavanju, zdravlju i sigurnosti na radu kao i jednake mogućnosti za muškarce i žene, lica sa ograničenim sposobnostima, pripadnika manjina i marginalizovanih grupa. Ovo takođe, treba da uključi usklađivanje zakonodavstva Kosova sa *Acquis-om* u oblasti Zakona o radu sa posebnim naglaskom na uslove rada za žene i promociju uključivanja socijalnih i anti-diskriminacijskih politika na Kosovu. Kao rezultat SSP-a, MRSZ, u okviru NPSSSP-a 2017., postavilo je kratkoročne i srednjoročne prioritete vezane za konkretne transpozicije direktiva EU u oblasti uslova rada u novom Zakonu o radu i propisima iz specifičnih sigurnosti i zdravlja na radu.

U oblasti *sigurnosti i zdravlja na radu* napredak je postignut u procesu približavanja zakonodavstva. Ta oblast se smatra obimnijom i složenijom. Zakon br. 04/L-161 o sigurnosti i zdravlju na radu, usvojen 2013. godine, usklađen je sa Direktivom Saveta Evrope 89/391/EEC od 12. juna 1989. godine o uvođenju mera za podsticaj poboljšanja zdravlja radnika na radu (Okvirna direktiva). Ovaj zakon je utvrdio put za transponiranje 19 individualnih direktiva koje proizlaze iz ove direktive. Transpozicija EU Acquis-a u ovoj oblasti ne znači da je Kosovo završilo svoje zakonodavstvo sa Acquis-om EU-a. Transpozicija je samo jedan od koraka u procesu usklađivanja, što podrazumeva da Kosovo treba da nastavi sa pripremom uslova za sprovođenje i jačanje novih zakona izrađenih u ovoj oblasti.

U okviru institucionalnog okvira, Inspektorat za rad je jedini organ koji nadgleda sprovođenje odredbi iz radnog odnosa , sigurnosti i zdravlju na radu. Inspektorat rada funkcioniše kao nezavisni organ u okviru MRSZ-a. Dužnosti i odgovornosti Inspekcije rada su određene Zakonom o inspekciji rada, iz 2002/9 ​​godine, dopunjenim i izmenjenim Zakonom br. 02/L-133. Mandat Inspekcije rada se proteže na celom Kosovu i ima ukupno 49 inspektora. Oba važeća zakona regulišu samo do neke mere procedure inspekcije, koje se trebaju unaprediti u skladu sa razvojem međunarodnih standarda i zahtevima zemlje. Ova institucija je dužna da najmanje jednom godišnje izvrši inspekciju svih registrovanih poslodavaca na Kosovu. Inspekcija rada se suočava sa mnogim izazovima i problemima. Nedostatak profesionalnih i tehničkih kapaciteta u okviru ove institucije i dalje ostaju glavni izazovi koji se trebaju adresirati.

Drugi mehanizam za razvoj nacionalnih politika iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu je Nacionalni savet za bezbednost i zdravlje na radu. Savet je osnovala Vlada Kosova u 2016. godini. Savet ima mandat da sistematski prati stanje sigurnosti i zdravlja na radu, analiziranje i date preporuke za unapređenje ove oblasti. Što se tiče izgradnje institucionalnih kapaciteta, zabeležen je napredak u razvoju programa obuke za trenera iz kojeg je izabrano 15 osoba, sastavljenog od institucija, privatnog sektora, organizacija poslodavaca i radnika koji će biti sertifikovani kao treneri u oblasti sigurnosti i zdravlja na radu. U odsustvu odgovarajućeg okvira/plana obuke u ovoj oblasti, kao izazov ostaje pristup, organizacija i način njihovog uključivanja.

**Izazovi koji se trebaju adresirati**

**Teškoće u sprovođenju Zakona o radu.** Usvajanje Zakona o radu regulisalo je radna pitanja, ali visoki troškovi njegovog sprovođenja predstavljeni su kao dodatni izazov. Kao glavna tema diskusije o odnosima između poslodavaca i radnika, ostaje neformalnost, porodiljsko odsustvo, rodna diskriminacija, minimalna plata i bezbednost na radu. Glavni problem ostaje neformalnost koja prisiljava mnoge radnike da rade bez zaštite od zakona. Studija Instituta Riinvest zaključuje da menadžeri i intervjuisani vlasnici veruju da biznisi u njihovim odgovarajućim industrijama prijavljuju prosečno 63% svojih radnika dok 37% ukupne radne snage nije prijavljeno.[[33]](#footnote-33) Drugi problem u nekim sektorima sa izraženijom fizičkom aktivnošću ostaje pružanje uslova zaštite na radu. Za žene jedan od glavnih problema ostaje diskriminacija u reproduktivnom dobu uprkos zakonskim odredbama koje bi trebalo da osiguraju njihovu bezbednost.[[34]](#footnote-34) Prema jednom izveštaju Instituta Rochester koji analizira zakonske uslove u pogledu porodiljskog odsustva, utvrđeno je da prema sadašnjim odredbama trenutni porodiljski odmor u velikoj meri sprečava zapošljavanje žena, šteteći im time da se njihova pozicija ojača na tržištu rada i ekonomiji.[[35]](#footnote-35)

Još jedno diskutabilno pitanje je minimalna plata Kosova u 2011. godini - (170 € bruto) i niža minimalna plata za radnike ispod 35 godina starosti (130 € bruto). Za sindikate ovaj nivo je nizak, dok je u toku postupak razmatranja metodologije za minimalnu zaradu[[36]](#footnote-36)

Na glavne poteškoće se naišlo pogotovo u vezi porodiljskog odsustva. Sprovođenje ove odredbe je naišlo na poteškoće u praksi, posebno u malim i srednjim preduzećima. Biznisi smatraju da je nepravedno plaćati 70% plate za prvu polovinu godine. Za male biznise, naknada zarade radnika za šest meseci predstavlja finansijske poteškoće, naročito kada tokom tog perioda, zaposleni treba da bude zamenjeni novim osobljem, što dovodi do stalne diskriminacije i ometanja zapošljavanja žena, uglavnom mladih. Druga poteškoća od najčešćih povreda koje su identifikovane u Inspekciji za rad su povrede u vezi sa ugovorima o radu na određeno vreme, pripravnici, prekovremeni rad i plaćeni odmor u celini. Nedostatak utvrđivanja minimalnog roka ugovora je u velikoj meri uticao na pridružene ugovore sa izuzetno kratkim rokovima, uglavnom tromesečnim čak i za stručne radnike koji rade godinama na istom radnom mestu. Nedostatak utvrđivanja zakonskim odredbama sklapanja ugovora o praktičnom radu stvorio je mogućnost koja se koristi od strane poslodavaca za zapošljavanje radnika bez ugovora u ime praktičnog rada.

**Nedostatak kapaciteta Inspekcije za rad.** Inspekcija se suočava sa nedostatkom ljudskih kapaciteta za sprovođenje i efektivnu kontrolu sprovođenja zakona koji se odnosi na ovu oblast, u međuvremenu predstavlja i glavnog odgovornog organa za sprovođenje Zakona br. 03/L-212 o radu, Zakona br. 04/L-161 o sigurnosti i zdravlju na radu, ali i druge zakone iz svoje nadležnosti. Broj inspektora za rad i dalje je mali, a postoje samo 49 inspektora za pokrivenost sprovođenja tih zakona, od kojih su 7 rukovodioci regionalnih divizija za koordinaciju, koji imaju nadležnost za vršenje inspekcija, ali da sprovođenje inspekcije nije njihov primarni posao utvrđen je opisom radnih zadataka. Ostaje kao izazov, nedovoljni kapaciteti u okviru Inspekcije za rad kako bi se pratilo sprovođenje zakona i propisa, naročito borba protiv neformalne zaposlenosti. Isto tako, kampanje za podizanje svesti o ulozi i značaju osnovnih prava na radu za radnike i poslodavce moraju biti fokusirane i tematske.

**Delimično sprovođenje Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu.** Nepotpuno sprovođenje zakona podrazumeva nedostatak minimalnih standarda za bezbednost zaposlenih na radnom mestu. Kao rezultat toga, nestvaranje odgovarajućih uslova, stvara mogućnost povećanja stope nezgoda na radu i profesionalnih bolesti. Sve to zato što na Kosovu postoji potpun i funkcionalan sistem sigurnosti i zdravlja na radu. Izgradnja i funkcionisanje ovog sistema, mora prethoditi nekolicini koraka koje Kosovo treba da preduzme kako bi se imalo manje ili nultih povreda na radu sa ozbiljnim posledicama, da bude konkurentnije na tržištu rada i ravnopravno u zemljama EU. Da bi se stvorio takav sistem, prvo mora da se razvije strateški dokument na nacionalnom nivou, treba se više razviti sekundarni i tercijarni zdravstveni sistem u oblasti medicine, zakonodavstvo koje pokriva ovu oblast, kao i veća angažovanost socijalnih partnera. Kosovo još uvek nije razvilo zaštitu zaposlenih od nesreća na radu i profesionalnih oboljenja. Nedostatak ove zaštite, izaziva negativne posledice na zdravlje zaposlenih u slučajevima povreda na radu.

**3.6.1. Socijalni dijalog**

Socijalni dijalog na Kosovu se odvija od 2001. godine. Prvi put je potpisan Sporazum o osnivanju trilateralnog konsultativnog veća i izdato je Administrativno uputstvo br. 2001/17 o strukturi i funkcioniranju tročlanog konsultativnog veća. Pravni osnov za regulisanje socijalnog dijaloga je unapređen Zakonom br. 03/L-212 o radu. Shodno ovom zakonu određuju se uslovi, kriterijumi i procedure za sklapanje kolektivnog ugovora od strane socijalnih partnera.

**Socijalni dijalog funkcioniše na bilateralnom i trilateralnom nivou**. Na bilateralnom nivou, dijalog se razvija između organizacija zaposlenih lica (sindikata ili predstavnika zaposlenih) i organizacija poslodavaca, na nivou sektora, grana i preduzeća. Na nacionalnom nivou, socijalni dijalog se odvija između organizacija zaposlenih, organizacija poslodavaca i Vlade Kosova. Vlada Kosova, odnosno Ministarstvo rada i socijalne zaštite na osnovu zakonskog ovlašćenja, ima odgovornost da promoviše i podstakne dijalog između socijalnih partnera. Socijalni dijalog na trilateralnom nivou obuhvata sve vrste pregovora i konsultacija između predstavnika vlada, poslodavaca i zaposlenih o pitanjima koja se odnose na zajednički interes koji uključuju politike za promociju zapošljavanja, smanjenje nezaposlenosti, konkurentnosti, produktivnosti rada, cene, plate i minimalne plate, razmatranje i procenu socijalnih politika i preduzimanje mera za stvaranje socijalne stabilnosti. Socijalni dijalog na trilateralnom nivou je strukturiran i radi u skladu sa zakonom br.04 /L-008 o ekonomskom i socijalnom savetu koji je usvojen u 2011. godini. Ovim zakonom je regulisana i utvrđena organizacija, delokrug, oblici rada i celokupno funkcionisanje socijalno-ekonomskog Saveta kao i utvrđivanje uslova i kriterijuma za predstavljanje socijalnih partnera u ovaj trilateralni organ.

**Socijalno-ekonomski savet** je najviši trilateralni organ, apolitičan je i funkcioniše kao nezavisni organ bez uticaja bilo koje grupe ili interesa koji dolazi iz inostranstva. To je organ na nacionalnom nivou, koji rukovodi konsultacijama i podnosi preporuke nadležnim organima o pitanjima rada i zapošljavanja, socijalnoj zaštiti i drugim pitanjima vezanim za ekonomske politike u Republici Kosovo. SES razmatra pitanja od zajedničkog interesa za ove strane kako bi postiglo prihvatljivo rešenje za socijalne partnere. Za razvoj i unapređenje socijalno-ekonomskog dijaloga, SES je osnovao svoje organe kao što su: profesionalne komisije SES-a, ad-hoc pregovaračke grupe i sekretarijat SES-a. Najveća sindikalna organizacija na Kosovu je Unija nezavisnih sindikata Kosova (UNSK). Takođe, na snazi je Zakon o Privrednoj komori Kosova (PKK) 2004/7 usvojen od strane Skupštine Kosova, organizacija koja postoji od 1962. godine i koja je deo ovog organa. U okviru SES-a takođe se nalazi i Poslovni savez Kosova (AKB), osnovan 2002. godine.

Održavanje dijaloga na formalnoj osnovi je olakšano Zakonom o sindikalnoj organizaciji iz 2011. godine, prema kojem zaposleni mogu osnovati sindikalne organizacije na nivou entiteta ili sektora u kojima su angažovani. Najveća sindikalna organizacija na Kosovu je Unija nezavisnih sindikata Kosova (UNSK).

Glavno postignuće SES-a je potpisivanje Opšteg kolektivnog ugovora. Ovaj sporazum je potpisan 2014. godine, a stupio je na snagu od 1. januara 2015. godine, u trajanju do tri godine, kao što je predviđeno u skladu sa odredbama Zakona br 03 /L-212 o radu. Ovaj sporazum ima za cilj adresiranje pitanja vezanih za radne odnose, raspored i odmore, kompenzaciju, obaveštavanje zaposlenih. Akteri u okviru SES-a nisu se složili o sprovođenju ili na potpun način ovog sporazuma. Iako institucije i socijalni partneri povodom usvajanja Opšteg kolektivnog ugovora iz 2014. godine, oni su otvorili novi put za poboljšanje tržišta rada i uslova koje nudi zaposlenima ovo tržište, još uvek ne postoji odgovarajuća analiza na osnovu kojih će izazovi biti utvrđeni. Tokom bilateralnog dijaloga postignut je određeni napredak u vezi sa izradom kolektivnih sporazuma. Potpisan je kolektivni ugovor u javnom sektoru zdravstva, ugovor iz sektoru obrazovanja i kolektivni ugovor u RTK-u, dok su u postupku još nekoliko drugih ugovora: kolektivni ugovor iz oblasti komunikacija i veza, kolektivni ugovor KEDS-a i drugo.

**Generalno, tokom ovih godina angažovanja u okviru socijalnog dijaloga, strane iz SES-a su bile izložene dijalogu iz oblasti socijalnog i ekonomskog razvoja kao nešto novo i za šta nije bilo naprednih praksi.** Trenutno, u cilju poboljšanja reprezentacije, napretka i kvaliteta socijalnog dijaloga u okviru SES-a, MRSZ je u procesu izmene i dopune Zakona br. 04/L-008, odnosno izrade novog zakona.[[37]](#footnote-37)Tačnije, novo zakonodavstvo ima za cilj poboljšanje kriterijuma zastupljenosti u okviru SES-a, čime bi omogućili sveobuhvatniju zastupljenost organizacija poslodavaca i zaposlenih, kao i osiguranje veće finansijske nezavisnosti, pristup finansijama i jačanje sekretarijata ove institucije.

**Izazovi koji se trebaju adresirati**

Razvoj socijalnog dijaloga na bilateralnom nivou između poslodavaca i zaposlenih i dalje ostaje glavni izazov u ​​ovoj oblasti. Ovaj problem proističe iz nedostatka sindikalnih organizacija ili predstavnika radnika osnovanih u preduzećima privatnog sektora. Kao rezultat nedostatka socijalnog dijaloga na nivou ogranka i preduzeća, izazov ostaje da se postignu kolektivni ugovori o kojima su pregovarali poslodavci i predstavnici zaposlenih. Prema statistikama MRSZ-a, to je samo registrovani ugovor, kolektivni sugovor RTK-a.

Na trilateralnom nivou socijalnog dijaloga, izazov je nedostatak odlučivanja o određenim pitanjima. Sastanci ESC-a ne prethode razgovorima u okviru stručnih tela ovog organa koji se fokusiraju na izveštaje, statističke podatke ili dokaze koji se odnose na zaposlene ili poslodavce. U okviru dijaloga, sastanci SES-a nisu dovoljno značajni, kao i zbog činjenice da organi ovog tela, kao što su: (i) stručna komisije (ii) ad-hoc pregovaračke grupe koje se mogu stvoriti za rešavanje različitih sukoba , i (iii) sekretarijat[[38]](#footnote-38) takoreći su potpuno pasivni, osim sekretarijata. Stručni odbori u okviru SES-a, u skladu sa funkcijom organa koji se bave temama zasnovanim na dokazima i stručnim znanjem, trebaju više koristiti kao instrument koji omogućava dobro informirane diskusije u okviru socijalnog dijaloga na nivou članova SES-a. Isto pravilo važi za pregovaračke grupe zadužene za pronalaženje rešenja za izazove koji se javljaju u okviru socijalnog dijaloga.

Stručne komisije u okviru SES-a, u skladu sa funkcijom organa koji se bave tretiranjem tema zasnovanih na dokazima i profesionalnom znanju, trebali bi se više iskoristiti kao mehanizam koji omogućuje dobro informisane diskusije u okviru socijalnog dijaloga na nivou članova SES-a. Isto pravilo važi i za pregovaračke grupe koje su zadužene za pronalaženje rešenja i za izazove koji proizilaze iz okvira socijalnog dijaloga.

Angažovanje socijalnih partnera na zaštiti prava radnika takođe zavisi od njihovih kapaciteta za zagovaranje. Socijalni dijalog i funkcija samog SES-a su uglavnom podržani od strane stranih donatorskih projekata zbog nedostatka lokalnih kapaciteta. Međutim, ovi projekti često nisu uključivali element konsultacija i blisku saradnju sa stranama unutar ove institucije, a naročito nisu dovoljno uzeli u obzir element vlasništva nad predlozima ili inicijativama. Organizacije poslodavaca i zaposlenih imale su priliku da učestvuju u različitim studijskim posetama[[39]](#footnote-39) u evropskim zemljama, gde su imali priliku da se sastanu sa odgovarajućim institucijama. Nezavisno od toga, ne možemo da utvrdimo da su akteri SES-a stekli i dovoljno sproveli naučene lekcije. U svakom slučaju ima dobrih primera kada su ovi projekti pomogli proces konsultacija u postupku donošenja zakona, ili kada su pomogli SES-u u pripremi Strateškog Plana[[40]](#footnote-40). Ovi primeri potvrđuju da postoji dovoljno prostora za poboljšanje Socijalnog Dijaloga kroz neposrednu podršku SES-a ili procesa povezanih sa njim.

## 3.7. Socijalna dobrobit

**Trenutno stanje**

**Sistem socijalne zaštite na Kosovu uključuje novčane transfere u obliku ciljane socijalne pomoći, kategorijske monetarne transfere za određene grupe i druge društvene i porodične usluge.** Šeme za monetarni transfer uključuju penzije, penzije za ratne i druge kategorije, šeme socijalne pomoći, šeme za podršku osoba sa ograničenim sposobnostima i šemu za smeštaj dece bez roditeljske nege ili napuštenu decu. Socijalne i porodične usluge uključuju zaštitu i pružanje usluga za sledeće kategorije: deca sa različitim socijalnim potrebama, žrtve porodičnog nasilja, žrtve trgovine ljudskim bićem, žrtve seksualnih krivičnih dela, stara lica bez porodične nege i lica sa ograničenim sposobnostima svih starostnih grupa. Spisak šema i njihovi detalji su prikazani u aneksu (Tabele 6-8).

**Statistika pokazuje da siromaštvo ostaje na visokom nivou.** Uprkos ekonomskom rastu, oko 30% stanovnika Kosova živi sa manje od 1,70 € dnevno (apsolutna granica siromaštva), dok je 10,3% izuzetno siromašnih.[[41]](#footnote-41) Siromaštvo je posebno visoko za sledeće grupe: porodice na čelu sa ženama (40%), osobe sa niskim nivoom obrazovanja (36%) za one koji nisu završili formalno obrazovanje i 33% za osobe sa osnovnim obrazovanjem, porodice čiji je glavni izvor socijalna pomoć (79%) ili penzije (44%), nezaposleni (36%), studenti (30 %), lica sa ograničenim sposobnostima (30 %) i porodice sa više od četvoro dece (34%).[[42]](#footnote-42)

**Kosovo je u odnosu na prethodnu godinu pretrpelo pad životnog standarda u 2015. godini.** Najnoviji podaci ankete o budžetu domaćinstva (ABD, 2015) pokazuju da se godišnja potrošnja domaćinstava smanjila sa prosečnih 7,611 € u 2014 na 7,503 € u 2015. godini. Troškovi osnovnih potreba kao što su hrana i odeća čine više to 51% potrošnje stanovnika Kosova. Pokazatelji podnošljivosti troškova ABD-a (2015) dokazuju nizak životni standard. Polovina domaćinstava u 2015. godini nije mogla da priušti obrok mesom, piletinom, ribom ili povrćem svakih dva dana, 55% nije imalo priliku da greje kuću ili stan u kojem žive, a 43% nije bilo u mogućnosti da plati zakupninu, kredite, porez ili račune komunalija dva ili više puta tokom 2015. godine[[43]](#footnote-43).

Podaci o klasteru višestrukih pokazatelja (MICS, 2013-2014) za decu mlađu od 18 godina ukazuju na to da su, pored pomenutih ugroženih grupa, i deca zajednica Roma, Aškalija i Egipćana lišena osnovnih prava i potreba, kao što su ishrana, zdravlje, obrazovanje i odgovarajući uslovi stanovanja.[[44]](#footnote-44) Štaviše, podaci MICS-a pokazuju da je više od 11% dece starosnog doba od 5-17 godina na Kosovu (16% dece zajednica Roma, Aškalija i Egipćana) angažovano u radu. [[45]](#footnote-45)

**Dobrobit građana ostaje neodrživa zbog razvoja u drugim sektorima kao što su energija i zdravstvo.** S obzirom da siromašna domaćinstva troše 8,4% mesečne potrošnje energije[[46]](#footnote-46)i povećanja cena u ovom sektoru, većini od njih ili porodicama blizu granice siromaštva ugrožena je dobrobit. Isto važi i za sprovođenje javnog zdravstvenog osiguranja, koji ne može da oslobodi mnoge siromašne porodice od plaćanja je ne ispunjuju izborne kriterijume.[[47]](#footnote-47)

**MRSZ je konsolidovalo centralnu strukturu za upravljanje šemama socijalne zaštite**. Mandat za upravljanje, praćenje i inspekciju šema socijalne zaštite je u nadležnosti Departmana za socijalnu i porodičnu politiku (DSPP). Ovaj departman u svojoj organizacionoj strukturi uključuje: Diviziju za socijalnu politiku[[48]](#footnote-48), Diviziju za planiranje i socijalno uključivanje[[49]](#footnote-49), Diviziju za socijalne usluge,[[50]](#footnote-50) Diviziju za socijalnu pomoć[[51]](#footnote-51) i Diviziju za ograničene sposobnosti i stara lica[[52]](#footnote-52), i takođe je odgovoran za nadzor Centara za socijalni rad (CSR) koji su još od decentralizacije (2009) odgovorni za pružanje socijalnih i porodičnih usluga.

DSPP je poslednjih nekoliko godina, zabeležio određena dostignuća u poboljšanju kvaliteta pružanja socijalnih i porodičnih usluga. Tokom 2015. i 2016. godine izrađeno je 22 minimalnih standarda za pružanje socijalnih usluga, otprilike 800 osoba je licencirano za pružanje socijalnih usluga (od početka procesa), i licencirano je 20 NVO-a koje pružaju socijalne i porodične usluge.

Zakonom o socijalnim i porodičnim uslugama br.02/L-17 određena je i regulisana uloga i odgovornosti MRSZ-a, opštine, CSR-a, nevladinog sektora i Generalnog saveta za socijalne i porodične usluge.

Ministarstvo rada i socijalne zaštite je u celini odgovorno za organizovanje pružanja socijalnih i porodičnih usluga na Kosovu i osigurava da svi stanovnici Kosova imaju jednaki pristup socijalnim i porodičnim uslugama bez razlike.

Ministarstvo je odgovorno za izradu politika, izradu zakona, standarda, strateških planova za pružanje socijalnih i porodičnih usluga stanovništvu Kosova i osiguranje pravilnog sprovođenja od strane opština i drugih organizacija koje pružaju društvene i porodične usluge.

Na osnovu Zakona o socijalnim i porodičnim uslugama br. 02/L-17, Ministarstvo je osnovalo Jedinicu za praćenje i inspekciju (JPI) socijalnih i porodičnih usluga, i ovlašćeno je za procenu kvaliteta pružanja socijalnih i porodičnih usluga u vladinim i nevladinim sektorima, usklađenost aktivnosti i radnih delatnosti u skladu sa postojećim domaćim i međunarodnim zakonodavstvom, minimalnim standardima za socijalne i porodične usluge i poštovanje Etičkog kodeksa pružaoca socijalnih usluga.

**Socijalne usluge se uglavnom pružaju na lokalnom nivou.** Glavne komponente sistema socijalnih i porodičnih usluga na lokalnom nivou uključuju opštinske direktorijate za zdravstvo i socijalnu zaštitu, centre za socijalni rad (CSR), rezidencijalne institucije i mrežu NVO-a za podršku ugroženim grupama.
CSR-i, između ostalog, procjenjuju ekonomsku situaciju porodica nakon prijema zahteva za socijalnu pomoć. Ukupno 40 CSR-a raspodeljenih u 38 kosovskih opština pružaju geografsku pokrivenost širom zemlje. Takođe, kroz donatorske programe za tehničku pomoć održane su obuke za poboljšanje upravljanja i planiranje resursa na lokalnom nivou

**Mandat za pružanje socijalnih usluga od strane opština određen je Zakonom o lokalnoj samoupravi (ZLS).** Član 17 ZLS-a nabraja sopstvene opštinske nadležnosti, uključujući pružanje porodičnih usluga i drugih usluga socijalne zaštite, kao što su briga o ugroženim licima, porodični smeštaj, briga o deci, briga o starima, uključujući registraciju i licenciranje ovih centara za negu, zapošljavanje, isplatu plata i obuku stručnjaka socijalne zaštite.

Neke od nadležnosti i glavnih odgovornosti CSR-a uključuju direktan socijalni rad sa ugroženim grupama, savetovanje, upućivanje u rezidencijalne ustanove, sporazume za odobrenja, staranje i usvajanje dece, prisustvovanje sudskim saslušanjima (razvod, starateljstvo, delikventnost maloletnika, itd.).

**Održavanje, poštovanje i sprovođenje standarda i profesionalne discipline u oblasti društvenih i porodičnih usluga je u nadležnosti Generalnog saveta za socijalne i porodične usluge (GSSPU).** Ovaj organ je takođe odgovoran za licenciranje i izgradnju profesionalnih kapaciteta za pružaoce socijalnih i porodičnih usluga vladinog i nevladinog sektora.

Opštine ili druge organizacije mogu pružiti socijalne i porodične usluge, ali MRSZ zadržava pravo da odredi gde i ko će pružati ove usluge, uključujući i pravo pružanja ovih usluga direktno ili putem ugovaranja NVO-a. Neke od ovih usluga uključuju stambeno zbrinjavanje starijih lica, lica sa ograničenim mentalnim sposobnostima i smeštaj žrtava trgovine ljudima i nasilja u porodici.

**Sistem stambenog zbrinjavanja se bavi pružanjem 24-časovnih usluga starijim licima bez porodične brige i licima sa ograničenim mentalnim sposobnostima.** Ovaj sistem čine dve velike institucije: Dom za starija lica bez porodične brige (DSLPB) u Prištini i Specijalni institut u Štimlju (SIŠ). U okviru ovog sistema postoje i tri (3) domova za starija lica zasnovana na zajednici (Srbica, Istok i Gračanica), sedam (7) domova za odrasla lica sa ograničenim mentalnim sposobnostima zasnovana na zajednici (Štimlje, Uroševac, Vučitrn, Lipljan, Dečane, Kamenica i Gračanica), kao i dečji dom zasnovan na zajednici za napuštenu decu sa ograničenim sposobnostima (Štimlje). DSLPB, SIŠ i Dečji dom u Štimlju su nacionalnog karaktera i upravljaju se od centralnog nivoa, dok sa deset (10) drugih domova zasnovanih na zajednici od januara 2016. upravljaju lokalni nivoi.

**Osnovni oblici zaštite dece bez roditeljskog staranja su: starateljstvo, porodični smeštaj, stambeni smeštaj i usvajanje.** Na Kosovu, u praksi, porodični smeštaj se sprovodi u dva oblika: porodični smeštaj unutar porodice (porodice za smeštaj su iz porodičnog kruga, srodnik deteta) i alternativni porodični smeštaj (porodice smeštaja nemaju nikakve porodične veze, nisu srodnici deteta). Vladin program, pored upravljanja procesom porodičnog smeštaja, uključuju i redovna mesečna plaćanja porodičnog smeštaja, koje su namenjene pokrivanju troškova brige za decu bez roditeljskog staranja koja su smeštena u porodice smeštaja na nivou zemlje.

**Prihvatilišta za žrtve trgovine ljudima i žrtve nasilja u porodici uglavnom vode nevladine organizacije, osim skloništa, koja finansira i kojima potpuno rukovodi MRSZ.** Prihvatilišta kojima upravljaju NVO-i dobijaju subvencije od MRSZ-a na osnovu projekata, dok deo sredstava obezbeđuju sufinansiranjem sa opštinama i donatorima. Tabele 6 i 7 sumiraju šeme i socijalne i porodične usluge ovog podsektora socijalne zaštite.

**Niska uključenost zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u šeme socijalne zaštite** i nedovoljna upotreba socijalnih usluga otežavaju ublažavanje siromaštva među ovim zajednicama i to predstavlja veoma ozbiljan izazov. Većina pripadnika zajednica Roma, Aškalija i Egipćana živi u ekstremnom siromaštvu[[53]](#footnote-53) i nastavljaju da se suočavaju sa teškim životnim uslovima[[54]](#footnote-54). Situacija je naročito teška za 20% najsiromašnijih iz ovih zajednica i porodica koje žive u ruralnim zonama[[55]](#footnote-55). Studija 2013. godine[[56]](#footnote-56)u opštini Kosovo Polje i Obilić́ utvrdila je da dve trećine romske zajednice i skoro polovina zajednice Aškalija imaju poteškoća u ispunjavanju potreba za hranom i drugim elementarnim potrebama.

Prema podacima MRSZ-a, 1.961 porodica Roma, Aškalija i Egipćana dobilo je socijalnu pomoć́ tokom 2015. godine[[57]](#footnote-57), koji čine 8% ukupnog broja korisničkih porodica na Kosovu. Podaci pokazuju da je broj porodica zajednica Roma, Aškalija i Egipćana koji su dobili korist od socijalne pomoći zabeležio pad iz godine za godinom, dok je dobivena monetarna vrednost povećana kao rezultat povećanja socijalne pomoći.

**Izazovi koji se trebaju adresirati**

**Budžetska ograničenja su prepreka za smanjenje siromaštva i socijalno uključenje kroz socijalne šeme i usluge.** Glavni izazov socijalne zaštite na Kosovu u ublažavanju siromaštva i socijalnom uključivanju su budžetska ograničenja. Naročito u poslednjih nekoliko godina sprovođenjem novih kategorijskih šema (pogledajte Tabelu 12 i Tabelu 13 za broj korisnika i troškove u šemama socijalne zaštite 2010-2015 u Aneksu). Kao rezultat toga, sve šeme i programi za zaštitu i podršku licima sa potrebama za socijalnu pomoć su ograničene u njihovoj aktivnosti.

**Nedostatak socijalnih transfera u ispunjavanju osnovnih potreba korisnika.** Mesečni iznos socijalne pomoći povećao se samo dvaput od uspostavljanja šeme: u 2009. i 2015. godini za 25%, uprkos zakonskim odredbama koje predviđaju prilagođavanje te koristi minimalnoj korpi potrošnje na godišnjem nivou.

Međutim, iznos od 50 € mesečno (minimalni iznos socijalne pomoći trenutno) manji je od linije ekstremnog siromaštva za 2012. godinu (63 €).[[58]](#footnote-58) Čak i mesečni iznosi drugih šema nisu prilagođeni povećanju cena u minimalnoj korpi kako bi ispunile potrebe ugroženih kategorija.

**Nejednakost u mesečnim iznosima socijalnih transfera između ugroženih grupa.** Sistem socijalne zaštite karakterišu neslaganja i nejednakosti između šema u pogledu dovoljnosti materijalnih koristi. Mesečni iznos šeme socijalne pomoći po osobi je manji u poređenju sa svim ostalim šemama. Nakon toga, uspostavljanjem šeme za nadoknadu slepih osoba i paraplegičnih i tetraplegičnih lica, sistem podrške licima sa ograničenim sposobnostima (LOS) je odvojen i odlučuje u situacijama koje su nepovoljne za grupe sa ograničenom sposobnošću koje ne pripadaju gore navedenim grupama.

**Ograničena pokrivenost siromašnih porodica Šemom za socijalnu pomoć́.** Dopune-izmene u Zakonu o šemi socijalne pomoći za 2012. godinu, posebno kriterijumi za izbor kategorije II, drastično su uticali na broj korisnika, uprkos činjenici da parametri siromaštva i nezaposlenosti ne pokazuju poboljšanje. Broj korisnika socijalne pomoći značajno je opao, od 36.129 porodica (2010) na 25.943 u 2015. godini[[59]](#footnote-59). Posebno, najmanji kriterijum za jedno petogodišnje dete za istu kategoriju korisnika predstavlja problem u pokrivanju siromašnih domaćinstava šemom uzimajući u obzir činjenicu da je finansijsko stanje domaćinstava pogoršano detetovim pohađanjem obrazovanja. Izveštaj UNICEF-a o "siromaštvu dece" (2009) pokazuje da samo 19% porodica koje žive u siromaštvu imaju korist od Šeme socijalne pomoći upravo zbog ovog kriterijuma.[[60]](#footnote-60) Iako označavaju najveći broj korisnika u čitavom sistemu socijalne zaštite, troškovi Šeme socijalne pomoći iznosili su manje od 9% u 2015. godini (pogledajte Tabelu 12 u Aneksu o troškovima prema šemama).

**Nedostatak održivosti u pružanju socijalnih i porodičnih usluga.** Podrška najugroženijim grupama na Kosovu odlikuje se mnogim izazovima zbog nedostatka političke volje da se obezbedi održiv model finansiranja i upravljanja socijalnim uslugama i niskim ulaganjima u poboljšanje fizičke infrastrukture pružanja usluga i razvoj ljudskih kapaciteta. Kao rezultat toga, paleta usluga koje se nude je vrlo uska i nedovoljna i kvalitet pruženih usluga je nizak. Nedostatak specifičnog granta za finansiranje usluga na opštinskom nivou dovela je do neizvesnosti u pogledu opštinskog budžeta na raspolaganju za socijalne, porodične usluge i nedovoljna sredstva. Ovo je imalo negativan uticaj na količinu pruženih usluga i u nejednakostima u socijalnom uključivanju građana po opštinama. Tokom 2015. godine, opštine su bile u stanju da podele oko 2,6 miliona € iz svojih sredstava za ove usluge iz Opšteg granta i sopstvenih prihoda, sa kojim se uglavnom pokrivaju troškovi zaposlenih i operativni troškovi CSR-a, dok je iznos za sufinansiranje projekata NVO-a za pružanje troškova bio minimalan.

Nedostaci u pružanju usluga od decentralizacije su uglavnom ispunjeni od NVO-a, međutim pružanje usluga za ove zadnje su bile uglavnom bile na ad-hoc osnovi, neregistrovano i nekoordinisano, posebno u slučaju podrške od strane porodica i zajednice, što utiče na neodrživost i nizak kvalitet pruženih usluga.

**Nizak kvalitet socijalnih i porodičnih usluga na lokalnom nivou.** Kvalitet socijalnih i porodičnih usluga suočava se sa brojnim administrativnim i finansijskim izazovima kao rezultat nejasne decentralizacije nadležnosti i funkcija sa centralnog na lokalni nivo i nedostatka političke posvećenosti pružanju socijalnih i porodičnih usluga.

* **Nedostatak kapaciteta za pružanje usluga na lokalnom nivou.** Prvo, broj pružaoca usluga u odnosu na broj pruženih usluga je vrlo mali. Zatim, veštine radnika za pružanje usluga nisu adekvatne na nijednom nivou, uključujući upravljanje. Većina direktora Direktorijata za zdravstvo i socijalnu zaštitu na lokalnom nivou ima iskustvo u zdravstvenoj zaštiti, a ne u upravljanju ili pružanju socijalnih usluga.
* **Problemi sa praćenjem pružanja socijalnih usluga.** Prenos i neprenošenje nadležnosti tokom decentralizacije takođe uzrokuju probleme u praćenju usluga zbog problema na višim nivoima izveštavanja.
* **Nedostatak informacija o ugroženim grupama na opštinskom nivou.** Opštine se takođe suočavaju sa izazovima u planiranju i razvoju aktivnosti u pružanju usluga u nedostatku tačnih podataka o populaciji i ljudima kojima je potrebna socijalna zaštita, posebno prema starosnoj grupi, etničkoj pripadnosti, sposobnostima itd.

**Nedostatak povezanosti između šema i socijalnih usluga sa programima u drugim sektorima za socijalno uključivanje.** Neintegracija različitih društvenih šema sa socijalnim uslugama je takođe izazov za socijalno uključivanje na Kosovu. Socijalne usluge i usluge zapošljavanja koje se nude na opštinskom, centralnom i sektoru NVO-a funkcionišu samostalno, čime se sprečava dugoročno ublažavanje siromaštva. Tokom 2015. godine, iz šema javnog rada steklo je korist samo 134 lica iz šeme socijalne pomoći, od kojih su samo tri bile žene, brojka koja pokazuje da ovi programi trebaju poboljšati ciljanje najugroženijih grupa kao što su žene, pripadnice zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, lica sa ograničenim sposobnostima i dugoročno nezaposleni. Takođe, socijalno uključivanje dece sa posebnim potrebama i dalje ostaje ograničeno zbog nedostatka adekvatne infrastrukture u školskim institucijama, nedostatku obučenih nastavnika za rad sa ovom decom i osnovnom problemu da ih identifikuju. U nastavku napora da se poboljša socijalna pomoć́ na sveobuhvatan način, MRSZ je izradio Zakon o socijalnom preduzeću, koji ima tri cilja: finansijsku održivost pružanja socijalnih usluga; podizanje kvaliteta socijalnih usluga; i zapošljavanje lica u socijalnoj potrebi, za koji se očekuje da će biti usvojen tokom prve polovine ove godine. Glavni cilj ovog zakona je da doprinese razvoju socijalne ekonomije, kroz stvaranje društvenih preduzeća koja se bave socijalnim pitanjima, uključujući zapošljavanje i pružanje roba i usluga od interesa za društvo.

## 3.8. Penzije

**Trenutno stanje**

**Sistem penzija na Kosovu je organizovan u tri stuba (detaljnije prikazano u Aneksu u Tabeli 10).** Prvi stub uključuje osnovnu penziju starosti, penziju platiše doprinosa do 01.01.1999., Prevremene i posebne penzije za kategorije koje nisu doprinele penzijskom fondu. Ovaj stub se finansira iz redovnog državnog budžeta. Drugi stub uključuje obavezne penzione štednje na pojedinačnim računima u Kosovskom penzionom fondu, gde poslodavci i zaposleni doprinose sa po 5% plate. Ovaj stub se upravlja od strane Penzionog fonda Kosova. Treći stub uključuje dodatne dobrovoljne uštede, liberalizovan udeo za privatne fondove na Kosovu (trenutno samo jedan).

**Tokom protekle tri godine uloženi su mnogi napori za konsolidaciju, harmonizaciju i ujedinjenje penzijskih šema finansiranih od države.** Cilj je bio uspostavljanje kriterijuma i administrativnih procedura za istovremeno priznavanje prava na penziju. U 2014. godini započeto je sprovođenje Zakona o Penzijskim šemama finansiranih od strane države. Takođe, tokom 2016. godine počela je kategorizaciji penzija na osnovu penzijskog staža prema nivou obrazovanja.

**Penzijskim i invalidski sistemom za osobe starije od 18 godina upravlja i administrira Departman Ministarstva za penzije.** Ovaj departman je organizovan u pet (5) divizija, sedam (7) regionalnih penzijskih kancelarija i opštinske kancelarije širom Kosova. Tabela 10 u Aneksu predstavlja rezime glavnih karakteristika penzijskih šema, uključujući kvalifikacione kriterijume i mesečni iznos penzije. Dok su sve druge šeme već na sprovođenju, tokom 2017. godine, počelo je sprovođenje sledećih šema: Šema invalidskih penzija, Šema porodičnih penzija i Šema za nadoknadu paraplegićnih i tetraplegićnih osoba.

**Penzijske šeme ratne kategorije iz rata 1998-1999. godine, upravljaju se od strane Departmana porodica palih boraca, ratnih invalida i civilnih žrtava.** Departman se sastoji od tri divizija: Divizija za šeme ratnih kategorija, Divizija za ostvarivanje prava i Divizija za praćenje i kontrolu i sedam (7) opštinskih kancelarija. Tabele u Aneksu prikazuju rezime glavnih karakteristika penzijskih šema za ratne kategorije, uključujući kvalifikacioni kriterijum i mesečni iznos penzije.[[61]](#footnote-61)

**U 2016. godini, samo 160 pripadnika romske zajednice i 146 aškalijske zajednice dobili su osnovne penzije** a koji čine samo 0.2% ukupnog broja pripadnika korisnika ove penzije (podaci nisu posebno prijavljeni za egipćansku zajednicu). U pruženom objašnjenju [[62]](#footnote-62) za ovaj mali broj istaknuto je da je kratki rok trajanja života ovih zajednica, koja se računa da je, prosečno 60 godina[[63]](#footnote-63). Mali broj korisnika penzija platiša doprinosa može se odnositi na činjenicu da je zaposlenost u ovim zajednicama konstantno niska. Samo 1,1% dece sa ograničenim sposobnostima za koje porodice dobijaju finansijsku podršku su članovi romskih i aškalijskih zajednica (88 odnosno 132 dece)[[64]](#footnote-64).

**Izazovi koji se trebaju adresirati**

**Nedovoljan budžet za ostvarivanje penzijskih prava i nadoknade.** Glavni izazovi u oblasti penzija u prvom stubu odnose se na budžetska ograničenja i administrativne izazove za sprovođenje odgovarajućih šema. Šema osnovne penzije starosti i penzija platiša doprinosa su dva od najskupljih šema Ministarstva i zajedno čine više od 65% troškova Ministarstva za socijalne transfere i 3,3% bruto domaćeg proizvoda (BDP). Dva od faktora koji su uticali na povećane potrošnje u ove dve šeme u posljednjih pet godina su povećanje mesečnog iznosa penzija tokom perioda 2011-2014 i povećanje broja korisnika (MMF, 2016.).[[65]](#footnote-65) Zbog budžetskih ograničenja, šema penzije invalida rada i šema porodične penzije počele su da se sprovode od početka 2017. godine, iako je ovo pravno obavezujuće od 2014. godine, sa stupanjem na snagu Zakona o penzijama finansiranih od strane države. I sprovođenje penzijskih šema za rate kategorije takođe se suočava sa budžetskim ograničenjima. Broj korisnika ovih šema dostiže približno 7% svih korisnika socijalne zaštite i 15% ukupnih troškova u ovom sektoru. Međutim, očekuje se da će potrošnja u ovoj kategoriji kontinuirano da raste iz nekoliko razloga. Prvo, očekuje se da će se broj korisnika i dalje povećati sa sprovođenjem Penzijske šeme ratnih veterana OVK-a. Ova šema trenutno ima 28.562 korisnika, ali provera lista od strane Vladine komisije za priznavanje statusa ratnih kategorija utvrdila je da je više od 40.000 veterana priznato ratnicima koji mogu uživati pravo na ovu penziju. Očekuje se da će ove šeme u budućnosti stvoriti fiskalni pritisak kao rezultat njihovog dizajna, jer većina uključuje domaćinstva, a ne samo pojedince. Takođe, šeme ratnih invalida onemogućavaju ažuriranje spiska korisnika na osnovu njihovog stanja, jer se spicak procenjuje samo na početku, u fazi apliciranja.

**Neusklađivanje penzijskih šema.** Neusklađivanje je dovelo do toga da neki penzioneri dobijaju više od jedne penzijske šeme, čime stvaraju nejednakost u sistemu i fiskalni pritisak. Neke od šema iz ratnih kategorija, kao i penzija KZK-a i KSB-a, omogućavaju istovremeno dobrobit i od osnovne starosne penzije.

**Nejednakost i segmentacija u invalidskim penzijskim šemama.** Različite šeme invalidnosti u sebe sadrže kriterijume koji rezultiraju na nejednakostima u socijalnoj zaštiti ovih grupa. Prvo, penzija stalne nesposobnosti i penzije invalida rada (grupa korisnica nakon 1999. godine) imaju kao kriterijum stalnu nesposobnost (100%), dok penzije za ratne kategorije koje se odnose na ograničene sposobnosti pružaju penzije osobama/porodicama sa delimično ograničenim sposobnostima. Kao rezultat toga, mnoge osobe kojima je potrebna socijalna zaštita ostaju van sistema socijalne zaštite uprkos tome što su ugrožena grupa. Drugo, korisnici penzije stalne nesposobnosti prinuđeni su da vrše procenu nesposobnosti svakih 1, 3 i 5 godina (u skladu sa odlukom lekarske Komisije), dok su šeme ratnih kategorija koje se odnose na ograničene sposobnosti predviđaju određivanje nesposobnosti samo jednom u fazi apliciranja. Treće, iznos od 75 € ne uzima u obzir potrebe za osobe sa ograničenim sposobnostima i manji je od iznosa garantovanog šemama za podršku slepih osoba i paraplegićnih i tetraplegičnih osoba. Četvrto, penzijski sistem nema jasna i usklađena pravila za procenu stepena ograničenih sposobnosti. Krajnje, pored penzije invalida rada koja pruža podršku porodicama čiji članovi umiru od nesreća/povreda na poslu, ostatak stanovništva i ostaje nepokriven od rizika gubitka članova porodice, za razliku od porodica ratnih kategorija.

**Neažuriranje osnovne starosne penzije.** Tokom poslednjih godina, Ministarstvo je zabeležilo pozitivne rezultate u ažuriranju spiska penzionera šeme osnovne starosne penzije kroz sprovođenje Memoranduma o saradnji sa Agencijom za civilne registre i verskim zajednicama radi identifikacije smrtnih slučajeva. Međutim, ova aktivnost i dalje predstavlja izazov zbog neobaveštavanja od strane članova porodice u slučaju smrti penzionera i zakonskog kriterijuma da se penzioneri prijave svakih šest meseci. [[66]](#footnote-66)

**Nedostatak dokaza o doprinosu i koristima iz prošlog penzijskog sistema.** Kosovski sistem penzijskog i invalidskog osiguranja do 1990. godine funkcionisao je kao samostalni organizacioni, funkcionalni i legitimni sistem. Sukob na Kosovu krajem devedesetih godina rezultirao je radikalnim uništavanjem penzijskog sistema, uključujući uništavanje dokumenata/obrazaca doprinosa. Shodno tome, u Šemi penzije platiša doprinosa provera radnog staža ostaje problematična, dok je Šema invalidske penzije u poteškoćama sa prikazivanjem dokaza o koristi u prethodnom sistemu. Korisnici Šema prevremenih penzija (zaposleni u Trepči i ostalim rudnicima) suočavaju se sa istim izazovom zbog nedostatka adekvatne dokumentacije za ispunjavanje kriterijuma prestanka radnog odnosa bez krivice zaposlenog. Sadašnji zakon takođe ne objašnjava jasno period prekida radnog odnosa. Zbog ovih poteškoća, od 2015. godine, sprovodi se Administrativno uputstvo br. 09/2-15 o Kategorizaciji korisnika penzije platiša doprinosa prema kvalifikacionoj strukturi. Ovaj pravni akt ima za cilj kategorizaciju penzija na osnovu nivoa obrazovanja kao približnog pokazatelja (alternativnog) sa godinama doprinosa.

**Nedovoljnost osnovne starosne penzije za zadovoljavanje osnovnih potreba penzionera.** Uprkos povećanja tokom poslednjih godina, vrednost Osnovne starosne penzije nije dovoljna za zadovoljavanje osnovnih potreba penzionera i ublažavanje siromaštva, što je glavna svrha ove šeme kao socijalne penzije. Zato je suštinsko identifikacija i sprovođenje mehanizama za indeksiranje ove penzije u skladu sa relevantnim zakonima i pokazateljima.

**Obeshrabrivanje korisnika pojedinih penzijskih šema za učešće na tržištu rada.** Struktura pojedinih šema ne uključuje kriterijum ekonomske aktivnosti za korist od šeme, kao što je slučaj sa šemom prevremene penzije, porodične penzije i penzije ratnih veterana, čime se podstiće rast neformalne ekonomije i kontinuirani rast broja korisnika i stvaranje fiskalnog pritiska na sistem. Brojne diskusije sa udruženjima veterana i invalida zaključili su da je veliki broj korisnika ove kategorije je rezultat neizvesnosti kriterijuma "ekonomske aktivnosti", što stvara prostor za tumačenje i uključivanje lica koja ne ispunjavaju kriterijume. Za rešavanje ovog problema, Ministarstvo je već pokrenulo inicijativu za izmenu i dopunu Zakona o veteranima OVK-a, izmene koje će adresirati sledeća pitanja: i) Određivanje statusa veterana i ii) Redefinisanje koristi od penzije za veterane rata. Visoka vrednost mesečnog iznosa, posebno za Šemu ratnih veterana, pretpostavlja se da ima uticaj na učešće na tržištu rada u formalnoj ekonomiji.

**Mali broj platiša doprinosa u drugom stubu.** U drugom stubu penzija, stalni izazov ostaje veoma mali broj platiša doprinosa zbog visoke stope nezaposlenosti i neformalnog zapošljavanja, što predstavlja izazov za socijalno uključivanje građana penzijske starosti u budućnosti.

**Teškoće u ostvarivanju prava na inostrane penzije.** Kosovo u prošlosti kao deo bivše Jugoslavije potpisalo je niz bilateralnih sporazuma u oblasti socijalnog osiguranja, kao što je slučaj sa Austrijom, Nemačkom, Francuskom, Belgijom, Italijom, Velikom Britanijom, itd. Međutim, raspadom penzionog sistema krajem devedesetih godina, ostvarivanje prava penzionera koji su radili u zemljama van Kosova tokom svoje karijere ostaje izazov, jer su bilateralni sporazumi sa ovim državama postali u potpunosti ili delimično nesprovodljivi.

**Institucionalni izazovi Ministarstva za sprovođenje penzijskih šema i beneficija.** Departman za penzije se suočava sa nizom problema, uključujući teške uslove rada u odsustvu objekta i nedovoljnim sredstvima koja onemogućavaju obavljanje dužnosti i odgovornosti iz delokrugu. Zatim, na nivou regionalnih kancelaria za penzije, sprovođenje zakonodavstva i šema izaziva se od nedostatka stručnih kapaciteta (uopšte, ali posebno u informacionoj tehnologiji), nedovoljnog osoblja i delimične decentralizacije donošenja odluka. Nedovoljno osoblje i nedostatak mogućnosti za izgradnju kapaciteta takođe su evidentni na nivou departmana. Neintegracija i sporadično unapređenje modula šema u platformi informacione tehnologije kao i nedostatak kompletne digitalizacije dokumentacije penzionera platiša doprinosa, predstavljaju veliki izazov u zadržavanju, upravljanju i korišćenju podataka iz penzijskog sistema. Neki od izazova sa kojima se OPPBRI suočava u pogledu sprovođenja, upravljanja i administracije šema uključuju: 1) Odluku Vlade (2011) o prekidu novih aplikacija u porodičnim šemama palih boraca, civilnih žrtava, civilnih invalida, ratnih invalida i staratelja invalida; 2) refunkcionalizacija Lekarske komisije za procenu stepena invalidnosti za ratne invalide i civilne invalide rata; 3) neadekvatna infrastruktura informacione tehnologije (nefunkcionisanje mreže u celoj organizacionoj strukturi departmana: 4) nedostatak centralnog upravljanja IT-a sistemima i 5) nedostatak ljudskih kapaciteta.

**Nedostatak odvajanja institucionalnih funkcija na izradi i sprovođenju politika penzija i beneficija i nedostatak koordinacije u sprovođenju.** Kao što je već rečeno, različite penzijske šeme i za ratne kategorije sprovode se i administriraju od strane dva različita departmana, DP-a i OPPBRI-a, uprkos činjenici da su neki korisnici obeju šema su isti pojedinci. Nedostatak koordinacije svih ovih šema od strane jedne institucije negativno je uticalo na pružanje usluga za ostvarivanje prava na penzije i beneficije, kako u pogledu brzine tako i kvaliteta. Institucionalni izazov je takođe neodvajanje funkcije izrade politike od sprovođenja penzijskih šema i beneficija. Obe ove aktivnosti su odgovornost OP-a i OPPBRI-a, dok odluke o sprovođenju novih šema i povećanju iznosa koristi donosi Ministarstvo finansija u saradnji sa interesnim grupama i međunarodnim organizacijama kao što su Svetska banka i Međunarodni monetarni fond, zbog makroekonomskih implikacija takvih reformi.

# 4. Vizija i strateški ciljevi

**Glavni cilj intervencije ove strategije je poboljšanje politika i javnih usluga u oblasti zapošljavanja i dobrobiti građana kao preduslova za sveobuhvatni razvoj i integraciju Kosova u Evropsku uniju.**

Strategija zapošljavanja i socijalne zaštite je sektorna strategija koja ima za cilj da vodi i koordinira delovanje institucija i različitih interesnih strana u oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite. Kroz ova delovanja institucije Kosova će doprinieti u:

* postizanju razvojnih ciljeva predviđenih Nacionalnom strategijom razvoja;
* smanjenju nivoa nezaposlenosti i neekonomskih aktivnosti, sa posebnim fokusom na žene, mlade i najugroženije socijalne kategorije;
* jačanju veština radne snage i njihovo usklađivanje sa potrebama tržišta rada;
* jačanju socijalne pravde putem najpravilnijeg i efikasnijeg prenosa javnih resursa ka socijalnim kategorijama u potrebi;
* transpoziciji i sprovođenju acquis-a u oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite a samim tim i ubrzavanje procesa integracije u Evropsku uniju.

Da bi se ostvarila vizija ove strategije i politički ciljevi Vlade Kosova, Sektorialna Strategija MRSZ uključuje četiri cilja koji pokrivaju oblast odgovornosti Ministarstva.

**Strateški cilj 1: Smanjenje neaktivnosti, povećanje zaposlenosti, razvoj veština u skladu sa zahtevima tržišta rada i bolje upravljanje tržištem rada.**

**Strateški cilj 2: Poboljšanje uslova rada i smanjenje neformalnog zapošljavanja jačanjem nadzornih mehanizama i jačanjem socijalnog dijaloga.**

**Strateški cilj 3: Povećanje socijalne zaštite kroz širenje i unapređenje kvaliteta zaštite i socijalnih i porodičnih usluga, sa posebnim osvrtom na ugrožene grupe i ravnopravnost polova.**

**Strateški cilj 4: Ostvarivanje prava na beneficije za penzionere i penzionerke i ratne kategorije kroz razvoj održivog penzijskog sistema, usklađivanje pravnog okvira i jačanje institucionalnog, ljudskog i tehnološkog kapaciteta.**

# 5. Glavne intervencije strategije

## 5.1. Povećanje nivoa zaposlenosti

**Strateški cilj 1: Smanjenje neaktivnosti, povećanje zaposlenosti, razvoj veština u skladu sa zahtevima tržišta rada i bolje upravljanje tržištem rada**

|  |
| --- |
| Ova svrha ima za cilj omogućavanje povećanje zaposlenosti na Kosovu rešavanjem izazova veština radhe snage i neslaganja između potražnje i ponude tržišta. Ovo će se postići jačanjem kapaciteta javnih službi zapošljavanja, širenjem opsega usluga i poboljšanjem njihovog kvaliteta. U oblasti stručnog usavršavanja, fokus će biti na poboljšanju kvaliteta programa i njihovom boljem usklađivanju sa tržištem rada.  |

**Specifični cilj 1.1: Jačanje kapaciteta javnih usluga za zapošljavanje**

Glavna svrha ovog specifičnog cilja je da se obezbedi da javne usluge za zapošljavanje mogu pružiti savremene i kvalitetne usluge zapošljavanja (usluge zapošljavanja i savetovanja u karijeri i AMTR-u uključujući stručnu obuku) u skladu sa potrebama klijenata. Da bi se to postiglo, mora se raspolagati sa opremljenim stručnim osobljem i potrebnom infrastrukturom. Izgradnja kapaciteta osoblja je naročito važna u ovoj fazi institucionalnih promena, povodom funkcionalizacije AZRK-a. Stoga će se u narednim godinama predvideti: (i) jačanje kapaciteta osoblja AZRK-a i DOP-a u skladu sa radnim zadacima, uz podršku donatora (uključujući i IPA fondove) i (ii) reorganizacija/restrukturiranje i obuka osoblja kako bi se omogućio rast broja savetnika za zapošljavanje.

Reforma i modernizacija UPP-a (koje uključujuću nove načine pružanja usluga, funkcionisanje AZRK-a, sistema učinka itd.) takođe će obuhvatiti Interni sistem obuke (ISO) koji će pružiti obuke za novo i postojeće osoblje u slučaju širenja njihovog asortimana usluga i njihovog kvaliteta. Takođe, fizička infrastruktura će se proširiti i poboljšati izgradnjom i obnavljanjem KZ-a i CSO-a, a prilikom početka rada AZRK-a, pravni okvir iz oblasti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja treba ažurirati sa izradom novih zakonskih akata i izmenom i dopunom postojećih.

Iz perspektive vođenja politika, tokom perioda sprovođenja ove strategije, vrši će se analiza izvodljivosti o uspostavljanju šeme koristi nezaposlenosti, u skladu sa posvećenjem zemlje za usklađivanje zakonodavstva socijalnog osiguranja sa zakonodavstvom EU-a (Uredba 883/04) i sprovođenjem Kodeksa EU-a o socijalnom osiguranju.

**Specifični cilj 1.2: Širenje usluga zapošljavanja i AMTR-a, kao i podizanje njihove efikasnosti i kvaliteta**

Glavna svrha ovog specifičnog cilja je obezbediti da KZ-i mogu povećati pristup klijenata (*nezaposlenih, tražilaca posla, poslodavaca*) uslugama za zapošljavanje i AMTR, u međuvremenu se paralelno povećava broj i kvalitet pruženih usluga i mera, kao i efikasnost javne potrošnje.

Da bi se povećao pristup klijenata uslugama, AZRK razvija strategiju izvodljivosti koja se očekuje da doprinese na informisanju potencijalnih korisnika i povećanju poverenja u javne usluge za zapošljavanje. Paralelno će se povećati broj korisnika usluga zapošljavanja (posredovanje u poslu i savetovanje o karijeri) i AMTR-a, aktivnosti koje će biti podržane od strane donatora (iz IPA fondova, nemačke vlade itd.). Pored promocije zapošljavanja, očekuje se da ove aktivnosti utiču i na ublažavanje neaktivnosti, jer je obeshrabrenje tražilaca posla (uverenje da neće naći posao) jedan od glavnih uzroka neaktivnosti.

U međuvremenu, efikasnost pružanja usluga će se povećati kroz: (i) pružanje usluga i informacija putem veb stranice AZRK-a (*npr. Registracija tražilaca posla, objavljivanjei registrovanih slobodnih radnih mesta, itd.*), uštedu dela vremena, koje službenici za usluge zapošljavanje trenutno provode u direktnom kontaktu sa klijentima, i (ii) profilizacija tražioca posla koji će izbeći veliko korišćenje kapaciteta AZRK-a za tražioce posla sa malim rizikom da postanu dugoročno nezaposleni. Način pružanja usluge u obliku "one stop shop" u kojoj isti službenik za usluge zapošljavanje pruža sve usluge će se dodatno dopuniti proširenjem vrste usluga i pruženih informacija i njihovog kvaliteta, sa posebnim naglaskom na pružanje usluga i usmeravanje u karijeri i migraciji za zapošljavanjem. Da bi se ovo postiglo, postojaće potreba za obukom osoblja KZ-a, u slučaju savetovanja i usmeravanja u karijeri, i informacijama o potrebama tržišta rada.

Da bi se poboljšale informacije o potrebama tržišta rada, biće preduzete sledeće intervencije: (i) Informacioni sistem tržišta rada (ISTR) će biti funkcionalizovan i unapređen u pružanju usluga za usmeravanje u karijeri, u saradnji sa drugim relevantnim akterima i (ii) redovno će se od strane AZRK-a vriti analize potreba tržišta rada.

Novi AMTR-i će biti obezbeđeni (npr. Promocija socijalnog preduzetništva i priznavanje prethodnog učenja), a istovremeno će se povećati broj učesnika u AMTR-u (povećanjem namenskog budžeta) i poboljšaće se rezultati AMTR-a (redovnim praćenjem i vrednovanjem efekata održivog zapošljavanja učesnika). Za tu svrhu će biti razvijen modul za praćenje i procenu u okviru Informacionog sistema upravljanja zapošljavanjem (ISUZ). Takođe, će biti razvijena pravna osnova i mehanizmi koji će omogućiti različite oblike saradnje JSZ-a sa javnim i nejavnim pružaocima usluga zapošljavanja (uključujući njihovo ugovaranje), kao i funkcionaliziranje praćenja nejavnih licenciranih pružioca.

U okviru ove strategije, poboljšanje zapošljavanja žena je usmereno kroz njihovo veće uključivanje u AMTR. Analiza stanja će takođe biti sprovedena na osnovu koje će se AMTR razvijati u skladu sa potrebama žena.[[67]](#footnote-67)

**Specifični cilj 1.3: Pružanje kvalitetnih usluga stručnog osposobljavanja u skladu sa zahtevima tržišta rada**

Glavna svrha ovog specifičnog cilja je obezbediti pružanje kvalitetne obuke u zanimanjima koja se traže na tržištu rada. Da bi se postigao ovaj cilj, preduslov je razvoj redovnog sistema monitorisanja /praćenja i procene koji će obavestiti Ministarstvo o potrebnim profesijama i onima koja zahtevaju modifikaciju. Da bi se obezbedilo povećanje kvaliteta obuke, neophodno je razviti i potvrđivati standarde zanimanja i razviti i ažurirati kurikule novih i postojećih obuka. Sve će to biti praćeno kontinuiranim povećanjem kapaciteta službenika za usluge obuke.

Da bi se povećalo korišćenje CSO-a otvoriće se nova zanimanja (potrebna na tržištu rada), sarađivaće se sa stručnim srednjim školama, centrima nadležnosti i NVO-ima. Studija izvodljivosti će biti sprovedena za razvoj javno-privatnog partnerstva u pružanju stručnog osposobljavanja. Zapošljavanje novih službenika za usluge obuka ostaje prepreka širenju ponude za usluge CSO-a, što zahteva rešenje u budućnosti. Efikasan modalitet za rešavanje ove prepreke može biti angažovanje trenera kroz ugovor na određeno vreme ili honorarno što bi olakšalo usklađivanje CSO-a sa promenama na tržištu rada. Uzimajući u obzir prednosti koje karakterišu pružanje kombinovane obuke CSO-a i preduzeća, biće adresiran problem sigurnosti na radu za obučene. CSO-ima će biti stvorene mogućnost za pružanje plaćenih usluga za priznavanje prethodne nastave i obučavanje zaposlenih.

**Specifični cilj 1.4: Povećanje zaposlenosti mladih**

Izazovi zapošljavanja mladih su složeniji i međusektorni i stoga će se tretirati posebnim planom aktivnosti za zapošljavanje mladih, uključujući i druge relevantne institucije.

**Specifični cilj 1.5: Poboljšanje nivoa zapošljavanja članova zajednica Roma, Aškalija i Egipćana *(aktivnosti planirane u Strategiji za uključivanje romske, aškalijske i egipćanske zajednice u kosovskom društvu 2017-2021)***

Glavna svrha ovog specifičnog cilja je obezbediti istraživanje, utvrđivanje polno osjetljivih pokazatelja i izveštavanje o stanju na tržištu rada pripadnika zajednica Roma, Aškalija i Egipćana i o njihovoj koristi od usluga/mera koje pruža MRSZ. U međuvremenu, redovne statistike MRSZ-a treba izveštavati na nivou specifičnih zajednica. Za svaku od ovih zajednica iz Informacionog sistema za upravljanje zapošljavanjem, treba izveštavati osnovne podatke o broju i procentu registrovanih tražilaca posla, broj i procenat tražilaca posla za koje je zaposlenje posredovano, broj učesnika u strućnnim obukama i aktivne mere tržište rada. Treba analizirati potencijalne mere afirmativne akcije za zapošljavanje zajednica Roma, Aškalija i Egipćana za preduzeća i neprofitne organizacije koje zapošljavaju članove ovih zajednica sa posebnim fokusom na njihovu pravilnu izvodljivost (definisanje mere; kriterijumi koristi; procedure za procenu kriterijuma, uključujući verifikaciju etničke pripadnosti zaposlenog). Kvote kao mera afirmativne akcije treba nastaviti da se koriste za šeme AMTR-a (obuhvaćene stručnom obukom), i to bi trebalo posebno odrediti za ove zajednice. Zakon o socijalnim preduzećima, koji garantuje učešće za najmanje 30% ugroženih zajednica u socijalnim preduzećima, takođe se može koristiti za promovisanje zapošljavanja ovih zajednica. Takođe će biti organizovane informativne kampanje o službama za zapošljavanje i AMTR-u, uključujući i stručne obuke.

|  |
| --- |
| **Pokazatelji i glavnih rezultata** |
| **Pokazatelji** | **Osnovni pokazatelji (2016)** | **Ciljani rezultat (2020)** | **Ciljani rezultat (2022)** | **Reference** |
| **Specifični cilj 1.1: Jačanje kapaciteta javnih usluga za zapošljavanje** |
| **1. Procenat osoblja JSZ-a koji su obučeni od strane ISO-a** | 0 | 100%  | 100%  | Godišnji plan DPP  |
| **2. Broj renoviranih i izgrađenih objekata KZ-a i CSO-a**  | NA | 6 | / | Godišnji plan DPP |
| **3. Broj izrađenih, izmenjenih i dopunjenih zakonskih akata iz oblasti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja**  | NA | 5 | / | Godišnji plan DPP |
| **Specifični cilj 1.2: Povećanje zaposlenosti proširenjem usluga zapošljavanja i AMTR-a, kao i povećanjem njihove efikasnosti i kvaliteta** |
| 1. **Stopa zaposlenosti**
 | 28.0% | 31.6% | 33.6% | Anketa o radnoj snazi ASK-a |
| **2. Broj registrovanih nezaposlenih koji koriste usluge savetovanja za usmeravanje u karijeri** | NA | 20,000 | 20,000 | ISUZ i godišnji izveštaj AZRK-a  |
| **3. Broj registrovanih nezaposlenih koji učestvuju u AMTR (osim stručnog osposobljavanja)** | 2732 (948 Ž, 1784 M)[[68]](#footnote-68) | 8000 (3200, Ž 4800 M) | 8000 (4000 Ž; 4000 M) | ISUZ i godišnji plan AZRK |
| **4. Broj nezaposlenih posredovanih za redovno zapošljavanje[[69]](#footnote-69)** | 4022 (1550 Ž, 2742 M)[[70]](#footnote-70) | 4164 (1643 Ž, 2521 M) | 4470 (1846 Ž, 2623 M) | ISUZ i godišnji plan AZRK |
| **5. Procenat korisnika AMTR-a koji su zaposleni 6, 9 i 12 meseci nakon završetka angažovanja u aktivnim merama tržište rada**  | Nema podatke | Osnova (2017) + 5 procentnih poena | Osnova (2017) + 15 procentnih poena | ISUZ i godišnji plan AZRK |
| **Specifični cilj 1.3: Pružanje kvalitetnih usluga stručnog osposobljavanja u skladu sa zahtevima tržišta rada** |
| **1. Procenat nezaposlenih lica i lica koja traže posao obučena u CSO-ima** | 6.6% (6,736)[[71]](#footnote-71) | 10% | 15% | Izveštaj o radu i zapošljavanju |
| **2. Procenat korisnika kombinovanih obuka CSO-a i kompanije**  | 1.4%[[72]](#footnote-72) |  5% | 15% | Izveštaj o radu i zapošljavanju |
| **3. Procenat obučenih u CSO-ima, koji su zaposleni, 3, 9 i 12 memseci nakon završetka obuke, u obučenom zanimanju**  | Nema podatke  |  10% | 30% | Izveštaj o radu i zapošljavanju |
| **Glavni rezultati** |
| 1. **JSZ-i imaju veće ljudske, infrastrukturne i pravne kapacitete.**
2. **Službe zapošljavanja i AMTR-i imaju veći broj korisnika i pružaju se na efikasniji način.**
3. **AZRK ima širi spektar usluga i i visoki kvalitet.**
4. **Službe zapošljavanja identifikuju veći broj radnih mesta.**
5. **AZRK objavljuje detaljne analize tržišta rada na osnovu ISTR-a.**
6. **AMTR-i sprovode sistem redovnog praćenja i procene rada.**
7. **Analizira se i tretira problem trenutnog stanja u zapošljavanju žena.**
8. **Sistem za redovnu procenu potreba za veštinama na tržištu rada je razvijen, i CSU-i prilagođavaju ponudu u skladu sa zahtevom.**
9. **Razvijen je funkcionalni sistem za procenu kvaliteta obuka koje pružaju CSU-i.**
10. **Ojačani su kapaciteti Ministarstva za praćenje i ocenu efikasnosti rada.**
11. **CSU-i su efikasniji u pružanju usluga.**
12. **Službe obuka se brže prilagođavaju da odgovaraju potrebama tržišta rada.**
13. **Saradnja između CSU-a i privatnog sektora i obrazovnih institucija je poboljšana.**
14. **Nezaposleni i osobe koje traže posao imaju veće veštine.**
15. **CSU-i imaju veće sopstvene prihode koje će poslužiti za dovoljno snabdevanje radnim materijalom, opremom i alatom.**
 |

**5.2. Ostvarivanje prava radnika**

**Strateški cilj 2: Poboljšanje uslova rada i smanjenje neformalnog zapošljavanja kroz jačanje nadzornih mehanizama i jačanje socijalnog dijaloga.**

|  |
| --- |
| Ovaj strateški cilj podrazumeva poboljšanje uslova rada i rešavanje pitanja neformalnog zapošljavanja. Ovo nastoji da postigne razvojem i jačanjem kapaciteta Inspektorata rada kao jedina izvršna institucija koja prati sprovođenje zakona u cilju rešavanja fenomena neformalnog zapošljavanja i garantovanja minimalnih standarda sigurnosti i zdravlja na radu i jačanjem dijaloga sa socijalnim partnerima kroz razvoj struktura i sistema rada SES-a. |

**Specifični cilj 2.1: Poboljšanje prava radnika i garantovanje minimalnih standarda sigurnosti i zdravlja na radu, u skladu sa međunarodnim standardima kroz unapređenje pravnog okvira.**

Ovaj cilj se fokusira na dve glavne oblasti, (1) poboljšanje prava radnika na Kosovu, i (2) garantovanje minimalne sigurnosti zdravlja na radu. Obe oblasti imaju za cilj poboljšanje u okviru unapređenja pravnog okvira u skladu s standardima Evropske unije. Poseban je zahtev SSP-a da važeći zakoni koji pokrivaju ovu liniju budu usklađeni sa standardima Evropske unije. Radni odnosi na Kosovu regulišu se Zakonom br. 03/L-212 o radu, dok izveštaj o sigurnosti i zdravlju na radu pokriva Zakon br. 04/L-161 o sigurnosti i zdravlju na radu. Uprkos napretku koji je zabeležen u usklađivanju ovih zakona, ostaje još da se radi kako bi se stvorili uslovi za sprovođenje ovih zakona. Kosovo klasifikovano kao siromašna zemlja ima povećanu stopu nezaposlenosti, i zloupotreba radnika na njihovom radnom mestu rezultat je visoke konkurentnosti radne snage i nedovoljnih radnih mesta. Takođe, ova nepovoljna situacija i dalje je posledica nedostatka efektivne i nepotpune primene važećih zakona zbog nedostatka dovoljnih ljudskih resursa u okviru inspektorata rada. S obzirom da prava i uslovi rada zaposlenih obezbeđeni putem sprovođenja zakona i kontrole, svrha cilja je poboljšanje stanja u oblastima u kojima su identifikovani nedostaci.

Nisu retki slučajevi teških povreda na radnom mestu ili čak profesionalnih bolesti za koje neformalni poslodavci ne preuzimaju nikakvu odgovornost u odnosu na radnike koje su angažovali. Evidentirani su i retki slučajevi gubitka života radnika na njihovom radnom mestu u nedostatku osnovnih sigurnosnih sredstava na radnom mestu. Da bi se mogao pratiti trend poboljšanja prava i radnih uslova i minimalna zdravstvena sigurnost određena su dva glavna pokazatelja, kroz koje će se vršiti merenje napretka u ovom pravcu i u tom slučaju će biti uspostavljena konzistentnost u identifikaciji i sprovođenju zakona i drugih podzakonskih akata i direktive koje je Evropska unija prenela.

**Specifični cilj 2.2. Jačanje nadzornih mehanizama za smanjenje neformalnog zapošljavanja žena i muškaraca**.

Kao što je već pomenuto, neformalno zapošljavanje izaziva kontinuirane štete kao u pojedinačnom tako i u kolektivnom aspektu. Borba protiv neformalnog zapošljavanja može se vršiti samo rigoroznom i konzistentnom kontrolom. Ova svrha ima za cilj osnaživanje relevantnih institucija koje su odgovorne za utvrđivanje kontrolnih mehanizama i istovremeno sprovođenje relevantnih zakona u ovoj oblasti. Uprkos naporima i napretku koji je postignut u ovoj oblasti, još ostaju praznine za ispunjavanje, i sprovođenje zakona usklađenih sa međunarodnim zakonima nije u potpunosti rešeno u odsustvu adekvatnih okolnosti. Kroz ovaj cilj, namerava se povećanje ljudskih, logistićkih i infrastrukturnih kapaciteta Inspektorata rada, kako bi se stvorili neophodni uslovi za sprovođenje zakona.

**Specifični cilj 2.3: Razvijanje i jačanje dijaloga sa socijalnim partnerima, naročito socijalnog dijaloga sa organizacijama poslodavaca i zaposlenih, kroz razvoj struktura i sistema rada SES-a.**

Primarni cilj ove specifične svrhe je jačanje uloge socijalnog dijaloga kroz jačanje struktura SES-a. U okviru SES-a, dogovore se organizacije posloprimca i poslodavaca. Ova institucija socijalnog dijaloga ima za cilj uspostavljanje socijalnog dijaloga između zaposlenih i poslodavaca u vezi sa ekonomskim i socijalnim pravima, uključujući rešavanje sporova. Sa predstavljanjem Vlade u SES-u, ovo telo je predviđeno da bude najviše tripartitno telo.

Sistem rada SES-a mora biti usklađen sa standardima socijalnog dijaloga u Evropskoj uniji, s toga da kao konzistentni cilj u okviru Socijalnog dijaloga i dalje ostaje usklađenost procesa koji dovodi do ostvarivanja tog cilja. S obzirom da sastancima SES-a bi trebale prethoditi diskusije u okviru stručnih tela, specifična svrha ima za cilj jačanje uloge ovih tela kako bi se postigli konkretni rezultati i vitalnosti komisija koje deluju unutar SES-a. U cilju jačanja sistema rada SES-a, takođe je potrebno identifikovati potpisane kolektivne ugovore.

|  |
| --- |
| Pokazatelji i glavni rezultati |
| **Pokazatelji**  | **Osnovni pokazatelji (2017)** | **Ciljani rezultat (2020)** | **Ciljani rezultat (2022)**  | **Reference** |
| **Specifični cilj 2.1: Poboljšanje prava radnika i garantovanje minimalnih standarda sigurnosti i zdravlja na radu, u skladu sa međunarodnim standardima kroz unapređenje pravnog okvira** |
| **1. Broj usvojenih zakona i podzakonskih akata** | 2 zakona koji su delimično usklađeni sa zakonodavstvom EU (Zakon o radu i Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu )7 uredbe usvojene iz oblasti zdravlja i sigurnosti na radu | Nacrt novog Zakona o radu u potpunosti usklađen sa zakonodavstvom EU9 uredbe iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu; | Novi Zakon o radu je u potpunosti usklađen sa zakonodavstvom EU |  |
| **2. Broj transponovanih direktiva EU** | 7 potpuno transponovanih direktiva; | 12 potpuno transponovanih direktiva; | 17 potpuno transponovanih direktiva u novom zakonu o radu  | Transponovane direktive  |
| **3. Broj žalbi radnika koje su razmatrane**  | 456 razmotrenih žalba od strane inspektorata rada  | 100 dostavljenih i razmotrenih žalbi od strane inspektorata rada  | 150 dostavljenih i razmotrenih žalbi od strane inspektorata rada | Izveštaji inspektorata rada  |
| **Specifični cilj 2.2: Jačanje nadzornih mehanizama za smanjenje neformalnog zapošljavanja žena i muškaraca** |
| **1. Stopa smanjenja neformalne zaposlenosti za svaku godinu, izražena u procentima** | 15%[[73]](#footnote-73) | 10%, svake godine 5% | 8% | Izveštaj ASK-a o neformalnom zapošljavanju  |
| **2. Procenat povećanja broja inspekcija godišnje** | 7285 inspekcije | Broj razmatranih kalbi povećan za 10%  | Broj razmatranih kalbi povećan za 10% | Izveštaji inspektorata rada |
| **Specifični cilj 2.3: Razvijanje i jačanje dijaloga sa socijalnim partnerima, naročito socijalnog dijaloga sa organizacijama poslodavaca i zaposlenih, kroz razvoj struktura i sistema rada SES-a** |
| **1. Broj preporuka SES-a i njegovih stručnih komisija** | 10 preporuke | 7 Preporuke (3 u 2017,4 u2018) | 12 Preporuke (4 u 2019, 4 u 2020, 4 u 2021) | Izveštaji SES-a |
| **2. Broj kolektivnih ugovora potpisanih na nivou sektora i preduzeća** | 7 potpisanih sporazuma  | 1Novi opšti kolektivni sporazum2 nova sektorna sporazuma2 nova sporazuma na nivou preduzeća | 2Novi sektorni sporazumi 4 nova sporazuma na nivou preduzeća | Registar registrovanih sporazuma u MRSZ-u;Godišnji izveštaji inspektorata rada; |
| **3. Broj socijalnih partnera uključenih u SES** | 3 partnera sa po 5 članova | 3 socijalna partnera, sa širim učešćem organizacija poslodavaca i organizacija zaposlenih | Tri socijalna partnera, sa širim učešćem organizacija poslodavaca i organizacija zaposlenih | Izveštaji SES-a  |
| **Glavni rezultati** |
| 1. **Zakonski okvir u oblasti prava na radu, sigurnosnih standarda i zdravlja je napredovao.**
2. **Neformalno zapošljavanje u ekonomiji Kosova je obeležio pad.**
3. **Politike i zakoni stvaraju povoljnije uslove rada zbog povećane profesionalnosti SES-a i sporazuma između socijalnih partnera i vlade.**
 |

## 5.3. Povećanje socijalne zaštite

**Strateški cilj 3: Povećanje socijalne pomoći kroz proširenje i povećanje kvaliteta socijalne zaštite i socijalnih, dostignuca ravnopravnost polova i izgradnja kvaliteta usluga socijalnih i porodičnih, sa posebnim osvrtom na ugrožene grupe i ravnopravnost polova**

|  |
| --- |
| Ova svrha ima za cilj povećanje obuhvaćanja ugroženih grupa iz sistema socijalne zaštite kroz integraciju šema socijalnih koristi i socijalnih i porodičnih usluga, razvoja održivog sistema za pružanje usluga i podizanje njihovog kvaliteta. Osim povećanja pokrivenosti, smanjenje siromaštva je takođe usmereno kroz ispunjavanje osnovnih potreba ovih grupa, kao i pružanje integrisanih socijalnih usluga i zapošljavanja. Oblast socijalnih i porodičnih usluga uključuje i neke intervencije. U početku, cilj je da se izvrše zakonodavne i administrativne promene i da se razvijaju uslovi i da se unaprede standardi koji će omogućiti pružanje kvalitetnih usluga u alternativnim i inovativnim oblicima iz javnog i nejavnog sektora. Kako bi se obezbedila finansijska održivost pružanja usluga na opštinskom nivou, mehanizmi finansiranja će biti razvijeni na osnovu socijalnih potreba opština i troškova pružanja usluga. Na kraju, za poboljšanje kvaliteta, cilja se povećanje kapaciteta pružaoca i pratioca pružanja socijalnih i porodičnih usluga na svim nivoima. |

**Specifični cilj 3.1: Smanjenje siromaštva i socijalne iskljućenosti pružanjem integrisanih usluga i pogodnosti za žene i muškarce sa socijalnim potrebama i drugim ugroženim grupama.**

Šema socijalne pomoći je jedini socijalni program koji je posebno posvećen ublažavanju siromaštva na Kosovu. Uprkos efektivnom ciljanju, 54% ukupne potrošnje šeme ide u najsiromašnija domaćinstva, dok samo 3% domaćinstava sa najvišim prihodima u zemlji - pokrivenosti ove šeme je ograničena, a mesečni iznos koristi je nedovoljan za pokrivanje osnovnih potreba[[74]](#footnote-74). Iako zakon kojim se uređuje ova šema predviđa prilagođavanje mesečnog iznosa koristi sa rastom cena na godišnjem nivou, mesečni iznos socijalne pomoći samo dva puta je povećan u 2009. i 2015. godini, i još uvek je ispod granice siromaštva, nedovoljna za ispunjavanje osnovnih potreba korisnika. Osim toga, mesečni iznos ove šeme je manji u poređenju sa svim ostalim šemama drugih socijalnih koristi.

Da bi se pomoglo u ublažavanju siromaštva - postizanje primarne svrhe ove šeme, bitno je da se vrednost mesečnog iznosa poklapa sa troškovima potrošačke korpe (osnovnih potreba), čija analiza treba biti polazna tačka za ispunjavanje ovog cilja. U međuvremenu, u cilju povećanja pokrivenosti siromašnih i ugroženih porodica, potrebno je izvršiti izmene zakonodavstva prema kriterijumima izbora koji se smatraju da rezultiraju isključenjem ovih grupa. Pored mesečne koristi od šeme, neophodno je planirati i budžetirati druge vidove podrške, kao što su subvencije za električnu energiju i druge komunalne usluge, kao i stanovanje (za korisnike socijalne pomoći koji nemaju rešeno ovo pitanje), svaka od njih je nepodnošljiva od strane siromašnih porodica i ugrožavaju njihovu socijalnu dobrobit. Da bi se obezbedila socijalna ukljućenost ovih grupa, potrebno je identifikovati njihove specifične potrebe i da im se pružaju integrisane socijalne, porodične, zdravstvene usluge i zapošljavanja.

**Specifični cilj 3.2: Razvijanje mehanizama finansiranja opština i stvaranje fizičke infrastrukture za održivost pružanja socijalnih usluga iz javnog i nevladinog sektora.**

Decentralizacija i nedostatak političke volje za finansiranje namenjeno posebno za pružanje socijalnih usluga na opštinskom nivou predstavlja glavni izazov u ovoj oblasti što rezultira socijalnom isključenošću i nejednakosti u pružanju usluga između opština. Osim toga, pružanje socijalnih usluga od strane javnih i nejavnih pružioca ograničeno je i nedostatkom fizičke infrastrukture. Trenutno, sistem stambenih zbrinjavanja sastoji se od dve stambenih ustanova (jedan za starije i jedan za osobe sa ograničenim mentalnim sposobnostima) i 11 kuće u zajednici.

Kako bi se obezbedila održivost u pružanju socijalnih i porodičnih usluga neophodno je izraditi formulu za finansiranje ovih usluga za opštine (specifični grant). Da bi se omogućio ovo, trebaju se izraditi kriterijumi raspodele budžeta za ove usluge i da se izračunavaju troškovi pružanja svake jedinične usluge (klijenta). Stvaranje mogućnosti za smeštaj u stambenim i dnevnim centrima takođe je neophodno za pružanje usluga od javnog i nejavnog sektora.

**Specifični cilj 3.3: Povećanje obima i kvaliteta socijalnih usluga kroz razvoj alternativnih i inovativnih oblika za promovisanje socijalne ukljućenosti i licenciranje i praćenje svih pružioca usluga.**

Sistem socijalnih i porodičnih usluga karakteriše se sa ograničenom pokrivenošću i niskim kvalitetom zbog brojnih izazova, uključujući finansijske, administrativne i ljudske kapacitete. Iako ova praznina u suštini se popunjava od strane NVO-a, pružanje usluga od ovih je uglavnom bio ad-hoc, neregistrovano i nekoordinirano, sprečavajući pružanje usluga na održiv način i sa adekvatnim kvalitetom. Uprkos činjenici da je Ministarstvo u posljednjih nekoliko godina postiglo rezultate u vezi sa izradom primarnog zakonodavstva o socijalnim preduzećima, izrada minimalnih standarda za pružanje socijalnih usluga i licenciranje pružioca usluga (NVO-a i socijalnih radnika), izazovi u sistemu usluga trebali bi se rešiti kroz pojedine intervencije.

Kroz ovaj specifični cilj namerava se da se ispunjavaju zakonodavni i finansijski preduslovi za pružanje socijalnih usluga od strane lokalnih partnera (opština-NVO-zajednice), NVO-i i socijalna preduzeća. U međuvremenu, planira se povećanje kvaliteta usluga kroz izradu minimalnih standarda za pružanje usluga, licenciranje socijalnih i nevladinih radnika kao i kontinuirano praćenje i pregled svih pružioca socijalnih i porodičnih usluga.

**Specifični cilj 3.4: Poboljšanje kvaliteta socijalnih i porodičnih usluga povećanjem ljudskih kapaciteta javnih i nevladinih pružioca usluga.**

Imajući u obzir značaj ljudskih kapaciteta u kvalitetu pruženih socijalnih i porodičnih usluga, potrebne su intervencije na svim nivoima i trebalo bi da uključuju pružioce i pratioce. Ovaj cilj predviđa procenu potreba za obučavanje socijalnih radnika, izradu standarda zanimanja za socijalne radnike, njihovu obuku i izgradnju kapaciteta za visoke službenike koji se bave izradom i nadgledanjem u oblasti socijalne i porodične politike i službe.

**Specifični cilj 3.5. Poboljšanje učešća zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u šemama zaštite i socijalnim uslugama *(aktivnosti planirane u Strategiji za uključivanje zajednica Roma, Aškalija i Egipćana u kosovsko društvo 2017-2021)***

U cilju poboljšanja ekonomske i socijalne zaštite ovih zajednica, šemu socijalne pomoći treba dopuniti dodatnim uslugama. Pored procene za ispunjavanje kriterijuma za primanje socijalne pomoći za koju su aplicirali kandidati, službenici CSR-a takođe trebaju proceniti koja kategorija socijalne pomoći je odgovarajuća i adekvatna za porodicu koja se prijavljuje. Osim toga, službenici CSR-a trebaju obavestiti ove porodice o programima stručnog osposobljavanja i šemama zapošljavanja koje pružaju Ministarstvo i druge institucije i organizacije. Takođe, treba organizovati informativne kampanje o vrstama šema socijalne zaštite i kriterijumima za pristup ovim šemama. Kroz kampanje, članovi ovih zajednica treba jasno informisati o socijalnim uslugama koje pružaju Centri za socijalni rad. Kapaciteti službenika CSR-a trebaju biti povećani radi pravilne procene stanja i potreba ovih zajednica, kao i za pružanje kvalitetnih i pravovremenih usluga. Važno je da službenici budu obučeni da upišu podatke o pruženim uslugama, registraciju i opravdanje za pružanje novih usluga koje treba pružiti i za one koji ne pokazuju efekat na dobrobit ovih zajednica. Isto tako, službenici CSR-a trebaju biti obučeni da informišu korisničke porodice socijalne pomoći u vezi sa aktivnim merama tržišta rada koje pruža MRSZ i druge institucije.

|  |
| --- |
| **Pokazatelji i glavni rezultati** |
| **Pokazatelji** | **Osnovni pokazatelji (2017)** | **Ciljani rezultat (2020)** | **Ciljani rezultat (2022)** | **Reference** |
| **Specifični cilj 3.1: Smanjenje siromaštva i socijalne iskljućenosti pružanjem integrisanih usluga i pogodnosti za žene i muškarce sa socijalnim potrebama i drugim ugroženim grupama** |
| **1. Stopa siromaštva** | 17.6%**[[75]](#footnote-75)** |  15% |  13% | izveštaji Agencije za statistiku Kosova. |
| **2. Stopa pokrivenosti siromašnih porodica od šema socijalne pomoći** | 45%[[76]](#footnote-76) |  50% |  70% | 1.Izveštaji Agencije za statistiku Kosova.2. Godišnji izvještaji šeme socijalne pomoći (OSPP). |
| **Specifični cilj 3.2: Razvijanje mehanizama finansiranja opština i stvaranje fizičke infrastrukture za održivost pružanja socijalnih usluga iz javnog i nevladinog sektora** |
| **1. Sprovođenje specifičnog Granta za Socijalne Usluge** | Socijalne usluge na lokalnom nivou finansiraju se od opšteg Granta[[77]](#footnote-77) | Socijalne usluge na lokalnom nivou finansiraju se od specifičnog Granta za socijalne usluge  | Socijalne usluge na lokalnom nivou finansiraju se od specifičnog Granta za socijalne usluge | Službeni list Republike Kosova i opštinski budžeti |
| **2. Broj i tip socijalnih usluga za koje je izračunat jedinični trošak (korisnik)** | 5[[78]](#footnote-78) | 10 | 20 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **3. Broj stambenih i dnevnih centara izgrađenih za pružanje socijalnih usluga**  | 10[[79]](#footnote-79) | 15 | 20 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **Specifični cilj 3.3: Povećati obima i kvaliteta socijalnih usluga kroz razvoj alternativnih i inovativnih oblika za promovisanje socijalne uključenosti i licenciranje praćenja svih pružioca usluga** |
| **1. Broj licenciranih nevladinih pružioca** | 20[[80]](#footnote-80) | 50 | 100 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **2. Broj registrovanih socijalnih preduzeća** | 10[[81]](#footnote-81) | 50 | 100 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **3. Broj osnivanih lokalnih partnerstva (opština-nevladin sektor-zajednica)**  | 5[[82]](#footnote-82) | 15 | 30 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **Specifični cilj 3.4: Poboljšanje kvaliteta socijalnih i porodičnih usluga povećanjem ljudskih kapaciteta javnih i nevladinih pružioca usluga** |
| **1. Broj usvojenih standarda zanimanja**  | 3[[83]](#footnote-83) | 5 | 8 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **2. Broj validiranih modula obuke za pružioce usluga socijalne i porodične usluge** | 5[[84]](#footnote-84) | 7 | 10 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **3. Broj obučenih socijalnih radnika iz javnog i nevladinog sektora**  |  150[[85]](#footnote-85) |  500 | 1,000 | Godišnji izveštaji OSPP-a |
| **Glavni rezultati** |
| 1. **Siromaštvo je ublaženo zbog povećane pokrivenosti šeme socijalne pomoći, usklađivanja naknada za troškove osnovnih potreba i pružanja integrisanih usluga i naknada za ugrožene grupe;**
2. **Pružanje socijalnih i porodičnih usluga je postala održiva zbog izrade formule finansiranja ovih usluga opština na osnovu pokazatelja postavljenih za raspodelu budžeta i troškova po jedinici (klijentu) po vrsti usluge, i poboljšanje fizičke infrastrukture;**
3. **Socijalne i porodične usluge imaju veću pokrivenost zbog razvoja alternativnih i inovativnih oblika pružanja usluga od strane javnog i nevladinog sektora;**
4. **Socijalne i porodične usluge su kvalitetnije zbog povećanja kapaciteta pružioca i pratioca usluga, izrade standarda za usluge i pružaoce usluga i licenciranje pružaoca usluga.**
 |

## 5.4. Ostvarivanje prava na penziju

**Strateški cilj 4: Ostvarivanje prava na beneficije za penzionere i penzionerke i ratne kategorije putem razvoja održivog penzijskog sistema, usklađivanja pravnog okvira i institucionalnih, ljudskih i tehnoloških kapaciteta**

|  |
| --- |
| Ovaj strateški cilj ima za cilj ostvarivanje prava penzionera i penzionerki kao i ratnih kategorija putem promena u pravnom okviru i usklađivanja svih šema kao i putem aktivnosti za poboljšanje administracije i upravljanja šemama. Ove promene su predviđene da utiču na povećanje jednakosti između različitih kategorija korisnika sa aspekta socijalne uključenosti. Zakonodavne i administrativne promene kriterijuma za izbor korisnika i kontrolu i praćenje šema će takođe omogućiti smanjenje fiskalnog pritiska na budžet, što je jedan od glavnih izazova penzijskog sistema. Intervencije u razvoju i unapređenju integrisanog sistema informacione tehnologije i aktivnosti na izgradnji kapaciteta imaju za cilj poboljšanje upravljanja i administracije šema i sprovođenje politike i penzijskih šema i beneficija. |

**Specifični cilj 4.1: Pregled, usklađivanje i potpuno sprovođenje pravnog okvira za ostvarivanje prava na penzije i beneficije**

Neki od izazova sa kojima se suočava penzijski sistem i sistem beneficija proističu iz sadašnjeg zakonodavnog okvira, dovodeći na taj način do fiskalnog pritiska na budžet i nejednakosti u socijalnoj zaštiti različitih kategorija beneficija. Neusklađivanje pravnog okvira za penzije i beneficije obezbeđuje koristi od više od jedne šeme, favorizujući na taj način neke grupe korisnika i stvarajući fiskalni pritisak na budžet. U šemama kategorija ratnih invalida broj korisnika je i dalje isti, jer zakon predviđa procenu stepena ograničene sposobnosti samo u fazi prijave. Sa druge strane, stupanje na snagu zakona o naknadi za slepe i tetraplegičare i paraplegičare kao i penzijske šeme za trajnu ograničenu sposobnost, doveli su do nejednakosti socijalne zaštite lica ove kategorije. Tretiranje ograničene sposobnost iz postojećeg zakonodavstva uključuje sledeće izazove: mogućnost za beneficije samo za lica sa trajnom ograničenom sposobnošću, nejednake koristi u zavisnosti od vrste ograničene sposobnosti i nejedinstveni standardi za procenu stepena ograničene sposobnosti.

Da bi se adresirala ova pitanja, ovaj cilj je prvenstveno namenjen razmatranju pravnog okvira u oblasti penzija i beneficija kojima upravljaju DP i DPBRI, koji će prethoditi izradi koncept dokumenata i primarnog i sekundarnog zakonodavstva o penzijama kojima upravljaju DP, DPBRI kao i tretman ograničene sposobnosti od strane penzijskog sistema. Za osnovnu starosnu penzijsku šemu takođe se predviđaju izmene u administrativnim procedurama koje bi adresirale ažuriranje spiskova korisnika, kao i analiza osnovnih potreba penzionera za prilagođavanje mesečnog iznosa sa životnim troškovima, kako je predviđeno postojećim zakonom.

Za šeme ratnih kategorija, planirano je da izmene zakonodavstva prethode aktivnostima za ponovnu procenu slučajeva i stanja korisnika u cilju ažuriranja spiskova za koje se očekuje da će uticati na smanjenje fiskalnog pritiska na penzijski sistem.

**Specifični cilj 4.2: Ostvarivanje prava na penzije i beneficije za ratne kategorije putem potpunog sprovođenja pravnog okvira i ponovne funkcionalizacije administrativnih mehanizama**

Sprovođenje šema za ratne kategorije, između ostalog, suočeno je sa nizom zakonodavnih, administrativnih i finansijskih izazova. Vlada Kosova je 2011. godine donela odluku o ukidanju novih aplikacija za sve šeme ratnih kategorija, čime je zaustavljeno sprovođenje ovih šema i prekinuto funkcionisanje Lekarske komisije za ratne invalide i civilne ratne invalide. Do sada, ponovo je funkcionalizovana samo šema beneficija za kategoriju nestalih lica (u 2013. godini).

Da bi se ratnim kategorijama omogućilo ostvarivanje prava na penzije i beneficije, ovaj cilj je namenjen ponovnoj funkcionalizaciji i sprovođenju svih šema predviđenih zakonom, kao i administrativnih mehanizama koji omogućavaju procenu kriterijuma za izbor korisnika za ove šeme. Cilj takođe predviđa aktivnosti usmerene na unapređenje socijalne zaštite korisnika ovih šema, uključujući identifikovanje njihovih potreba za stanovanje i stvaranje mogućnosti zapošljavanja.

**Specifični cilj 4.3: Ostvarivanje prava na strane penzije putem unapređenja i koordinacije socijalnih osiguranja sprovođenjem postojećih bilateralnih sporazuma i pregovaranjem o novim sporazumima**

Ostvarivanje prava na strane penzije i koordinacija socijalnih osiguranja sa drugim državama i dalje predstavlja izazov za Ministarstvo kao rezultat potpune ili delimične nemogućnosti sprovođenja bilateralnih sporazuma nakon raspada penzijskog sistema bivše Jugoslavije. Međutim, ostvaren je napredak u tom pogledu tokom poslednjih nekoliko godina, počevši proces pregovaranja o sporazumima sa nekoliko država. Pored sprovođenja postojećih sporazuma, izrade i pregovaranja o novim sporazumima, ovaj cilj predviđa i izgradnju kapaciteta za koordinaciju, izradu, pregovaranje, sprovođenje i praćenje stranih penzija.

**Specifični cilj 4.4: Unapređenje upravljanja i administracije penzijskih šema i šema beneficija putem institucionalne, ljudske i tehnološke izgradnje kapaciteta**

Pored zakonodavnih, finansijskih i administrativnih izazova u sprovođenju penzijskih šema i politika, DP i DPBRI su ometeni u razvoju njihove aktivnosti i zbog neadekvatne fizičke infrastrukture. Ovo uključuje nivo departmana i regionalnih kancelarija za penzije i beneficije, kojima nedostaje dovoljno prostora i opreme za sprovođenje zakonodavstva. U pogledu čuvanja, korišćenja, razmene i upravljanja podataka šema – za efektivno upravljanje – DP i DPBRI imaju potrebu za ulaganje u dizajniranju modula za nove penzijske šeme i unapređenje postojećih, kao i povezivanje svih šema u jedinstven sistem. Takođe treba naglasiti potrebu digitalizacije dokaza o plaćenim doprinosima u starom penzijskom sistemu bivše Jugoslavije koji su još uvek u fizičkoj kopiji i postoji opasnost od njihovog oštećenja ili gubitka. Da bi se obezbedila potpuna funkcionalizacija sistema informacione tehnologije, ova ulaganja treba dopuniti izgradnjom kapaciteta sprovodilaca šema u kancelarijama za penzije i beneficije kao i onih koji prate sprovođenje šema i socijalnih politika.

Da bi se zadovoljile ove potrebe, ovaj specifični cilj predviđa aktivnosti za poboljšanje fizičke infrastrukture kao i niz investicija u sistemu informacione tehnologije: razvoj i unapređenje integrisanog informacionog sistema svih penzijskih i šema beneficija DP-a i DPBRI-a (uključujući digitalizaciju podataka o penzijama prethodnog sistema) i razvoj modula baze podataka za penzije iz inostranstva i šeme korisnika za ratne kategorije. Sve je ovo planirano da bude dopunjeno obukom za korisnike podataka i službenike odgovorne za praćenje sprovođenja šema i penzijskih politika.

|  |
| --- |
| **Pokazatelji i glavni rezultati** |
| **Pokazatelji** | **Osnovni pokazatelj (2017)** | **Ciljni rezultat (2020)** | **Ciljni rezultat (2022)** | **Reference** |
| **Specifični cilj 4.1: Pregled, usklađivanje i potpuno sprovođenje pravnog okvira za ostvarivanje prava na penzije i beneficije** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. Broj penzijskih šema kojima upravlja DP i DPBRI uključeni u Zakonu o penzijskim šemama finansiranim od države** | 6 penzijskih šema[[86]](#footnote-86) | Sve šeme koje se sprovode uključene u zakon | N/A | Službeni List Republike Kosova |
| **2. Broj zahteva za nove penzijske šeme razmatrane, prema šemama** | Broj zahteva, prema penzijskim šemama[[87]](#footnote-87) 1. Penzija invalida rada: 0 korisnika
2. Porodična penzija: 0 korisnika
3. Naknada za paraplegičnu i tetraplegičnu osobu: 0 korisnika
4. Naknada za bivše poslanike Kačanika
 | Broj zahteva za penzijske šeme ((1) - (6)), veći od 0 | Broj zahteva za šemu (), veći od 0 | Godišnji izveštaji DP-a |
| **Specifični cilj 4.2: Ostvarivanje prava na penzije i beneficije za ratne kategorije putem potpunog sprovođenja pravnog okvira i ponovne funkcionalizacije administrativnih mehanizama** |
| **1. Broj novih primljenih zahteva, prema šemama**[[88]](#footnote-88) | Nula (od 2011. godine, osim šeme za nestala lica) | Broj novih primljenih zahteva, prema šemi je veći od 0 | Broj novih primljenih zahteva, prema šemi je veći od 0 | Godišnji izveštaji DPBRI-a |
| **2. Broj procena stanja i novih slučajeva od strane Komisije za Lekarsku komisiju za šemu ratnih invalida i šemu civilnih ratnih invalida** [[89]](#footnote-89) | N/A | 11,500 (6,500 sadašnjih korisnika i svi novi podnosioci zahteva + 5,000 novih podnosilaca zahteva) | N/A | Godišnji izveštaji DPBRI-a |
| **3. Broj korisnika šeme žrtava seksualnog nasilja u ratu**[[90]](#footnote-90) | Nula (0) | 20,000 korisnika | N/A | Godišnji izveštaji DPBRI-a |
| **Specifični cilj 4.3: Ostvarivanje prava na strane penzije putem unapređenja i koordinacije socijalnih osiguranja sprovođenjem postojećih bilateralnih sporazuma i pregovaranjem o novim sporazumima** |
| **1. Broj novih potpisanih bilateralnih sporazuma**[[91]](#footnote-91) | 2 sporazuma (Makedonija, Crna Gora) | 4 sporazuma | 7 sporazuma | Godišnji izveštaji DP-a |
| **2. Broj zahteva za strane penzije, prema sporazumima**[[92]](#footnote-92) | 400 (ukupno, od 2014. godine) | Povećanje od 15% | Povećanje od 30% | Godišnji izveštaji DP-a |
| **Specifični cilj 4.4: Unapređenje upravljanja i administracije penzijskih šema i šema beneficija putem institucionalne, ljudske i tehnološke izgradnje kapaciteta** |
| **1. Broj penzijskih i šema beneficija integrisanih u sistem IT** | penzijskih šema + sve šeme ratnih kategorija | novih penzijskih šema + šeme ratnih kategorija | Sve šeme | Godišnji izveštaji DP-a i DPBRI-a |
| **2. Procenat službenika (na nivou departmana i kancelarija za penzije) obučenih za sistem IT[[93]](#footnote-93)** | 0/150 | Tehničko osoblje 28/150 | 56/150 | Godišnji izveštaji DP-a i DPBRI-a |
| **3. Broj kancelarija / objekata sa poboljšanim uslovima fizičke infrastrukture[[94]](#footnote-94)** | 18 kancelarija | 18 kancelarija | 16 kancelarija | Godišnji izveštaji DP-a i DPBRI-a |
| **4. Institucije odgovorne za upravljanje i administriranje penzijskih šema i beneficija [[95]](#footnote-95)** | Penzijske i šeme beneficija upravljaju i regulišu se od strane DP-a i DPBRI-a | Penzijske i šeme beneficija upravljaju i regulišu se od strane nadležne agencije | Penzijske i šeme beneficija upravljaju i regulišu se od strane nadležne agencije | Službeni List Republike Kosova i godišnji izveštaji MRSZ-a |
| **Glavni rezultati** |
| 1. **Penzijski sistem ima veću fiskalnu održivost zbog pregleda i usklađivanja pravnog okvira što sprečava korist od više od jedne penzijske šeme, kao i putem ponovne procene slučajeva korisnika penzijskih i šema beneficija za ratne kategorije;**
2. **Zakoni na snazi sprovode se i relevantne administrativne institucije za penzijske i šeme beneficija za ratne kategorije su funkcionalne;**
3. **Broj građana koji imaju koristi od stranih penzijskih šema je veći zbog sprovođenja tekućih bilateralnih sporazuma i pregovaranja i sprovođenja sporazuma sa drugim državama;**
4. **Lica sa ograničenom sposobnošću koriste ravnopravniju socijalnu zaštitu zbog jedinstvenog tretmana svih vrsta ograničene sposobnosti i usklađivanja kriterijuma za utvrđivanje ograničene sposobnosti u sistemu;**
5. **Šeme se bolje upravljaju putem razvoja i unapređenja integrisanog sistema informacione tehnologije, koji uključuje sve šeme koje sprovode DP i DFDL kao i putem izgradnje kapaciteta na svim nivoima.**
 |

# 6. Praćenje i evaluacija sprovođenja strategije

Sektorna strategija u svom aneksu uključuje akcioni plan koji pokriva period 2018.-2020. godine. Akcioni plan uključuje sve odgovarajuće podatke kao što su aktivnosti, pokazatelji, institucije odgovorne za sprovođenje i planirani budžet.

Ovaj akcioni plan će biti procenjen dva puta tokom perioda važenja strategije zasnovane na pokazateljima koji su postavljeni na nivou specifičnih ciljeva. Specifični ciljevi u nekim slučajevima sadrže više od jednog pokazatelja, koji su u većini slučajeva numerički pokazatelji, ali postoje i oni koji su kvalitativni. Pokazatelji su postavljeni kao srednjoročni i dugoročni ciljevi, dok je za svaki pokazatelj postavljena i početna osnova (2017. godina).

Praćenje napretka sprovođenja i dostignuća strategije će biti redovno saopštavani odgovarajućim nadležnim organima, a po potrebi i javnosti. Za praćenje sprovođenja Strategije će biti odgovorna Upravljačka grupa na čelu sa ministrom. Grupa će biti tehnički koordinirana od strane Generalnog sekretara i biće sastavljena od direktora odgovarajućih departmana. Glavni zadatak ove grupe je da izvrši srednjoročni pregled sprovođenja strategije i dugoročni pregled (konačni), kao i da pruži odgovor Kancelariji za strateško planiranje (KSP) u okviru Kancelarije premijera Republike Kosovo o sprovođenju strategije.

# 7. Finansijski uticaj sprovođenja strategije

Akcioni plan ima ukupne troškove sprovođenja od **31,650,310 EUR** za tri godine sprovođenja 2017.-2019. Tabela 6 daje pregled budžeta za sprovođenje plana po prioritetima i godinama, a to se zasniva na detaljnom proračunu troškova za svaku planiranu aktivnost koja je dostupna Ministarstvu.

Tabela 6. Rezime budžeta strategije po godinama

|  |  |
| --- | --- |
| **Strateški cilj** | **Ukupni troškovi** |
| **2018.** | **2019.** | **2020.** | **Ukupno:** |
| 1. Zapošljavanje i stručno osposobljavanje | 5,524,850 € | 6,024,100 € | 5,277,500 € | **16,826,450 €** |
| 2. Rad, bezbednost i zdravlje na radu | 309,000 € | 202,500 € | 177,500 € | **689,000 €** |
| 3. Socijalna zaštita | 1,952,000 €  | 2,127,750 € | 1,919,250 € | **5,999,000 €** |
| 4. Penzije | 2,475,600 € | 2,846,600 € |  2,813,660 € | **8,135,860 €** |
| **Ukupno:** | **9,901,450 €** | **10,900,950 €**  | **9,887,910 €** | **31,650,310 €** |

Tabela 7. Pregled budžeta strategije po ekonomskim kategorijama

|  |  |
| --- | --- |
| **Strateški cilj** | **Ukupni troškovi** |
| **Plate i dnevnice** | **Robe i usluge** | **Subvencije i transferi** | **Kapitalni troškovi** | **Ukupno:** |
| 1. Zapošljavanje i stručno osposobljavanje | 57,600 € | 1,618,850 € | 13,800,000 € | 1,350,000 € | **16,826,450 €** |
| 2. Rad, bezbednost i zdravlje na radu | 0 € | 689,000 € | 0 € | 0 € | **689,000 €** |
| 3. Socijalna zaštita | 0 € | 1,054,000 € | 3,445,000 € | 1,500,000 € | **5,999,000 €** |
| 4. Penzije | 11,560 € | 3,549,300 € | 4,500,000 € | 75,000 € | **8,135,860 €** |
| **Ukupno:** | 69,160 € | 6,911,150 € | 21,745,000 € | 2,925,000 € | **31,650,310 €** |
|  |  |  |  |  |  |

Tabela 8. Struktura troškova po prioritetnim oblastima i izvoru finansiranja

|  |  |
| --- | --- |
| **Prioritetna oblast** | **Ukupni troškovi** |
| **OB-MRSZ** | **Donatori** | **Ukupno:** |
| 1. Zapošljavanje i stručno osposobljavanje | 9,399,950 € | 7,426,500 € | **16,826,450 €** |
| 2. Rad, bezbednost i zdravlje na radu | 171,000 € | 518,000 € | **689,000 €** |
| 3. Socijalna zaštita | 2,685,000 € | 3,314,000 € | **5,999,000 €** |
| 4. Penzije | 7,842,060 € | 293,800 € | **8,135,860 €** |
| **Ukupno:** | **20,098,010 €** | **11,552,300 €** | **31,650,310 €** |

# Aneks 1: Akcioni plan i budžet

|  |
| --- |
| **Strateški cilj 1: Povećanje zaposlenosti, razvijanje veština u skladu sa zahtevima tržišta rada i bolje upravljanje tržištem rada** |
| **Specifični cilj 1.1**  | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Jačanje kapaciteta javnih službi za zapošljavanje** | 1. Procenat osoblja JSZ koje je obučio USO
2. Broj renoviranih i izgrađenih objekata KZ i CSO
3. Broj izrađenih kao i izmenjenih i dopunjenih zakonskih akata iz oblasti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja
 | 0NANA | 100% 65 | 100% // |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Obuka osoblja za pružanje usluga migracije u okviru unutrašnjeg sistema obuke (USO) | TM4 2018. | 7000 EUR | BRK | AZRK |  | Osoblje JSZ-a pruža usluge migracije (izveštavano u godišnjem izveštaju AZRK-a) |
| 2. Obuka osoblja za pružanje usluga karijernog savetovanja i usmeravanja u okviru USO-a | TM1 2019. | 11,000 EUR | Donatori | AZRK |  | Osoblje JSZ –a pruža usluge savetovanja i usmeravanja u karijeri (izveštavano u godišnjem izveštaju AZRK-a) |
| 3. Obuka osoblja i pilotiranje savetodavnog pristupa zapošljavanju i preduzetništvu | TM4 2018. - 2020. | Realizuje se u okviru Sporazuma o saradnji za sprovođenje projekta "Savetovanje za zapošljavanje i preduzetništvo" – Swisscontact | AZRK | Swisscontact | Izgrađeni kapaciteti osoblja za pilotiranje pristupa savetovanju za zapošljavanje i preduzetništvo  |
| 4. Poboljšanje fizičke infrastrukture KZ-a i CSO-a | TM4 2020. | 850,000 EUR | BRK | AZRK |  | Izgrađeni / Renovirani objekti |
| 5. Izgradnja kapaciteta AZRK-a i DPP-a u skladu sa novim mandatom nakon funkcionalizacije AZRK-a | TM2 2018.TM3 2018.TM 1 2019. | 1,029,000 EUR | BRK 29,000 EUDonatori (IPA fondovi)1,000,000 EUR | AZRK i DPP |  | Osoblje DPP-a razvija i prati sprovođenje politike zapošljavanja |
| 6. Izrada/razmatranje zakona i podzakonskih akata | TM3 2018. - TM1 2019. | 21,750 EUR | BRK | DPP |  AZRK | Izrađeni podzakonski akti |
| **Specifični cilj 1.2.**  | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** |  **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Proširenje usluga zapošljavanja i AMTR-a, kao i povećanje njihove efikasnosti i kvaliteta** | 1. Stopa zaposlenosti
2. Broj registrovanih nezaposlenih koji imaju koristi od karijernog savetovanja
3. Broj registrovanih nezaposlenih koji učestvuju u AMTR-u (osim stručnog osposobljavanja)
4. Broj nezaposlenih uz posredovanje u redovnom zapošljavanju[[96]](#footnote-96)
5. Procenat korisnika AMTR-a koji su zaposleni 6 meseci nakon završetka angažovanja u aktivnim merama tržišta rada
 | 28,0%Nema podataka2732 (948 Ž, 1784 M)[[97]](#footnote-97)4022 (1550 Ž, 2742 M)[[98]](#footnote-98)Nema podataka | 31,6%20,0008000 (3200 Ž, 4800 M)4164 (1643 Ž, 2521 M)Osnova (2017.) + 5 procentnih poena |  33,6% 20,0008000 (4000 Ž, 4000 M)4470 (1846 Ž, 2623 M)Osnova (2017.) + 15 procentnih poena |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** |  **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Razvoj analize potreba tržišta rada | TM3 2018. - 2020. | 60,000 EUR | BRK | AZRK | DPP  | Objavljena analiza |
| 2. Praćenje i procena efekata AMTR-a (uključujući stručno osposobljavanje) u održivom zapošljavanju | TM1 2019. | 32,000 EUR | Donatori | AZRK | DPP  | Rezultati objavljeni u godišnjem izveštaju AZRK |
| 3. Obezbeđivanje AMTR-a (u skladu sa rezultatima procene) | TM3 2018. - TM4 2020. | 13,800,000 EUR | BRK7,800,000 EUR(2,6 mil. godišnje) Donatori (EU-IPA 2016.)6,000,000 EUR | AZRK | / | Broj korisnika AMTR-a objavljuje se u godišnjem izvještaju AZRK-a |
| 4. Pružanje AMTR-a posvećenih ženama | TM1 2019. - TM4 2020. | / | / | AZRK | / | Broj žena koje korisnika od AMTR-a objavljuje se u godišnjem izveštaju AZRK-a |
| 5. Uspostavljanje saradnje sa javnim institucijama i nejavnim pružaocima stručnog osposobljavanja i unapređenja zapošljavanja (uključujući ugovaranje) | TM1 2019. - TM4 2020. | 12,000 EUR | BRK | AZRK i DPP | /  | Pilotirani oblici saradnje objavljuju se u godišnjem izveštaju AZRK-a |
| 6. Funkcionalizacija SITR-a | TM4 2018. – TM1 2019. | 40,000 EUR | BRK | AZRK | / | Funkcionalan SITR (objavljuje se u godišnjem izveštaju AZRK-a) |
| 7. Praćenje pružalaca koji nisu licencirani za promovisanje usluga za zapošljavanje | TM4 2018. - TM4 2020. | / | / | AZRK | / | Godišnji izveštaj AZRK-a |
| 8. Licenciranje i praćenje socijalnih preduzeća | TM4 2018. - TM4 2020.TM1 2019. - TM4 2020. | / | / | DPP | DSPP | Godišnji izveštaj DPP-aBroj usluženih/registrovanih klijenata izveštava se u godišnjem izveštaju AZRK-a |
| 9. Promovisanje rada CSO-a i KZ-a, adresiranjem uključivanja žena i stručne segregacije zasnovane na polnoj pripadnosti | TM3 2018. - TM4 2020. | 58,000 EUR | BRK | AZRK | DPP | Godišnji izveštaj AZRK-a |
| **Specifični cilj 1.3.** | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Pružanje kvalitetnih usluga stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama tržišta rada** | 1. Procenat nezaposlenih lica i lica koja traže posao obučenih u CSO-ima
2. Procenat korisnika kombinovane obuke CSO-a i kompanije
3. Procenat lica obučenih u CSO-ima koji su zaposleni, tri meseca nakon obuke, u struci gde su bili obučeni
 | 6,6% (6,736)[[99]](#footnote-99)1,4%[[100]](#footnote-100)Nema podataka | 10%5%10% | 15%15%30% |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Analiza stope iskorišćenja CSO-a za svako zanimanje, uključujući analizu troškova i koristi za ponuđena zanimanja (svake godine, izvestan broj zanimanja) | TM3 2018. | 27,000 EUR | Donatori | AZRK | DPP | Objavljena analiza |
| 2. Realizacija studije izvodljivosti koja se odnosi na razvoj javno-privatnih partnerstava u pružanju stručnog osposobljavanja | TM3 2018. | 7,500 EUR | Donatori | AZRK | DPP | Objavljena studija |
| 3. Pilotiranje 2 modela na osnovu preporuka studije izvodljivosti | TM1 2019. | / | / | AZRK | Privatni pružaoci obuke | Izveštaj o proceni |
| 4. Razvoj standarda zanimanja (zasnovanih na rezultatima učenja) za potrebna zanimanja na tržištu rada,  | TM22019. - 2022. | 101,000 EUR | 7,000 EURBRK94,000 EURDonatori | AZRK | NAK | Standardi zanimanja potvrđeni od strane NAK-aValidirana zanimanja |
| 5. Izrada nastavnih planova i programa za nova zanimanja u skladu sa standardima zanimanja i ažuriranje postojećih nastavnih planova i programa, koristeći pristup zasnovan na rezultatima učenja. | TM22019-2022 | 52,200 EUR | 22,200 EUR BRK30,000 EUR Donatori | AZRK | DPP | Nastavni planovi i programi razvijeni u skladu sa standardima zanimanjaŠtampani nastavni paketi |
| 6. Snabdevanje radionica CSO-a opremom i alatima: za nova i postojeća zanimanja | TM4 2018. TM1 2019.-2022. | 500,000 EUR | 370,000 EURBRK130,000 EUR Donatori | AZRK | / | Izveštaj o proceniOprema i radna sredstva u upotrebi |
| 7. Izgradnja kapaciteta trenera (za nova i postojeća zanimanja) - potencijalna saradnja GIZ-a | TM1 2019.-2022. | 90,000 EUR | 20,000 EURBRK70,000 EUR Donatori | AZRK | Privatni pružaoci obuke | Broj obučenih trenera, prema zanimanjima |
| 8. Angažovanje novih privremenih trenera za nova zanimanja | TM4 2019.-2022. | 57,600 EUR | BRK | AZRK | / | Broj angažovanih trenera, po zanimanjima i trajanju njihovog angažovanja |
| 9. Finansiranje troškova za sigurnost na radu u preduzeću, za obučene u CSO-u | TM1 2019.TM2 2019.-2022. | 18,000 EUR | BRK | AZRK | MF | Odobrena pravna osnovaOdvojen budžet |
| 10. Jačanje saradnje CSO-a sa preduzećima, srednjim stručnim školama, centrima nadležnosti i NVO-ima i nastavak saradnje sa korektivnim centrima | TM1 2019.TM2 2019. | 15,000 EUR | Donatori | AZRK | Stručne škole, Privredne komore i Sektorna udruženja | Objavljeni izveštaj Izveštaj sa objašnjenjimaIzveštaj o napretku i uspehu pilotirane saradnje |
| 11. Stvaranje uslova za povećanje sopstvenih prihoda za CSO-e | TM1 2019.TM3 2019. | / | / | AZRK | MF | Podnet zahtevPravna osnova odobrena i obezbeđen budžet |
| 12. Organizovanje kampanja za obuku koju pružaju CSO-i, adresirajući profesionalnu segregaciju na polnoj osnovi | TM1 2019. | 26,000 EUR | 16,000 EURBRK10,000 EUR Donatori | AZRK | / | Odštampan promotivni materijalSnimljen video i izveštaj o emitovanju |
| 13. Akreditacija CSO-a za priznavanje prethodne nastave | TM1 2018.TM4 2019. | 11,400 EUR | 11,400 EURBRK | AZRK |  | CSO-i akreditovani za priznavanje prethodne nastave za 19 zanimanja |

|  |
| --- |
| **Ostvarivanje prava radnika** |
| **Strateški cilj 2: Poboljšanje uslova rada i smanjenje neformalnog zapošljavanja jačanjem nadzornih mehanizama i jačanjem socijalnog dijaloga.** |
| **Specifični cilj 2.1** | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Poboljšanje prava radnika i garantovanje minimalnih standarda sigurnosti i zdravlja na radu, u skladu sa međunarodnim standardima putem unapređenja pravnog okvira** | 1. Broj odobrenih zakona i podzakonskih akata
2. Broj prenetih direktiva EU-a
3. Procenat tretiranih žalbi radnika
 | 2 zakona delimično usklađena sa zakonodavstvom EU-a (Zakon o radu i Zakon o zaštiti i zdravlju na radu); odobrenih 7 uredbi o sigurnosti i zdravlju na radu7 direktiva u potpunosti prenete 456 žalbi razmotrenih od strane inspektorata rada | Nacrt novog Zakona o radu u potpunosti usklađen sa zakonodavstvom EU-a; 9 uredbe iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu12 Direktiva u potpunosti prenete;100 žalbe koje su podnete i obrađene od strane Inspektorata rada | Novi Zakon o radu je u potpunosti usklađen sa zakonodavstvom EU17 direktiva u potpunosti prenete u novi Zakon o radu.150 žalbe koje su podnete i obrađene od strane Inspektorata rada |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Izrada zakonodavstva u oblasti radnih odnosa prema direktivama EU-a | TM1, TM2, TM3 i TM4 (2018. – 2019.- 2020.) | 100,000 EUR | Projekat EU-a | DPP | KP, APR, MF, MZ, MONT, MJU, MEI, ESS, Inspektorat rada  | 17 Direktiva EU –a o radnom odnosu prenete do 2020. godine |
| 2. Izrada podzakonskih akata iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu prema direktivama EU-a  | TM1, TM2, TM3, TM4 2018. | 100,000 EUR | Projekat EU-a | DPP | KP, MZ, MF, MEI, MZSPP, MER, Inspektorat rada | 12 direktiva iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu prenete do 2019. godine |
| 3. Izrada dokumenata politike o sigurnosti i zdravlju zaposlenih na radu | TM2 2020. | 31,000 EUR | Projekat II – EU-a | DPP | MZ, MF, MER, ESS, Nacionalni savet za bezbednost i zdravlje na radu (NSBZR), Inspektorat rada | Analize politike razvijene do 2019. godine |
| 4. Organizovanje kampanja za podizanje svesti i pokretanje kampanja o pravima zaposlenih u odnosu na novi pravni okvir | TM2 2018.TM2 2019.TM1-4 2020. | 100,000 EUR | 20,000 EURBRK50,000 EURProjekat I - EU30,000 EUR Projekat II EU | DPP | ESS, Inspektorat rada | Minimum 4 kampanje organizovane do 2019. godine |
| 5. Obuka i sertifikacija osoba koja obavljaju aktivnosti iz sigurnosti i zdravlja na radu   | TM 1, TM2, TM3 TM4 - 2018.TM2 2019.TM3, TM4 2020. | 15,000 EUR | BRK | Inspektorat rada | / | Minimum 200 lica sertifikovanih do 2019. godine |
| 6. Funkcionalizacija procesa licenciranja za kompanije/preduzeća koji obavljaju aktivnosti sigurnosti i zdravlja na radu  | TM 4 2018.TM1,TM2, TM3, TM4 2019. - 2020. | 10,000 EUR | BRK | Inspektorat rada | MF | Najmanje 10 kompanija licenciranih do 2019. godine |
| 7. Priprema procene regulatornog uticaja za osiguranje od nesreća na radu i profesionalnih bolesti | TM 3 2020. | 10,000 EUR | BRK | DPP | MF, Inspektorat rada | VNR završen do 2020. godine |
| **Specifični cilj 2.2** | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Jačanje mehanizama nadzora za smanjenje neformalnog zapošljavanja žena i muškaraca** | 1. Stopa smanjenja neformalnog zapošljavanja za svaku godinu, izražena u procentima
2. Procenat povećanja broja inspekcija za svaku godinu
 | 15%[[101]](#footnote-101)7285 inspekcija | 10%, svake godine 5%Povećava se za 10% broj razmatranja žalbi  | 8%Povećava se za 10% broj razmatranja žalbi  |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Jačanje kapaciteta Inspektorata rada  | TM 2 2018.TM2, TM3 TM4 2017.-2019.-2020. | 50,000 EUR | BRK | Inspektorat rada | MF | Povećanje broja inspekcija za 10% svake godine |
| 2. Jačanje nadzornih mehanizama inspektorata rada | TM2, TM3 TM4 2017.-2019.-2020. | 5,000 EUR | BRK | Inspektorat rada | MF, MZ | Povećanje saradnje između mehanizama i inspektorata |
| 3. Jačanje mehanizama i koordinacija institucionalnih radnji za smanjenje neformalnog zapošljavanja | TM2, TM3 TM4 2017.-2019.-2020. | 5,000 EUR | BRK | Inspektorat rada | / | Povećanje nadzora nad radom inspektora od strane njihovih pretpostavljenih |
| 4. Angažovanje zainteresovanih strana i šire javnosti u adresiranju neformalnog zapošljavanja  | TM 3 2019.TM4 2019.TM3 2020. | 6,000 EUR | BRK | Inspektorat rada | MF, MTI, PAK, TRUST, ESS | Zaključci i preporuke izrađene nakon održana 3 sastanka |
| 5. Jačanje kapaciteta inspektorata rada za adresiranje neformalnog zapošljavanja | TM 1, TM2, TM3, TM4 2019.-2020. | 150,000 EUR | 50,000 EURProjekat I EU100,000 EUR Projekat II EU | Inspektorat rada | MF, MJU, IKAP | Program obuke sproveden i inspektori obučeni |
| 6. Razmena podataka sa relevantnim institucijama i socijalnim partnerima radi adresiranja neformalnog zapošljavanja | TM2, TM3, TM4 2019. -2020. | 20,000 EUR | 10,000 EURBRK10,000 EURDonatori | Inspektorat rada | AZRK, PAK, TRUST | Informacioni sistem koji su stvorili i koristili inspektori tokom inspekcija |
| **Specifični cilj 2.3** | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Razvijanje i jačanje dijaloga sa socijalnim partnerima, naročito socijalnog dijaloga sa organizacijama poslodavaca i zaposlenih, putem razvoja struktura i sistema rada ESS-a** | 1. Broj preporuka od strane ESS-a i njegovih stručnih komisija
2. Broj kolektivnih ugovora, potpisanih, na nivou sektora i preduzeća
3. Broj socijalnih partnera uključenih u ESS
 | 10 preporuka7 potpisanih sporazuma3 partnera sa po 5 članova | 7 preporuka (3 u 2017. godini, 4 u 2018. godini)1 novi opšti kolektivni ugovor; 2 nova sektorska sporazuma; 2 nova sporazuma na nivou preduzeća3 socijalna partnera, sa najširim učešćem organizacija poslodavaca i zaposlenih | 12 preporuka (4 u 2019. godini, 4 u 2020. godini, 4 u 2021. godini)2 novih sektorskih sporazuma; 4 nova sporazuma na nivou preduzećaTri socijalna partnera, sa najširim učešćem organizacija poslodavaca i zaposlenih |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** |  **Proizvod** |
| 1. Ažuriranje pravnog okvira iz oblasti socijalnog dijaloga | TM2 2018.TM3 2019. | 10,000 EUR | 5,000 EURBRK5,000 EURDonatori | Pravno odeljenje | ESS, MF | Novi zakon o ESS-uPodzakonski akti za sprovođenje zakona o ESS-u |
| 2. Izrada strategije i plana rada ESS-a | TM4 2018.TM1 2019. | 15,000 EUR | 5,000 EURBRK10,000 EURDonatori | ESS | MF, Socijalni partneri | Strategija izrađena i plan rada odobren |
| 3. Angažovanje zainteresovanih strana i šire javnosti u radu ESS-a | TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2019TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2020. | 27,000 EUR | 5,000 EUR BRK22,000 EURDonatori | ESS | Socijalni partneri | Razvijen je plan komunikacijeVeće učešće zainteresovanih strana na sastancima ESS-aOrganizovana kampanja |
| 4. Puna funkcionalizacija profesionalnih komisija od strane ESS-a | TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2019TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2020. | 20,000 EUR | BRK | ESS | MRSZ | Proizvodi analiza i preporuka na osnovu podataka |
| 5. Jačanje kapaciteta socijalnih partnera za pregovaranje, izradu i sprovođenje kolektivnih ugovora (na nivou preduzeća, filijale i na nacionalnom nivou) | TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2019TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2020. | 15,000 EUR | 5,000 EURBRK10,000 EURDonatori | ESS | MRSZ | Kapaciteti socijalnih partnera za izradu sporazuma su povećani |

|  |
| --- |
| **Strateški cilj 3: Povećanje socijalne pomoći kroz proširenje i povećanje kvaliteta socijalne zaštite i socijalnih, dostignuca ravnopravnost polova i izgradnja kvaliteta usluga socijalnih i porodičnih, sa posebnim osvrtom na ugrožene grupe i ravnopravnost polova** |
| **Specifični cilj 3.1**  | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti pružanjem integrisanih usluga i pogodnosti za žene i muškarce u socijalnoj potrebi i drugim ugroženim grupama** | 1. Stopa siromaštva
2. Stopa pokrivenosti siromašnih porodica iz Šeme socijalne pomoći
 | 17.6%**[[102]](#footnote-102)**45%[[103]](#footnote-103) | 15%50% | 13%70% |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Analiza troškova potrošačke korpe za utvrđivanje vrednosti socijalne pomoći za jednu porodicu
 | TM4 2018. TM4 2019. TM4 2020. | 30,000 EUR | 10,000 EUR BRK10,000 EUR UNDP10,000 EUR UNICEF | DSPP | ASK, KP-MF-KP | Godišnji izveštaj troškova potrošačke korpe |
| 1. Obuka korisnika socijalnih kategorija i njihovo angažovanje u programima zapošljavanja
 | Kontinuirano | 900,000.00 EUR | 400,000 EUR BRK500, 000 EUR Donatori | DSPP | OpštineCSR-i | Uključivanje korisnika socijalne pomoći u programima zapošljavanja |
| 1. Pregled i dopuna-izmena pravnog okvira za šemu socijalne pomoći
 | TM3 2019.TM3 2020. | 37,500 EUR | Donatori | DSPP | Pravno odeljenje MRSZ, KP, MF, Opštine | Dopunjeni Zakon o šemi socijalne pomoći |
| 1. Uključivanje porodica čija su deca angažovana na teškim i opasnim poslovima u programima zapošljavanja
 | Kontinuirano | 165,000 EUR | 100,000 EUR BRK65, 000 EUR Donatori | DSPP | Opštine, CSR-i, AZRK, Inspektorat rada  | Smanjenje broja dece angažovana na teškim i opasnim poslovima  |
| 1. Izgradnja stambenih jedinica za porodice korisnike socijalne pomoći koje nisu rešile stambeno pitanje
 | Kontinuirano | 500,000 EUR | BRK | DSPP | MZSPP, Opštine | Smeštaj 30-50 porodica korisnika socijalne pomoći  |
| 1. Studija i analiza za pregled šeme socijalne pomoći
 | TM3 2018. | 30,000 EUR | UNICEF | DSPP | ASK, KP-ASKOpštine | Izrađeni izveštaj i analiza |
| 1. Unapređenje softvera socijalne pomoći za snimanje podataka i izradu periodičnih izveštaja
 | TM4 2018.TM4 2020. | 70,000 EUR | 30,000 EUR BRK40,000 EUR Donatori | DSPP | MJU, ASHI, Opštine | Kontinuirano praćenje Šeme socijalne pomoći i unapređenje kreiranja politike zasnovane na podacima |
| **Specifični cilj 3.2.**  | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Razvijanje mehanizama za finansiranje u opštinama i stvaranje fizičke infrastrukture za održivost pružanja socijalnih usluga od strane javnog i nevladinog sektora** | 1. Sprovođenje Specifičnog Granta za Socijalne Usluge
2. Broj i tip socijalnih usluga za koje je izračunat trošak po jedinici (klijent)
3. Broj stambenih i dnevnih centara izgrađenih za pružanje socijalnih usluga
 | Socijalne usluge na lokalnom nivou finansirane su iz Opšteg Granta[[104]](#footnote-104)5[[105]](#footnote-105)10[[106]](#footnote-106) | Socijalne usluge na lokalnom nivou finansirane su iz Opšteg Granta za Socijalne usluge1015 | Socijalne usluge na lokalnom nivou finansirane su iz Opšteg Granta za Socijalne usluge2020 |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** |  **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Izrada finansijske formule (specifični grant) i kriterijuma za raspodelu budžeta za socijalne usluge iz opština
 | TM1 2019. | 20,000 EUR | Projekat EU-a | DSPP | MF, MALS, Opštine | Formula za finansiranje socijalnih usluga (specifični grant) na opštinskom nivou  |
| 1. Priprema troškova po jedinici (klijent) za vrste socijalnih usluga i troškova minimalnih standarda
 | TM4 2018.TM4 2019.TM4 2020. | 42,500 EUR | Projekat EU-a | DSPP | MF, Opštine, CSR-i | Budžetiranje pružanja socijalnih usluga na opštinskom nivou |
| 1. Izgradnja stambenih i dnevnih centara za pružanje usluga starijim osobama i bez porodične brige
 | Kontinuirano:TM4 2018. – 1 centarTM4 2019. – 1 centarTM4 2020. – 1 centar | 500,000 EUR | BRK | DSPP | Opštine | Pružanje stambenih i dnevnih usluga za starije osobe i bez porodične brige |
| 1. Izgradnja stambenih i dnevnih centara za pružanje usluga za lica sa ograničenom sposobnošću
 | KontinuiranoTM4 2018. – 1 centarTM4 2019. – 1 centarTM4 2019. – 1 centar | 500,000 EUR | BRK | DSPP | Opštine | Pružanje stambenih i dnevnih usluga za lica sa ograničenom sposobnošću |
| **Specifični cilj 3.3.** | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020.** | **Cilj 2022.** |
| **Povećanje obima i kvalitet socijalnih usluga putem razvoja alternativnih i inovativnih oblika promovisanja socijalne uključenosti i licenciranja i praćenja svih pružalaca usluga** | 1. Broj licenciranih nevladinih pružalaca
2. Broj registrovanih socijalnih preduzeća
3. Broj uspostavljenih lokalnih partnerstava (opština-nevladin sektor-zajednica)
 | 20[[107]](#footnote-107)10[[108]](#footnote-108)5[[109]](#footnote-109) | 505015 | 10010030 |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Licenciranje socijalnih radnika za pružanje socijalnih i porodičnih usluga | KontinuiranoTM4 2018. – 500 licencirani socijalni radniciTM4 2019. – 500 licencirani socijalni radniciTM4 2020. – 500 licencirani socijalni radnici | 15,000 EUR | BRK | OSSPU | MRSZ | Podizanje kvaliteta socijalnih i porodičnih usluga |
| 2. Licenciranje NVO-a i registracija socijalnih preduzeća | KontinuiranoTM4 2018. – 30 pružaocaTM4 2019. – 50 pružaocaTM4 2020. – 100 pružaoca | 50,000 EUR | 15,000 EUR BRK35,000 EUR Projekat EYE-SDC | DSPP | MTI, MJU, KP | Obezbeđivanje održivosti pružanja socijalnih i porodičnih usluga |
| 3. Stvaranje lokalnih partnerstava za pružanje socijalnih usluga | TM4 2018. – 5 partnerstavaTM4 2019. – 5 partnerstavaTM4 2020. – 5 partnerstava | 90,000 EUR | Projekat EU-a | DSPP | MALS, Opštine | Povećanje pokrivenosti socijalnih grupa socijalnim i porodičnim uslugama |
| 4. Funkcionalizacija šeme grantova za finansiranje projekata iz nevladinog sektora i socijalnih preduzeća | TM 2 2018. – 20 grantovaTM 1 2019. – 20 grantova TM 1 2020. – 20 grantova | 2,500,000 EUR | 500,000 EUR BRK2,000.000 EUR Donatori (EU, EYE, GIZ) | DSPP | Opštine | Održivost pružanja socijalnih i porodičnih usluga |
| 5. Praćenje i inspekcija javnih i nejavnih pružalaca socijalnih i porodičnih usluga | KontinuiranoTM4 2018. – 5 izveštaja o praćenjuTM4 2019. – 5 izveštaja o praćenjuTM4 2020. – 5 izveštaja o praćenju | 50,000 EUR | BRK | DSPP | Opštine | Obezbeđivanje kvaliteta socijalnih i porodičnih usluga |
| 6. Unapređenje softvera socijalnih usluga za registraciju podataka i izradu periodičnih izveštaja | TM3 2018.TM3 2019.TM3 2020. | 100,000 EUR | 50,000 EUR BRK50,000 EUR Donatori | DSPP | MJU, ASHI, Opštine | Kontinuirano praćenje socijalnih i porodičnih usluga i unapređenje kreiranja politike zasnovanog na podacima |
| **Specifični cilj 3.4.**  | **Pokazatelj (-i) za merenje postizanja cilja** | **Osnova** | **Cilj** **2020.** | **Cilj** **2022.** |
| **Poboljšanje kvaliteta socijalnih i porodičnih usluga putem izgradnje ljudskih kapaciteta javnih i nevladinih pružalaca** | 1. Broj odobrenih standarda zanimanja
2. Broj potvrđenih modula obuke za pružaoce socijalnih i porodičnih usluga
3. Broj obučenih socijalnih radnika iz javnog i nevladinog sektora
 | 3[[110]](#footnote-110)5[[111]](#footnote-111)150[[112]](#footnote-112) | 57500 | 8101,000 |
| **Aktivnost** | **Rok sprovođenja** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Razmatranje i dopuna-izmena pravnog okvira za socijalne i porodične usluge  | TM4 2018.TM4 2019.TM2 2020. | 50,000 EUR | Donatori | DSPP | MALS, MP, Opštine | Odobreni Koncept dokument; Odobren Zakon o socijalnim uslugama; Odobrena administrativna uputstva;  |
| 2. Izrada standarda zanimanja za socijalne radnike i validacija modula obuke | TM3 2018.TM2 2019.TM2 2020. | 45,000 EUR | Donatori | DSPP | MONT, NAK | 5 odobrenih standarda zanimanja10 akreditovanih modula |
| 3. Procena potreba za obukom i izrada programa obuke | TM1 2018.TM1 2019. | 30,000 EUR | Donatori (Projekat EU-a, Svetska banka) | DSPP | MALS, Opštine | Izveštaj VNT i izrađen program obuke |
| 4. Obuka socijalnih radnika za sprovođenje minimalnih standarda socijalnih usluga | TM4 2018.TM2 2019.TM2 2020. | 70,000 EUR | Donatori (Projekat EU-a, UNICEF, GIZ) | DSPP | MALS, Opštine | Povećanje kvaliteta pružanja usluga putem obuke i sertifikacije 500 socijalnih radnika  |
| 5. Senzibilizacija i obuka ne-javnih pružaoca socijalnih i porodičnih usluga za aplikaciju za javne fondove i fondove EU-a | TM3 2018.TM2 2019. | 50,000 EUR | Projekat EU-a | DSPP | MALS, Opštine | Podizanje održivosti pružanja socijalnih usluga putem obuke 30 NVO u izradi predloga-projekata |
| 6. Izgradnja profesionalnih kapaciteta za visoke službenike koji se bave izradom i praćenjem socijalne politike | Kontinuirano | 44,000 EUR | Donatori | DSPP | KP, MJU-IKAP, MALS, MF | Unapređenje izrade, praćenja i sprovođenja socijalnih politika putem obuke 20-30 službenika MRSZ-a  |
| 7. Razvoj kapaciteta članova Opšteg saveta za socijalne i porodične usluge (OSSPU) | TM4 2018. | 20,000 EUR | Donatori | DSPP | MJU-IKAP | Izgradnja kapaciteta GSSPU-a za pružanje obuke putem obuke i sertifikacije 10 trenera za trenere |
| 8. Razmena iskustava sa zemljama regiona i EU-a u oblasti socijalne politike i socijalnih usluga | Kontinuirano | 90,000 EUR | 15,000 EUR BRK75,000 EUR Donatori | DSPP | KP | Unapređenje izrade, praćenja i sprovođenja socijalnih politika i usluga putem učešća u 5 studijskih poseta i 5 međunarodnih ili regionalnih konferencija |

|  |
| --- |
| **Strateški cilj 4: Ostvarivanje prava na koristi penzionera i penzionerki i ratnih kategorija kroz razvoj održivog penzijskog sistema, usklađivanje pravnog okvira i podizanje institucionalnih, ljudskih i tehnoloških kapaciteta** |
| **Specifični cilj 4.1** | **Pokazatelj (i) za merenje postignuća cilja** | **Osnova** | **Cilj 2020** | **Cilj 2022** |
| **Pregled, usaglašavanje i potpuno sprovođenje pravnog okvira za ostvarivanje prava na penzije i beneficije** | 1. Broj penzijskih šema kojima upravlja DP i DPPBRP uključeni u Zakon o državnim penzijama
2. Broj zahteva za nove pregledane penzijske šeme,prema šemama.
 | 1. Penzijska šema[[113]](#footnote-113)

Broj zahteva , prema penzijskim šemama[[114]](#footnote-114)1. Penzija invalida rada: 0 korisnika
2. Porodična penzija: 0 korisnika
3. Nadoknada tetraplegičnih i paraplegičnih osoba: 0 korisnika
4. Naknada za bivše poslanike Kačanika
 | Sve primenjive šeme uključene su u zakonBroj zahteve za penzijske šeme ((1) - (6)), više od 0 | N/ABroj zahteva za šemu (7), veći od 0 |
| ­­**Aktivnost** | **Rok за sprovođenje** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Pregled pravnog okvira u oblasti penzija i beneficija (šeme upravljane od strane DP-a i DPPBRP-a ) | TM1 – TM4 2018. godine | 19,000 EUR | Donatori (potencijalno Svetska banka, MMF) | DP i DPPBRP | Pravno odeljenje MRSZ-a | Analitički dokument pregleda pravnog okvira za oblast penzija i beneficija |
| 2. Izrada koncept dokumenta o regulisanju i upravljanju oblašću penzija i beneficija | TM2 2018. godine | 15,000 EUR | BPK | DP | Pravno odeljenje MRSZ-a | Koncept dokument šema prvog stuba DP-a, usklađene |
| 3. Izrada koncept dokumenta o penzijama i beneficijama ratnih kategorija kojima upravlja DPPBRP | TM1 2018. godine | 15,000 EUR | BPK | DPPBRP | Pravno odeljenje MRSZ-a | Koncept dokument šema DPPBRP –a, usklađene |
| 4.Nacrt primarnog i sekundarnog zakonodavstva o regulisanju i upravljanje oblašću penzija i beneficija. | TM1-TM4 2019. godine | 25,000 EUR | BPK | DP | Pravno odeljenje MRSZ-a | Zakon i podzakonski akti o oblasti penzija |
| 5. Nacrt primarnog i sekundarnog zakonodavstva o penzijama i beneficijama kojima upravlja DPPBRP | TM2-TM4 2019. godine | 25,000 EUR | BPK | DPPBRP | Pravno odeljenje MRSZ-a | Zakon i podzakonski akti o oblasti penzija i beneficija za ratne kategorije |
| 6. Nacrt primarnog i sekundarnog zakonodavstva o tretiranju ograničene sposobnosti | TM2 2018. godine | 25,000 EUR | BPK | DP | Pravno odeljenje MRSZ-a | Zakon i podzakonski akti o ograničenim sposobnostima |
| 7. Uspostavljanje stručnih resursa za sprovođenje i praćenje penzijskih politika | TM1 2018 – TM4 2019.godine (neprekidna) | 42,300 EUR | Donatori | DP i DPPBRP | Ministarstvo za javnu upravu | Stručne obuke |
| 8. Ažuriranje liste penzionera kroz sporazume o saradnji sa katoličkim i pravoslavnim verskim zajednicama | TM1-TM4 2018.godine  | 18,000 EUR | BPK | Kabinet ministra (MRSZ) | DP, MUP,Katoličke i pravoslavne verske zajednice | Ažurirane liste korisnika penzijskih programa |
| **Specifični cilj 4.2** | **Pokazatelj (i) za merenje postignuća cilja** | **Osnova** | **Cilj****2020** | **Cilj 2022** |
| **Ostvarivanje prava na penziju i beneficije za ratne kategorije kroz potpuno sprovođenje pravnog okvira i refunkcionalizaciju administrativnih mehanizama** | 1. Broj novih primljenih zahteva, prema šemama [[115]](#footnote-115)
2. Broj procena stanja trenutnih korisnika i novih slučajeva od strane Lekarske komisije o šemi za ratne invalide i šemi za ratne civilne invalide [[116]](#footnote-116)
3. Broj korisnika šeme za žrtve seksualnog nasilja u ratu
 | Nula (od 2011. godine, osim šeme za nestale)N/ANula (0) | Broj novih zahteva primljenih po šemama je veći od 011.500 (6.500 trenutnih korisnika i svi novi aplikanti + novi aplikanti 5.000)20,000 korisnika | Broj novih zahteva primljenih po šemama je veći od 0N/AN/A |
| **Aktivnost** | **Rok за sprovođenje** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Refunkcionalizacija šeme za porodice palih boraca, civilnih žrtava, civilnih invalida, ratnih invalida, staratelja invalida
 | TM1 2018 | To zavisi od broja korisnika i mesečnog iznosa za datu kategoriju | BPK | Kabinet ministra (MRSZ) | DPPBRP | Sve ratno razorene kategorije ostvaruju pravo na penzije i beneficije u skladu sa zakonima |
| 2. Sprovođenje šeme za žrtve seksualnog nasilja u ratu | TM1 2018-TM4 2019 .godine (kontinuirano) | 3,000,000 EUR(1.mil svake godine) | BPK | MPMS (Specijalna grupa) | DPPBRP (plaćanje penzije) | Pokrivanje žrtava seksualnog nasilja iz penzijskog sistema i beneficija |
| 3. Refunkcionalizacija Lekarske komisije za ratne invalide i civilne invalide rata. | TM1 2018.godine (rad Medicinske komisije je kontinuirana tokom godina) | 2,500,000 EUR | BPK | DPPBRP | / | Realizacija prava na penzije za ratne invalide i civilne invalide rata |
| 4. Kategorizacija ratnih invalida i ratnih veterana u skladu sa zakonom | TM1 2018.godine | EUR 70,000 (za komisiju) | BPK | DPPBRP | MEF | Konačne liste za kategoriju veterana, mučenika i ratnih invalida |
| **Specifični cilj 4.3** | **Pokazatelj (i) za merenje postignuća cilja** | **Osnova**  | **Cilj 2020** | **Cilj 2022** |
| **Ostvarivanje prava na stranee penzije kroz unapređenje i koordinaciju socijalnog osiguranja uz primenu postojećih bilateralnih sporazuma i pregovaranje novih sporazuma** | 1. Broj potpisanih novih bilateralnih sporazuma [[117]](#footnote-117)
2. Broj zahteva za inostrane penzije, prema sporazumima [[118]](#footnote-118)
 | 2 sporazuma (Makedonija, Crna Gora)400 (ukupno, od 2014.godine) | 4 sporazumaRast od 15% | 7 sporazumaPovećanje od 30% |
| **Aktivnost** | **Rok за sprovođenje** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1. Sprovođenje postojećih sporazuma između bivše Jugoslavije i drugih zemalja do izrade, potpisivanja i početka sprovođenja novih sporazuma sa ovim državama | TM1 2018 – TM4 2019. godine (kontinuirano) | 1,500,000 EUR | BPK | DP - Divizija za strane penzije | MRSZ | Pokrivenost penzionera koji su doprineli drugim zemljama |
| 2.Pregovaranje, priprema i izrada bilateralnih i multilateralnih sporazuma o socijalnom osiguranju (Švajcarska, Belgija, Nemačka, Austrija, Hrvatska, Slovenija i druge zemlje) | TM1 2018-TM4 2020. godine  | 225,000 EUR | 75,000 EUR BPK150,000 EUR Donatori | DP i kabinet ministra (MRSZ) | MZ, MF, MIP, MUP, MEI, Kancelarija Premijera | Potpisani bilateralni i multilateralni sporazumi |
| 3. Podizanje ljudskih kapaciteta za pregovaranje i primenu bilateralnih sporazuma | TM1 2018 - TM4 2020. godine  | 82,500 EUR | Donatori | DP i ministri kabineta (MRSZ) | MF, MZ | Službenici pregovaraju i primjenjuju nove sporazume bez podrške u inostranstvu |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Specifični cilj 4.4** | **Pokazatelj (i) za merenje postignuća cilja** | **Osnova**  | **Cilj 2020** | **Cilj 2022** |
| **Unapređenje upravljanja i administriranja penzijskih šema i beneficija kroz podizanje institucionalnih, ljudskih i tehnoloških kapaciteta.** | 1. Broj penzijskih šema i beneficija integrisanih u IT sistem
2. Procenat službenika (na nivou divizija i kancelarija za penziju) obučen za IT sistem [[119]](#footnote-119)
3. Broj kancelarija / objekata sa poboljšanim uslovima fizičke infrastrukture [[120]](#footnote-120)
4. Institucije odgovorne za upravljanje i administriranje penzionih šema i beneficija [[121]](#footnote-121)
 |  penzijskih šema + sve šeme i kategorije rata0/15018 kancelarijaŠeme penzija i beneficija upravljaju i regulišu DP i DPPBRP | novih penzijskih šema + šeme raznih kategorijaTehnički kadar 28/15018 kancelarijaPenzijske šemama i beneficije upravljaju i regulišu nadležne agencije | Sve šeme56/15016 kancelarijaPenzijske šeme i beneficije upravljaju i regulišu nadležne agencije  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktivnost** | **Rok zа sprovođenje** | **Ukupni troškovi** | **Izvor finansiranja** | **Vodeća institucija** | **Institucija koja podržava** | **Proizvod** |
| 1.Razvoj i unapređenje Integrisanog informacionog sistema za sve penzijske šeme i beneficije (DP i DPPBRP) | TM4 2018. godine  | 300,000 EUR | BPK | DP i DPPBRP | MJU | Informacioni sistem penzijskih šema i beneficije je veb-baziran i uključuje i povezuje sve penzijske šeme i beneficije DP-a i DPPBRP-a |
| 2. Razvoj modula baze podataka za strane penzije | TM4 2018. godine | 100,000 EUR | BPK | DP | MJU | Upravljanje stranih penzija kroz IT sistem |
| 3.Podizanje kapaciteta na lokalnom i centralnom nivou za upotrebu sistema IT-a | TM1 2018 – TM4 2020. Godine (kontinuirano) | 84,000 EUR | BPK | DP, DPPBRP | / | Službenici na svim nivoima (lokalni, regionalni i centralni) koriste IT sistem |
| 4. Digitalizacija podataka o radnom iskustvu Šema penzionera platiša doprinosa | TM3 2018 – TM4 2019 . godine | 15,060 EUR | BPK | DP | MRSZ | Penzijska šema Doprinos plaćanja do 1999. godine elektronski i uključen u IT sistem |
| 5.Poboljšanje fizičke infrastrukture kancelarija za penzije | TM2 2018 – TM4 2019 . godine  | 75,000 EUR | BPK | DP, DPPBRP | / | Poboljšani uslovi rada |

#

# Prilog 2: Tabele

Tabela 5. Registrovani tražioci posla po polu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | 2015. god | 2016\* . god |
| Žene |  48,960  | 43.6% |  45,061  | 44.3% |
| Muškarci |  63,219  | 56.4% |  56,712  | 55.7% |
| Ukupno |  112,179  | 100.0% |  101,773  | 100.0% |
| \*Podaci nisu uporedivi sa 2015. godinom usled novog načina kategorizacije nezaposlenih registrovanih informacionih sistema. |

Tabela 6. Registrovani tražioci posla po nivou obrazovanja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | 2015 .god | 2016 . god |
| Nekvalifikovani |  68,395  | 61.0% |  37,950  | 37.3% |
| Osnovna škola |  17,500  | 15.6% |  24,062  | 23.6% |
| Srednja škola |  21,006  | 18.7% |  31,534  | 31.0% |
| Bachelor |  5,052  | 4.5% |  7,826  | 7.7% |
| Master  |  226  | 0.2% |  401  | 0.4% |
| Ukupno |  112,179  | 100.0% |  101,773  | 100.0% |

Tabela 7. Registrovani tražioci posla po regionima

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | 2015 | 2016 |
| Uroševac |  13,723  | 12.2% |  9,628  | 9.5% |
| Đakovica |  12,394  | 11.0% |  13,146  | 12.9% |
| Gnjilane |  14,050  | 12.5% |  10,445  | 10.3% |
| Mitrovica |  16,441  | 14.7% |  15,535  | 15.3% |
| Peć |  10,738  | 9.6% |  11,880  | 11.7% |
| Priština |  24,966  | 22.3% |  24,727  | 24.3% |
| Prizren |  19,867  | 17.7% |  16,412  | 16.1% |
| Ukupno |  112,179  | 100.0% |  101,773  | 100.0% |

Tabela 9. Šeme socijalne zaštite (monetarni / gotovinski programi)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Šema / Program** | **Opis i kriterijumi** | **Mesečni iznos** | **Оstale beneficije** |
| **Šema socijalne pomoći*****Zakon br. 04/z-096 o izmeni i dopuni zakona br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu*** | Kategorija I: Porodice u kojima su svi članovi zavisni i nijedan od njih nije zaposlenKategorija II: Porodice u kojima samo jedan član porodice ima pravo na zaposlenje i registruje se u Centru za zapošljavanje sa najmanje jednim detetom mlađim od pet godina ili koji ima pod stalnim starateljstvom siroče mlađe od 15 godina i svi ostali članovi su zavisni.Test prihoda i obračunljivih sredstava | Min.: 50 € mesečno (porodice sa 1 članom)Maks. : 150 € mesečno (porodice sa 15 članova)Iznos zavisi od broja članova porodice i bodova na testu obračunljivih prihoda i kvantitativnih aktiva | 5 evra mesečno za svako dete 0-18 godinaOslobađanje od plaćanja usluga primarne zdravstvene zaštiteSubvencionisanje dela troškova električne energije - do 400KVh mesečnoOslobađanje od plaćanja u visokom obrazovanju |
| **Šema podrške za decu sa trajnim ograničenim sposobnostima**[[122]](#footnote-122)***Zakon br. 03/ l-022 o materijalnoj podršci porodicama dece sa stalnim ograničenim sposobnostima*** | Davanje pomoći porodicama sa decom (1-18 godina) sa trajnim ograničenim sposobnostima | 100 € mesečno za decu |  |
| **Porodično stanovanje** | Zaštita napuštene dece bez roditeljskog staranja, napuštena deca, ugrožena, zapuštena, loše tretirana, bez smeštaja ili roditelji koji su lišeni roditeljskog staranja.Dve vrste stanovanja: 1. Porodično stanovanje sa rođacima ili rođacima; 2. Porodično stanovanje van porodice | 75-150 € mesečno, u zavisnosti od vrste stanovanja250 € za napuštenu decu sa posebnim potrebama | U prvom mesecu stanovanja deteta u porodičnom stanovanju sprovodi se tzv. Početna uplata od 75 € |
| **Socijalne i porodične usluge*****Zakon br. 02/l-17 o socijalnim i porodičnim uslugama******Zakon br. 04/l-081 zakon o izmeni i dopunu zakona br.02/z -17 za socijalne i porodične usluge******Zakon br. 03 l- 182 o zaštiti od nasilja u porodici******Zakon br. 04 / л-218 О sprečavanju i borbi trgovine ljudima i zaštita žrtava trgovine ljudima***  | Stručne službe za gore navedene ugrožene grupe , kao i pružanje pomoći ljudima sa društvenim potrebama u pogledu kućnih poslova, lične zaštite, pokretnosti, komunikacije i nadzora.Usluge se pružaju u domu lica, drugoj porodici, specijalizovanom dnevnom centru ili rezidencijalnoj ustanovi (Dom starijih i porodičnih lica u Prištini, Specijalni institut u Štimlju i domovi u zajednici) |  |  |

Izvor: Relevantno zakonodavstvo i Agencija za statistiku Kosova (Socijalna statistika, 2015)

Tabela 10: Socijalne i porodične usluge koje pruža DSPP

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategorija korisnika** | **Opis korisnika** | **Socijalne usluge** | **Broj korisnika (godina 2016)** |
| **Deca bez roditeljskog staranja** | Napuštena deca, čiji roditelji nisu živi, nepoznati su, nestali ili iz bilo kog razloga nisu u mogućnosti da brinu o svojoj deci tokom privremenog ili trajnog perioda | * Starateljstvo
* Porodično spajanje
* Porodično stanovanje (unutar i izvan rođaka)
* Rezidencijalni smeštaj
* (kratkoročni i dugoročni)
* Usvajanje
 | * Napuštena deca: identifikovano je 37 novih predmeta (33 nova slučaja)
* Deca pod starateljstvom: 110 deteta (73 prenesena slučajeva, 37 novih slučajeva), od kojih 10 sa posebnim potrebama
* Porodično spajanje: 10 slučajeva
* Starateljstvo : 1,112 deteta pod starateljstvom (od toga, 81 nova slučaja)
* Porodično stanovanje: 84 deteta (60 slučajeva prenesena iz prethodne godine, 24 novih slučajeva)
* Porodično stanovanje kod rođaka: ukupno 557 (38 novih predmeta tokom godine)
* Rezidencijalno stanovanje : 22 deteta
* Usvajanje: 20 odobrenih slučajeva
 |
| **Deca roditelja lišenih roditeljske odgovornosti i zlostavljana deca** | Deca čiji roditelji imaju pravo na roditeljska prava jer ne mogu vršiti svoje roditeljske dužnosti zbog zdravstvenih razloga ili iz pravnih razlogaMaloletna deca - deca koja imaju roditelje koji nisu napušteni, ali njihovi roditelji ne ispunjavaju svoju zakonsku obavezu da brinu o deci | Privremeni smeštaj za ugroženu decu do povoljnih uslova za spajanje porodice ili povratak kod zajednice | * Broj smeštene dece : 60: 60
* Broj zlostavljenih deteta: 41 dece, od kojih su 22 smeštena, 5 prebačenih iz prošle godine, a 17 novih slučajeva, smešteni.
 |
| **Deca su u sukobu sa zakonom ali bez krivične odgovornosti i deca sa asocijalnim ponašanjem** | To su deca koja su počinila krivična dela, ali zbog svoje starosti (ispod 14 godina) nisu krivično odgovorni. | Organi starateljstva pružaju socijalne usluge u cilju njihovog ponovnog druženja i podizanje svesti kako se ne bi ponovile. | Broj dece koja su delikventi: 624Broj asocijalne dece : 140  |
| **Deca u teškim** **radovima** | Deca koja su identifikovana da obavljaju teške i definisane poslove sa spiska teških poslova, iz administrativnog uputstva i međunarodnih konvencija. | Savetodavne službe i usluge podizanja svesti za decu* Uključivanje u redovno obrazovanje
* Zapošljavanje u dozvoljenim oblicima za decu
* Podrška školovanju / dodatna nastava
* Primena zaštitnih mera
* Zdravstvene usluge
* Šema socijalne pomoći
* Ostale usluge materijalne podršci
 | Broj identifikovanih deteta sa teškim radom: 61 |
| **Deca žrtve nasilja u porodici[[123]](#footnote-123)** | Deca žrtve nasilja tretiraju se : fizičko i emocionalno | * Sprečavanje i zaštita žrtava nasilja u porodici
* Stanovanje, tretiranje, podrška i jačanje žrtava nasilja u porodici
 | * Broj zaštićenih slučajeva: 423, od čega 237 žena i 186 dece (77 dečaka, 109 devojaka)
 |
| **Žrtve trgovine ljudima i decom koja su u opasnosti od trgovine ljudima** | Tretman dece žrtava trgovine ljudima su identifikovana kao žrtve ili su u opasnosti od trgovine ljudima,  | * Zaštita žrtava trgovine ljudima i dece koja su u opasnosti od trgovine ljudima, uključujući njihovu reintegraciju
* Ispunjavanje trenutnih potreba deteta, stanovanje, rehabilitaciju, rad sa porodicom, porodično spajanje , repatrijacija i dugoročna reintegracija
 | * Broj žrtava trgovine ljudima i zaštićenih: 29 (11 odraslih,maloljetnih 18 godina)
* Žrtve srednjih i visokih rizika ugroženih u privremenom skloništu u Lipljanu: 13 slučajeva
* Žrtve niskog rizika: 12 zaštićenih i 37 potencijalnih žrtava ponuđene su dnevne usluge
 |
| **Deca žrtve seksualnih zločina** | Deca koja su identifikovana ili osumnjičena za seksualne zločine | * Koordinacija za pružanje zdravstvenih usluga
* Pružanje psiho- socijalnih usluga
* Rad sa porodicom
* Rad sa zajednicom
 | Broj žrtava: 18 (16 žena, 2 muškarca) |
| **Maloletnici koji žele da stupe u brak pre uzrasta od 18 godina** | Deca koja žele da stupe u brak pre 18 godina. Oni se tretiraju između 16 i 18 godina. | Socijalne usluge zasnovane na medicinskoj ekspertizi, izjavama roditelja, maloletnika pripremaju izveštaj i daju saglasnost sudu za maloletnike koji žele da stupe u brak između 16 i 18 godina | Broj obrađenih potraživanja: 30 (od čega 98% žene) |
| **Deca roditelja sa bračnim problemima ili u postupku razvoda** | Deca čiji roditelji imaju bračne, porodične probleme, i u postupku su razvoda ili su razvedeni | Radi na obnavljanju bračnih i porodičnih odnosa i priprema socijalnu ekspertizu za sud, što uključuje i mišljenje o verosispovesti dece. | Broj slučajeva: 293 od 365 dece |
| **Rezidencijalna-institucionalna nega** | Stariji ljudi bez porodične nege, napuštena i deca sa ograničenim sposobnostima, odrasli sa ograničenim mentalnim sposobnostima - mentalna retardacija | * 24-časovne usluge: i) u domu za starije ljude i bez porodične nege u Prištini, ii) u Specijalnom zavodu Štimlje za odrasle osobe sa mentalnom retardacijom mentalno onesposobljene; i iii) u domu za napuštenu i decu sa ograničenim sposobnostima
* Domovi u zajednici: i) Za starije osobe: Đurakovac, Srbica, Gračanica; ii) Za osobe sa ograničenom sposobnosti: Štimlje, Vučitrn, Dečane, Uroševac, Lipjan, Kamenica i Gračanica
 | * Boravak u domu starijih lica i bez porodične brige u Prištini: 66 osoba
* Boravak u ISO: 60
* Dom zajednice u dečjem domu: 10
* Domovi zajednice za starije i bez porodične nege: 41
* Domovi zajednice za osobe sa ograničenim sposobnostima: 67
 |

Izvor: Administrativni podaci iz odgovarajućih divizija DSPP (2016. godine)

Tabela 11. Broj korisnika šema socijalne zaštite, 2010-2015. godine

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Broj korisnika programa socijalne zaštite** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
| Osnovne starosne penzije | 109,585 | 107,145 | 113,043 | 117,042 | 125,883 | 132,000 |
| Starački doprinosi za penzije | 30,641 | 32,415 | 34,772 | 36,015 | 38,651 | 40,365 |
| Penzije osoba sa ograničenim sposobnostima | 19,392 | 18,594 | 18,427 | 17,672 | 18,318 | 19,056 |
| Penzije Trepče | 4,018 | 4,096 | 3,913 | 3,821 | 3,580 | 3,217 |
| Penzije Kosovskih snaga bezbednosti | - | - | 64 | 105 | 134 | 171 |
| Penzije Kosovskog zaštitnog korpusa | 558 | 655 | 728 | 801 | 844 | 882 |
| Šema za slepa lica | - | - | - | - | 3,144 | 3,387 |
| Penzije porodica palih boraca i ratnih invalida | 12,994 | 13,109 | 13,232 | 13,196 | 13,097 | 12,951 |
| Šema ratnih veterana | - |  | - | - | - | 17,635 |
| Šema socijalne pomoći (broj porodica) | 36,129 | 34,867 | 31,111 | 29,688 | 27,389 | 25,943 |
| Šema finansijske podrške porodicama sa decom sa ograničenim sposobnostima | 2,581 | 2,903 | 2,963 | 3,013 | 2,922 | 2,751 |

Izvor: Kosovska agencija za statistiku. (2016. godine). Socijalna statistika 2015. godine

Tabela 12. Troškovi programa socijalne zaštite 2010-2015. godine

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Šema finansijske podrške porodicama sa decom sa ograničenim sposobnostima** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **Procenat troškova socijalne zaštite** | **Procenat BDP** |
| Osnovne starosne penzije | € 63,640,875 | € 61,183,400 | € 69,204,080 | € 87,340,090 | € 108,312,220 | € 120,456,558 | 41.3% | 2.07% |
| Starački doprinosi za penzije | € 30,899,760 | € 31,670,450 | € 42,037,781 | € 49,412,649 | € 61,865,918 | € 68,237,577 | 23.4% | 1.18% |
| Penzije osoba sa ograničenim sposobnostima | € 11,446,870 | € 11,151,240 | € 11,558,210 | € 14,272,440 | € 16.821.950 | € 18,220,360 | 6.2% | 0.31% |
| Penzije Trepče | €2,471,860 | €3,068,540 | €3,197,090 | €3,058,270 | €3,959,125 | €4,424,825 | 1.5% | 0.08% |
| Penzije Kosovskih snaga bezbednosti |  |  | €25,042 | €234,577 | €424,189 | € 591,961 | 0.2% | 0.01% |
| Penzije Kosovskih snaga bezbednosti | €901,075 | €1,100,676 | €1,471,055 | €1,781,911 | €2,212,995 | € 2,451,475 | 0.8% | 0.04% |
| Šema slepih licama |  |  |  |  | €5,440,580 | €5,724,945 | 2.0% | 0.10% |
| Penzije porodica palih boraca i ratnih invalida | € 23,509,062 | € 29,249,970 | € 30,610,216 | € 30,433,044 | € 35,988,761 | € 37,694,371 | 12.9% | 0.65% |
| Šema ratnih veterana |  |  |  |  |  | € 5,416,073 | 1.9% | 0.09% |
| Šema socijalne pomoći  | € 28,577,179 | € 28,257,596 | € 27,351,228 | € 27,454,426 | € 26,613,491 | € 25,285,400 | 8.7% | 0.44% |
| Šema finansijske podrške porodicama koje imaju decu sa ograničenim sposobnostima | €3,306,500 | €3,656,600 | €3,630,300 | €3,737,200 | € 3,402,800 | €3,458,900 | 1.1% | 0.06% |

Izvor: Agencija za statistiku Kosova (2016). Socijalna statistika 2015.godineTabela 13. Pregled penzijskih šema

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Šema** | **Kriterijumi** | **Mesečni iznos** |
| **Penzije regulisane Zakonom br. 04 / L-131 o državnim penzionim fondovima** |
| **Šema osnovne penzije** |  Starost 65 godina;Stalno prebivalište na Kosovu; Državljanstvo Kosova; Prijavljivanje u MRSZ svakih 6 meseci | 75€ |
| **Starosna penzija platiša doprinosa** | Starost 65 godina;Stalno prebivalište na Kosovu; Prijavljivanje u MRSZ svakih 6 meseci j; Najmanje 15 godina doprinosa penzijskom sistemu u bivšoj Jugoslaviji pre 1999. godine; Priznavanje radnog iskustva prosvetnim radnicima 1989-1999, zdravstvenim radnicima i sl.; Kategorija korisnika prema kvalifikacionoj strukturi: 1)Penzioneri sa niskim stepenom obrazovanja; 2) Penzioneri sa srednjim obrazovanjem; 3)Penzioneri sa visokim stepenom obrazovanja; 4) Penzioneri sa višim obrazovanjem. | 158€172€186€230€ |
| **Penzijska šema trajne invalidnosti** | Starost 18-65 godina; Dokazi o trajnoj invalidnosti (100%);Stalno prebivalište na Kosovu; Posle 1, 3 ili 5 godina (u zavisnosti od procene), korisnik se pojavljuje Lekarskoj komisiji za lekarsko preispitivanje | 75€ |
| **Prevremena penzijska šema kompleksa "Trepča"** | Stalno prebivalište na Kosovu; Starost 50-65 godina; Dokazani doprinos najmanje 10 godina u rudarskom sektoru (uključuje period otpuštanja tokom devedesetih godina); Radna ograničena sposobnost do 50%; Da nema prihod od zaposlenja ili samo-zapošljavanja. | 105€ |
| **Penzijska šema pripadnika Kosovskog zaštitnog korpusa (KZK)*****Zakon br. 03/l- 100 o penzijama pripadnika Zaštitnog korpusa Kosova*** | Minimalna starost: 45 godina; Služba u KZK-u najmanje 5 godina; Penzije se isplaćuju nakon 65 godina starosti, zajedno sa osnovnom penzijom i penzijom platiša doprinosa.. | Starost 40 godina - 50% od poslednje plate od KZK-a;50 godina - 70% od poslednje plate od KZK-a;Preživeli (porodica) mogu imati koristi: supružnik 60% i deca 20% (bez obzira na broj, do 18 godina, odnosno 26 godina, ukoliko nastavi sa obrazovanjem) penzije koja se isplaćuje penzioneru KZK-a. |
| **Penzijska šema za pripadnike Kosovskih snaga bezbednosti (KSB)*****Zakon br. 04 / L-084 o penzijama pripadnika Kosovskih snaga bezbednosti*** | Minimalna starost: 50 ili 55 godina (u slučaju oficira); Minimum 20 godina doprinosa; Bivši pripadnici KZK-a koji nastavljaju službu u KBS-a mogu se penzionisati nakon 3 godine službe u KBS-u; | 60% poslednje plate, 40% od poslednje plate do 50 godina starosti, a zatim 60% (u slučaju službi KZK-e);Preživeli (porodica) mogu imati koristi: supružnik 60% i deca 10% (do 40%, bez obzira na broj, do starosti 18 godina, tj. 26 ukoliko nastavi sa obrazovanjem) penzije isplaćene penzioneru KBS-a |
| **Penzijska šema o slepim licima** ***Zakon br. 04/z – 092 o slepim licima*** | Korisnici: slepa lica bez obzira na starost | Ne manje od 125 evra (+ 125 evra) za ličnog pomoćnika ako Komisija smatra potrebnim);Iznos koji se određuje na osnovu minimalne plate. |
| **Ostale penzijske šeme - početi sa primenom u 2017. godine**  |
| **Invalidska penzija rada*****Zakon br. 04/l-131 o penzijskim šemama finansiranim od države*** *(jos uvek nije primenljiv)* | Korisnici: 1. Osobe ispod 65 godina starosti koje su primile istu penziju pre 1999. godine; 2. Osobe koje dožive povrede na radu koje dovode do trajne invalidnosti (100%) *(kriterijum za naknadu za povrede na radu nakon 1999. godine)* | 75€ |
| **Porodična penzija*****Zakon br. 04/l-131 o penzijskim šemama finansiranim od države*** *(jos uvek nije primenljiv)* | Korisnik: 1. Osobe koje su primile porodične penzije pre 1999. godine; 2. Porodice kojima umire član porodice koji je bio osiguran i doprineo sistemu pre 1999. godine za najmanje 15 godina; 3. Porodice osoba koje umiru od nesreća na radu ili profesionalnih bolesti, bez obzira na doprinose sistemu pre 1999. godine. 4. Uzimanje penzije tokom rada ili samozapošljavanja je zabranjeno. | 75 € + 20% za svako dete mlađe od 18 godina ili čak 26 godina u slučaju studiranja |
| **Penzijska šema za lica sa paraplegijom i tetraplegijom*****Zakon br. 05/l-067 o statusu i pravima osoba sa paraplegijom i*** ***tetraplegijom*** | Korisnici: paraplegične i tetraplegične osobe | 170 € (+ 170 € nadoknada za staratelja + 50% dodatne naknade u zavisnosti od stanja nesposobnosti) |
|  **Šema bivših političkih zatvorenika i prognanika** ***(još uvek nije primenljivo)*** | Kategorije korisnika: 1. bivši politički osuđenici;
2. bivši politički zatvorenici
3. bivši politički prognanici
 | Prilagođeno posebnim aktom - *još nije stupio na snagu* |
| **Drugi i treći stub penzijskog sistema** |
| **Obavezna penzijska štednja za radnike (drugi nivo)*****Uredba br. 2001/35 o Penzijama na Kosovu*** | Radnici i druge aktivne osobe na tržištu rada;Doprinosi: 5% zaposleni - 5% poslodavac; 65 godina (rano povlačenje moguće samo ako učesnik 100% postaje nesposoban) | Ne manje od 150 € |
| **Dobrovoljne dopunske penzije*****Uredba br. 2001/35 o penzijama na Kosovu*** |  |  |

Izvor: Relevantno zakonodavstvo za svaku šemu i socijalnu statistiku 2015. godine (KAS, 2016. godine)Tabela 14: Kategorije penzija za ratne kategorije

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Šema** | **Kriterijumi** | **Mesečni iznos** |
| **Kategorije penzija za ratne kategorije** **za veterane OVK-a*****Zakon br. 04/l -261 o ratnim veteranima Oslobodilačke vojske Kosova*** | Borac veteran OVK - državljanin Kosova i strani državljanin koji je bio uključen u OVK i registrovan kao oružani i uniformisani vojnik od komande, štabova i operativnih zona i koji je bio aktivan do kraja rata;Starost manja od 65 godina;Veterani zaposleni u javnom i privatnom sektoru nemaju pravo na penziju;U slučaju službe u KZK-u, može izabrati penziju između KZK-a ili ratnog veterana;Nezaposlen supružnik, maloletna deca i roditelji ako ne primaju socijalno osiguranje; | 170 € (minimalna vrednost plata); nakon dostizanja zakonske starosne granice za penziju ima pravo na nadoknadu za pomirenje sa penzionisanim veteranskom penzijom.Veteranska porodica, nakon smrti veterana: 70% supružničke ili dečje penzije (do 18 ili 26 godina, u zavisnosti od nastavka obrazovanja): 119 €. |
| **Status i prava palih boraca, invalida, veterana, pripadnika Oslobodilačke vojske Kosova, žrtava seksualnog nasilja za vreme rata, civilnim žrtvama i njihovim porodicama(Zakon br. 04/l-172 zakon o izmenama i dopunama zakona br. 04/l-054 o statusu i pravima palih boraca, invalida, veterana, pripadnika Oslobodilačke vojske Kosova, žrtvama seksualnog nasilja za vreme rata, civilnim žrtvama i njihovim porodicama )** |
| **Penzija porodica palih boraca** | Uži članovi porodice;Deca porodica palih boraca bez roditeljskog staranja su korisnici porodične penzije i uživaju pravo do 18 godina starosti ili 26 godina starosti ako pohađaju redovno obrazovanje; | Porodica koja je dala jednog palog borca: 448.13 €Porodica koja je dala dva pala borca: 537,76 €Porodica koja je dala tri pala borca: 582,57 €Porodica koja je dao četiri pala borca : 627,39 €Porodica koja je dala više od četiri pala borca: 672,19 € |
| **Penzija porodica nestalih pripadnika OVK-a** | Uži članovi porodice;Deca nestalih OVK –a bez roditeljskog staranja su korisnici porodične penzije i uživaju pravodo 18 godina starosti ili 26 godina starosti ako pohađaju redovno obrazovanje; | Porodica sa jednim nestalim OVK: 448.13 €Porodica sa dva nestalih OVK : 537,76 €Porodica sa tri nestalih OVK : 582.57€Porodica sa četiri nestalih OVK: 627.39€Porodica sa više od četiri nestalih OVK: 672.19€ |
| **Penzija porodica civilnih žrtva i nestalih ratnih civila.**  | Korisnici penzije po redosledu su: supružnik, deca, vanbračna deca, usvojena deca, roditelji, pastorak, pastorka;Supružnik koji sklapa novi brak gubi prava predviđena ovim zakonom;Deca civilne žrtve ili nestalog civila bez roditeljskog staranja su korisnici porodične penzije i uživaju pravo do 18 godina starosti ili 26 godina starosti ako pohađaju redovno obrazovanje; | Porodica sa jednom žrtvom/nestalom: 168.75€ Porodica sa dve žrtve/nestale: 202.50€Porodica sa tri žrtve/nestale: 219.38€Porodica sa četiri žrtve/nestale 236.25€Porodica sa više od četiri žrtve/nestale 253.13€ |
| **Penzija invalida**  **OVK-a** | Invalidi sa 20-100% telesne povrede imaju pravo na penziju | Invalidi sa telesnim povredama 80%: 448.13€Invalidi sa telesnim povredama 71-80%: 412.5€Invalidi sa telesnim povredama 61-70%: 393.75€Invalidi sa telesnim povredama 51-60%: 375€Invalidi sa telesnim povredama 41-50%: 376.25€Invalidi sa telesnim povredama 31-40%: 318.75€Invalidi sa telesnim povredama 21-30%: 225€ |
| **Penzije civilnih invalida rata** | Civilni invalidi rata sa stopom invaliditeta 40-60% | Invalidi sa telesnim povredama preko 80%: 152.5€Invalidi sa telesnim povredama 61-80%: 136.25€Invalidi sa telesnim povredama 40-60%: 120€+ staratelj za invalide sa telesnim povredama preko 80%: 50.13 € |
| **Penzije invalida OVK-a nakon smrti invalida** | Supružnik koji sklapa novi brak nakon smrti invalida izgubi pravo na penziju i naknade;Deca invalida OVK bez roditeljskog staranja su korisnici porodične penzije i imaju pravo da uživaju do 18 ili 26 godina ako pohađaju redovno obrazovanje;Porodice invalida OVK ranjenih u ratu koji umiru zbog takvih rana (u roku od 3 godine nakon rata) imaju pravo na porodičnu penziju invaliditeta 100%. | Invalidi sa telesnim povredama preko 80%: 385.50€Invalidi sa telesnim povredama 71-80%: 330€Invalidi sa telesnim povredama 61-70%: 315€Invalidi sa telesnim povredama 51-60%: 300€Invalidi sa telesnim povredama 41-50%: 285€Invalidi sa telesnim povredama 31-40%: 255€Invalidi sa telesnim povredama 21-30%: 180€ |
| **Penzije staratelja invalida OVK-a** | Za invalide sa stepenom invalidnosti od 81-100% | 225€ |
| **Deca civilnih invalida rata nakon smrti invalida** |  | Invalidi sa telesnim povredama preko 80%: 123.25€Invalidi sa telesnim povredama 61-80%: 110.25€Invalidi sa telesnim povredama 40-60%: 97.25€ |

Izvor: Relevantno zakonodavstvo za svaku šemu i socijalne statistike 2015. godine (KAS, 2016. godine)

1. ASK, Nacionalni računi, 2016. [↑](#footnote-ref-1)
2. IMF, Review of Stand-By-Arrangement, January 2016. [↑](#footnote-ref-2)
3. IMF, Financial Sector Assessment, 2013. [↑](#footnote-ref-3)
4. International Monetary Fund, First Review under the Stand By Arrangement, January 2016. [↑](#footnote-ref-4)
5. Agencija za statistike Kosova, Rezultati ankete radhe snage 2016 na Kosovu, 2017. [↑](#footnote-ref-5)
6. Agencija za statistike Kosova,

Rezultati ankete radhe snage 2016 na Kosovu, 2017.

. [↑](#footnote-ref-6)
7. Agencija za statistike Kosova,Rezultati ankete radhe snage 2016 na Kosovu, 2017. [↑](#footnote-ref-7)
8. Institut Demokratija za razvoj, Troškovi patrijarkata, 2015. [↑](#footnote-ref-8)
9. World Bank, Gender Gaps in Education, Health and Economic Opportunities, World Bank Poverty Reduction and Economic Management Unit Report No. 75930-KV, 2015. [↑](#footnote-ref-9)
10. Agencija za statistike Kosova,Rezultati ankete radne snage 2016 na Kosovu, 2017. [↑](#footnote-ref-10)
11. Agencija za statistike Kosova,Rezultati ankete radhe snage 2015 na Kosovu, 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Predstavljeni iyayovi u vezi sa obrazovnim sistemom odražavaju i Strateški plan obrazovanja na Kosovu 2017-2021 i Strategiju za obrazovanje i orijentaciju u karijeri 2015-2019 od strane MONT-a. [↑](#footnote-ref-12)
13. GIZ, Promovisanje zapošljavanja mladih na Kosovu: Vodič za pripravnike, 2017. [↑](#footnote-ref-13)
14. Prema Zakonu br. 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje Republike Kosovo (usvojen u 2014.godine), AZRK će biti odgovoran za sprovođenje politika u oblasti zapošljavanja, uključujući i sprovođenje AMTR-a; analize tržišta rada; organizovanje informativnih kampanja; prikupljanje i pružanje informacija o tržištu rada, pružanje usluga savetovanja i obučavabnja nezaposlenih; ugovaranje privatnih akreditovanih pružilaca stručnog osposobljavanja; i druge usluge. [↑](#footnote-ref-14)
15. Što se tiče Glavne kancelarije, AZRK je do sada popunilo oko polovinu predviđenih pozicija sa osobljem prebačenim iz Departmana za rad i zapošljavanje (20 službenika), dok se ostali deo očekuje da će biti zaposleno u narednim godinama, [↑](#footnote-ref-15)
16. Prema Zakonu br. 04/L083 o registraciji i evidenciji nezaposlenih i tražilaca posla, nezaposleni su sve osobe starosti od 18 do 65 godina koje su nezaposlene (ni zaposlene sa platom niti samozaposleni) koji aktivno traže zaposlenje i spremni suza posao. [↑](#footnote-ref-16)
17. Prema Zakonu 04/L083, tražioci posla su sve osobekoje traže posao, uključujući zaposlene sa punim ili nepunim radnim vremenom, kao i osobe koje su privremeno suspendovani sa posla. [↑](#footnote-ref-17)
18. Prema Zakonu br. 04 / L-205 o Agenciji za zapošljavanje, stručno osposobljavanje i usavrsavanje uključuje sve aktivnosti ciji je cilj pružanje prakticnog znanja i veština za efikasno obavljanje delatnosti u okviru zanimanja ili grupe zanimanja. [↑](#footnote-ref-18)
19. Prema Zakonu br. 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje Republike Kosovo (usvojen 2014. godine), AZRK će biti odgovoran za sprovođenje politika u oblasti zapošljavanja, uključujući i sprovođenje AMTR-a; analize tržišta rada; organizovanje informativnih kampanja; prikupljanje i pružanje informacija o tržištu rada, pružanje usluga savetovanja i obucavanja nezaposlenih; ugovaranje privatnih akreditovanih stručnjaka za strucno osposobljavanje; i druge usluge. [↑](#footnote-ref-19)
20. Podaci iz Departmana za rad i zapošljavanje, Godišnjeg izveštaja rad i zapošljavanje 2015, 2016. Imajte na umu da se u "tražioce posla" uključuju i osobe koje mogu biti zaposlene ali traže drugi posao. Ove osobe mogu imati koristi od savetovanja, posredovanja u zapošljavanju i stručnog osposobljavanja u CSO-ima, ali ne od AMTR-a (kao što su npr. subvencije plata). U budućnosti njihova registracija može se vršiti putem veb stranice, dok će "nezaposleni" (koji imaju pristup ostalim AMTR-ima) morati nastaviti da se registruju u KZ-ima, gdje će se njihov status utvrditi kao nezaposleni u skladu sa važećim zakonskim okvirom. [↑](#footnote-ref-20)
21. Služba za savetovanje u karijeri počela je da se pruža i registruje kao takva u informacionom sistemu tek od juna 2017. godine, tako da podaci nisu prijavljeni. Takođe, treba napomenuti da su brojke učešća u AMTR-ima podcenjene, jer deo AMTR-a podržanih od donatora nije uključen u statistiku AZRK-a, s obzirom da su sprovedeni kroz druge organizacije (uglavnom NVO) i nisu registrovani u informacionom sistemu AZRK-a [↑](#footnote-ref-21)
22. Prijavljeni podaci se odnose na AMTR koje implementira MRSZ i deo AMTR-asprovedenihu saradnji donatora i MRSZ-a, ali ne uključuju AMTR-e finansirane od strane donatora, uključujući IPA fondove, koji se sprovedeni sa drugim partnerima.. [↑](#footnote-ref-22)
23. Ove promene su vršene kako bi se promovisalo održivo zapošljavanje i razvoj privatnog sektora. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ovaj broj uključuje i osobe kojima je priznato prethodno učenje. [↑](#footnote-ref-24)
25. Podrazumeva obuku od strane poslodavca koja je pružena tražiocu posla tokom svog angažovanja u praktičnom radu radi sticanja znanja i veštine u obavljanju specifičnog posla. Ova obuka se pruža u saradnji između KZ-a i CSO-a. Odgovornosti KZ-a su da identifikuju poslodavca gde će se će se održati obuka i potpisati plan obuke kao i sporazum o obuci sa preduzećem dok CSO-i imaju odgovornost da izrade individualni plan obuke, nadgledaju sprovoženje plana obuke i sertifikacijuučesnika obuke (MRSZ, 2014, Priručnik o obusi na radu). [↑](#footnote-ref-25)
26. Ovaj sistem je testiran tokom 2015. godine i nastavio je da se primenjujeod 2016. godine. [↑](#footnote-ref-26)
27. Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP), Izveštaj o humanom razvoju 2010. [↑](#footnote-ref-27)
28. Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP), Community Vulnerability Assessment Report, 2013.

Ovi statistički podaci su izračunati kao odnos između zaposlenih (prema samoizveštavanju) i broju radno sposobnih pojedinaca obračunat kao zbir triju kategorija koje se pretpostavljaju kao radno sposobne (zaposleni, nezaposleni i pojedinci koji se staraju o kući puno radno vreme) ne uključujući kategorije koje (pretpostavlja se) nisu radno sposobne (oni koji se školuju i penzioneri). [↑](#footnote-ref-28)
29. Podaci iz MRSZ-a, Informacioni sistem za upravljanje zapošljavanjem, septembar 2016. Godine. U ovom trenutku broj tražilaca zaposlenja iz zajednice Aškalija bio je 0, ali u sistemu je bilo registrovano 2805 kao "ostalo", od čega verovatno jedan deo pripada ovoj zajednici. Takođe, uzimati u obzir da se svi nezaposleni ne registruju u kancelarijama zapošljavanja, stoga je stvarni broj nezaposlenih veći. [↑](#footnote-ref-29)
30. Raspodeljeni budžet za AMTR tokom 2014-2016. bio je približno isti, oko 1,8 miliona €, međutim u 2014. godini rashodi ostvareni za tu svrhu su bili niži. [↑](#footnote-ref-30)
31. AU o organizaciji, funkcionisanju i delokrugu centara za stručno osposobljavanje. [↑](#footnote-ref-31)
32. MONT, Strategija Edukacije i usmeravanja u karijeri 2015 - 2019, 2015. [↑](#footnote-ref-32)
33. Institut RIINVEST: “Da platite ili ne platite”

<http://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2016/October/17/BUSINESS_INFORMALITY_5mm_bleed_no_inside_ALB_FINAL_v613964385731476692858.pdf> [↑](#footnote-ref-33)
34. Mreža Žena Kosova. "Ostvarivanje balansa, opcije politika koje teže informisanju amandmana Zakona o radu na Kosovu". 2016 [↑](#footnote-ref-34)
35. [http://scholarworks.rit.edu/cgi/vieëcontent.cgi?article=10206&context=theses](http://scholarworks.rit.edu/cgi/vie%C3%ABcontent.cgi?article=10206&context=theses), faqe 11. [↑](#footnote-ref-35)
36. IKS & S&D Consulting: “Studija o minimalnoj zaradi na Kosovu”, 2016. [↑](#footnote-ref-36)
37. U okviru sastanka SES-a, u decembru 2016. godine, razgovarano je o procesu i sadržaju izmene i dopune Zakona o SES-u. [↑](#footnote-ref-37)
38. Komisija za zakonodavstvo; komisija za zapošljavanje za stručno osposobljavanje; komisija za plate, cene i penzije; komisija za zdravstvenu zaštitu, životnu sredinu i zaštitu na radu za zaposlene; komisija za finansije, ekonomiju i privatizaciju; ad-hoc komisije ili radne grupe i druge stručne komisije za razmatranje pitanja koja su u nadležnosti SES-a. [↑](#footnote-ref-38)
39. Takve posete organizovane su u Holandiji, Nemačkoj, Češkoj, Crnoj Gori, Makedoniji itd. [↑](#footnote-ref-39)
40. [http://iksëeb.org/repository/docs/IKS\_Booklet\_2015.pdf](http://iksweb.org/repository/docs/IKS_Booklet_2015.pdf), strana 3. [↑](#footnote-ref-40)
41. Linija ekstremnog siromaštva: 1,20 € po ekvivalentu odrasle osobe dnevno (2011). [↑](#footnote-ref-41)
42. Svetska banka. (Mart, 2013). Siromaštvo u potrošnji u Republici Kosovo 2011. godine. Preuzeto od: [http://documents.ëorldbank.org/curated/en/145071468271575849/pdf/798630ËP0ENGLI0Box0379792B00PUBLIC0.pdf](http://documents.worldbank.org/curated/en/145071468271575849/pdf/798630%C3%8BP0ENGLI0Box0379792B00PUBLIC0.pdf) [↑](#footnote-ref-42)
43. Agencija za Statistiku Kosova. (Jun, 2016). Rezultati ankete budžeta domaćinstava 2015. Preuzeto od: <http://ask.rks-gov.net/media/1514/rezultatet-e-anketes-se-buxhetit-te-ekonomive-familjare-2015.pdf> [↑](#footnote-ref-43)
44. Agencija za Statistiku Kosova. (oktobar, 2014). Zajednice Roma, Aškalija, Egipćana u Republici Kosovo: Anketa grupe višestrukih pokazatelja 2013-2014. Glavni nalazi. Preuzeti od: <http://ask.rks-gov.net/media/1886/komunitetet-rom%C3%AB-ashkali-dhe-egjiptian%C3%AB-n%C3%AB-republik%C3%ABn-e-kosov%C3%ABs-2013-2014-gjetjet-kryesore.pdf> [↑](#footnote-ref-44)
45. Agencija za Statistiku Kosova. (oktobar, 2014). Anketa grupe višestrukih pokazatelja u Republici Kosovo 2013-2014. Glavni nalazi. Preuzeti od: <http://ask.rks-gov.net/media/1886/komunitetet-rom%C3%AB-ashkali-dhe-egjiptian%C3%AB-n%C3%AB-republik%C3%ABn-e-kosov%C3%ABs-2013-2014-gjetjet-kryesore.pdf> [↑](#footnote-ref-45)
46. Svetska banka. (jun, 2014). Republika Kosovo: Razmatranje javnih finansija: Fiskalna politika za Novu Naciju. Preuzeto od: [https://openknoëledge.ëorldbank.org/bitstream/handle/10986/20756/ACS93510ËP0P130IC00Final0Kosovo0PFR.pdf?sequence=1&isAlloëed=y](https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/20756/ACS93510%C3%8BP0P130IC00Final0Kosovo0PFR.pdf?sequence=1&isAlloëed=y) [↑](#footnote-ref-46)
47. Prema članu 61. Zakona o zdravstvu (Br. 04/L-125), sledeće kategorije su oslobođene od participacija: i) lica koja imaju niža primanja od službene granice socijalne osetljivosti određene od Vlade, u kategoriji pojedinaca registrovanih kao osetljivi u socijalnom aspektu ili kao siromašni; ii) žrtve trgovanja tokom prve godine, nakon registracije; iii) stalni stanovnici neformalnih naselja u Republici Kosovo koji nisu registrovani ili koji su u procesu registracije do okončanja procesa registracije iv) repatrirana lica na osnovu bilateralnih sporazuma Republike Kosovo sa drugim državama, u prvoj godini nakon repatriranja; v) zatvorenici na održavanju kazne; vi) nasilno raseljena lica iz njihovih kuća kao žrtve porodičnog nasilja, tokom prve godine nakon registracije u MRSZ-u, u skladu sa zakonom; vii) davaoci krvi koji poseduju dokaz izdat od Zavoda za transfuziju krvi Kosova koji su dali krv najmanje pet puta u dve zadnje godine. [↑](#footnote-ref-47)
48. Divizija za socijalnu politiku (DSP) ima zadatak istraživanja u oblasti socijalnih i porodičnih usluga i efekata šema plaćanja za smanjenje siromaštva. DPS takođe istražuje različite društvene pojave, sumira dostignuća u oblasti socijalne politike i priprema preporuke za oblast socijalne politike. [↑](#footnote-ref-48)
49. Divizija za planiranje i socijalno uključivanje (DPSU) identifikuje prioritete DPSF-a u skladu sa Strateškim planom i planom rada DPSU/MRSZ, strateškim dokumentima, radi na realizaciji i bliskoj koordinaciji sa svim divizijama i drugim institucijama kojima upravlja DSPP. DPSU takođe priprema izradu godišnjeg budžetskog plana DSPP-a, prioritete za SSP, strateška dokumenta, održava kontakte sa lokalnim institucijama i različitim međunarodnim organizacijama za dobijanje donacija za finansiranje socijalnih usluga i socijalne pomoć́i i licenciranje NVO-a. [↑](#footnote-ref-49)
50. Divizija za socijalne usluge (DSU) je odgovorna za planiranje i praćenje socijalnih usluga, počevši od zaštite dece do zaštite odraslih i starijih osoba. Divizija je takođe odgovorna za profesionalni nadzor institucija i pružaoca socijalnih usluga. Divizija za ograničene sposobnosti i starija lica (DOSSL) prati i procenjuje sprovođenje planiranih politika u oblasti stambeno-institucionalne brige za starije ljude bez porodične nege, napuštene i decu sa ograničenim sposobnostima i odraslih sa ograničenim mentalnim sposobnostima – ometanih u mentalnom razvoju. [↑](#footnote-ref-50)
51. Divizija za socijalnu pomoć (DSP) odgovorna je za planiranje, organizovanje i praćenje šeme socijalne pomoći (socijalna pomoć́, pomoć́ u hitnim slučajevima i druge subvencije za pomoć́ porodicama u društvenim i ekonomskim potrebama). DSP prati i nadgleda profesionalni rad osoblja Šeme socijalne pomoć́i (PSP) i Centara za socijalni rad (CSR). [↑](#footnote-ref-51)
52. Divizija za ograničene sposobnosti i stara lica (DOSSL) odgovorna je za planiranje i praćenje sprovođenja politika u oblasti stambeno-institucionalne brige za starija lica bez porodične nege, napuštene i dece sa ograničenim sposobnostima i odrasla lica takođe sa ograničenim mentalnim sposobnostima – ometanih u mentalnom razvoju. [↑](#footnote-ref-52)
53. World Bank, Kosovo Country Snapshot, 2015. [↑](#footnote-ref-53)
54. Agencija za Statistiku Kosova, Zajednice Roma i Aškalija u Republici Kosovo, Anketa grupe višestrukih pokazatelja 2013-2014; Evropska komisija, Izveštaj o napretku za Kosovo, 2015; Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP), Izveštaj o ljudskom razvoju, 2010. [↑](#footnote-ref-54)
55. Agencija za Statistiku Kosova, Zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u Republici Kosovo, Anketa grupe višestrukih indikatora 2013-2014. [↑](#footnote-ref-55)
56. Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP), Izveštaj o proceni ugroženosti zajednice, 2013 [↑](#footnote-ref-56)
57. MRSZ, Departman Socijalnih i porodičnih politika, septembar 2016. [↑](#footnote-ref-57)
58. Upotrebom minimalne potrošačke korpe (utvrđene za merenje siromaštva u periodu 2002-2003) i godišnje vrednosti indeksa potrošačkih cena (2002-2013) za prehrambene kategorije, studija UNDP-a (2014) "Realna vrednost socijalne pomoć́i na Kosovu "procenjuje da bi minimalna vrednost socijalne pomoći trebalo da bude 63 evra (za porodice sa 1 članom) (UNDP, 2014, str. 17). [↑](#footnote-ref-58)
59. ASK. (jun, 2016). Statistike o socijalnoj dobrobiti 2015. Preuzeto od: <http://ask.rks-gov.net/media/2648/statistikat-e-mir%C3%ABqenies-sociale-2015.pdf> [↑](#footnote-ref-59)
60. UNICEF. (maj, 2010). Siromaštvo dece na Kosovu. Preuzeto od: <https://www.unicef.org/socialpolicy/files/Kosovoa_Child_Poverty_ENG.pdf> [↑](#footnote-ref-60)
61. Opis šeme žrtava seksualnog nasilja rata nedostaje na tabeli jer šema još nije počela da se sprovodi. [↑](#footnote-ref-61)
62. Vršilac dužnosti rukovodioca Departmana za penzije, MRSZ, avgust 2016. [↑](#footnote-ref-62)
63. Novo zdravstveno osiguranje će spasiti živote: životni vek i zdravlje u zajednicama Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu. Balkan Sunflowers. 2016. [↑](#footnote-ref-63)
64. Podaci o zajednici egipćana, Ministarstvo ih uključuje u grupi "ostali", zato ne postoje odvojeni podaci o ovoj zajednici. [↑](#footnote-ref-64)
65. MMF. (Mart, 2016). Povećanje novčane koristi socijalne zaštite. Preuzeto od: [https://ëëë.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16123.pdf](https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16123.pdf) [↑](#footnote-ref-65)
66. Iz tog razloga, DJP primenjuje razne oblike verifikacije, uključujući integracioni informativni sistem prijavljivanja penzionera svakih šest meseca, istraživanje obaveštenja i posmrtnice u novinama, i nedavno je započeo sporazum sa verskim zajednicama. [↑](#footnote-ref-66)
67. Zapošljavanje i aktiviranje žena na tržištu rada predstavlja složeno i međusektorijalno pitanje, Vlada Kosova je u procesu izrade Nacionalnog programa za ravnopravnost polova 2018-2022, u kome se adresiraju prepreke i predviđaju se aktivnosti za ekonomsko aktiviranje i zapošljavanje žena. [↑](#footnote-ref-67)
68. ISUZ [↑](#footnote-ref-68)
69. Procenat izračunat pod sledećim pretpostavkama: broj tražilaca posla ostaje isti. [↑](#footnote-ref-69)
70. ISUZ [↑](#footnote-ref-70)
71. MRSZ, 2017, Rad i Zapošljavanje 2016: U 2016, godini 6,636 nezaposleni registrovani u kancelarijama za zapošljavanje, učestvovali su u obuci, obučavani u CSO-ima. [↑](#footnote-ref-71)
72. MRSZ, 2017, Rad i Zapošljavanje 2016: U 2016, godini 95 obučeni u CSU-ima,pohađali su obuke i u kompaniji. [↑](#footnote-ref-72)
73. SES [↑](#footnote-ref-73)
74. MMF. (Mart, 2016). Unapređenje prednosti socijalne zaštite. Preuzeto od: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16123.pdf> [↑](#footnote-ref-74)
75. Na osnovu linije siromaštva (2015): 1,82 EUR dnevno za ekvivalent odrasle osobe. Izračunato sa podacima Ankete o budžetu domaćinstava iz Agencije za statistiku Kosova. KAS (april, 2017). Preuzeto od: <http://ask.rks-gov.net/media/3186/stat-e-varferise-2012-2015.pdf> [↑](#footnote-ref-75)
76. Izračunato je deljenjem broja korisnika šeme socijalne pomoći (25.943 porodica u 2015. godini) - (10% koje se pretpostavlja da su korisnici ali nisu siromašne orodice), sa ukupnim brojem porodica koje žive ispod granice ekstremnog siromaštva. Broj porodica koji žive ispod granice ekstremnog siromaštva izračunato je množenjem stope ekstremnog siromaštva za 2015. godinu (5,2%) sa ukupnim brojem domaćinstava na Kosovu na osnovu Popisa stanovništva (2011), oko 295.000 porodica. Dok su podaci o stepenu ekstremnog siromaštva uzeti iz poslednjeg izveštaja siromaštva o potrošnji 2012-2015 (KAS, 2017), podaci o broju korisnika šeme socijalne pomoći dobijeni su iz administrativnih podataka OSPP-a. [↑](#footnote-ref-76)
77. Službeni list Republike Kosovo i opštinski budžeti [↑](#footnote-ref-77)
78. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-78)
79. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-79)
80. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-80)
81. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-81)
82. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-82)
83. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-83)
84. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-84)
85. Administrativni podaci OSPP-a [↑](#footnote-ref-85)
86. Osnovna starosna penzija, Starosna penzija platiša doprinosa, Penzija za trajnu nesposobnost, Prevremena penzija (za rudare kompleksa „Trepča“ i rudare zaposlene u drugim rudnicima Kosova), Penzija invalida rada, Porodična penzija. Zakon br. 04/L-131 o penzijskim šemama finansiranim od države. [↑](#footnote-ref-86)
87. Administrativni podaci iz DP-a [↑](#footnote-ref-87)
88. Administrativni podaci iz DPBRI [↑](#footnote-ref-88)
89. Administrativni podaci iz DPBRI [↑](#footnote-ref-89)
90. Administrativni podaci iz DPBRI [↑](#footnote-ref-90)
91. Administrativni podaci DP [↑](#footnote-ref-91)
92. Administrativni podaci DP [↑](#footnote-ref-92)
93. DP i DPBRI [↑](#footnote-ref-93)
94. DP i DPBRI [↑](#footnote-ref-94)
95. Službeni List Republike Kosova i administrativni podaci MRSZ-a [↑](#footnote-ref-95)
96. Procenat izračunat pod sledećim pretpostavkama: broj osoba koja traže posao ostaje isti. [↑](#footnote-ref-96)
97. ISUZ [↑](#footnote-ref-97)
98. ISUZ [↑](#footnote-ref-98)
99. MRSZ, 2017., Rad i zapošljavanje 2016.: U 2016. godini, 6,636 nezaposlenih osoba registrovanih u kancelarijama za zapošljavanje učestvovalo je na obuci u CSO-u. [↑](#footnote-ref-99)
100. MRSZ, 2017., Rad i zapošljavanje 2016.: U 2016. godini, 95 obučenih u CSO-u, takođe su pohađali obuku u kompaniji. [↑](#footnote-ref-100)
101. ASK [↑](#footnote-ref-101)
102. Na osnovu granice siromaštva (2015.): 1,82 eur dnevno za ekvivalent za odrasle. Izračunato sa podacima Ankete o budžetu domaćinstava iz Agencije za statistiku Kosova. KAS. (April, 2017.). Preuzeto sa: <http://ask.rks-gov.net/media/3186/stat-e-varferise-2012-2015.pdf> [↑](#footnote-ref-102)
103. Izračunato je deljenjem broja korisnika programa socijalne pomoći (25.943 porodica u 2015. godini) – (10% za koje se pretpostavlja da su korisnici, ali nisu siromašne porodice), sa ukupnim brojem porodica koje žive ispod granice krajnjeg siromaštva. Broj porodica koje žive ispod granice krajnjeg siromaštva izračunava se množenjem stope krajnjeg siromaštva za 2015. godinu (5,2%) sa ukupnim brojem domaćinstava na Kosovu na osnovu Popisa stanovništva (2011.), oko 295.000 domaćinstava. Dok su podaci o stepenu krajnjeg siromaštva uzeti iz zadnjeg izveštaja o siromaštvu potrošnje 2012.-2015. (KAS, 2017.), podaci o broju korisnika Šeme socijalne pomoći dobijeni su iz administrativnih podataka DSPP-a. [↑](#footnote-ref-103)
104. Službeni list Republike Kosovo i opštinski budžeti [↑](#footnote-ref-104)
105. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-105)
106. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-106)
107. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-107)
108. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-108)
109. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-109)
110. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-110)
111. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-111)
112. Administrativni podaci DSPP-a [↑](#footnote-ref-112)
113. Osnovna starosna penzija, doprinos za starosnu penziju, stalna invalidska penzija, prevremeno penzionisanje (za rudare kompleksa Trepča i rudare koji su zaposleni u drugim rudnicima na Kosovu), Penzija za invalidsku penziju, Porodična penzija. Zakon br. 04 / L-131 o državnim penzionim fondovima.. [↑](#footnote-ref-113)
114. Administrativni podaci DP. [↑](#footnote-ref-114)
115. Administrativni podaci iz DPPBRP-a [↑](#footnote-ref-115)
116. Administrativni podaci iz DPPBRP-a [↑](#footnote-ref-116)
117. Administrativni podaci iz DP [↑](#footnote-ref-117)
118. Administrativni podaci iz DP [↑](#footnote-ref-118)
119. DP iDPPBRP [↑](#footnote-ref-119)
120. DP i DPPBRP [↑](#footnote-ref-120)
121. Službeni list Republike Kosovo i administrativni podaci MRSZ-a [↑](#footnote-ref-121)
122. Stupanjem na snagu Zakona o nadoknadi za slepa lica i Zakonom o nadoknadi za paraplegičnu i tetraplegičnu osobu, porodice mogu odlučiti da se prijave za bilo koju od ovih programa ako njihova deca pripadaju bilo kojoj od pomenutih kategorija ograničenih sposobnosti [↑](#footnote-ref-122)
123. Usluge se pružaju preko 7 regionalnih NVO koje je ugovorio MRSZ [↑](#footnote-ref-123)