



PREMOŠĆAVANJE JAZA

Sprovođenje Zakona 50+1
o zapošljavanju osoba sa
invaliditetom u Mitrovici

APRIL 2026

SRB





PREMOŠĆAVANJE JAZA

SPROVOĐENJE ZAKONA 50+1 O ZAPOŠLJAVANJU OSOBA
SA INVALIDITETOM U MITROVICI

APRIL 2026



AUTORSKA PRAVA © 2026. Reconciliation Empowering Communities (REC).

AUTORSKA PRAVA © 2026. Reconciliation Empowering Communities (REC) zadržava sva prava i nijedan deo ove publikacije ne sme se reprodukovati ili prenositi u bilo kom obliku, mehaničkom ili elektronskom, uključujući fotokopiranje ili bilo koji drugi sistem za preuzimanje materijala, bez pismene dozvole izdavača. Publikacija se može reprodukovati ili prenositi samo ako se koristi u nekomercijalne svrhe. Kad god i ko god koristi različite citate ili materijale ove publikacije, dužan je da jasno navede izvor iz kojeg je dobio te citate ili korišćene materijale.

Author:

Reconciliation Empowering Communities (REC)

Za bilo kakvu ocenu, primedbu, kritiku ili sugestiju, kontaktirajte nas putem opcija navedenih u nastavku:

Adresa: Ul: Nexhip Dragaj Br. 70,
40 000 Mitrovicë/a, Kosovë/o.
Tel.: +383 (0) 49 300 663
E-mail: rec.kosova@gmail.com
Web: www.rec-kosova.org

Ovaj izveštaj je objavio Reconciliation Empowering Communities (REC) u okviru projekta „Inkluzivni glasovi: Promovisanje radnih prava u Mitrovici“, finansiranog u okviru projekta „HumanRightvizam“, koji sprovodi Fond za razvoj zajednice (CDF) uz podršku švedske ambasade u Prištini. Sadržaj ovog izveštaja je isključiva odgovornost REC-a i ne odražava stavove CDF-a kao dobavljača podgrantova, niti donatora - zvanični stav SIDA-e ili Vlade Švedske.

SADRŽAJ

1. OPŠTI REZIME.....	3
2. UVOD I SVRHA.....	4
3. POZADINA I PRAVNI KONTEKST.....	5
4. METODOLOGIJA I OBIM.....	6
4.1 PRIKUPLJANJE PODATAKA I IZVORI.....	6
4.2 OBIM I OGRANIČENJA.....	7
5. KLJUČNI NALAZI.....	7
5.1 OGRANIČENO, ALI POSTOJEĆE ZAPOŠLJAVANJE.....	8
5.2 SLABO SPROVOĐENJE KVOTE 50+1.....	9
5.3 NISKO UČEŠĆE NA TRŽIŠTU RADA.....	10
5.4 STRUKTURNE I INSTITUCIONALNE BARIJERE.....	11
5.5 KVALITET I REZULTATI MERA INKLUZIJE ZASNOVANIH NA PRAKSI.....	12
6. KLJUČNE PRAZNINE I IMPLIKACIJE POLITIKE.....	13
7. STRATEŠKE PREPORUKE.....	14

TABELA SLIKA

FIGURE 1 - TRENUTNO STANJE INKLUZIJE ZAPOŠLJAVANJA U JUŽNOJ MITROVICI.....	8
FIGURE 2 - POSVEĆENOST NASPRAM IMPLEMENTACIJE STVARNOST.....	9
FIGURE 3 - JAZ U AKTIVACIJI NA TRŽIŠTU RADA ZA OSOBE SA INVALIDITETOM.....	10
FIGURE 4 - STRUKTURNA OGRANIČENJA KOJA OGRANIČAVAJU INKLUZIJU ZAPOŠLJAVANJA.....	11
FIGURE 5 - OD POSVEĆENOSTI DO SPROVOĐENJA.....	14

1. Opšti rezime

Ovaj izveštaj procenjuje sprovođenje Zakona br. 03/L-019, kojim se nalaže zapošljavanje osoba sa invaliditetom 50+1. Kombinuje administrativne podatke, institucionalne doprinose i kvalitativne dokaze korisnika praksi kako bi se ispitala i formalna usklađenost i rezultati iz stvarnog života.

Rezultati pokazuju da, uprkos početnim koracima ka inkluziji, sprovođenje ostaje delimično, nedosledno i uglavnom proceduralno. Od 2025. godine, samo 11 osoba sa invaliditetom je zaposleno u opštinskim institucijama, sa značajnim rodnom disbalansom (10 muškaraca i 1 žena). Istovremeno, samo četiri tražioca posla sa invaliditetom su registrovana u Zavodu za zapošljavanje, a samo jedan je obezbedio zaposlenje.

Kvalitativni dokazi dodatno otkrivaju jaz između politike i prakse. Iako se programi prakse vrednuju kao ulazne tačke, njihov uticaj je ograničen slabim mentorstvom, nejasnim ulogama, preprekama pristupačnosti i nedostatkom puteva zapošljavanja. U nekoliko slučajeva, iskustva u javnim institucijama su opisana kao pasivna i inkluzija koja nije orijentisana na rezultate.

Analiza identifikuje pet ključnih sistemskih prepreka:

- Nedostatak mehanizama za sprovođenje zakona i odgovornost
- Slabi i fragmentirani sistemi podataka
- Uporne prepreke u pristupačnosti
- Ograničena aktivacija tržišta rada
- Rodne razlike u zapošljavanju

Ovi nalazi ukazuju na to da glavni izazov ne leži u pravnom okviru, već u njegovoj implementaciji. Trenutni naponi se oslanjaju na formalno poštovanje propisa bez potrebnih sistema za obezbeđivanje rezultata. Da bi se ovo rešilo, izveštaj poziva na prelazak na koordinisani, sistemski pristup, uz podršku:

- Obavezni mehanizmi praćenja i odgovornosti
- Centralizovani, rodno razvrstani sistemi podataka
- Potpuna dostupnost javnih institucija
- Jače službe za zapošljavanje i mere aktivacije
- Uključivanje privatnog sektora kroz podsticaja
- Ciljane mere za žene sa invaliditetom

Unapređenje inkluzivnog zapošljavanja nije samo zakonski zahtev, već i obaveza u pogledu upravljanja i ljudskih prava. Bez sistemske primene, Zakon 50+1 će i dalje biti nedovoljan za svoj željeni efekat.

2. Uvod i svrha

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom na Kosovu ostaje jedan od najvećih jaza između pravnih obaveza i institucionalne prakse. Uprkos dobrom uspostavljenom okviru, uključujući Zakon 50+1 (Zakon br. 03/L-019), sprovođenje i dalje zaostaje, posebno na lokalnom nivou, gde je odgovornost za sprovođenje najdirektnija.

Opština Mitrovica odražava ovaj širi sistemski izazov. Iako postoje napori ka inkluziji, oni ostaju fragmentirani i nedosledno primenjeni, ne uspevajući da obezbede poštovanje zakonskih obaveza. Uporno niske stope zaposlenosti, slaba primena i strukturne barijere ukazuju na ključni problem: ne na odsustvo politike, već na odsustvo institucionalne odgovornosti i operativnog praćenja.

Ovaj izveštaj odgovara na taj jaz. Izveštaj ide dalje od procene trenutnog stanja sprovođenja kako bi ispitao zašto Zakon 50+1 ne funkcioniše kao efikasan instrument za inkluziju. Važno je napomenuti da analiza kombinuje institucionalne podatke sa životnim iskustvima osoba sa invaliditetom koje su učestvovala u opštinskim inicijativama za zapošljavanje. Ove perspektive pružaju kritičan uvid u to kako se politike sprovode u praksi i gde ne uspevaju.

Cilj izveštaja je da:

- procena usklađenosti sa Zakonom 50+1 na opštinskom nivou
- identifikovanje sistemskih prepreka za efikasnu implementaciju
- isticanje razlika između formalnih mera i stvarnih rezultata
- pružanje praktičnih preporuka zasnovanih na dokazima

Ovo je procena usmerena na politiku, osmišljena da podrži odgovornost i informiše korektivne mere. U svojoj suštini, izveštaj iznosi jasan stav: zakonska obaveza bez sprovođenja je neefikasna, a inkluzija bez odgovornosti ostaje retorička. Da bi Zakon 50+1 dao rezultate, institucije moraju da prevaziđu deklarativne obaveze i usvoje sistemski pristup zasnovan na:

- merljiva usklađenost
- transparentno praćenje
- pristupačna infrastruktura
- aktivna integracija na tržište rada

Nalazi su namenjeni da informišu lokalne i centralne institucije, kao i razvojne partnere i civilno društvo, sa ciljem prelaska iz delimične implementacije na sprovođenje i održivu inkluziju.

3. Pozadina i pravni kontekst

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom na Kosovu regulisano je sveobuhvatnim pravnim i političkim okvirom koji utvrđuje jasne obaveze za javne i privatne institucije. U njegovoj srži je Zakon br. 03/L-019 o obuci, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom¹ („Zakon 50+1“), koji zahteva da na svakih pedeset (50) zaposlenih bude zaposlena najmanje jedna osoba sa invaliditetom. Ova odredba je obavezujuća i primenjuje se i na javne institucije i na poslodavce u privatnom sektoru.

Ova nacionalna obaveza je pojačana posvećenošću Kosova međunarodnim standardima ljudskih prava, a posebno Konvenciji Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom (CRPD). CRPD utvrđuje pravo osoba sa invaliditetom da rade ravnopravno sa drugima, uključujući pravo da zarađuju za život slobodno izabranim zaposlenjem na otvorenom, inkluzivnom i pristupačnom tržištu rada. Dalje obavezuje države da zabrane diskriminaciju, obezbede razumno prilagođavanje i promovišu aktivno uključivanje u zapošljavanje.

U principu, kosovski pravni okvir odražava ove standarde. I ide dalje od dobrovoljnog uključivanja i uspostavlja model zasnovan na kvotama, koji se može sprovesti, a čiji je cilj da garantuje minimalno učešće na tržištu rada. Opštinske institucije, kao poslodavci i kao sprovedeni organi, nose dvostruku odgovornost:

- da se pridržavaju zahteva za kvotom u sopstvenoj radnoj snazi
- doprineti sprovođenju i normalizaciji inkluzivnih praksi zapošljavanja

Međutim, dokazi iz Mitrovice ukazuju na to da postojanje snažnog pravnog okvira nije dovelo do dosledne primene.² Jaz između zakona i prakse nije posledica dvosmislenosti u zakonskim odredbama, već slabosti u arhitekturi sprovođenja zakona i institucionalnoj odgovornosti.

Ključni nedostaci uključuju:

- Odsustvo formalnih mehanizama za praćenje i izveštavanje radi praćenja poštovanja kvote
- Nedostatak mera sprovođenja ili sankcija za nepoštovanje
- Ograničena institucionalna jasnoća u pogledu uloga i odgovornosti za sprovođenje
- Slaba integracija inkluzije osoba sa invaliditetom u procese planiranja ljudskih resursa i zapošljavanja

Kao rezultat toga, sistem kvota funkcioniše uglavnom kao deklarativna obaveza, a ne kao operativni zahtev. Usklađenost, tamo gde se dešava, deluje slučajno, a ne sistematski sprovedena.

¹ ZAKON BR. 03/L-019 o stručnoj sposobnosti, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

² Analiza podataka o zapošljavanju u opštini i institucionalnih odgovora, Južna Mitrovica, 2025.

Štaviše, pravni okvir nije dovoljno podržan komplementarnim politikama i sistemima neophodnim za njegovu implementaciju. To uključuje:

- funkcionalni mehanizmi aktivacije tržišta rada
- pristupačna javna infrastruktura
- ciljani putevi obuke i kvalifikacije
- i pouzdani, dezagregirani sistemi podataka

Situacija u Mitrovici ilustruje širi strukturni problem, efikasnost politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom na Kosovu nije ograničena nedostatkom zakona, već nedostatkom sprovođenja zakona i koordinacije na sistemskom nivou. Prevažilaženje ovog jaza zahteva premeštanje Zakona 50+1 sa formalnog zahteva na pračenu, sprovedenu i institucionalno ugrađenu obavezu, podržanu jasnim mehanizmima odgovornosti i operativnim alatima.

4. Metodologija i obim

Ovaj izveštaj je zasnovan na mešovitom metodološkom pristupu koji kombinuje kvantitativne podatke, institucionalne doprinose i kvalitativne dokaze kako bi se procenila primena Zakona 50+1 u opštini Mitrovica tokom 2025–2026. godine. Metodologija je osmišljena da ide dalje od formalne analize usklađenosti i da obuhvati kako se zakonske obaveze doživljavaju i operativno primenjuju u praksi.

4.1 Prikupljanje podataka i izvori

Analiza se oslanja na tri primarna izvora:

- Administrativni i institucionalni podaci
- Kvalitativni dokazi: Intervjui sa korisnicima

Kvantitativni podaci su dobijeni iz:

- Opštinska jedinica za ljudske resurse (podaci o zaposlenosti i institucionalne prakse)
- Zavod za zapošljavanje (podaci SIMP sistema o registrovanim tražiocima posla i rezultatima zapošljavanja)
- Strukturirani odgovori opštinskih vlasti prikupljeni putem standardizovanog upitnika.

Ovi izvori pružaju zvaničnu osnovu za procenu usklađenosti sa sistemom kvota, sastavom radne snage i institucionalnim merama vezanim za inkluziju.

Kvalitativni dokazi: Intervjui sa korisnicima

Centralna komponenta ovog izveštaja je integracija kvalitativnih dokaza prikupljenih putem polustrukturiranih intervjuva sa korisnicima šestomesečnog programa plaćene prakse koji je sproveda Opština Mitrovica.

Ukupno šest (6) korisnika je intervjuisano, a odabrani slučajevi su predstavljeni u ovom izveštaju kako bi se ilustrovali ključni obrasci i sistemski problemi. Intervjui pružaju direktan uvid u:

- kvalitet integracije na radnom mestu
- pristup mentorstvu i značajnim zadacima
- fizička dostupnost institucija
- percipirana pravednost i inkluzija
- i rezultati zapošljavanja nakon završetka programa

Za razliku od administrativnih podataka, koji beleže rezultate, ovi intervjui otkrivaju kako mere inkluzije funkcionišu u praksi, uključujući i praznine koje nisu vidljive u institucionalnom izveštavanju. Ovi izveštaji se ne tretiraju kao anegdotski dokazi, već kao analitički relevantni ulazi koji pomažu u objašnjavanju sistemskih obrazaca primećenih u kvantitativnim podacima.

4.2 Obim i ograničenja

Primarni fokus ovog izveštaja je na institucijama javnog sektora na opštinskom nivou u Mitrovici. Iako nalazi pružaju relevantan uvid u širu dinamiku tržišta rada, oni nisu namenjeni da predstavljaju nacionalnu procenu.

Kvalitativna komponenta, iako ograničena veličinom uzorka, namerno se koristi da dopuni i produbi kvantitativne nalaze, a ne da pruži statističku generalizaciju. Njena vrednost leži u identifikovanju ponavljajućih obrazaca, institucionalnih ponašanja i praktičnih prepreka koje nisu obuhvaćene formalnim sistemima podataka.

5. Ključni nalazi

Rezultati istraživanja ukazuju na to da je sprovođenje Zakona 50+1 u opštini Mitrovica i dalje delimično, nedosledno i strukturno ograničeno. Iako su elementi inkluzivnosti prisutni, oni nisu ugrađeni u koherentan sistem sprovođenja ili implementacije. Rezultat je model koji karakterišu izolovani naponi, a ne institucionalizovana usaglašenost.

5.1 Ograničeno, ali postojeće zapošljavanje

Opštinski podaci pokazuju da je 11 osoba sa invaliditetom trenutno zaposleno u javnim institucijama, prvenstveno u administraciji, obrazovanju i primarnoj zdravstvenoj zaštiti.³

Gde se nalazimo?



Slika 1 - Trenutno stanje inkluzije zapošljavanja u Južnoj Mitrovici

Međutim, ovaj nivo zaposlenosti ne izgleda kao rezultat sistematskog sprovođenja kvota. Dva kritična disbalansa ističu ovo:

- **Nejednakost polova:** zaposleno je 10 muškaraca i samo 1 žena
- **Nedostatak proporcionalnosti:** zaposlenje nije usklađeno sa zahtevima kvota u odnosu na ukupan broj zaposlenih

Ovo ukazuje na to da se zapošljavanje odvija na ad hoc osnovi, a ne putem strukturiranih mehanizama usklađenosti.

Kvalitativni dokazi potkrepljuju ovaj nalaz. Ispitanici su dosledno opisivali mogućnosti zapošljavanja kao ograničene, nepredvidive i netransparentno strukturirane, često zavisne od individualne inicijative ili spoljne podrške, a ne od institucionalnih puteva.⁴

³ Podaci o zapošljavanju u opštini, Južna Mitrovica, 2025, dostavljeni REC-u od strane Odeljenja za ljudske resurse putem upitnika, mart 2026.

⁴ Intervjui sa korisnicima prakse, Južna Mitrovica, april 2026.

5.2 Slabo sprovođenje kvote 50+1

Uprkos obavezujućoj prirodi Zakona 50+1, na opštinskom nivou ne postoji funkcionalan sistem za praćenje ili sprovođenje poštovanja zakona.

50+1 Zakon: Posvećenost naspram stvarnosti



Slika 2 - Posvećenost naspram implementacije Stvarnost

Ključne praznine uključuju:

- odsustvo redovnih procena usaglašenosti
- nema javnog ili internog izveštavanja o ispunjenju kvota
- nema korektivnih ili sankcionih mehanizama za nepoštovanje propisa

Kao rezultat toga, sprovođenje ostaje deklarativno, a ne operativno. Ovaj nedostatak odgovornosti se ogleda u iskustvima korisnika. Nijedan od intervjuisanih učesnika nije izjavio da je upoznat sa strukturiranim institucionalnim obavezama zapošljavanja osoba sa invaliditetom izvan privremenih programa kao što su prakse.⁵

Ovo ukazuje na jaz između zakonske obaveze i institucionalne prakse, gde se poštovanje propisa ne prati niti se aktivno teži ka njemu.

⁵ Isto.

5.3 Nisko učešće na tržištu rada

Podaci Zavoda za zapošljavanje pokazuju veoma ograničen broj registrovanih tražilaca posla sa invaliditetom:

- samo 4 registrovane osobe
- samo 1 osoba zaposlena tokom 2025. godine⁶

Od tražioca posla do zaposlenja



Slika 3 - Jaz u aktivaciji na tržištu rada za osobe sa invaliditetom

Ovo ukazuje na sistemski problem u aktivaciji tržišta rada, uključujući:

- slabi mehanizmi za informisanje i identifikaciju
- prepreke u pristupu službama za zapošljavanje
- ograničeno poverenje ili angažovanje sa javnim institucijama

Dokazi iz intervjua pružaju dodatni kontekst. Nekoliko korisnika je istaklo da je njihovo učešće u mogućnostima vezanim za zapošljavanje olakšano prvenstveno kroz inicijative civilnog društva ili neformalne mreže, a ne putem kanala Zavoda za zapošljavanje.⁷

Ovo ukazuje na to da su institucionalni mehanizmi namenjeni podršci zapošljavanju nedovoljno iskorišćeni ili neefikasni, što ograničava broj kandidata potrebnih za funkcionisanje sistema kvota.

⁶ Zavod za zapošljavanje (SIMP sistem), podaci za 2025. godinu. Dostavljeno REC-u putem upitnika, mart 2026. godine.

⁷ Intervjui sa Astrit Hasani, Eliza Delijaj i Gazmend Hasani, april 2026. godine.

5.4 Strukturne i institucionalne barijere

Uporne strukturne barijere i dalje ograničavaju efikasnu inkluziju, posebno u pogledu fizičke pristupačnosti i spremnosti za radno mesto.

Šta koči inkluziju?



Nedostatak kvalifikovanih kandidata



Nepristupačna radna mesta



Budžetska ograničenja



Slabi institucionalni sistemi

Problem je sistemski - ne individualan

Slika 4 - Strukturna ograničenja koja ograničavaju inkluziju zapošljavanja

Opštinski odgovori identifikuju:

- nepotpuna pristupačnost javnih zgrada
- nedostatak prilagođenih objekata
- budžetska ograničenja koja utiču na implementaciju⁸

Ove prepreke su direktno potvrđene od strane ispitanika. Na primer, odsustvo liftova u opštinskim zgradama navedeno je kao značajna prepreka za učešće, ograničavajući i pristup radnim prostorima i celokupno angažovanje u institucionalnom životu.⁹

Pored toga, nedostatak pristupačne javne infrastrukture u širem smislu (npr. prevoz, javni objekti) i dalje utiče na sposobnost osoba sa invaliditetom da se obrazuju, obuče i pronađu mogućnosti za zapošljavanje.

Ovo pokazuje da inkluzija zaposlenosti nije samo pitanje tržišta rada, već pitanje spremnosti sistema, gde infrastrukturni i institucionalni uslovi nisu usklađeni sa zakonskim obavezama.

⁸ Podaci o zaposlenosti u opštini, Južna Mitrovica, 2025, dostavljeni REC-u od strane Odeljenja za ljudske resurse putem upitnika, mart 2026. godine.

⁹ Intervju sa Eliza Delijaj, april 2026. godine.

5.5 Kvalitet i rezultati mera inkluzije zasnovanih na praksi

Programi stručnih praksi predstavljaju jedan od glavnih mehanizama putem kojih opštinske institucije angažuju osobe sa invaliditetom. Iako se ove inicijative u principu pozitivno doživljavaju, njihova implementacija otkriva značajne nedoslednosti.

Sa pozitivne strane, neki korisnici su izjavili da su prakse:

- omogućio početni upoznavanje sa institucionalnim radnim okruženjem
- doprineo ličnom razvoju i samopouzdanju
- stvorio osećaj inkluzije i učešća¹⁰

Međutim, ovi ishodi nisu dosledni u svim slučajevima. Ponavljajući izazovi uključuju:

- nedostatak strukturiranog mentorstva
- ograničena ili nejasna raspodela zadataka
- česte promene u nadzoru
- odsustvo evaluacije učinka ili sertifikacije

Jedan korisnik je izvestio da tokom perioda prakse nisu dodeljeni nikakvi značajni zadaci nakon promene u nadzoru, što je efikasno svelo iskustvo na pasivno prisustvo.¹¹

Posebno značajan nalaz je kontrast između iskustava u javnom i privatnom sektoru. Jedan ispitanik je opisao prelazak sa opštinske prakse na praksu u privatnom sektoru, gde je imao iskustvo:

- aktivno mentorstvo
- jednak tretman
- i na kraju, formalno zaposlenje

Ova razlika ističe da efikasnost mera inkluzije u velikoj meri zavisi od institucionalnih praksi, a ne samo od postojanja programa.

Generalno, trenutni programi praksi rizikuju da funkcionišu kao kratkoročne, simbolične mere, osim ako nisu povezani sa:

- strukturirani ciljevi učenja
- institucionalna odgovornost
- i jasni putevi zapošljavanja

U svim nalazima, pojavljuje se dosledan obrazac: mere inkluzije postoje, ali su fragmentirane, nekoordinisane i nisu orijentisane ka rezultatima. Dokazi iz intervjua dodatno pojačavaju ovu fragmentaciju. Korisnici su dosledno isticali nedostatak kontinuiteta, praćenja i dugoročnih mogućnosti, napominjući da se inicijative često završavaju bez prelaska u zaposlenje.

¹⁰ Intervju sa Astrit Hasani, april 2026. godine.

¹¹ Intervju sa Eliza Delijaj, april 2026. godine.

6. Ključne praznine i implikacije politike

Nalazi ukazuju na niz sistemskih praznina koje potkopavaju efikasnu primenu Zakona 50+1 u opštini Mitrovica. To nisu izolovani nedostaci, već strukturne slabosti koje ograničavaju sposobnost zakona da funkcioniše kao sprovedljiv instrument za inkluziju.

Rešavanje ovih praznina zahteva prelazak sa postepenih poboljšanja na institucionalne i korekcije na nivou politika.

Jaz	Problem	Implikacija	Implikacije na politiku (potrebne akcije)
Jaz 1: Odsustvo mehanizama za sprovođenje i odgovornost	Iako je zakonska obaveza jasna, ne postoji operativni okvir za obezbeđivanje poštovanja propisa. Mehanizmi za praćenje, izveštavanje i sprovođenje nisu institucionalizovani.	Poštovanje zakona postaje dobrovoljno, a ne obavezno, što slabi efikasnost i kredibilitet zakona. Institucije ne snose nikakve posledice zbog nepoštovanja zakona.	<ul style="list-style-type: none"> a. Obavezno institucionalno izveštavanje o usklađenosti b. Nezavisni mehanizmi verifikacije i nadzora c. Povezivanje usklađenosti sa okvirima institucionalnog učinka i odgovornosti
Jaz 2: Strukturne barijere i nedostaci pristupačnosti	Javna infrastruktura ostaje delimično nepristupačna, a prilagođavanje radnog mesta je ograničeno.	Okruženja za zapošljavanje ostaju isključiva, smanjujući i održivost inkluzije i obeshrabrujući učesnike.	<ul style="list-style-type: none"> a. Dodeliti posebna budžetska sredstva za pristupačnost b. Definisati jasne institucionalne odgovornosti i vremenske rokove c. Integrisati standarde pristupačnosti u sva planiranja i investicije
Jaz 3: Ograničena aktivacija tržišta rada	Veoma mali broj registrovanih tražilaca posla odražava slab doseg i ograničene mere aktivacije.	Sistemu kvota nedostaje funkcionalan niz kandidata, dok oslanjanje na nevladine organizacije ukazuje na neefikasnost institucija.	<ul style="list-style-type: none"> a. Sprovesti proaktivan rad na terenu i registraciju b. Proširiti stručno osposobljavanje i usavršavanje c. Ojačati saradnju sa organizacijama građana i osobama sa invaliditetom
Jaz 4: Nejednakost polova u rezultatima zapošljavanja	Žene sa invaliditetom su značajno nedovoljno zastupljene u zaposlenju.	Intersekcionalna diskriminacija ograničava pravičan pristup i potkopava politiku inkluzije.	<ul style="list-style-type: none"> a. Razviti ciljne mere za žene sa invaliditetom b. Primeniti dizajn programa i terenski rad koji su osetljivi na rodnu ravnopravnost c. Obezbediti pracenje i izveštavanje razvrstano po polu

7. Strateške preporuke

Da bi se prešlo sa delimične i proceduralne implementacije na efikasno sprovođenje Zakona 50+1, potreban je fokusiran skup prioriternih akcija. Ove preporuke su osmišljene da budu strateške, primenljive i institucionalno relevantne, rešavajući osnovne sistemske nedostatke identifikovane u ovom izveštaju.

Šta treba promeniti?



Slika 5 - Od posvećenosti do sprovođenja

1. Uspostaviti obavezni okvir za usklađenost za sve javne institucije, koji zahteva:

- godišnje izveštavanje o ispunjenju kvota
- standardizovani indikatori i postupci verifikacije
- nadzor od strane određenog centralnog organa

Usklađenost treba formalno povezati sa evaluacijom institucionalnog učinka i upravljačkom odgovornošću. Bez primenljivih mehanizama odgovornosti, zakonske obaveze ostaju deklarativne i nedosledno se primenjuju.

2. Kreirati interoperabilnu, centralizovanu bazu podataka za praćenje zaposlenosti osoba sa invaliditetom u svim institucijama, osiguravajući:

- prikupljanje i ažuriranje podataka u realnom vremenu
- razvrstavanje po polu, sektoru i instituciji
- pristupačnost za praćenje i analizu politika

Pouzdani podaci su neophodni za sprovođenje zakona, planiranje i transparentnost. Trenutna fragmentacija ograničava donošenje odluka zasnovanih na dokazima.

3. Usvojiti vremenski ograničen, potpuno finansiran plan za postizanje pristupačnosti u svim javnim institucijama, uključujući:

- fizička infrastruktura (liftovi, ulazi, sanitarni čvorovi)
- mere prilagođavanja radnog mesta
- usklađenost sa standardima pristupačnosti u svim novim investicijama

Pristupačnost je preduslov za inkluziju, a ne komplementarna mera. Bez nje, obaveze zapošljavanja ne mogu biti ispunjene.

4. Repozicionirati biroe za zapošljavanje kao proaktivne aktere u inkluziji osoba sa invaliditetom putem:

- sprovođenje ciljanih kampanja informisanja i registracije
- pružanje prilagođenih savetovanja o zapošljavanju i usluga povezivanja poslova
- proširenje programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja veština
- formalizacija saradnje sa civilnim društvom i organizacijama osoba sa invaliditetom radi poboljšanja informisanja i poverenja.

Sistem kvota zavisi od funkcionalnog niza tražilaca posla, koji je trenutno nedovoljno razvijen.

5. Redizajnirati programe stručne prakse kao strukturirane mehanizme orijentisane ka rezultatima, osiguravajući:

- jasni ciljevi učenja i definisane uloge
- dodeljeno mentorstvo i supervizija
- evaluacija učinka i sertifikacija
- povezivanje sa mogućnostima zapošljavanja gde je to moguće

Prakse treba da funkcionišu kao ulazne tačke na tržište rada, a ne kao kratkoročne ili simbolične mere.

6. Dopuniti zakonske obaveze ciljanim merama za angažovanje poslodavaca, uključujući:

- finansijski podsticaji ili subvencije za inkluzivno zapošljavanje
- šeme priznanja za institucije i kompanije koje se pridržavaju propisa
- kampanje za podizanje svesti koje promovišu vrednost inkluzivnih radnih mesta

Sprovođenje zakona treba da bude upareno sa podsticajima i angažovanjem, posebno kako bi se proširile mogućnosti izvan javnog sektora.

7. Integrisati rodno odgovorne pristupe u sve politike zapošljavanja putem:

- razvoj ciljanih programa za žene sa invaliditetom
- obezbeđivanje jednakog pristupa mogućnostima obuke i zapošljavanja
- sistematsko praćenje ishoda razvrstanih po polu

Rešavanje intersekcionalne nejednakosti je neophodno za postizanje pravednog i inkluzivnog učešća na tržištu rada.

Prioritet implementacije

Ovim preporukama ne treba pristupati kao izolovanim akcijama. Njihova efikasnost zavisi od koordinisane primene, gde:

- mehanizmi sprovođenja su podržani sistemima podataka
- pristupačnost omogućava učešće
- mere aktivacije generišu puteve zapošljavanja

Prioritet za donosiocce odluka je jasan:

Prelazak sa fragmentiranih inicijativa na sistemski pristup gde se sprovodi poštovanje propisa, inkluzija je merljiva, a rezultati su održivi.



www.rec-kosova.org

  [reckosova](https://www.instagram.com/reckosova)