



Nacionalni program za Republiku Srbiju IPA 2013 Finansiran od strane Evropske Unije

TEMATSKI IZVEŠTAJ „EKONOMSKO OSNAŽIVANJE POVRATNIKA U SRBIJU“

Aleš Zupan, stručnjak



Ovaj projekt sprovodi konzorcijum predvođen evropskom konsultantskom grupom

Ovaj projekat finansira
Evropska Unija



Sadržaj

1 UVOD.....	4
2 OBRAZLOŽENJE	4
2.1 Ekonomski položaj Roma i povratnika	4
2.2 Institucionalni i strateški okvir	5
2 METODOLOGIJA	7
2.1 Ciljevi studije	7
2.3 Metodološki pristup.....	7
2.4 Prikupljanje podataka	8
4 ANALIZA	9
4.1 Ukupni izazovi i pitanja	9
4.2 Određena područja i metode intervencije.....	12
5 PREPORUKA I NASTAVAK	15
5.1 Opšte preporuke	15
5.2 Preporuke za zapošljavanje kod postojećih poslodavaca.....	18
5.3 Preporuke u vezi sa samozapošljavanjem	20
5.2 Preporuke u vezi sa pružanjem veština	21
IZVORI	Error! Bookmark not defined.



SKRAĆENICE

OCD	Organizacija civilnog društva
GIZ	Nemačka međunarodna organizacija za saradnju
IRL	Interni raseljena lica
JLS	Jedinica lokalne samouprave
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
SIDA	Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju
PIB	Poreski identifikacioni broj

1 UVOD

Ovaj dokument se odnosi na lica na koja se primenjuje "Sporazum o readmisiji lica koja borave bez dozvole" koji je potpisani između Republike Srbije i EU 18. septembra 2007. godine. Ovim sporazumom, Srbija je pristala da "*ponovo primi, na zahtev države članice i bez daljih formalnosti osim onih predviđenih ovim sporazumom, bilo koje lice koje ne ispunjava ili više ne ispunjava uslove koji su na snazi za ulazak, prisustvo ili prebivalište teritoriji države članice podnosioca zahteva pod uslovom da se dokaže ili se može valjano pretpostaviti na osnovu pruženih prima facie dokaza da je takvo lice državljanin Srbije*". Od 2006. godine više od 22.800 osoba vraćeno je u Srbiju na osnovu ovog sporazuma. Otpriklje 80% povratnika bilo je romske nacionalnosti, mada je ova cifra donekle upitna, jer se nacionalnost utvrđuje na osnovu dobrovoljne izjave dotične osobe. Uzimajući u obzir pretežnu pripadnost Roma u povratničkoj populaciji, neke brojke date u ovoj studiji odnose se na opštu romsku populaciju (posebno u slučajevima kada specifične statistike o povratnicima nisu dostupne). Iako su neke od osnovnih usluga i prava iz domena stanovanja, socijalna i zdravstvena zaštita dostupne povratnicima odmah po povratku u Srbiju (sa privremenim "Putnim listom"), druge beneficije su dostupne tek nakon pribavljanja potrebne lične dokumentacije. Svi aspekti ekonomске inkluzije, uključujući registraciju kod Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) i korišćenje njihovih usluga, zavise od dostupnosti potpune lične dokumentacije. Ova analiza se ne bavi procedurama i praksama za dobijanje ličnih dokumenata, jer se ovim pitanjem bavio još jedan koncept-papir koji je obezbedio projekat Pravne pomoći. Predmet ovog dokumenta je primena daljih mogućnosti povezanih sa različitim aspektima ekonomskog osnaživanja.

2 OBRAZLOŽENJE

2.1 Ekonomski položaj Roma i povratnika

Iz glavne perspektive, zapošljavanje i ekonomski status smatraju se jednim od pet segmenata (ostali su stanovanje, zdravstvo, obrazovanje i socijalna zaštita) koji se odnose na život i integraciju romske populacije. U praktičnom smislu, međutim, može se tvrditi da ekonomski aspekt predstavlja ključni element za potpunu integraciju. Samo ekonomskim osnaživanjem pripadnici romske manjine, a posebno povratnička populacija, mogu izbeći začarani krug siromaštva i nejednakosti. Angažovanje u zapošljavanju i ekomska aktivacija predstavljaju važan faktor u psihološkom smislu i pozitivno utiču na sve ostale segmente nečijeg društveno-ekonomskog života. Na primer, obrazovanje dece i omladine usko je povezano sa ekonomskim statusom roditelja, jer se deca pogodena siromaštvo često suočavaju sa stigmatizacijom u školi i nemaju motivaciju i podršku porodice za nastavak obrazovanja.

Statistički podaci potvrđuju nepovoljan položaj opšte romske populacije i povratnika kao sastavni deo. Prema popisu stanovništva iz 2011. godine (Zavod za statistiku RS), samo 28% Roma pripadalo je grupi ekonomski aktivnih, u poređenju sa 41% na nivou opšte populacije.

Iz grupe aktivnog stanovništva, samo 41% Roma je obavljalo poslovne aktivnosti, što je znatno niži procenat nego za opštu populaciju (78%).

Procenjena stopa nezaposlenosti za Rome iznosi 36% (45% za Romkinje) u poređenju sa 16% za neromsко stanovništvo (Izvor: EU Izveštaj o napretku 2019).

34,4% Roma nema završenu osnovnu školu, 33% je završilo osnovni razred, 11,5% je završilo srednje obrazovanje i samo 0,7% visoko obrazovanje (Izvor: Popis 2011). Nepotrebno je reći da su brojke za opštu populaciju znatno veće.

U nedavnom istraživanju koje je analiziralo status povratnika (Izvor: Istraživanje o statusu i potrebama povratnika na osnovu Sporazuma o readmisiji u Srbiji, GIZ 2019) utvrđeno je da je velika većina ispitanika (72%) navela zaposlenje kao svoj preferirani vid podrške, 17% je naznačilo stanovanje, 6% humanitarnu pomoć i 4% novčanu socijalnu pomoć.

11% anketiranih povratnika iz te ankete navelo je da je u njihovoj porodici bar jedan član formalno zaposlen, dok je 54% navelo da ima jednog člana neformalno zaposlenog. Petina njih ima dvoje ili više neformalno zaposlenih i jasno je da sakupljanje otpada dominira.

Istraživanje povratnika takođe je ukazalo na potrebu za dodatnim obrazovanjem i stručnim osposobljavanjem pojedinaca koji ne poseduju potrebne veštine za aktivno uključivanje na tržište rada. Opšti pregled pokazuje niži obrazovni i stručni nivo kao i ostali pojedinci registrovani u NSZ.

2.2 Institucionalni i strateški okvir

Institucionalni okvir

Osnovni institucionalni okvir za unapređenje zapošljavanja definisan je u "Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti" (SL RS 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017).

Ključna institucija u ovom kontekstu je **Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ)** koja pokriva aktivnosti vezane za zapošljavanje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, podršku i održavanje matičnih knjiga nezaposlenih. Sedište NSZ je u Kragujevcu, a 23 filijale pokrivaju celu teritoriju Srbije. Dodatne lokalne kancelarije okupljaju ove regionalne kancelarije. Preko regionalnih i lokalnih kancelarija usluge NSZ se zaista približavaju krajnjim korisnicima. Efikasnost određenih filijala i lokalnih kancelarija donekle zavisi od pojedinačne inicijative i kapaciteta. Širok spektar odgovornosti i aktivnosti NSZ i njegovih kancelarija ponekad utiče na kvalitet i konačni uticaj intervencija. Segment koji se često pominje/identificuje kao kritičan je podudaranje između poslodavaca i potencijalnih zaposlenih. Iako su kontakti sa poslodavcima jedna od ključnih zakonskih odgovornosti NSZ, njihovo prekomerno angažovanje sa nezaposlenima ponekad ih sprečava u efikasnijoj koordinaciji sa poslodavcima.

Agencije za zapošljavanje osnivaju fizička ili pravna lica u svrhu obavljanja aktivnosti zapošljavanja. Oni su aktivni u informisanju u vezi sa potencijalnim zapošljavanjem, posredovanjem u zapošljavanju, profesionalnim savetima i orientacijom. Oni se čak mogu uključiti u sprovođenje aktivnih mera zapošljavanja, zasnovanih na ugovornom odnosu sa NSZ. Agencije za zapošljavanje se zasnivaju na privatnoj inicijativi, prateći poslovnu i profitnu logiku. Zbog ove činjenice nije jasno mogu li efikasno sprovesti javnu misiju i svrhu, posebno u zapošljavanju ranjivih grupa.

Odbori za zapošljavanje osnivaju se na nacionalnom, pokrajinskom ili lokalnom nivou (povezuju jednu ili više opština). Republičko veće je savetodavno telo koje osnivaču pruža savete u vezi sa planovima zapošljavanja, aktivnim merama zapošljavanja, zakonodavstvom i drugim pitanjima vezanim za zapošljavanje. Član Saveta čine predstavnici ranjivih grupa, uključujući manjine. Predstavnici romske manjine dugo su lobirali za članstvo predstavnika Roma u Republičkom savetu, ali u tom pogledu nije postignut napredak. Isto tako, trenutno nijedno od lokalnih veća ne uključuje predstavnika romske manjine ili romskog koordinatora.

Page | 6

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (MRZBSP) glavni je koordinator u oblasti inkluzije Roma i direktno se bavi pitanjima zapošljavanja i socijalne zaštite. Na globalnom nivou Ministarstvo je bilo predlagač u pripremi Strategije za inkluziju Roma. Takođe koordinira pripremu akcionalih planova povezanih sa strategijom. U segmentu zapošljavanja, MRZBSP deluje kao koordinator aktivnosti, dok se operativne mere uglavnom sprovode kroz NSZ.

Strateški okvir

Strateški dokumenti koji se odnose na readmisiju usvojeni su na nacionalnom i lokalnom nivou. Na nacionalnom nivou 2009. godine usvojena je **Strategija za reintegraciju povratnika prema sporazumu o readmisiji**. U vezi sa zapošljavanjem i ekonomskim statusom, strategija predlaže priznavanje povratnika kao specifične osetljive grupe (što je kasnije zaista i postignuto). Strategija takođe definiše pravni i institucionalni okvir za ekonomsko osnaživanje, ali donekle nedostaju konkretne i ciljane mere podrške. Jedan od mehanizama koji se široko spominje su mere stručnog obrazovanja.

Na lokalnom nivou usvojen je niz strateških dokumenata koji se odnose na izbeglice, interno raseljena lica i povratnike (neki ostaju na snazi, a drugima je istekao rok važenja). Planovi su kao opšte pravilo definirali ekonomsko osnaživanje kao jedan od strateških ciljeva. Čini se, međutim, da su mere donekle loše realizovane. U nekim slučajevima (pogledati analizu ispod) deo koji se odnosi na povratnike i Rome kasnije je obuhvaćen (i efikasnije sproveden) u specifičnim akcionim planovima za inkluziju Roma.

Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2011-2020 navodi kao jedan od strateških ciljeva "Zapošljavanje Roma". Indikatori koji se odnose na ovaj cilj uključuju "Broj Roma uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja" i "Broj zaposlenih Roma".

Strategija za inkluziju Roma za period od 2016-2025 ukazuje na strateški cilj br.3 „Podsticanje uključivanja radno sposobnih predstavnika romske manjine na formalno tržište rada, povećanje zapošljivosti, zapošljavanja i ekonomskog osnaživanja, posebno za Rome koji pripadaju kategoriji teže zapošljivih“.

Uzimajući u obzir gore navedene citate, jasno je da je ekonomsko osnaživanje povratnika i Roma dobro i koherentno obuhvaćeno svim relevantnim strateškim dokumentima. Ipak, ostaje pitanje primene strateških ciljeva u praksi, što je takođe opisano u nastavku ove analize.

2 METODOLOGIJA

2.1 Ciljevi studije

Page | 7

Opšti cilj ove studije je:

- **Osigurati ekonomsko osnaživanje povratnika u Srbiju sa pozitivnim uticajem na sva druga područja njihovog društveno-ekonomskog života i postojanja.** Ekonomski status predstavlja osnovu za normalizaciju svih ostalih segmenata života, koji uključuju stanovanje, obrazovanje i zdravstvo. Pored toga, ekonomsko osnaživanje pruža pozitivan efekat u smislu pune integracije povratnika u društvo i njihovog funkcionisanja/percepcije kao aktivnih saradnika u socijalno-ekonomskom kontekstu u Srbiji.

Specifični ciljevi studije su:

- **Utvrđiti segmente koji su najvažniji u pružanju povratnicima pozitivnu ekonomsku perspektivu.** Cilj projekta je da identificuje ključne segmente koji su važni u procesu ekonomskog osnaživanja povratnika. Ova područja uključuju koherentno i efikasno samozapošljavanje i zapošljavanje.
- **Razmotriti svaki od ovih segmenata i predložiti niz preporuka koje treba da slede različiti akteri.** Analiza pruža pregled kritičnih segmenata sa identifikovanjem mera ublažavanja. Posebna pažnja posvećena je preporukama za budućnost. Analiza ukazuje na područja i pristupe u kojima se može očekivati napredak kroz rad stručnjaka projekta.

2.3 Metodološki pristup

Ova analiza istražuje odnos između stvarnih potreba ciljne grupe (na mikro nivou) i metoda u principima koji se trenutno koriste za prevazilaženje ovih izazova. Studija u najvećoj mogućoj meri procenjuje prikladnost postojećih mera i daje preporuke za korektivne mere. Utvrđeni nedostaci i odstupanja, kao i predložene mere ublažavanja, zasnivaju se na prethodnim opsežnim iskustvima autora i povratnim informacijama ispitanika koji su svakodnevno povezani sa povratnicima i Romima uopšte. Struktura analize kao i preporuke imaju za cilj da predlože rešenja na nacionalnom kao i na lokalnom nivou.

U skladu sa ciljevima projekta pravne pomoći, ova analiza se nešto više fokusira na formalne i pravne aspekte. Ipak, kroz dokument se imaju na umu praktične implikacije i značaj. Analiza na neki način traži efikasne mehanizme i principe pomoću kojih se proceduralni, pravni i institucionalni aspekti mogu uskladiti sa konkretnim i praktičnim pitanjima krajnjih korisnika.

2.4 Prikupljanje podataka

Analiza se zasniva na prikupljanju podataka i informacija koji ilustruju obim i tipologiju izazova, a takođe ukazuju na ključna područja potrebne intervencije i uputstva za mere ublažavanja. Obim prikupljenih informacija odgovara obimu ove studije, raspoloživim resursima i vremenu za analizu. U većini slučajeva analitičke informacije možda neće biti statistički reprezentativne zbog malog uzorka. Ipak, veruje se da naročito kroz primenu intervjuja sa ključnim akterima, obim informacija i predložena rešenja u potpunosti odgovaraju trenutnim potrebama na terenu.

Page | 8

Sekundarne informacije

Pregled sekundarnih informacija predstavlja je prvi korak u primeni analize. Opis institucionalnog, strateškog okvira kao i obrazloženje projekta zasnivaju se na analizi sekundarnih podataka. Drugi segment upotrebe sekundarnih podataka su dokumentacija iz projektnih inicijativa i prethodne analize koje često već daju neke preporuke. Uz dodatnu upotrebu primarnih intervjuja, ovi sekundarni izvori informacija kritički su pregledani i razrađeni.

Sekundarne informacije koje su analizirane uključuju:

- Informacije dostupne onlajn ili u dokumentarnoj formi koje uključuju: statističke informacije, publikacije, strategije i promotivne članke;
- Dokumentacija koja je posebno pribavljena za ovu analizu od drugih inicijativa ili od aktera koja je obuhvatala: prethodne analize, izveštaje o projektima i promotivne publikacije.

Primarne informacije

Proces prikupljanja primarnih informacija logično je pratio analizu sekundarnih informacija. Primarna analiza dopunila je sekundarne izvore i omogućila:

- Dobar uvid u trenutne potrebe i očekivanja;
- Pregled političkih i pravnih aspekata koji se ne mogu nužno videti u sekundarnim podacima;
- Razvoj mera ublažavanja, sledeći direktne preporuke ispitanika.

Metodologija korišćena u primarnom istraživanju bili su lični intervjuji sa relevantnim stručnjacima i akterima (u trenutnoj vanrednoj situaciji zbog virusa Kovid, intervjuji su sprovedeni onlajn ili telefonom). Uzimajući u obzir raznoliku grupu ispitanika, autor nije koristio standardizovani upitnik niti je sprovedena statistička analiza ovih intervjuja. Umesto toga, autor je težio da sa svakim ispitanikom pregleda ključne oblasti njegove/njene kompetencije, znanja i preporuke za poboljšanje.

Izbor ispitanika pratio je glavne ciljeve analize i strukturu utvrđenu u metodologiji. Intervjuisane su otprilike tri grupe stručnjaka i aktera:

- Predstavnici na lokalnom nivou (lokalne samouprave ili romski koordinatori) koji se svakodnevno bave pitanjima koja su predmet ove analize i na taj način znaju trenutnu i stvarnu situaciju;

- Akteri na nacionalnom nivou koji imaju bolji opšti pregled situacije i koji su mogli da pruže širi i standardizovani prikaz;
- Stručnjaci koji su se ovim pitanjima bavili u prošlosti i koji su u stanju da prepoznačaju razmere izazova i predlože potencijalna rešenja.

Spisak svih intervjua predstavljen je u tabeli ispod.

Tabela: Spisak intervjua implementiranih u analizi

Br.	Ime	Funkcija	Vreme intervjua
1	Brankica Jeremić	Stručnjak; Socijalni i pravni stručnjak, koji se fokusira na ranjive grupe, stručnjak za romska stanovanja;	12.05., 09.30h
2	Božidar Jovanović	Stručnjak; Stručnjak za romska pitanja; Stručnjak za GIZ projektnе inicijative usmerene na podršku povratnicima;	14.05., 10.00h
3	Darko Marjanović	Savetnik; Nacionalna služba za zapošljavanje RS, Odeljenje za međunarodnu saradnju;	18.05., 14.00h
4	Dejan Živković	Predstavnik NVO sektora; Predsednik udruženja Roma, Prokuplje;	18.05., 16.00h
5	Stevan Nikolić	Lokalni nivo; Romski koordinator, Subotica;	19.05., 16.30h
8	Milka Djurjević	Pomoćnik; Menadžer projekta;	26.05., 10.30h
6	Dragan Gračanin	Stručnjak; Šef udruženja koordinatora za inkluziju Roma, Srbija	26.05., 15.00h

4 ANALIZA

4.1 Opšti izazovi i pitanja

Sledeći odeljak predstavlja neka od ključnih pitanja koja su relevantna kada se razmatra pristup tržištu rada i ekonomsko osnaživanje povratnika. Izazovi predstavljeni u ovoj tački mogu se na neki način smatrati horizontalnim, jer utiču na sva specifična područja intervencije koja su predstavljena u nastavku.

Registracija povratnika u Nacionalnoj službi za zapošljavanje

Segment ekonomskog osnaživanja se donekle razlikuje od pristupa osnovnim pravima i dokumentima (u posebnoj studiji predstavio autor Stevan Nikolić). Iako povratnici vide direktnu korist od pribavljanja ličnih dokumenata za pristup osnovnim pravima (zdravstvo, obrazovanje, socijalna zaštita), očigledno daleko više oklevaju kada se razmatra registracija u NSZ. Činjenica je da je od 22.000 povratnika samo nekoliko (između 50 i 100) u NSZ stvarno registrovano kao aktivni tražioci posla. Stvarna cifra je sigurno nešto veća, jer svi povratnici ne potvrđuju svoj status prilikom registracije. Ipak, postoji niz razloga zašto je stopa registracije i dalje proporcionalno vrlo niska:

Nedostatak informacija i svesti. Neki pojedinci nemaju dovoljno informacija o ulozi NSZ i potencijalnim koristima koje se mogu steći registracijom.

- **Percepcija NSZ programa i intervencija.** Neki pojedinci ne smatraju programe i intervencije NSZ korisnim. Postoje slučajevi kada romski pojedinci nemaju pristup programima podrške uprkos pozitivnoj diskriminaciji od strane NSZ (NSZ povratnike smatra ranjivom grupom, što predviđa povoljan položaj u pristupu uslugama NSZ). Neki pojedinci realno nisu zainteresovani za puno radno vreme iz različitih razloga.
- **Procedura registracije.** Kada povratnici pribave ličnu dokumentaciju kao preduslov za registraciju, bili bi zahvalni na pojašnjenu i pomoći u postupku registracije (34% prema studiji GIZ 2019).
- **Nezainteresovanost za ulazak u formalnu ekonomiju.** Značajan procenat romskih građana, a takođe i povratnika, radi u neformalnom delu ekonomije bez registracije ili plaćanja poreza i socijalnog osiguranja. Ovo važi i za samozapošljavanje i za zapošljavanje kod postojećih poslodavaca. Negativni aspekti iz perspektive pojedinaca su pre svega odsustvo bilo kakvog osiguranja na radu i loše dugoročne penzijske perspektive.
- **Odbojnosc prema mogućnosti da "postanu vidljivi".** Neki pojedinci nisu za to da se predstave formalnom sistemu. Čini se da je razlog tome strah od formalnih / pravnih posledica ili skriveni interes da se u jednom trenutku ponovo ode u inostranstvo. Takvi pojedinci formalnu registraciju vide kao potencijalnu prepreku u svojim namerama.

Page | 10

Gore navedeni razlozi predstavljaju značajan izazov. Naime, za sve intervencije NSZ i podrška neophodna je prethodna registracija. Uz neke mere ublažavanja predstavljene u nastavku ovog dokumenta, registracija kod NSZ i dalje će se smatrati preduslovom. Čini se da u ovom pogledu postoji značajan potencijal i potreba za boljim podizanjem svesti i motivacijom povratnika.

Koherentnost i primena strateškog okvira

Između 2010. i 2015. bilo je značajnih napora i na nacionalnom i na lokalnom nivou da se definišu mere podrške za izbeglice, interno raseljena lica i povratnike. Proces je takođe praćen pripremom strategija (od kojih je većina već istekla). Pristup tržištu rada i ekonomsko osnaživanje bilo je opšte pravilo pokriveno svakim od ovih dokumenata. Ipak, čini se da su mere povremeno definisane na previše opštem nivou i nisu uzimale u obzir stvarne potrebe i položaj pojedinaca (povratnika). Ostali razlozi za neslaganja uključuju nedostatak praćenja sprovođenja i odsustvo definicije odgovornosti. Čini se da se ovaj trend nastavio i sa nekoliko strateških dokumenata koji su ažurirani / novo pripremljeni i trenutno važe.

Neke lokalne samouprave su prepoznale da efikasne mere podrške ekonomskim aktivnostima povratnika ne zahtevaju nužno određeni strateški dokument, ali mogu biti dobro obuhvaćene opštim lokalnim akcionim planovima za integraciju Roma. Ključ uspeha mera je identifikacija stvarnih potreba, prepoznavanje specifičnog statusa i potreba povratnika, definisanje ciljanih praktičnih intervencija i praćenje faze sprovođenja.

PRIMER: Performanse na osnovu strateških dokumenata

Razlozi koji sprečavaju postizanje strateških ciljeva u potpunosti mogu se uočiti na nekoliko nivoa:

- **Institucionalne odgovornosti i koordinacija.** Iako su teoretski odgovornosti za inkluziju i zapošljavanje Roma jasno definisane u praksi, aktivnosti su raspoređene između nekoliko entiteta (MOLVSE, Ministarstvo građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture, Koordinaciono



telo, Vladina kancelarija za ljudska prava itd.). Uključivanje ovih različitih institucija nije formalno i jasno prepoznato, stoga postoje neke razlike u koordinaciji aktivnosti. Da bi se poboljšala trenutna situacija, svi uključeni subjekti trebali bi jasno definisati odgovornosti i osigurati redovnu koordinaciju i protok komunikacije.

- **Operativni učinak u postizanju ciljeva.** Operativni učinak ne ispunjava uvek velika očekivanja od strategija. Razlog za takvu situaciju (pod pretpostavkom da su odgovornosti za određene segmente jasno definisane) najčešće su ograničeni institucionalni kapaciteti. **Metodoloшка одступања.** Delimični razlog za loš učinak su metodoloшка одступања. Čini se da je opšti pristup da su ciljevi postavljeni prilično ambiciozno bez realnog pregleda postavki učinka ("liste želja" nasuprot realnih ciljeva). Čak i uz značajne napore uključenih institucija, ovi ciljevi se ne mogu u potpunosti postići. Definicija pokazatelja učinka ne opisuje dobro kvalitet učinka, efikasnost i uticaj (marginalni i beznačajni pokazatelji naspram ciljno orientisanih pokazatelja). Ovo takođe sprečava uključene institucije u redovnim rezultatima, orientisanom praćenju i pregledu aktivnosti.
- **Razlozi koji se pripisuju ciljnoj javnosti.** Takođe treba priznati da je delimični razlog neslaganja ograničen interes ciljnih grupa. Da bi se situacija poboljšala i treba uspostaviti jače kontakte sa mikro nivoom u pripremi i primeni strategija.

Page | 11

Neformalna ekonomija

Neformalna ekonomija i zapošljavanje predstavljaju opštu pretnju koherentnom ekonomskom razvoju u Srbiji. Podaci iz nedavnih studija (Izvor: NALED) pokazuju da neformalna ekonomija i dalje predstavlja približno 17% BDP-a i čini 17% svih zaposlenosti. Građani Romi, uključujući povratnike, u neformalnoj ekonomiji zastupljeni su u neproporcionalno visokom udelu. Razlozi za to su sledeći:

- **Tipologija ekonomskih aktivnosti** koju Romi i povratnici sprovode. Značajan procenat Roma je uključen u sakupljanje materijala za reciklažu ili u različite oblike uslužnih delatnosti. Ova područja po definiciji pružaju bolje mogućnosti za neformalni rad.
- **Ranjivost pojedinaca.** Značajan broj povratnika suočen je sa niskim ekonomskim standardom što ih čini ranjivim za poslodavce koji su spremni da iskoriste svoj status. Na primer, u građevinskim firmama značajan broj Roma i povratnika radi u ilegalnom obliku, bez ikakvog osiguranja ili socijalnog osiguranja.
- **Ograničeni interes za prelazak na formalnu ekonomiju.** Romi i povratnici uglavnom nerado prelaze iz neformalne u formalnu ekonomiju, jer se plaše da će izgubiti beneficije sistema socijalne zaštite. S druge strane, nisu svesni da dugoročno gube mogućnost sticanja penzija i drugih potencijalnih naknada koje pruža aktivan rad. Zavisnost od sistema socijalne zaštite stvara začarani krug siromaštva i zavisnosti ne samo za dotične pojedince, već i za njihove porodice, a posebno za decu.

Diskriminacija

Iako svi pravni dokumenti i odredbe, uključujući i Ustav Republike Srbije, strogo zabranjuju bilo kakve oblike diskriminacije, takvi slučajevi u praksi još uvek postoje, uključujući i odnose na tržištu rada i zapošljavanje. Nedavno istraživanje (Izvor: Istraživanje "Diskriminacija na tržištu rada", Poverenik za ravnopravnost 2019) pokazalo je da 92% poslodavaca, 86%

nezaposlenih i 84% zaposlenih uočava neki aspekt diskriminacije. Trećina ispitanika lično je doživela neki oblik diskriminacije. Mišljenje da "Romi nisu pozvani na razgovore za posao jer poslodavci ne bi želeli da zapošljavaju" navelo je 75% anketiranih poslodavaca, 71% zaposlenih i 76% nezaposlenih. Uobičajeni stereotip vezan za Rome je da "oni ne vole da rade".

Svi oblici takve diskriminacije ne samo da su potpuno neprihvatljivi kao princip, već sprečavaju povratnike i Rome da imaju jednak pristup poslu.

Page | 12

4.2 Specifične oblasti i metode intervencije

Proces registracije

Postupak i svi drugi aspekti registracije nezaposlenih regulisani su Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (Sl. Glasnik RS 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017).

Prijavljanje u NSZ sprovodi se za nezaposlene koji traže posao, zaposlene zainteresovane za promenu posla i druge osobe koje traže posao (studente itd.). Glavna prednost registracije u NSZ je pristup svim informacijama i aktivna podrška NSZ-a u traženju posla. Učešće u svim aktivnim merama zapošljavanja (što uključuje sve vrste naknada za zapošljavanje i samozapošljavanje) uslovljeno je registracijom u NSZ.

Dokumentacija koja je potrebna u procesu registracije uključuje:

- Lična dokumentacija – LK, sa fotografijom koja sadrži informacije o prebivalištu dotične osobe;
- Dokaz o profesionalnom ili stručnom obrazovanju;
- Izjava o raskidu ugovora o radu (ako je osoba bila zaposlena);
- Ostali dokazi i izjave u skladu sa zakonom.

Registracija u NSZ povlači obaveze za podnosioce zahteva, uključujući zahteve:

- Aktivno traženje posla takođe u direktnom kontaktu sa potencijalnim poslodavcima;
- Da pripremi individualni plan zapošljavanja u NSZ i poštuje obaveze koje proističu iz ovog plana;
- Ne odbiti rad u slučaju da se utvrde odgovarajuća rešenja za zapošljavanje;
- Obavljanje razgovora sa poslodavcima na sopstvenu inicijativu ili posredstvom NSZ.

PRIMER: Centar za readmisiju za južnu Srbiju

Romski aktivisti iz Prokuplja prepoznali su potrebu za trajnim pružanjem informacija i podrške povratnicima na jednom mestu ("one stop shop"). Rešenje će se pružiti kroz centar za readmisiju u kome će biti organizованo obrazovanje, stručno obrazovanje, saveti i druge aktivnosti. Centar će biti 270 m², a njegova obnova omogućena je donacijom japanske ambasade.

Stručno osposobljavanje

Pitanja vezana za stručno osposobljavanje i verifikaciju stručne dokumentacije obuhvaćena su Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (Službeni glasnik RS br. 27/18).

U različitim prethodnim analizama i u kontaktu sa akterima i predstavnicima romske manjine, nizak nivo obrazovanja i odsustvo adekvatnih radnih veština često se pominje kao

jedno od ključnih ograničenja za bolji pristup poslu. Posebno su povratnici u nepovoljnoj situaciji jer ulaze u novo (ekonomsko) okruženje gde prethodno stečene veštine u inostranstvu ne moraju nužno odgovarati potrebama na srpskom tržištu rada.

U Srbiji je poslednjih godina tipično da poslodavci (uključujući SDI koja angažuje veliki broj novozaposlenih radnika) traže specifične tehničke ili ručne veštine koje u potpunosti odgovaraju njihovim uskim potrebama. U nekim slučajevima poslodavci pružaju početnu obuku zaposlenih, ali uglavnom preferiraju osobe sa određenim iskustvima i veštinama.

Postoje i slučajevi povratnika koji su u stvari stekli stručno obrazovanje u inostranstvu, ali ne mogu da verifikuju svoje diplome u Srbiji. Bilo je slučajeva izgubljene dokumentacije, a takođe se postupak verifikacije čini složenim i skupim.

Takođe treba napomenuti da prošli programi stručnog osposobljavanja za povratnike i Roma nisu nužno uzimali u obzir trenutne potrebe na tržištu rada. Delimični razlog za takvu situaciju je odsustvo efikasne komunikacije između poslodavaca i pružalaca obuke. Delimični razlog je jednostavno činjenica da pružaoci obuke povremeno slede sopstveni interes, a ne (stvarni) interes krajnjih korisnika.

Samozapošljavanje

Subvencije za samozapošljavanje pruža NSZ, kao i neke donatorske/nevladine inicijative. Opšti skepticizam povratnika da uđu u formalnu ekonomiju predstavlja značajnu prepreku kada se razmatraju mogućnosti samozapošljavanja. U praksi većina samozaposlenih nastavlja svoje aktivnosti prethodno sprovedene u neformalnom sektoru u registrovanim preduzećima/preduzetnicima.

Podrška NSZ zasniva se na jednokratnom grantu koji se kreće između 250.000,00 i 270.000,00 RSD i zahteva registraciju preduzeća, zadruge ili preduzetnika. NSZ uglavnom zahteva garanciju (koju pruža dotično lice ili drugi subjekti) što predstavlja značajan izazov za potencijalne korisnike.

Uslovi za sticanje podrške uključuju: lice treba da bude registrovano u NSZ, podnositelj zahteva je završio obuku o preduzetništvu u organizaciji NSZ ili partnera. Potrebna dokumentacija uključuje čitav niz lične dokumentacije i dokaze o obuci za NSZ, poslovni plan i potvrde o državnoj pomoći.

Nakon prijema sredstava, korisnik mora platiti potrebne doprinose iz poslovanja najmanje 12 meseci. Takođe treba da obavesti NSZ o sprovođenju posla i omogući pristup celoj dokumentaciji. Trenutno su korisnici oslobođeni plaćanja socijalnih doprinosa iz svog poslovanja. Šema NSZ ne predviđa aktivnu podršku korisnicima tokom sprovođenja njihovog poslovanja. U praksi većina preduzeća koja podržava NSZ ne pokazuje održivost i dugoročnu perspektivu.

Pored podrške NSZ, neki donatori su takođe aktivni u pružanju pomoći i finansija za promociju samozapošljavanja Roma i drugih osetljivih grupa. Ovi programi zavise od finansiranja donatora i u nekim slučajevima (pogledajte okvir) pružaju bolje rezultate od sredstava NSZ.

PRIMER: HELP Program za samozapošljavanje

Međunarodna organizacija HELP sprovodi podršku samozapošljavanju Roma i drugih osetljivih grupa od 2002. godine. Trenutno program finansira GIZ. Korisnici programa imaju pravo na podršku od oko 2.000,00 EUR koja se obezbeđuje u opremi (ili renoviranju poslovnog prostora). Aktivnosti koje program obično podržava uključuju: različite vrste popravki (vodovod, auto servis), građevinske aktivnosti ili lične usluge (na primer frizerski salon). HELP izveštava da više od 80%



предузећа показује успех и dugoročnu održivost.

Razloge za natprosečnu stopu uspeha naročito možemo potražiti u dva segmenta tipična za program HELP. Na početku se sprovodi pažljiv dvostepeni postupak odabira, gde se kandidati pažljivo pregledaju. Pored toga, program takođe pruža pomoć korisnicima u početnim fazama njihovog poslovanja.

Zapošljavanje kod postojećih poslodavaca

Zapošljavanje kod postojećih poslodavaca zasniva se na Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (Službeni glasnik RS 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017).

Prema zakonu, NSZ deluje kao ključna institucija za podršku u smislu informisanja, posredovanja i direktnе podrške. Kao što je ranije pomenuto, zapošljavanje nije nužno privlačno za povratnike iz više razloga. Pored toga, potencijalni zaposleni iz romske zajednice često se suočavaju sa predrasudama ili čak diskriminacijom.

Čini se da je ključni element u procesu zapošljavanja koherentno i efikasno podudaranje obe strane. Poslodavci su realno uvek suočeni sa izazovom pribavljanja kvalitetne radne snage, ali takođe imaju tendenciju da minimiziraju rizike. Svaka predrasuda ili potencijalno negativne informacije mogu odmah pokrenuti alarm. S druge strane, za povratnike je jedino realno rešenje za zapošljavanje usklađivanje takvog položaja sa njihovim ličnim preferencijama i potrebama. Jednom kada se odgovarajuće mogućnosti identifikuju i pravilno prikažu, nevoljni pojedinci se lakše odluče za aktiviranje na poslu.

Značajan napredak može se primetiti usvajanjem Zakona o pojednostavljenom zapošljavanju na sezonskim aktivnostima u određenim sektorima (Službeni glasnik RS, br. 50/18). Zakon koji je počeo da se primenjuje od 7. januara 2019. omogućava pojedincima da se angažuju u sektorima poljoprivrede, šumarstva i ribarstva u određenim sezonskim periodima (sadnja, berba, zaštita biljaka i zemljišta itd.). Odredbe omogućavaju angažovanje radnika do 100 dana u kalendarskoj godini. Poslodavac je dužan da plaća socijalnu i penzijsku zaštitu radnika. Ključne prednosti ovog mehanizma su sledeće:

- Povratnici i Romi generalno ostaju radno aktivni, a pritom ne gube nijednu korist koja proizlazi iz sistema socijalne zaštite;
- Uključeni pojedinci mogu putem ove mere značajno poboljšati svoj finansijski i materijalni status;
- Značajan deo aktivnosti može se prebaciti iz sive/crne ekonomije u formalno i registrovano zaposlenje;
- Poslodavci mogu dobiti radnike po sezoni; istovremeno su radnici osigurani i registrovani, čime se smanjuje rizik za poslodavce.

Postupak registracije je relativno jednostavan. Poslodavci koji već imaju Poreski identifikacioni broj (PIB) nisu obavezni da posebno prijavljuju zaposlene. Poslodavci bez PIB-a dužni su da se prijave kod Poreske službe.

Postupak registracije kao takav ne predstavlja prepreku u angažovanju zaposlenih prema ovom mehanizmu. Oblast koja zahteva dalju pažnju je podudaranje između poslodavaca i zaposlenih (videti više detalja u Preporukama).

PRIMER: HELP Program za plaćenu praksu

Međunarodna organizacija HELP sprovodi pilot projekat „Plaćena praksa“ koji podržava Švedska

agenција за међunarодну развојну сарадњу (SIDA). Програм омогућава plaćeni rad učenika завршних година стручних школа у постојећим предузећима. Приправници se plaćaju шест месеци од програма (minimalne зараде), а након тог периода посlodавци имају priliku да ih zaposle. Kao i kod programa samozapošljavanja, i praksa je pokazala natprosečne rezultate.

Page | 15

5 PREPORUKA I NASTAVAK

5.1 Opšte preporuke

Preporuke politike

Iako je економско оснаživanje povratnika i Roma (теоретски) добро обухваћено законодавством и strateškim документима на nacionalnom i lokalnom nivou, praktične primene su nešto slabije. Redovno se dešava da u vreme praćenja ili evaluacije strategija i akcionih planova nisu испunjени strateški ciljevi vezani za zapošljavanje Roma. Iako zakoni i politike predviđaju potpunu i ravnopravnu integraciju Roma na tržište rada, slučajevi diskriminacije i dalje se dešavaju. Romi su u principu prepoznati kao ranjiva grupа sa teorijski preferencijalnim tretmanom u aktivnim мерама запошљавања, ali usled kombinacije neslaganja u primeni čini se da stvarne potrebe i praktični aspekti nisu u potpunosti испunjени.

Preporuka br. 1	Odgovornost
Uključivanje predstavnika romske zajednice u nacionalna i lokalna veća za zapošljavanje	<ul style="list-style-type: none">✓ LSU✓ Ministarstvo za rad, boračka i socijalna pitanja✓ NVO sektor✓ Nacionalni odbor za zapošljavanje

Правни основ за уključivanje predstavnika manjina i ranjivih grupа u savete za запошљавање на nacionalном i lokalnom nivou je jasan. Imajući u vidu da запошљавање i активација romske manjine представља знатно већи изазов него осталим manjinama, било би логично уključiti njihovog представника u savete на оба нивоа. Njihovo учешће донело би mnogo dragocenog uvida u specifičне потребе i изазове romske zajednice u vezi sa економским активностима i запошљавањем.

Preporuka br. 2	Odgovornost
Merenje uticaja intervencija podrške na свим нivoima	<ul style="list-style-type: none">✓ LSU✓ Ministarstvo za rad, boračka i socijalna pitanja✓ NVO sektor✓ NSZ

Neke od relevantnijih strategija se теоретски прате i проценjuju kroz извеštaje o sprovođenju (годишњих) акционих планова. U većini slučajeva ovi izveštaji mere napredak pokazateljima rezultata koji nisu uvek idealno definisani od početka. Takav pristup спречава bolju procenu stvarnog kvaliteta i uticaja intervencija. Takođe ne daje dovoljan uvid u potencijalna odstupanja niti definiše mere ublažavanja.

Praćenje i evaluacija strategija i akcionih planova trebalo bi da se više usredstvuje na stvarni uticaj mera na mikro nivou. Ključna veza za procenu nije teorijsko ispunjavanje postavljenih pokazatelja, već potvrda da su rezultatima prvobitni izazovi rešeni ili barem smanjeni. Za početak, strategije i akcioni planovi treba da uključuju pokazatelje koji jasnije definisu ovu vezu. Tokom faze implementacije, napredak treba pratiti i u smislu kvaliteta mera i stvarnog uticaja. Strateški dokumenti takođe treba da budu izmenjeni i prilagođeni trenutnim potrebama ako se primete značajne promene na mikro nivou.

Page | 16

Podržavanje registracije i odnosa sa NSZ

Kao što je navedeno u analizi, postupak registracije kod NSZ očigledno značaj izazov i u anketi (GIZ) povratnici su pomenuli da će pomoći biti dragocena. Podršku registraciji treba posmatrati u širem kontekstu. U komplementarnosti sa nekim od mera predstavljenih u nastavku, povratnike treba sistematski motivisati da se registruju i pružiti im pomoći u nastavku odnosa sa NSZ.

Preporuka br. 3	Odgovornost
Podrška u procesu registracije kod NSZ i dalji kontakti	<ul style="list-style-type: none">✓ LSU✓ NVO sektor✓ NSZ✓ Projekat pravne pomoći

Relevantni subjekti za podršku (možda LSU ili NVO) bi se obratili povratnicima sa prezentacijom pozitivnih aspekata registracije kod NSZ. Pomoći bi u idealnom slučaju pratili predstavnici romske zajednice koja sada tačno utvrđuje potrebe, kao i individualni položaj povratnika. Nakon početne identifikacije i motivacije, pojedinci bi bili praćeni odnosima sa NSZ. Potonji bi se održavali u toku od početka procesa i po potrebi pružali savete uključenim organizacijama.

Preporuka br. 4	Odgovornost
Podrška u verifikaciji dokumenata neophodnih za registraciju	<ul style="list-style-type: none">✓ LSU✓ NVO sektor✓ KIRS✓ Projekat pravne pomoći

Kako se ova analiza ne dotiče osnovnog ličnog dokumenta (lične karte, zdravstvenog stanja), ova preporuka se pre svega odnosi na profesionalnu dokumentaciju i diplome u vezi sa radom i pristupom tržištu rada. Proses verifikacije diploma i sertifikata stečenih u inostranstvu trenutno košta 100 EUR što predstavlja značajan teret za povratnike. U tom smislu, relevantna institucija za odobravanje (Agencija za kvalifikacije) mogla bi se odreći ili smanjiti finansijske naknade za ovu specifičnu grupu.

Postupak verifikacije sprovodi se sa ENIC/NARIC centrom Agencije. Prijava se vrši elektronskim putem, što već predstavlja izazov za povratnike. Lična pomoć u ovom segmentu bila bi sigurno dobrodošla.

Drugi važan izazov je kompletност dokumentacije. Brojni povratnici tvrde da su izgubili dokumentaciju tokom procesa preraspodele. Potrebnu dokumentaciju treba pribaviti od zemlje porekla i opet bi pomoći bila dobrodošla. Organizacija koja pruža pomoći mogla bi

uspostaviti efikasne odnose sa relevantnim institucijama u zemlji porekla, smanjujući tako administrativni teret povratnika u ovom procesu.

Poboljšana koordinacija na lokalnom nivou

Preporuka br. 5

Jačanje fokusa na pitanja zapošljavanja u mobilnim timovima za inkluziju Roma

Odgovornost

- ✓ LSU (mobilni timovi)
- ✓ NSZ (lokalni i regionalni ogranci)
- ✓ NVO sektor

Page | 17

Mobilni timovi za inkluziju Roma pokazali su se (u LSU, gde zaista funkcionišu) kao najbolji raspoloživi mehanizam za inkluziju Roma. Mobilni timovi obično povezuju ključne predstavnike na lokalnom nivou koji se bave inkluzijom Roma - predstavnike LSU (odeljenje za socijalnu zaštitu, romski koordinator), obrazovne institucije (romski pedagoški asistenti), zdravstveni sektor (romski zdravstveni medijatori), centar za socijalni rad i NSZ. Koordinacija svih ovih ključnih aktera pod opštim nadzorom LSU omogućava efikasan i holistički pristup inkluziji Roma.

U nedavno završenom EU projektu Romsko stanovanje I podržana je priprema operativnih planova 20 mobilnih timova. Planovi su bili da se predlože godišnje mere operativne podrške. Od 115 operativnih ciljeva definisanih za 2019. godinu, samo 25 je bilo za zapošljavanje (45 obrazovanja, 23 stanovanja, 12 socijalne zaštite, 10 zdravstvene zaštite). Ovaj ideo je nesrazmeran sa interesima prethodno pomenutih ciljnih grupa gde je zapošljavanje bilo visoko na dnevnom redu.

Delimični razlog malog udela ciljeva zapošljavanja je relativna složenost ovih intervencija, ali i činjenica da u nekim slučajevima predstavnici NSZ nisu bili toliko aktivni u mobilnim timovima.

Značaj pitanja zapošljavanja treba dalje jačati i na nivou mobilnih timova za inkluziju Roma. Uz pojačanu ulogu predstavnika NSZ, mobilni timovi bi trebalo da dalje istraže mogućnosti za unapređenje zapošljavanja među povratnicima i Romima. Dodatni podsticaj ovom pitanju moglo bi dati uključivanje dodatnih usluga (ekonomskog ili zapošljavanja) iz LSU u mobilne timove.

Preporuka br. 6

Povećavanje svesti i reagovanja lokalnih službi NSZ u vezi sa potrebama povratnika i Roma

Odgovornost

- ✓ LSU (mobilni timovi)
- ✓ NSZ (regionalni i lokalni ogranci)

U vezi sa prethodnom preporukom, regionalne i lokalne kancelarije NSZ mogле bi dalje da ojačaju svoju osjetljivost i svest o stvarnim i realnim potrebama povratnika i Roma uopšte. Jasno je da ovim grupama treba nešto drugačiji pristup kao opštim grupama nezaposlenih. Iz razloga pomenutih u ovoj studiji - straha, oklevanja da uđu u formalnu ekonomiju, slučajeva diskriminacije, ograničenih veština i obrazovanja itd. - regionalni/lokalni uredi bi trebalo da razviju specijalizovane pristupe za dosezanje ove ciljne grupe. Komunikacija sa drugim relevantnim akterima u inkluziji Roma na lokalnom nivou, pomenuta u prethodnoj tački,

značajno bi pomogla lokalnim kancelarijama NSZ da bolje razumeju i efikasnije odgovore na potrebe.

Regionalne i lokalne filijale NSZ treba dalje motivisati za učešće u mobilnim timovima. Članovima NSZ ovo učešće treba priznati kao deo njihovih radnih obaveza.

Page | 18

Dizanje svesti i informacija o povratnicima

Preporuka br. 7

Uvođenje sistema medijatora za zapošljavanje
Roma

Odgovornost

- ✓ LSU
- ✓ NSZ
- ✓ Ministarstvo za rad, boračka i socijalna pitanja

Čini se da je važna prepreka za bolje uključivanje povratnika u NSZ aktivnosti i tržište rada uopšte odsustvo personalizovanog i ciljanog pristupa. Potrebno je prepoznati da su povratnici posebna grupa kojoj je potreban specifičan pristup. Stvarna identifikacija stvarnih potreba i očekivanja, kao i pozitivna motivacija mogu se najbolje postići učešćem predstavnika romske zajednice ili osoba koje dobro poznaju izazove. Takve osobe mogu povratnicima pristupiti lakše i efikasnije.

Dugogodišnja ideja je uvođenje romskih medijatora za zapošljavanje koji bi funkcionalisali po sličnoj logici kao postojeći obrazovni asistenti ili zdravstveni medijatori. Njihova odgovornost bila bi svakodnevni kontakt sa pripadnicima romske zajednice u vezi sa pitanjima zapošljavanja i ekonomskih aktivnosti. Posrednici bi predstavljali vezu između NSZ i romske zajednice. Na neki način bi pomogli NSZ konkretnim savetima i saznanjima o potrebama i izazovima Roma.

Preporuka br. 8

Pružanje stalnih informacija i podrška
povratnicima u odgovarajućim postupcima

Odgovornost

- ✓ LSU
- ✓ NVO sektor
- ✓ Donatori
- ✓ Projekat pravne pomoći

Ova preporuka je izvedena iz primera najbolje prakse opštine Prokuplje gde se uspostavlja centar za informacije i podršku povratnicima. Kolege iz Prokuplja prepoznale su blisku vezu između svih pitanja o kojima se govori u ovoj analizi. Osnivanje takvog centra za podršku de facto bi značilo uspostavljanje „sve na jednom mestu“ lokacije gde će biti dostupne sve relevantne informacije i podrška. U idealnom slučaju takav centar bi radio na stalnoj osnovi, što bi povratnicima omogućilo da u svakom trenutku dobiju savete i podršku.

5.2 Preporuke za zapošljavanje kod postojećih poslodavaca

Pravna i faktička podrška u zapošljavanju

Preporuka br. 9

Ojačavanje kontakata između potencijalnih poslodavaca i povratnika/Roma

Odgovornost

- ✓ LSU
- ✓ NVO sektor
- ✓ NSZ (regionalni i lokalni ogranci)

Zapošljavanje Roma kod postojećih poslodavaca u velikoj meri je otežano predrasudama o romskoj zajednici u vezi sa radom. Rezultati koji proizilaze iz analiza i studija poput „Romi ne vole da rade“ ne samo da diskriminišu i vređaju zajednicu, već sprečavaju bolje rezultate i koristi za obe strane. U praksi se više puta pokazalo da su Romi konkurentni ili čak bolji radnici od pripadnika opšte populacije kada im se pruže odgovarajuće šanse.

Da bi se eliminisale predrasude i zadovoljila očekivanja obe strane u ciljanom i efikasnom vlastelinstvu, trebalo bi ojačati kontakte između poslodavaca i potencijalnih radnika.

Ciljanim dogovaranjem i koordinacijom poslodavci bi stekli bolji uvid u specifičnosti Roma i takođe bi dobili potvrdu da zaposleni mogu zadovoljiti njihove specifične potrebe i očekivanja. S druge strane, povratnici i Roma dobili bi prethodni uvid u vrstu posla, očekivanja od njih i tako bi u posao ušli sa manje rizika i neizvesnosti.

Page | 19

Preporuka br. 10

Pružanje podrške i saveta zaposlenima

Odgovornost

- ✓ LSU (mobilni timovi)
- ✓ NVO sektor

Takođe je primećeno, izuzev nekoliko različitih inicijativa, da povratnici i Roma generalno dobijaju ograničenu podršku nakon što se zaposle. U većini slučajeva su prepušteni sami sebi i nije obezbeđen sistematski sistem praćenja i podrške.

Uvođenje prakse praćenja i savetovanja tokom rada povećalo bi efikasnost stvarnog rada (donoseći korist poslodavcu), a takođe povećalo bezbednost i sigurnost romskih radnika. Sve vanredne prakse i neslaganja, poput potencijalne diskriminacije ili maltretiranja, bili bi identifikovani i na njih bi se moglo odgovoriti u ranoj fazi.

Podrška u angažovanju u sezonskom radu

Kao što je prethodno opisano, "Zakon o pojednostavljenom zapošljavanju na sezonskim aktivnostima u određenim sektorima" predstavlja značajan napredak i priliku za zapošljavanje povratnika i Roma uopšte. Zakon pruža dobru formalnu osnovu i u praktičnoj primeni očigledno postoje neke mogućnosti za poboljšanje.

Preporuka br. 11

Uspostavljanje posredničkog sistema između poslodavaca i zaposlenih u vezi sa sezonskim radom

Odgovornost

- ✓ LSU
- ✓ NVO sektor
- ✓ Пројекат правне помоћи

Značajan deo sezonskog rada trenutno se sprovodi putem specijalizovanih posredničkih agencija. Direktni kontakti između potencijalnih poslodavaca i zaposlenih bili su ograničeni. Idealno rešenje bi bila posrednička uloga javnog sektora (LSU putem mobilnih timova) ili NVO sektora kako bi se izbeglo potencijalno iskorišćavanje ovog mehanizma i obezbedila potpuna sigurnost zaposlenih. Stoga se preporučuje uspostavljanje mehanizma razmene informacija, gde bi potencijalni poslodavci bili informisani o dostupnosti i interesovanju potencijalnih zaposlenih iz povratničke i opšte romske zajednice. Obrnuto, Roma bi se redovno informisali o ovoj prilici uopšte, kao i o konkretnim slobodnim radnim mestima.

Preporuka br. 12

Proširenje sektorske pokrivenosti "Zakonom o pojednostavljenom zapošljavanju"

Odgovornost

- ✓ Nivo politike

Zakon trenutno ograničava mogućnosti sezonskog rada u poljoprivrednom, šumarskom i ribolovnom sektoru. Iako su važni u obezbeđivanju zaposlenja za povratnike, ovi se sektori još uvek ne mogu smatrati sektorom sa visokom vrednošću. Jedna od slabosti zakona je činjenica da ne pruža dovoljno mogućnosti za profesionalni razvoj radnika. Širenje na druge (zasnovane na sezoni?) sektore, na primer građevinarstvo ili ugostiteljstvo, ne samo da će proširiti spektar mogućnosti (a time i potencijalnih korisnika), već će pružiti i neke druge mogućnosti za profesionalno napredovanje.

Page | 20

5.3 Preporuke u vezi sa samozapošljavanjem

Pravna i faktička podrška u samozapošljavanju

U ovoj analizi prepoznato je da se značajni izazovi u pružanju podrške samozapošljavanju povratnika (i ostalih Roma) javljaju kada se pomoć pruža samo u početnoj fazi osnivanja sopstvenog posla (kao u postojećim šemama NSZ). Procedura prijave i registracije je već relativno složena i u ovoj fazi je pružena pomoć od NSZ, NVO sektora ili LSU. Međutim, u nastavku razvoja svog poslovanja podnosioci prijava ostaju sami.

Preporuka br. 13

Pružanje podrške i saveta samozaposlenima u početnim fazama razvoja njihovog poslovanja

Odgovornost

- ✓ LSU
- ✓ NVO sektor
- ✓ Projekat pravne pomoći

Činjenica je da su korisnici inicijativa za samozapošljavanje u većini slučajeva dobro kompetentni za svoje osnovne (tehničke) poslovne aktivnosti, a s druge strane im nedostaju poslovna iskustva i veštine. Mera ublažavanja ovog rizika (koja uzrokuje neuspeh većine novih preduzeća) bila bi uspostavljanje i pružanje mehanizma podrške koji bi pružio savete samozaposlenim povratnicima u održavanju i razvoju svog poslovanja. Ova pomoć bi se pružala na osnovu ciljanih radionica (sa nekoliko učesnika) i individualnih saveta (na osnovu maksimalnog broja dostupnih konsultacija). Pomoć bi se pružala u periodu od 12 meseci od pokretanja sopstvenog posla/dobijanja podrške.

Preporuka br. 14

Jačanje i individualizacija procesa prijave

Odgovornost

- ✓ LSU
- ✓ NVO sektor
- ✓ NSZ (regionalni i lokalni ogranci)

Generalistički pristup u kojem se svi kandidati drže na istom nivou, bez obzira na njihovu motivaciju, sektor aktivnosti, lične i poslovne kompetencije/perspektive, nije se pokazao kao vrlo efikasan. Da bi nova preduzeća bila uspešna, potrebno je sprovesti dublju početnu analizu podnositelaca zahteva. Kod kandidata koji već sprovode poslovne aktivnosti u neformalnom sektoru, mogu se razmotriti aspekti postojećeg poslovanja. Sa podnosiocima prijava koji započinju novu aktivnost, treba razmotriti poslovne aspekte i ličnu motivaciju.

Idealno bi bilo da se analiza sprovede lično ili kroz radionice u malim grupama. Predstavnici romske zajednice (romski koordinatori?) mogli bi biti uključeni u proces.

5.2 Preporuke u vezi sa pružanjem veština

Page | 21

Stručno osposobljavanje

Preporuka br. 15 <i>Usklađivanje mera stručnog osposobljavanja sa stvarnim potrebama na tržištu rada</i>	Odgovornost <ul style="list-style-type: none"> ✓ LSU ✓ Pružaoci obuke ✓ NSZ ✓ Ministarstvo za rad, boračka i socijalna pitanja
--	--

Aktivnosti stručnog osposobljavanja povremeno se sprovode bez odgovarajućeg fokusa i cilja. Moglo bi se čak tvrditi da su neki treninzi služili samo u (finansijsku) svrhu pružalaca obuke. S druge strane, poslodavci ne mogu dobiti kvalitetnu radnu snagu, a pripadnici ranjivih grupa ostaju nezaposleni zbog nedostatka veština.

Da bi sistem stručnog osposobljavanja bio efikasan i uspešan, potrebno je redovno sprovoditi blisko poklapanje sa konkretnim i sadašnjim potrebama na tržištu rada. Iz tog razloga sistem mora biti dovoljno fleksibilan da se prilagodi eventualnim novim trendovima. Potrebno je široko priznati (posebno na nivou kreiranja politike) da je jedina razumna mera stručnog osposobljavanja ona koja može imati trenutni efekat u smislu radne aktivacije ili zaposlenja.

Da bi se to postiglo, potrebno je osigurati sistematicnije i dublje praćenje i predviđanje ekonomskih i radnih trendova. Treba ojačati komunikaciju sa potencijalnim poslodavcima. Pored velikih kompanija (u kojima sigurno postoji određena koordinacija), mora se uzeti u obzir i perspektiva manjih poslodavaca (MSP).

Preporuka br. 16 <i>Širi sistem prakse koji pruža praktične veštine u realnom radnom okruženju</i>	Odgovornost <ul style="list-style-type: none"> ✓ LSU ✓ Preduzeća iz privatnog sektora ✓ NVO sektor ✓ NSZ (regionalni i lokalni ogranci)
--	---

Poslodavci uvek preuzimaju rizik kada zapošljavaju nove zaposlene. Iz tog razloga su pažljivi u ovom procesu i prednost se daje kandidatima koji su prethodno pokazali svoju stručnost, kompetencije i lični karakter kod drugih poslodavaca. To automatski znači da su kandidati sa ograničenim radnim iskustvom u nepovoljnem položaju, čak i ako bi dugoročno mogli da daju više od ostalih.

Iz tog razloga inicijativa koju su pokrenuli HELP i SIDA (vidi okvir u prethodnoj tački) može poslužiti kao primer najbolje prakse. Uvođenje sistema koji bi poslodavcima omogućio da testiraju svoje potencijalne zaposlene bez previše rizika (ili vezanosti) i pružio bi polaznicima iskustva u stvarnom radnom okruženju, bilo bi korisno za obe strane. Da bi se takav sistem uspostavio, mora se obezbediti pažljiv odabir i obuka poslodavaca. S druge strane, preferencije i interesovanje potencijalnih zaposlenih treba redovno meriti i posmatrati. Obe strane bi se nadgledale i podržavale tokom procesa primene.



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
КАНЦЕЛАРИЈА ЗА КОСОВО И МЕТОХИЈУ



Пружање правне помоћи и информација
неопходних за заштиту и остваривање права
интерно расељених лица, избеглица и повратника



Пројекат финансира
Европска унија

Sistem prakse bi se idealno proširio na šire ciljne grupe (pored studenata kao i kod HELP projekta). Sigurno bi i stariji i manje kvalifikovani povratnici bili zainteresovani da se pridruže takvoj inicijativi koja bi im omogućila da testiraju (bez značajnog rizika) svoje funkcionisanje u radnom okruženju.

Page | 22

IZVORI

Page | 23

EU Izveštaj o napretku 2019

Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (Službeni Glasnik RS br. 27/18)

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (OJ RS 36/2009, 88/2010,
38/2015, 113/2017 i 113/2017)

Zakon o pojednostavljenom zapošljavanju u sezonskim aktivnostima u određenim sektorima
(Službeni Glasnik RS, br. 50/18)

Opština Prokuplje (prokuplje.org.rs)

Nacionalni akcioni plan za suzbijanje sive ekonomije 2019-2020, NALED

Nacionalna služba za zapošljavanje (nsz.gov.rs)

Nacionalna strategija zapošljavanja u periodu od 2011-2020

Istraživanje „Diskriminacija na tržištu rada“, Poverenik za ravnopravnost 2019

Zavod za statistiku Republike Srbije, Popis 2011

Strategija reintegracije povratnika prema sporazumu o readmisiji

Strategija za inkluziju Roma u periodu od 2016-2025

Istraživanje o statusu i potrebama povratnika na osnovu Sporazuma o readmisiji u Srbiji, GIZ
2019