

**Prelazno Odeljenje za Dobru Vladavinu
Ljudska Prava, Jednake Mogućnosti i Prava Polova***

**ANKETA MEĐU ZAPOSLENIMA U ZPAS-U
REZULTATI ANKETE**

12 Novembar 2001

*4 Okt.2001, ovo prelazno odeljenje je nasledilo ZPAS-ovo Odeljenje za Demokratsko Upravljanje i Civilno Društvo. 19.Novembra, Prelazno Odeljenje će postati Savetodavne Kancelarije Premijera za Dobru Vladavinu, Ljudska Prava, Jednake Mogućnosti i Pitanja Polova, i Zajednice.

Izrazi Zahvalnosti

Svih 20 Odeljenja ZPAS-a su učestvovali u ovoj anketi, koristeći najmanje četiri od šest anketnih sredstava koja su im bila ponuđena. Odeljenje za Demokratsku Vladavinu i za Civilno Društvo (ODVCD) bi želelo da se zahvali svim Ko-predsednicima ZPAS-a, menadžerima i zaposlenima na njihovoj viziji i detaljnosti. Bivši Ko-predsednici ZPAS-a, Vjosa Dobruna i Robert Pulver su inicirali Anketu. Zaposleni u ODVCD koji su doprineli uspehu ove ankete su Michelle Berg, Shefqet Berisha, John Cerone, Katherine Gallagher, Helen Gardiner, Fitore Gashi, Julia Goete, Elene Gogvadze, Habit Hajredini, Celal Iljas, Tigran Jashari, Suraija Naher, Kujtim Pula, Edmond Shyti, Per-Gunar Skog, Melissa Stone i Ceylan Ustaibo. U dodatku, ODVCD se zahvaljuje Samuel Adeleye, postavljenom od strane Odeljenja za Javne Službe na njegovoj pomoći u pravljenju anketnih upitnika. Predlozi koje su dali Halit Ferizi (Handikos), Andrew Houghton (Američko Udruženje Veterana Vijetnamskog Rata), Wenny Kusuma (STAR Mreža svetskog učenja), Grainne O'Hara (UNHCR), i Claire Trevena (OEBS) su uključeni u tekst.

Sumiranje rezultata

Deset Najvažnijih Interesnih tačaka

1. **Radna Satisfakcija.** Većina zaposlenih pod Kosovskim Konsolidovanim Budžetom (KKB) veruje da se sa njima postupa fer i u skladu sa njihovim radnim zadacima i radnim obavezama. (s. 23)
2. **Objavljivanje Slobodnih Radnih Mesta.** Novine su najefektniji metod oglašavanja slobodnih radnih mesta. (s. 18)
3. **Etnička Pripadnost.** Prema izveštajima ZPAS-ovih Odeljenja o strukturi zaposlenih krajem Maja 2001, procentualna zastupljenost radnika iz grupa koje ne čine većinu u centralnim strukturama ZPAS-a iznosi 2.35%. Niko od anketiranih se nije izjasnio kao Aškalija, Hrvat, Egipćanin, Goranac ili Rom. (s. 14)
4. **Pol.** Unutar strukture ZPAS-a na centralnom nivou, kako se povećava nivo profesionalnosti smanjuje se prisustvo žena. Među profesionalnim zaposlenima među radnicima pod KKB odnos između muškaraca i žena je 2: 1. Među internacionalnim radnicima u ZPAS-u postoji veća neravnoteža nego među radnicima sa Kosova. (s. 14)
5. **Nedostaci.** Osobe sa nedostacima nisu uključene u napore civilne službe za zapošljavanje. Samo nekolicina radnika i menadžera u ZPAS-u zna da li su njihova radna mesta dostupna za invalidska kolica, ili da li postoje pravila kojima se izlazi u susret osobama sa nedostacima. (s. 15)
6. **Nedosledno primenjivanje pravila.** Pravila za zapošljavanje i procedure se ne sprovode dosledno. Na primer, značajan broj radnika pod KKB-om je bio upitan o njihovom bračnom stanju, broju dece, starosti i političkoj pripadnosti u njihovim intervjuima. Prema pravilima zapošljavanja, ove lične osobine su nevažne kao kriterijumi za zapošljavanje. (s. 19)
7. **Kriterijumi za obuku i unapređenja.** Skoro polovina anketiranih radnika pod KKB-om je izjavila da im obuka nije dostupna, i većina ne zna za specifične kriterijume za obuku i unapređenja. (s. 26)
8. **Pravila o Diskriminaciji.** Više od trećine radnika pod KKB-om i polovina menadžera ne znaju za postojeća anti-diskriminatorna pravila. (s. 29)
9. **Nelogičnost u raspodeli resursa među radnicima ZPAS-a.** Nejednaka raspodela radne sredine zaliha i opreme među internacionalnim radnicima i radnicima sa Kosova, može umanjiti produktivnost radnika pod KKB-om. (s. 24)
10. **Pritužbe o Nepravednim Kompenzatornim Standardima.** Pritužbe radnika pod KKB diskriminaciji baziranoj na platama, beneficijama i resursnim razlikama između radnika sa Kosova koji su pod KKB-om i međunarodnim agencijama su veće od pritužbi o diskriminaciji baziranoj na etničkoj osnovi i na polnoj osnovi. (s. 30)

Objašnjenje Termina	2
Svrha	3
Metodologija	4
Prostori i Ograničenja	5
Pregled Nalaza i Preporuka	6
(1) Pregled Internog Menadžmenta	7
(2) Odredbe Jednakih Mogućnosti	8
(3) Nadgledanje i Korekcija Pravila pri Zapošljavanju	9
(4) Pristup Javnim Zgradama za Osobe sa Nedostacima	10
(5) Pravila, Nadgledanje i Primena Sukoba Interesa pri Zapošljavanju	11
(6) Standardizovanje Plata u Javnim Službama, Beneficije i Uslovi Zapošljavanja	12
(7) Obuka u Izjednačavanju sa Evropskim Standardima	12
(8) Postupci pri Rešavanju Žalbi	12
Analiza Podataka	13
A. Pregled Strukture Zaposlenih u Centralnim Odeljenjima ZPAS-a	13
Zastupljenost radnika iz sredina koje nisu većinske	13
Ravnoteža među polovima	14
Osobe sa nedostacima	15
B. Pravila pri Zapošljavanju prema Zaposlenima i Menadžerima	16
Slobodna radna mesta	16
Jezici na kojima se oglašavaju slobodna radna mesta	17
Kandidati za radna mesta	17
Jezici koji se koriste pri intervjuima	17
Komisije za sprovođenje intervjua	18
Objavljivanje slobodnih radnih mesta	18
Nepotizam	19
Mogućnosti za pristrasnost u intervjuima	19
Bračno stanje, broj dece, starost i politička pripadnost	20
C. Plate, Beneficije i Raspodela Resursa	21
Plate	21
Beneficije (penzijsko, zdravstveno, životno osiguranje).....	22
Dužina trajanja Ugovora	22
Pravedna raspodela radnih zadataka	23
Raspodela radnog prostora, zaliha i drugih resursa	24
Prepreke u postizanju veće produktivnosti radnika	25
Jezičke barijere	26
D. Obuka, Unapređenje i Zadržavanje radnika	26
Mogućnosti za obuku i kriterijumi selekcije	26
Kriterijumi za Unapređenja	27
Zadržavanje radnika	28
E. Radna Sredina	29
Diskriminatorna pravila u poređenju sa praksom	30
Neodgovorno ponašanje i rešavanje pritužbi	31
Fleksibilno radno vreme	31
Planovi odeljenja za prebacivanje odgovornosti i autoriteta na radnike iz nacionalnih sredina	32
Aneksi	
(1) Radnici pod KKB-om (Upitnici i Zbirka Odgovora)	A-33
(2) Menadžeri iz ZPAS-a (Upitnici i Zbirka Odgovora)	A-54
(3) Izveštaji o strukturi zaposlenih u ZPAS-u (Podneti od strane ZPAS-ovih Odeljenja)	A-86
(4) Ko-predsednici ZPAS-a koji su učestvovali u intervjuima	A-93

Objašnjenje Termina

Javni službenik-član javne službe.

Javna Služba - stalna odeljenja upravne administracije, isključujući vojna i pravosudna odeljenja kao i izabrane političare. Na Kosovu, javna služba se odnosi na administrativna odeljenja, ministarstva koja nasleđuju odeljenja, opštine, i druge organizacije koje pomažu samoupravnim strukturama.

Zaposleni u javnoj službi - svi radnici i menadžeri koji obavljaju svoje dužnosti u javnoj službi, osim javno izabраних zvanіčnika.

Ko-predsednik - osoba stalno nastanjena na Kosovu ili osoba iz međunarodnog sastava radnika koja ima odgovornost da upravlja jednim od 20 odeljenja Združene Privremene Administrativne Strukture u okviru Privremene Administrativne Misije Ujedinjenih Nacija na Kosovu.

Poslodavac - isto što i menadžer.

Radnik - zaposleni pod KKB-om koji je primljen na osnovu pravila o javnoj službi i procedurama koje obezbeđuju profesionalnu, ili administrativnu pomoć, koja obično ne uključuje dnevni ili operativni autoritet za nadgledanje, kao ni dužnosti koje su u vezi sa zapošljavanjem ili unapređenjima.

EU - Evropska Unija

ZPAS - Združena Privremena Administrativna struktura, privremena, vladajuća administrativna odeljenja osnovana od strane Privremene Administrativne Misije Ujedinjenih Nacija na Kosovu. Svako odeljenje vode zajednički jedan Ko-predsednik sa Kosova i jedan Internacionalni Ko-predsednik.

OEBS - Organizacija za Evropsku Bezbednost i Saradnju.

Pilar - svaki od četiri Pilara je vladajuća struktura organizovana i osnovana jednim delom od strane Međunarodne organizacije od koje je Privremena Administrativna Misija Ujedinjenih Nacija na Kosovu zatražila da obavlja specifične administrativne funkcije. Pilar I-u početku vođen od strane UNHCR-a i kasnije UN-a, Pilar II-vođen od strane UN-a, Pilar III-vođen od strane OEBS-a, i Pilar IV-vođen od strane EU.

Civilna služba - isto što i javna služba.

Menadžeri - menadžeri u ZPAS-u uključuju međunarodne menadžere i zaposlene iz nacionalne sredine koji su zaposleni i/ili privremeno određeni na tu dužnost od strane organizacija koje vode Pilare, i radnike pod KKB-om na radnim mestima menadžera, koji obično nadgledaju druge zaposlene u ZPAS-u i koji imaju dnevni i operativni autoritet, i imaju autoritet da zapošljavaju i da unapređuju radnike.

Samoupravna struktura(e) - odeljenja ZPAS-a, Ministarstva koja će ih naslediti, opštinske vlasti i udružene organizacije koje su određene od strane Privremene Administrativne Misije Ujedinjenih Nacija na Kosovu da obavljaju funkcije vlade na Kosovu.

Zaposleni - svi radnici i menadžeri koji rade u centralnim odeljenjima ZPAS-a u Prištini.

UNHCR - Visoki Komesarijat Ujedinjenih Nacija za Izbeglice.

UNMIK - Privremena Administrativna Misija Ujedinjenih Nacija na Kosovu.

Svrha

Pod autoritetom Kancelarije Specijalnog Predstavnik Generalnog Sekretara (SRSG) i u saradnji sa Odeljenjem za Javne Službe, Odeljenje za Demokratsko Upravljanje i Civilno Društvo¹, je sprovedo anketno istraživanje u centralnim kancelarijama svakog odeljenja ZPAS-a baziranog u Prištini od Marta do Maja 2001 zbog sledećeg:

- A. **Da anketiraju zaposlene pod Kosovskim Konsolidovanim Budžetom (KKB)** o njihovim iskustvima i opažanjima o stepenu u kome se trenutno primenjuju pravila fer zapošljavanja i jednakih mogućnosti u praksi unutar tih Dvadeset ZPAS-ovih odeljenja;
- B. **Da omoguće zaposlenima u ZPAS-u da prepoznaju područja koja su uspešna ili koja nisu u saglasnosti sa trenutnim fer zapošljavanjem i politikom jednakih mogućnosti** u vezi sa zapošljavanjem, unapređenjem, podelom odgovornosti, dodeljivanjem olakšica i pomoćnih sredstava i drugih faktora koji utiču na radnu sredinu u ZPAS-u;
- C. **Da osiguraju da su preovlađujući interesi zaposlenih u ZPAS-u usmereni na razvoj strate- gija i preporuka** u cilju povećanja efikasnog korišćenja ljudskih resursa, i na razvijanje transparentnog modela upravljanja na centralnom nivou, koji se može primenjivati na svim nivoima javne službe; i
- D. **Uspostavljanja osnovnih vrednosti** za kvalifikovanje radnika ZPAS-a i kapaciteta narednih struktura buduće vlade za samostalno ispravljanje nepodudarnosti između pravila i prakse u budućnosti .

¹ Prema Odredbi 2000/40 kojom je osnovano Odeljenje za Demokratsku Vladavinu i Civilno Društvo:

"Član1, 1.2 Odeljenje će biti odgovorno za uvođenje demokratske vladavine i civilnog društva, gde, zbog ciljeva ove Odredbe: Promocija demokratske vladavine će uključivati stvaranje institucionalnih mehanizama za javno prisustvo u upravljanju i promociji ne-diskriminacije, jednakih mogućnosti [i], jednakosti polova...

Član 2, 2.1 Odeljenje može preporučivati Privremenom Administrativnom Savetu Preko Zamenika Specijalnog Predstavnik Generalnog Sekretara za Upravnu zgradu, Između ostalog: (c) Formulisanje smernica, u saradnji sa Administrativnim Odeljenjem Za Javne službe, za druga Administrativna Odeljenja, zvaničnike i radnike u privremenoj administrativnoj strukturi da bi osiguralo usaglašenost sa međunarodnim standardima za ljudska prava i drugim principima u skladu sa demokratskom vladavinom i Civilnim društvom; i (d) Pripremanje odredaba.

Član 2.2 Odeljenje će: (a) Nadgledati implementaciju sveukupne strategije i politike u cilju promovisanja demokratske vladavine i civilnog društva; (b) Nadgledati politike i obuke, i pomagati, drugim Administrativnim odeljenjima, lokalnoj administraciji, i bilo kojoj novonastaloj organizaciji da bi ohrabrivale usaglašavanje sa osnovnim principima za demokratsku vladavinu i civilno društvo, i davati odgovarajuće savete.

Metodologija

Anketa među zaposlenima u ZPAS-u koristi šest odvojenih, međusobno pojačavajućih instrumenata za prikupljanje podataka opisanih u daljem tekstu.²

- A. Pismeni upitnici za radnike KKB-a.**³ ODVCD je distribuirao pismene upitnike Koji uključuju pregled principa za fer zapošljavanje zaposlene koji primaju platu iz Kosovskog Konsolidovanog Budžeta i koji nemaju autoritet da nadgledaju, zapošljavaju ili unapređuju.⁴ Zaposleni koji primaju plate iz KKB-a su predali svoje Odgovore dobrovoljno, i u nekim, ali ne u svim slučajevima anonimno. Kroz pružanje anonimnosti, ODVCD je želeo da stvori sigurnu sredinu, u kojoj će zaposleni moći da iznesu svoja mišljenja otvoreno i iskreno. Ukupan broj odgovorenih upitnika iznosi 410 ispitanika koji primaju platu iz KKB-a, što čini približno 35% od 1157 radnih mesta iz svih odeljenja ZPAS.⁵ (Aneks 1 pokazuje tekst upitnika i tabele sa odgovorima. Aneks 3 donosi razliku između broja ukupnih, popunjenih i slobodnih radnih mesta između Marta i Maja 2001, kada su ovi podaci prikupljeni).
- B. Konsultacije zaposlenih koji primaju platu iz KKB.** Posle distribucije pismenih Upitnika radnicima koji primaju plate iz Kosovskog Konsolidovanog Budžeta (KKB), ODVCD ih je pozvao da prisustvuju jednočasovnoj prezentaciji. Prezentacija je ponovila potrebe za jednakim mogućnostima unutar postojećih pravila zapošljavanja i uključivala je otvoren razgovor na tu temu. Ovi razgovori su često otkrivali specifične detalje u vezi sa njihovim zadovoljstvom sa poslom i problematične oblasti koje ispitanici nisu obradili u upitnicima.⁶
- C. Upitnici za Menadžere u ZPAS-u.** ODVCD je distribuirao pismene upitnike menadžerima, uključujući internacionalne radnike i radnike iz nacionalnih sredina koji su zaposleni od strane Organizacija koje vode Pilare ili su privremeno postavljeni na te položaje, kao i radnike pod KKB-om na rukovodećim položajima. Među njima su i oni koji regularno nadgledaju zaposlene pod KKB-om na dnevnoj ili na upotrebljivoj osnovi, i imaju autoritet da zapošljavaju i da unapređuju radnike.⁷ Upitnici za menadžere su takođe uključivali prednacrt fer principa za zapošljavanje, i obraćali su se donosiocima odluka koji moraju da implementuju politike zapošljavanja ZPAS-a u svojim odeljenjima. Zato što su ovi menadžeri odgovorni za usaglašenost svojih odeljenja sa trenutnom politikom, i biće osobe koje će biti kontaktirane za praćenje ove ankete, upitnik je zatražio informacije o njihovom identitetu. Sveukupno, 62 menadžera iz 19 odeljenja su dobrovoljno ispunili Upitnike, mada je njih šest navelo samo ime

² Dva tima sastavljena od radnika ODVCD-a su održala konsultacije: Tim 1 - Melissa Stone, Fitore Gashi i Tigran Jashari; Tim 2 - Elene Gogvadze, Kujtim Pula i Edmond Šhyti. Bivši Ko-predsednici ODVCD-a, Vjosa Dobruna i Robert Pulver su učestvovali u Konsultacijama na nivou Ko- predsednika kad god je to bilo moguće. Celal Iljaz je izradio informacije o istraživanju. Bivši radnici ODVCD-a, koji su doprineli istraživanju su Michelle Berg, Julia Goette i Suraija Naher.

³ ODVCD je distribuirao Upitnike za Zaposlene i Menadžere Kosovskim i internacionalnim ko-predsednicima 19 dodatnih odeljenja ZPAS-a na četiri jezika (Albanskom, Engleskom, Srpskom i Turskom) 26 Februara 2001 godine.

⁴ Upitnici su inkorporisali ulaganje sredstava i preporuke zaposlenih iz Kancelarije SRSB i Odeljenja za Javne Službe.

⁵ Izveštaji o strukturi radnika dostavljeni od 20 Odeljenja ZPAS-a ukazuju na broj od 1157 zaposlenih, od kojih je samo 1103 radnika razdvojeno po etničkoj pripadnosti, polu i nedostacima.

⁶ Ova anketa ne uključuje sve komentare dokumentovane prilikom diskusija. Međutim, ODVCD poziva zainteresovana odeljenja ZPAS-a da kontaktiraju članove iz odeljenja Zpas-a u Birou Jednakih Mogućnosti na tel. 381-38-504-604 lokal 6591 radi dobijanja detaljnijih informacija.

⁷ Upitnici sadrže uložena sredstva i preporuke zaposlenih u Kancelariji SRSB i Odeljenju za Javne Službe.

odeljenja, ali ne i svoj identitet, radno mesto ili kontakt informacije. (Aneks 2 sadrži listu od 62 menadžera koji su odgovorili, pitanja iz ankete i Sumarne Tabele sa njihovim odgovorima.)

- D. Konsultacije sa menadžerima u ZPAS-u.** Posle distribuiranja pismenih upitnika menadžerima, ODVCD ih je pozvao da prisustvuju jednočasovnoj prezentaciji. Sa Upravne perspektive, prezentacija je ponovila potrebu za jednakim mogućnostima unutar postojećih pravila zapošljavanja, stoga su održani otvoreni razgovori na tu temu. Ovi razgovori su obezbedili informacije o uspesima, kao i o teškoćama na specifičnom-odeljenskom nivou o kojima nije bilo reči u upitnicima pripremljenim za odeljenja ZPAS-a.⁸
- E. Intervjui sa Ko-predsednicima** su dali menadžerima u svakom odeljenju mogućnost da identifikuju druge interese jedinstvene samo za njihova odeljenja ili za njihovu radnu sredinu. Više od 27 Ko-predsednika ili ljudi koji su ih zastupali je učestvovalo u intervjuima. Oni koji jesu dali su savete ODVCD-u, koji se nalaze u ovoj anketi. Brojni Ko-predsednici koji nisu učestvovali u tim intervjuima, su dostavili svoje komentare kroz ispunjene upitnike, (Aneks 2 sadrži listu onih Ko-predsednika koji su odgovorili kroz popunjene upitnike. Aneks 4 navodi imena svih onih Ko-predsednika koji su učestvovali u ovim intervjuima u ime svojih odeljenja).
- F. Demografska struktura zaposlenih** tabele su tražene od personalnog administratora iz svakog odeljenja. Zbog ovog izveštaja, termin "zaposleni" se odnosi na sve radnike i na menadžere u centralnim odeljenjima ZPAS-a. Informacije o broju i radnim mestima na kojima se nalaze ljudi iz grupa koje se nalaze u nelagodnom položaju (bazirano na polu, etničkoj pripadnosti ili na nedostacima) su takođe uključene. Svih 20 ZPAS-ovih odeljenja je dalo izveštaje o demografskoj strukturi svojih zaposlenih. (Aneks 3 sadrži zaključak i detaljne rezultate).

Prostori i ograničenja

Obuhvaćeni datumi. ODVCD je sakupljao informacije za ovo istraživanje između Marta i Maja 2001 godine. Tako, rezultati uključeni u ovaj izveštaj nisu u vezi sa promenama koje su se dogodile od Juna 2001. godine. Međutim, brojne promene pravila su bile predložene ili usvojene od Juna 2001. godine. Gde su takve politike uzete u obzir, one nisu posebno navedene.

Učešće ispitanika. Svi sakupljeni rezultati i preporuke su bazirani na dobrovoljnim odgovorima zaposlenih pod KCB-om, menadžerima i Ko-predsednicima koji rade u centralnim ZPAS-ovim odeljenjima u Prištini. Radnik iz Odeljenja za Javne Službe je bio pozvan da nadgleda učešće Ko-predsednika ODVCD-a, menadžera i radnika pod KKB-om kada je ODVCD primenio sva anketna sredstva na sebi. Pošto se samo jedna trećina zaposlenih dobrovoljno prijavila da učestvuje u ispitivanju, rezultati ovog istraživanja se mogu pre uzeti kao reprezentativni nego kao konačni.⁹ ODVCD priznaje da bi buduće ankete ovog tipa, ukoliko budu obavezne za učešće svih zaposlenih u Kosovskim samoupravnim strukturama, imala veće značenje kao uporedne dvogodišnje mere progressa u oblastima koja su pod nadležnošću ovih organizacionih samo-analizirajućih obuka. U dodatku, detaljnije regionalno poređenje bi bilo moguće ukoliko slična istraživanja budu organizovana za radnike u regionima i opštinama izvan centralnih struktura koje se nalaze u Prištini.

⁸ Diskusije sa radnicima su često ojačale komentare koji su ranije stizali od drugih radnika o istim temama. Ovaj izveštaj se koncentriše uglavnom na teme iz radnih oblasti ZPAS-a. Biro za Jednake Mogućnosti u sastavu ODVCD-a je predložio obraćanje specifičnim odeljenjima u cilju planiranja obuke namenjene novoizabranim ministrima Kosovske samoupravne strukture nakon održavanja predstojećih opštih izbora na Kosovu.

⁹ Iako razlika između slučajnog uzorka nekog zaposlenog i drugog uzorka može ali ne mora biti statistički relevantna, ODVCD je izabrao prvi metod sakupljanja uzoraka u cilju izgrađivanja poverenja radnika u odlučnost Kosovskih samoupravnih struktura da ispravljaju razlike između politike i prakse.

Pregled Nalaza i Preporuka

Nalazi i preporuke u daljem tekstu su koncentrisani na prioritarnim ciljevima koje ODVCD smatra najvažnijim u njihovoj vezi sa razvijanjem kompetentnih i efikasnih struktura u reprezentativnoj demokratskoj vladavini. Dok je ova ZPAS-ova anketa bila u toku, Odeljenje za Javne Službe je u isto vreme izrađivalo nacrt Zakona o Osnovnoj Javnoj Službi i uzajamnim preporukama o politici zapošljavanja. Odeljenje za Zdravstveno i Socijalno Osiguranje takođe priprema predlog Kosovskog penzionog plana. Radna grupa za pomoć osobama sa nedostacima, koju vodi Odeljenje za Rad i Socijalnu Pomoć, je donela okvirni nacrt pravila za pomoć osobama sa nedostacima na Kosovu. Odeljenje za Rad i Zapošljavanje priprema nacrt zakona o radu.¹⁰ ODVCD predviđa da će nalazi i preporuke obrađene u daljem tekstu obezbediti nezavisnu procenu koja će verovatno ojačati ova i druga poboljšanja u politici koja su već u toku.¹¹

Generalije. Razvoj pravila za regulisanje zapošljavanja, i odgovarajući mehanizmi jačanja unutar samoupravnih institucija na Kosovu su veoma značajni za uspostavljanje "uslova za miran i normalan život za sve stanovnike Kosova."¹²

Dalje, u skladu sa Rezolucijom 1244, "međunarodno civilno prisustvo" je ultimativno odgovorno za uspostavljanje privremene i prelazne administracije, kao i za osnivanje samoupravnih struktura. Zbog toga, Odeljenje za Javne službe je pripremio određena pravila za zapošljavanje i procedure u administrativnoj instrukciji za zapošljavanje radnika pod nadležnošću KKB. Ova instrukcija ima za cilj obezbeđivanje transparentnosti i nepristrasnosti pravila za zapošljavanje na osnovu zasluga i nediskriminatorskih postupaka pri zapošljavanju, na svim nivoima javnih službi. Mada se ovi postupci odnose na sve radnike u javnim službama, u pravilu se eksplicitno kaže sledeće: "Zapošljavanje treba biti pod odgovornošću Ko-predsednika iz svih odeljenja... Najmanje dva člana komisije osnovane za zapošljavanje moraju biti internacionalci."¹³

Prema tome, međunarodni Ko-predsednici kao i Kosovski Ko-predsednici i stariji Savetnici koji "obavljaju osnovne civilne administrativne funkcije,"¹⁴ su odgovorni za pripremanje, implementaciju i osnaživanje pravila zapošljavanja i procedura definisanih od strane ZPAS/PS/AI/2000/1. Kako se pretpostavlja, post-izborne samoupravne strukture koje naslede UNMIK/ZPAS strukture će takođe delovati po ovim pravilima.

Rezultati ankete navode da odeljenja ZPAS-a ova pravila i procedure ne sprovode u potpunosti. Međutim, u ovom trenutku ne postoje nezavisni mehanizmi za nadgledanje i pojačanje tih pravila.

¹⁰ 8 Oktobra, Osnovni Zakon o Radu na Kosovu, Odredba UNMIK/REG/2001/27 je stupio na snagu. Prema Članu 1.2, ova odredba se ne odnosi na javne službe na Kosovu.

¹¹ Nacrt Zakona o Osnovnim Javnim Službama donet 5 Maja 2001 je bio predstavljen na sastanku Saveta Ko-predsednika ZPAS-a 7.Maja 2001.god. 16.Maja 2001.god dopunjena verzija zakona je bila završena.

¹² Rezolucija Saveta Bezbednosti Ujedinjenih Nacija 1244, usvojena 10 Juna 1999, Član 10: "Ovlašćuje se Generalni Sekretar, da, uz Asistenciju relevantnih međunarodnih organizacija, uspostavi međunarodno civilno prisustvo na Kosovu u cilju obezbeđivanja Privremene administracije na Kosovu pod kojom će stanovnici Kosova uživati široku autonomiju unutar Savezne Republike Jugoslavije, i koja će obezbediti prelaznu administraciju dok uspostavlja i nadgleda razvoj prelaznih demokratskih samoupravnih Struktura i obezbeđuje uslove za miran i normalan život svih stanovnika Kosova.

¹³ JIAS/PS/AI/2000/1, Pravila i procedure pri zapošljavanju.

¹⁴ Rezolucija SB UN 1244, usvojena 10.Juna 1999, Član 11.

PREPORUKA (1) - Unutrašnja Kontrola Upravljanja:

ODVCD se zalaže da Odeljenje za Javne Službe učestvuje u stvaranju nezavisnog tela, koje će "razviti sistem unutrašnje kontrole upravljanja u administrativnim odeljenjima i opštinama" radi ispunjavanja mandata UNMIK-ovih Odeljenja,¹⁵ i da takve kontrole budu:

- a) održavane na regularnim osnovama, minimum na svaka 24 meseca;**
- b) da se odnose na centralne, kao i na opštinske nivoe javne službe;**
- c) uključene u minimum interesnih sfera koje se nalaze u ovoj anketi;**
- d) razviju dodatne redovne ankete među prijavljenim za radna mesta i bivših radnika da bi se dobili tačniji podaci o intervjuima i postupcima pri zapošljavanju, koji odgovaraju izazovima koji stoje ispred centralnih vladajućih struktura, u cilju pronalaženja i zadržavanja najkvalifikovanijih radnika u javnij službi; i**
- e) da dovedu do razvoja odgovarajućih mehanizama ojačavanja, koji uključuju volju za uspehom, procedure pri rešavanju žalbi, odgovarajuće afirmišuće programe, i disciplinske mere za nepropisno ponašanje.**

A. Struktura radnika u centralnim ZPAS-ovim odeljenjima.

Periodični pregledi strukture radnika su važni za identifikovanje koje populacije jesu a koje nisu zastupljene u samoupravnim strukturama. Trenutno, postoji osnovna ne-diskriminatorska klauzula, navedena u nekoliko odredbi, kao i specifične odredbe u važećim pravilima zapošljavanja i procedura. Međutim, trenutno ne postoje mehanizmi za nadgledanje ili osnaživanje takvih nediskriminatorskih odredbi, ili za razvijanje potvrdnih programa aktivnosti¹⁶

Nužnost uspostavljanja odgovarajuće politike jednakih mogućnosti, kroz mehanizme nadgledanja i ojačavanja ne može biti nenaglašena. Politike jednakih mogućnosti omogućavaju svim grupama ljudi da imaju jednak pristup zapošljavanju kroz eliminisanje prepreka za njihovo zapošljavanje koje su često nenamerne. Međutim, uspostavljanje odgovarajućih pravila jednakih mogućnosti nije dovoljno. Potrebni su mehanizmi koji će osigurati nadgledanje i ojačavanje politika jednakih mogućnosti.

Veliki broj slobodnih radnih mesta pod KKB-om predstavlja "prozor" mogućnosti za razvoj odgovarajuće ravnoteže među polovima i etničkim zajednicama. Ovaj "prozor" će se polako zatvarati što više bude bilo popunjenih radnih mesta. Tako, razvijajući raznoliku radnu sredinu, dok je masovno zapošljavanje u toku, to će obezbediti da je zapošljavanje pod jednakim mogućnostima norma za samoupravne strukture na Kosovu u godinama koje dolaze. Suprotna mogućnost može takođe biti tačna. Bez adekvatne pažnje prema jednakim mogućnostima u početnom razvoju, kasnije uvođenje pravila jednakih mogućnosti koje su u saglasnosti sa međunarodnim standardima u tom slučaju može se pokazati teže.

¹⁵ UNMIK/REG/2000/12, Član 2.2 (h) od 14 Marta 2000, O osnivanju Administrativnog Odeljenja za Javne Službe.

¹⁶ Odredba UNMIK-a broj 2000/54 od 27 Septembra, Član 2 navodi "Nadgledanje međunarodno priznatih standarda u obavljanju njihovih funkcija, sve osobe koje obavljaju javne dužnosti ili imaju javne kancelarije na Kosovu će nadgledati sprovođenje tih međunarodno priznatih standarda i neće diskriminisati nijednu osobu ni po kojoj osnovi, kao što je pol, rasa boja kože, jezik religija, političko ili drugo mišljenje, nacionalno, etničko ili socijalno poreklo, povezanost sa nacionalnim zajednicama, imetak ili rođenje ili po nekoj drugoj osnovi."

PREPORUKA (2) - Odredbe Jednakih Mogućnosti:

ODVCD se zalaže da samoupravne strukture formiraju nacrtu zakona o Jednakim Mogućnostima koji:

- a) uključuje statističke ciljeve za proporcionalno predstavljanje svih etničkih grupa, pitanja polova, kao i učesće osoba sa nedostacima unutar civilnih službi na centralnim i opštinskim nivoima;**
- b) koristi informacije iz popisa radi ispravljanja statističkih kvota i mera povezanih sa njima zbog fluktuiranja populacije na Kosovu;**
- c) obezbeđuje nadgledanje i mehanizme osnaživanja; i**
- d) da je otvoren za diskusiju, reviziju i potvrđivanje od strane Centralne Skupštine, kada ona bude osnovana.**

B. Postupci zapošljavanja prema poslodavcima i zaposlenima.

Napori svih odeljenja da privuku i zaposle najkvalifikovanije moguće radnike bi trebali da se odnose na standardna pravila. Ova standardna pravila zahtevaju široku javnu i multietničku distribuciju oglasa o slobodnim radnim mestima, testiranja i intervjuisanja odgovarajućih prijavljenih; kao i razumnu kompenzaciju, beneficije i radne uslove.

Zajednice koje nisu većinske. Postoji upadljiv nedostatak pripadnika različitih etničkih grupa unutar centralnih odeljenja ZPAS-a. Prema izveštajima o strukturi zaposlenih u ZPAS-u, samo 26(2.35%) od 1103 zaposlenih članova su iz manjina. Prema 410 anketiranih radnika, 93.9% su Albanci, 1.7% su Turci, 1.5% su Bošnjaci, 1.0% su Srbi, 0.5% su ostali, i 1.5% nije odgovorilo na pitanje. Uprkos značajnom broju Roma, Aškalija i Egipćana koji žive na Kosovu, niko od ispitanika se nije deklarirao kao predstavnik neke od tih etničkih grupa. Pored Albanskih, Bošnjačkih i Turskih etničkih grupa, izgleda da je većina etničkih zajednica sa ovih prostora slabo predstavljena u centralnim samoupravnim strukturama. Međutim, ravnopravna zastupljenost svih etničkih grupa u civilnim službama je imperativna za uspostavljanje autentične demokratske vladavine. "Zastupljenost radnika iz sredina koje nisu većinske u sastavu javne službe na svim nivoima bi trebala da približno bude proporcionalna sa zastupljenošću u Skupštini."¹⁷

Ravnoteža među polovima. Prema izveštajima o strukturi zaposlenih u ZPAS-u, od radnika pod KKB-om 69% su muškarci, 31% su žene. Prema istraživanju sprovedenom među radnicima pod KKB-om, muškarci imaju dvostruko veće šanse od žena da dobiju posao pod KKB-om i da budu bolje plaćeni od žena. Neravnoteža među polovima postaje značajnija među zaposlenima pod KKB-om i među međunarodnim menadžerima i Ko-predsednicima. I na višim položajima, povećanje autoriteta dobijenog sa radnim mestom je u direktnoj korelaciji sa naglim smanjenjem procenta žena koje imaju pristup ovim radnim mestima. Na samo 3 (15%) od 20 radnih mesta Koso vskih Ko-predsednika nalaze se žene, i na 2 (10%) od 20 radnih mesta Internacionalnih Ko-predsednika se nalaze žene. Na najvišem nivou ZPAS-a, u Privremenom Administrativnom Savetu (PAS) je jedna (12.5%) žena sa Kosova, ali nema nijedne internacionalne žene (0%). Iako je procenat žena sa Kosova koje se nalaze u samoupravnim organima slab, procenat Internacionalnih žena je još manji. Zbog toga bi akcija davanja prednosti ženama u pronalaženju odgovarajućih radnika, naročito za rukovodeća radna mesta u novoizabranim organima demokratske vladavine, mogla da ispravi ozbiljnu nezastupljenost više od polovine populacije koju čine žene.

¹⁷ UNMIK/REG/2001/19 Član 4.2 Ukoliko, od 120 mesta, 20 mesta pripadne pripadnicima iz sredina koje nisu većinske, onda će minimalna zastupljenost pripadnika iz sredina koje nisu većinske u Centralnoj Skupštini će iznositi 6.6%.

PREPORUKA (3) - Sveobuhvatno Interno Nadgledanje i Ispravljanje Postupaka pri Zapošljavanju: ODVCD se zalaže da samoupravne strukture uvedu unutrašnje mehanizme nadgledanja, kao i mehanizme potvrđivanja akcija u najskorijem mogućem roku da bi nadgledali postupke i ispravljali neravnotežu pri zapošljavanju, i prikomponovanju radne strukture zaposlenih vodeći računa o etničkoj pripadnosti, pitanjima polova i nedostacima na centralnim i opštinskim nivoima u civilnoj službi.

Nedostaci. Imperativno je da samoupravne strukture sprovedu pružanje pomoći pri zapošljavanju osoba sa nedostacima, i da otklone fizičke prepreke koje sprečavaju osobe sa nedostacima da dobiju pristup radnim mestima i vladi. Neuspeh samoupravnih struktura da obezbede adekvatan pristup radu i sredstvima za rad onim radnicima koji koriste invalidska kolica za kretanje kao i sve ostale pogodnosti za osobe sa nedostacima predstavlja *de facto* diskriminaciju.

PREPORUKA (4) - Pristup Javnim Zgradama: ODVCD se zalaže da samoupravne strukture razviju plan u fazama radi obezbeđivanja pristupa za invalidska kolica (rampe i liftove), i pristup drugim mestima (kao što je toalet) kao i druga sredstva za radnike u civilnim službama i posetiocima sa nedostacima u svim javnim zgradama, naročito onim zgradama gde se nalaze centralna i opštinska vlast.

Uticaj političkih partija. Prema nekim menadžerima, uređenje ZPAS-ovih odeljenja bazirano na ravnopravnoj distribuciji položaja Ko-predsednika među političkim partijama je dovelo do toga da slobodna radna mesta nisu popunjena, jer željena partija nije u mogućnosti da izabere odgovarajućeg kandidata.¹⁸ Ova izjava implicira da je u nekim odeljenjima, izbor radnika na radna mesta bio baziran na partijskoj pripadnosti, oni ljudi koji nisu pristalice određene partije nisu mogli da dobiju posao iako su se prijavili i učestvovali u intervjuima. Ukoliko odeljenja ZPAS-a vrše zapošljavanje radnika na osnovu njihove političke pripadnosti, a ne na osnovu njihove stručnosti, onda postoji značajan broj kvalifikovanih aplikanata koji nisu dobili fer šansu da rade u civilnim službama.¹⁹ Pošto je diskriminacija bazirana na pripadnosti političkoj stranci zabranjena za radna mesta ispod nivoa Ko-predsednika, ova tema zahteva dalje istraživanje, iako je ono izvan teme kojom se baviova anketa.

¹⁸ Iz intervjua sa zamenicima Ko-predsednika održanom u Odeljenju za Obrazovanje 24. Maja 2001.

¹⁹ Ekskluzivnost Političkih Partija u zapošljavanju radnika pod KKB-om biće u skladu sa tendencijama određenih partija da monopolizuju nivo zapošljavanja na opštinskom nivou tamo gde jedna partija ima većinu u skupštini. Jedan takav incident se dogodio u Lipljanu i bio je objavljen od strane ODVCD-a u njegovom nedeljnom izveštaju OEBS-u od 17-23 i od 24-30 Aprila 2001. godine.

PREPORUKA (5) - Politika, Nadgledanje i Primena Sukoba Interesa pri Zapošljavanju: ODVCD se zalaže da samoupravne strukture uspostave Obuhvatna Pravila, kao i mehanizme za nadgledanje i smanjivanje diskriminatornog zapošljavanja, koje je bazirano na partijskoj pripadnosti, kao i nepotizma. Na primer, u dodatku zabrana zapošljavanja rođaka, dece i roditelja, dodatne mere radi sprečavanja nepotističkih sukoba interesa u toku zapošljavanja bi mogle da uključuju zabrane zapošljavanja supružnika, i drugih ljudi koji žive u istom domaćinstvu, čiji prihod bi mogao doneti korist zaposlenom.²⁰

C. Kompenzacije, Prihodi I Podela Sredsta.

Uprkos principima jednakih mogućnosti koji kažu "jednaka plata za jednak rad", neka od odeljenja ZPAS-a su ponudila profesionalna radna mesta u skladu sa platnim razredima UNMIK, i svetskog tržišta rada radnicima sa Kosova koji tečno govore Engleski Jezik.²¹ Plate tih radnika su skoro pet puta veće od onih koje su ponuđene onim profesionalnim radnicima pod KKB-om uprkos istim profesionalnim kvalifikacijama koje su potrebne za svako radno mesto. Ukoliko su, zaista, plate profesionalnih radnika pod KKB-om u skladu sa regionalnim standardima za kompenzaciju profesionalnih javnih službenika, koje predlaže Centralna Fiskalna Uprava (CFU), onda su plate koje isplaćuju Međunarodne Organizacije koje vode Pilare veoma porasle.

Negativna posledica postojanja dva tržišta rada za profesionalne radnike sa Kosova- jednog za one radnike sa znanjem Engleskog Jezika i drugog za one koji ne znaju Engleski Jezik je ta što je ta postojeća neravnoteža u platama neproporcionalno nepovoljna za Kosovske samoupravne strukture. Zato, međunarodne organizacije koje dominiraju najkvalifikovanim Kosovskim profesionalnim radnicima tako što im isplaćuju plate koje su dva do pet puta veće od prosečne regionalne cene rada stvaraju nepravedno tržište rada, na kom se samoupravne strukture ne mogu takmičiti.

Tako, odeljenja ZPAS-a koja imaju visok promet radnika ili probleme u popunjavanju radnih mesta pod KKB-om, mogu da očekuju teškoće u primanju i zadržavanju odgovarajuće kvalifikovanih radnika kao strukturni sporedni proizvod drugačijih kompenzatornih stopa koje je uvela međunarodna zajednica. Takvi platni razredi, gde same organizacije određuju značajno manje plate za samoupravne strukture, a podržavaju svoje sopstvene zaposlene i stvaraju nezadovoljstvo radnika zaposlenih pod KKB-om kao i druge sistemske anomalije. Takve anomalije uključuju i nedostatak beneficija za radnike kao što su penzije, zdravstveno i invalidsko osiguranje, kao i pojavljivanje velikog broja tromesečnih ugovora. Oni kasnije stvaraju radnu nesigurnost.

Prisustvo međunarodne zajednice, koje stvara veliku potražnju za stanovima i robom, doprinosi cenama i troškovima života u lokalnoj Kosovskoj zajednici, koji su porasli. Međutim, samoupravne strukture isplaćuju radnike koji su pod KKB-om po stopama nedovoljnim da pokriju sve troškove života. Ova kombinacija ekonomskih faktora doprinosi povećanoj potražnji za poslovima u onim organizacijama koje se bave maloprodajom i u Servisnoj Industriji i čine ih unosnijim za većinu stanovnika Kosova nego što su profesionalna radna mesta koja su pod KKB-om, koja zahtevaju veće obrazovanje, stručnost i iskustvo. Zbog toga, niske plate radnika pod KKB-om umanjuju značaj obrazovanja među radnicima pod KKB-om, dok povećavaju prava onih profesionalnih

²⁰ Informativni Cirkular UNMIK-a Broj 14/2001 od 13 Juna 2001 je poslao a Luiz Carlos Da Costa, Administrativni Direktor, svim UNMIK-ovim nacionalnim radnicima i razdelila ga svima onima koji nadgledaju odeljenja ZPAS-a.

²¹ Univerzalna Deklaracija o Ljudskim Pravima, Odeljak 23, Član 2, stupila na snagu 10. Decembra 1948. god.

radnika koji nisu pod KKB-om, koji zarađuju znatno više. Ovaj disparitet može stvoriti plodno tle za korupciju.

U dodatku, 18.5% ispitanih radnika pod KKB-om ne veruju da su radna sredina, zalihe i svi drugi resursi ravnomerno raspoređeni između nacionalnih radnika i internacionalnih radnika. U razgovorima sa menadžerima, kao i sa radnicima koji su pod KKB-om, istaknuto je da neravnomerna podela resura među radnicima sa Kosova ima negativan efekat na radne performanse.

PREPORUKA (6) - Standardizovanje Plata, Beneficija i Uslova Zapošljavanja za Sve radnikeu Javnim Službama bilo da su pod KKB-om ili zaposleni od Strane međunarodnihorganizacija:

ODVCD se zalaže da samoupravne strukture rade zajedno sa međunarodnim organizacijama u stvaranju doslednih radnih standarda sa osvrtom na:

- a) **Plate**, gde će dosledna kompenzativna skala važiti za: troškove života obrazovne preporuke, prethodno radno iskustvo, i za znanje jezika za sve radnike iz nacionalnih struktura;
- b) **Paket beneficija za zaposlene** koji uključuje penzije, zdravstveno osiguranje, životno osiguranje i podsticanje obrazovanja zaposlenih iz nacionalnih struktura;
- c) **Standardni ugovori o zapošljavanju**, čija minimalna dužina trajanja standardno iznosi godinu dana, sa izuzetkom 90 dana probnog perioda za nove zaposlene, će biti implementirani što je pre moguće posle dobijanja rezultata sa izbora na Kosovu zakazanih za Novembar 2001 godine;
- d) **Izjednačenje raspodele svih sredstava unutar civilne službe, uključujući prostor za rad, pristup transportu i komunikacijama iz međunarodnih izvora na centralnim i na opštinskim nivoima civilne službe.**

D.Obučavanje, Unapređivanje I Zadržavanje radnika.

Prema zaposlenima pod KKB-om, mnoga odeljenja ZPAS-a nisu distribuirala relevantne političke dokumente o ne-diskriminaciji, i izgleda da nemaju pisana pravila o obuci ili o kriterijumima za zapošljavanje. Oni takođe izveštavaju o nedoslednostima među odeljenjima u vezi kriterijuma iskorišćenih za odabir nacionalno zapošljenih koji će pohađati obuku u stranom jeziku. Jasno je da radnici sa Kosova koji znaju Engleski Jezik često imaju finansijske prihode zbog povećane produktivnosti unutar multinacionalne strukture ZPAS-a koji su povezani sa efikasnim korišćenjem jezika. Ulaganje u višejezičnost među nacionalno zaposlenim u ovom trenutku, sa koncentrisanjem na preovlađujuće jezike u Evropi omogućiće toj populaciji da razvije model veće povezanosti sa Evropom. To bi pomoglo u sprečavanju regionalnih i jezičkih konflikata. U dodatku, Povećanje doslednosti u ovim oblastima, u dodatku standardizovanja plata, beneficija, ugovora, kao i raspodele radnih sredstava (u odeljku C, iznad) bi moglo povećati zadržavanje radnika unutar svih Kosovskih samoupravnih struktura.

PREPORUKA (7) - Obuka o Usaglašavanju sa Evropskim Standardima

ODVCD se zalaže da buduće samoupravne strukture urade sledeće:

- a) Pripreme seriju redovnih obrazovnih seminara za radnike, menadžere Kosovskih samoupravnih struktura o opštoj politici zapošljavanja, pravednim kriterijumima pri obuci i unapređenjima, politikama jednakih mogućnosti i svim postupcima koji su povezani sa ljudskim pravima. Takve obuke bi povećale nivo svesti, izgrađivale konceptualno znanje i osigurale razmenu informacija o najboljim postupcima sa susednim zemljama.**
- b) Obezbede časove stranih jezika za sve radnike u civilnim službama koji su spremni da u njima učestvuju. Uključuju povećanje plata kao podstrek za povećanje višejezičnosti.**

E. Radna sredina.

Napori svih ZPAS-ovih odeljenja da uvedu pravila pri unajmljivanju i zapošljavanju kojeje razvilo Odeljenje za Javne Službe doprinose razvoju samoupravnih struktura u skladu sa međunarodnim standardima civilne službe. Neka nova pravila koja su zasnovana na postupku zapošljavanja prema zaslugama mogu u početku biti neobična ili nezadovoljavajuća za radnike sa Kosova. Izražavanje nelagodnosti od strane radnika je kritičnije u slučajevima u kojima se nadoknada beneficija koje su obezbeđene od strane postojećih civilnih službi u velikoj meri razlikuje od bivših centralno planiranih državnih mehanizama, koji su ponudili beneficije koje više nisu ekonomski izvodljive. Tako, u dodatku prelaznim nedoslednostima udruženim sa razvojem potpuno novog oblika vladavine, ekonomski prelazak na sistem slobodne trgovine će verovatno izgledati kao "šok-terapija" u posleratnoj sredini.

Međutim, na trenutnom nivou razvoja ne postoje mehanizmi koji mogu da ojačaju političke smernice i smernice u proceduri, niti da se odnose na pritužbe na van-odeljenske ili na unutarodeljenske komandne instance. Takvi mehanizmi bi mogli da obezbede nepristrasno savetovanje, rešavanje konflikata na radnim mestima, i nezavisno istraživanje nestandardnog ponašanja u civilnoj službi naročito u slučajevima kada se zaposleni žale na menadžere koji nadgledaju njihov rad. U takvim slučajevima izveštaji o pritužbama zaposlenih na menadžere mogu dovesti i do radne nesigurnosti, i do sukoba interesa, ako je zaposleni nateran da ignoriše neefikasno ili štetno ponašanje unutar civilne službe ako želi da sačuva svoj posao. U dodatku, vođenje procedura o žalbama od strane nepristrasnih vlasti, nezavisnih od samoupravnih struktura o kojima je reč, može značajno doprineti povećanju poverenja radnika u te civilne službe i u mogućnosti Kosovskih samoupravnih struktura za rešavanje internih problema u uspostavljanju reprezentativne demokratske vladavine.

PREPORUKA (8) - Procedure za Rešavanje Pritužbi

ODVCD se zalaže da samoupravne strukture uvedu:

- a) unutrašnje mehanizme za efikasno rešavanje pritužbi na centralnim i na opštinskim nivoima; i**
- b) nezavisno, nepristrasno telo u civilnoj službi za posredovanje u rešavanju sukoba i pri rešavanju pritužbi, i prigovora na odluke koje su donele samoupravne strukture, naročito u vezi diskriminacije i jednakih mogućnosti.**

Analiza Podataka

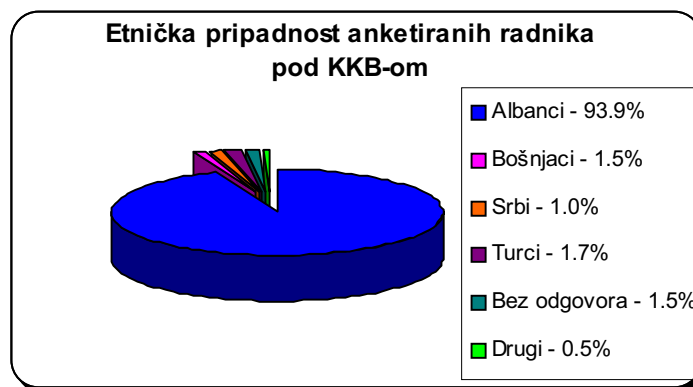
A . Pregled strukture zaposlenih u centralnim odeljenjima ZPAS-a.

Statistički podaci o zastupljenosti etničkih zajednica, polova, osoba sa nedostacima pokazuju do kog je stepena svako od odeljenja ZPAS-a bilo uspešno u postizanju ravnoteže na etničkom nivou i nivou polova u politici zapošljavanja i u procedurama određenim u Uputstvu za Administracije Javnih Službi Br.ZPAS/PS/AI/2000/1. "U cilju uspostavljanja solidne osnove za nastanak Kosovskih civilnih službi, proces izbora na svim nivoima mora biti transparentan, kompetitivan, fer i meritoran, da odražava multietnički karakter zajednica na Kosovu i da osigura ravnopravnost među polovima do najveće moguće mere."²²

Zastupljenost etničkih zajednica.²³

Zbog nedoslednih migratornih talasa u i sa Kosova u poslednjoj deceniji, pouzdani demografski podaci za određivanje trenutne demografske etničke strukture neće biti dostupni dok novi census ne bude kompletiran.

Od ukupnog broja zaposlenih pod KKB-om koji su popunili upitnik, 93.9% ispitanika se izjasnilo kao etnički Albanci, kao Bošnjaci (1.5%), Srbi (1.0%), Turci (1.7%), Ostali (0.5%), ili nisu odgovorili (1.5%).²⁴ Kako je primećeno niko se nije izjasnio kao Aškalija, Hrvat, Egipćanin, Goranac ili Rom. Ovo su pitanja na koja se najčešće odgovaralo od svih pitanja zastupljenih u upitnicima.²⁵ Prema podacima o strukturi zaposlenih dostavljenoj od svih 20 odeljenja ZPAS-a, 32 od 1103 radnika su pripadnici grupa koje ne čine većinu.²⁶



²² ZPAS/PS/AI/2000/1 od 25 Februara 2000.Klauzula u pravilima, "do najveće moguće mere" se ne odnosi na specifične ciljeve, kao što su numeričke kvote, za definisanje stepena ravnopravnosti u etničkoj zastupljenosti ili u pravima polova unutar svakog odeljenja ili samoupravne strukture.

²³ Termin "zajednice koje nisu većinske "je pogodniji od termina "manjine", demografske kategorije koju su upotrebljavali razni Balkanski Režimi u cilju sprečavanja punog učešća etničkih zajednica u vladi.Uskladu sa procenom situacije u kojoj se nalaze etničke zajednice na Kosovu od Marta do Avgusta 2001., kad je termin "manjine "upotrebljen u ovom izveštaju, on se odnosio na"bilo koju zajednicu koja živi u situaciji u kojoj oni predstavljaju manju populaciju u sredinama u kojoj oni žive .Na primer, taj termin se može primeniti na Kosovske Srbe koji žive u Gračanici i u Ulpijani, kao i na Kosovske Albance koji žive u severnom delu Mitrovice." Ove Kosovske populacije se kvalifikuju za aktivnosti kojima se mogu preduprediti teškoće njihovog većeg učešća u Kosovskim Samoupravnim strukturama.

²⁴ Prema administratoru Ankete iz Odeljenja ZPAS-a za Rad i Zapošljavanje, dvoje srpskih radnika su dobili upitnike.Administrator Ankete je naveo da bezbednosni problemi i teškoće pri prevozu koje ovi radnici doživljavaju svakodnevno verovatno predstavljaju razlog zbog kojeg oni nisu vratili popunjene upitnike ODVCD-u.

²⁵ Aneks 1, 1.1. Od 410 ispitanika, 98.5% je odgovorilo na pitanja o etničnosti, dok je 92.9% odgovorilo na pitanja o njihovoj religiji; 351 (85.6%) se izjasnilo kao Muslimani, 13 (3.2%) kao Katolici, četiri (1.0%) kao Pravoslavci, jedan (0.2%) kao Protestant, tri (0.7) kao Ostali, devet (2.2) kao Nijedan, i 29 (7.1%) nije odgovorilo na pitanje. Pogledati aneks 1, 1.2.

Kao dodatak onom broju zaposlenih radnika Albanaca i Turaka koji su bili učesnici diskusija među radnicima, Bošnjaci i Srbi koji su zaposleni pod KKB-om su učestvovali na odeljenskim sastancima sa menadžerima i Ko-predsednicima. U toku tih diskusija, mnoga odeljenja su naglasila da su imala određene teškoće u njihovim naporima da razvrstaju etničke zajednice zbog određenih razloga. Teškoće koje su oni naveli uključuju manjak radnika pod KKB-om koji mogu da se pozabave zapošljavanjem, manjak radnika sa znanjem jezika, manjak sredstava ili fondova za plaćanje već postojećim radnicima i konstantni pritisak od strane radnih zadataka. U upitnicima za poslodavce, 24 (38.7%) i 14 (22.6%) su naglasili da oni uključuju manjine u svojim kratkotrajnim (jednogodišnjim ili trogodišnjim) ugovorima i ciljevima unapređivanja.²⁷

Na pitanje iz upitnika, koje je pitalo radnike pod KKB-om "da li smatraju da su plaćeni fer u poređenju sa [svojim] kolegama," njih 214 je odgovorilo "da", 168 je odgovorilo "ne", a 28 radnika nije odgovorilo na pitanje. Nije bilo pritužbi o neravnopravnim platama na bazi etničke pripadnosti. Objašnjenja za negativne odgovore su najčešće bila povezana sa malim platama koje isplaćuje KKB, ili u vezi sa razlikama u platama između radnika sa Kosova koji primaju platu iz KKB-a u poređenju sa radnicima sa Kosova koji primaju platu od međunarodnih organizacija koje rukovode Stubovima.²⁸

Ravnoteža među polovima. U skladu sa odgovorima dobijenih od strane zaposlenih pod KKB-om, koji su odgovorili na pitanja o polu i profesiji, od ukupnog broja radnika pod KKB-om, 56% čine muškarci, a 44% čine žene.²⁹ Na profesionalnim radnim mestima ima dvostruko više muškaraca (67%) nego žena (33%).³⁰ Dakle, ako je mesečna administrativna (pomoćna) plata radnika 180 DEM i prosečna administrativna plata iznosi 360 DEM, onda je prosečna plata za žene koje rade pod KKB-om 240 DEM za 152 žene u poređenju sa 274 DEM za 198 muškaraca.

Prema izveštaju o podeli radnika na osnovu pola, koji je podnesen od strane 20 odeljenja ZPAS-a između Marta i Maja 2001, ima više neravnoteže među polovima među svim zaposlenima pod KKB-om nego među onim zaposlenima koji su popunili upitnik. Od ukupno 1103 profesionalnih i administrativnih radnika, 764 (69%) su muškarci a 339 (31%) su žene. Takođe od Maja 2001, od postojećih 20 radnih mesta Ko-predsednika, muškarci su postavljeni na većinu tih mesta (85%), u poređenju sa samo 3 žene (15%). Dakle, unutar strukture ZPAS-a na centralnom nivou, povećava se profesionalnost na osnovu ranga, dok se prisustvo žena smanjuje.³¹

²⁶ Aneks 3,3.1(b).

²⁷ Aneks 2.4.1 I 4.2.

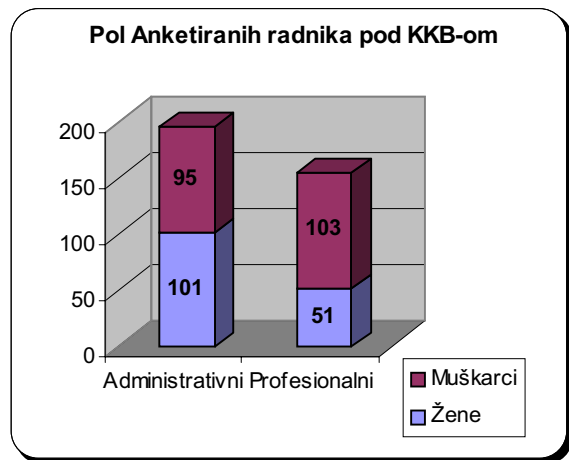
²⁸ Aneks 1,2.2.

²⁹ Iako izgleda da je broj zaposlenih žena i muškaraca na administrativnim radnim mestima prinližno jednak, rezultati ankete se ne razlikuju mnogo od tradicionalnih uloga žena (sekretarice i čistačice) i tradicionalnih uloga muškaraca (vozači i mehaničari).

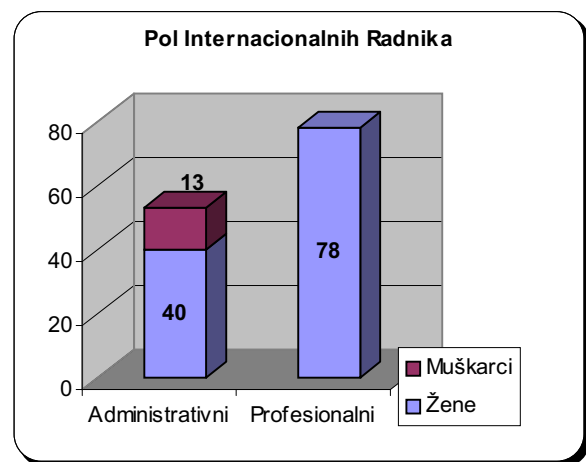
³⁰ Aneks 1, 1.3.

³¹ Aneks 3, 3.3(a).

Prema podacima podnesenim od strane 20 odeljenja ZPAS-a, od 316 međunarodnih radnika, 118 (37%) su žene, i 198 (63%) su muškarci. Među internacionalnim radnicima zaposlenim na profesionalnim radnim mestima, 70% su muškarci, a 30% su žene. Na administrativnim radnim mestima, sa manjom odgovornošću za donošenje odluka bilo je manje muškaraca (24%), u poređenju sa ženama (76%). U statističkim uslovima profesionalne sposobnosti bazirane na snazi, postoji veća ravnoteža među polovima između internacionalnih radnika, nego što je među radnicima pod KKB-om koji su iz kosovske sredine.³²



U vezi sa manjkom žena sa profesionalnim mogućnostima da utiču na sveukupnu radnu Sredinu u zadacima kreiranja politika, zapošljavanja i unapređivanja, višak žena na pomoćnim radnim mestima stvara uzajamne ekonomske nepogodnosti za žene. U isto vreme, muškarci na bolje plaćenim radnim mestima nadmašuju žene u odnosu većem od 2:1, dok žene na slabije plaćenim radnim mestima nadmašuju muškarce u odnosu većem od 3:1. Uprkos neslaganjima u odgovorima menadžera na pitanja iz upitnika, samo 22 (35.5%) i 14 (22.6%) je izjavilo da uključuju žene u njihovim kratkotrajnim (jedno i trogodišnjim) ciljevima za zapošljavanje i unapređivanje žena.³³

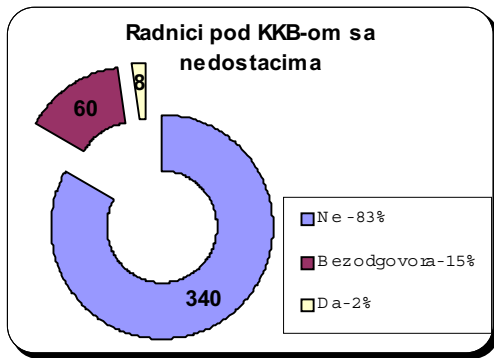


Osobe sa nedostacima. Iako se ZPAS /PS/AI/2000/1 odnosi na ravnotežu među polovima ZPAS nema nikakve političke mere kojima može da osigura fer zapošljavanje, unajmljivanje i unapređivanje osoba sa nedostacima. Osnovni Nacrt Zakona o Javnim Službama navodi "ova odredba će obezbediti da svi ljudi imaju jednake mogućnosti za zapošljavanje i unapređenja na osnovu njihovih radnih sposobnosti i izabraniće diskriminaciju po bilo kojoj osnovi, po etničkoj pripadnosti, religiji, mestu stanovanja, polu, nesposobnostima, ili bilo kom drugom razlogu."³⁴

³² Tako je ozbiljna nezastupljenost žena iz međunarodnog sastava zaposlenih u izvršnim organima ZPAS-a u suprotnosti sa Rezolucijom Saveta Bezbednosti Ujedinjenih Nacija Broj 1325 od 31 Oktobra 2000 "Savet zahteva od Zemalja članica da povećaju učešće žena u donošenju odluka. Zahteva od Generalnog Sekretara da postavi više žena na mesta specijalnih predstavnika i izaslanika u traženju dobrih radnih rezultata. Uvezi sa tim, Savet traži od zemalja članica da izaberu kandidate od kojih će Generalni Sekretar napraviti regularno određenu rednu listu. Dalje, Savet traži od Generalnog Sekretara da proširi ulogu žena u operacijama Ujedinjenih Nacija, naročito među vojnim posmatračima, civilnom policijom, ljudskim pravima i humanitarnim personalom. On zahteva od Generalnog Sekretara da uključi, u svom obraćanju Savetu, izveštaj o izjednačavanju polova unutar mirovnih misija i sve druge aspekte povezane sa devojkama i ženama."

³³ Aneks 2, 4.1 i 4.2.

³⁴ Zakon o Javnim Službama, donet 26. Septembra 2001, član 11.



Međutim, izgleda da nema specifičnih pravila koja osiguravaju da radna sredina u javnim službama bude dostupna za invalidska kolica I da obezbeđuje sve pogodnosti za ljude sa nedostacima. Prema najnovijim izveštajima, mnoge javne službe vrše indirektno diskriminisanje osoba sa nedostacima na taj način što im uskraćuju pristup radnoj sredini.³⁵

Menadžeri su bili upitani da li postoje pismeni propisi koji su prilagođeni radnicima sa nedostacima i da li su zaposleni dobili kopije tih propisa. Većina menadžera je odgovorila "ne" na Oba pitanja, 51 (82.3%) i 14 (22.6) je odgovorio na svako posebno; mada su 2 menadžera (3.2%) odgovorila sa "da" na oba pitanja. Ostali ispitanici su ostavili prazno mesto.³⁶

Od radnika pod KKB-om koji su ispitani, njih osam (2%) su se identifikovali kao radnici sa nedostacima. 61 ispitanik (15% od njih 410) nije odgovorilo na pitanje da li se smatraju osobama sa nedostacima.³⁷ Podaci o sastavu zaposlenih prosleđeni od svakog odeljenja ZPAS-a su naveli samo tri (0.27%) osobe sa nedostacima od ukupnog broja zaposlenih pod KKB-om koji iznosi 1103.³⁸ Od menadžera koji su odgovorili na upitnike, njih 11 (17.7%) i 14 (22.6%) je izjavilo da uključuju osobe sa nedostacima u svoje kratkoročne (jednogodišnje ili trogodišnje planove za zapošljavanje i unapređivanje).³⁹

Što se tiče pristupačnosti javnih zgrada, zaposleni pod KKB-om iz 3 od 20 ZPAS-ovih Odeljenja su mišljenja da njihove zgrade nemaju pristup invalidskim kolicima, dok su radnici iz 16 odeljenja (80%) dali mešovite odgovore kao što su "ne", "da", "ne znam do "bez odgovora" o istom radnom mestu.⁴⁰ Odgovori 39 (32.9%) menadžera su uglavnom bili, "ne", iako su zaposleni u 6 odeljenja odgovorili i sa "da", i sa "ne" o pristupačnosti invalidskim kolicima tim istim radnim mestima.⁴¹ Kada su bili upitani da li su kancelarije u kojima se održavaju intervjui dostupne za invalidska kolica ili ne, menadžeri su odgovorili sa "ne" (53.2%), "da" (33.9%) i "nemam odgovor" (12.9%).⁴²

³⁵ Radna Grupa za Osobe sa Nedostacima, osnovana od strane Odeljenja za Zdravstvo I Socijalnu Politiku, ispituje da li invalidska kolica imaju pristup javnim zgradama, kao I pristup školama I ekonomskim mogućnostima za sve osobe sa nedostacima.

³⁶ Aneks 2, 3.5a i 3.5b.

³⁷ Aneks 1, 1.5.

³⁸ Aneks 3, 3.3a.

³⁹ Aneks 2, 4.1 and 4.2.

⁴⁰ Aneks 1, 3.8.

⁴¹ Aneks 2, 3.11.

⁴² Aneks 2, 2.8.

B . Postupci zapošljavanja prema zaposlenima i poslodavcima.

Politike zapošljavanja I procedure određene u ZPAS/PS/AI/2000/1 uključuju: (1) Oglašavanje raznih slobodnih radnih mesta na Engleskom, Albanskom i Srpskom Jeziku u štampi i elektronskim medijima, u Prištini i drugim opštinama ako je potrebno, (2) popunjavanje aplikativnih formi od strane svakog kandidata, (3) uži izbor, (4) intervjuisanje kandidata od strane komisije ili od ne manje od tri već zaposlena radnika, i (5) zapošljavanje uspešnih kandidata na određeno vreme.⁴³

Slobodna radna mesta. Politika zapošljavanja i gore navedene procedure su formulisane "u cilju postavljanja dobre osnove za nastanak Kosovske Javne Službe".⁴⁴ Veliki broj slobodnih radnih mesta predstavlja mogućnost oporavka odeljenja u kojima su određene zajednice neravnopravno zastupljene. Ukoliko obrate pažnju na gore navedene procedure, ova odeljenja mogu zauzeti aktivniji stav u održavanju ravnoteže među polovima i međuetničkim grupama. Podaci o sastavu odeljenja prosleđeni od strane 20 ZPAS-ovih odeljenja kažu da najmanje 194 od 1878 radnih mesta za menadžere pod KKB-om i radna mesta otvorena u 2001 još uvek mogu biti slobodna.⁴⁵ Stepenn slobodnih profesionalnih radnih mesta (138 slobodnih od 706 postojećih radnih mesta, ili 19.5%) je značajno veći od stepena slobodnih administrativnih radnih mesta (873 slobodna od postojeća 632 radna mesta, ili 11.5%).⁴⁶ Prema razgovorima sa menadžerima u Odeljenju za Obrazovanje i Nauku, postoji potreba za novim radnim mestima, ali ona još uvek nisu otvorena.

Jezici na kojima se oglašavaju slobodna radna mesta. Prema radnicima pod KKB-om,oglasila o slobodnim Radnim mestima su im bili dostupni na sledećim jezicima: Albanskom 335 (35.2 %), na Srpskom (kao i Bošnjачkom i Hrvatskom), 44 (4.4%) i na Turskom jeziku 7 (0.7%) i na svim tim jezicima 9 (0.9 %).⁴⁷

Prema menadžerima iz 19 odeljenja, 3 odeljenja nisu oglasila slobodna radna mesta na Albanskom jeziku, 6 odeljenja nisu oglasila slobodna radna mesta na Srpskom jeziku, Bošnjачkom ili Hrvatskom jeziku, i 4 odeljenja nisu oglasila slobodna radna mesta na Engleskom jeziku. Međutim, 4 odeljenja su oglasila slobodna radna mesta na svim jezicima i prešla su minimum potreba tako što su oglasila slobodna radne mesta i na Turskom jeziku.⁴⁸

Kandidati za posao. Neka odeljenja su izjavila da su se fokusirala na primanje kandidata iz više od jedne etnička grupe, ali uprkos njihovim naporima, dobili su aplikacije od pripadnika samo jedne etničke grupe. U drugim slučajevima odeljenja su primila aplikacije i održala intervjue, ali su nakon toga kandidati odbili ponuđena radna mesta, zbog siguronosnih razloga. U dodatku,

⁴³ ZPAS/PS/AI/2000/1 od 25 Februara 2000, Pravila I procedure pri zapošljavanju

⁴⁴ ZPAS/PS/AI/2000/1 od 25 Februara 2000, Pravila i procedure pri zapošljavanju

⁴⁵ Ovi statistički podaci su sakupljani između Marta i Maja 2001..Zbog trenutnog procesa zapošljavanja u odeljenjima ZPAS-a,teško je odrediti tačan broj slobodnih radnih mesta u navedenom periodu.

⁴⁶ Aneks 3, 3.1(a).

⁴⁷ Aneks1, 2.5.

⁴⁸ Aneks 2, 2.3.

jedan Kosovski Ko-predsednik je izjavio "da se na informacije koje su dobijene u ovoj anketi, u vezi bezbednosne situacije, naročito za Srbe, moralo obratiti više pažnje."⁴⁹

Prema razgovorima sa zaposlenima pod KKB-om, i sa menadžerima, mnogi od njih veruju da profesionalci kvalifikovani za radna mesta pod KKB-om preferiraju bolje plaćene poslove u međunarodnim organizacijama iako su ti poslovi izvan njihove stručnosti. Neki profesionalni radnici pod KKB-om su izjavili da se najkvalifikovaniji pojedinci sa Kosova ne prijavljuju za radna mesta pod KKB-om zbog malih plata. Izveštaji radnika o kolegama koji su napustili svoj posao pod KKB-om zbog male plate (23.4%) ili boljih poslovnih ponuda (11.7%), potvrđuju ove zaključke.⁵⁰

Aplikacije i jezici na kojima se obavljaju intervjui. Čak i kada su oglasi o slobodnim radnim mestima dostupni na svim jezicima, kandidati imaju pravo da podnesu svoje aplikacije i učestvuju u intervjuima koji će se održati na jeziku po njihovom izboru. 410 zaposlenih pod KKB-om su izjavili da su njihovi intervjui bili vođeni na sledećim jezicima: 58.1% na Albanskom, 36.2% na Engleskom, 2.6% na Srpskom (kao i na Bošnjačkom i na Hrvatskom), 0.2% na drugom jeziku i 2.9% ispitanika nije odgovorilo na pitanje.⁵¹ U dodatku, 46.8% ispitanika je potvrdilo da su odeljenja ZPAS-a obezbedila prevođenje prilikom njihovih intervjua za zapošljavanje.⁵²

Prema menadžerima iz 19 odeljenja, 2 odeljenja nisu obezbedila aplikativne obrasce na Albanskom, 4 odeljenja nisu obezbedila obrasce na Engleskom, Srpskom, Bošnjačkom i Hrvatskom jeziku. Međutim, jedno odeljenje je prevazišlo minimum potreba obezbeđivši Aplikativne obrasce i na Turskom jeziku, takođe.⁵³ Menadžeri su izjavili da su intervjui bili vođeni na sledećim jezicima: 79.0% na Albanskom, 75.8% na Engleskom, 41.9% na Srpskom (kao i na Bošnjačkom i Hrvatskom) 4.8% na drugom jeziku, I 19.4% ispitanika nije odgovorilo na pitanje.⁵⁴ Na pitanje u pismenom obliku "da li je prevođenje bilo dostupno", 79.0% je odgovorilo "da", dok je 3.2% odgovorilo sa "ne", a 17.7% nije odgovorilo na pitanje.⁵⁵

Komisije za održavanje intervjua. Prema Administrativnom Uputstvu za Civilne Službe. ZPAS/PS/AI/2000/1, "Proces zapošljavanja zbog toga uključuje. (4) intervjue sa Kandidatima pred komisijom koja je sastavljena od najmanje troje zaposlenih."⁵⁶ Prema Odgovorima menadžera, od kojih su njih 52 (83.9%) vodila intervjue, njih 8 (12.9%) nije, i 2 (3.2%) nisu odgovorila. Najmanje dva odeljenja su održavala intervjue sa manje od tri člana komisije.⁵⁷

⁴⁹ Komentari sa sastanka Ko-predsednika održanog 26 Marta 2001.

⁵⁰ Aneks 1, 3.16.

⁵¹ Aneks 1, 2.6(a)

⁵² Aneks 1, 2.6(b).

⁵³ Aneks 2, 2.4.

⁵⁴ Aneks 2, 2.11(a).

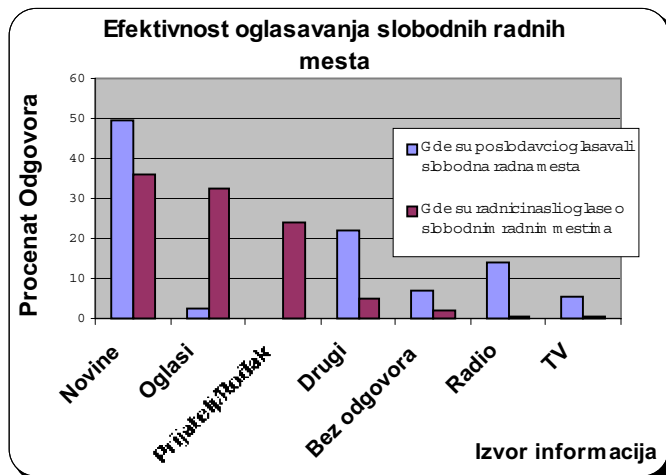
⁵⁵ Aneks 2, 2.11(b).

⁵⁶ ZPAS/PS/AI/2000/1 od 25 Februara 2000, Pravila I procedure pri zapošljavanju

⁵⁷ Aneks 2, 2.5 and 2.6.

Postupak oglašavanja slobodnih radnih mesta.

Od ukupnog broja ispitanih menadžera, svih 62 menadžera je označilo novine, oglase kao i radio i televiziju kao osnovni medij za oglašavanje slobodnih radnih mesta.⁵⁸ Prethodna tabela upoređuje sredstva za javno informisanje koje su menadžeri koristili za objavljivanje informacija o slobodnim radnim mestima sa izvorima informacija koje su zaposleni pod KKB-om naveli kao uspešne. Prema anketiranim radnicima, koji su očigledno bili informisani o slobodnim radnim mestima i koji su dobili



posao, izvori informacija o slobodnim radnim mestima koji su im omogućili da dobiju posao su bile novine, obaveštenja na oglasnim tablama, prijatelji i rođaci više nego televizija i radio.⁵⁹ To predstavlja značajan savet za menadžere u ZPAS-u o tome koje distributivne kanale oni mogu iskoristiti u cilju poboljšanja obaveštenosti populacija koje su nezastupljene.

Nepotizam. Visok procenat oglasa o slobodnim radnim mestima koji su prosleđivani preko prijatelja i rođaka može pokrenuti zabrinutost u vezi nepotizma, gde na zapošljavanje utiču lične preporuke za članove porodice. Da bi se razvila najkompetitivnija javna služba, nagrade u radu moraju biti bazirane na pravednim, transparentnim i takmičarskim procedurama zapošljavanja navedenim ispred, koje daju nepristrasne i jednake mogućnosti svim kvalifikovanim kandidatima. UNMIK-ov informativni cirkular br.14/2001 razjašnjava Pravilo za Radnike Ujedinjenih Nacija br, 304.6 koje navodi da "zapošljenje neće biti dodeljeno osobi koja ima bilo koji od sledećih odnosa sa nekim radnikom: otac, majka, sin, ćerka, brat i sestra."⁶⁰

Mogućnost pristrasnosti u pitanjima u intervjuu. Administrativno Uputstvo za Javne Službe.ZPAS/PS/AI/2000/1, navodi pravila i procedure za zapošljavanje u civilnim službama. "U cilju postavljanja dobre osnove za nastanak Kosovske Javne Službe, proces zapošljavanja na svim nivoima mora biti transparentan, takmičarski, pravedan i meritoran, odražavajući multietnički karakter zajednica na Kosovu i da osigura jednakost među polovima i etničkim zajednicama do najviše moguće mere."⁶¹ U principu, to znači da odluke o zapošljavanju moraju biti bazirane jedino na kandidatovoj stručnosti i iskazanoj radnoj sposobnosti, sa osvrtom na proporcionalnu zastupljenost populacija u demokratskim vladajućim strukturama na Kosovu.

⁵⁸ Aneks 2, 2.2.

⁵⁹ Aneks 1, 2.4.

⁶⁰ Ovaj Informativni Cirkular od 13 Juna 2001 je poslat od strane Luiz Karlos Da Kosta, Administrativnog Direktora, svim nacionalnim radnicima UNMIK-a, i kopiran za sve Stubove koje nadgledaju odeljenja ZPAS-a. Nejasno je da li se Pravilo o Radnicima U.N. broj 304.6 može legalno primeniti na radnike u Stubovima koje su osnovane od strane EU, OEBS, ili drugih organizacionih prava radnika.

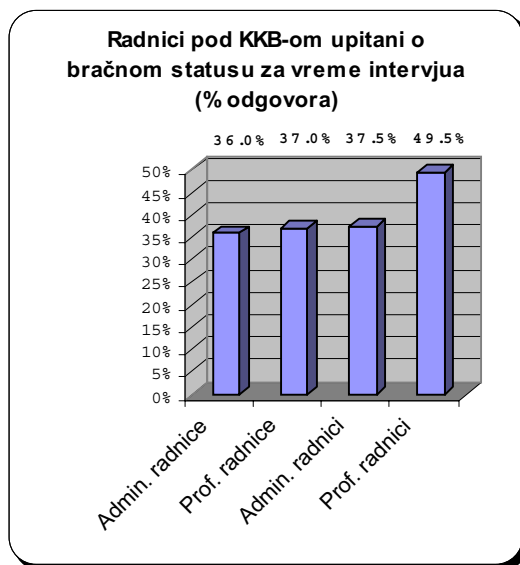
⁶¹ ZPAS/PS/AI/2000/1 OD 25 Februara 2000.

Osim toga,ovo znači da su menadžeri koji imaju mogućnost da zapošljavaju radnike odgovorni da ocene kandidate prijavljene za svako radno mesto prema istim "pravednim" standardima,i da svaki Kandidat odgovori na ista pitanja u svim intervjuima. Prema odgovorima koje su dala četiri poslodavca, njihova odeljenja nemaju"standardna pitanja za svako radno mesto koja se postavljaju svakom kandidatu".⁶²

Privatne stvari menadžera i radnika, kao što su bračno stanje, broj dece, starost i politička pripadnost nisu relevantni faktori za uzimanje u obzir u procesu zapošljavanja. Prema odgovorima zaposlenih pod KKB-om na pismena pitanja u anketi u Kojima se pita da li su se menadžeri interesovali o ovim stvarima u toku intervjua, Značajan broj je odgovorio potvrdno. Ovi izveštaji mogu ukazati na naginjanje menadžera ka ocenjivanju ličnih stvari kandidata preko ili u dodatku njegovih ili njenih profesionalnih kvalifikacija i iskustava.

Od 62 menadžera koji su odgovorili na upitnike, 42 njih se predstavilo kao muškarci, koji se slažu sa ukupnim statističkim podacima koji pokazuju da se muškarci nalaze na dvostruko više profesionalnih radnih mesta nego žene. U dodatku, radnici koji su pod KKB-om su prijavili značajne varijacije u učestalosti u kojoj se menadžeri interesuju o ovim ličnim stvarima. Ove varijacije su povezane sa polom menadžera i polom kandidata i statusom radnog mesta. Ovi podaci bi mogli da utiču na odluke menadžera o izboru kandidata koji imaju određeni bračni status, broj dece, starost i političku pripadnost.

Bračno stanje. Aplikaciona forma za radnike koji su pod KKB-om pita svakog kandidata da se izjasni o bračnom stanju kao oženjen, neoženjen, razveden ili razdvojen. Ova informacija je nepotrebna i nema značaj pri zapošljavanju. Zaista,ona može stvoriti nejednakosti. Oni radnici pod KKB-om koji su odgovorili na pitanje o tome da li su se njihovi menadžeri interesovali o njihovom bračnom stanju u toku intervjua, rekli su da su se u 40.6% slučajeva menadžeri interesovali za njihovo bračno stanje, dok se 59.4% menadžera nije interesovalo. Menadžeri koji su se interesovali pitali su muškarce i profesionalce češće nego što su pitali žene i radnike na administrativnim radnim mestima.. Radnici na profesionalnim radnim mestima pod KKB-om su prijavili da su u 49.5% intervjua o poslu menadžeri postavili pitanje o bračnom stanju kandidata, dok je samo 37% žena profesionalaca koje su bile intervjuisane prijavilo da su ih Menadžeri pitali isto pitanje.



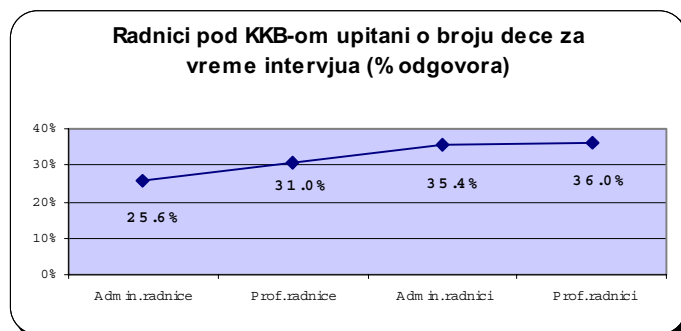
Potencijalni menadžeri su pitali i muškarce i žene zaposlene u administraciji o njihovom bračnom stanju u približnom odnosu 37.5% i 36%. Ovi isti menadžeri su pitali žene profesionalce (37%) o njihovom bračnom stanju mnogo češće nego što su pitali žene zaposlene u administraciji (36.0%), ali ređe nego muškarce zaposlene u administraciji (37.5%). Ovo poređenje pokazuje da su, prema izveštajima radnika koji su pod KKB-om, menadžeri pitali

⁶² Aneks 2, 3.9.

muškarce profesionalce o njihovom bračnom stanju 25% češće nego što su pitali žene profesionalce ili žene zaposlene u administraciji-nevezano za pol.⁶³

Anketni upitnici su pitali menadžere da li su se oni interesovali za bračno stanje potencijalnih kandidata u toku intervjua.⁶⁴ Od 62 ispitanih menadžera, njih 42 se izjasnilo kao muškarci, 16 se izjasnilo kao žene, a 4 nije odgovorilo na pitanje o sopstvenom polu. Od menadžera muškaraca 31% je izjavio da je postavljao pitanja o bračnom stanju za vreme intervjua, u poređenju sa 12.5% poslodavaca žena. Tako da izgleda da postoji povezanost između pola menadžera i postavljanja pitanja o bračnom statusu u toku intervjua.

Broj dece.⁶⁵ Prema radnicima koji su odgovorili na pitanje o tome da li su se njihovi menadžeri, u toku intervjua raspitivali o broju dece, prosečno se 32% menadžera raspitivalo o tome u svim intervjuima. Muškarci profesionalci (36%) su češće bili pitani nego žene koje su zaposlene na administrativnim radnim mestima (35.4%), koje su bile upitane 10% češće nego žene na profesionalnim radnim mestima (31%) tako da radnice zaposlene u administraciji (25.6%) imaju najmanji procenat odgovora na pitanje o broju dece koje imaju.



Tako, prema zaposlenima pod KKB-om, najviše su muškarci menadžeri pitali o deci drugih muškaraca profesionalaca 29% češće nego što su pitali o deci žena zaposlenih u administraciji. Odgovori menadžera na pitanje u pismenoj formi, u kome su oni upitani da li su se raspitivali o broju dece aplikantata, pokazuju da se 26.2% menadžera muškaraca interesovalo o tome, u poređenju sa 12.5% menadžera žena.⁶⁶

Starost.⁶⁷ Pismeni aplikacioni obrazac za radnike pod KKB-om traži od kandidata da navedu svoj datum rođenja. Prema 45.7% zaposlenih pod KKB-om, koji su odgovorili na pitanja postavljena u anketi, menadžeri su takođe pitali i o njihovoj starosti za vreme intervjua. U celini, radnici pod KKB-om su izjavili da su menadžeri češće pitali muškarce zaposlene u administraciji (52.4%), profesionalne radnike muškarce (47.2%), profesionalne radnike žene (41.9%) i žene zaposlene u administraciji (39.3%). Dakle, prema zaposlenima koji su odgovorili, menadžeri su 19% češće pitali kandidatkinje za Poslove pod KKB-om o njihovim godinama.

Prema pismenim odgovorima, 40.5% menadžera muškaraca je pitalo kandidate o starosti, u poređenju sa 12.5% menadžera žena.⁶⁸ Ovo može značiti da menadžeri muškarci 224% češće

⁶³ Aneks 1, 2.7 (a).

⁶⁴ Aneks 2, 2.10(a).

⁶⁵ Aneks 1, 2.7(b).

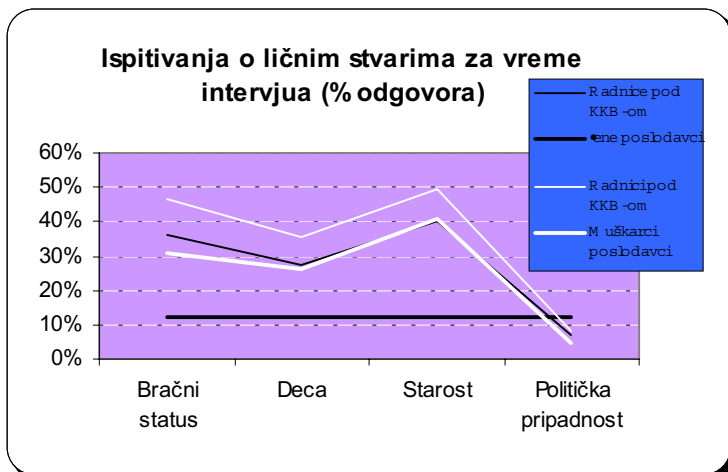
⁶⁶ Aneks 2, 2.10(b).

⁶⁷ Aneks 1, 2.7(c).

⁶⁸ Aneks 2, 2.10(c).

ispituju kandidate o njihovim godinama nego žene koje se nalaze na mestima menadžera. Verovatnoća za to će biti veća ako je kandidat muškarac.

Članstvo u Političkoj partiji.⁶⁹ Svi oni zaposleni pod KKB-om koji su učestvovali u anketi i odgovorili na pitanja o polu, profesionalnom statusu i o tome da li su se menadžeri interesovali o njihovom članstvu u političkoj partiji za vreme intervjua, 92.3% je izjavilo da se menadžeri nisu interesovali o tome. Od 7.7% onih koji su rekli da su se menadžeri interesovali o tome najčešće su bili pitani o političkoj pripadnosti profesionalni radnici muškarci (10%)



u poređenju sa ženama koje rade u administraciji (8.3%), muškarcima koji rade u administraciji (6.2%) i profesionalnim radnicima ženama (4.5%), koji su bili pitani o njihovoj partijskoj pripadnosti mnogo ređe nego iko drugi. Od 62 menadžera njih 49 (79%) je izjavilo da nisu pitali kandidate za radna mesta pod KKB-om o partijskoj pripadnosti, dok je njih 4 (6.5%) pitalo, i njih devet (14.5%) nije odgovorilo na pitanje.⁷⁰

C . Zarade, Beneficije i Raspodela Sredstava.

Zarade su bile na vrhu pritužbi radnika zaposlenih pod KKB-om. Zaposleni su na svakom sastanku odeljenja stalno ponavljali da smatraju da su plate radnika koji se nalaze na profesionalnim radnim mestima izuzetno male. Na primer, doktori i učitelji zarađuju manje od 300 DEM i 400 DEM mesečno. Radnici pod KKB-om koji imaju najviše teškoća su oni koji imaju male plate, male beneficije kao što su zdravstvena zaštita i penzije, i kratkotrajne (tromesečne) ili kraće ugovore o zapošljenju. Iako platni razredi radnika pod KKB-om mogu biti na istom nivou sa platnim razredima radnika na sličnim radnim mestima u susjednim zemljama, radnici pod KKB-om su izjavili da su u susjednim zemljama troškovi života niži u poređenju sa gradskim sredinama na Kosovu, i stanovnici drugih zemalja nisu u bližoj prošlosti iskusili teškoće i ratna razaranja. Ova ekonomska dinamika je deo "začaranog kruga": Javna Služba na Kosovu u velikoj meri zavisi od donacija dobijenih od međunarodnih institucija zato što Kosovo još nije dostiglo nivo ekonomskog razvoja na osnovu kojeg bi moglo da finansira civilnu službu. Istovremeno, niske zarade radnika u javnim službama predstavljaju teškoću pri rešavanju ekonomskih problema.

Na pitanje iz ankete: "Da li mislite da ste pravedno plaćeni za posao koji obavljate u poređenju sa vašim kolegama?", njih 214 (52.1%) je odgovorilo "da", u poređenju sa 168 njih (41%) koji su odgovorili sa "ne", i sa njih 28 (6.8%) koji nisu odgovorili.⁷¹ Od onih radnika pod KKB-om koji

⁶⁹ Aneks 1,2.7(d).

⁷⁰ Aneks 2,2.10(d).

⁷¹ Aneks 1, 2.2 (a).

su objasnili zašto misle da njihova plata nije dovoljna, njih 17 (36.1%) od 47, supotvrdili da su plate u celini male, nedovoljne za izdržavanje, naročito u poređenju sa količinom obrazovanja, radnog iskustva I odgovornostima koje nosi to radno mesto. Drugi su naveli disparitete u platama radnika pod KKB-om u poređenju sa platama koje se isplaćuju internacionalnim radnicima I radnicima sa Kosova koji rade pri EU, OEBS-u I UN; sa platama koje isplaćuju druga odeljenja I privatni sektor.⁷² Postoje slučajevi u skoro svakom odeljenju gde profesionalni radnici koji su pod KKB-om zarađuju 600 DEM mesečno, ili manje. Ko-Predsednici koji se nalaze na najboljim radnim mestima zarađuju ne više od 1000 DEM mesečno. Međutim, prevodioci koje nadgledaju ovi profesionalni radnici, i koji imaju niži stepen obrazovanja i manje radno iskustvo zarađuju više od 1.500 DEM mesečno.⁷³

Beneficije (Penzije, Zdravstvena, Životna Osiguranja). Trenutno, zaposleni pod KKB-om nemaju penziona prava, ili redovno zdravstveno, invalidsko ili socijalno osiguranje. Pored zarada, nedostatak ovih beneficija je bio veliki problem. Prema anketiranim radnicima koji su pod KKB-om ukoliko Kosovske samoupravne strukture hitno započnu sa rešavanjem ovih problema, njihova radna satisfakcija će porasti u skladu sa garancijama koje će dobiti u vezi sigurnosti njihovog zdravstvenog isocijalnog osiguranja.⁷⁴ Odeljenje za Zdravstveno i Socijalno Osiguranje je u fazi izrade nacрта Kosovskog Penzionog Plana, i namerava da distribuira plan na raspravu u toku trećeg kvartala 2001 godine.⁷⁵

Dužina trajanja Ugovora o Zapošljavanju. Od 410 anketiranih radnika pod KKB-om, njih 242 radi u Odeljenju za Javne Službe, većinom u Centralnim Odeljenjima za prikupljanje podataka, gde je značajan deo posla baziran na registrovanju I izdavanju dokumenata za stalno nastanjene na Kosovu. Ovi radnici su izjavljivali na sastancima da je kratkotrajnost ugovora veći izvor njihove zabrinutosti nego što su plate i beneficije, zato što njihovi Ugovori o Zapošljavanju traju uglavnom tri meseca, konstantno brinu o sigurnosti njihovih zapošljenja. Prema njima, nije pravedno da je dužina trajanja njihovih ugovora samo tri meseca, dok drugi zaposleni pod KKB-om, koji rade u različitim odeljenjima ZPAS-a imaju ugovore koji traju celu godinu.⁷⁶

Pravedna raspodela radnih zadataka. U mnogim Odeljenjima, radnici pod KKB-om rade zajedno sa internacionalcima na radnim mestima koja imaju iste uslove rada i odgovornosti. Tri pitanja u anketi su pitala radnike o raspodeli radnih zadataka i odgovornosti unutar njihovih odeljenja. Na prvo pitanje, o tome da li oni smatraju da su "Pravedno tretirani u dodeljivanju zadataka i radnih obaveza", njih 320 (78.8%) od 410 radnika pod KKB-om su odgovorili potvrdno, "da", dok je njih 55 (13.4%) odgovorilo "ne" i njih 35(8.5%) nije odgovorilo na pitanje.⁷⁷

⁷² Aneks 1, 2.2 (b).

⁷³ Plate bazirane na stvarnim platama u ODVCD-u.

⁷⁴ Iz intervju sa radnicima pod KKB-om u Odeljenju za Rekonstrukciju, 12. Aprila 2001 i intervju sa radnicima u Odeljenju za Rad i Zapošljavanje 22. Marta 2001.

⁷⁵ Razgovori sa Sandrom Hud, iz Odeljenja za Zdravstvo I Socijalno Osiguranje 20. Avgusta 2001.

⁷⁶ Iz intervju sa radnicima pod KKB-om u Odeljenju za Javne Službe 24 I 25 Maja 2001.

⁷⁷ Aneks 1, 2.3.

Na drugo, specifičnije pitanje o tome da li "radnici iz Nacionalnih sredina i internacionalci, na jednakim Profesionalnim nivoima u vašim odeljenjima imaju iste odgovornosti i autoritete," 191 (46.6%) ispitanik je odgovorio "da", 119 (29.0 %) ispitanika je odgovorilo "ne", i 100 (24.4%) ili nije odgovorilo ili nije znalo.⁷⁵ Treće pitanje je pitalo radnike o tome "da li Ko-predsednici vaših odeljenja imaju jednaku odgovornost i autoritet." Od 410 ispitanika, 259 (63.2%) zaposlenih pod KKB-om su odgovorili pozitivno, 73 (17.8%) je odgovorilo negativno, i 78 (19.1%) njih nije odgovorilo ili nije znalo.⁷⁶



Međutim, prema menadžerima koji su pokrenuli podjelu u debati o radničkim pravima. Za vreme sastanaka, nesposobnost menadžera da ponude veće plate da bi privukli kvalifikovane potencijalne kandidate za radna mesta pod KKB-om, je kao rezultat imala značajnu razliku u profesionalnom "takmičenju" između radnika sa Kosova i njihovih internacionalnih konkurenata. Ovaj raskorak je najvidljiviji u odeljenjima ZPAS-a gde je profesionalnim radnicima pod KKB-om potrebno međunarodno iskustvo ili obrazovanje da bi imali znanje koje bi se moglo porediti sa znanjem njihovih internacionalnih konkurenata, koji su plaćeni po stopama rada određenim od strane EU, OEBS-a, UN ili budućih vlada i institucija.⁷⁷ U ostalim slučajevima izgleda da se primenjuju suprotne mere. Neka odeljenja ZPAS-a se više oslanjaju na specifičnu Kosovsku tehničku ekspertizu od strane profesionalnih radnika pod KKB-om, Na primer u Odeljenju za Kulturu, Poštu i Telekom, Javne Komunalne Usluge, i Rekonstrukciju. U ovim odeljenjima, ima manje razlika u kompetenciji među radnicima sa Kosova i internacionalcima. Prema profesionalnim radnicima pod KKB-om koji imaju prethodno tehničko iskustvo na Kosovu, oni bolje poznaju infrastrukturne sisteme na Kosovu. Oni mogu ponuditi relevantniju ekspertizu nego njihovi internacionalni konkurenti sa radnim iskustvom iz slabije razvijenih infrastrukturnih sistema u drugim delovima sveta.⁷⁸

Raspodela radnog prostora, zaliha i drugih resursa. Od radnika pod KKB-om koji su bili upitani "da li njihovo odeljenje vrši raspodelu radnog prostora, opreme, zaliha i drugih resursa ravnopravno između radnika sa Kosova i internacionalaca", 274 (66.8 %), je odgovorilo pozitivno, 76 (18.5%) je odgovorilo negativno, i 60 (14.7%) ili nije odgovorilo, ili nije znalo.⁷⁹ Radnici pod KKB-om koji su odgovorili negativno su naveli manjak radnog prostora, i nedoslednosti u budžeskim raspodelama za transport, kancelarijsku i komunikacionu opremu za zaposlene koji rade u istim odeljenjima na ravnopornom nivou, ali pod različitim uslovima ugovora koji obezbeđuju više sredstava. Od svih zaposlenih, jedino je radnicima pod KKB-om onemogućen pristup LOTUS

⁷⁵ Aneks 2, 3.9.

⁷⁶ Aneks 2, 3.11.

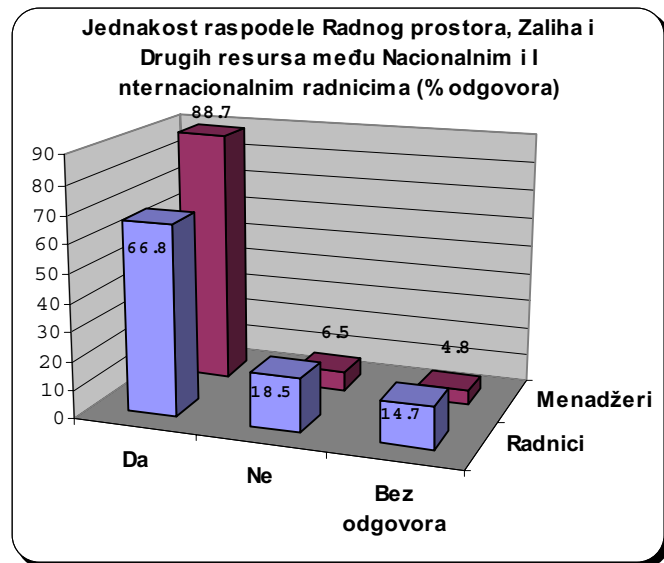
⁷⁷ Sa sastanka Ko-predsednika održanog u Odeljenju za Rad I Zapošljavanje 26. Marta 2001. Međunarodni Ko-predsednici su naveli da zbog centralnog planiranja, i pre nego što su etničke napetosti počele da narastaju u prvim godinama '90-tih, Jugoslavija je bila dvadeset godina iza Zapadne Evrope u implementaciji slobodne tržišne ekonomije. Tako, Kosovski ekonomisti koji su se obrazovali na Jugoslovenskim Univerzitetima ne imaju znanje o savremenim ekonomskim konceptima.

⁷⁸ Iz intervjua sa radnicima pod KKB-om u Odeljenju za Poštu i Telekomunikacije.

⁷⁹ Aneks 1, 3.10.

Sistemu elektronske pošte i sistemu raspodele dokumenata koji su korišćeni za oficijelnu prepisku unutar većine odeljenja ZPAS-a.⁸⁰

Međutim, u toku sastanaka je postalo jasno da je poimanje jednakosti između menadžera i radnika bilo relativno. Izvođenje budžetskih raspodela se ograničava na to da radnici zavise od svojih organizacionih sposobnosti od odeljenja do odeljenja. Prema menadžerima koji su popunili pismene upitnike, 55 (88.7%) veruju da njihova odeljenja "ne vrše ravnomernu raspodelu radnog prostora, opreme i zaliha, i drugih resursa između radnika sa Kosova i internacionalaca, "dok se četiri (6.5%) ne slaže sa tim, a njih tri (4.8%) nije odgovorilo na pitanje.⁸¹ Neka Odeljenja snabdevaju svoje kancelarije sa operativnim resursima i vrše dalju raspodelu svim radnicima kojima su ti resursi potrebni. Drugi striktno odvajaju svu kancelarijsku opremu, nameštaj i zalihe, raspodeljujući radnicima pod KKB-om, samo one Resurse koje je obezbedio Kosovski Konsolidovani Budžet.⁸² Najčešće nejednakosti između radnika pod KKB-om i internacionalaca, prema ZPAS-u, uključuju odbijanje zahteva radnika pod KKB-om za pristup sistemu Lotus, i nedostatak kompjuterske mreže koja bi obezbedila kontakt među zaposlenima. Nedostatak kompjuterske mreže za komunikaciju koja bi pomogla javnu službu na centralnom nivou je neverovatan. Sve organizacije koje vode Pilare imaju svoje štabove u zemljama u kojima se pokazalo da je informaciona tehnologija jedna od najsigurnijih investicija za postizanje veće efektivnosti zaposlenih. Kompjuteri i sva ostala tehnička sredstva su instalirana u većini odeljenja ZPAS-a još pre 18 meseci.⁸³



Drugi striktno odvajaju svu kancelarijsku opremu, nameštaj i zalihe, raspodeljujući radnicima pod KKB-om, samo one Resurse koje je obezbedio Kosovski Konsolidovani Budžet.⁸² Najčešće nejednakosti između radnika pod KKB-om i internacionalaca, prema ZPAS-u, uključuju odbijanje zahteva radnika pod KKB-om za pristup sistemu Lotus, i nedostatak kompjuterske mreže koja bi obezbedila kontakt među zaposlenima. Nedostatak kompjuterske mreže za komunikaciju koja bi pomogla javnu službu na centralnom nivou je neverovatan. Sve organizacije koje vode Pilare imaju svoje štabove u zemljama u kojima se pokazalo da je informaciona tehnologija jedna od najsigurnijih investicija za postizanje veće efektivnosti zaposlenih. Kompjuteri i sva ostala tehnička sredstva su instalirana u većini odeljenja ZPAS-a još pre 18 meseci.⁸³

Odloženo instaliranje standardnog softvera i prenos znanja koji je potreban da bi se izgradili kritični među-odeljenski sistemi u javnoj službi (komunikacija, zakazivanje, planiranje, nadgledanje) predstavlja propuštenu šansu. Smanjen je broj internacionalnih radnika koji su upoznati sa ovim sistemima. Tehnička efikasnost većine radnika pod KKB-om zavisi od bržeg uvođenja informativne tehnologije radi postizanja veće efikasnosti javne službe. Ovo bi povećalo i radnu efikasnost internacionalnih eksperata, koji su raspoređeni u ta odeljenja od strane

⁸⁰Međutim, prema Odredbi UNMIK/2000/12 od 14 Marta 2000, Član 2.1 "Odeljenje može dati političke preporuke Privremenom Administrativnom Savetu preko Zamenika Specijalnog Predstavnik Generalnog Sekretara za Civilnu Administraciju, u kojima se kaže, između ostalog: (a) Sveukupna strategija za razvoj nediskriminatorne, profesionalne, etničke, transparentne i odgovorne Javne Službe na Kosovu. U članu 2.2(k), Odeljenje za Javne Službe će "Odrediti informativne tehnološke standarde za javnu službu i Razviti i održavati organizacione sisteme i informativnu tehnološku infrastrukturu."

⁸¹Aneks 2, 3.8(a).

⁸²ODVCD razume da raspodela resursa od starih odeljenja i distribuiranje svim radnicima prema potrebi je strategija operativne podele resursa odobrena od strane najviše administracije UNMIK-a.

⁸³ Dok radnici u organizacijama koje vode štabove imaju pristup sistemima intraneta radi ispunjavanja svojih radnih zadataka, radnici pod KKB-om nemaju pristup. Iako radnici pod KKB-om koriste Internet i elektronsku poštu, osnovni pristup internetu predstavlja slabu zamenu intranet sistema. Međutim, većina servera ima striktna pravila koja su nedovoljna za normalno dokumentovanje podataka. U dodatku, ovi serveri često kasne sa slanjem poruka, mogu da odbijaju poruke i atačmente, i nemaju mogućnost slanja višejezičkih poruka, grupnih poruka, ili arhiviranih dokumenata.

organizacija koje vode Pilare da bi ubrzali transfer ekspertize I tehničku asistenciju u izgrađivanju javne službe na Kosovu.

Pristup telefonima je takođe nedostatak, pošto je mnogim radnicima pod KKB-om uskraćeno pravo korišćenja pin-kodova, koji su im potrebni da bi obavljali službene razgovore sa Alkatelovim mobilnim telefonima I međugradske razgovore. Takvi nedostaci se mogu ispraviti u skladu sa personalnim pravilima u svakom odeljenju ZPAS-a.

U dodatku, polise osiguranja vozila, koje zabranjuju da radnici pod KKB-om voze službena vozila koja su u nadležnosti organizacija koje vode Pilare, mogu biti teže za rešavanje. Prema nekim odeljenjima, od čijih se radnika sa Kosova traži da rade izvan Prištine, mnoge međunarodne organizacije, uključujući EU, OEBS i UN imaju polise osiguranja koje pokrivaju vozače samo ako su oni zaposleni u organizaciji koja je osigurala ta vozila.⁸⁴ Međutim, dostupno je osiguranje koje pokriva vozila koja su pod KKB-om, sve dotle dok vozač (on ili ona) može da potvrdi da je zaposlen u odeljenju koje je zaključilo osiguranje.

Prepreke u Radnoj Produktivnosti. Prema menadžerima iz ZPAS-ovog Odeljenja za Rekonstrukciju, neki radnici pod KKB-om su manje produktivni nego njihovi internacionalni konkurenti zbog teškoća u pristupu resursima. Ovi menadžeri su naveli da je, ponekad, smanjena produktivnost radnika pod KKB-om posledica restriktivnih radnih uslova, u poređenju sa normalnom produktivnošću internacionalnih radnika koji imaju pristup svim raspoloživim resursima, može negativnom uticati na mišljenje menadžera o produktivnosti radnika pod KKB-om. Ovo može dovesti do stvaranja nepotrebne diskriminacije između radnika pod KKB-om I internacionalaca koja ne bi nastala u povoljnijim radnim uslovima. Na primer, internacionalni radnik može koristiti službeni telefon uz upotrebu pin-koda da bi razgovarao sa opštinskim službenikom koji koristi Alkatelov mobilni telefon, dok radnik pod KKB-om koji nema pin-kod mora da pronađe tog zaposlenog. Tako je radniku pod KKB-om potrebno više vremena da bi izvršio isti zadatak⁸⁵

Analiza povezanosti između neravnomerne raspodele resursa I produktivnosti javne službe je izvan interesne sfere ove ankete. Međutim, izgleda da je smanjena produktivnost radnika pod KKB-om povezana sa nedostupnošću kompjuterskoj komunikaciji, telefona, prevoza, I drugih radnih resursa značajna; I da će se nastaviti dok ne bude ispravljena. Sa par izuzetaka, Ko-predsednici I menadžeri su uvideli da je nenamerno stvaranje dva ili više paralelnih sistema upravljanja resursima stvorilo veće administrativne teškoće za sve radnike. Prema diskusijama sa radnicima pod KKB-om, većina odeljenja ZPAS-a čini sve najbolje moguće poslove sa resursima koji su im na raspolaganju, bez obzira na ograničenja u budžetu i resursima.

Jezičke barijere. Radnici pod KKB-om I njihovi menadžeri u svakom odeljenju su se požalili na ozbiljnost prepreka pri komunikaciji usled nedostatka običnog jezika I skraćenica. Prema njima, produktivnost puno trpi kada se jezičke barijere mešaju s neplaniranim, ali potrebnim interakcijama među saradnicima, supervizorima i Ko-predsednicima U tim slučajevima, teškoće u komunikaciji utiču i na najjednostavnije dnevne aktivnosti. Od ukupnog broja zaposlenih pod KKB-om, Bošnjaci, Srbi, Turci, Koji ne govore Engleski jezik i čije je znanje Albanskog jezika na niskom nivou, najviše trpe zbog jezičkih barijera.⁸⁶

⁸⁴ Aneks 2, 3.8(b).

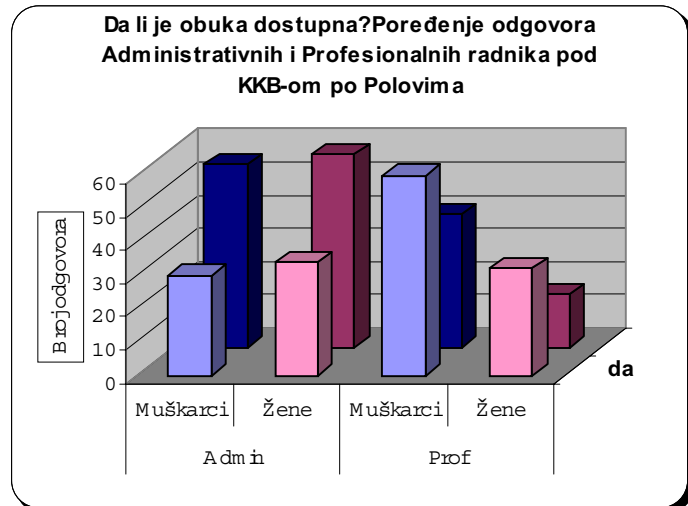
⁸⁵ Iz intervju sa menadžerima u Odeljenju za Rekonstrukciju, održanog 13. Aprila 2001.

⁸⁶ Iz intervju u Odeljenju za Rad I Zapošljavanje sa Ko-predsednicima održanom 26. Marta 2001, I iz memorandumu Odeljenja za Poljoprivredu, Šumarstvo I Razvoj Seoskih Sredina o Prevođenju Dokumenta od 14. Maja 2001-11-21.

Zaposleni pod KKB-om u diskusijama sa ODVCD-om, su naveli diskriminaciju kao jedan od kriterijuma koji deli radnike sa Kosova koji rade u istom odeljenju kao i na istim radnim mestima prema međunarodnoj organizaciji koja ih isplaćuje. Takvi kvalifikacioni kriterijumi omogućavaju da radnici iz nacionalne sredine koje podržavaju organizacije koje vode Pilare da pohađaju Kurseve Engleskog jezika za poboljšanje njihovih jezičkih sposobnosti, dok onemogućavaju radnike pod KKB-om da koriste iste mogućnosti.⁸⁷ Ukoliko se radi o tome, onda model ZPAS-a možda nenamerno uvodi nejednakosti u mogućnosti za obuku osoba sa sličnim kvalifikacijama.

D. Obučavanje, Unapređivanje i Zadržavanje Radnika.

Prema Nacrtu Zakona o Javnim Službama" Obuka u isto vreme predstavlja pravo i obavezu za javne službenike".⁸⁸ Od 410 ispitanih radnika Pod KKB-om, njih 180 (43.9%) je izjavilo da im je takva obuka dostupna, njih 197 (48%) je izjavilo da im obuka nije dostupna, i njih 33 (8,1%) ili nije znao ili nije odgovorio na to pitanje.⁸⁹ Kada su bili upitani o kriterijumima za izbor zaposlenih njih 191 (46.5%) se izjasnilo da "traže nove radne izazove", 14 (3.4%) je zabeležilo "interesovanje za nove teme" i sedam (1.7%) je izrazilo "želju za putovanjem", dok njih 174(42.4%) uopšte nije odgovorilo na to pitanje.⁹⁰



Prema menadžerima, njih 53 (85,5%) je izjavilo da je obuka dostupna, njih 4 (6.5%), je izjavilo da obuka nije bila dostupna, i njih 5 (8.1%) nije odgovorilo na pitanje ili nije znalo.⁹¹ Kada su bili upitani da li ostoje pravila po kojima se vrši izbor radnika, 29 (46.8%) menadžera je odgovorilo "ne", dok je 16 (25.8%) menadžera odgovorilo "da" i njih 17 (27.4%) ili nisu odgovorili ili nisu znali.⁹²

Kriterijumi za unapređenja. Prema nacrtu zakona o Civilnoj Službi, ne postoje specifična pravila, procedure ili kriterijumi za unapređivanje javnih službenika, osim za izvršna radna mesta u civilnoj službi (šefovi odeljenja). Odeljak 7 se odnosi samo na kriterijume prilikom zapošljavanja. U dodatku, postoji odeljak o razvoju karijere, zadacima i mobilnostima koji navodi da će civilni službenici "biti raspoređeni na radna mesta samo nakon pravednog i objektivnog razmatranja da li su oni sposobni da ispune radne zadatke".⁹³

⁸⁷ Iz intervjua sa menadžerima održanom 25. Maja 2001 u Odeljenju za Obrazovanje.

⁸⁸ Zakon o Civilnim Službama, nacrt od 26. Septembra 2001, odeljak 10.

⁸⁹ Aneks 1, 3.1(a). Videti aneks 1, 3.1(b) koji sadrži listu treninga koji su dostupni.

⁹⁰ Aneks 1, 3.2.

⁹¹ Aneks 2, 3.1.

⁹² Aneks 2, 3.2.

⁹³ Osnovni Zakon o Javnim Službama, nacrt donet 26. Septembra 2001, odeljci sedam i osam.

Od 410 zaposlenih pod KKB-om koji su bili upitani da li su im unapređenja dostupna ili nisu, 229 njih (55.9%) je odgovorilo potvrdno, dok je 58(14.1%) ispitanika odgovorilo negativno, i njih 123 (30.0%) nisu odgovorili ili nisu znali.⁹⁴ Od ovih zaposlenih, većina je navela da su kriterijumi za unapređenja orijentisani prema merama za jednake mogućnosti, kao što su "zasluge" 202 (48.7%), "starešinstvo" 8 (1.9%). Drugi su naveli kriterijume za unapređenja koji nisu u saglasnosti sa standardnom politikom jednakih mogućnosti i nacrtom Osnovnog Zakona o Javnim Službama, koji je usvojen 16. Maja 2001, kao što su "lične veze" 36 (8.5%), "porodični status" 5 (1.2%), " podrška političkoj partiji", dva (0.5%).⁹⁵ Preostalih 167 (37.6%) ili nisu odgovorili ili nisu znali." Kada su bili upitani "da li verujete da su ovi kriterijumi fer", 207 (50.5%) zaposlenih pod KKB-om su odgovorili "da", njih 70 (17.1%) su odgovorili "ne", i njih 133 (32.4%) nisu odgovorili na pitanje.⁹⁶

Prema odgovorima 62 menadžera, njih 46 (74.2%) je odgovorilo da su unapređenja moguća u njihovim odeljenjima, njih 6 (9.7%) se nije složilo, a njih 10 (16.1%) nije odgovorilo na pitanje ili nije znalo.⁹⁷ Menadžeri su bili upitani o kriterijumima za unapređenje: 36 (58.1%) je navelo zasluge, osam menadžera (12.9%) je navelo starešinstvo, a njih 18 (29.0%) nije odgovorilo.⁹⁸



Ipak, kada su upitani da li postoje pisana pravila o unapređenjima, 35 (56.5%) menadžera je odgovorilo ne, osam (12.9%) je odgovorilo "da", i 19 (30.6%) nije odgovorilo ili nije znalo.⁹⁹ Od svih menadžera koji su upitani: "Da li postoje pisana pravila i da li su ona dostupna svim zaposlenima i predočena novim zaposlenim radnicima?", njih 6 (9.7%) je odgovorilo "da", 12 (19.4%) je odgovorilo "ne" i 44 (71%) nije odgovorilo ili nisu znali.¹⁰⁰

⁹⁴ Aneks 1, 3.12 (a).

⁹⁵ S obzirom da su koprednici u početku bili postavljeni na osnovu članstva u političkim partijama, i unapređenja radnika postavljenih od strane političkih stranaka su predvidljiva. Međutim, mora se postaviti granica koja će razdvajati radnike zaposlene na osnovu pripadnosti političkoj partiji od profesionalnih radnika. Bez takvih granica, profesionalni radnici pod KKB-om, koji nisu članovi neke partije, se nalaze u nepovoljnom položaju. Prema zakonu o civilnim službama, donesenom 26. Septembra 2001. Odeljak 4.1(b) koji navodi vladajuće principe javne službe, "Služba će se rukovoditi sledećim principima-politička neutralnost, lojalno služenje institucijama I vladi bez straha od pristrasnosti, I nezavisno od političkih stavova I političke pripadnosti.

⁹⁶ Aneks 1, 3.13.

⁹⁷ Aneks 2, 3.12(a).

⁹⁸ Aneks 2, 3.12(b).

⁹⁹ Aneks 2, 3.12(c).

¹⁰⁰ Aneks 2, 3.12(d).

Zadržavanje radnika. U skladu sa vremenom i intenzitetom procesa zapošljavanja radnika pod KKB-om, zadržavanje radnika je kritična komponenta u održavanju novčanih troškova javne službe na najvišem mogućem nivou. Prema 410 ispitanih radnika pod KKB-om, od njih 146 (35.6%) koji su znali za kolege koji su napustile svoja radna mesta, njih 110 je znalo razlog njihovog odlaska sa radnih mesta.¹⁰¹ Od 410 anketiranih radnika, mnogi su znali za više razloga, na primer njih 114 (23.4%) je izjavilo da su njihove kolege napustile posao zbog male plate dok je 57 njih (11.7%) navelo "bolje poslovne ponude", njih 44 (9.0%) je navelo "istek ugovora", i njih 23 (4.7%) je navelo "povratak na školovanje". Njih 12 (2.5%) je navelo "odgovornosti prema porodici", 18 (3.7%) je navelo "probleme u prevozu", dok ukupan broj onih koji ili ne znaju ili nisu odgovorili na pitanje iznosi 220 (45.1%).¹⁰²

Prema menadžerima, njih 37 (59.7%) je znalo za radnike koji su dali otkaz, dok njih 20 (32.3%) nisu znali, i njih 5 (8.1%) nisu odgovorili.¹⁰³ Mnogi menadžeri, njih 28 (45.2%) su takođe znali razlog zbog kojeg su radnici dali otkaz, dok njih 12 (19.4%) nisu znali, i njih 22 (33.5%) nisu odgovorili na pitanje.¹⁰⁴ Menadžeri su naveli sledeće razloge zbog kojih su radnici davali otkaz: "Bolja poslovna ponuda"-njih 16 (25.8%), "Istek ugovora"-njih 10 (16.1%), "Veoma niska primanja"-njih 4 (6.5%), "Povratak na školovanje"-njih 4 (6.5%), "Porodične odgovornosti"-njih 3 (4.8%) i "Problemi sa prevozom"-njih 2 (3.2%). Od 62 menadžera, njih 23 (37.1%) nije odgovorilo na pitanje.¹⁰⁵

E. Radna Sredina.

Anti-diskriminatorni zakoni i pojačavajući mehanizmi u svim radnim sredinama, uključujući civilnu službu, su kritični. Da su takvi zakoni bili adekvatno transparentni i prevedeno pojačani od strane bivših vlasti, potreba za uspostavljanjem administracije UNMIK-a na Kosovu možda nikad ne bi bila potrebna. Prva Odredba UNMIK-a 1999/1, usvojena u Julu 1999, obezbeđuje anti-diskriminatornu klauzulu koja se tehnički odnosi na sve civilne službenike na Kosovu. "Pri razvijanju svojih funkcija, sve osobe koje obavljaju javne dužnosti ili koje imaju javne kancelarije na Kosovu će se upravljati prema međunarodno priznatim standardima ljudskih prava i neće vršiti diskriminaciju ni prema jednoj osobi na osnovu pola, rase, boje kože, jezika, religije, političkog ili nekog drugog mišljenja, nacionalnog, etničkog ili socijalnog porekla, povezanosti sa nacionalnim zajednicama, vlasništvom, rođenjem ili nekim drugim statusom".¹⁰⁶

Medjutim, Osnovni Zakon o Radu daje definiciju diskriminacije koja je razumljivija i usaglasenija sa međunarodnim standardima, koja takođe uključuje bračni status, seksualnu orijentaciju i članstvo u sindikatu.¹⁰⁷ Prema Odeljku 27, Osnovni Zakon o Radu onemogućava "bilo kakvu

¹⁰¹ Aneks 1, 3.14 i 3.15.

¹⁰² Aneks 1, 3.16. Ovaj aneks takođe sadrži podelu po polovima o tome zašto radnici daju otkaze. Muškarci češće nego žene daju otkaze zbog sledećih razloga - isuviše male plate, bolje poslovne ponude, odgovornosti prema porodici i problema sa transportom. Međutim, žene češće daju otkaze zbog povratka na školovanje i zbog isteka njihovih ugovora.

¹⁰³ Aneks 2, 3.13.

¹⁰⁴ Aneks 2, 3.14.

¹⁰⁵ Aneks 2, 3.15.

¹⁰⁶ Odredba UNMIK-a br.1999/1 od 25. Jula 1999, Odeljak 2, Prihvatanje Međunarodno Priznatih Standarda.

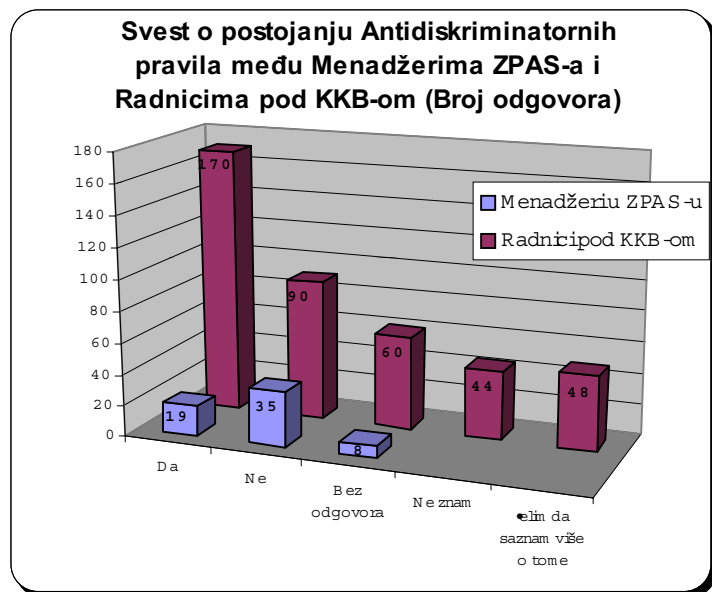
¹⁰⁷ UNMIK/Odredba/2001/21 o Osnovnom Zakonu o Radu definiše diskriminaciju u Odeljku 2.2 kao: "bilo kakvu razliku, isključenje ili prioritet na osnovu rase, boje kože, pola, religije, starosti, porodičnog statusa, političkog

upotrebu zakona koji nisu u saglasnosti sa njim". Sa druge strane, Nacrt Osnovnog Zakona o Civilnoj Sluzbi definise I zabranjuje diskriminaciju," direktnu ili indirektnu, na osnovu etnickog porekla, religije, mesta stanovanja, pola, nesposobnosti ili bilo kog drugog razloga".¹⁰⁸ Ove razlike u terminologiji moraju biti ispravljene da bi se uspostavio jedan, jasan I univerzalno primenljiv anti-diskriminatoran zakon na Kosovu.

Dalje, mehanizmi nadgledanja I pojacavanja bi bili najefektniji kad bi bili isti u svim ministarstvima I sektorima. Medjutim, Osnovni Zakon o Radu navodi da se javnom sluzbom nece upravljati na osnovu ovog zakona,¹⁰⁹ dok Zakon o Civilnoj Sluzbi navodi da ce "Ministarstvo Civilnih Sluzbi izdavati instrukcije u vezi izbora I zaposljavanja civilnih sluzbenika".¹¹⁰ Tako, Nacrt Zakona o Civilnoj Sluzbi daje iskljuciv mandat Ministarstvu iz Vlade da upravlja Civilnim Sluzbama. Ova odredba nije u saglasnosti sa obavezama vlade na osnovu kojih se ona odnosi prema diskriminatornim odredbama u zakonu, I nije izjednacena sa odgovornoscu vlade da unapredi zakone koje je donelo zakonodavno telo.

Politika diskriminacije u poređenju sa praksom. Koja god se anti-diskriminatorna pravila primenjuju u civilnoj sluzbi, ona mogu biti efektna na radnom mestu samo kada su javni sluzbenici upoznati sa njima. Zaposleni pod KKB-om su bili anketirani o tome da li su svesni pravila na njihovim radnim mestima koja zabranjuju diskriminaciju na osnovu etničke pripadnosti, rase, boje kože, religije, ubedenja, godina, fizičkih nedostataka, pola, seksualne orijentacije, bračnog stanja, gradskog/seoskog ili nacionalnog porekla, ili drugih aspekata ličnog statusa. Od 410 anketiranih radnika, njih 170 (41.3%) su znali za takva pravila, njih 90 (21.8%) su izjavili da nisu čuli za takva pravila, njih 44 (10.7%) ne znaju i 60 njih (14.6%) nisu odgovorili na pitanje. Dodatnih 48 (11.7%) ispitanika je navelo da bi želeli da saznaju nešto više o tim pravilima.¹¹¹

Kada su bili upitani "Da li mislite da su određene grupe ljudi favorizovane u vašoj radnoj sredini", 67 (16.3%) radnika pod KKB-om (16,3 %) je odgovorilo "da", 200 (48.8%) je odgovorilo "ne", i 143 njih (34.9%) nije odgovorilo na pitanje.¹¹² Kada su upitani "koje grupe?", njih 49 (73.1%) nije odgovorilo, njih 13 (19.4%) reklo je "ostale", njih 3 (4.5%) je reklo "internacionalci", dok je jedan (1.5%)



mišljenja, nacionalne pripadnosti ili socijalnog porekla, jezika ili članstva u sindikatima koji imaju efekat uvođenja nejednakih mogućnosti ili postupaka u radu."

¹⁰⁸ Nacrt Zakona o Javnoj Sluzbi donet 26. Septembra 2001, Odeljak 11.

¹⁰⁹ UNMIK/Odredba/2001/27 o Osnovnom Zakonu o Radu na Kosovu, Odeljak 1.

¹¹⁰ Nacrt Zakona o Javnoj Sluzbi donet 26. Septembra 2001, Odeljak 6.1.

¹¹¹ Aneks 1, 3.7(a). U dodatku, Aneks 1, 3.7(b) sadrži listu koja opisuje diskriminatorna pravila prema zaposlenima pod KKB-om.

¹¹² Aneks 1, 3.7(c).

rekao "Srbi", a drugi rekao "žene".¹¹³ Na podpitanje "Zašto verujete da su oni favorizovani i na koji su oni način, po vama, favorizovani", 8 odgovora je navelo da su oni favorizovani od strane internacionalaca, 6 odgovora je navelo plate i 2 odgovora su navela sredstva za rad i motorna vozila.¹¹⁴

Od 62 menadžera, upitanih da li postoje pravila u vezi sa a) diskriminacijom, b) seksualnim uznemiravanjem, i c) prilagođavanjem osoba sa nedostacima, samo njih 19 (30.6%), 10 (16.1%) i 2 (3.2%) su odgovorili potvrdno.¹¹⁵ Kada su upitani da li su ova pravila predočena svim radnicima, jošmanje menadžera, 18(29.0%), 8 (12.9 %) i 2 (3.2%) je odgovorilo potvrdno na ova pitanja.¹¹⁶

Sporna ponašanja i rešavanje pritužbi. Anketni upitnik je upitao radnike pod KKB-om "Da li se vi osećate neugodno, ili nesigurno, ili ugroženo na poslu?". Ogromna većina-njih 350 (85.3%) je odgovorila "ne", 33 (8%) nije odgovorilo i 1 nije znao. Međutim, od 26 (6.3%) radnika pod KKB-om koji su odgovorili "da", njih 24 (5.8%) su Albanci, 21(5.1%) su muškarci, 14(3.4%) su profesionalci.¹¹⁷ Dodatno pitanje "Da li vaše kolege ili supervizori prave komentare ili se ponašaju na način zbog kojeg vam je neugodno na poslu" je bio pokušaj kreatora ankete da odrede izvor nezadovoljstava. Samo 41 (10%) radnika pod KKB-om koji su bili anketirani odgovorilo potvrdno o tome da su imali neprijatnosti na poslu zbog komentara i ponašanja od strane kolega i/ili supervizora. Kada su bili upitani da li su prijavili takvo ponašanje svom supervizoru, pet dodatnih radnika je povećalo ukupan broj radnika koji su to učinili na 46 (11.2%).¹¹⁸

Da bi se dobilo više detalja o pritužbama na radnim mestima, serija anketnih pitanja je pitala radnike da li su a) prijavili takvo ponašanje, i b) oni su bili zadovoljni sa odgovorom njihovih supervizora.¹¹⁹ Na početku serije pitanja, samo 10% je odgovorilo da su imali problem na poslu zbog kojeg im je bilo "neugodno", ali do kraja serije pitanja taj broj ispitanika se udvostručio do približno 20%.¹²⁰ Šest dodatnih radnika je imalo probleme koje nisu prijavili supervizoru, zato što "nisu želeli da"prave probleme", ili izgleda nisu verovali da će se njihov supervizor pobrinuti za to.¹²¹

Nacrt Zakona o Civilnoj Službi navodi da će se "sprovoditi disciplinski postupci protiv onih službenika koji krše propise ili se ne ponašaju prema Kodu Civilne Službe ili prema standardima koji su navedeni u uputstvima [pod odeljkom 6]".¹²² U dodatku, isti zakon uspostavlja Nezavisno Kontrolno Telo "za rešavanje pritužbi individualnih civilnih službenika ili kandidata za radna

¹¹³ Aneks 1, 3.7(d).

¹¹⁴ Aneks 1, 3.7(e).

¹¹⁵ Aneksi 2, 3.4(a), i3.3(a) I 3.5(a).

¹¹⁶ Aneksi 2, 3.4(b), 3.3(b) I 3.5(b).

¹¹⁷ Aneks 1, 3.3.

¹¹⁸ Aneks 1, 3.3.

¹¹⁹ Aneks 1, 3.4(c).

¹²⁰ Tako, od 410 radnika pod KKB-om, (69%) je iskusilo nelagodne komentare ili ponašanje, koje je pokrenuo njihov supervisor, I bili su zadovoljni sa odgovorom supervizora. Međutim, kada su bili upitani da li je problem rešen, 83(20,2%) radnika pod KKB-om su odgovorila, 45 (10,9%) je dogovorilo da I 38(9,3%) je odgovorilo ne. Aneks 1,3.5 (b) navodi listu razloga zašto radnici nisu bili zadovoljni sa odgovorima supervizora.

¹²¹ Aneks 1,3.6.

¹²² Nacrt Zakona o Civilnoj Službi, donet 26. Septembra 2001, Odeljak 12

mesta u Službi".¹²³ Međutim, ovaj Nacrt Zakona o Civilnoj Službi ne sadrži odredbe kojima se traži od svakog poslodavca da obezbedi interne mehanizme za samo-nadgledanje, specifične procedure za rešavanje pritužbi, ispitivanje pritužbi, ili posredovanje pri rešavanju diskriminatornih postupaka u civilnoj službi.

Prilagodljivost radnog vremena. Normalno radno vreme je od 08:30 do 17:30, prema 214 (52.2%) anketiranih radnika pod KKB-om. U dodatku, njih 136 (33.2%) je navelo "drugačije" radno vreme, njih 188 (45.9%) je izjavilo da im je dostupno prilagodljivo radno vreme. Većina menadžera, njih 54 (87.1%) je saglasna da dozvoljava radnicima da rade drugačije kada je to moguće.¹²⁴ Međutim, kada su menadžeri bili upitani "da li dozvoljavaju zaposlenima da koriste slobodne dane za Verske praznike koji nisu određeni kao službeni praznici", njih 40 (64.5%) je odgovorilo potvrdno, iako je samo 28 njih (45%) navelo da su "zaposleni svesni toga".¹²⁵

Planovi odeljenja za prebacivanje odgovornosti i autoriteta na nacionalne radnike. Menadžerima je bilo postavljeno sledeće pitanje: "Rezolucija UN br.1244 je odgovorna za prelaznu administraciju, dok se uspostavlja i nadgleda razvoj demokratskih samoupravnih institucija za osiguranje mirnog i normalnog života za sve stanovnike Kosova. Pošto međunarodno prisustvo u ZPAS-u ima za cilj obezbeđivanje savetodavne pomoći u izgrađivanju kapaciteta i obučavanju radi razvijanja Kosovskog samoupravljanja, da li vaše odeljenje ima plan ili strategiju za prebacivanje odgovornosti i autoriteta na radnike iz nacionalnih sredina?". Kao odgovor na ovo pitanje 40 menadžera (64.5%) je odgovorilo potvrdno, dok je 10 (16.1%) odgovorilo negativno, i 12 (19.4%) menadžera nije odgovorilo na pitanje.¹²⁶

¹²³ Nacrt Zakona o Civilnoj Službi, donet 26. Septembra 2001, Odeljak 14.2(c).

¹²⁴ Aneks 2, 3.16 I 3.17.

¹²⁵ Aneks 2, 3.6(a) I 3.6(b).

¹²⁶ Aneks 2, 3.9(a). Vidi Aneks 2, 3.9(b) koji sadrži listu planova za transfer koje su dostavili poslodavci.