

# Neaktivnost žena na tržištu rada

## Faktori koji sprečavaju učešće žena na tržištu rada



Democracy for Development  
Demokraci për zhvillim  
Demokratija za razvoj



# Neaktivnost žena na tržištu rada

## Faktori koji sprečavaju učešće žena na tržištu rada

Priština, novembar 2017.

Autorsko pravo © 2017. Demokratija za razvoj (D4D).

Sva prava zadržana. Izuzev za citiranje kratkih pasusa u svrhu kritike i revizije, nijedan deo ove publikacije ne može se umnožavati, čuvati u sistemu za kasnije preuzimanje ili prenositi u bilo kom obliku ili bilo kojim sredstvima, elektronskim, mehaničkim, za fotokopiranje, beleženje ili drugo, bez prethodne dozvole instituta D4D.

Izveštaj priredile: Linda Abazi Morina i Rezarta Delibashzade

Uz priloge: Ajete Kërqeli i Valëze Zogjani

“Realizacija ovog istraživanja omogućena je u sklopu Programa Angažovanje za jednakost - E4E, koji je omogućen finansijskom podrškom Agencije Sjedinjenih Država za međunarodni razvoj - USAID, putem Centra za obuku i resurse za zagovaranje - ATRC. Sadržaj ovog istraživanja isključiva je odgovornost Instituta Demokratija za razvoj (D4D) i ne iznosi niti ne oslikava gledišta ili mišljenja Vlade SAD-a ili USAID-a)”

## Sadržaj

Pregled izveštaja 5

Metodologija 7

Šta sprečava aktiviranje žena na tržištu rada? Prikaz socijalnih i kulturnih faktora, politika i zakona. 8

*Socijalni i kulturni faktori 8*

*Politike 8*

*Propisi 10*

Lične i/ili porodične obaveze primoravaju žene da rade na nepuno radno vreme 12

Rezultati ankete: Zašto žene ne učestvuju na tržištu rada? 14

Javni nasuprot privatnog sektora: Koji je privlačniji? 15

*Prikaz podataka po polu i starosnoj dobi 15*

*Prikaz podataka po nivou obrazovanja 16*

*Prikaz podataka po prihodu 16*

*Prikaz podataka po regionu 17*

Porodične odgovornosti sprečavaju žene da tragaju za poslom 19

*Prikaz podataka po etničkom poreklu i starosnoj dobi 20*

Da li diskriminacija sprečava uključivanje žena na tržište rada? 21

*Prikaz podataka po starosnoj dobi i nivou obrazovanja 21*

*Prikaz podataka po etničkom poreklu 21*

*Prikaz podataka po radnom statusu 22*

Na diskriminaciju utiču društvene i kulturne norme. 23

Podjednako postupanje na radnom mestu podstaklo bi žene da budu aktivne na tržištu rada 24

*Prikaz podataka po starosnoj dobi 24*

*Prikaz podataka po etničkom poreklu i radnom statusu 25*

Mogućnost ostvarivanja pristupačne brige o deci i starcima

---

doprinosi podizanju broja aktivnih radno angažovanih žena  
26

*Prikaz podataka po obrazovnom nivou 26*

Žene nemaju pristup posebno namenjenim obukama o  
poslu 28

*Prikaz podataka po obrazovanju, radnom statusu, prihodu i regionu  
28*

Žene su suočene sa izazovom nedostatka mogućnosti za  
zapošljavanje koji bi im omogućio da preuzmu nove  
odgovornosti i budu deo odlučivanja generalno 30

Nalazi proizašli iz radionica 31

Prednosti koje bi društvu donele žene aktivne na tržištu rada  
32

Preporuke 34

*Vladi: 34*

*Građanskom društvu 36*

Lista publikacija 39

Završne napomene 43

---

## Pregled izveštaja

Ovaj izveštaj je osmišljen sa namerom da identifikuje razloge zbog kojih je značajan procenat radno sposobnih žena neaktivan na tržištu rada na Kosovu i da ponudi moguća rešenja. Realizacijom istraživanja iz prve ruke, putem anketa i diskusija sa ključnim akterima, ovaj izveštaj osvrće se na socijalne i kulturne faktore koji sprečavaju angažovanje žena na tržištu rada.

Samo jedna od osam žena na Kosovu je ili u potrazi za poslom ili je zaposlena<sup>1</sup>, čime se Kosovo rangira među zemljama sa najnižom stopom učešća žena u Evropi<sup>2</sup>. Isključivanje žena iz radne snage predstavlja jedno od ključnih uskih grla koja usporavaju celokupan razvoj Kosova.<sup>3</sup>

Anketa, čije su pojedinosti date u delu sa metodologijom, pokazuje da su odgovornosti brige o deci i starcima i celokupan nedostatak mogućnosti zapošljavanja zapravo glavni problemi koji sprečavaju uključivanje žena na tržište rada. Većina ispitanika se slaže da su žene diskriminisane na tržištu rada i što je još važnije, navode sociološke i kulturne faktore, poput patrijarhalnog mentaliteta i zakonskih odredbi o porodijskom odsustvu, kao glavne elemente koji doprinose javljanju diskriminacije.

Ovaj izveštaj poslužiće kao mapa puta donosiocima politike generalno, imajući u vidu da pruža konkretne korake koji će, čim budu preduzeti, osloboditi zarobljeni potencijal i poslužiti kao katalizator procesa razvoja. Preporuke na polju praktične politike koje ovaj izveštaj zagovara, na osnovu nalaza koji su iz njega proizašli, u suštini nose sa sobom mogućnost da se poboljšaju ustanove namenjene starcima, pruže bolje i pristupačnije usluge staranja o deci, osmisle posebno prilagođene obuke o poslu, zasnovane na proceni potreba i da se žene podstaknu da otvore preduzeća u svom vlasništvu. Pod uslovom da postoji politička volja da se na

ovim preporukama radi, konkretni rezultati ostvarili bi se na našem putu negovanja celokupnog razvoja zemlje, uključivanjem žena na tržište rada.

### **Glavni nalazi proizašli iz ankete slede:**

- Više od 53.2% ispitanika tvrdi da je glavni razlog zbog koga su žene isključene sa tržišta rada taj da žene imaju odgovornosti brige o deci i starcima u porodici, dok 30% istih navodi nedostatak mogućnosti zapošljavanja kao razlog za isključenost žena.
- Više od polovine ispitanika (60%) slaže se sa konstatacijom da se žene suočavaju sa diskriminacijom u procesu zapošljavanja i navode patrijarhalno društvo (43%) i porodijsko odsustvo (26%) kao glavne razloge za diskriminaciju
- Kada govorimo o podsticanju žena da postanu aktivne na tržištu rada, oko 33% ispitanika smatra da rešenje leži u podjednakom postupanju prema muškarcima i ženama, za kojima sledi 25% onih koji kao jedno od rešenja navode jednaku platu za jednake odgovornosti.

Kada su upitani čija bi odgovornost briga o deci trebalo da bude, 44% ispitanika iznelo je da veruje da bi ova odgovornost trebalo da bude podjednako podeljena između roditelja. Međutim, 29% je odgovorilo da bi majka trebalo da snosi isključivu odgovornost dok samo 3% veruje da bi otac trebalo da snosi isključivu odgovornost.

---

## Metodologija

Pri izradi ovog izveštaja upotrebljene su kako kvantitativna tako i kvalitativna istraživačka metoda. Upitnik tipa omnibus<sup>4</sup> priređen je korišćenjem uzorka sačinjenog od 1,070 ispitanika (53.1% žena i 46.9% muškaraca). Anketa je obuhvatila svih sedam regiona Kosova a ispitanici su dolazili iz grupe od 18-64 godine starosti. Uzorak je stratifikovan: (i) na osnovu etničkog porekla, stvaranjem tri ne-grupa, (ii) na osnovu mesta prebivališta i (iii) na osnovu broja anketa realizovanih u svakom mestu prebivališta. U svakoj opštini smo obuhvatili kako gradska tako i seoska područja.

Kvalitativno istraživanje sprovedeno je kroz niz javnih diskusija širom Kosova, jedan konsultativni sastanak i radionice. Cilj ovog kvalitativnog istraživanja bio je dvostruk: (a) potvrditi naše nalaze proizašle iz ankete, i (b) dobiti kvalitativnu analizu koja govori o razlozima isključenosti žena sa tržišta rada.

Održano je pet (5) javnih diskusija sa najmanje 20 učesnica u svakoj diskusiji, koje su dolazile iz reda građanskog društva, zajednice preduzetnika i vlasnika start-up preduzeća, javnih zvaničnica i nezaposlenih.

Jedan konsultativni sastanak održan je sa članovima organizacija građanskog društva, službenicima za rodnu ravnopravnost iz vladinih institucija, grupama stručnjaka i istraživačima.

Četiri (4) radionice održane su u Uroševcu, Prištini, Peći i Mitrovici. Ukupno 130 učesnica bile su sastavni deo organizovanih radionica.

Pošto ovaj izveštaj detaljno objašnjava ključne koncepte ekonomike rada, zamolili bismo sve one koji nisu upoznati sa ovim izrazima da pogledaju Prilog A sa pojedinostima o istima.

## Šta sprečava aktiviranje žena na tržištu rada? Prikaz socijalnih i kulturnih faktora, politika i zakona.

### *Socijalni i kulturni faktori*

Socijalni i kulturni faktori u velikoj meri doprinose pristupu tržišta rada. Patrijarhalna društva trpe posledice ne samo isključenosti žena sa tržišta rada, već i rodne diskriminacije na radnom mestu, nedostatka obrazovnih mogućnosti dostupnih ženama i strukovnih standarda određenih po polu. Slučaj Kosova, kroz brojne studije, diskusije i posebno nalazi proizašli iz ovog istraživanja, potvrđuje činjenicu da ono pati usled patrijarhalnog mentaliteta koji onemogućuje uključivanje žena na tržište rada.

UNDP-jev izveštaj o ljudskom razvoju potvrđuje da su žene upravo zbog svojih tradicionalnih uloga primarnih staralaca o porodici, sprečene da postanu deo radne snage. Štaviše, studija pokazuje tendenciju neaktivnosti žena mlađih od 23 godine, koje su udate, bez ikakvog obrazovanja i žive u seoskim sredinama.<sup>5</sup> Na kosovskom tržištu rada su pitanja o porodici i ličnom životu u razgovorima za posao veoma učestala pojava. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da je broju od približno 54.1% ispitanica tokom razgovora za posao postavljeno pitanje koje se odnosilo na njihov porodični život i planove da zasnuju porodicu.<sup>6</sup>

### *Politike*

Odsustvo pristupačnih usluga brige o deci na Kosovu takođe je glavni faktor koji doprinosi sprečavanju pristupa žena tržištu rada. U tom pogledu nisu preduzeti nikakvi konkretni koraci od značaja. 2016. godine, 20.5% žena iz 28 država članica EU, starosne grupe od 25-54 godine starosti izjasnilo se neaktivnim.<sup>7</sup> Kako bi se pozabavile pitanjem neaktivnosti žena, jedan broj evropskih zemalja izradio je

---

politiku koja je uspostavila zakonsko pravo na usluge brige o deci. Na primer, meseca aprila 2014. godine, Malta je uvela šemu besplatne brige o deci uzrasta do tri godine, kako bi podstakla veći broj roditelja, posebno majki, da se vrate na svoja radna mesta ili da i dalje ostanu na njima<sup>8</sup>.

Druge države članice EU pokrenule su nekoliko reformi kako bi unapredile politike ostvarivanja ravnoteže između posla i života, sa ciljem da povećaju učešće na tržištu rada. Na primer, Austrija je najavila investicije u ukupnom iznosu od EUR 800 miliona do 2018/2019. godine, sa ciljem da poveća broj i dostupnost mesta u celodnevnom boravku u školama i da poboljša kvalitet njihovih usluga. Štaviše, Ujedinjeno Kraljevstvo je uvelo zajedničko roditeljsko odsustvo, koje omogućava roditeljima da sami podele 52 nedelje plaćenog odsustva i lični dohodak po rođenju ili usvajanju deteta<sup>9</sup>.

Na Kosovu je situacija veoma različita. Iako su stope neaktivnosti žena na Kosovu u poređenju sa EU veoma visoke, tek se očekuje preduzimanje nekih konkretnih mera. Jedan od faktora koji zasigurno čini žene i dalje neaktivnim na Kosovu jeste ograničeni pristup obdaništima. Na Kosovu je pitanje brige o deci odgovornost kojom se isključivo bave žene u svojim domaćinstvima. Promena ove prakse iziskuje duboku promenu mentaliteta. Ista bi nosila sa sobom otklanjanje kulturnih normi i pristrasnosti, koja podrazumeva da su žene isključivo odgovorne za brigu o deci i starcima. Postoji potreba da se podigne svest o činjenici da bi plaćanje usluga brige o deci ili starcima, zapošljavanjem kućne ispomoći/plaćanjem vrtića tokom određenih sati u danu, koji bi se poklapali sa radnim vremenom date osobe, samo donelo koristi porodici u finansijskom smislu na duži rok. Isto sa druge strane ne samo da bi doprinelo blagostanju žena, već bi istovremeno dovelo do stvaranja većeg porodičnog prihoda, omogućilo bi ženama da pronađu posao ili da se bave nečim drugim

produktivnim aktivnostima. Imajući u vidu da Kosovo u suštini nema ustanove za zbrinjavanje staraca, celokupan teret brige o njima u većini slučajeva pada na pleća žena u porodici.

### *Propisi*

Aktuelni zakonski okvir koji uređuje porodiljsko odsustvo još više je produbio diskriminaciju žena u procesu zapošljavanja. Ono postaje posebno teško pošto većina poslodavaca porodiljsko odsustvo vidi kao teret, koji povećava njihove troškove i umanjuje produktivnost. Glavni izazov nalazi se upravo u privatnom sektoru, pošto većina poslodavaca prosto pokušava da izbegne mogućnost da zaposli žene koje mogu da dođu u poziciju da moraju da uzmu porodiljsko odsustvo.<sup>10</sup> Upravo zbog ovih odredbi, postoje brojna privredna društva koja su počela da nude svojim radnicima samo mesečne ugovore.<sup>11</sup>

Profesionalni život nakon porodiljskog odsustva takođe nosi sa sobom svoje izazove, pošto novopečene majke često moraju da se uhvate u koštac sa strahom da će im ugovor biti raskinut po povratku na radno mesto.<sup>12</sup> Ne postoje nikakvi zvanični podaci u smislu procenata raskinutih ugovora žena. Ovo dalje samo potkrepljuje izveštaj MŽK-a pod nazivom "Pronalaženje ravnoteže", koji analizom političkih opcija ukazuje da postoji mogućnost da poslodavci potencijalno diskriminišu žene u vezi sa dužinom trajanja potpisanog ugovora, što se može smatrati simptomatskim znakom da poslodavci žele da izbegnu svoju odgovornost u vezi sa porodiljskim odsustvom<sup>13</sup>. Nažalost, nije lako izmeriti razmere ove pojave, ponovo usled tendencije poslodavaca da se zadovolje dostupnim opcijama. Ovaj pritisak vraćanja na radno mesto samo pogoršava već prisutne poteškoće u vezi sa brigom o deci, kao što je organizovanje vrtića i pokrivanje njegovog troška. Štaviše, ističe se da je za one žene koje su se uspešno vratile na svoja

radna mesta, unapređenje još teže.<sup>14</sup>

Iako Kosovo zauzima prvo mesto među balkanskim državama time što pruža najduži period porodijskog odsustva (u poređenju sa Albanijom, Hrvatskom, Crnom Gorom i Srbijom), sa stanovišta nivoa naknade ono se nalazi na samom dnu lestvice u ovoj grupi.<sup>15</sup>

## Lične i/ili porodične obaveze primoravaju žene da rade na nepuno radno vreme

**Grafikon 1: Razlozi za zapošljavanje na nepuno radno vreme po polu (%)**

Kosovo	Muškarci	Žene	Ukupno
Staranje o deci / odraslima sa invaliditetom	0%	4.1%	1.4%
Invaliditet ili bolest	0%	0%	0.0%
Drugi lični razlozi ili porodične obaveze	0%	59.3%	20.7%
Student	9.8%	8%	9.1%
Nije u prilici da pronađe posao na puno radno vreme	83.9%	26.0%	63.7%
Ne želi posao na puno radno vreme	0%	0%	0.0%
Drugi razlozi	6.2%	2.9%	5.1%

Imajući u vidu ogroman broj neaktivnih žena na tržištu rada, veoma je važno promovisati načine koji će ih podstaći, motivisati da budu proaktivne i da postanu aktivno uključene u ekonomski život. Rad na nepuno radno vreme može se iskoristiti kao odskočna daska za zapošljavanje na puno radno vreme, posebno kada se radi o ženama koje pre toga nikada nisu radile. Što se tiče poslednjih informacija dobijenih od Agencije za statistiku Kosova, kroz Anketu radne snage, u prva tri meseca 2017. godine, na Kosovu je samo 6.6% radne snage imalo radna mesta na nepuno radno vreme.<sup>16</sup> Mnogo je veća verovatnoća da žene dobiju posao na nepuno radno vreme (11%) u poređenju sa muškarcima (5.3%), dok je glavni razlog u osnovi istog upravo obaveza žena da se brinu o domaćinstvu (59.3%). Muškarci smatraju da ih činjenica da ne mogu da pronađu posao na puno radno vreme (83.9%) primorava da rade na nepuno radno vreme.

Jedan nedavno objavljen izveštaj<sup>17</sup> pokazuje da je mnogo veća verovatnoća da žene rade na nepuno radno vreme u odnosu na muškarce. U tom smislu, da bi aktivirala polovinu neaktivne ženske populacije na kosovskom tržištu rada, vlada bi mogla da ponudi različite šeme kojima bi promovisala rad na nepuno radno vreme, u svojim nastojanjima da se žene aktivno uključe u radnu snagu. Ovo ne samo da će povećati blagostanje žena, već će im istovremeno pomoći da ostanu aktivne na tržištu rada.

## Rezultati ankete: Zašto žene ne učestvuju na tržištu rada?

Učešće žena na tržištu rada zapravo je ključni elemenat u shvatanju prirode i uspeha ostvarenog na razvojnom putu zemlje<sup>18</sup>. Kao takve, žene na Kosovu predstavljaju nedovoljno iskorišćen resurs, dok se razlozi njihove neaktivnosti mogu pripisati složenom skupu karakteristika i njihovim različitim političkim, ekonomskim i socijalnim dimenzijama. Ovi elementi su pažljivo uključeni u analizu izvršenu u sklopu ovog istraživanja, kako bi se shvatile prepreke i faktori koji uokviruju učešće žena na formalnom tržištu rada na Kosovu.

Niži nivo obrazovanja dovodi do veće neaktivnosti žena. Anketa pokazuje da 95% žena, ispitanica koje su stekle osnovno obrazovanje ili manje, nije bilo u potrazi za poslom u poslednje tri godine. Ovaj rezultat zapravo sugeriše da postoji proporcionalan odnos između stečenog nivoa obrazovanja žena i njihove aktivnosti na tržištu rada.

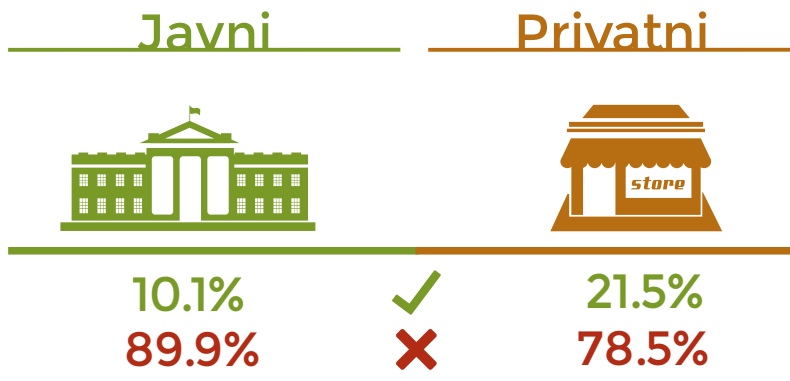
D4D je kroz dve ankete koje je realizovao metodom Omnibus zapravo imao za cilj da pronađe razloge koji leže u samoj osnovi neaktivnosti žena na tržištu rada. Svaki od ovih rezultata predstavljen je u svom zasebnom poglavlju koji sledi u nastavku.

## Javni nasuprot privatnog sektora: Koji je privlačniji?

Većina ispitanica (84%) nije se prijavila za posao u posljednje tri godine. Za 16% onih koje su se prijavile, privatni sektor favorizuje se više pri prijavljivanju na konkurs, imajući u vidu da se od ovog broja 68% prijavilo za radna mesta u privatnom a 32% u javnom sektoru.

Prilog koji sledi u nastavku koristi podatke o prijavljivanju i prikazuje da se od onih koji su se prijavili za posao u posljednje tri godine, 10.1% lica su se prijavila za radna mesta u javnom sektoru a 21.5% za posao u privatnom.

### Prilog 2: Da li ste se prijavili za posao u poslednje tri godine? (javni i privatni sektor)

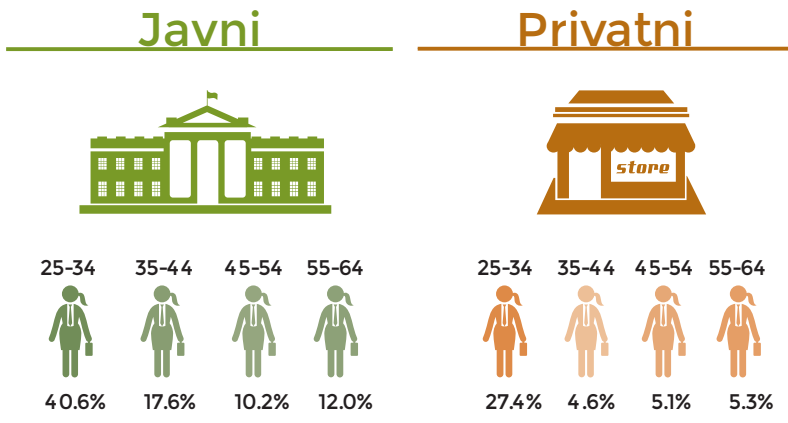


### Prikaz podataka po polu i starosnoj dobi

Nakon analize podataka po polu i starosnoj dobi, rezultati pokazuju da žene, ispitanice u starosnoj grupi od 25-34 godine beleže najveći procenat prijave kako u privatnom tako i u javnom sektoru.

**Prilog 3: Da li ste se prijavili za posao u poslednje tri godine?  
(starosne razlike: privatni i javni sektor)**

---



*Prikaz podataka po nivou obrazovanja*

Od ispitanica koje su se prijavile za posao u javnom sektoru u poslednje tri godine, većina je završila osnovne, bačelor studije (38.3%), dok polovina onih koje su se prijavile u privatnom sektoru ima zvanje mastera (50%). Ovi podaci pokazuju da je što je viši nivo obrazovanja time sve veći broj žena koje su željne da se prijave za posao u privatnom sektoru a ne u javnom.

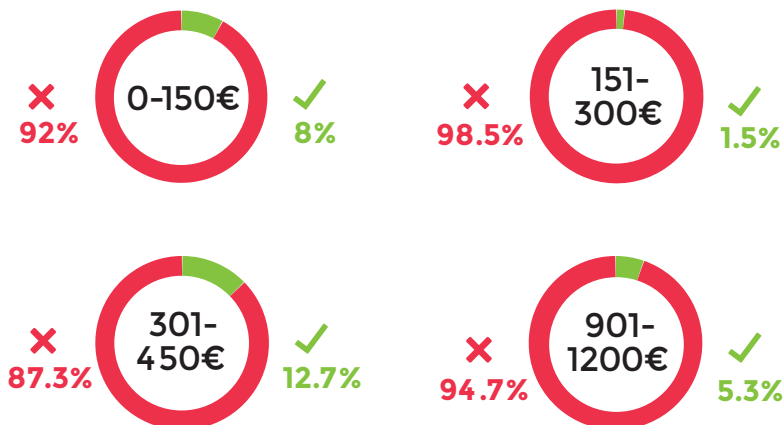
Ispitanice u kategoriji “Domaćica” beleže najveću stopu neaktivnosti naspram niza kategorija, sa samo 1% žena koje su bile u potrazi za poslom u poslednje tri godine.

*Prikaz podataka po prihodu*

Pri analizi podataka sa stanovišta nivoa primanja, većina ispitanika (12.7%) koji su se prijavili za posao bilo u javnom ili privatnom sektoru ostvaruje porodični prihod od 301-450 €. Ispitanici sa porodičnim primanjima od 151-300 € zapravo čine najmanji postotak (1.5%) onih koji su se

prijavili za posao u poslednje tri godine.

**Prilog 4: Da li ste se prijavili za posao u poslednje tri godine?  
(shodno porodičnim primanjima)**

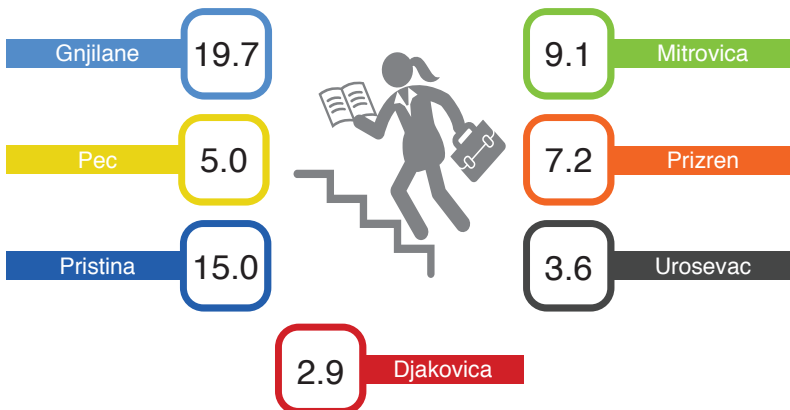


*Prikaz podataka po regionu*

Podaci pokazuju da ispitanici koji su se prijavili na konkurs za slobodno radno mesto u javnom sektoru prevashodno dolaze iz regiona Gnjilana (19.7%), Prištine (15%) i Mitrovice (9.1%). Od onih koji su se prijavili na konkurs u privatnom sektoru, Gnjilane i dalje zauzima prvo mesto sa 35.7%, za kojim sledi Peć sa 30.0% i Priština sa 27.6%. Dva priloga koja slede u nastavku predstavljaju upravo ove podatke. Podaci zbirno ne čine 100%, pošto smo sagledali samo one ispitanike koji su se prijavili bilo u privatnom ili javnom sektoru.

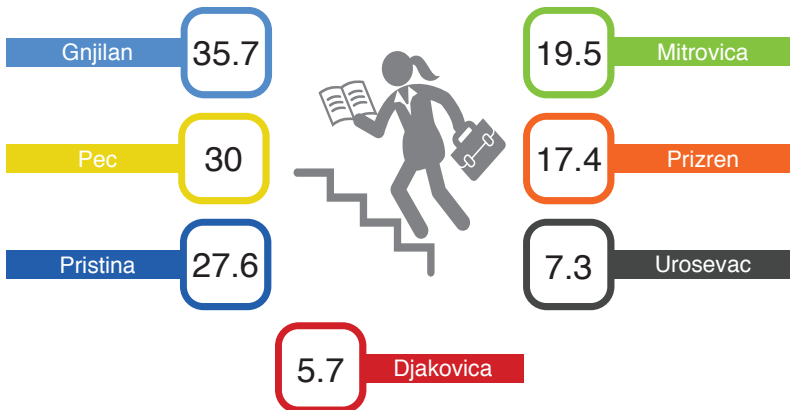
**Prilog 5: Procenat žena koje su se prijavile za posao u javnom sektoru (po regionima)**

---



**Prilog 6: Procenat žena koje su se prijavile za posao u privatnom sektoru (po regionima)**

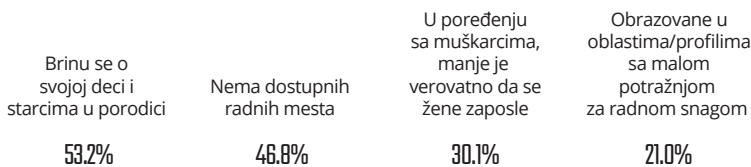
---



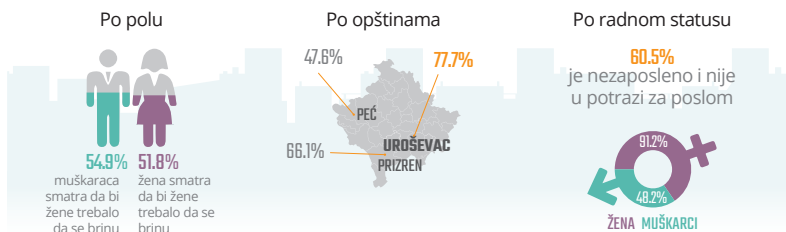
## Porodične odgovornosti sprečavaju žene da tragaju za poslom

Podaci proizašli iz ankete ukazuju da je staranje o deci i starcima u porodici (53.2%) glavni razlog zašto ispitanici smatraju da žene nisu aktivne na tržištu rada. Odsustvo mogućnosti za zapošljavanje žena (46.8%) i ispitanici koji veruju da je zapošljavanje žena manje verovatno u odnosu na muškarce (30.1%) čine druga dva glavna razloga koje su ispitanici identifikovali. Samo 21% ispitanika smatra da je nepodudaranje između stečenog obrazovanja i tražene radne snage glavni razlog za neaktivnost žena.

### Prilog 7: Šta su po vama glavni razlozi zbog kojih žene ne tragaju za poslom?



#### 53.2% ispitanika smatra da žene ne tragaju za poslom pošto se brinu o svojoj deci i starcima u porodici



Slučajan uzorak sa 1070 ispitanika stratifikovan po pripadnosti etničkim zajednicama: albanskoj, srpskoj i drugim nevećinskim zajednicama. Od 1070 ispitanika, 46.9% bili su muškarci a 53.1% žene.

### *Prikaz podataka po etničkom poreklu i starosnoj dobi*

Dok 53.8% kosovskih Albanaca navodi staranje o deci i starcima u porodici kao glavni razlog za neaktivnost žena na tržištu rada, 42% kosovskih Srba kao glavni razlog naveli su opciju “nema raspoloživih radnih mesta”. Za isti ovaj razlog prevashodno su se opredeljivali i ispitanici iz drugih etničkih grupa koji su učestvovali u ovom istraživanju.

Ukoliko se pozovemo na konkretnu starosnu dob, 60.2% ispitanika starosne dobi od 25-34 godine, smatra da su staranje o deci i starcima glavni razlog što žene nisu aktivne na tržištu rada. Ispitanici sa par godina srednje škole dele isto mišljenje na nivou od 66.1%.

Više od 60% ispitanika (muškaraca i žena) iz kategorije neaktivnih, smatra da žene ne tragaju za poslom, pošto se brinu o deci i starcima u svojim porodicama.

---

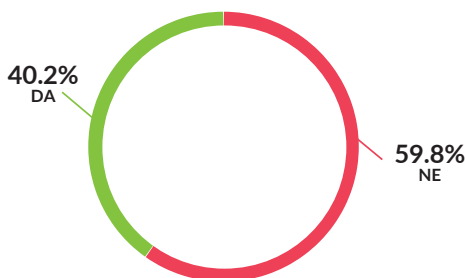
## Da li diskriminacija sprečava uključivanje žena na tržište rada?

Diskriminacija sprečava kako uključivanje žena na tržište rada tako i stručno usavršavanje žena na radnom mestu. Više od polovine ispitanika (59.8%) smatra da su žene diskriminirane duž procesa zapošljavanja.

---

### Prilog 8: Diskriminacija žena u procesu zapošljavanja

---



---

### Prikaz podataka po starosnoj dobi i nivou obrazovanja

Ispitanici starosne grupe od 25-44 godina starosti imaju veću tendenciju da misle da su žene diskriminirane u procesu zapošljavanja, sa preko 65% ispitanika koji su na ovo pitanje odgovorili pozitivno, u poređenju sa drugim starosnim grupama. Približno isti procenat ispitanika sa nižim nivoom obrazovanja deli ovo mišljenje (64.9%) u poređenju sa ispitanicima sa višim nivoom obrazovanja.

### Prikaz podataka po etničkom poreklu

U ovom smislu između muškaraca i žena postoji samo neznatna razlika. Međutim, značajne razlike beleže se između etničkih zajednica. Dok 60.7% ispitanika iz zajednice kosovskih Albanaca smatra da su žene

diskriminisane u procesu zapošljavanja, ovo mišljenje deli samo 35.3% ispitanika iz kosovsko-srpske zajednice.

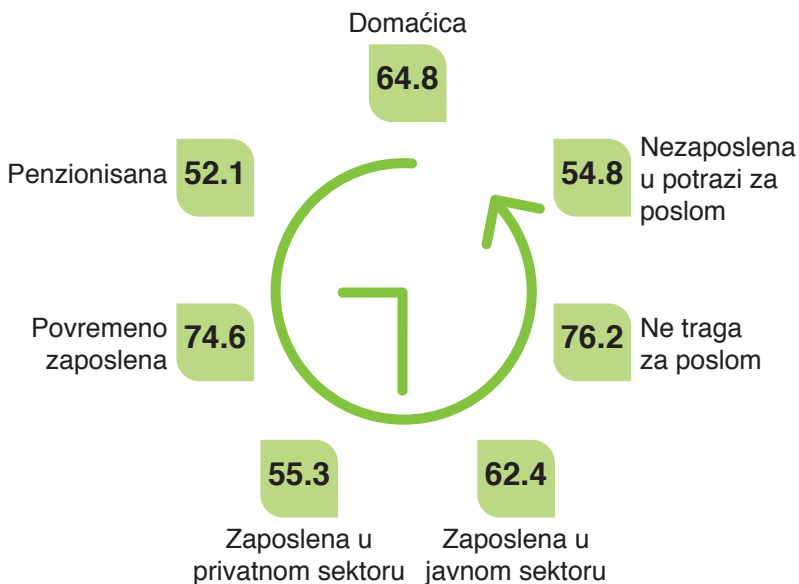
### *Prikaz podataka po radnom statusu*

Nakon analize podataka na osnovu radnog statusa, vidimo da većina ispitanika smatra da su žene diskriminisane na radnom mestu neaktivne (76.2%) a najmanji procenat ispitanika (52.1%) koji se slaže sa konstatacijom da su žene diskriminisane, zapravo su u penziji.

---

#### **Prilog 9: Procenat žena koje smatraju da postoji diskriminacija u procesu zapošljavanja**

---

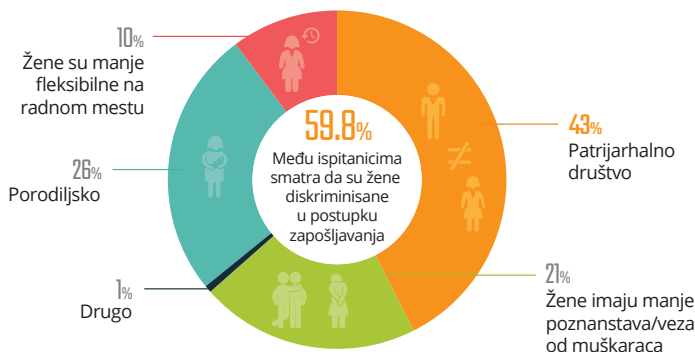


## Na diskriminaciju utiču društvene i kulturne norme.

Ispitanici koji veruju da u procesu zapošljavanja žena postoji diskriminacija smatraju da su glavni uzroci ove pojave pre svega patrijarhalno društvo (43%), porodijsko odsustvo (26%), i sagledano verovanje da žene imaju mnogo manje veza u odnosu na muškarce (21%).

Ovi podaci samo služe kao potvrda sličnih podataka dobijenih iz drugih studija, koji samo reafirmišu ideju da na proces diskriminacije žena u radnoj snazi prvenstveno utiču predodređene uloge date ženama u patrijarhalnom društvu; a problemi sa porodijskim odsustvom nastupili su iz odredbi koje su prokrčile put diskriminaciji, ne samo tokom rada već posebno u procesu zapošljavanja. Diskriminacija koja je proizašla iz primene odredbi o porodijskom odsustvu očiglednija je u privatnom sektoru.

### Prilog 10: Glavni razlozi javljanja diskriminacije u procesu zapošljavanja žena



Uzorak do 1700 dizajniran za dobijanje reprezentativnog uzorka, raslojen prema nacionalnosti: Albanci, Srbi i nesrpske manjine.  
Od 1700 anketiranih, 46,9% su muškarci i 53,1% su žene.

## Podjednako postupanje na radnom mestu podstaklo bi žene da budu aktivne na tržištu rada

Nalazi sugerišu da bi podjednako postupanje prema ženama i muškarcima na radnom mestu poslužilo kao najviše motivišući faktor za žene da postanu aktivne na tržištu rada, prema verovanjima 32.2% ispitanika.

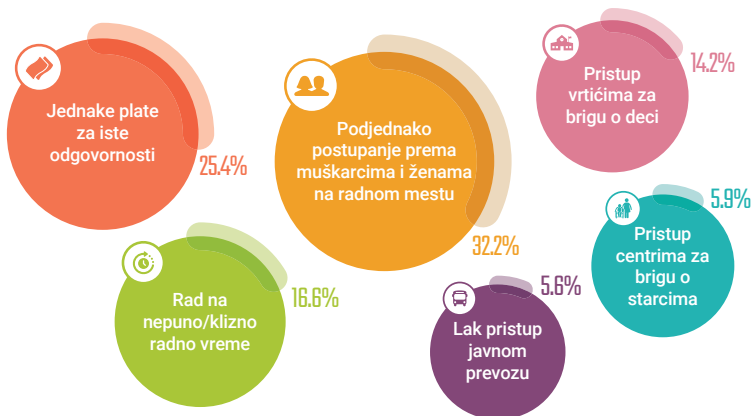
Drugi faktori koji bi po mišljenjima ispitanika doprineli da se poveća aktivnost žena na tržištu rada jesu jednaka plata za jednake mogućnosti (25.4%), mogućnost rada na nepuno/klizno radno vreme (16.6%) i pristup centrima za dnevnu brigu o deci (14.2%).

---

### Prilog 11: Koji faktori bi motivisali i omogućili ženama da postanu aktivne na tržištu rada?

---

Ispitivanje javnog mnijenja, sprovedeno u maju 2017. godine sa reprezentativnim uzorkom od 1071 ispitanika.



---

### Prikaz podataka po starosnoj dobi

Interesantno je napomenuti da veliki broj ispitanika (75.9%) starosne dobi od 18-24 godine smatra da bi podjednako

---

postupanje i jednaka plata motivisali žene da budu aktivne na tržištu rada.

Ovi podaci potvrđuju da je upravo mlađa generacija ta koja smatra da bi podjednako postupanje i odgovornosti trebalo da se zacrtaju kao zajednička vrednost na tržištu rada i u društvu u celini.

### *Prikaz podataka po etničkom poreklu i radnom statusu*

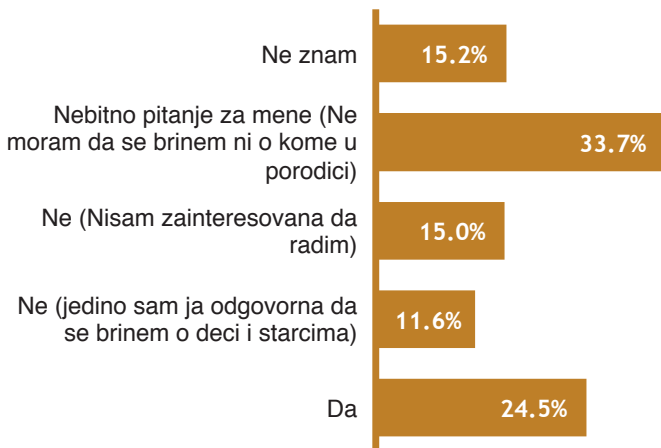
U ovom smislu takođe postoje razlike duž etničkih zajednica. Dok su ispitanici iz zajednice kosovskih Albanaca rangirali na prvom mestu podjednako postupanje prema ženama i muškarcima (70.9%) kao glavni motivišući faktor za žene da potraže posao, ispitanici iz zajednice kosovskih Srba su izneli da su jednaka plata i odgovornost (63.3%) zapravo najvažniji faktor po tom pitanju. Štaviše, značajan broj ispitanika (75.4%) koji ne tragaju za poslom, smatra da je podjednako postupanje prema muškarcima i ženama glavni faktor koji bi podstakao žene da krenu da tragaju za poslom.

## Mogućnost ostvarivanja pristupačne brige o deci i starcima doprinosi podizanju broja aktivnih radno angažovanih žena

Kada su ispitanici upitani da li bi radili kada bi im se ukazala prilika da se neko drugi brine o njihovoj deci i/ili starcima, 24.5% je iznelo da bi ih upravo ovo podstaklo da postanu aktivni na tržištu rada. Međutim, neki odgovori su alarmantni, pošto je 15.0% iznelo da to ne bi učinili pošto ne osećaju potrebu da rade dok je 11.6% iznelo da ne bi, pošto smatraju da samo oni treba da se brinu o deci i/ili starcima.

**Prilog 12: Kada biste svoju decu mogli da odvedete u obdanište i kada bi se nego drugi brinuo o starcima, da li biste počeli da radite već sutra?**

---



### *Prikaz podataka po obrazovnom nivou*

Što je viši nivo obrazovanja, među ispitanicima je veća verovatnoća da potvrde da bi u slučaju da im se pruži prilika da se neko drugi brine o njihovoj deci i/ili starcima već sutra

počele da rade. Najveća distribucija podataka zabeležena je u grupi žena sa spremom mastera imajući u vidu da se 58.3% istih slaže sa prethodnom izjavom.

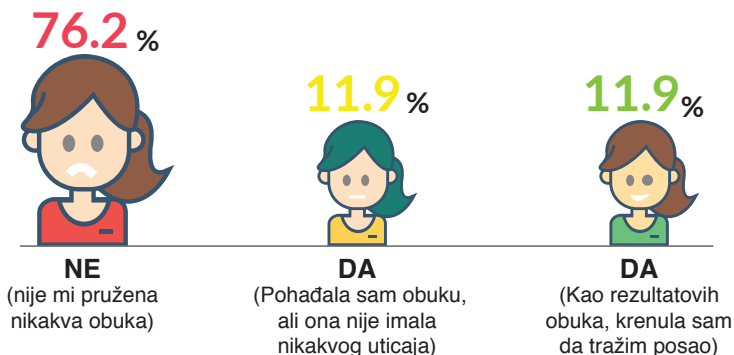
## Žene nemaju pristup posebno namenjenim obukama o poslu

Da bi se žene podržale da se aktiviraju na tržištu rada, bilo bi od pomoći ponuditi im posebno namenjene programe obuke koji bi unapredili njihove veštine potrage za poslom. U ovoj anketi, zapanjujućih 76.2% ispitanica kaže da nikada do sada nisu pohađale ovakav vid obuke.

---

### Prilog 13: Da li ste imali pristup obuci u vezi posla?

---



---

### Prikaz podataka po obrazovanju, radnom statusu, prihodu i regionu

Ispitanice koje su završile samo osnovnu školu ili manje i nikada nisu pohađale nikakav program obuke zapravo čine najveći procenat od 89.1%.

Veliki procenat ispitanica (95.5%) koje su neaktivne na tržištu rada, nikada nisu pohađale nikakav program obuke u vezi posla. Na osnovu njihovog ličnog prihoda, 84.5% ispitanica koje zarađuju manje od 150 evra mesečno, nikada nije pohađalo nikakav program obuke. Nisu zabeležene neke značajnije etničke razlike u tom smislu, ali postoje razlike

između regiona. Ispitanice iz Đakovice (94.2%) i Prizrena (82.9%) su imale dosta manju verovatnoću da pohađaju bilo kakav program obuke u vezi sa poslom.

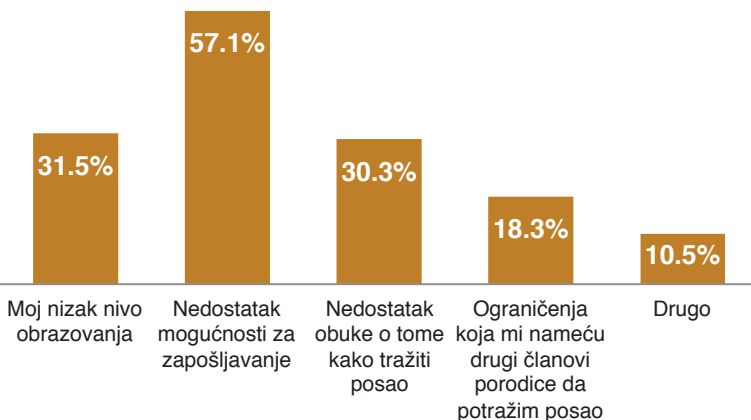
## Žene su suočene sa izazovom nedostatka mogućnosti za zapošljavanje koji bi im omogućio da preuzmu nove odgovornosti i budu deo odlučivanja generalno

Podaci pokazuju da se među glavnim faktorima koji sprečavaju žene da preuzmu nove odgovornosti i odlučivanje nalaze nedostatak mogućnosti za zapošljavanje (57.1%), za kojim sledi nizak nivo obrazovanja (31.5%) i nedostatak mogućnosti pohađanja obuka o poslu (30.3%).

---

### Prilog 14: Faktori koji vam smetaju/vas sprečavaju da preuzmete nove poslovne odgovornosti

---



## Nalazi proizašli iz radionica

Radionice su nam omogućile da potvrdimo naše nalaze ali i da steknemo sliku o podacima podeljenim po regionu. Kada smo im predstavili svoje nalaze proizašle iz ankete, učesnici radionice su potvrdili da su identifikovani slučajevi na mestu.

Nedostatak mogućnosti za zapošljavanje, staranje o deci i starcima, nepostojanje aktivnosti usavršavanja kapaciteta žena starijih od 35 godina kao i problem u vezi sa nostrifikovanjem diploma žena iz zajednice kosovskih Srba, samo su neka od ključnih pitanja na koja su učesnici ukazali.

## Prednosti koje bi društvu donele žene aktivne na tržištu rada

Alarmanтна stopa neaktivnosti žena od preko 80% veoma je ekonomski štetna po zemlju, pošto je time nemoguće postići maksimalnu proizvodnu funkciju društva. Privreda koja ostvaruje nedovoljan učinak, niža stopa BDP-a po glavi stanovnika štetna je po sve članove društva i mora se rešiti kako bi se postigao celokupan održiv razvoj društva.

Da bi se razvilo u potpunosti, Kosovo mora iskoristiti svoje neiskorišćene resurse, kao što navodi izveštaj tima Svetske banke za Kosovo: *“Preusmeravanje razvojnog programa Kosova nameće potrebu da ono zadrži svoje ekonomske temelje i da istovremeno aktivira svoje proizvodne faktore — prirodne i ljudske resurse — koji su ili hronično nedovoljno iskorišćeni ili su potpuno neiskorišćeni.”*<sup>19</sup>

Ovi “hronično nedovoljno iskorišćeni/neiskorišćeni resursi” nažalost čine izvanredno veliki procenat žena u društvu i ograničavaju napredak privrede, ali sa time nose i indirektnu posledicu — smanjenu stopu međunarodne integracije. Bavljenje pitanjem rodne nejednakosti prvi je korak da se shvati uticaj iste na neaktivnost žena na tržištu rada. Kao što to navodi izveštaj Svetske banke — Rodna ravnopravnost i razvoj: *“Rodna ravnopravnost predstavlja zaseban suštinski razvojni cilj. Ona takođe predstavlja pametnu ekonomiku. Veća rodna ravnopravnost može unaprediti produktivnost, poboljšati razvojne ishode za narednu generaciju i učiniti institucije reprezentativnijim.”*<sup>20</sup>

Neke od glavnih prednosti aktiviranja žena kao aktivnih članova privrede slede:

- Bolje odluke o politici, demokratija i reprezentativnije institucije biće moguće davanjem glasa ženama i njihovim osnaživanjem na formalnom tržištu radne snage.<sup>21</sup>
- Izbećiće se sociološke posledice nezaposlenosti i neaktivnosti koje mogu biti pričinjene ženama.
- Manja rigidnost patrijarhalnog sistema i samim tim i začaranog kruga koji utiče na žene koji ima posledice po njih u smislu njihovog statusa.
- Generalno veći prihod društva obavljanjem većeg posla u samoj zemlji, većim bogatstvom, većim uslugama i sačinjenim proizvodima.
- Veći broja žena u radnoj snazi može značajno podstaći prihod po glavi stanovnika i rast BDP-a.<sup>22</sup> Aktiviranje žena u privredi imaće direktan uticaj na privredni rast. Procenjeni rast BDP-a po gruboj proceni bi dostizao najmanje 30%, zapošljavanjem polovine od približno 200,000 neaktivnih žena na tržištu rada.<sup>23</sup>
- Porast u ekonomskom razvoju povezan je sa nižim rodnim stereotipima, posebno usled poboljšanja društveno-ekonomske pozicije žena u okviru porodice i društva.
- Bolji ekonomski razvoj, uključivanjem i osnaživanjem žena, znači veće političko zalaganje žena u procesima odlučivanja.
- Deca će imati veći indeks ljudskog razvoja i ostvariće veći ljudski kapital, koji može pogodovati ekonomskom razvoju zemlje, kada bi žene imale veći autoritet i kontrolu nad domaćinstvom, posebno ukoliko imaju kontrolu nad finansijskim resursima.<sup>24</sup>

## Preporuke

### *Vladi:*

**Revidirati aktuelni Zakon o radu i propise.** Preispitati aktuelne propise i predložiti moguće izmene kako bi se omogućilo i olakšalo stvaranje kliznog radnog vremena i veće mogućnosti uzimanja u obzir rodnih specifičnosti na radnom mestu;

**Pružiti šeme obrazovanja i ponovnog usavršavanja ženama koje su dugoročno nezaposlene.** Obrazovanje je od prevashodne važnosti kako bi se omogućilo uključivanje žena na tržište rada. Obrazovne sesije, koje su posebno usmerene ka usađivanju novih veština ženama, pružile bi neaktivnim ženama novu priliku i motivaciju da budu aktivne ili da se vrate na tržište rada. Takođe bi ih obogatile novim dragocanim veštinama, koje bi im sa druge strane ulile samopouzdanje i optimizam, posebno da je održivo zapošljavanje moguće njihovim aktivnim zalaganjima;

**Podstaći uvođenje kliznog radnog vremena za žene koje su dugoročno nezaposlene.** Povećati fleksibilnost tržišta rada, podržavanjem stvaranja i promovisanjem poslova sa kliznim radnim vremenom, koji sa druge strane omogućava i podstiče žene koje se trenutno nalaze van tržišta rada da ponovo postanu aktivne učesnice na tržištu rada;

**Uvesti dobru praksu podele usluga zapošljavanja žena.** Analizirati međunarodne programe, iskustva i najbolje prakse, koje važe na sisteme kliznog radnog vremena i identifikovati one koje je najprikladnije uključiti u tržište rada na Kosovu. Sve ovo nosi sa sobom shvatanje i odgovor na specifične kulturne i društveno-ekonomske okolnosti žena i usvajanje strateškog i rodno osetljivog pristupa u pružanju većih mogućnosti zapošljavanja žena;

---

**Pružiti bolje staranje o deci.** Nedostatak kvalitetnih usluga staranja o deci, pristupa istima, ali i faktori pristupačnosti, često sprečavaju žene da se aktivno uključe na tržište rada. Shodno tome, poboljšane usluge brige o deci, ne samo sa stanovišta kvaliteta, već i sa stanovišta cene koštanja i pristupačnosti, omogućile bi majkama da provedu manje vremena brinući se o deci i poslužile bi kao podsticaj za aktivno učešće na tržištu rada;

**Povećati broj ustanova za zbrinjavanje staraca i poboljšati postojeće.** Obnova postojećih ustanova i stvaranje novih skinulo bi sa pleća žena teret brige o starcima, omogućavajući im da potraže mogućnosti zapošljavanja.

**Pružiti obuku o veštinama zapošljavanja koja je u većoj meri okrenuta ka tržištu.** Obuka o uslugama zapošljavanja trebalo bi da se razradi isključivo na osnovu tržišnih potreba i konkretno usredsređujući se na veštine koje poslodavci trebaju ili vide kao budući trend. Ovo bi omogućilo obuku i radno iskustvo koje bi odgovaralo dostupnim mogućnostima za zapošljavanje ili onima koje će biti kreirane u bliskoj budućnosti;

**Promovisati programe započinjanja posla, podržati preduzetništvo žena i podstaći veće tržišne politike koje pogoduju razvoju radne snage.** Ove politike bi trebalo da podrže i podstaknu preduzetništvo žena – posebne šeme samozapošljavanja, bez obzira da li se radi o uslužnom sektoru, poljoprivredi, trgovini itd. što bi sa druge strane omogućilo klizno radno vreme i po mogućstvu bi takođe omogućilo ženama da učestvuju na tržištu rada radom na nepuno radno vreme; omogućavanje boljeg radnog okruženja za sve one koji su aktivni na tržištu rada.

**Podstaći rast preduzeća u vlasništvu žena.** Poboljšati i izmeniti postojeće radno okruženje i osmisliti različite administrativne i finansijske podsticaje kako bi žene

pokrenule svoja preduzeća. Ovi mehanizmi mogli bi na primer biti: smanjeni porezi, korišćenje mehanizma kvote za dodelu subvencija i bespovratnih zajmova, smanjene birokratske prepreke ili čak obezbeđivanje ključne infrastrukture (oprema/hardver, softver, konsultantske usluge itd.), kako bi njihova preduzeća dobro funkcionisala, posebno u početnoj fazi. Još jedan oblik moglo bi biti pružanje mehanizma/organizacije za komunikaciju i povezivanje između ovih preduzeća u vlasništvu žena sa spoljnim donatorima, koji sprovode rodno-usmerene projekte.

### *Građanskom društvu*

**Nacionalni, lokalni NVO-i kao i MNVO-i mogli bi dalje podržati žene.** Ove organizacije mogu pomoći ženama izgradnjom njihovih mekih veština kao što su tehnike vođenja razgovora za posao, smernice o popunjavanju prijavnih obrazaca i postupcima potrage za poslom a mogu im pružiti pomoć i u pisanju biografija. Oni takođe mogu pomoći ženama pružanjem konstruktivnog saveta, povezujući ih sa kompanijama za pružanje konsultantskih usluga, što bi sa druge strane moglo pomoći preduzetnicama da uspostave bolje veze sa tržištem, za plasiranje svojih usluga i roba koje proizvode.

Na ličnijem nivou, ponuditi planiranje iskustva/karijere i pomoći im u postizanju dugoročnih karijernih ciljeva, koji odgovaraju opštim ciljevima tržišta radne snage. Još jedna važna uloga podrazumeva isticanje bilo kakvog slučaja diskriminacije protiv žena na radnom mestu i izradu materijala za potencijalno obaveštavanje šire javnosti o poteškoćama sa kojima se žene suočavaju na tržištu rada i drugde.

**Pružiti pozitivne primere preko žena uzora i preduzetnica.** Primeri uspešnog rada preduzetnica i žena

koje su uspele da izbalansiraju posao i porodični život, veoma su važni pošto se mogu sagledati kao veoma dobar primer, mogu poslužiti kao inspiracija i pružiti podsticaj kojim će poći druge žene;

**Izraditi aktivnu medijsku kampanju.** Ova kampanja bi u svojoj žiži trebalo da ima za glavni radni cilj podizanje svesti o važnoj ulozi koju žene imaju na tržištu, zašto je ona toliko važna i kakve koristi ima društvo od žena aktivnih u ekonomskoj sferi. Ona će takođe predočiti ljudima veliku važnost koncepta kliznog radnog vremena i značaj istog po ekonomski i socijalni razvoj.

## Prilog 1: Ključne definicije o RS

1. Radna snaga sačinjena je od onih koji su zaposleni i od onih koji nisu zaposleni, prema dolenavedenoj striktnoj definiciji. Neaktivna lica ne smatraju se sastavnim delom radne snage.

1.1 Zaposleni: Lica starosti od 15-64 godine koji su tokom referentne nedelje obavljali neki vid posla za nadnicu ili platu, dobit ili porodičnu korist, u gotovini ili u naturi ili su privremeno bili odsustni sa svojih radnih mesta.

1.2 Nezaposleni: Lica starosti od 15-64 godine koja su tokom referentne nedelje bila: bez posla, odnosno, nisu bila u plaćenom radnom odnosu ili samozaposlena; i trenutno su dostupna za rad, odnosno bili su dostupni za plaćeni radni odnos ili samozaposlenje u roku od dve nedelje; i nalaze se u potrazi za poslom, odnosno preduzeli su konkretne korake u prethodne četiri nedelje da potraže plaćeno zaposlenje ili samozaposlenje.

2. Neaktivni: Lica starosti od 15-64 godine koja nisu bila ni zaposlena niti nezaposlena u referentnom periodu. Oni čine onaj procenat radno sposobnog stanovništva u zemlji koje nije niti zaposleno niti nezaposleno. Kada ih sve saberemo, stopa neaktivnosti i stopa učešća radne snage dostižu zbirnu vrednost od 100 procenata.

2.1 Obeshrabreni radnici su ljudi bez posla koji trenutno nisu dostupni da rade ali su odustali od potrage za poslom pošto veruju da posao ne mogu naći. Oni su uključeni u kategoriju neaktivnih.

3. Stopa zapošljavanja naspram stanovništva takođe poznata i kao stopa zaposlenosti, podrazumeva procenat radno sposobnog stanovništva zemlje koje je zaposleno.

4. Stopa nezaposlenosti predstavlja procenat radne snage koja nije zaposlena. Upravo radna snaga služi kao osnova za ovaj pokazatelj, a ne radno sposobno stanovništvo.

## Lista publikacija

### Izbori i političke stranke

- #1 InstitutD4D. Septembar 2011 Izborni trendovi 2000-2010.
- #2 Institut D4D. Mart 2012. Utisak o reformi: Kako povratiti poverenje u izbore?
- #3 Malazogu, Leon, Visar Sutaj i Drilon Gashi. Novembar 2012. Revizija biračkog spiska za Kačanik: Uzorak za Kosovo.
- #4 Malazogu, Leon i Selatin Kllokoqi. Februar 2013. Izvučene pouke za buduće izbore: Analiza prevremenih izbora za gradonačelnika u Uroševcu i Kačaniku.
- #5 Malazogu, Leon i Selatin Kllokoqi. Septembar 2013. Tumačenje poverenja, Percepcije o predstavljanju i učešću.
- #6 Malazogu, Leon i Selatin Kllokoqi. Septembar 2013. Izborna deforma: Dve godine kasnije, reforma na nuli
- #7 Leon Malazogu i Brenna Gautam; uz priloge Rezarte Delibashzade & Ngadhujim Halilaj. 26. novembar 2014. Politički kompas Kosova – orijentir političkih stranaka
- #8 Dardan Berisha uz priloge Dritona Qeriqija, Mjellme Hapçiu-Alijaj & Rine Vokshi, jul 2015. Uspostavljanje pravde na izborima
- #9 Leon Malazogu uz priloge Ngadhujima Halilaja i Rezarte Delibashzade, jul 2015. Izborni trendovi 2000-2014- Brojčana analiza zastupanja i učešća
- #10 Thomas Atherton, Driton Qeriqi i Rina Vokshi, Februar, 2016 Priručnik o rodnoj ravnopravnosti u izbornom procesu

## **Preporuke Foruma Reforma**

- #1 Institut D4D. 29. novembar 2011. Struktura CIK-a
- #2 Sastavio Institut D4D. 17. januar 2011. Izborni sistem
- #3 Sastavio Institut D4D. 29. novembar 2011. Popravljanje biračkog spiska
- #5 Sastavio Institut D4D. 12. decembar 2011. Preporuke za izbor predsednika Kosova
- #6 Podržali: D4D, KIPRED, INPO, KMDL NJ, INDEP, DT, KHK, QPA i NOMP. Za istinsku izbornu reformu
- #7 Institut D4D. 20. decembar 2011. Predstavljanje izbornog sistema

## **Etnički odnosi**

- #1 Malazogu, Leon i Vladimir Todorić. Novembar 2011. Dijalog Beograda i Prištine: Proces usklađivanja interesa. PER-K/D4D Institut i NPC-Belgrade
- #2&3 Malazogu, Leon, Viktor Popović i Shpend Emini. Mart 2012. Poboľšanje perspektive mladih kosovskih Srba. Gradski život u sredinama sa srpskom većinom na Kosovu. PER-K/D4D.
- #4 Malazogu, Leon i Florian Bieber. Septembar 2012. Budućnost odnosa Prištine i Beograda. PER-K/ D4D Institut.
- #5 Malazogu, Leon i Alex Grigorev. Septembar 2012. Od kreativne nejasnoće do konstruktivnog procesa: Kako prići severu Kosova? PER-K/D4D Institut
- #6 Ejđus, Filip, Leon Malazogu i Milan Nic. Oktobar 2013. Opštinski izbori na severu Kosova: Ka novoj ravnoteži? Objavili zajednički CEPI, BCSP and D4D.
- #7 Mjellma Hapçiu-Alijaj dhe Ajete Kërçeli. Uz priloge: Shpend Emini, Rezarta Delibashzade i Ferid Murseli. Oktobar 2016. Oснаžene žene: Ključ za transformaciju zajednica

## **Javni interes**

- #1 Sejdiu, Dardan i Kastriot Jahaj. Januar 2013. Prikriveni porez: Zašto građani Kosova plaćaju više?
- #2 Gashi, Drilon i Shoghi Emerson. Maj 2013. Klasa za sebe: Politički patronat i njegov uticaj na društvenu pokretljivost na Kosovu
- #3 Sutaj, Visar i Leon Malazogu. Januar 2013. Neka pravo građansko društvo digne svoj glas! Uloga udruženja u uobličavanju odluka u interesu javnosti
- #4 Miftari, Naser. Septembar 2013. Izazov konsolidacije: Jačanje nezavisnosti medijskih institucija na Kosovu. Miftari, Naser. 2013. Krenuti od nule: Uloga medija u uspostavljanju medijskih institucija na Kosovu. Radni izveštaj 4, priredila Analitika – Centar za socijalna istraživanja & D4D – Demokracija za razvoj.
- #5 Ardiana Gashi i Artane Rizvanolli; uz priloge Natalya Wallin, Rezarta Delibashzade i Ngadhnjim Halilaj. 25. februar 2015. Koliko košta patrijarhat.

## **Memorandumi reakcije**

- #1 Institut D4D. Novembar 2012. Prekomerna reakcija policije
- #2 Institut D4D. Decembar 2012. Model dve Nemačke
- #3 Institut D4D. 12. jul 103. Utvrđeni kriterijumi za nove opštine
- #4 Institut D4D& Qëndrim Gashi. Januar 2013. Memorandum reakcije br. 4 – Univerzitet u Prištini u začaranom krugu
- #5 Institut D4D& Kushtrim Palushi. Januar 2013. Memorandum reakcije br. 5 – Izborna reforma

### **Pokazatelji i scenariji**

- #1 Institut D4D. Novembar 2010. Učinak zasnovan na pokazateljima pre i nakon: Godišnja revizija za 2010.
- #2 Institut D4D. Stanje države: Pokazatelji učinka.
- #3 Malazogu, Leon. Novembar 2013. Ne slažu se čak ni u vezi imena: Odlaganje problema neće približiti strane oko Zajednice
- #4 N/D

### **Druge publikacije**

- #1 Niz radova javne podrške i preporuka takode se može naći na našoj veb stranici.

---

## Završne napomene

---

1 Anketa e Fuqise Punetore (Anketa radne snage) – TM1-2017, str. 13.

<http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf>

2 *Enlargement countries - labour market statistics*. (Zemlje proširenja – statistike o tržištu rada) Eurostat. 2017.

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Enlargement\\_countries\\_-\\_labour\\_market\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Enlargement_countries_-_labour_market_statistics)

3 *The Cost of Patriarchy. (Koliko košta patrijarhat)* Demokratija za razvoj. 2015. [http://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2015/02/2015-02-16-Inactivity\\_web.pdf](http://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2015/02/2015-02-16-Inactivity_web.pdf)

4 Anketa tipa omnibus zapravo je metoda kvantitativnog tržišnog istraživanja u kome se podaci o širokom rasponu tema prikupljaju u istom razgovoru. Preuzeto sa: <https://www.surveyanalytics.com/omnibus-survey-definition.html>

5 UNDP Human Development Report (Izveštaj o ljudskom razvoju), 2016.

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf), 10.

6 UNDP Human Development Report, 2016.

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf), 10.

7 People outside the labor market, (Ljudi van tržišta rada) Septembar 2017. Eurostat. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People\\_outside\\_the\\_labor\\_market](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_outside_the_labor_market)

8 Early childhood education & care in Malta: The way forward (Obrazovanje i briga u ranom detinjstvu na Malti: Put napred) Preuzeto sa:

<https://education.gov.mt/en/Documents/Public%20Consultations/White%20Paper.pdf>

9 Izvor: Nacrt zajedničkog izveštaja o zapošljavanju Komisije i Saveta.

Preuzet sa: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52015DC0700>

10 *Law on Labor: Six months after the approval*, (Zakon o radu: Šest meseci nakon usvajanja) str. 3-4, GAP Institut za napredne studije, jun 2011. [http://www.institutigap.org/documents/33549\\_GAPLigiPunes.pdf](http://www.institutigap.org/documents/33549_GAPLigiPunes.pdf)

11 *Law on Labor: Six months after the approval*, GAP Institute for

Advanced Studies, June 2011.

[http://www.institutigap.org/documents/33549\\_GAPLigjiPunes.pdf](http://www.institutigap.org/documents/33549_GAPLigjiPunes.pdf)

12 *Impact of the Labor Law on Women in Kosovo*, (Uticaj Zakona o radu na žene na Kosovu) str. 68, Kosovski centar za rodne studije, 2011.

<http://www.womensnetwork.org/documents/20130530154116339.pdf>

13 *Striking a Balance. (Pronalaženje ravnoteže)* Mreža žena Kosova. 2016.

<https://www.womensnetwork.org/documents/20160504154201373.pdf>

14 *Impact of the Labor Law on Women in Kosovo*, str. 68, Kosovski centar za rodne studije, 2011.

<http://www.womensnetwork.org/documents/20130530154116339.pdf>, p. 68

15 *Impact of the Labor Law on Women in Kosovo*, str. 68, Kosovski centar za rodne studije, 2011.

<http://www.womensnetwork.org/documents/20130530154116339.pdf>, p. 62

16 *Impact of the Labor Law on Women in Kosovo*, str. 68, Kosovski centar za rodne studije, 2011.

<http://www.womensnetwork.org/documents/20130530154116339.pdf>, p. 2.

17 Human Development Report, UNDP, 2016.

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf)

18 *Female Labor Force Participation in Developing Countries*, (Učešće žena u radnoj snazi u zemljama u razvoju) Verick S., IZA World of Labor, septembar 2014, str.3,

<https://wol.iza.org/uploads/articles/87/pdfs/female-labor-force-participation-in-developing-countries.pdf>

19 Svetska banka, April 2016, Kosovo - *Country Snapshot (Prikaz zemlje)*.

<http://pubdocs.worldbank.org/en/419461462386476530/World-Bank-Kosovo-Program-Snapshot-April-2016.pdf>, page 3.

20 *Gender Equality and Development*, (Rodna ravnopravnost i razvoj) Svetska banka, 2012, str xx.

<https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

21 *Gender Equality and Development*, Svetska banka, 2012, str xx

<https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

22 The Global Markets Institute, Goldman Sachs Global Investment Research Division. Giving credit where it is due: How closing the credit gap for women-owned SMEs can drive global growth. Februar 2014. <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/public-policy/gmi-folder/gmi-report-pdf.pdf>

23 The Cost of Patriarchy – D4D, strana 6.

24 *Gender Equality and Development*, Svetska banka, 2012, str. 5. <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>





Katalogizacija u publikaciji – **(CIP)**  
Narodna biblioteka Kosova “Pjetër Bogdani”

351.83-055.2(496.51)  
305-055.2(496.51)

Neaktivnost žena na tržištu rada : faktori koji sprečavaju učešće žena na tržištu rada / izveštaj priredile Linda Abazi Morina, Rezarta Delibashzade. – Prishtinë : Demokracia për Zhvillim. – 44 f. : ilustr. ; 21 cm.

1. Morina Abazi, Linda    2. Delibashzade, Rezarta

**ISBN-978-9951-608-63-3**



Institut Demokratija za razvoj (D4D) istraživačka je organizacija koja je obrazovana 2010. godine sa vizijom da je demokratija preduslov za razvoj. Osnivači D4D-a veruju da je demokratija ne samo sredstvo već i cilj za razvoj i sebi su dali zadatak da istraže i dopru do šire zajednice aktera, kako bi ovu vezu učinili očiglednom.

Misija je D4D-a da utiče na izradu javne politike kako bi ubrzao društveno-ekonomski razvoj Kosova, poboljšao upravljanje i ojačao demokratsku kulturu u zemlji.

Za bliže informacije o aktivnostima D4D-a, molimo vas pogledajte našu internet stranicu: [www.d4d-ks.org](http://www.d4d-ks.org)



ISBN 978-9951-608-63-3



9 789951 608633