

Podsticaj za razmišljanje: Sugestije za predstojeću Strategiju zapošljavanja



Autorsko pravo © 2022. 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 priredio:

Institut Demokratija za razvoj

Priština, april 2022.

Institut Demokratija za razvoj objavio je ovaj izveštaj kao deo projekta „Iskorišćavanje razvoja: Povećavanje pristupa žena zapošljavanju“, koji podržava Ambasada Kraljevine Norveške u Prištini. Sadržaj ovog dokumenta isključiva je odgovornost Instituta Demokratija za razvoj i nužno ne odražava stavove Ambasade Kraljevine Norveške u Prištini.

Sadržaj

Uvod	4
Makroekonomski kontekst	9
Situacija na tržištu rada: rodna perspektiva	12
Sektorska strategija 2018-2022: analiza rodne perspektive	17
Aspekte koje treba uzeti u obzir u okviru Strategije zapošljavanja: jedan pristup za sve ne odgovara svim ženama	20
<i>Podrška ženama u poljoprivrednom sektoru</i>	20
<i>Promovisanje preduzetništva</i>	24
<i>Rešavanje rodne profesionalne segregacije</i>	25
<i>Smanjenje rodne diskriminacije i pristup pristupačnim ustanovama za brigu o deci</i>	27
<i>Smanjenje neformalne zaposlenosti</i>	29
<i>Korišćenje afirmativnih mera za podršku zapošljavanju žena</i>	32
<i>Nadgledanje rodnog jaza u platama</i>	32
<i>Sprovođenje mera preko Agencije za rodnu ravnopravnost</i>	33
Reference.....	35

Uvod

Iako žene čine polovinu stanovništva na Kosovu, njihov položaj na tržištu rada je značajno nepovoljan. U 2020. godini, samo 20,8% žena je bilo aktivno na tržištu rada u poređenju sa 56% muškaraca. Samo 14,1% radno sposobnih žena u stanovništvu je zaposleno u poređenju sa 42,8% muškaraca u istoj starosnoj grupi. Usred niske stope aktivnosti (dakle manje žena u apsolutnim brojevima kada se uzme u obzir stopa nezaposlenosti) u 2020. godini, stopa nezaposlenosti žena je bila 32,5% u poređenju sa 23,5% muškaraca. Dok se rodna ravnopravnost snažno primenjuje u kosovskom zakonodavstvu i takođe predstavlja nešto na šta se u poslednjim godinama cilja u strateškim dokumentima, situacija se ne popravlja. Detaljna analiza rodne neravnoteže na tržištu rada je data u Kosovskom programu za rodnu ravnopravnost (KPRR) za period 2020-2024, koji je usvojen 2020. godine. Analiza KPRR-a je naglasila da su glavni faktori koji utiču na lošu situaciju žena na tržištu rada na Kosovu:

- ❖ nedostatak uvođenja rodnih pitanja u strategije i razvojne politike;
- ❖ neuspeh u sprovođenju rodno odgovornog budžeta;
- ❖ diskriminacija pri zapošljavanju;
- ❖ nizak stepen obrazovanja žena radnog uzrasta (15-64);
- ❖ profesionalna rodna segregacija;
- ❖ nejednaka podela obaveza oko brige o deci i starima;
- ❖ nisko učešće žena u upravljanju resursima;
- ❖ nedostatak ustanova za brigu o deci;

- ❖ postojanost rodni normi po kojima žene ostaju glavni nosioci kućnih poslova i brige o deci, i;
- ❖ ograničen pristup imovini i finansijama.

Zakon br. 05/L-02 o rodnoj ravnopravnosti (član 5- Opšte mere za sprečavanje rodne diskriminacije i obezbeđivanje rodne ravnopravnosti) zahteva da su sve institucije koje uopšte uključuju organe na zakonodavnom, izvršnom i sudskom nivou i druge javne institucije dužne u cilju sprečavanja i eliminisanja rodne diskriminacije i postizanja rodne ravnopravnosti da:

- ❖ Analiziraju položaj žena i muškaraca u dotičnoj organizaciji i oblasti;
- ❖ Usvajaju strategije i akcione planove za promovisanje i uspostavljanje rodne ravnopravnosti u skladu sa Kosovskim programom za rodnu ravnopravnost;
- ❖ Uvode načela rodne ravnopravnosti u svim praktičnim politikama, dokumentima i zakonima;
- ❖ Sprovode rodno budžetiranje u svim oblastima, kao neophodno sredstvo za garantovanje poštovanja načela rodne ravnopravnosti u prikupljanju, distribuciji i raspodeli resursa;
- ❖ Dodele odgovarajuće ljudske i finansijske resurse za programe, projekte i inicijative za postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena.

Ministarstvo rada i socijalne zaštite je 2018. godine usvojilo petogodišnju sektorsku strategiju koja pokriva period 2018-2022. Strategija je uključivala intervencije koje su bile pod mandatom MRSZ-a, odnosno nije bila međusektorska strategija. Kao takav, očekivani uticaj na

pokazatelje tržišta rada je ograničen.

Ovaj sažeti predlog praktične politike (Policy Brief) je nastavak angažovanja Demokratije za razvoj (D4D) u promovisanju i podršci rodne ravnoteže na Kosovu. D4D je objavio brojne studije, organizovao nekoliko aktivnosti i događaja za diskusiju i podizanje svesti o rodnoj neravnoteži na tržištu rada i takođe je podržao ekonomsko osnaživanje na Kosovu. D4D je fokusirao svoj rad i na neke marginalizovane žene kao što su žene srednjih godina i samohrane majke, žrtve porodičnog nasilja, itd., koje su uglavnom ostale bez podrške vlade i drugih organizacija.

U nastavku navedeni su neki doprinosi koje je D4D dao kao što su dokazi, aktivnosti podizanje svesti i neposredna podrška ženama.

Istraživačke studije

- ❖ Neaktivnost žena na tržištu rada – faktori koji ometaju učešće žena na tržištu rada;¹
- ❖ Promena paradigmi – pravičnost kroz roditeljsko odsustvo;²
- ❖ Povećanje pristupa žena zapošljavanju;³
- ❖ Ko plaća najveću cenu? Uticaj kovida 19 na zapošljavanje žena na Kosovu;⁴

¹ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG_WEB.pdf

² https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_13_ENG_WEB.pdf

³ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/07/D4D_Analize_ENG-01_print.pdf

⁴ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/01/D4D_PI_21_ENG_FIN.pdf

- ❖ Potencijalne rodne implikacije kovida 19 na Kosovu ;⁵
- ❖ Fond socijalnog osiguranja: finansijsko pokriće roditeljskog odsustva; ⁶
- ❖ Roditeljska prava na Kosovu: pravna analiza u vezi sa predloženim izmenama i dopunama porodijskog i roditeljskog odsustva; ⁷

Događaji/aktivnosti

- ❖ Regionalni otvoreni forum - Politike zapošljavanja i stručne obuke na Kosovu i u Albaniji;⁸
- ❖ Prvi 9, Drugi 10 i Treći 11 regionalni forum o poboljšanju pristupa žena zapošljavanju;

Programi koji podržavaju ekonomsko osnaživanje žena

⁵ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2020/03/2020-03-25-D4D_Analize-e-politikave_8_ENG.pdf

⁶ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/11/D4D_PI_23_ENG_FINAL_print.pdf

⁷ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2019/06/2019-06-21-D4D_PI_18_ENG.pdf

⁸ <https://d4d-ks.org/en/activities/regional-open-forum-employment-and-vocational-training-policies-in-kosovo-and-albania/>

⁹ <https://d4d-ks.org/en/activities/first-meeting-regional-committee-increasing-womens-access-employment/>

¹⁰ <https://d4d-ks.org/en/activities/second-regional-meeting-increase-womens-access-employment/>

¹¹ <https://d4d-ks.org/en/activities/3rd-meeting-of-the-regional-committee-for-increasing-womens-access-to-employment/>

- ❖ Četiri okrugla stola o šemi malih grantova za lokalne organizacije koje zagovaraju zapošljavanje žena;¹²¹³¹⁴
- ❖ Mali grantovi za preduzeća kojima rukovode žene;¹⁵

Ovaj sažeti predlog praktične politike organizovan je na sledeći način. Drugo poglavlje daje pregled makroekonomskog konteksta Kosova, uključujući situaciju na tržištu rada. Treće poglavlje se fokusira na situaciju na tržištu rada na Kosovu iz rodne perspektive. Četvrto poglavlje predstavlja analizu integracije rodne perspektive u Sektorsku strategiju. Sažeti predlog praktične politike završava se preporukama o aspektima koji bi mogli da budu integrisani u predstojeću Strategiju zapošljavanja i tržišta rada.

¹² <https://d4d-ks.org/en/activities/awarding-the-first-small-grants-project-untapping-development-increasing-womens-access-to-employment/>

¹³ <https://d4d-ks.org/en/activities/the-third-round-of-small-grants-awards-increasing-womens-access-to-employment-project/>

¹⁴ <https://d4d-ks.org/en/activities/the-third-round-of-small-grants-awards-increasing-womens-access-to-employment-project/>

¹⁵ <https://d4d-ks.org/en/activities/small-grants-award-ceremony-for-women-led-businesses/>

Makroekonomski kontekst

Pre pandemije, ekonomski rast Kosova bio je stabilan i generalno je iznosio oko 4% godišnje u poslednjih pet godina (videti Tabelu 1). Najveći deo ekonomskog razvoja dogodio se u sektoru trgovine, maloprodaje i građevinarstva. Iako je rast BDP-a stalno pozitivan, siromaštvo je i dalje visoko. Na osnovu Ankete o budžetu domaćinstava (HBS) iz 2017. godine, procenjuje se da 18% stanovništva Kosova živi ispod nacionalne granice siromaštva, a 5,1% živi ispod granice ekstremnog siromaštva. Prema Anketi o prihodima i uslovima života (SILC) iz 2018. godine, 47,3% domaćinstava ne bi bilo u stanju da se nosi sa neočekivanim troškom od 100 evra koristeći sopstvene resurse (KAS, 2020). Na osnovu preliminarnih procena Svetske banke (2021), stopa siromaštva postavljena na manje od 4,74 evra po osobi, povećala se sa 20% u 2019. na 25% u 2020. godini.

Kosovsko tržište rada karakterišu loši uslovi na tržištu rada. U 2020. godini, stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva u 2020. godini iznosila je čak 38,3%, samo 28,4% radno sposobnog stanovništva bilo je zaposleno, a stopa nezaposlenosti iznosila je 25,9%. Situacija na tržištu rada je posebno nepovoljna za žene i omladinu, koji su tokom vremena videli samo neznatna poboljšanja: samo 20,8% žena je bilo aktivno na tržištu rada, samo 14,1% je bilo zaposleno, a 32,3% je bilo nezaposleno.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>BPV (ritja reale vjetore)</i>	4.1	4.1	4.2	3.8	4.0	-5.3	9.7
<i>Shkalla e varfërisë (bazuar në konsumin e ekonomive familjare)</i>	17.6	16.8	18.0				

Izvor: Rast BDP-a iz ERP 2022-2024; podaci dobijeni iz <https://mf.rks-gov.net/page.aspx?id=2,28>; stopa siromaštva, najnoviji objavljeni podaci odnose se na 2017:

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/210201560762490515/pdf/Consumption-Poverty-in-the-Republic-of-Kosovo.pdf>

Tabela 1. Pokazatelji makroekonomije i tržišta rada, 2015–2020

Kosovska preduzeća u formalnom sektoru su mala i dominiraju mikro preduzeća, koja čine 91% preduzeća i samo 36% formalnih poslova (Svetska banka, 2019). Preduzeća na Kosovu nisu dobro integrisana u globalnu ekonomiju, što dovodi do ograničenja otvaranja radnih mesta. Samo 4% preduzeća su izvoznici, a manje od 1% ima direktne strane investicije. S obzirom na malu veličinu kosovske privrede, nedostatak pristupa međunarodnim tržištima znači da je nekoliko preduzeća u stanju da značajno proširi svoju proizvodnju ili radnu snagu (Svetska banka, 2019).

Stalni pozitivan ekonomski rast Kosova pre kovida 19 bio je praćen poboljšanjima na tržištu rada. Što se tiče radno sposobnog stanovništva (15-64 godina), u 2020. godini samo 38,3% je bilo aktivno na tržištu rada, samo 25,9 je bilo zaposleno, a među radnom snagom 25,9% je bilo nezaposleno. Učešće u radnoj snazi je ostalo stabilno na oko 41% u 2018. i 2019. godini, ali je 2020. godine smanjeno za 2 procentna boda. U poređenju sa 2019, zaposlenost je opala za 1,7 procenata u 2020, dok je nezaposlenost ostala

nepromenjena.

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore, % Popullsia 15+</i>	38.7	42.8	40.9	40.5	38.3
<i>Shkalla e pasivitetit, % e popullsisë 15+</i>	61.3	57.2	59.1	59.5	61.7
<i>Raporti i punësimit ndaj popullsisë (shkalla e punësimit), % e popullsisë 15+</i>	28.0	29.8	28.8	30.1	28.4
<i>Shkalla e papunësisë, % e fuqisë punëtore 15+</i>	27.5	30.5	29.6	25.7	25.9
<i>Punësim i cenueshëm (të vetëpunësuar pa punonjës dhe punëtorë të paguar të familjes)</i>	22.9	23.1	19.6	18.8	17.0
<i>Punësim joformal (pa kontratë pune), %</i>	26.3	21.5	14.0	13.4	8.5
<i>Punësim i përkohshëm, % e totalit të të punësuarve</i>	70.5	70.6	74.5	54.7	57.7

Izvor: KAS, ARS 2016-2020.

Tabela 2: **Ključni podaci o tržištu rada: Kosovo**

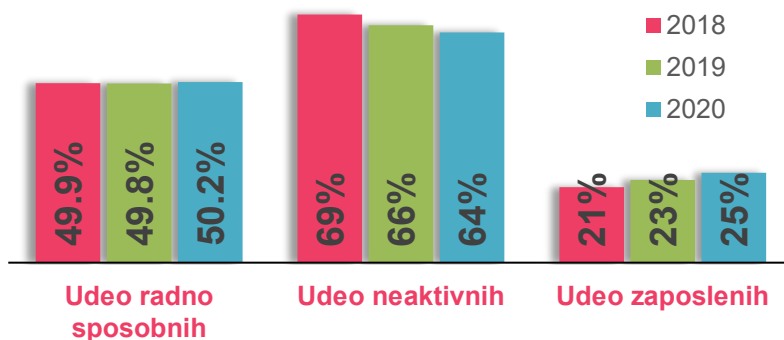
Situacija na tržištu rada: rodna perspektiva

Rodni dispariteti na tržištu rada i dalje su značajni. U 2020. godini samo 21,3% žena starosti 20-64 godine bilo je aktivno na tržištu rada, za razliku od 63% muškaraca. Razlika u rodnoj aktivnosti ove starosne grupe opala je za oko 10 procentna boda od 2018. do 2020. (sa 52% na 41,7%, respektivno). Međutim, jaz je i dalje visok i daleko od proseka EU od 12,1%. U 2020. godini zaposleno je oko 1,5 žena starosti od 20-64 godine u poređenju sa 5 od deset muškaraca iste starosne grupe. Ovo dovodi do rodnog jaza u zaposlenosti od 32,8, 3 puta većeg od jaza zabeleženog u EU (11,1). Iako je broj žena aktivnih na tržištu rada znatno manji nego muškaraca, veća je verovatnoća da će biti nezaposlene: 2020. godine stopa nezaposlenosti žena uzrasta 15-74 godine iznosila je 32,2% (za razliku od 23,4% muškaraca) što je loše u poređenju sa prosekom EU od 7,1%. Od 2018. godine, stopa nezaposlenosti među ženama ostala je uglavnom nepromenjena (smanjenje za 4 procentna boda kod muškaraca), dok je zaposlenost porasla samo za dva procentna boda (opala je za muškarce za oko 4 procentna boda). Istorijski nizak nivo obrazovanja žena, porodične obaveze, diskriminacija u procesu zapošljavanja (uglavnom zbog finansijskog opterećenja poslodavaca zbog porodijskog odsustva), ograničen pristup pristupačnim ustanovama za brigu o deci smatraju se ključnim preprekama za angažovanje žena na tržištu rada.

	2018		2019		2020		Hendeku gjinor
	B	G	B	G	B	G	
<i>Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore</i>	63.3	18.4	59.7	21.1	56.0	20.8	35.2
<i>Raporti i punësimit ndaj popullsisë/shkalla e punësimit</i>	45.3	12.3	46.2	13.9	42.8	14.1	28.7
<i>Shkalla e papunësisë</i>	28.5	33.4	22.6	34.4	23.5	32.3	-8.8

Izvor: ARS 2018-2020.

Tabela 3. Ključni pokazatelji tržišta rada, po rodnoj pripadnosti 2018-2020.



Izvor: ARS 2018-2020.

Slika 1. Žene u udelu radno sposobnih, neaktivnih i zaposlenih

Nepovoljan položaj žena na tržištu rada nalazi se i u nedavnom istraživanju sa 1.965 ispitanika koje je naručio D4D. Rezultati su pokazali da je 60,9% muškaraca zaposleno u poređenju sa 34% žena. Stopa zaposlenosti iz ankete je znatno veća od one iz ARS-a, ali to može biti zbog definicije

zaposlenosti - koja se u D4D anketi smatra 'svakom aktivnošću u kojoj lice obavlja određene zadatke, za koje je finansijski nadoknađeno'. Nezaposleni su upitani da li traže posao, a traženje posla je češće među nezaposlenim muškarcima (19,1%) u odnosu na 14,6% žena. Briga o deci i starima razlog je netraženja posla za 43% žena, u poređenju sa 9,7% muškaraca. Nezainteresovanost za posao se navodi za 30% žena u odnosu na 25,3% muškaraca.¹⁶

Žene imaju tendenciju da imaju status zaposlenih, a manje kao samozaposlenih. U 2020. godini 85% žena imalo je status zaposlenog u odnosu na 69,6% žena (Tabela 5). Samo 10,3% zaposlenih žena bilo je samozaposleno sa ili bez zaposlenih, za razliku od 25% muškaraca. Ove brojke su takođe u skladu sa podacima o vlasništvu preduzeća za 2019. godinu (Tabela 4) gde je u vlasništvu žena bilo samo 13,% mikro, samo 4% malih i samo 2,6% preduzeća sa 50 ili više zaposlenih. Nisko vlasništvo žena je takođe pronađeno među novoregistrovanim preduzećima u prvom kvartalu 2022. godine – samo 21,9% novoregistrovanih preduzeća bilo je u vlasništvu žena, 5% je bilo zajedničko vlasništvo između žena i muškaraca, a preostala su bila u vlasništvu muškaraca (KAS, 2022).

¹⁶ Merenje javnog mnjenja je sproveo u martu 2022. UBO Consulting sa uzorkom od 1.066 učesnika širom zemlje.

	Kategorija broja zaposlenih					
	1-9		10-49		50+	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
2014	11.1	88.9	4.2	95.8	3.1	96.9
2015	10.9	89.1	4.3	95.7	4.4	95.6
2016	11.3	88.7	4.5	95.5	3.5	96.5
2017	11.6	88.4	4.7	95.3	2.9	97.1
2018	10.5	89.5	5.7	94.3	2.4	97.6
2019	13.5	86.5	5.0	95.0	2.7	97.4

Izvor podataka: Statistički poslovni registar 2014- 2019 KAS

Tabela 4. **Vlasništvo aktivnih preduzeća, po rodnoj pripadnosti**

	2018		2019		2020	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
<i>Zaposleni</i>	70.5	80.6	70.8	85.1	69.6	84.8
<i>Samozaposleni sa zaposlenima</i>	9.3	2.2	7.6	2.2	11.4	4.2
<i>Zaposleni bez zaposlenih (zaposleni za svoj račun ili honorarac)</i>	14.5	11.5	17.0	6.6	14.6	6.1
<i>Neplaćeni porodični radnik</i>	5.7	5.6	4.5	6.2	4.4	4.9

Izvor: ARS 2018-2020.

Tabela 5. **Vrsta zaposlenja, po rodnoj pripadnosti**

Kosovu nedostaju podaci o zvaničnim procenama u vezi sa rodnim jazom u platama. Prema rezultatima ARS za 2012-2020, uočene su male razlike, sa blagom tendencijom da muškarci primaju veće plate. Jedini raspoloživi dokazi o rodnom jazu u platama koji je procenjen korišćenjem konvencionalne metodologije daju (Gashi i Adnett, 2020). Procene su izvedene korišćenjem podataka iz velike ankete o

radnoj snazi i korišćenju vremena iz 2017. (koju je naručila korporacija Milenijumski izazov). Studija je otkrila da u poređenju sa muškarcima, žene sa istim posmatranim karakteristikama tržišta rada (kao što su obrazovanje, radno iskustvo, itd.) zarađuju 6,1% manje po satu od svojih muških kolega, a ovaj jaz je zbog razlika u neizmerenim karakteristikama ili diskriminatornom ponašanju. Član 55. Zakona o radu opredeljuje se za jednaku platu za isti rad, gde se navodi da poslodavac treba da plaća muškarcima i ženama jednaku naknadu za rad jednake vrednosti koja obuhvata osnovnu zaradu i sve druge naknade. Međutim, primena člana 55. nije bila predmet inspekcije rada, a takođe ne postoje ni instrumenti nadzora.

Sektorska strategija 2018-2022: analiza rodne perspektive

Sektorska strategija Ministarstva rada i socijalne zaštite 2018-2022. usvojena je 2018. godine. Strategija je pokrivala oblasti pod mandatom MRSZ-a i njen opšti cilj je *bio da poboljša politike zapošljavanja, usluge i blagostanje, kao preduslove za inkluzivni razvoj i integraciju Kosova u Evropsku uniju.*

U oblasti zapošljavanja, Strategija ima za cilj da poveća zaposlenost na Kosovu rešavanjem izazova veština radne snage i neslaganja između potražnje tržišta i ponude kroz dva strateška cilja i prateće specifične ciljeve:

1. Smanjiti neaktivnost, povećati zaposlenost, razviti veštine u skladu sa potražnjom na tržištu rada i bolje upravljanje tržištem rada;

Specifični cilj:

- ❖ Jačanje kapaciteta javnih službi za zapošljavanje;
- ❖ Unapređenje službi za zapošljavanje i AMTR, i povećanje njihove efikasnosti i kvaliteta;
- ❖ Pružanje kvalitetnih usluga stručnog osposobljavanja u skladu sa zahtevima tržišta rada.

2. Poboljšati uslove rada i smanjiti neformalno zapošljavanje jačanjem nadzornih mehanizama i socijalnog dijaloga

Specifični cilj:

- ❖ Unapređenje prava zaposlenih i obezbeđenje minimalnih standarda bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa

međunarodnim standardima kroz unapređenje zakonskog okvira.

Rodna perspektiva u situacionim analizama

Rodna perspektiva i rodna statistika uključeni su u situacionim analizama, što ukazuje na oštru rodnu poddelu na tržištu rada. Razgovaralo se o izazovima sa kojima se žene suočavaju, uključujući diskriminaciju žena u procesu zapošljavanja zbog neuravnotežene podela odgovornosti oko brige o deci između roditelja (žene koje imaju pravo do 1 godine porodiljskog odsustva, a očevi maksimalno 2 dana plaćenog odsustva i pravo da uzmu 2 nedelje kao neplaćeno odsustvo). Međutim, rodna analiza se možda neće vršiti u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu, što može biti posledica nedostatka podataka za ovu oblast – na šta se ukazuje i u situacionoj analizi Strategije. Podaci nisu bili raščlanjeni po rodu u pogledu neprijavljenog rada, iako su ove informacije dostupne iz Ankete o radnoj snazi Kosova.

Rodna analiza nije sprovedena u okviru Stuba socijalnog dijaloga, što opet može biti posledica nedostatka podataka.

Rodna perspektiva kroz pokazatelje za povećanje zaposlenosti i poboljšanje uslova rada

- ❖ U okviru strateškog cilja za unapređenje službi za zapošljavanje i AMTR, i povećanje njihove efikasnosti, pokazatelji kvaliteta za stope zaposlenosti nisu raščlanjeni po rodu zbog činjenice da je Strategija pokrivala samo mere koje sprovodi MRSZ i nije bila međusektorska. Međutim, broj aktivnih mera tržišta rada i posredovanja u zapošljavanju razvrstani su prema rodu. Broj korisnika stručnog osposobljavanja nije razvrstan po rodu.

- ❖ U okviru strateškog cilja poboljšati uslove rada i smanjiti neformalnu zaposlenost jačanjem nadzornih mehanizama i socijalnog dijaloga, pokazatelj smanjenja neformalne zaposlenosti nije raščlanjen po rodu.

Rodna perspektiva u aktivnostima za povećanje zaposlenosti i poboljšanje uslova rada

Akcioni plan uključuje jednu aktivnost koja je direktno usmerena na rešavanje rodne neravnoteže, a to je „Sprovođenje promotivnih aktivnosti o radu CSO-a i kancelarija za zapošljavanje, radi rešavanja inkluzije žena i rodne profesionalne segregacije“. Međutim, nedostatak specifičnih aktivnosti usmerenih na žene je usled činjenice da je Strategiju pripremilo samo MRSZ, a jedini instrumenti za podršku zapošljavanju su PATR i službe za podršku zapošljavanju.

Aspekte koje treba uzeti u obzir u okviru Strategije zapošljavanja: jedan pristup za sve ne odgovara svim ženama

Nova strategija zapošljavanja je međusektorska, što je odlična prilika da se osmisle mere za podršku zapošljivosti žena na Kosovu. Od suštinske je važnosti analizirati položaj žena, njihove potrebe i izazove za najugroženije žene, kao što su samohrane majke, žene izložene nasilju u porodici, žene u srednjim godinama, žene sa niskim obrazovanjem, itd.

Pored aspekata obuhvaćenih sektorskom strategijom MRSZ-a, tj. povećane obuhvatnosti žena u okviru aktivnih mera tržišta rada, rešavanje rodne segregacije u zanimanjima kroz obezbeđivanje obuka za tražena zanimanja, motivisanje žena da se osposobe za tradicionalna 'muška zanimanja', povećanje kvaliteta usluga javnog zapošljavanja i podrška predstojećoj Strategiji zapošljavanja može biti usmerena u oblastima o kojima se govori u nastavku.

Podrška ženama u poljoprivrednom sektoru

Žene u ruralnim oblastima manje su zaposlene. U anketi iz 2022. godine sa 1.065 ispitanika (anketa koju je naručio D4D), 20% žena u ruralnim područjima je bilo zaposleno u poređenju sa 38,6% njihovih sunarodnica koje žive u gradovima. Ovo sugerise da bi poseban fokus trebalo da bude usmeren na žene iz ruralnih područja.

U 2020. godini, poljoprivreda i šumarstvo na Kosovu činili su 7,4% BDP-a i zapošljavali su samo 16.900 pojedinaca, od kojih su samo 2.700 bile žene (Tabela 6). Međutim, ove podatke treba uzeti u obzir sa oprezom jer je verovatno da su potcenjeni zbog nemogućnosti da se obuhvati neplaćeni porodični i neformalni rad. Sektor čini 5,4% zaposlenih žena

i 3,1% zaposlenih muškaraca.

Međutim, verovatno je da su ove brojke potcjenjene. Prema anketi poljoprivrednih domaćinstava iz 2019. godine (KAS, 2020.), 279.181 pojedinaca je radilo u poljoprivredi, što čini 82.657 godišnjih radnih jedinica (GRJ), odnosno zaposlenih sa punim radnim vremenom (Tabela 7). Većina lica koja se bave poljoprivredom bili su članovi domaćinstva, od kojih su žene činile 49%. Broj sezonskih radnika bio je 21.030, ali ni anketa iz 2019, ni Popis poljoprivrede iz 2014. ne otkrivaju rodnu strukturu sezonskih radnika. Veći broj zaposlenih u poljoprivredi takođe je utvrđen u velikoj anketi korporacije Milenijumski izazov (MCC) iz 2017. godine. MCC LFTUS istraživanje sa 8.554 domaćinstva otkrilo je da su žene važna radna snaga u poljoprivredi. Dok je prema ARS ASK-a u 2017. godini, poljoprivreda zapošljavala samo 15,9% zaposlenih pojedinaca, MCC LFTUS istraživanje je pokazalo da je poljoprivreda činila 21,7% radnih mesta, što je čini sektorom sa najvećim udelom radnih mesta. Poljoprivreda je bila posebno važna za zapošljavanje žena – jer je zapošljavala 33%, u poređenju sa 17,6% muškaraca. Prema istoj studiji, udeo neplaćenih porodičnih radnika u ruralnim oblastima bio je 27,8%, u poređenju sa samo 6,1% u urbanim sredinama. Podaci sugerišu da su pojedinci angažovani u sektoru poljoprivrede uglavnom kategorisani kao neplaćeni porodični radnici, odnosno da nemaju ugovore o radu, ali su angažovani u sektoru – od svih neplaćenih porodičnih radnika, 72,2% je bilo zaposleno u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva.

	2016	2017	2018	2019	2020
Doprinos BDP (u %)	8.2	7.4	6.5	7.2	7.4
Doprinos u zapošljavanju (u %) među ženama	1.7	2.5	0.7	2.4	5.4
Doprinos u zapošljavanju (u %) među muškarcima	12.5	13.4	11.6	16.8	3.1

Izvor: KAS, Nacionalni računi i ARS 2017-2021.

Tabela 6. Doprinos poljoprivrede u BDP (in %) i zapošljavanje (u 000)

Radna snaga		Broj osoba	JGR
Članovi porodice koji rade na poljoprivrednom gazdinstvu	Nosioci	130,333	45,589
	Ostali članovi porodice	115,265	32,688.72
Ostali zaposleni (koji nisu članovi porodice)	Redovno zaposleni	3,553	2,614.11
	Broj sezonskih radnika	21,030	1,765.59
Ukupno		270,181	82,657

Izvor: KAS, 2020: <https://ask.rks-gov.net/media/6490/anketa-poljoprivrednih-gazdinstva-2019.pdf>

Tabela 7. Radna snaga u poljoprivredi

Žene na Kosovu su nedovoljno zastupljene i kao vlasnice poljoprivrednih preduzeća. Podaci prikazani u Tabeli 8 pokazuju da se udeo poljoprivrednih preduzeća u vlasništvu žena tokom vremena povećavao. U 2014. godini, samo 7,3% preduzeća u sektoru poljoprivrede bilo je u vlasništvu žena, što je poraslo na 19,8% u 2018.

	2014	2015	2016	2017
<i>Žene</i>	7.3%	11.1%	15.6%	19.8%
<i>Muškarci</i>	92.7%	88.9%	84.4%	80.2%

Izvor: Žene i muškarci na Kosovu, 2016-2017.

Tabela 8. **Vlasništvo preduzeća u poljoprivrednom sektoru**

Dok žene čine skoro polovinu radne snage u poljoprivredi, samo 5,4% nosilaca brojeva poljoprivrednih gazdinstava su žene (BPG) – Tabela 9. Posedovanje BPG je važno jer je preduslov za podnošenje zahteva za subvencije u poljoprivredi, što se ogleda u tome da su samo 4% korisnika subvencija žene (Tabela 10). Nedovoljna zastupljenost žena kao nosioca BPG-a se takođe ogleda u malom broju žena koje učestvuju u savetodavnim uslugama u poljoprivredi koje pružaju opštine. Ovo je izgubljena šansa za polovinu radne snage u poljoprivredi da proširi svoja znanja i veštine u poboljšanju produktivnosti i poboljšanju uslova rada (poljoprivreda je sektor sa visokim zdravstvenim i bezbednosnim rizicima).

	Žene	Muškarci	Ukupno
<i>Identifikacioni broj gazdinstva</i>	3,890	68,559	72,449
<i>Udeo identifikacionog broja gazdinstva</i>	5.4%	94.6%	100%

Izvor: MPŠRR 2020.

Tabela 9. **Nosioci identifikacionog broja gazdinstva, po rodu, 2019.**

	Žene	Muškarci	Ukupno	Udeo žena
<i>Broj korisnika</i>	1,573	41,949	43,522	4%
<i>Ukupan iznos subvencija</i>	1,192,939	26,961,450	28,154,389	4%

Izvor: MPŠRR 2020.

Tabela 10. Korisnici poljoprivrednih subvencija, po rodnoj pripadnosti, 2019.

Stoga bi nova Strategija trebalo da analizira žene u ruralnim područjima, njihov profil i potrebe i planira aktivnosti koje će povećati pristup žena subvencijama, savetodavnim uslugama i njihov angažman kao preduzetnica u poljoprivredi. Takođe treba razmotriti podršku ženama za organizovanje u poljoprivrednim zadrugama.

Promovisanje preduzetništva

Veoma je nizak angažman žena u preduzetništvu. Ovo je prikazano u Tabelama 3 i 4. Između ostalog, niska zastupljenost je povezana sa niskim pristupom finansijama – posledica slabog pristupa imovini. Prema izveštaju ASK o ženama i muškarcima na Kosovu iz 2019. godine (2020), u 2014. godini samo 12% žena je imalo kuću/stan i samo 4,9% zemlje je bilo u vlasništvu žena, dok u vlasništvu žena je samo 12% nepokretnosti. Takođe je važno naglasiti da su ženska preduzeća uglavnom fokusirana na usluge (kao što su kozmetički saloni, kuvanje, itd.), koje karakteriše niska dodata vrednost i ograničene mogućnosti za otvaranje radnih mesta i održivi prihod. Najvažnije je podržati angažovanje žena u preduzetništvu i podrška treba da bude prilagođena potrebama žena. Iskustvo je pokazalo da pored osnovnih obuka o preduzetništvu i grant podrške, ženama početnicima treba obezbediti prateću podršku za razvoj poslovanja

(mentorstvo/koučing; B2B sastanci, podrška u marketingu (uključujući digitalni marketing), aktivnosti umrežavanja i drugi aspekti prema potrebama i specifičnim potrebama sektora.

Rešavanje rodne profesionalne segregacije

Žene na Kosovu imaju tendenciju da rade u sektorima obrazovanja i zdravstva – čine 34% (2020.) ukupne zaposlenosti, dok su muškarci više angažovani u proizvodnji i građevinarstvu 31% (2020.) – Tabela 11. Podaci o obrazovanju takođe sugerišu da postoji rodna profesionalna segregacija kojom se treba pozabaviti. Vlada je 2021. godine preduzela neke važne intervencije dajući stipendije ženama koje se upisuju na studijske programe u oblasti prirodnih nauka, informatike, inženjerstva, matematike (STEM). Slične prakse treba pažljivo proučiti i ugraditi u buduću Strategiju zapošljavanja.

	2019		2020	
	M	Ž	M	Ž
<i>A - Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo</i>	5.9	2.8	5.4	3.1
<i>B - Vađenje ruda i kamena</i>	0.8	0.0	1.3	0.3
<i>C - Proizvodnja</i>	13.9	5.3	13.2	7.6
<i>D - Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacijom</i>	1.8	0.4	2.7	0.7
<i>E - Snabdevanje vodom, kanalizacija, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije</i>	1.3	0.4	1.4	0.4
<i>F - Građevinarstvo</i>	15.9	1.2	14.5	0.7
<i>G - Trgovina na veliko i malo; popravka motornih vozila i motocikala</i>	16.5	18.7	16.4	18.8
<i>I - Delatnosti vezani za usluge smeštaja i ishrane</i>	7.0	4.6	6.7	4.6
<i>H - Transport i skladištenje</i>	4.4	1.1	4.3	1.1
<i>J - Informacije i komunikacije</i>	3.5	4.7	4.0	4.0
<i>K - Finansijske aktivnosti i osiguranje</i>	1.6	2.2	1.7	2.0
<i>L - Poslovanje nekretninama</i>	0.1	0.2	0.2	0.1
<i>M - Profesionalne, naučne i tehničke aktivnosti</i>	2.5	3.4	2.8	3.9
<i>N - Administrativne i pomoćno-uslužne aktivnosti</i>	4.0	3.7	4.0	5.1

<i>O - Javna uprava i odbrana: obavezno socijalno osiguranje</i>	6.8	5.6	7.0	5.9
<i>P - Obrazovanje</i>	6.8	20.7	6.8	20.1
<i>Q - Zdravstvena i socijalna zaštita</i>	2.8	13.6	3.5	13.8
<i>R - Umetnost, razonoda i rekreacija</i>	1.4	1.1	1.0	1.2
<i>S - Aktivnosti vezane za druge usluge</i>	1.9	5.7	2.1	4.6
<i>T - Aktivnosti domaćinstava kao poslodavci; delatnosti domaćinstava za proizvodnju nediferenciranih dobara i usluga za sopstvene potrebe</i>	0.4	3.9	0.4	1.5
<i>U - 4 Aktivnosti ekstrateritorijalnih organizacija i tela</i>	0.7	0.6	0.6	0.7

Izvor: KAS, ARS 2019. i 2020.

Tabela 11. Zaposlenje po delatnosti, po rodnoj pripadnosti

Trebalo bi organizovati pristup karijernom vođenju od ranog uzrasta i promovisanje uzora u netradicionalnim ženskim zanimanjima. Dan devojčica u organizaciji MONTI treba da se proširi na celo Kosovo.

Smanjenje rodne diskriminacije i pristup pristupačnim ustanovama za brigu o deci

Žene na Kosovu ostaju u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Postojeća istraživanja ukazuju da je nejednaka raspodela porodičnih obaveza jedan od ključnih faktora za nepovoljan položaj žena na tržištu rada. Prema ARS za 2017. porodične obaveze bile su najčešći razlog odvajanja žena od

tržišta rada (za 38%), dok je to razlog za samo 3,8% muškaraca. Neravnopravna podela porodičnih obaveza podstiče se i postojećim Zakonom o radu, gde žene imaju pravo na 9 meseci plaćenog porodiljskog odsustva i 3 meseca naplaćenog, a muškarci 2 dana odmora i mogućnost 2 nedelje naplaćenog odmora.

Sadašnje porodiljsko odsustvo se smatra dugim kada finansijski teret u velikoj meri snosi poslodavac. Tabela 12 prikazuje broj korisnika između 2011. i 2020. godine i uključuje državnu naknadu od 50% prosečne nacionalne plate za 3 meseca.

Godina	Državni službenici	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno	Ukupni vladini troškovi u EUR
2011	364	256	128	748	256,833
2012	203	560	363	1,126	506,319
2013	238	570	462	1,270	523,212
2014	204	531	624	1,359	592,711
2015	185	519	729	1,433	958,372
2016	265	570	940	1,775	1,155,320
2017	248	548	1,083	1,879	1,260,842
2018				2,152	1,432,547
2019	1,098		1,390	2,488	1,642,699
2020	992		1,694	2,686	1,819,031

Izvor: Agencija za zapošljavanje (2021)

Tabela 12. Broj korisnika koje su dobile plaćeno porodiljsko odsustvo od države po sektorima, 2011-2019.

Nedostatak pristupa pristupačnim ustanovama za brigu o deci je još jedan faktor koji doprinosi lošim ishodima na tržištu rada po žene i dovodi do prekida karijere: u 2019/20 na Kosovu, 11 opština od 38 (29% opština) nije imalo javne vrtiće (MONTI, 2019). Štaviše, ustanove za brigu o deci su uglavnom koncentrisane u urbanim sredinama, osim u opštini Priština koja je otvorila jednu takvu ustanovu na jednoj ruralnoj lokaciji. Pored 44 javna obdaništa, postoji još skoro 150 privatnih, koji su skupi i nedostupni na osnovu prosečne plate na Kosovu. Nedostatak objekata za brigu o deci je takođe prijavljen u Izveštaju o proceni sprovođenja Kosovskog strateškog plana za obrazovanje (Bajrami, 2021).

U cilju podrške zapošljavanju žena, predstojeća Strategija treba da predvidi izmenu Zakona o radu u cilju zaštite dobrobiti dece, ali i promovisanja ravnopravnije podela obaveza roditelja, što će doprineti i ublažavanju diskriminacije u procesu zapošljavanja. Izgradnja objekata za brigu o deci je uvrštena u budžet za 2022. godinu, ali postoji veliki jaz između postojeće ponude i potreba, pa je izgradnja objekata za brigu o deci od egzistencijalne uloge za zapošljavanje žena.

Smanjenje neformalne zaposlenosti

Neprijavljeni rad, odnosno rad na crno je i dalje hronična karakteristika kosovskog tržišta rada. Kao što se vidi iz Tabele 13, u 2020. godini 8% radnika nije imalo ugovor o radu, što je značajno smanjeno u odnosu na prethodne godine. Ovaj pad je neočekivan i neobjašnjiv s obzirom na to da tokom 2018. godine nije bilo velikih reformi ili intervencija. Ovo je pre povezano sa kvalitetom prikupljanja podataka, nego sa stvarnim padom ovog fenomena. S tim u vezi, važno je napomenuti da je na osnovu ankete korporacije Milenijumski izazov u 2017, utvrđeno da je prevalencija ugroženog zapošljavanja i rada na crno značajno veća (34,7%

i 40,8%, respektivno). Iako Zakon o radu u definiciji zaposlenih uključuje lica koja obavljaju poslove ili usluge uz naknadu za poslodavca i imaju radni odnos sa poslodavcem, kako je naveo predstavnik MRSZ, poslodavci ponekad samo prijavljene tumače kao zaposlene; pa stoga neprijavljeni radnici ne uživaju zakonom utvrđena prava. Da bi se ovo pitanje otklonilo, u Nacrtu zakona o radu dodaje se izraz „zavisni rad“ koji se odnosi na „rad koji se obavlja u odnosu u kojem je poslodavac nadređen, a zaposleni podređen, a u kojem zaposleni obavlja poslove lično za poslodavca, prema uputstvu poslodavca, u ime poslodavca i za platu ili drugu vrstu naknade.“ U okviru projekta „Podrška inspekciji rada u borbi protiv rada na crno“ finansiranog od strane Evropske unije (EU), procena rada na crno je uzeta u obzir, što je obuhvatilo i procenu najboljih praksi i predlaganje izvodljivih mera za formalizaciju podsticaja i sprečavanje rada na crno. Procena je završena i uključuje preporuke za hitne vladine akcije da se podrži formalizacija. Procena predlaže konkretne mere koje bi povećale troškove neformalnog poslovanja i koristi za radnike i poslodavce od formalizacije. Predložene su dobre međunarodne i regionalne prakse, koje se mogu lako preneti i dati rezultate na Kosovu.

	Zaposleni bez ugovora (%)	Zaposleni bez ugovora (%)
Izvor	KAS	Anketa korporacije Milenijumski izazov
2012	16.6	
2013	18	
2014	15.5	
2015	15.5	
2016	26.3	
2017	21.5	40.8
2018	14	
2019	13.3	
2020	8.5	

Izvor: KAS, ARS 2012-2020 i MCC LFTUS 2017.

Tabela 13. Neprijavljeni rad na Kosovu

Formalizacija privrede, proglašena je za jedan od primarnih fokusa nove vlade na jačanju uloge žena i mladih u privredi. Paket za ekonomski oporavak odobren u junu 2021. godine sastoji se od posebne mere za zapošljavanje, posebno usmerene na mlade, žene i radnike u neformalnom sektoru, sa planiranim budžetom od 50 miliona evra. Iz paketa je planirano 10 miliona evra za one koji se vrate na posao; za sve one koji su ostali bez posla u periodu mart 2020 - april 2021. i koji su trenutno nezaposleni; za svakog ko je ponovo zaposlen Vlada će subvencionisati platu za 3 meseca u iznosu od 170 evra mesečno; 10 miliona evra za podršku svakom novozaposlenom koji nije bio zaposlen u poslednja 3 meseca i koji se prijavi Poreskoj upravi Kosova, Vlada će uplatiti penzijski doprinos u iznosu od 10% plate do 12 uzastopnih meseci; 5 miliona evra za podršku zapošljavanja žena koje

nisu bile zaposlene u poslednja 3 meseca, a koje su zaposlene, Vlada će subvencionisati 50% zarade prva 3 meseca, do maksimalno 150 evra mesečno, a zatim uplatiti penzijske doprinose za narednih 9 meseci. Važno je proceniti uticaj ovih šema i takođe uvesti slične šeme u predstojeću Strategiju zapošljavanja.

Korišćenje afirmativnih mera za podršku zapošljavanju žena

Zakon o rodnoj ravnopravnosti omogućava institucijama da koriste posebne/afirmativne mere za postizanje rodne ravnoteže. Ovo je posebno važno za povećanje pristupa javnim fondovima, što bi doprinelo ekonomskom osnaživanju žena. Potreba da se iskoristi mogućnost afirmativnih mera je predložena u Izveštaju o proceni Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost (KPRR) 2008-2013 i KPRR 2020-2024. Zbog toga je od izuzetnog značaja da u toku pripreme Strategije zapošljavanja sva ministarstva izvrše analizu korišćenja javnih sredstava po rodu i da predlože izvodljive afirmativne mere koje bi mogle da se iskoriste za povećanje pristupa žena javnim fondovima. Pored toga, ministarstva (kao što je MPŠRR) koja već dodaju dva dodatna boda za grantove, treba da kritički procene uticaj korišćenih mera i da razmotre revizije ukoliko primenljive mere nisu dale ciljane rezultate.

Nadgledanje rodnog jaza u platama

Kosovu nedostaju podaci o zvaničnim procenama u vezi sa rodnim jazom u platama. Prema rezultatima Ankete o radnoj snazi 2012-2020, uočene su male razlike, sa blagom tendencijom da muškarci primaju veće plate. Jedini raspoloživi dokazi rodnog jaza u platama koji je procenjen korišćenjem konvencionalne metodologije daju (Gashi i

Adnett, 2020). Procene su izvedene korišćenjem podataka iz velike ankete o radnoj snazi i korišćenju vremena iz 2017. (koju je naručila korporacija Milenijumski izazov). Studija je otkrila da u poređenju sa muškarcima, žene sa istim posmatranim karakteristikama tržišta rada (kao što su obrazovanje, radno iskustvo, itd.) zarađuju 6,1% manje po satu od svojih muških kolega, a ovaj jaz je zbog razlika u neizmerenim karakteristikama ili diskriminatornom ponašanju.

Član 55. Zakona o radu obavezuje rodno jednaku platu, navodeći da je poslodavac dužan da muškarcima i ženama isplati jednaku naknadu za rad jednake vrednosti koja obuhvata osnovnu zaradu i sve druge naknade. Ista obaveza proizilazi i iz člana 17. Zakona br. 05/L-02 o rodnoj ravnopravnosti. Obaveze poslodavca u radnim odnosima u kojem se navodi da su poslodavci dužni da ponude jednaku naknadu za rad jednake vrednosti. Međutim, do sada primena ovih članova nije bila predmet inspekcije rada, a takođe ne postoje ni instrumenti nadzora. Međutim, do danas razlika u platama nije nadgledana od strane Inspektorata rada ili drugih institucija. Prakse poput onih koje se koriste u Švajcarskoj saveznoj kancelariji za rodnu ravnopravnost trebalo bi da budu predložene u okviru nove strategije. Trebalo bi organizovati aktivnosti podizanja svesti kako bi se žene i poslodavci informisali o zakonskoj obavezi za jednaku platu.

Sprovođenje mera preko Agencije za rodnu ravnopravnost

Pokrenute su neke dobre inicijative za podršku ženama pogođenim krizom kovida 19. Vlada Kosova je osmislila dve konkretne mere u okviru Programa ekonomskog oporavka. Prvi je realizovan preko Agencije za rodnu ravnopravnost, sa planiranim budžetom od 2 miliona evra, milion evra je iskorišćeno za podršku 115 privatnih vrtića pogođenih pandemijskom krizom, a milion evra je opredeljeno za

podršku aktivnostima za osnaživanje žena u privredi. Agencija je sa milion evra direktno podržala 24 nevladine organizacije koje su dobile podršku da realizuju projekte usmerene na podršku socio-ekonomskom položaju žena i finansijsku podršku za 273 preduzeća.

Pored toga, 470.000 evra dodeljeno je tadašnjem Ministarstvu trgovine i industrije (MTI) za podršku preduzećima u vlasništvu žena. Meru je sprovedla Kosovska agencija za investicije i podršku preduzećima koja deluje u okviru Ministarstva trgovine i industrije. Početkom decembra 2020. godine, 32 subvencije su isplaćene preduzećima u vlasništvu žena. Da bi se rešile poteškoće žena u pristupu finansijama, budžet je opredeljen za Kreditni garantni fond, sa posebnim okvirom za podršku preduzećima u vlasništvu žena. Kreditna garancija do 80% kolateralu biće kao važna podrška preduzećima u vlasništvu žena, koja se zbog nedostatka vlasništva suočavaju sa poteškoćama u pristupu finansijama. Podršku ženama kroz Agenciju za rodnu ravnopravnost treba razmotriti u Zavodu za zapošljavanje.

Na kraju, važno je napomenuti da je ARR razvila Kosovski program za rodnu ravnopravnost za period 2020-2024, u kome je izvršena dubinska analiza i predviđene su intervencije za ispravljanje rodne neravnoteže. Predstojeća strategija zapošljavanja treba da uključi relevantne aktivnosti predviđene Kosovskim programom za rodnu ravnopravnost, koje su međusektorske i pokrivaju aspekte u oblastima politike, podizanja svesti i direktne podrške ženama da se podrži njihovo ekonomsko osnaživanje.

Reference

- Agencija za rodnu ravnopravnost, 2020, Kosovski program za rodnu ravnopravnost 2020-2024: <https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/ARP%20Programa%20Kosova%20za%20rodnu%20ravnopravnost%202020-2024.pdf>
- Agencija za rodnu ravnopravnost, 2016, Procena Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost 2008-2013: <https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/Publikimet%20ABGJ/Raporti%20SRB.pdf>
- Bajrami, L., 2021, Evaluation of the Implementation of the Kosovo Education Strategic Plan 2017-2021 Insufficient achievement, KEEN project: <http://kec-ks.org/wp-content/uploads/2021/06/Evaluation-of-the-Implementation-of-KESP-2017-2021.pdf>
- Gashi, A., and Adnett, N., 2020, Are Women Really Paid More than Men in Kosovo? Unpicking the Evidence. *The South East European Journal of Economics and Business*, 15(2), 83-95. Retrieved from <http://journal.efa.unsa.ba/index.php/see/article/view/1381>
- Kosovska agencija za statistiku, Anketa o radnoj snazi za 2012-2020: <https://ask.rks-gov.net/sr/agencija-za-statistiku-kosova/socijalne/trziste-rada>
- Kosovska agencija za statistiku, 2022, Statistički registar privrednih preduzeća na Kosovu za K1 2022: <https://ask.rks-gov.net/sr/agencija-za-statistiku-kosova/add-news/statisticki-registar-privrednih-preduzeca-na-kosovo-k1-2022>
- Kosovska agencija za investicije i podršku preduzećima -KIESA, 2020, MTI finalizuje dodelu subvencija preduzetnicama <https://kiesa.rks-gov.net/page.aspx?id=3,5,479>
- Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije - MESTI, 2019, Godišnji statistički izveštaj sa pokazateljima za obrazovanje 2018/19. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2019/12/raport-vjetor-statistikor-me-tregues-arsimore-2018-19.pdf>
- Ministarstvo finansija, rada i transfera, 2021, Paket ekonomskog oporavka, <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/E200B2FD-1ACF-40BA-BoDA-2DE9EA77DD6B.pdf>
- Ministarstvo finansija, rada i transfera, 2021, Paket ekonomskog oporavka, <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/E200B2FD-1ACF-40BA-BoDA-2DE9EA77DD6B.pdf>
- MRSZ, 2021, Praćenje akcionog plana za zapošljavanje mladih: <https://mpms.rks-gov.net/sr/shpallje/dokumente-me-rendesi/>
- Siddiqui H., Gashi A., Higgins J., Dasgupta B., and Pucilowski M. (2018), *Kosovo Labour Force and Time Use Survey*, study conducted at the request of Millennium Challenge Corporation: <https://millenniumkosovo.org/wp->

[content/uploads/2018/11/MCC-Kosovo-Labor-Force-and-Time-Use-Study-Final-Research-Report-1.pdf](#)

Švajcarska federalna kancelarija za rodnu ravnopravnost: [Platforma za jednake plate: https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay.html](https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay.html)

Lista publikacija

Izbori i političke stranke

- Institut D4D. Septembar 2011. Izborni trendovi 2000-2010.
- Institut D4D. Mart 2012. Utišak o reformi: Kako povratiti poverenje u izbore?
- Malazogu, Leon, Visar Sutaj i Drilon Gashi. Novembar 2012. Revizija biračkog spiska za Kačanik: Uzorak za Kosovo.
- Malazogu, Leon i Selatin Klllokoqi. Februar 2013. Izvučene pouke za buduće izbore: Analiza preвременih izbora za gradonačelnika u Uroševcu i Kačaniku.
- Malazogu, Leon i Selatin Klllokoqi. Septembar 2013. Tumačenje poverenja. Percepcije o predstavljanju i učešću.
- Malazogu, Leon i Selatin Klllokoqi. Septembar 2013. Izborna deforma: Dve godine kasnije, reforma na nuli.
- Leon Malazogu i Brenna Gautam; uz priloge Rezarte Delibashzade & Ngadhnjim Halilaj. 26. novembar 2014. Politički kompas Kosova – orijentir političkih stranaka. (samo albanski i engleski)
- Dardan Berisha uz priloge Dritona Qeriqija, Mjellme Hapçiu-Alijaj & Rine Vokshi, jul 2015. Uspostavljanje pravde na izborima
- Leon Malazogu uz priloge Ngadhnjima Halilaja i Rezarte Delibashzade, jul 2015. Izborni trendovi 2000-2014- Brojčana analiza zastupanja i učešća
- Thomas Atherton, Driton Qeriqi i Rina Vokshi, Februar, 2016 Priručnik o rodnoj ravnopravnosti u izbornom procesu
- Dr. Besnik Pula, maj 2018. Kosovska demokratija pod rizikom? Nestabilnost stranačkog sistema, trajanje vlade i institucionalna kriza na Kosovu.
- D4D, Septembar 2018. Electoral Reform Agenda: Towards Real Representation. (dokument za diskusiju) (samo albanski i engleski)
- D4D i Democracy Plus (D+), Octobar 2018. Out-of-country voting: Policy Review and Practical Recommendations (samo albanski i engleski)

Preporuke Foruma Reforma

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

Etnički odnosi

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. Poboljšanje perspektive mladih kosovskih Srba. Gradski život u sredinama sa srpskom većinom na Kosovu. PER-K/D4D.

Malazogu, Leon i Florian Bieber. Septembar 2012. Budućnost odnosa Prištine i Beograda. PER-K/ D4D Institut.

Malazogu, Leon i Alex Grigorev. Septembar 2012. Od kreativne nejasnoće do konstruktivnog procesa: Kako prići severu Kosova? PER-K/D4D Institut

Ejodus, Filip, Leon Malazogu i Milan Nic. Oktobar 2013. Opštinski izbori na severu Kosova: Ka novoj ravnoteži? Objavili zajednički CEPI, BCSP and D4D.

Mjellma Hapciu-Alijaj dhe Ajete Kërqeli. Uz priloge: Shpend Emini. Rezarta Delibashzade i Ferid Murseli. Oktobar 2016. Osnažene žene: Ključ za transformaciju zajednica

Javni interes

Sejdiu, Dardan i Kastriot Jahaj. Januar 2013. Prikriveni porez: Zašto građani Kosova plaćaju više?

Gashi, Drilon i Shoghi Emerson. Maj 2013. Klasa za sebe: Politički patronat i njegov uticaj na društvenu pokretljivost na Kosovu

Sutaj, Visar i Leon Malazogu. Januar 2013. Neka pravo građansko društvo digne svoj glas! Uloga udruženja u uobličavanju odluka u interesu javnosti

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.

Ardiana Gashi i Artane Rizvanolli; uz priloge Natalya Wallin, Rezarta Delibashzade i Ngadhnhim Halilaj. 25. februar 2015. Koliko košta patrijarhat.

Rezarta Delibashzade, Laura Flemming, Ramadan Klisurica, Agon Maliqi i Rina Abazi The Role of Interest Groups: Best Practices, Case Studies, and Lessons Learned. (samo albanski i engleski)

Dukagjin Pupovci & Gersi Gashi. Novembar, 2015 Reforma Univerziteta u Prištini – moguća misija?

Leon Malazogu i Bernard Nikaj; uz priloge Gulliver Brady. Novembar 2016. Incentives for Accountability and Performance in Higher Education. (samo albanski i engleski)

Jehona Serhati; uz priloge Abby Riley. Januar 2017. Incentives4Reform: Increasing opportunities for VET students and graduates in the labour market. (samo albanski i engleski)

Isuf Zejna. Jul 2017. Development of Tourism Through Effective Policies and Legislations. (samo albanski i engleski)

- Visar Sutaj, Octobar 2017. Koliko su nezavisna regulatorna tela na Kosovu?
- Linda Abazi Morina i Rezarta Delibashzade. Uz priloge: Ajete Kërqeli i Valëza Zogiani. Novembar 2017. Neaktivnost žena na tržištu rada: Faktori koji sprečavaju učešće žena na tržištu rada.
- Ajete Kërqeli. Uz priloge: Ardiana Gashi. Decembar 2017. Promena paradigme: Ravnopravnost kroz roditeljsko odsustvo
- Vjollca Krasniqi. Mart 2018. Stanje volontiranja na Kosovu: Izazovi i perspektiva
- Xhavit Rexhaj. Uz priloge: Rasim Alija. April 2018. Funkcionimi i Këshillit Drejtues të Universitetit të Prishtinës: Analizë e punës dhe vendimeve. (samo na albanskom)
- Krenar Gashi i Gersi Gashi. Pregled; Dr. Besnik Pula. Novembar 2018. Začetak plus deset: Pregled prve decenije kosovske državnosti
- Aliriza Arenliu i Gersi Gashi. Uz priloge: Elmedina Bajgora. Mart 2019. Merenje i evaluacija politika reintegracije: Politike bazirane na dokazima u cilju obezbeđivanja održive reintegracije.

Memorandumi reakcije

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

Pokazatelji i scenariji

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

Druge publikacije

- Valëza Zogjani, Gentiola Madhi i Boris Žerjav, novembar 2018. Povezivanje za razvoj: Auto-putem do privrednog rasta.
- Niz radova javne podrške i preporuka takođe se može naći na našoj veb stranici.*

Katalogimi në botim – (CIP)

Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

331:396(496.51)(047)

Podsticaj za razmišljanje : sugestije za predstojeću strategiju zapošljavanja / Izveštaj priredio Ardiana Gashi. - Prishtinë : Demokracia për zhvillim, 2022. - 42 f. : ilustr. ; 28 cm. (Kratka analiza ; Seria)

Tregu i punës

Gratë -- Raporte -- Raporte

1. Gashi, Ardiana

ISBN 978-9951-823-32-6

Aleph [000102696]

Institut Demokratija za razvoj (D4D) obrazovan je aprila 2010. godine od strane grupe analitičara koji su bili sve zabrinutiji da je državotvorni proces zapostavio demokratiju.

Vizija je D4D-a da promoviše aktivno i obrazovano građanstvo, koje u potpunosti učestvuje i koristi javni prostor za zastupanje i odlučivanje, za pažljivo razmišljanje i stvaranje konsenzusa o delotvornoj, pametnoj, održivoj preraspodeli resursa koja sa sobom nosi uravnoteženi razvoj.

D4D utiče na konkretne politike, promoviše međusektorski pristup u rešavanju problema i bavi se institucionalnom rutinom odlučivanja, preporučivanjem postepenih poboljšanja i deluje maksimalno delotvorno, sa ciljem potpunog unapređivanja stabilizacije i demokratskog razvoja Kosova.

Za više informacija o aktivnostima D4D-a, molimo vas posetite našu internet stranicu: **www.d4d-ks.org**

Ovaj Izveštaj je objavljen uz podršku:



Norwegian Embassy

ISBN 978-9951-823-32-6



9 789951 823326