

Prilagođavanje tržišta rada  
potrebama žena i mladih



50  
YEARS

*Empowered lives. Resilient nations.*

**IZVEŠTAJ O  
HUMANOM  
RAZVOJU NA  
KOSOVU ZA  
2016 GODINU**





---

PRILAGOĐAVANJE TRŽIŠTA  
RADA POTREBAMA  
ŽENA I MLADIH

**IZVEŠTAJ O HUMANOM  
RAZVOJU NA KOSOVU  
ZA 2016 GODINU**

---

---

Mišljenja iznesena u ovoj publikaciji su mišljenja autora i ne predstavljaju nužno stavove Programa Ujedinjenih nacija za razvoj i Ministarstva za inostrane poslove Finske.

Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu za 2016. godinu je objavljen zahvaljujući nesebičnoj pomoći Ministarstva za inostrane poslove Finske pružene Programu aktivnog tržišta rada 2.

Prevodilac na albanski jezik: **Hyjnor Jasiqi**

Prevodilac na srpski jezik: **Besmir Fidahić**

Dizajn: **project.graphics**

Štampa: **InDesign Studio**

Fotografije: **Atdhe Mulla**



## ■ PREDGOVOR

Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) je već 50 godina predan iskorenjivanju siromaštva i gladi širom sveta. Tokom poslednjih 15 godina, većina ovih napora je bila posvećena postizanju osam Milenijumskih ciljeva razvoja koji su vodili razvoj između 2000. i 2015. godine. U novije vreme, UNDP je preuzeo vodeću ulogu u zagovaranju ciljeva održivog razvoja koji su takođe poznati pod nazivom Agenda 2030 koja se smatra „najambicioznijim naporima za razvoj u svetskoj istoriji“ (UNDP, 2016, n. p).

Izveštaji UNDP-a o humanom razvoju predstavljaju jedan od najznačajnijih doprinosa UNDP-a za tri glavna načela globalnih ciljeva: stati na kraj ekstremnom siromaštvu i gladi, nikoga ne ostaviti za sobom i osigurati održivosti. Prema rečima direktora Kancelarije za izveštaje o humanom razvoju, izveštaji o humanom razvoju doprinose ostvarivanju ciljeva na najmanje tri načina. Prvo, pružaju intelektualni doprinos „širenjem granica znanja o humanom razvoju“ (Jahan, 2016, n. p.). Drugo, podaci o humanom razvoju mogu pomoći u praćenju i proceni ciljeva u zemlji i na globalnom nivou. Treće, podaci iz izveštaja se mogu koristiti kako bi se poboljšali napori UNDP-a na zagovaranju za Agendu 2030.

Globalni izveštaj o humanom razvoju za 2015. godinu pod nazivom „Rad za humani razvoj“ postavlja zaposlenje u središte humanog razvoja u današnjem svetu. Kao što se podrazumeva i u Osmom cilju globalnog razvoja, održivi razvoj je moguć samo kod jednakog pristupa tržištu rada i pristojnom poslu za sve. „Rad se smatra pristojnim ukoliko: omogućava proširenje izbora, unapređuje znanje i veštine, omogućava planiranje budućnosti, omogućava učestvovanje u

političkim, ekonomskim i socio-kulturnim sferama života, i štiti zaposlenu osobu od raznih rizika u sadašnjosti i budućnosti“ (Globalni izveštaj o humanom razvoju, „Rad za humani razvoj,“ 2015). S druge strane, neiskorišćeni, zloupotrebljeni ili nedovoljno iskorišćeni humani potencijal može da spreči održivi humani razvoj. Dugoročna neaktivnost, posebno među mladima, predstavlja ogromne dugoročne rizike za dobrobit mladih žena i muškaraca i skladnost u društvu.

Ukoliko imamo u vidu posebno negativne ishode za žene i mlade na tržištu rada Kosova, možda je i neizbežno što izveštaj o humanom razvoju koji je pred vama pokušava da analizira i bolje razume tu tematiku.<sup>1</sup> Konsultacije sa stanovnicima Kosova iz svih sfera života kroz ankete i društvene medije su pokazali da nezaposlenost zaista predstavlja glavnu preokupaciju za njih. Izveštaj sveobuhvatno pristupa ovoj tematici analizama sa tačke gledišta potražnje, ponude i funkcionisanja tržišta rada.

Više od 57% mladih uzrasta između 15 i 24 godine na Kosovu je nezaposleno, a jedna trećina njih nije ni zaposlena niti pohađa nastavu ili obuku. Ovde prelaz iz školske klupe na radno mesto dugo traje. Veći ideo od 33% nezaposlenog stanovništva traži posao duže od godinu dana. Učešće žena na tržištu rada je najniže u regionu: 82% radno sposobnih žena na Kosovu ili nisu zaposlene ili ne traže posao.

Izveštaj konstatuje da su posebice žene sputane mnogim preprekama, uključujući tradicionalnu ulogu primarnih staratelja u porodici. Finansijski ili drugačije nedostupne usluge staranja, nedostatak fleksibilnih radnih aranžmana i favorizovanje muških kandidata

<sup>1</sup> Svako upućivanje na Kosovo unutar ovog izveštaja treba da se shvati u smislu Rezolucije 1244 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija (1999).

za zaposlenje na radna mesta u privatnom sektoru u odnosu na žene se takođe navode kao čorsokaci na putu učestvovanja na tržištu rada.

Pored niske potražnje za radnom snagom, ponuda radne snage i funkcionisanje tržišta rada su manje nego adekvatni. Obrazovni sistem karakteriše loš kvalitet na svim nivoima nastave koji još uvek ne može da opremi mlade sa punim skupom znanja i umeća da odgovore na zahteve tržišta rada, posebno u privatnom sektoru. Obrazovni programi univerziteta su često odvojeni prema rodnoj pripadnosti učenika što dovodi i do segregacije u zanimanjima na tržištu rada. Zapravo, stanovništvo Kosova ima tako negativno viđenje funkcionisanja tržišta rada da devet od deset ispitanika traži posao kroz lične kontakte, porodicu, prijatelje i rođake. Starosna dob, područje prebivališta (urbano u odnosu na ruralno), stepen stručne spreme, bračni status, uzrast dece i primanje doznaka se navode kao značajni faktori koji utiču na učestvovanje na tržištu rada, posebno žena i mladih.

Izveštaj takođe sadrži i pojedinosti vezane za trenutno zaposlene. Konstatuje se da je ženama, uopšteno govoreći, potreban viši nivo stručne spreme nego muškarcima kako bi dobile posao. Žene su nedovoljno zastupljene na rukovodećim i stručnim položajima i preterano zastupljene u javnom sektoru i sivoj ekonomiji privatnog sektora što se vezuje za njihove tradicionalne uloge staratelja, nastavnika i radnika zdravstvenih usluga. S druge strane, zaposleni mladi su preterano zastupljeni u domenu sive ekonomije. Niske plate, nesigurnost radnog mesta i nedostatak pokrivenosti u sistemima socijalne zaštite na takvim radnim mestima povećavaju ranjivost žena i mladih.

Naši zaključci i preporuke pokazuju da je potrebno više saradnje među sektorskim partnerima kako bi se poboljšao položaj žena i mladih na tržištu rada na Kosovu. Za početak, neophodna je reforma zakonskih regulativa koje se odnose na rad kako bi bolje zadovoljile potrebe žena. Zatim, potrebna je stroža primena radnih prava. Pored toga, moraju se omogućiti finansijski i drugačije pristupačne usluge staranja kako bi se ženama dozvolilo da učestvuju na tržištu rada. Mladima treba pružiti više prilika da steknu veštine i iskustvo putem programa aktivnog tržišta rada. Neophodna je i reforma svih nivoa obrazovnog sistema kako bi se mlade žene i muškarci opremili sa veštinama koje su kompatibilne i sa lokalnim i sa globalnim zahtevima tržišta.

Ovaj izveštaj predstavlja samo jedan u nizu napora koje UNDP sa svojim partnerima preduzima kako bi se rešila nezaposlenost na Kosovu. Od 2005. godine smo pomogli više od 12,000 stanovnika Kosova da nađu posao, steknu nove veštine koje se mogu prodati, i započnu sopstvene poslove kroz programe aktivnog tržišta rada. Nadamo se da će zaključci ovog izveštaja pomoći da se poboljša efikasnost i uticaj ovih i drugih programa koji pokušavaju da reše ovaj glavni izazov za razvoj Kosova.

**Andrew Russell**

Koordinator UN-a za pitanja razvoja  
Stalni predstavnik UNDP-a

## ■ ZAHVALNICA

UNDP Kosovo bi hteo da se zahvali Erëblini Elezaj, koja je napisala ovaj izveštaj zajedno sa Agonom Maliqijem i Hajrullom Çeku. Ovi autori su pružili značajna viđenja o preprekama sa kojima se žene i mladi na Kosovu danas suočavaju na tržištu rada. Poseban doprinos ovom izveštaju, posebno u smislu obračuna indeksa humanog razvoja, su pružili Ramesh Srivastava, nezavisni stručnjak iz oblasti humanog razvoja, kao i Iris Duri, statističar iz UNDP-a Kosovo.

Početni zaključci i preporuke izveštaja su diskutovani sa predstavnicima Ministarstva rada i socijalne zaštite, Ministarstva za obrazovanje, nauku i kulturu, Agencije za statistiku Kosova, kao i Agencije za usmereno obrazovanje i obuku.

Ovaj izveštaj su pregledali Jonathan Hall (Šef Kancelarije za izveštaje o humanom razvoju), kao i kolege iz Regionalne kancelarije UNDP-a smeštene u Istanbulu Ben Slay (Viši savetnik), Elena Danilova (Analitičar mera za politike) i Jasmina Papa (stručnjak iz oblasti socijalne uključenosti).

Dalji doprinos ovom izveštaju su pružili lokalni analitičari iz polja razvoja privatnog sektora i tržišta rada. Hteli bismo da se zahvalimo sledećima: Levent Koro (stručnjak iz polja razvoja privatnog sektora i tržišta rada), Ardiana Gashi (stručnjak iz polja tržišta rada), Artane Rizvanolli (stručnjak iz polja tržišta rada), Besnik Bislimi (makroekonomista), Driton Qehaja (makroekonomista) i Arjeta Byci Lleshi (Viši službenik za nacionalne programe pri Švajcarskoj kancelariji za saradnju).

Tim UNDP-a Kosovo: Yllka Gërdovci, David Svab, Ada Shima, Denis Nushi, Burbuqe Dobranja, Danijela Mitić and Brikena Sylejmani su nadgledali realizaciju ovog projekta, pomogli kod uređivanja i povelili računa o kvalitetu objavljenog izveštaja. Kod svega ovoga su doprineli i Arton Demolli i Iliriana Halili.

Lekturu i uređivanje izveštaja je priredila Deirdre Keogh.

## ■ SPISAK SKRAĆENICA

<b>ARS</b>	Anketa radne snage
<b>ASK</b>	Agencija za statistiku Kosova
<b>BDP</b>	bruto domaći proizvod
<b>BJR</b>	Bivša jugoslovenska republika Makedonija
<b>BND</b>	bruto nacionalni dohodak
<b>IRP</b>	indeks rodnog pariteta
<b>KOSME</b>	Program promocije celokupnog razvoja srednjih i malih preduzeća na Kosovu
<b>MONT</b>	Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije
<b>MRSZ</b>	Ministarstvo rada i socijalne zaštite
<b>MTI</b>	Ministarstvo za trgovinu i industriju
<b>PKM</b>	paritet kupovne moći
<b>UNDESA</b>	Odeljenje Ujedinjenih nacija za ekonomska i socijalna pitanja
<b>UNDP</b>	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
<b>UNESCO</b>	Organizacija za obrazovanje, nauku i kulturu Ujedinjenih nacija
<b>UNICEF</b>	Dečji fond Ujedinjenih nacija
<b>UNSD</b>	Odeljenje Ujedinjenih nacija za statistiku



## ■ REČNIK POJMOVA

**Korelacijska i regresivna analiza:** koristi se za procenu odnosa između varijabli.

**Ekonometrijska analiza:** primena statističkih i matematičkih metoda u razumevanju i opisivanju ekonomskih sistema.

**Zaposleni:** ljudi koji su tokom referentne nedelje obavljali poslove za dnevnicu ili platu odn. zaradu ili dobit porodice u gotovini ili u naturi, ili oni koji su bili privremeno odsutni sa radnih mesta.

**Stopa zaposlenosti:** udeo zaposlenog radno sposobnog stanovništva.

**Neaktivni:** ljudi koji nisu bili ni zaposleni ni nezaposleni tokom referentnog perioda.

**Stopa neaktivnosti:** udeo radno sposobnog stanovništva koje nije ni zaposleno ni nezaposleno.

**Stopa učešća radne snage:** procentualni odnos radne snage (zaposleni i nezaposleni) u odnosu na radno sposobno stanovništvo.

**Logistička regresivna analiza:** regresivna analiza gde je zavisna varijabla binarna ili kvazivarijabla (0 ili 1).

**Statistički značaj:** broj koji izražava verovatnoću da bi rezultat datog eksperimenta ili studije mogao da bude potpuno slučajan. Ukoliko je rezultat statistički značajan, to znači da je statistički podatak pouzdan.

**Nezaposleni:** ljudi koji su tokom referentne nedelje bili bez posla, raspoloživi za rad ili tražili posao.

**Stopa nezaposlenosti:** udeo nezaposlene radne snage.

**Ranjiva zaposlenost:** zaposlenost u domenu sive ekonomije koju karakteriše niska plata i minimalna odn. nepostojeća pokrivenost radnika formalnim sistemom socijalne zaštite.

**Radno sposobno stanovništvo, radna snaga:** osobe između 15 i 64 godine starosti.

**Mladi:** osobe između 15 i 24 godine starosti.

**Mladi koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku:** udeo mladih (uzrasta između 15 i 24 godine) koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku.

# ■ SADRŽAJ

<b>03</b>	<b>PREDGOVOR</b>
<b>05</b>	<b>ZAHVALNICA</b>
<b>06</b>	<b>SPISAK SKRAĆENICA</b>
<b>07</b>	<b>REČNIK POJMOVA</b>
<b>09</b>	Tabele
<b>09</b>	Tabele u prilogu
<b>09</b>	Grafikoni
<b>09</b>	Grafikoni u prilogu
<b>10</b>	<b>KRATAK PREGLED</b>
<b>12</b>	<b>UVOD</b>
<b>14</b>	<b>PRVO POGLAVLJE: RAD I HUMANI RAZVOJ</b>
<b>15</b>	1.1. Rad i humani razvoj: konceptualni okvir
<b>16</b>	1.2. Rad i humani razvoj na Kosovu
<b>18</b>	<b>DRUGO POGLAVLJE: ZAPOSŁJAVANJE I RAD</b>
<b>19</b>	2.1. Potražnja za radnom snagom
<b>20</b>	2.2. Ponuda radne snage
<b>21</b>	2.3. Funkcionisanje tržišta rada
<b>23</b>	2.4. Srodni zakonodavni okvir
<b>23</b>	2.5. Zapošļavanje i rad
<b>25</b>	2.6. Sektori zapošļavanja i kvalitet rada
<b>30</b>	<b>TREĆE POGLAVLJE: NEZAPOSLENOST I NEAKTIVNOST ŹENA I MLADIH</b>
<b>31</b>	3.1. Źene
<b>36</b>	3.2. Mladi
<b>40</b>	<b>PREPORUKE ZA MERE POLITIKE</b>
<b>45</b>	<b>REFERENCE</b>
<b>52</b>	<b>PRILOG: TABELE I GRAFIKONI</b>
<b>57</b>	<b>STATISTIČKI PRILOG: INDEKS HUMANOG RAZVOJA</b>
<b>59</b>	<b>FUSNOTE</b>

## TABELE

- 25** Tabela 1. Status zaposlenosti tokom 2014. godine, podaci po rodu  
**33** Tabela 2. Glavni razlozi zbog kojih ne traže posao, podaci po rodu

## TABELE U PRILOGU

- 52** Tabela A1. Stopa učešća u redovima radne snage, podaci po rodu i starosnoj skupini  
**52** Tabela A2. Zaposlenost, podaci iz 2014. godine prema stepenu stručne spreme i rodu  
**53** Tabela A3. Stopa zaposlenosti, podaci iz 2014. godine prema starosnoj dobi i rodu  
**54** Tabela A4. Stopa učešća u redovima radne snage na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu  
**54** Tabela A5. Učešće u redovima radne snage, podaci po stepenu stručne spreme i uzrastu  
**55** Tabela A6. Determinante za učešća žena na tržištu rada  
**56** Tabela A7. Determinante neaktivnosti mladih  
**56** Tabela A8. Determinante mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku  
**57** Tabela A9. Minimalne i maksimalne vrednosti u obračunu indeksa za ovaj izveštaj

## GRAFIKONI

- 19** Grafikon 1. Godišnji rast BDP-a na Zapadnom Balkanu  
**22** Grafikon 2. Načini potrage za poslom u toku poslednje četiri nedelje  
**23** Grafikon 3. Stopa zaposlenosti na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu  
**24** Grafikon 4. Kretanja stope zaposlenosti u periodu između 2012. i 2014. godine, podaci po rodu  
**25** Grafikon 5. Stopa zaposlenosti mladih uzrasta između 15 i 24 godine na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu  
**26** Grafikon 6. Sektori zapošljavanja, podaci po rodu  
**27** Grafikon 7. Glavni sektori koji zapošljavaju mlade  
**28** Grafikon 8. Razlozi za zaposlenje polovično radno vreme, podaci po rodu  
**31** Grafikon 9. Stopa nezaposlenosti na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu  
**32** Grafikon 10. Glavni razlog za prestanak obavljanja poslednjeg posla odn. aktivnosti  
**36** Grafikon 11. Ukupna i stopa nezaposlenosti mladih, podaci po rodu  
**37** Grafikon 12. Stopa učešća mladih u redovima radne snage na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu

## GRAFIKONI U PRILOGU

- 53** Grafikon A1. Rodni sastav studenata upisanih u visoke škole, podaci za period između 2012. i 2013 godine prema glavnom predmetu studija  
**54** Grafikon A2. Stopa nezaposlenosti u periodu između 2012. i 2014. god., podaci po rodu

## ■ KRATAK PREGLED

Poslednji Globalni izveštaj o humanom razvoju iz 2015. godine pod nazivom „Rad za humani razvoj“ na čelo širenja izbora i obezbeđivanja održivog humanog razvoja stavlja zaposlenje i rad. Izveštaj zagovara da se zaposlenje i humani razvoj trebaju posmatrati na nivou dva međusobno povezana koncepta: rad poboljšava humani razvoj povećanjem prihoda, smanjenjem siromaštva i nepristrasnim rastom, a humani razvoj povećava humani kapital i širi ljudske mogućnosti i izbore povećanjem zdravlja, znanja, kvalifikacija i svesti u isto vreme. Izveštaj takođe navodi da definicija zaposlenja mora da se proširi kako bi zaposlenje unapredilo humani razvoj i kako bi se obuhvatili svi vidovi rada koji doprinose humanom razvoju, među koje ubrajamo poslove, staranje o drugim osobama, volonterski i kreativni rad. Pored toga, treba plasirati poslovnu politiku koja širi znanje, veštine i produktivnost radnika, promoviše isplative radne prilike koje ispunjuju radnike, i osigurava prava, bezbednost i blagostanje radnika.

Široko rasprostranjena nezaposlenost, posebno među ženama i mladima, dovodi do ogromne količine neiskorišćenog, zloupotrebjenog ili nedovoljno iskorišćenog humanog potencijala. Smatra se da sve to lišava ljude i koči održivi humani razvoj. Pojedinci mogu da izgube veštine i znanja koji su im neophodni za obavljanje poslova u kratkoročnom i srednjoročnom smislu, a dugoročna nezaposlenost i neaktivnost smanjuju blagostanje, povećavaju potencijal za bavljenje kriminalnim radnjama, nasiljem i kreiranjem socijalnih nemira, ostavljajući ljude van sistema socijalnog osiguranja i socijalne zaštite čime se povećava opasnost od ranjivosti koje su povezane sa starenjem.

Smatra se da je tematika zaposlenja i rada i pravovremena i više nego pogodna za obrađivanje u sklopu izveštaja o humanom

razvoju na Kosovu za 2016. godinu što je i potvrđeno tokom konsultacija sa širom javnosti na Kosovu u anketama UNDP-a, kao i prilikom radne akcije gde su nezaposlenost, manjak ekonomskog razvoja i siromaštvo odn. nizak životni standard dosledno navođeni kao najkritičniji problemi sa kojima se Kosovo suočava danas.

Izveštaj ne samo da istražuje uzroke ishoda na tržišta rada u okviru makroekonomskog konteksta Kosova, nego isto tako procenjuje par aspekata radne ponude i funkcionisanja na tržištu rada sa posebnim osvrtom na žene i mlade pošto obe grupe pokazuju najnegativnije i najpesimističnije ishode na tržištu rada mada poseduju najveći potencijal za održivi razvoj. Analiza se zasniva na pregledu stručne literature i zakonske regulative, ekonometrijskoj analizi podataka iz Ankete radne snage

za 2014. godinu Agencije za statistiku Kosova (ASK), kao i podacima Ankete domaćinstava o prilivu doznaka koju je 2011. godine izveo UNDP. Rezultati izveštaja osnažuju postojeća istraživanja na ovu temu i naglašavaju hitnost multisektoralnih i multidimenzionalnih intervencija, posebno onih koji se odnose na žene i mlade.

Visoka stopa nezaposlenosti i neaktivnosti na Kosovu se u velikoj meri pripisuje niskoj potražnji za radnom snagom koja je rezultat sporog ekonomskog rasta koji se u velikoj meri oslanja na priliv doznaka, donatorskoj pomoći i ulaganjima u javnu infrastrukturu. Visoka stopa trgovinskog deficita i ograničen rast privatnog sektora kojima nedostaju značajna ulaganja u velike proizvodne ili druge radno intenzivne sektore takođe predstavljaju značajne faktore koji doprinose postojećoj situaciji. Činjenica da svake godine 20,000 mladih pristupi redovima radne snage dodatno pogoršava situaciju zbog ograničenih mogućnosti zapošljavanja u javnom sektoru. Što je još važnije, problemi u kvalitetu i pristupu obrazovanju, kao i „odvojenost“ obrazovnog sistema Kosova od najnovijih globalnih obrazovnih kretanja dovodi do stvaranja radne snage sa zastarelim veštinama za kojima vlada slaba potražnja. Konačno, oni koji traže posao se preterano oslanjaju na neformalne mreže za pronalaženje posla, kao što su porodica i prijatelji, što se takođe smatra smetnjom za funkcionisanje tržišta rada.

Kako bi se utvrdili ostali ključni faktori koji utiču na ishod žena i mladih na tržištu rada, izveštaj obrađuje sledeće značajne probleme sa kojima se bore pripadnici obe grupe: 1) demografske karakteristike kao što su starosna dob, rod, bračno stanje, broj dece, region boravišta, kao i primanje doznaka imaju uticaj na odluku žena i mladih da učestvuju na tržištu rada, 2) tradicionalna rodna podela uloga ima veliki uticaj na ishod žena i mladih na tržištu rada, posebno na njihovo učešće u redovima

radne snage i sektorima zapošljavanja (javni odn. privatni, zvanična odn. siva ekonomija i ekonomske aktivnosti), 3) žene i mladi su preterano zastupljeni u domenu ranjive zaposlenosti tako da veoma mali broj njih ima pristojne plate, pristojne uslove rada i učestvuje u sistemu socijalne zaštite što samo povećava opasnosti od ranjivosti i u budućnosti, 4) mladi raspolažu ograničenim mogućnostima za rad i stažiranje što bi im pomoglo u unapređivanju veština, i 5) usluge staranja o drugima i srodni zakonodavni okvir ne olakšavaju učešće žena na tržištu rada.

Preporuke ovog izveštaja za mere politike u odnosu na glavne zaključke o ishodu žena i mladih na tržištu rada su pripremljene u konsultaciji sa relevantnim institucijama sa centralnog i lokalnog nivoa vlasti, glavnim donatorima iz domena zapošljavanja, i ekonomskim i radnim stručnjacima. Među preporukama za mere politike se nalazi i poziv na delovanje za reformu zakonodavstva i mera politike, vladavinu zakona i oblikovanje ponašanja. U konkretnom smislu, izveštaj preporučuje sledeće: 1) pružiti subvencije za centre za dnevni boravak dece, brigu o deci, predškolsko obrazovanje dece i širi pristup predškolskim uslugama, 2) izvršiti reviziju politike roditeljskog odsustva kako bi se rešio pristup žena tržištu rada, 3) promovisati fleksibilne radne aranžmane za žene reproduktivnog doba, 4) zalagati se i „oblikovati ponašanje“ kako bi se premostile društvene prepreke za učešće žena u redovima radne snage, 5) izvršiti ulaganja u poljoprivredu i poboljšanje jeftinog javnog prevoza iz ruralnih u urbana područja, 6) izvršiti ulaganja u osavremenjivanje nastavnih planova i programa u opštim srednjim školama, posebice institucijama za usmereno obrazovanje i obuku, i 7) razviti mere kojima bi se identifikovala, pratila i pružila pomoć mladima iz kategorije onih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne prolaze obuku.

## ■ UVOD

Najnovija procena potrošnje i siromaštva ASK je utvrdila da je 2011. godine gotovo trećina stanovništva Kosova živela ispod linije siromaštva (1,72 evra dnevno po odrasloj osobi), te da je 10,2% stanovništva živelo sa manje od 1,20 evra dnevno po odrasloj osobi (ASK, 2013). Stopa siromaštva je bila najviša među nezaposlenima (36,1%) i onima koji su ranjivo zaposleni, uključujući nadničare (29,3%) i poljoprivrednike (29,4%) (ASK, 2013).<sup>2</sup> Indeks humanog razvoja na Kosovu iznosi 0,741 i jedan je od najnižih u regionu odmah pored Albanije i Bosne i Hercegovine koji se nalaze na globalnom 85. mestu humanog razvoja (v. Statistički prilog obračuna indeksa humanog razvoja).<sup>3</sup>

S obzirom na visoku stopu siromaštva na Kosovu, nizak indeks humanog razvoja, loše poslovanje privatnog sektora po pitanju otvaranja radnih mesta i snažne veze između nezaposlenosti i društveno-privredne isključenosti, bilo je neophodno da se Izveštaj o humanom razvoju Kosova za 2016. godinu usmeri na zapošljavanje i rad. Identifikovanje determinanti za učešće žena i mladih u redovima radne snage na Kosovu je posebno važno pošto obe grupe trenutno doživljavaju najnegativnije

i najpesimističnije ishode na tržištu rada, mada imaju najveće potencijale za održivi razvoj. Naše konsultacije sa širom javnosti na Kosova putem velikog broja anketa UNDP-a i radnih akcija su potvrdile relevantnost ovogodišnje teme pošto su ispitanici dosledno navodili nezaposlenost, nedostatak ekonomskog razvoja i siromaštvo odn. nizak životni standard kao glavne probleme sa kojima se Kosovo suočava danas..

Izveštaj je organizovan kao sledi

---

**PRVO POGLAVLJE** ističe argumentaciju izveštaja kroz kratak opis konceptualnog okvira između humanog razvoja i rada.

---

**DRUGO POGLAVLJE** je podeljeno u šest delova. Prvi deo govori o privredi Kosova u smislu stvaranja novih radnih mesta, uključujući rast bruto domaće proizvodnje (BDP), karakteristike privatnog sektora i najnovija kretanja u razvoju privatnog sektora. Drugi deo govori o ponudi radne snage razmatrajući demografski sastav stanovništva Kosova, kvalitet i pristup obrazovanju i njegovu nepodudarnost sa potrebama tržišta rada, kao i uticaj migracija na neaktivnost i ponudu radne snage. Treći deo govori o funkcionisanju tržišta rada u smislu odnosa između poslodavaca i onih koji su u potrazi za poslom. Četvrti deo govori o srodnom zakonodavnom okviru koji utiče na učešće žena u redovima radne snage, dok se peti i šesti deo bave statistikama zaposlenosti i ishodima demografskih karakteristika (starosna dob, rod, stepen stručne spreme i region boravišta) i kvaliteta rada (vrste posla, sektori zaposlenja, zanimanja, sigurnost radnog mesta, pokrivenost sistemima socijalne zaštite).

---

**TREĆE POGLAVLJE** detaljno analizira determinante za učešće žena i mladih u redovima radne snage u svojstvu dvaju grupa sa najnegativnijim ishodima na tržištu rada. Pored opisnih statističkih podataka iz Ankete radne snage iz 2014. godine koja deli nezaposlenost i neaktivnost prema demografskim karakteristikama i drugim faktorima, ovaj deo takođe sadrži i pregled stručne literature o determinantama učešća žena i mladih na tržištu radne snage. Zaključci ove analize se zatim koriste kako bi se izgradili ekonometrijski modeli koji proizilaze iz podataka Ankete radne snage iz 2014. godine i Ankete UNDP-a o prilivu doznaka na Kosovu za 2012. godinu kako bi se odredile individualne karakteristike i karakteristike domaćinstava koje utiču na učešće žena i mladih na tržištu radne snage. Gde god je bilo moguće, zaključci su dopunjeni sekundarnim podacima i pregledom zakonske regulative kako bi se diskusija proširila i produbila. Preporuke za mere politike koje se nose sa glavnim zaključcima ishoda žena i mladih na tržištu rada su pokrivena u poslednjem delu izveštaja. Preporuke za mere politike su pripremljene u konsultaciji sa relevantnim institucijama sa centralnog i lokalnog nivoa vlasti, glavnim donatorima iz domena zapošljavanja, i ekonomskim i radnim stručnjacima.<sup>4</sup>

---

Mora se naglasiti da će se većina analiza koncentrisati na ishode i determinante učestvovanja na tržištu rada sa ograničenim fokusom na neke od mnogih komponenti rada i kvaliteta rada zbog same prirode i ciljeva ovog izveštaja.



A woman with curly hair, wearing a red long-sleeved shirt, is looking towards the camera. She is holding a black shoe in her hands. The background consists of stacks of yellow and white boxes, suggesting a warehouse or factory environment. The entire image has a dark teal overlay.

**PRVO POGLAVLJE:**

**RAD I HUMANI  
RAZVOJ**



## 1.1. RAD I HUMANI RAZVOJ: KONCEPTUALNI OKVIR

Globalni izveštaj o humanom razvoju za 2015. godinu pod nazivom „Rad za humani razvoj“ tvrdi da rad utiče na humani razvoj na razne načine, među kojima nalazimo: 1) povećanje prihoda koje pomaže pojedincima i domaćinstvima da ostvare pristojan životni standard, 2) omogućavanje pojedincima i domaćinstvima da izgrade sigurne osnove života kako bi mogli da prave dugoročne izbore, 3) osnaživanje žena većom autonomijom i moćima na polju donošenja odluka u porodici i zajednici, 4) povećanje učestvovanja i oglašavanje pojedinaca u odnosima sa drugima na poslu i učestvovanju u participativnom donošenju odluka, 5) obezbeđivanje dostojanstva i priznavanje rada pojedinaca priznavanjem njihovih dostignuća, samopoštovanja i socijalnog identiteta, i 6) unapređivanje kreativnosti i inovacija pružanjem prilika pojedincima da oslobode kreativnost.

Izveštaj takođe preporučuje proširenje definicije rada kako bi se obuhvatili svi vidovi rada koji doprinose humanom razvoju, među koje ubrajamo poslove, staranje o drugim osoba, volonterski i kreativni rad. Pored toga, treba plasirati politike koje šire znanje, veštine i produktivnost radnika, isplative radne prilike koje ispunjuju radnike i osiguravaju njihova prava, bezbednost i blagostanje. Neophodno je da se prepoznaju najnovija kretanja na polju globalizacije i tehnoloških dostignuća koja okupljaju radnike i poslovne mreže iz svih delova sveta.

Do danas smo videli bezbroj primera iz raznih delova sveta o neiskorišćenom, zloupotrebjenom ili nedovoljno iskorišćenom humanom potencijalu koji, zauzvrat, sprečava humani razvoj. Široko rasprostranjena nezaposlenost, posebno među ženama i mladima, dovodi do ogromne količine neiskorišćenog ljudskog potencijala. Ovde je trajanje

nezaposlenosti ključno jer protokom vremena pojedinci počinju da gube veštine za zapošljavanje na tržištu koje se brzo razvija potpomognuto tehnološkim dostignućima. Pored toga, postoje dokazi da nezaposlenost ostavlja dubok trag na ljude i šteti izgledima ljudi na tržištu rada. Najvažnije od svega, dugi periodi nezaposlenosti i neaktivnosti među mladima mogu dovesti do „izgubljene generacije radnika“ i do smanjenja njihovog blagostanja zbog niskog samopouzdanja i potencijalnog povećavanja potencijala za bavljenje kriminalnim radnjama, nasiljem i kreiranjem socijalnih nemira zbog nedostatka solidarnosti u društvu. Opasnosti koje vrebaju zbog ranjivosti prouzročene starosnom dobi se povećavaju jer mnogi dugoročno nezaposleni ostaju van okvira sistema socijalne zaštite i osiguranja.

Učestvovanje žena na tržištu rada je još uvek pod intenzivnim uticajem lokalnih vrednosti, tradicionalnih normi i istorijskih rodni uloga. Neplaćeni posao staranja o drugim osobama, kao što je priprema jela, obavljanje kućnih poslova i briga o deci, starijima i bolesnim članovima porodice i dalje nalaze mesto među dužnostima i obavezama žena iz domaćinstva što ograničava njihove izbore i prilike da iskoriste svoj potencijal u drugim sferama života. Što se tiče plaćenog posla, diskriminacija protiv žena se nastavlja i tamo jer su manje plaćene, preterano zastupljene na radnim mestima za koje je potrebna srednja stručna sprema, radnim mestima iz domena sive ekonomije i zanimanjima koji se poklapaju sa njihovim tradicionalnim ulogama. Na globalnom nivou nalazimo veoma mali broj žena na visokim ili rukovodećim položajima jer se većina zaposlenih žena nalazi na položajima službenice, radnice u prodavaonicama i institucijama staranja o drugima (zdravstvo i obrazovanje). Pored toga, žene su preterano zastupljene u domenu ranjive zaposlenosti, posebno sive ekonomije koju karakteriše niska ili protivrečna zarada i minimalna ili nikakva pokrivenost formalnim sistemima

socijalne zaštite čiji je značaj podvučen u tri cilja održivog razvoja (prvi, peti i deseti). Sve ovo podvlači potrebu za merama politike i sistemima socijalne zaštite, kao i uvođenjem minimalne socijalne zaštite koja bi pokrivala siromašne, ugrožene, neplaćene i radnike u kući, i poboljšanjem jednakosti.<sup>5</sup>

## 1.2. RAD I HUMANI RAZVOJ NA KOSOVU

Kako bi se predstavio izveštaj koji pokriva potrebe i brige građana Kosova, primenili smo metodu „radnih akcija“ kako bismo odredili ovogodišnju temu. Naime, dali smo priliku građanima iz svih delova Kosova da glasaju na internetu ili fizički na temu po sopstvenom izboru. Glasanje je pokazalo da se među tri prioriteta nalaze ekonomski razvoj, obrazovanje i zdravstvo. Pored toga, uzeti su obzir i rezultati posljednje Ankete Mozaik UNDP-a iz 2015. godine koja svake tri godine vrši anketu 6,700 domaćinstava gde je 44% građana Kosova navelo nezaposlenost kao najveći problem sa kojim se Kosovo suočava, nakon čega slede nedostatak ekonomskog rasta (19%) i siromaštvo odn. nizak životni standard koji je odabralo 9,5% anketiranih (UNDP, 2016, str. 12).

Tri poslednja izveštaja od humanom razvoju na Kosovu, „Socijalno uključivanje“ iz 2010. godine, „Privatni sektor i zapošljavanje“ iz 2012. godine i „Migracija u svojstvu sile za razvoj“ iz 2014. godine pružaju značajne uvide o međusobnoj povezanosti zapošljavanja i rada i humanog razvoja na Kosovu.

Izveštaj o humanom razvoju iz 2010. godine je identifikovao veliki broj grupa koje se suočavaju sa ozbiljnim problemima zbog socijalne isključenosti: dugoročno nezaposleni, ugrožena deca i mladi, žene iz ruralnih područja, pripadnici zajednice Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu, kao i osobe sa invaliditetom. Izveštaj je

pokazao da su prepreke za učešće na tržištu rada strukturalne i da počinju u veoma ranom uzrastu, posebice kod pripadnika zajednice Roma, Aškalija i Egipćana, kao i osoba sa invaliditetom. Pripadnici obe ove grupe imaju ograničen pristup osnovnom školskom obrazovanju: podaci iz 2010. godine pokazuju da je tek 10% dece sa invaliditetom bilo upisano u sisteme matičnog obrazovanja većinom zbog nedostatka fizičke infrastrukture koja odgovara njihovim potrebama (Izveštaj o humanom razvoju, 2010), dok deca iz reda pripadnika zajednice Roma, Aškalija i Egipćana nastavu pohađaju i manje, posebno u srednjim školama<sup>6</sup> (53,4% u odnosu na prosek Kosova od 90,4%) (ASK, 2015; UNICEF, 2014). Pored toga, 13,3% dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana je nepismeno u odnosu na 1,6% kosovskih Albanaca i 0% kosovskih Srba (ASK, 2014). Pored toga što se suočavaju sa višestrukim nedaćama po pitanju stanovanja, obrazovanja, zdravstvenih usluga, informisanja, učešća, itd. pripadnike obe grupe takođe ometa i diskriminacija kod pristupa osnovnim javnim uslugama i tržištu rada. Jedan od zaključaka govori da je 40,6% pripadnika zajednice Roma, Aškalija i Egipćana isključen iz svih faktora tržišta (zemljište, kapital i adekvatne veštine) koji su potrebni za pronalaženje posla čime se njihova ugroženost usložnjava, a njihove prilike za humani razvoj još više ometaju.

Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu iz 2012. godine napominje da siromaštvo koje je prouzročeno nedostatkom pristupa prihodima kroz zapošljavanje verovatno predstavlja glavnu prepreku za humani razvoj. Pored maloletnosti, roda i regiona prebivališta, nezaposlenost se navodi kao ozbiljna opasnost humanom razvoju koja pretili i budućim generacijama.

Između ostalog, Izveštaj o humanom razvoju iz 2014. godine razmatra faktore „pritiska i odvlačenja“ od migracije te navodi da su nezaposlenost i pomanjkanje prilika za rad glavni predvodnici migracije.

Kosovo ima najveći stepen siromaštva (30%)<sup>7</sup> i nezaposlenosti (35%)<sup>8</sup> na Zapadnom Balkanu. Indeks humanog razvoja na Kosovu koji iznosi 0,739<sup>9</sup> je malo veći od indeksa humanog razvoja u Albaniji i Bosni i Hercegovini koji iznose 0,733, ali je i dalje manji od indeksa humanog razvoja ostalih zemalja u regionu.<sup>10</sup> Iako su i siromaštvo i nezaposlenost širokoraštrani, a učestalost siromaštva visoka među nezaposlenima uopšte, žene i mladi imaju manje koristi od ekonomskog rasta u odnosu na pripadnike drugih grupa. Više od tri četvrtine žena ne učestvuju na tržištu rada uopšte jer niti su zaposlene niti traže posao, dok su one koje su zaposlene i dalje preterano zastupljene u domenu sive ekonomije, javnom sektoru, kao i među zanimanjima koja su povezana za njihove tradicionalne uloge staranja o drugima.

Tradicionalne norme i vrednosti, nedostatak pristupa kapitalu, diskriminacija u privatnom sektoru koja proizilazi iz problematike vezane za primenu Zakona o radu zajedno predstavljaju značajne prepreke za učestvovanje žena na tržištu rada i njihovo zapošljavanje.<sup>11</sup> Što se tiče mladih, nedostatak prilika za rad, zastarelo obrazovanje i programi za sticanje kvalifikacija koji ne odgovaraju potrebama tržišta rada (posebno među školama koje nude usmereno obrazovanje i obuku), nedostatak prilika za staziranje i sticanje praktičnog iskustva, kao i pritisak pripadnika drugih starosnih grupa na ponudu radne snage zajedno predstavljaju glavne smetnje za njihovo uspešno učestvovanje na tržištu rada.

S obzirom na demografski sastav stanovništva Kosova, činjenicu da polovinu stanovništva Kosova čine žene i da je više od polovine stanovništva mlađe od 29 godine, poboljšanje ishoda pripadnika ove dve grupe na tržištu rada treba da bude visoko na spisku prioriteta strategija i politike razvoja Kosova kako bi se bolje obezbedio budući održivi razvoj na Kosovu. U tom smislu, drugo i treće poglavlje ovog izveštaja će da istraže zaposlenost, nezaposlenost i funkcionisanje tržišta rada na Kosovu sa fokusom na iskustva žena i mladih. Preporuke se nalaze u završnom delu izveštaja





DRUGO  
POGLAVLJE:

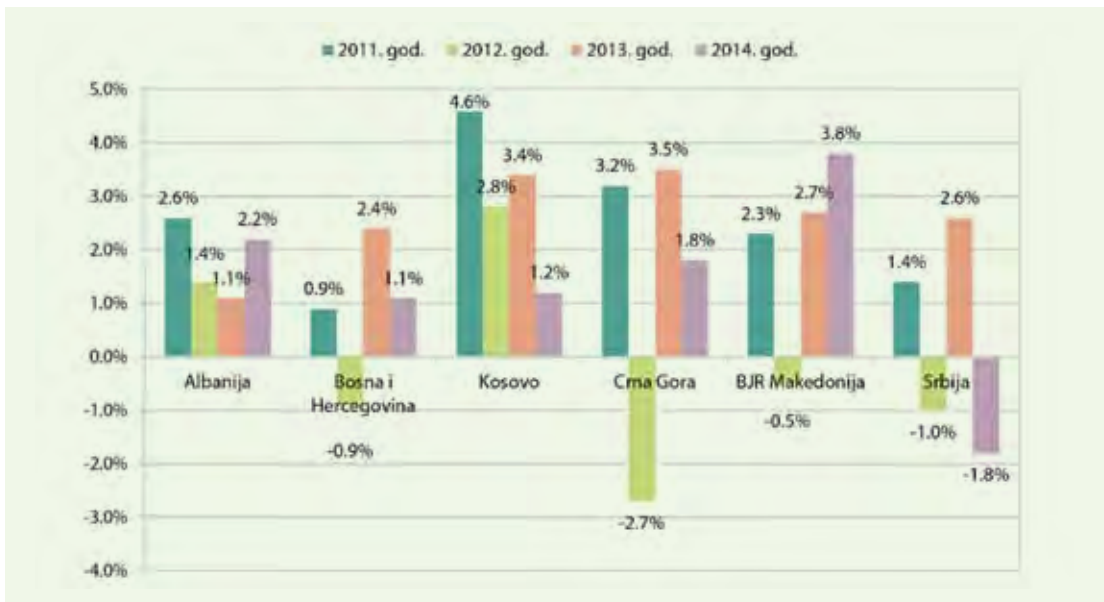
ZAPOŠLJAVANJE  
I RAD

## 2.1. POTRAŽNJA ZA RADNOM SNAGOM

Iako je rast BDP-a na Kosovu ostao pozitivan u poslednjih nekoliko godina i dalje je predvođen prilivom doznaka, javnim ulaganjima i donatorskom pomoći, pa iako mu je to pružilo zaklon od finansijske krize iz 2008. godine, Kosovo je i dalje izolirano od globalnih finansijskih tržišta. Grafikon 1 pokazuje da je Kosovo doživelo najveći rast BDP-a u regionu tokom 2011. godine (4,6%), dok su 2012. godine Kosovo i Albanija

bile jedine zemlje Zapadnog Balkana koje nisu doživele ekonomski pad. Iako je 2014. godine Kosovo bilo četvrta najveća zemlja regiona u smislu rasta BDP-a, Kosovo je također imalo najniži BDP po glavi stanovnika u regionu koji je iznosio 4,052 američkih dolara (Baza podataka Svetske banke, 2016). Iako su primećena poboljšanja u zakonskoj regulativi i okviru mera politike u smislu pojednostavljanja poslovanja u čemu je Kosovo sa 86. mesta 2014. godine skočilo na 66. mesto 2016. godine, rast privatnog sektora nije doveo do značajne potražnje radne snage.<sup>12</sup>

Grafikon 1. Godišnji rast BDP-a na Zapadnom Balkanu



Izvor: Baza podataka Svetske banke, Indikatori svetskog razvoja za 2016. godinu

**Privatnim sektorom dominiraju mikro preduzeća i sektori koji nemaju potencijal za rast.** Uprkos kontinuiranom pozitivnom rastu BDP-a koji još od 2009. godine raste po godišnjoj stopi od 3,3%, ekonomski rast u velikoj meri predvodi potrošnja podstaknuta prilivom doznaka koje se malo koriste za ulaganja, kao i visokim nivoima potrošnje i ulaganja od strane javnog sektora, i to većinom u puteve. Najveći deo direktnih stranih investicija je usmeren na sektor izgradnje (ulaganja pripadnika dijaspore u nekretnine). Zbog toga je domaći privatni sektor na Kosovu i dalje nedovoljno razvijen i njime dominiraju priprosta

mikro preduzeća koja uglavnom trguju uvezenom robom (odnos uvoza i izvoza na Kosovu iznosu 9:1) koja nisu ni u vlasništvu porodica ni „solo“ preduzeća. Prema navodima izveštaja Programa promocije celokupnog razvoja srednjih i malih preduzeća na Kosovu (KOSME), 56% registrovanih preduzeća na Kosovu su „solo“ preduzeća koja zapošljavaju samo jednu osobu (KOSME, 2014, str. 4-6). Nedostatak ulaganja u industriju velikih razmera, bilo u proizvodnju ili uslužnu industriju (iako je potonja tek odnedavno počela da se diže), tako drži nisku potražnju za radnom snagom.



**Izvozi su ograničeni, a trgovinski deficit je i dalje veliki.** Iako je izvoz iz 2013. u 2014. godinu porastao za 10%, uvoz od 2,5 milijardi evra iz 2014. godine je uveliko premašio nivo izvoza (325 miliona evra).<sup>13</sup> Metal, metalni otpad i drugi škart, minerali, pređa (osim konca za šivenje) i pšenično ili muslinovo brašno se nalaze na spisku deset top izvoznih proizvoda, dok se Kosovo oslanja na uvoz kako bi snabdeo tržište svim ostalim proizvodima (MTI, 2014, str. 6). Tokom poslednjih pet godina, uloženi su značajni naporu kako bi se izvršilo određivanje, analiziranje i postavljanje prioriteta za ulaganja u sektore koji imaju potencijal rasta i po pitanju izvoza i po pitanju stvaranja novih radnih mesta, posebno u sektorima agrobiznisa (prerada i pakovanje hrane), informacijske i komunikacijske tehnologije (izdvajanje poslovnih procesa), prerade metala, tekstila i kože, drvne industrije i turizma. Međutim, značajni izazovi su i dalje prisutni, među kojima: carinski proces, ograničene mogućnosti za uspostavljanje veza sa međunarodnim poslovnim mrežama, politički odnosi sa zemljama izvoza, nedostatak finansiranja i kreditiranja izvoza, visoki troškovi bankarskih garancija i međunarodni standardi kvaliteta.<sup>14</sup>

## 2.2. PONUDA RADNE SNAGE

**Mlade žene i muškarci čine skoro trećinu radno sposobnog stanovništva na Kosovu.** Pošto je više od polovine stanovništva mlađe od 29 godina, Kosovo ima najmlađe stanovništvo Evrope. Mladi uzrasta između 15 i 24 godine čine 19,4% od ukupnog broja stanovnika<sup>15</sup> i skoro trećinu (28%) radno sposobnog stanovništva. Oko 20,000 mladih žena i muškaraca uđe na tržište rada svake godine (Svetska banka, 2008, str. ii).

**Iako su žene počele da prevazilaze muškarce u smislu postizanja više i visoke stručne spreme, mlade žene i dalje prekidaju osnovno obrazovanje, posebno u ruralnim oblastima.** Statistike obrazovanja ASK pokazuju da su žene nedovoljno zastupljene na svim nivoima obrazovanja, osim u sticanju

visoke stručne spreme gde čine 53,6% od ukupnog broja učenika (ASK, 2014, str. 15). Podaci istraživanja višestrukih pokazatelja pokazuju da iako nema razlika u pohađanju osnovnog školskog obrazovanja među devojkama i dečacima, indeks rodnoeg pariteta (IRP)<sup>16</sup> za više razrede srednjoškolskog obrazovanja iznosi 0,96 što znači da devojčice uzrasta između 15 i 19 godina imaju više stope prekida školovanja nego dečaci. Vrednosti IRP su posebno niske u ruralnim oblastima (0,92) i najsiromašnijim domaćinstvima (0,90) što naglašava njihovu ranjivost i izazove sa kojima se suočavaju u potrazi za zaposlenjem (ASK, 2015, str.115). Procena ishoda mladih na tržištu rada koju je 2010. godine izvršila Svetska banka je utvrdila da se prelaz iz školske klupe na radno mesto retko dešava kod mladih žena, dok mladim muškarcima treba u proseku deset godina da izvrše prelaz iz školske klupe na radno mesto (Svetska banka, 2010. str. 17).<sup>17</sup>

**Postoje brojni problemi sa pristupom i kvalitetom obrazovanja na svim nivoima sticanja stručne spreme i obuke.** Za početak, stope upisa dece uzrasta između 3 i 5 godina u institucije za predškolsko obrazovanje su vrlo niske (13,9%) i karakterisane značajnim razlikama između ruralnih i urbanih oblasti boravišta. Nedostatak fizičke infrastrukture i kvalifikovanog nastavnog osoblja za izvođenje predškolske nastave i dalje predstavljaju ozbiljne prepreke za pristup ovom stepenu obrazovanja (MICS, 2014, str.10). Pokazatelji performansi u osnovno školskom i srednjoškolskom obrazovanju nisu još dostupni, jer je Program procene međunarodnih studenata Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj prvi put izveden 2015. godine. Ipak, brojni izveštaji i procene ističu loš kvalitet osnovno školskog i srednjoškolskog obrazovanja zbog nedostatka kvalifikovanog nastavnog osoblja, korišćenja zastarele literature i nastavnih pomagala, kao i ograničene primene novog nastavnog plana i programa (Kancelarija premijera, 2016, str. 12). Postoji ogroman nesklad između obrazovnih programa i potražnje za

kvalifikacijama i radnim profilima na tržištu rada. Preduzeća svih veličina smatraju nedostatak kvalifikovanih radnika za prilično tešku prepreku za razvoj poslovanja (Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu „Privatni sektor i zapošljavanje“ iz 2012. godine, str. 66). Nekvalifikovana radna snaga se smatra preprekom visokog intenziteta (60,7 poena od 100) među srednje velikim preduzećima (Ibid). Svetska banka, Profil zemlje za 2015. godinu takođe konstatuje da 23% preduzeća smatra da je neobrazovana i nekvalifikovana radna snaga glavna prepreka za rast poslovanja (Svetska banka, 2015, str. 6).

**Obrazovni programi, posebno oni iz grupe za usmereno obrazovanje i obuku, nisu dovoljno prilagođeni najnovijim kretanjima u industriji i na tržištu.** Šest prioriternih sektora sa potencijalom koje je identifikovalo MTI<sup>18</sup> tvrde da postoje ogromne praznine u znanju i kvalifikacijama među njihovim postojećim i potencijalnim radnicima. Ove praznine variraju od pomanjkanja osnovnih veština za proizvodnju i preradu i veština iz domena moderne tehnologije, do nedostatka znanja iz operativnih procedura, kontrole kvaliteta, upravljanja proizvodnjom, komunikacije, marketinga i promocije, prodaje i administracije. Anketirana preduzeća dele zajedničko viđenje da tekući programi obrazovanja i obuke ne rešavaju potragu za kvalifikacijama koje su potrebne u industrijama i na tržištu (v. Profile šest sektora UNDP-a ili MTI, 2014).

**Programi za sticanje visoke školske spreme, kao i glavni predmeti studija su rodno podeljeni što vodi do segregacije u zanimanjima i usloznavanja rodnih nejednakosti.** Statistike obrazovanja pokazuju da su pravo, obrazovanje, filologija i filozofija među najpopularnijim glavnim predmetima studija koje je izabralo 61,5% učenika. Broj studenata medicine nije uključen jer završetak tog studija traje najduže (pet godina u odnosu na tri godine studiranja za sve ostale predmete), a veliki broj studenata bi mogao biti precenjen čisto zbog trajanja

studija, a ne zbog njegove popularnosti. Statistike obrazovanja u periodu između 2012. i 2013. godine, postoji značajna rodna segregacija na nivoima sticanja visoke stručne spreme (Grafikon A1 u prilogu). Žene su preterano zastupljene u studiranju glavnih predmeta kao što su obrazovanje, filologija, filozofija i medicina, a muškarci dominiraju u studiranju fizičkog vaspitanja i sporta, poljoprivrede, mašinstva, kompjuterskih nauka, građevinarstva i arhitekture. Mada detaljna analiza ove tematike ne postoji, ovakvi podaci ukazuju da žene i muškarci biraju zanimanja koja se tradicionalno doživljavaju kao odgovarajuća za njihov rod. Podaci Ankete radne snage za 2014. godinu ukazuju da je među onima koji su bili učenici ili stažisti u toku protekle četiri nedelje znatno veći udeo žena prolazilo obuku iz domena obrazovanja, zdravlja i staranja, dok je znatno veći udeo muškaraca prolazio obuku iz domena mašinstva, proizvodnje i građevinarstva.

**Visok stepen neaktivnosti i migracija oslabljuju pritisak visoke ponude radne snage.** Stopa neaktivnosti na Kosovu iznosi 58,4% i vrlo je visoka, posebno među ženama gde se penje i do 78,6% (Anketa radne snage, 2014). Pored toga, 10,7% radno sposobnog stanovništva tvrdi da ne traže posao jer su obeshrabreni, dok se čak 30,2% mladih karakteriše kao oni koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku (Anketa radne snage, 2014). Sve ovo doprinosi smanjenju ponude radne snage koju istorijski smanjuje i migracija. „Izveštaj o migraciji“ ASK iz 2014. godine je utvrdio da je ogromna većina emigranata sa Kosova koji trenutno žive u inostranstvu (80,6%) uzrasta između 15 i 64 godine (KAS, 2014, str. 23). Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu za 2014. godinu pod nazivom „Migracije u svojstvu sile za razvoj“ je takođe utvrdio da su stanovnici Kosova generalno mladi kada krenu u emigraciju. Prosečna starost muškaraca u vreme emigracije je 25, a žena 22 godine života (UNDP, 2014, str. 22)

## 2.3. FUNKCIONISANJE TRŽIŠTA RADA

### Većina stanovnika Kosova traži posao posredstvom porodice i prijatelja.

Dostupnost i kvalitet informacija su najvažniji za osobe koje traže posao, posebno za mlade. Međutim, prema konstatacijama Ankete radne snage za 2014. godinu, ogromna većina stanovnika Kosova (95,6%) traži posao preko porodice, prijatelja, rođaka, sindikata, itd. Manje od četvrtine je tražilo zaposlenje preko zvaničnih izvora informisanja kao što su novine, a manje od 10% je tražilo pomoć privatnih agencija za zapošljavanje (Grafikon 2). Slabo korišćenje Internet portala tokom potrage za poslom sledi

ne samo zbog kvaliteta, nego i zbog male potražnje radne snage i zbog toga što se velika preduzeća oslanjaju na kadrovske službe (EYE, 2015, str. 3). Pregled stručne literature pokazuje dominantno korišćenje društvenih mreža (porodica, prijatelji, rođaci, itd.) koje uglavnom predvode viđenja o ključnim faktorima za sticanje zaposlenja. S obzirom na uslove na tržištu rada Kosova i činjenicu da 81% stanovnika Kosova veruju da porodične veze, mito, stranačka naklonost i ostali faktori koji se ne baziraju na zaslugama predstavljaju najbolji način za dobijanje posla u javnim institucijama, ne iznenađuje da potonji predstavljaju glavne izvore preko kojega mladi traže posao (UNDP, 2015, str.7).

Grafikon 2. Načini potrage za poslom u toku poslednje četiri nedelje



Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

Javne službe za zapošljavanje igraju sve važniju ulogu u funkcionisanju tržišta rada, posebno kroz programe aktivnog tržišta rada. Uloga Javne službe za zapošljavanje se značajno povećala tokom 2015. godine.<sup>19</sup> Iako se broj nezaposlenih muškaraca i žena povećao za 38% između 2014. i 2015. godine kada je dosego ukupan broj od 31,500 nezaposlenih muškaraca i žena, broj registrovanih radnih mesta (uključujući Program za aktivno zapošljavanje) je tokom istog perioda zabeležio povećanje od 90% i dostigao

ukupan broj od 12,474 radnih mesta.<sup>20</sup> Tokom 2015. godine, Javne službe za zapošljavanje su posredovale u 6,706 slučajeva zapošljavanja što predstavlja povećanje od 43,6% u odnosu na 2014. godinu. Taj rezultat ukazuje na povećanu dostupnost i pogodnost programa za zapošljavanje u ovim institucijama, kao i povećanje njihove popularnosti posrednika, posebice poboljšanja u smislu razumevanja i usmerenosti na potrebe registrovanih nezaposlenih lica.



## 2.4. SRODNI ZAKONODAVNI OKVIR

**Zakon o radu Kosova reguliše zaštitu žena reproduktivnog doba, ali primena tog zakona nije dosledna.** Zakonom se predviđa da žene imaju pravo na 12 meseci porodiljskog odsustva od kojih je šest meseci plaćeno od strane poslodavca 70% od osnovne plate, tri meseca od strane institucija na Kosovu 50% od prosečne plate na Kosovu, i tri meseca neplaćeno. Međutim, brojni problemi sa primenom tog zakona su vidljivi posebno u privatnom sektoru. Kvalitativna studija Svetske banke pod nazivom „Porodiljsko odsustvo i status žena na tržištu rada na Kosovu“ iz 2015. godine je utvrdila da postoji ograničena pokrivenost beneficijama zbog toga što se žene plaše da ne izgube posao ukoliko uzmu čitavo porodiljsko odsustvo. Studija takođe navodi da odredbe koje se odnose na porodiljsko odsustvo negativno utiču ne samo na regrutovanje žena (posebno žena reproduktivnog doba), nego i na kvalitet rada žena tog uzrasta od kojih veliki broj dobija kratkoročne ugovore, dok se ostalima ugovori raskidaju zbog trudnoće ili poroda ili im se nađe zamena dok su na porodiljskom odsustvu. Iako zakon zabranjuje prekidanje ugovora tokom porodiljskog odsustva, zakon ne sadrži odredbe koje obezbeđuju produženje

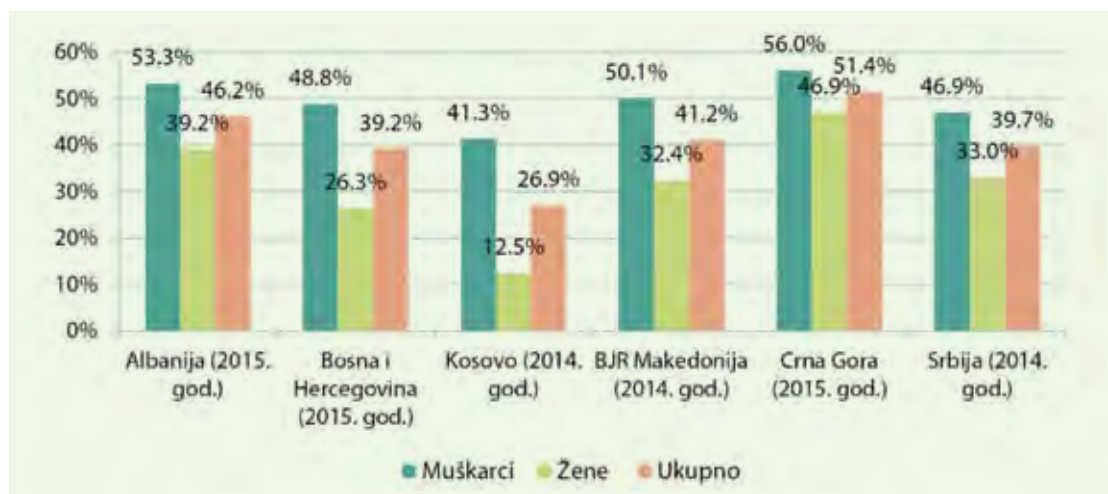
ugovora ukoliko istekne tokom ili nakon porodiljskog odsustva. Zakonodavni okvir koji se odnosi na porodiljsko odsustvo je trenutno u procesu revizije od strane MRSZ kako bi se poboljšali ishodi žena na tržištu radne snage u privatnom sektoru.

Nema stajaće politike, propisa ili prakse koji određuje fleksibilne radne aranžmane, kao što je polovično radno vreme ili rad od kuće. Takvi radni aranžmani se smatraju povoljnima od strane žena reproduktivnog doba anketiranih za potrebe gore navedene studije Svetske banke. Nadalje, dodatno vreme koje se daje kako bi majke dojile decu i kojima bi se promovisao razvoj u ranom detinjstvu se tipično primenjuju samo u izuzetnim slučajevima, čak i u javnim institucijama.

## 2.5. ZAPOSŁJAVANJE I RAD

**Kosovo ima najnižu stopu zaposlenosti u regionu gde su žene među najbrojnijim nezaposlenim osobama.** Kao što se prikazuje na Grafikonu 3, Kosovo ima najnižu ukupnu stopu zaposlenosti na Zapadnom Balkanu (26,9%) čime daleko zaostaje za Crnom Gorom (51,4%) i Albanijom (46,2%). Pored toga, stopa zaposlenosti žena koja na Kosovu iznosi 12,5% je daleko najniža od svih u regionu.

Grafikon 3. Stopa zaposlenosti na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu



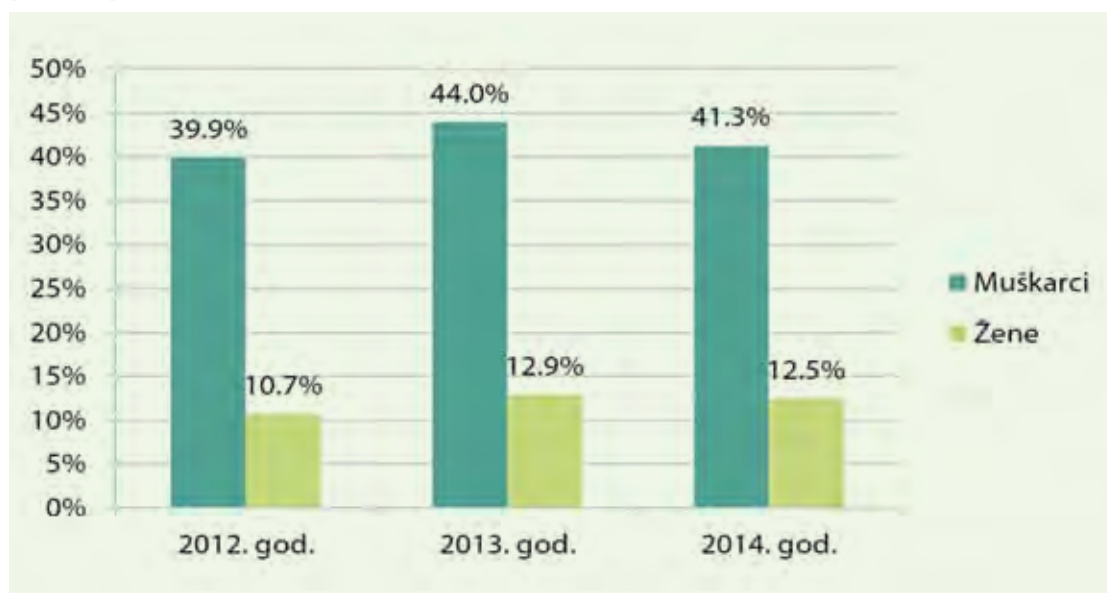
Izvor: Zavodi za statistiku navedenih zemalja.

\*Napomena: Pošto postoje opšte razlike u merenju stope zaposlenosti u zemljama, gore navedeni obračuni su urađeni sledećom metodologijom: stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva u odnosu na stopu zaposlenosti ukupnog broja osoba starijih od 15 godina.

**Žene moraju da imaju viši stepen stručne spreme i više iskustva kako bi ih zaposlili.** Podaci Ankete radne snage iz 2014. godine pokazuju da je stopa zaposlenosti žena na Kosovu protekle četiri godine uporno niska i da se kreće između 11% i 13%. Najniža stopa zaposlenosti je primećena kod mladih žena uzrasta između 15 i 24 godine i iznosi 4,2%, dok je najviša kod žena uzrasta između 45 i 54 godine gde iznosi 18%. Iako žene uzrasta između 25 i 34 godine imaju najveću stopu učešća na tržištu rada u poređenju sa ženama drugih uzrasta, one imaju i najveće stope nezaposlenosti i najniže

stope zaposlenosti što ukazuje na to da se suočavaju sa preprekama koje imaju veze sa činjenicom da su reproduktivnog doba, kao i sa viđenjem njihovih tradicionalnih uloga u ekonomiji i porodici (v. Tabelu A1 u Prilogu tabela i Grafikone 4 i 5). Pored toga, veći procenat zaposlenih žena u odnosu na zaposlene muškarce koji se kreće u odnosu 37% naprema 21% raspolaže visokom stručnom spremom što ukazuje na to da se traži da žene imaju visoki stepen obrazovanja kako bi pristupile tržištu rada (v. Tabelu A2 u Prilogu tabela i Grafikone 4 i 5).

**Grafikon 4. Kretanja stope zaposlenosti u periodu između 2012. i 2014. godine, podaci po rodu**

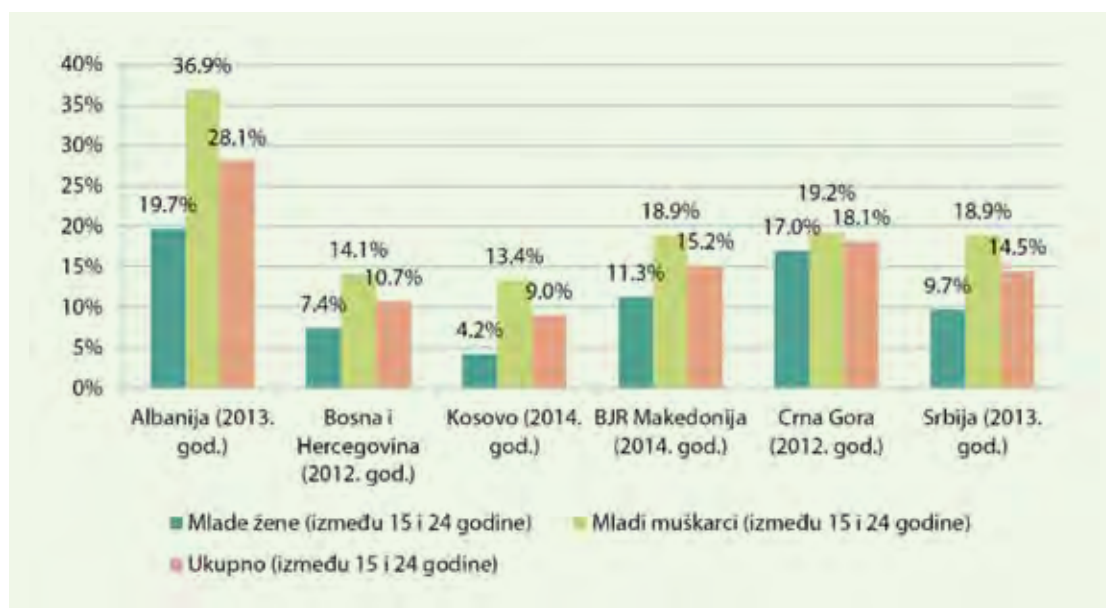


Izvor: ASK, Ankete radne snage iz 2012., 2013., i 2014. godine

**Kosovo ima najnižu stopu zaposlenosti mladih u regionu, posebno u slučaju mladih žena.** Kao što je prikazano na Grafikonu 5, stopa zaposlenosti mladih na Kosovu koja iznosi 9% je dramatično manja od stope zaposlenosti mladih u svakoj zemlji regiona i niža od one u Bosni i Hercegovini koja se bliži stopi od 10,7%. Iako jaz u zaposlenosti mladih prevladava u čitavom regionu gde su razlike najprimetnije u Albaniji, mlade

žene na Kosovu, kao što je gore navedeno, imaju daleko najnižu stopu zaposlenosti u regionu (4,2%). Stope zaposlenosti mladih i mladih žena na Kosovu su dva puta manje nego stopa zaposlenosti ukupnog radno sposobnog stanovništva, dok je samo 13,4% mladih muškaraca na Kosovu zaposleno u odnosu na 41,3% radno sposobnih muškaraca uopšte (v. Tabelu A3 u prilogu).

### Grafikon 5. Stopa zaposlenosti mladih uzrasta između 15 i 24 godine na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu



Izvor: ASK, 2015. Podaci Ankete radne snage iz 2014. godine i podaci Baze podataka Svetske banke iz 2016. godine.

## 2.6. SEKTORI ZAPOŠLJAVANJA I KVALITET RADA

**Žene su preterano zastupljene na radnim mestima niskog ranga.** Većina zaposlenih žena na Kosovu (79%) rade kao službenice za razliku od 65% muškaraca (Tabela 1). Tek 2% žena iz redova radne snage su samostalno zaposlene i imaju svoje radnike u odnosu na 8,2% muškaraca. Jedna od glavnih prepreka sa kojima se suočavaju žene koje žele da otvore preduzeće na Kosovu je nedostatak vlasništva nad imovinom (uključujući zemljište). Rodni profil Kosova konstatuje da Ustav, Zakon o nasleđivanju i Zakon o porodici garantuju jednakost žena u nasleđivanju, ali je tokom 2014. godine zabeleženo samo 15,2% slučajeva gde su žene vlasnice

imovine na Kosovu (uključujući zemljište) (Rodni profil Kosova, 2014, str. 11). Pored toga, vrlo mali broj zaposlenih žena drži rukovodeće položaje odn. položaje na kojima se donose odluke. Podaci Ankete radne snage iz 2014. godine ASK pokazuju da samo 5% zaposlenih žena u odnosu na 9,2% zaposlenih muškaraca rade kao zakonodavci, visoki zvaničnici ili upravnici, i da samo 2,6% žena u odnosu na 5,7% muškaraca nadgleda radnike. Koristeći podatke iz 2012. godine, izveštaj Međunarodne organizacije rada pod nazivom „Žene u poslovanju i upravljanju“ svrstava Kosovo na 89. mesto među 108 zemalja širom sveta po pitanju procentualnog udela žena na rukovodećim mestima koji iznosi tek 14,8% (Međunarodna organizacija rada, 2015, str. 19).

Tabela 1. Status zaposlenosti tokom 2014. godine, podaci po rodu

RADNI STATUS	MUŠKARCI	ŽENE
Poslodavac	64.8%	78.8%
Samostalno zaposleni sa radnicima	8.3%	2.1%
Samostalno zaposleni bez radnika	18.2%	11.6%
Neplaćena porodična radna snaga	8.9%	7.5%

Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

**Žene su preterano zastupljene u javnom sektoru.** Više od polovine zaposlenih žena (55,6%) u odnosu na 42,3% muškaraca rade u javnom sektoru ili državnim ustanovama, bezbednosnim snagama ili u preduzećima u državnom vlasništvu (Grafikon 6). Oko 39% žena u odnosu na više od polovine broja muškaraca (53,3%) rade u privatnim preduzećima. Postoje dva moguća objašnjenja za ovakvo stanje: žene radije rade u javnom sektoru zbog sigurnosti radnog mesta i „garantovanih“ beneficija (posebno porodijskog odsustva), kao i zbog neregularnosti prouzrokovanih

visokim finansijskim opterećenjem propisanog zakonskim odredbama koje se odnose na porodijsko odsustvo koje se u privatnom sektoru javljaju po pitanju zapošljavanja žena. Takođe se mora primetiti da **žene radije rade u domenu sive ekonomije**<sup>21</sup> zbog obaveza koje imaju u domaćinstvu i zbog rodni prepreka i problematike kao što su diskriminacija, preterana zastupljenost žena u sektoru usluga staranja, kao i dominantnost mikro preduzeća u privatnom sektoru (oko 95% svih preduzeća) koji su obično u vlasništvu porodica i koje karakteriše visoka stopa nezvanično zaposlenih.

Grafikon 6. Sektori zapošljavanja, podaci po rodu



Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

**Segregacija u zanimanjima koja se zasniva na tradicionalnim rodni ulogama je evidentna i na tržištu radne snage.** Podaci Ankete radne snage iz 2014. godine pokazuju da je 21,8% i 17,3% žena zaposleno u sektorima obrazovanja, zdravstva i socijalnog rada, 16% zaposleno u sektoru trgovine na veliko i trgovine na malo, dok je 15,8% muškaraca zaposleno u proizvodnji i 13,9% u građevinarstvu (v. Tabelu 1.8B, Anketa radne snage

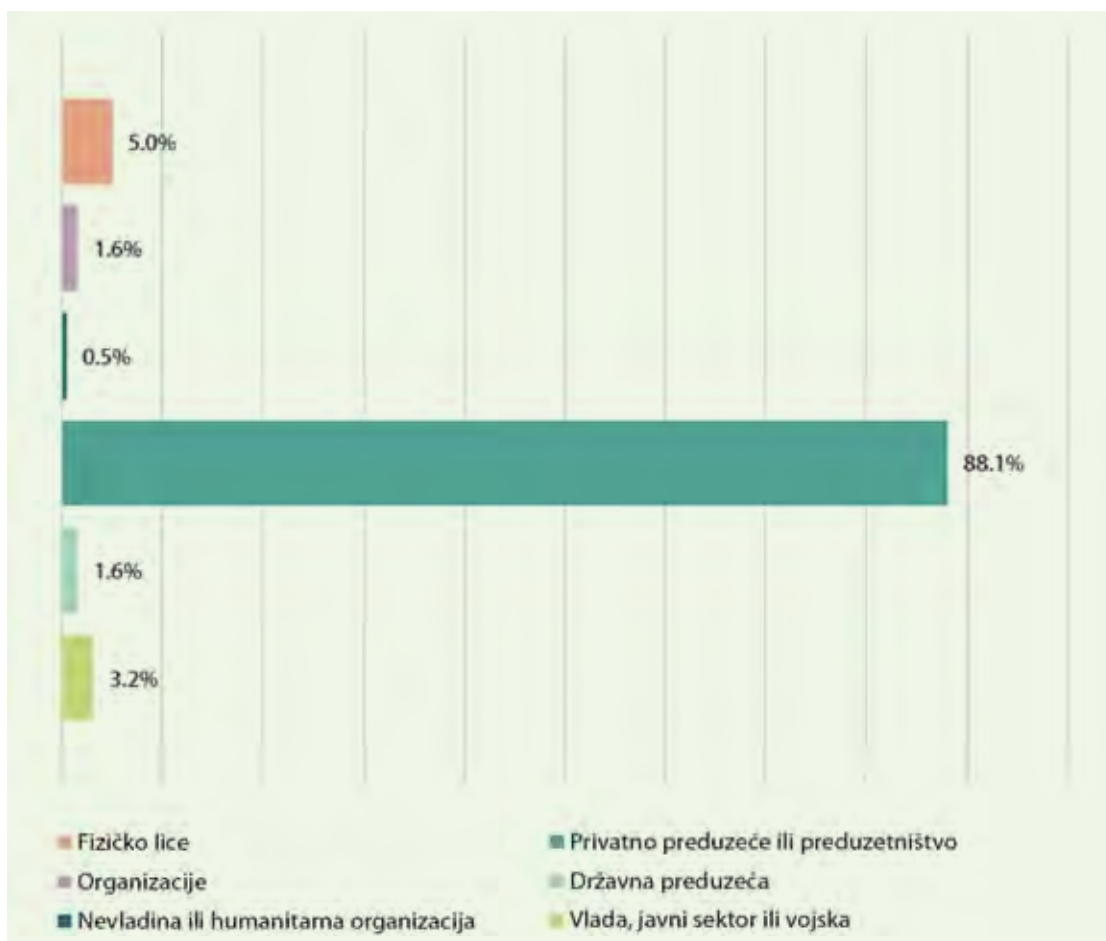
iz 2014. godine, KAS, 2015, str. 13). Ove brojke se poklapaju sa ustaljenim shvatanjima o ulogama muškaraca i žena u društvu. Izveštaj UNDP-a pod nazivom „Rukovodstvo i učešće žena u politici“ iz 2014. godine koji se zasniva na viđenjima građana zaključuje da i muškarci i žene podjednako vezuju zanimanja kao što su nega bolesnika, predavanje u osnovnim školama, šišanje i čišćenje sa ženama (UNDP, 2014, p. 25).

**Mladi u celini, posebice mladi muškarci su preterano zastupljeni u domenu ranjive zaposlenosti.** Više od polovine mladih, odn. 62,6% mladih muškaraca i 80,6% mladih žena, rade, i to skoro četvrtina kao neplaćeni porodični radnici dok je 8% samostalno zaposleno bez radnika. Iako Anketa radne snage iz 2014. godine ne pruža podatke o ranjivoj zaposlenosti prema uzrastu ispitanika, podela po zanimanju i rodu ukazuje na dva značajna saznanja: postojanje rodne segregacije prema zanimanjima i prevlast radnih mesta za radnike sa niskim kvalifikacijama (v. Tabelu 1.6, Anketa radne snage iz 2014. godine).

**Privatni sektor koji karakteriše visok nivo nezvaničnog zapošljavanja je primarni poslodavac mladih žena i**

**muškaraca uzrasta između 15 i 24 godine.** Podaci Ankete radne snage iz 2014. godine raščlanjeni po sektoru zapošljavanja prema rodu zaposlenih ne pokazuju značajne razlike između mladih žena i muškaraca. Za razliku od radno sposobnog stanovništva, privatni sektor je glavni poslodavac za 93% mladih žena i muškaraca na Kosovu (Grafikon 7). Prijavljeno je da javni sektor i preduzeća u vlasništvu države zapošljavaju manje od 5% mladih žena i muškaraca. Međutim, s obzirom na procenjenu veličinu sive ekonomije na Kosovu koja se kreće na stopi od oko 50%,<sup>22</sup> ove brojke ukazuju da mladi muškarci i žene ne uživaju kvalitetne radne prilike u smislu sigurnosti radnog mesta, poboljšanja mogućnosti za zaposlenje u budućnosti i pokrivenosti sistemima socijalne zaštite.

Grafikon 7. Glavni sektori koji zapošljavaju mlade



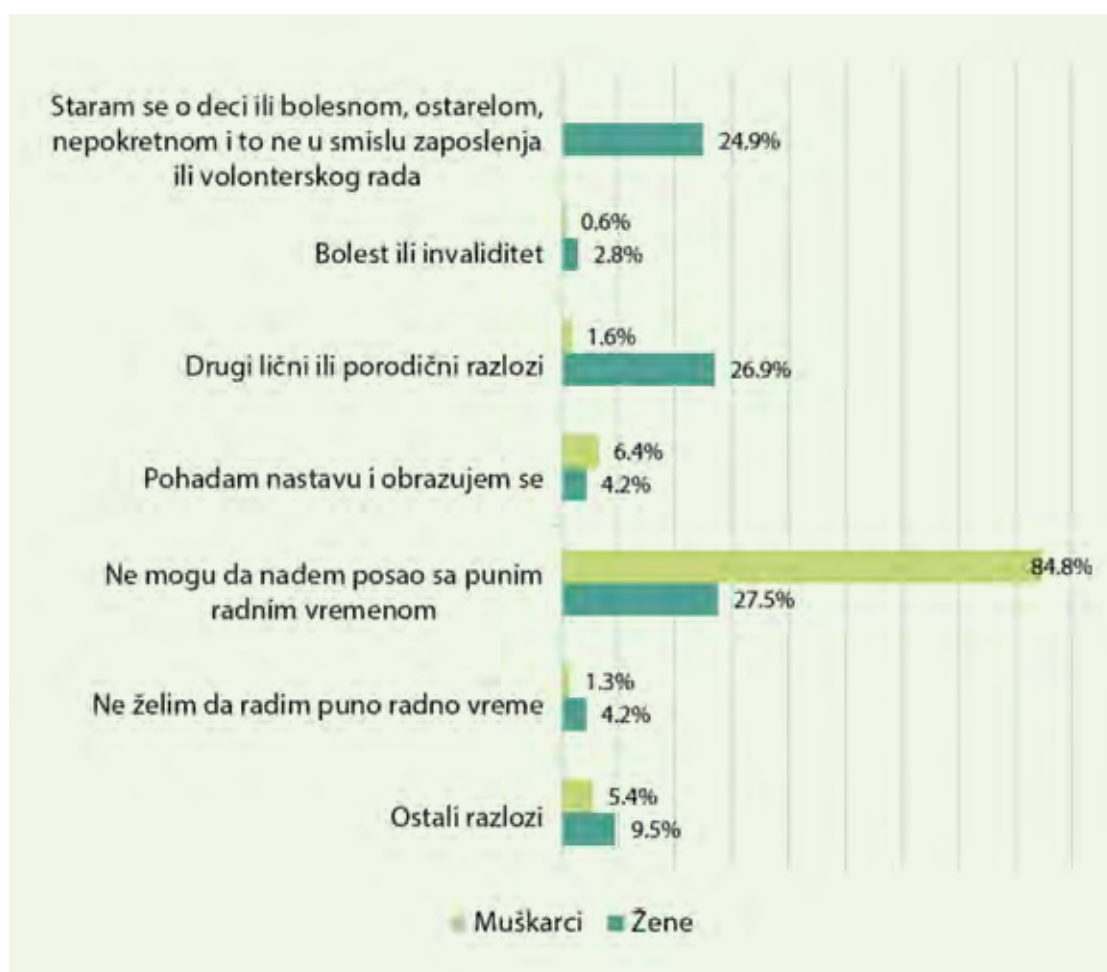
Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.



**Žene češće rade polovično radno vreme i nemaju često drugi posao zbog obaveza staranja o drugima.** Većina zaposlenih stanovnika Kosova rade puno radno vreme (91,7%). Međutim žene češće rade skraćeno radno vreme (10,1%) u odnosu na muškarce (7,7%). Kao što je prikazano na Grafikonu 8, velika većina muškaraca (84,8%) koji rade polovično

radno vreme to čine zbog toga što nisu uspeli da nađu posao sa punim radnim vremenom, dok više od polovine žena koje rade polovično radno vreme to čine zbog toga što se brinu o deci ili starijim i bolesnim odn. osobama sa invaliditetom i osobama koje nisu članovi njihove porodice (24,9%) ili zbog drugih ličnih odn. porodičnih razloga (26,9%).

Grafikon 8. Razlozi za zaposlenje polovično radno vreme, podaci po rodu



Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

Osim toga, preko 10% zaposlenih žena u odnosu na 15,5% zaposlenih muškaraca imaju drugi posao. Većina pripadnika obe grupe rade na farmi u njihovom ili vlasništvu njihove porodice. Pošto se tu obično radi o prirodnoj poljoprivredi, to znači da čak iako imaju drugi posao ne zarađuju značajan dodatni iznos na


ukupan prihod domaćinstva. Prema rezultatima Ankete o kućnom budžetu iz 2015. godine, prihod od poljoprivrede dodaje samo 4% na ukupni prihod domaćinstava na Kosovu i manji je od prihoda iz programa socijalne pomoći (KAS, 2015, str.17).

**Manje od 12% mladih žena i muškaraca rade polovično radno vreme.** Za razliku od dokaza o preteranoj zastupljenosti mladih na radnim mestima sa polovičnim radnim vremenom što takođe označava ogroman raspon njihove ranjivosti po pitanju sadašnjeg i budućeg zaposlenja koji potiču iz brojnih zemalja, podaci Ankete radne snage iz 2014. godine pokazuju da je manje od 12% mladih žena i muškaraca zaposleno polovično radno vreme, te da su rodne razlike između te dve grupe statistički beznačajne.

Nesigurnost radnog mesta, niske plate i nedostatak zaštite u sivoj ekonomiji čine zaposlenost neefikasnom u odnosu na socijalnu isključenost i danas i u budućnosti. Nezaposlenost je glavni uzrok siromaštva na Kosovu, a učestalost siromaštva je posebice visoka među onima iz domena ranjive zaposlenosti, uključujući poljoprivrednike (36%), radnike nadničare (33,4%) i one koji primaju platu iz privatnog sektora (26,2%) (ASK, 2011, str. 6).

Ovi podaci ukazuju na veliki broj posledica sa kojima se radnici suočavaju zbog rada u domenu sive ekonomije gde radi veliki broj žena i mladih. Studija Svetske banke iz 2010. godine otkriva da je 2008. godine od ukupnog broja zaposlenih na Kosovu, 31% bilo nezvanično zaposlenih, dok je taj broj prevazilazio polovinu zaposlenih mladih (51%) (Svetska banka, 2010, str. 60). Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu za 2012. godinu procenjuje da se siva ekonomija kreće na nivou između 30 i 40% što zaključuje na osnovu procenta preduzeća koja izbegavaju plaćanje poreza ili prijavljivanje radnika Poreskoj upravi Kosova čime izbegavaju obaveze uplate doprinosa socijalne zaštite što ukazuje da podaci o broju nezvanično zaposlenih radnika mogu biti čak i veći (UNDP, 2012, str. 54).<sup>23</sup>

Nedavna procena koju je izvršilo preduzeće Riinvest 2013. godine je zaključila da 34% preduzeća na Kosovu ne prijavljuje prihod poreskoj upravi te da broj nezvanično zaposlenih opada sa veličinom preduzeća. Drugim rečima, srednja i velika preduzeća manje deluju u nezvaničnim okvirima nego mala i mikro preduzeća. Studija je takođe navela da oko 37% radne snage iz privatnog sektora nije zvanično zaposleno, odn. nisu prijavljeni nadležnim vlastima (Institut Riinvest, 2013, str.15-24). Ovakvi radnici rade prekovremeno bez plaćenog prekovremenog rada, bez ugovora ili prava na minimalno odsustvo, i nisu pokriveni sistemom socijalnog osiguranja.



**TREĆE POGLAVLJE:  
NEZAPOSLENOST  
I NEAKTIVNOST  
ŽENA I MLADIH**

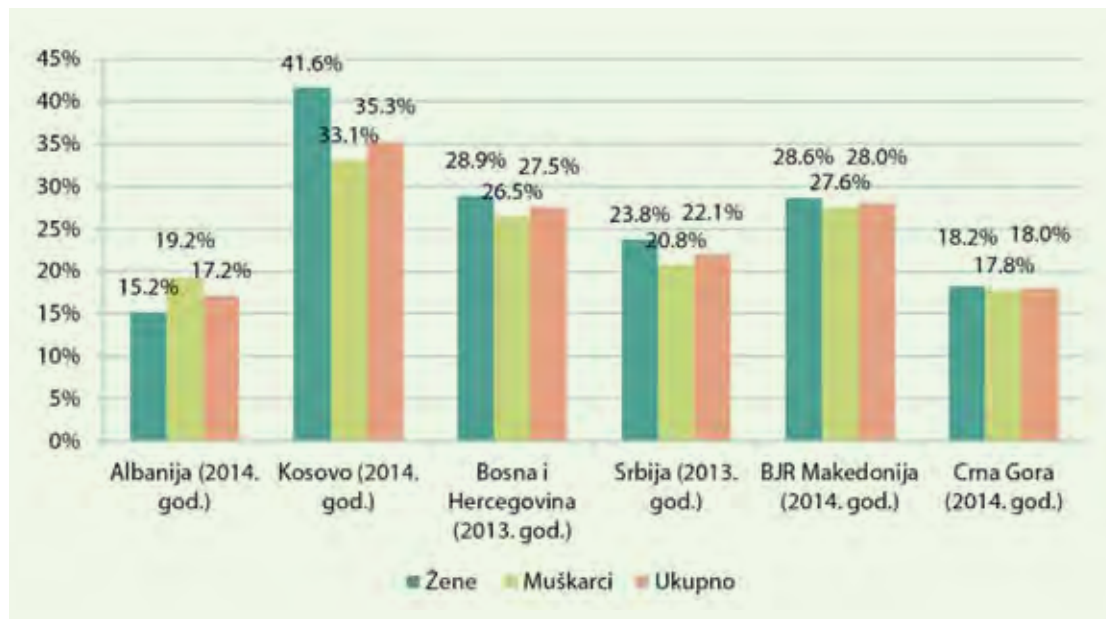


### 3.1. ŽENE

**Kosovo ima najveću stopu nezaposlenosti i najširi rodni jaz u nezaposlenosti u regionu (Grafikon 9).** Dok stopa nezaposlenosti i dalje ostaje iznad 30% (v. Grafikon A2 u

prilogu),<sup>24</sup> stopa nezaposlenosti žena na Kosovu je značajno veća u odnosu na sve zemlje regiona, kao što je i jaz u stopi nezaposlenosti između žena i muškaraca. Oko 42% žena na Kosovu je bilo nezaposleno 2014. godine u odnosu na 33% muškaraca.

Grafikon 9. Stopa nezaposlenosti na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu



Izvor: ASK, 2015. Podaci Ankete radne snage iz 2014. godine i podaci Baze podataka Svetske banke iz 2016. godine.

**Stopa nezaposlenosti žena i muškaraca je znatno veća među mladima i onima sa nižim stepenom obrazovanja.** Stopa nezaposlenosti mladih uzrasta između 15 i 24 godine iznosi 61% odn. 64,5% onih koji nisu zvanično zaposleni. Osim u slučaju grupe uzrasta između 45 i 54 godine, nezaposlenost žena je veća u svim drugim grupama i stepenima školovanja. Oko 72% mladih žena je nezaposleno u odnosu na 57,6% mladih muškaraca. Najveći jaz u zapošljavanju se primećuje kod onih koji imaju opšte srednjoškolsko obrazovanje: 62% žena u odnosu na 4,8% muškaraca (Anketa radne snage iz 2014. godine, 2015).

**Stopa dugoročne nezaposlenosti je visoka, a trajanje nezaposlenosti veoma dugo, posebice u slučaju žena.** Gotovo tri četvrtine nezaposlenih (73,8%) su nezaposleni duže od 12 meseci

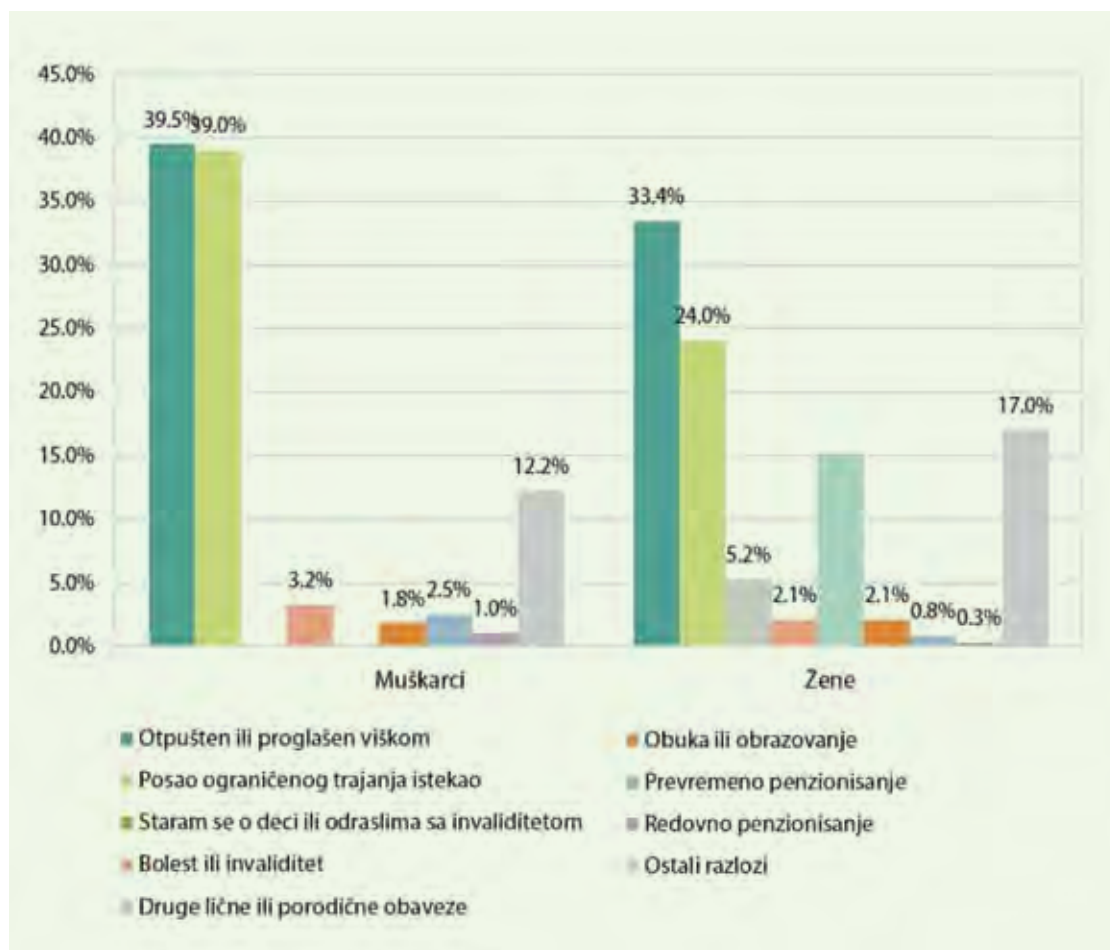
što predstavlja povećanje od 68,9% zabeleženo 2013. godine (KAS, 2015, str. 5). Podaci takođe pokazuju da žene obično ostaju nezaposlene duži period vremena nego muškarci i da je ta razlika statistički značajna. Prosečno trajanje nezaposlenosti iznosi 10,4 godina, i to: 11,3 godine za žene i 10,1 za muškarce (KAS, podaci Ankete radne snage iz 2014. godine).

**Većina nezaposlenih radno sposobnih stanovnika Kosova nikada nisu bili redovno zaposleni.** Više od tri četvrtine (78,5%) nezaposlenih radno sposobnih stanovnika Kosova nikada nisu bili redovno zaposleni ni kao radnici ni kao samostalno zaposleni ni kao neplaćeni porodični radnici. Ovaj udeo je veći kod žena (89,8%) u odnosu na muškarce (73,5%).

**Lične ili porodične obaveze imaju uticaj na odluku žene da učestvuje na tržištu rada (Grafikon 10).** Lične ili porodične odgovornosti i staranje o deci ili odraslim članovima porodice koji ne mogu da rade zbog starosti, bolesti ili invaliditeta predstavljaju glavne razloge zbog kojih žene prestaju da rade; podaci ne pokazuju učestalost takvih razloga na

primeru muškaraca.<sup>25</sup> Isto tako, više od 65% nezaposlenih žena tvrde da neće moći da počnu da rade u naredne dve nedelje čak i kad bi dobile posao zbog ličnih ili porodičnih obaveza, dok 80,6% muškaraca navodi obaveze vezane za završetak školovanja ili obuke pre nego što počnu da rade (podaci Ankete radne snage iz 2014. godine).

Grafikon 10. **Glavni razlog za prestanak obavljanja poslednjeg posla odn. aktivnosti**



Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

**Stopa učestvovanja radne snage na tržištu rada Kosova je najmanja u regionu, posebno za mlade i žene.** Na Zapadnom Balkanu, svaka treća ili peta radno sposobna žena je ili zaposlena ili nezaposlena i traži posao, dok na Kosovu dve od deset žena učestvuju na tržištu rada. Učešće muškaraca na tržištu rada (61,8%) odgovara proseku u regionu (v. Grafikon A4 u prilogu). Iako je učešće

mladih žena uzrasta između 15 i 24 godine na tržištu rada nisko u čitavom regionu uopšte, na Kosovu je drastično nisko: samo jedna od deset mladih žena radi ili traži posao. Kao što je ranije navedeno, ono što zabrinjava je da 30,2% mladih pripada kategoriji koja nije ni zaposlena niti se obrazuje niti učestvuje u obuci. Taj broj je veći kod mladih žena (34,0%) u odnosu na muškarce (26,6%) (KAS, 2015).

**Učešće na tržištu rada je najveće među onima sa usmerenim obrazovanjem i obukom.** Podela stope učešća na tržištu rada prema stepenu obrazovanja pokazuje da radno sposobno stanovništvo bez zvanične stručne spreme ili sa opštim srednjoškolskim obrazovanjem ima najnižu stopu učešća na tržištu rada od 0,6% odn. 17,3%. Najveća stopa učešća na tržištu rada od 39,9% je zabeležena među onima sa usmerenim srednjoškolskim obrazovanjem (KAS, 2015, str. 25) (v. Tabelu A5 u prilogu).

**Mlade žene i muškarci navode pohađanje nastave ili obuke među glavnim razlozima zbog kojih ne traže**

**posao.** Ukupno 10,7% mladih žena i manje od 2% mladih muškaraca navode lične ili porodične obaveze za glavni razlog neaktivnosti, a 70,6% mladih žena i 82,8% mladih muškaraca navode pohađanje nastave ili obuke za glavni razlog zbog kojeg ne traže posao (KAS, 2015).

**Čini se da su muškarci više obeshrabreni od žena:** skoro 20,8% muškaraca u odnosu na 14,6% žena izvan tržišta rada ne traži posao zbog toga jer izjavljuju da veruju da nema odgovarajućeg posla (Tabela 2). Međutim, kada su upitani da li bi hteli da rade, 51% muškaraca je izjavilo da ne bi (podaci Ankete radne snage iz 2014. godine).

Tabela 2. Glavni razlozi zbog kojih ne traže posao, podaci po rodu

GLAVNI RAZLOZI ZBOG KOJIH NE TRAŽE POSAO	MUŠKARCI	ŽENE
Staranje o deci i odraslima koji ne mogu da rade	0.0%	3.2%
Bolest ili invaliditet	6.4%	1.7%
Druge lične ili porodične obaveze	7.3%	53.6%
Obrazovanje i obuka	49.9%	21.2%
Penzija	2.9%	1.0%
Uverenje da nema posla	20.9%	14.5%
Očekivanje da ih pozovu nazad na posao (kod osoba na čekanju)	0.5%	0.1%
Ostali razlozi	11.0%	3.8%
Bez razloga	1.0%	0.8%
Ukupno	100%	100%

Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

### Determinante učešća žena u redovima radne snage: pregled stručne literature

Prema izveštaju Svetske banke pod nazivom „Povratak na posao: rast uz rad u Evropi i Centralnoj Aziji“ iz 2014. godine, žene iz regiona Evrope i Centralne Azije se suočavaju sa brojnim preprekama za zaposlenje, među kojima ubrajamo: pristup i dostupnost usluga zaštite,

posebno staranja o deci, neadekvatni propisi o radu i radni aranžmani, pristup produktivnim poslovnim rešenjima, informacijama i mrežama, kvalifikacije, stavovi i društvene norme. Pošto je aspekt potražnje za poslom obrađen u prethodnom poglavlju, ovaj deo sadrži pregled stručne literature determinanti sa mikronivoa i nivoa mera politike o učešću u redovima radne snage i postavlja okvir za analizu problematike koja se posebno odnosi na Kosovo.

U studiji pod nazivom „Odlučivanje udatih žena na učestvovanje u redovima radne snage: dokazi iz Turske“ iz 2005. godine, Kizilirmak koristi ekonometrijsku (multinomijalnu regresivnu analizu) kako bi odredio koje karakteristike pojedinaca i domaćinstava utiču na odlučivanje udatih žena o učestvovanju u redovima radne snage. Rezultati pokazuju da je odluka žene da uđe na tržište rada pre svega vođena potrebom da nadoknadi gubitak prihoda zbog nezaposlenosti muža. Analiza je takođe pokazala da žene koje imaju decu mlađu od 6 godina i više primanja manje učestvuju na tržištu rada. S druge strane, postizanje viših stepena obrazovanja povećava verovatnoću da će žene da učestvuju na tržištu rada.

Izveštaj Svetske banke pod nazivom „Učešće ženske radne snage u Turskoj: kretanja, determinante i okvir politike“ iz 2009. godine tvrdi da je učešće ženske radne snage u Turskoj multidimenzionalno i da zahteva pažljivu analizu i ekonomskih i kulturoloških faktora. Iako mnogi od ovih pokazatelja mogu da posluže kao zamena standardnim kvantitativnim istraživanjima, istraživanja ukazuju da su uloge unutar domaćinstava i odnosi u društvu od presudnog značaja kod svake analize ove vrste jer predstavljaju jake determinante po izbor žene da učestvuje na tržištu rada. Pored jasnih faktora, kao što su region prebivališta i stepen stručne spremlje, procena navodi i veliki broj društvenih normi i vrednosti koje utiču na odluku žene da učestvuje na tržištu rada, među kojima ubrajamo sledeće: „dinamika šire porodice“ gde drugi članovi porodice odlučuju o zaposlenju žena, snažno ukorenjene vrednosti o porodičnoj časti, porodičnim obavezama i porodičnoj lojalnosti, kao i tradicionalna uloga žene u svojstvu primarnog staratelja u porodici. U studiji pod nazivom „Prilike i izazovi učešća žena na tržištu rada u Maroku“ iz 2015. godine, Morikawa pokazuje da muško i žensko viđenje tradicionalnih normi takođe predstavlja veoma važne determinante za aktiviranje žena na tržištu rada. Upoređujući viđenja

o ženskim i muškim tradicionalnim ulogama u Jordanu, Maroku i Maleziji, autor konstatuje da se muškarci smatraju za donosioce prihoda, dok se žene smatraju za primarne staratelje u porodici.

Brojne studije koje su izvedene u industrijskim zemljama su usmerene na makroekonomski aspekt razvoja i procenjuju uticaj fiskalne i politike socijalne zaštite na pristup žena tržištu rada. Na primer, kvantitativna studija u 17 zemalja Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj je procenjivala uticaj mera politike na učešće žena u redovima radne snage, kao što su: poreski klinovi među raznim donosiocima prihoda, javna potrošnja za brigu o deci po detetu, dečji dodaci, roditeljsko odsustvo i polovično radno vreme u zamenu za fleksibilne radne aranžmane. Istraživanje je utvrdilo da je učešće žena na tržištu rada znatno poboljšano javnom potrošnjom na staranje o deci (pružanje formalne dnevne i predškolske nege), plaćenim odsustvom roditelja i fleksibilnošću radnih aranžmana odobravanjem polovičnog radnog vremena i angažovanja od kuće. Zaključeno je da stopa nezaposlenosti muškaraca tako pozitivno utiče na učešće žena (uticaj bogatstva u domaćinstvu). Pored toga, procenom je otkriveno da su stepen stručne spremlje i opšti uslovi na tržištu rada štetni za učešće žena na tržištu rada.

Autori Cipollone, Patacchini i Vallanti u studiji pod nazivom „Učešće žena na tržištu rada u Evropi“ iz 2013. godine zaključuju da je učešće žena na tržištu rada povezano sa razlikama u institucionalnom ambijentu tržišta rada i okruženju socijalne politike. Navodi se da ovi faktori imaju značajan uticaj na kvalitet dostupnih radnih mesta, prilika za ulaženje odn. ponovno ulaženje na tržište rada i na oportunitetne troškove zapošljavanja. Na primer, fleksibilni radni aranžmani koji dozvoljavaju ženama i da ostanu vezane za tržište rada i da se brinu o deci su pozitivno povezani sa učešćem žena na tržištu rada a taj odnos je jači kod žena u ranim fazama karijere. Velikodušne

materinske, očinske i dečje beneficije su takođe pozitivno povezane sa učešćem žena na tržištu rada. Ipak, autori tvrde da za dobijanje optimalnog rezultata treba spariti fleksibilne radne aranžmane i sigurnost koju nudi država u smislu pružanja dugoročnih radnih ugovora i adekvatnih beneficija za nezaposlene odn. majke.

### Determinante učešća žena u redovima radne snage na Kosovu

Korišćenjem podataka Ankete UNDP-a o prilivu doznaka u domaćinstvima iz 2011. godine<sup>26</sup> je izgrađena logistička regresivna analiza karakteristika pojedinaca i domaćinstava koje bi mogle da utiču na učestvovanje udatih žena u redovima radne snage. Neaktivna udata žena je korišćena kao zavisna varijabla, dok su uzrast, godine školovanja, broj dece mlađih od tri godine, prebivalište i priliv doznaka korišćeni kao eksplanatorne varijable.

**Maloletnost, niska stručna sprema, dete ispod 3 godine i priliv doznaka su pozitivno povezani sa neaktivnošću žena.** Rezultati potvrđuju zaključke istaknute u deskriptivnoj statistici sa početka ovog odeljka. Kao što je prikazano na Tabeli A6 u prilogu, starosna dob je negativno povezana sa neaktivnošću udatih žena. Međutim, prilike za učestvovanje mladih žena na tržištu rada se povećavaju sa godinama.

Takođe je primećena negativna veza između neaktivnosti i završene stručne sprema: dodatne godine obrazovanja povećavaju mogućnost za učešće žena na tržištu rada. Ukoliko žena ima dete do 3 godine to povećava mogućnost njene neaktivnosti. Kao što je ranije pomenuto, briga o drugima i porodične odgovornosti predstavljaju dva glavna razloga zašto žene na Kosovu ili prestaju da rade ili ne traže posao. Anketa radne snage iz 2014. godine napominje da više od 90%

nezaposlenih žena ili žena koje nisu na tržištu rada izjavljuju da na Kosovu nema ni primerenih ni pristupačnih usluga staranja o deci. Dodatnih 6% žena koje ne učestvuju na tržištu rada izjavljuju da takve usluge nisu dostupne ni za starije, bolesne ili osobe sa invaliditetom (KAS, podaci Ankete radne snage iz 2014. godine). Ove zaključke potvrđuje nizak procenat dece između 35 i 59 meseci koja pohađaju obrazovne programe u ranom detinjstvu kojih je između 2013. i 2014. godine bilo manje od 14% (KAS, 2015, str. vi). Iako urbano odn. ruralno prebivalište nema uticaj na odluku žena da učestvuju na tržištu rada, utvrđeno je da primanje doznaka predstavlja jaku determinantu njihove neaktivnosti.

Tokom procesa izgradnje ovog regresivnog modela su testirane još dve varijable: prihod domaćinstva i nezaposleni muž. Za razliku od podataka iz stručne literature, podaci Ankete o radnoj snazi iz 2014. godine pokazuju da nema statistički značajne veze između neaktivnosti žena i činjenice da je njen muž nezaposlen. Drugim rečima, gubitak prihoda zbog nezaposlenosti muža nema uticaj na učešće žena na tržištu rada na Kosovu. S druge strane, postoji negativna veza između prihoda domaćinstva i neaktivnosti koja ukazuje da se sa povećanjem prihoda u domaćinstvu smanjuje mogućnost da će udata žena da bude neaktivna (v. Tabelu A6 u prilogu za rezultate regresivne analize).<sup>27</sup>



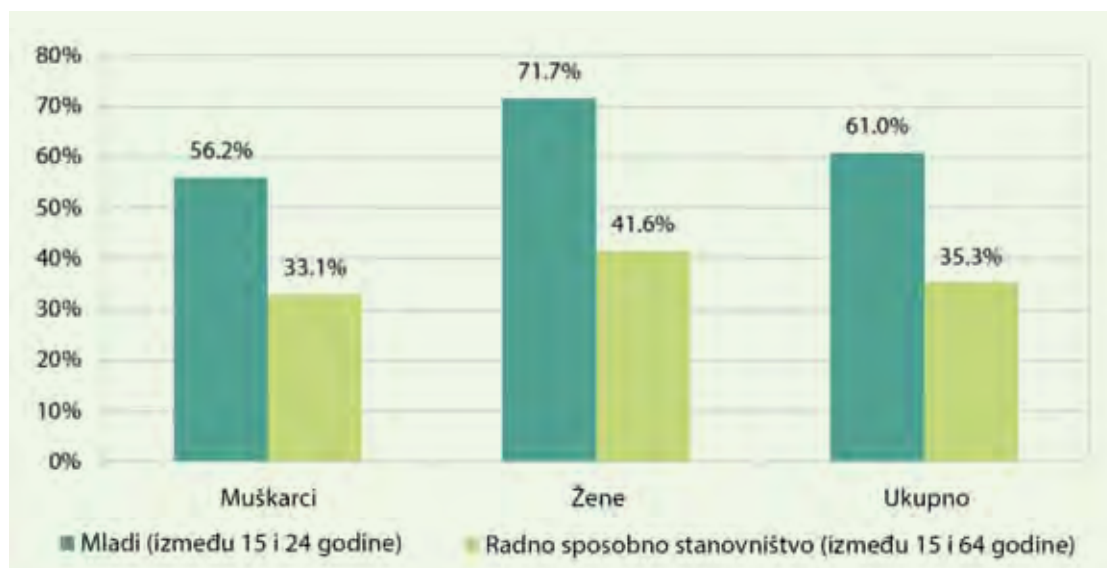
### 3.2. MLADI

**Stopa nezaposlenosti mladih koja iznosi 61% je skoro dvostruko veća od ukupne stope nezaposlenosti na Kosovu.** Stopa nezaposlenosti mladih žena je izuzetno visoka i iznosi 71,7%. Većina nezaposlenih mladih odn. 87% traže posao već dve ili tri godine što ih svrstava u grupu dugoročno nezaposlenih. Prema podacima Ankete radne snage iz 2014. godine, više od 98% mladih nikada

nisu bili zvanično zaposleni, dok 100% mladih žena nema nikakvo prethodno radno iskustvo.

Nakon dobijanja otkaza (23,4%) i okončanja ugovora (46,7%), **postizanje stručne spreme i obuka se nalazi tek na trećem mestu po važnosti za prestanak bavljenja poslednjim poslom među mladima** što možda ukazuje i na oskudicu radnih mesta bez obzira na volju mladih da rade (Grafikon 11).

Grafikon 11. Ukupna i stopa nezaposlenosti mladih, podaci po rodu

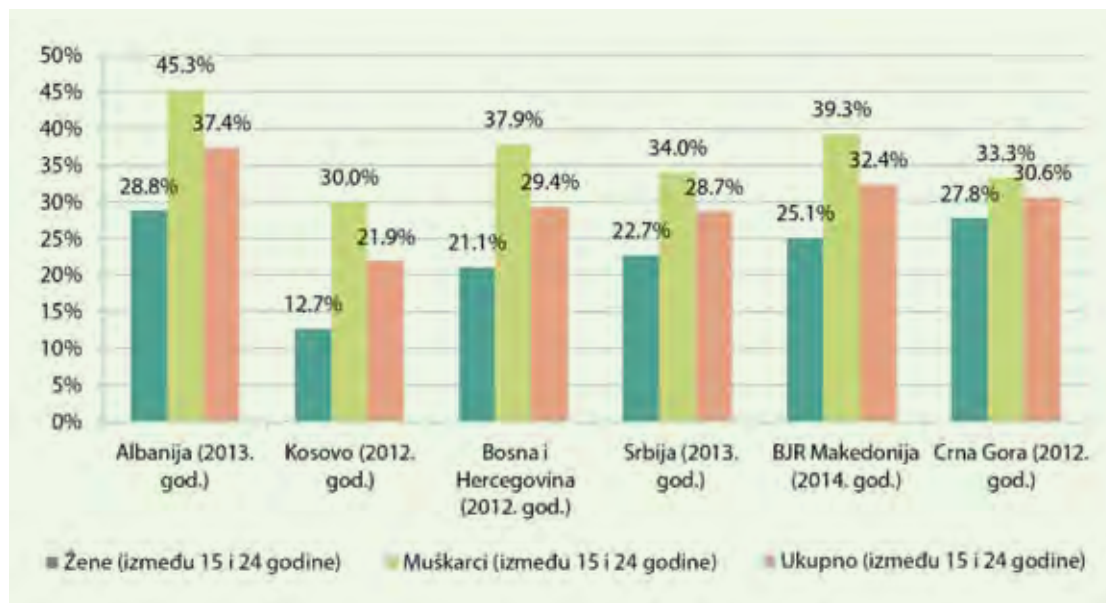


Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

**Kosovo ima najnižu stopu učešća mladih žena i mladih muškaraca u redovima radne snage na Zapadnom Balkanu.** Iako je rodni jaz u učešću mladih u redovima radne snage sličan u većini zemalja Zapadnog Balkana i iznosi više od 12 procentnih poena, stopa učešća mladih žena na tržištu rada na Kosovu čini polovinu ili manje od polovine učešća mladih žena u drugim zemljama regiona. Podela stope učešća radne snage u dve grupe (onih između 15 i 19 godina i onih između 20 i 25

godina) pokazuje da je učešće mladih žena i muškaraca uzrasta između 15 i 19 godina izuzetno nisko (5,5% mladih žena i 11% mladih muškaraca)<sup>28</sup> zbog visoke stope upisa u srednje škole. Iako je stopa učešća mladih žena na tržištu rada na Kosovu niska, ona se povećava pet puta među pripadnicama starosne grupe onih između 20 i 24 godine gde se penje do 25,2% čime prevazilazi ukupnu stopu učešća mladih žena na tržištu rada na Kosovu (21,4%) (v. Tabelu A1 u prilogu).

Grafikon 12. Stopa učešća mladih u redovima radne snage na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu



Izvor: Svetska Banka, Baza podataka iz 2016. godine i ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

### Mladi sa srednjom usmerenom stručnom spremom imaju najveću stopu učešća u redovima radne snage.

Oko 43% mladih sa kvalifikacijama usmerenog obrazovanja i obuke su ili zaposleni ili nezaposleni i traže posao u odnosu na 27% onih sa opštom srednjom stručnom spremom i 7,9% mladih sa visokom stručnom spremom. Pohađanje nastave može biti razlog za slabu stopu učestvovanja mladih uzrasta između 20 i 24 godine na tržištu rada (v. Tabelu 3.1. KAS, Anketa o radnoj snazi iz 2014. godine).

### Veći procenat muškaraca u odnosu na žene smatra da je postizanje stručne spreme i obuke važnije od zaposlenja.

Više od tri trećine mladih žena (70,6%) i muškaraca (82,8%) na Kosovu ne učestvuju na tržištu rada jer pohađaju nastavu ili obuku. Preostalih 10% mladih žena su navele lične i porodične odgovornosti kao razloge zbog kojih ne traže posao čime se opet potvrđuju

prevladavajuće kulturološke norme da su žene primarni staratelji u porodici. Procenat obeshrabrenih među mladima koji tvrde da ne traže posao jer veruju da nema posla je sličan među pripadnicima oba roda i kreće se na stopi od 10% (Anketa radne snage iz 2014. godine).

**Trećina mladih žena i muškaraca na Kosovu nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne prolaze obuku,** odvojeni su i od tržišta rada i od sistema obrazovanja koji bi im mogao pomoći da razviju kvalifikacije i da prošire mogućnosti za buduće zaposlenje. Taj broj je veći kod mladih žena (34,0%) u odnosu na muškarce (26,6%) (KAS, 2015).

## Determinante učešća mladih na tržištu rada: pregled stručne literature

Pieters u „Zapošljavanje mladih u zemljama u razvoju“ iz 2013. godine grupiše **determinante ishoda mladih na tržištu rada u tri kategorije: potražnja radne snage, ponuda radne snage i funkcionisanje tržišta rada.**

1. Potražnja radne snage: rast produktivnih, radno intenzivnih delatnosti u zvaničnom privatnom sektoru i preduzetništvu.
2. Ponuda radne snage uključuje elemente jednakosti kod pristupa, kvalitete i značaja. Programi za usmereno obrazovanje i obuku i učenje struke, kao i neformalni programi obuke su posebno važni za zapošljavanje manje obrazovanih i samo zaposlenih odn. preduzetnika.
3. Funkcionisanje tržišta rada podrazumeva dostupnost i kvalitet informacija, transparentnost prakse zapošljavanja i propisa tržišta rada, kao što su zadovoljavajuće minimalne plate.

Isti autor tvrdi da učinak globalnih tržišta postaje sve važniji zbog pojave globalnog lanca vrednosti, posebno u uslužnom sektoru koji je glavni poslodavac mladih.

Ukoliko posmatramo i makroekonomske i mikroekonomske faktore koji utiču na one koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku u Brazilu i Indoneziji, studija Svetske banke pod nazivom „Razumevanje projekta dečjeg rada“ iz 2013. godine konstatuje da su oni koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku u velikoj meri pod uticajem ekonomskog učinka zemalja nego preprekama koje su specifična za mlade. Ekonometrijska analiza izveštaja pokazuje da se razmer mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku ciklično kreće sa stopom nezaposlenosti odraslih. Postizanje

stručne spreme i bračni status takođe imaju značajan uticaj na stopu onih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku u ove dve zemlje. Postizanje osnovno školske stručne spreme je pozitivno povezano sa manjim prilikama odsustva iz škole i tržišta rada, ali je u isto vreme povezano i sa visokom stopom nezaposlenosti. S druge strane, broj dece mlađe od 4 godine negativno utiče na učešće žena na tržištu rada.

Izveštaj Međunarodne organizacije rada pod nazivom „Globalna kretanja zapošljavanja“ iz 2015. godine sve veće stope neaktivnosti mladih širom sveta pripisuje povećanju broja mladih žena i muškaraca koji završavaju srednjoškolsko i visokoškolsko obrazovanje. U tom smislu, odgovornosti staranja o deci, starijima i osobama sa invaliditetom, sezonske odlike posla i obeshrabrenost su takođe navedene kao značajne.

Escudero i Lopez Mourelo u „Razumevanje pokretača mladih na tržištu rada u Keniji“ iz 2013. godine koriste ekonometrijsku analizu kako bi odredili makroekonomske i mikroekonomske determinante nezaposlenosti i neaktivnosti mladih. Regresivna analiza makroekonomskih faktora je pokazala da ukupni uslovi na tržištu rada kao što je *potražnja radne snage*, predstavljena zamenom zapošljavanja odraslih i stopama nezaposlenosti, *ima veći uticaj u odnosu na veličinu grupe mladih*. Što se tiče mikro nivoa, rod, postizanje stručne spreme i povezanost članova domaćinstva u društvu imaju značajan uticaj na ishode mladih na tržištu rada. Iako su žene pozitivno povezane sa nezaposlenošću i neaktivnošću, visoka stručna sprema i usmereno obrazovanje i obuka su negativno povezani za nezaposlenošću i neaktivnošću. Pored toga, povezanost zaposlenih članova domaćinstva na tržištu rada povećavaju verovatnoću zapošljavanja mladih članova tog domaćinstva.



## Demografske determinante učesća mladih na tržištu rada: Kosovo

Kako bi se dobio uvid u demografske determinante učesća mladih Kosova u redovima radne snage, urađena je odvojena regresivna analiza za neaktivne mlade i za mlade koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku.

Rezultati pokazuju da udate žene, prebivalište u ruralnim sredinama, pohađanje škole ili obuke, pomanjkanje stručne spreme i uzrast do 23 godine su pozitivno povezani sa neaktivnosti mladih. Korišćenjem neaktivnosti mladih uzrasta između 15 i 24 godine u svojstvu zavisne varijable, logistička regresivna analiza je pokazala da je uzrast ispod 23 godine života negativno povezan sa neaktivnosti mladih i da verovatno ima veze sa pohađanjem srednjoškolskog ili visokoškolskog obrazovanja. Ukoliko je žena udata, to povećava verovatnoću neaktivnosti među omladinom, kao i ukoliko prebiva u ruralnim područjima. Stepem stručne spreme takođe smanjuje verovatnoću neaktivnosti mladih i to najviše onih sa visokoškolskim obrazovanjem.

Mladi koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku grupe pokazuju da rod, bračni status, prebivalište i stepen stručne spreme imaju isti uticaj odn. da su pozitivno povezani sa ovom grupom mladih. Svaki naredni odn. srodni stepen stečene stručne spreme smanjuje verovatnoću pripadnosti grupi mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku sa tendencijom rasta. S druge strane, uzrast ima drugačiji uticaj na mlade iz grupe onih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku. Uzrast od samo 23 ili 24 godine života povećava mogućnost pripadanja

grupi mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku i ukazuje na neaktivnost mladih nakon što postignu visoki stepen stručne spreme (v. Tabelu A7 i Tabelu A8 u prilogu za rezultate regresivne analize).

Kontrolisanjem karakteristika domaćinstva i pojedinaca koji su odgovorili na anketu, uzrast, rod, stepen postignute stručne spreme, veličina domaćinstva, godine primanja doznaka, količina doznaka i očekivanja od budućeg priliva doznaka, Studija UNDP-a o prilivu doznaka na Kosovo iz 2012. godine je pokazala da priliv doznaka smanjuje verovatnoću da će primaoci doznaka da traže posao (UNDP, 2012, str. 47). I ovde se čini, baš kao i na primeru žena, da doznake imaju uticaj na povećanje verovatnoće da će domaćinstva i pojedinci koji primaju doznake da budu neaktivni.



# PREPORUKE ZA MERE POLITIKE

Naredne preporuke o daljoj politici se predlažu na razmatranje shodno sa zaključcima ovog izveštaja.

### **OBEZBEDITI SUBVENCIJE ZA CENTRE ZA DNEVNU BRIGU, BRIGU O DECI I PREDŠKOLSKO OBRAZOVANJE, I PROŠIRITI PRISTUP PREDŠKOLSKIM USLUGAMA.**

I kvalitativno i kvantitativno ispitivanje je pokazalo da pristupačna briga o deci (i druge vrste usluga) nisu dostupne na Kosovu i da to koči pristup žena tržištu rada.<sup>29</sup> Brojni dokazi iz celog sveta ukazuju da smanjenje troškova odgajanja deteta pružanjem subvencija za dnevne centre za negu dece odn. novčanih naknada dok dete ne navršiti tri godine imaju značajan uticaj na vezanost žena za tržište rada ili njihovu ponovnu integraciju na tržište rada kako deca odrastaju.<sup>30</sup> S obzirom na ograničen budžet MRSZ za novčane naknade u sistemu socijalne zaštite, izdavanje subvencija za brigu o deci i predškolsko obrazovanje se čini kao opcija koja bi bila pogodnija na Kosovu, posebno uzimajući u obzir efekat preliva koji razvoj u ranom detinjstvu dokazano ima na dugoročni razvoj humanog kapitala.

U tu svrhu, MONT Kosova bi takođe mogao da uzme u obzir preporuke studije UNICEF-a na Kosovu iz 2012. godine pod nazivom „Uzimanje za ruke: bolje detinjstvo“ (UNICEF, 2012. godine) koji pruža okvir jeftinog programa obrazovanja u ranom detinjstvu na Kosovu koji bi mogao da pomogne u širenju obrazovnih usluga na svu decu uzrasta između 3 i 4 godine. U isto vreme, ukupni troškovi programa su procenjeni na oko 12 miliona evra godišnje ili oko 10% ukupnih rashoda u sektoru obrazovanja. Upravo zbog duplog uticaja na uključivanje žena u redove radne snage i razvoj dece, proširenje u dometu i dostupnosti usluga obrazovanja u ranom detinjstvu se identifikuje kao jedno od prioritarnih mera stuba strategije razvoja Kosova u periodu između 2016. i 2021. godine po pitanju humanog kapitala. Kosovo treba da izvrši nadogradnju identifikovanih prioriteta mera politike tako što će krenuti ka kreiranju i realizaciji konkretnih programa u ovom području.

### **IZVRŠITI REVIZIJU MERA POLITIKE KOJE SE ODOSE NA RODITELJSKO ODSUSTVO KAKO BI SE REŠIO PRISTUP ŽENA TRŽIŠTU RADA.**

Povećanje procenta žena koje su zaposlene u privatnom sektoru je od suštinske je važnosti. Preporučuje se reforma mera politike koje se odnose na roditeljsko odsustvo kojima se olakšava finansijski teret porodijskog odsustva na privatni sektor i istovremeno obezbeđuje da nema kompromitovanja ni razvoja u ranom detinjstvu ni razvoja u celini. Studija Svetske banke pod nazivom „Porodiljsko odsustvo i status žena na tržištu na Kosovu“ iz 2015. godine i izveštaj Kosovske ženske mreže iz 2015. godine pod nazivom „Postizanje ravnoteže: opcije politike za izmene i dopune Zakona o radu Kosova kako bi radio u korist žena, muškaraca, poslodavaca i države“ ukazuju da se žene suočavaju sa značajnim izazovima u dobijanju posla u privatnom sektoru, posebice žene reproduktivnog doba, i to i u smislu dobijanja posla zbog diskriminacije u procesu zapošljavanja i u smislu sigurnosti radnog mesta (pružanje kratkoročnih ugovora ženama, kao i raskidanje ugovora tokom porodiljskog odsustva ili nedugo nakon povratka sa porodiljskog odsustva).





Osim toga, očinstvo i očinsko odsustvo kojima se promoviše uključivanje muškaraca u staranje o deci neće imati uticaja samo na ponudu radne snage jer će polako da menja raspodelu vremena u domaćinstvima na staranje o deci, nego bi takođe mogao da dugoročno utiče i na društvene norme po pitanju tradicionalnih uloga žena i muškaraca u društvu. Budući da promena tradicionalnih normi i vrednosti iziskuje ogromno vreme, jedan od načina na koji bi se mogli uhvatiti u koštac sa nepoštenom podelom odgovornosti u domaćinstvu je putem usvajanja zakonske regulative o odsustvu roditelja. U tom smislu, jedna od preporuka Kosovske ženske mreže donesena usled najnovijih rasprava o reviziji Zakona o radu uključuje podeljeno i plaćeno odsustvo u trajanju od tri meseca i za majku i za oca u ukupnom trajanju od šest meseci (Kosovska ženska mreža, 2016, str. 29).



**POTICATI FLEKSIBILNE RADNE ARANŽMANE ZA MLADE ŽENE REPRODUKTIVNOG DOBA.** Obimno istraživanje pokazuje da fleksibilni radni aranžmani kao što su rad polovično radno vreme ili rad od kuće doprinose vezanosti žena za tržište rada nakon porođaja. Izdavanje jednog dodatnog sata za dojenje do određenog uzrasta deteta je takođe dokazano kao veoma korisno i po učešće žena na tržištu rada i po razvoj dece u ranom detinjstvu. Uvođenje takvih mera u Zakon o radu koji je trenutno u raspravi i među ostalu relevantnu zakonsku regulativu bi moglo da ima značajan uticaj na smanjenje neaktivnosti mladih majki.



**IZVRŠITI REVIZIJU MEHANIZAMA ZA SPROVOĐENJE RADNIH PROPISA.** U krajnjem, revizija tekućih mera politike i zakonske regulative koja se odnosi na porodijsko odsustvo i očinsko odsustvo ne bi bila dovoljna ukoliko se zanemari potreba za ojačavanjem mehanizama za njihovo sprovođenje, posebno radnih i sudskih inspekcija, kako bi se povelu računa da se mere politike i zakonske regulative primenjuju i da se izazovi sa nezvaničnim zapošljavanjem i diskriminacijom na radnom mestu rešavaju. Inspektoratu rada, kao i mnogim drugim inspektoratima, trebaju razvoj kapaciteta i povećanje sredstava kako bi mogli da ispunjavaju svoje mandate na adekvatan način. Takođe je od presudnog značaja da se ojača dijalog među institucijama i socijalnim partnerima, posebice organizacijama poslodavaca i radnika, putem Socijalno-ekonomskog veća Kosova. Organizacije građanskog društva i Ombudsman treba da budu osnaženi i glasni u zahtevanju odgovornosti od institucija po pitanju realizacije propisa i zakona o radu. Ipak, sprovođenje zakonske regulative je van domašaja socijalne politike i više se odnosi na zaostale reforme pravosudnog sistema koji trenutno guše zaostali predmeti i vreme koje je potrebno za rešavanje slučajeva (prosečno trajanje rešavanje slučaja iznosi 414 dana). Sve ovo obeshrabruje radnike da izvedu slučaj na sud i stvara atmosferu nekažnjivosti poslodavaca. Povećani naponi za poboljšanje efikasnosti i efektivnosti pravosuđa zajedno sa razvojem kapaciteta na sprovođenju Zakona o radu su neophodni za svako značajnije sprovođenje pravnih propisa.

**„RURALNI FAKTOR“ NEAKTIVNOSTI BI MOGAO DA SE REŠI NASTAVKOM ULAGANJA U POLJOPRIVREDNI SEKTOR, KAO I POBOLJŠANJEM I SMANJIVANJEM CENA JAVNOG PREVOZA U URBANIM SREDINAMA.**

Ekonometrijska analiza iz Trećeg poglavlja je pokazala da region prebivališta ima značajnu vezu sa učestvovanjem žena i mladih na tržištu rada. Pokazano je da je prebivanje u ruralnim sredinama posebno negativno povezano sa učešćem mladih na tržištu rada. S obzirom da je većina radnih mesta na Kosovu koncentrisana u urbanim sredinama, nastavak ulaganja u poljoprivredni sektor koje je bilo značajno tokom poslednjih godina bi moglo pomoći da se poveća učestvovanje mlade radne snage koja potiče iz ruralnih područja na tržištu rada. Pored toga i uzimajući u obzir gustinu naseljenosti na Kosovu, blizinu većine ruralnih područja urbanim centrima, kao i solidnu putnu mrežu, poboljšanja u vezama javnog prevoza između ruralnih i urbanih područja bi takođe mogla da imaju sličan uticaj tako što bi stanovništvo iz ruralnih područja moglo lakše i jeftinije da pristupi tržištu rada u urbanim područjima. Povlašćeni tretman žena i mladih po pitanju troškova prevoza uvođenjem putnih vaučera bi moglo dodatno podstaći zaposlenost u urbanim područjima.



**RAZVITI MERE KOJIMA BI SE IDENTIFIKOVALI, PRATILI I PODRŽALI MLADI IZ KATEGORIJE ONIH KOJI NISU U RADNOM ODNOSU, NE OBRAZUJU SE I NE PROLAZE OBUKU.**

Većina postojećih programa koji se bave mladima među koje ubrajamo i pomoć i upute tokom potrage za poslom, obuku, profesionalnu obuku, prilike za stažiranje, samozapošljavanje, itd. ciljaju nezaposlene mlade koji su registrovani u Biroima za zapošljavanje. Dakle, moraju se razviti mehanizmi koji će pokriti neaktivne mlade i one koji potpadaju pod kategoriju mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku jer ih nepostojanje angažovanosti u obrazovnim ili radnim delatnostima stavlja u kategoriju visokog rizika od dugoročne nezaposlenosti i osiromašenja kvalifikacija i veština. Bitno je da dođe do identifikacije mladih iz kategorije onih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku i da se rano kategorišu u informacionim sistemima tržišta rada. Javne institucije bi onda mogle da prate da li je neko od njih koji su prestali sa angažmanom u obrazovnoj ustanovi (baza podataka MONT-a) počeo da učestvuje u redovima radne snage (baze podataka poreske i penzijske uprave), programima socijalne pomoći (baza podataka MRSZ-a) ili je „nestao sa radara“ čime bi se označila mogućnost da je kategorisan kao neko ko nije u radnom odnosu, ne obrazuje se i ne prolazi obuku ili da radi u okvirima sive ekonomije. Identifikovanje mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku bi moglo da dozvoli MONT-u i opštinskim direktoratima za obrazovanje da se uključe u aktivnosti podizanja svesti o mogućnostima za obuku i eventualnim uputama o karijeri. Pored toga, MRSZ i biro za zapošljavanje bi mogli da razviju odvojene programe pomoći za identifikovane mlade koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku tako što bi mogli da pružaju novčane poticaje za njihovo kratkoročno angažovanje na tržištu rada ili obuku razvijanjem individualnih „programa aktivnosti“ koji nagrađuju aktivnost. Pružanje prilike mladima da steknu prva radna iskustva je od kritičnog značaja jer većina mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku nije nikada radila. Poznato je da prva radna iskustva imaju pozitivan uticaj na motivaciju i buduću zaposlenost. U tom smislu, mogle bi se preduzeti mere za stimulisanje angažmana mladih u redovima radne snage čak i pre nego što postanu oni koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku obavezujući obrazovne ustanove (opšte gimnazije, institucije višeg obrazovanja ili usmerenog obrazovanja i obuke) i pružajući im poticaje da što više angažuju studente (minimalno angažovanje treba biti propisano zakonom) na praktičnim kratkoročnim radnim iskustvima. Što se tiče institucija za usmereno obrazovanje i obuku, ovo podrazumeva preporuke koje su navedene u Državnoj strategiji razvoja koje se odnose na kombinovani pilot sistem sa elementima dualnog učenja (kombinovanje učenja u školama i u preduzećima).







**ULOŽITI SREDSTVA U OSAVREMENJIVANJE NASTAVNIH PLANOVA I PROGRAMA U OPŠTIM SREDNJIM ŠKOLAMA I PROGRAMIMA USMERENOG OBRAZOVANJA I OBUKE.** Postoji opšti konsenzus da obrazovanje i nastavne metode na Kosovu treba značajno poboljšati jer mogu da predstavljaju efikasno sredstvo u sprečavanju prekida školovanja i poticanju daljeg obrazovanja. Posebno je neophodno usklađivanje nastavnih planova i programa usmerenog obrazovanja i obuke sa trenutnim i budućim zahtevima tržišta, posebice sektorima sa potencijalom, kako bi se mlade žene i muškarci opremili znanjem i umećem da izvrše prelazak iz školske klupe na radna mesta. U tom smislu, Kosovo treba da razvije državni sistem za predviđanje kvalifikacija koji bi mogao da pruža usluge profesionalne orijentacije i razvijanja nastavnih planova i programa prema prioritetnim područjima ekonomije kako bi se omogućila bolja koordinacija programa za subvencije i obezbedila bolja integracija usmerenog obrazovanja i obuke i ostalih diplomaca na tržištu rada.



**ZASTUPANJE I „OBLIKOVANJE PONAŠANJA“ KAKO BI SE UHVATILO U KOŠTAC SA PREPREKAMA DRUŠTVENIH NORMI NA UČESTVOVANJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA.**

Društvene norme imaju značajan uticaj na angažovanje žena u redovima radne snage što se vidi u nesrazmernoj zastupljenosti žena u određenim zanimanjima ili rukovodećim položajima. Iako je menjanje društvenih normi merama javne politike zahtevno i iziskuje vreme do postizanja rezultata, iskustva iz drugih zemalja ukazuju da mere politike i konkretne mere kojima se povećava prisustvo žena u javnoj sferi (u redovima radne snage, u medijima, itd.) mogu dugoročno da dovedu do promene ponašanja i prihvatanja uloga koje žene mogu da igraju u redovima radne snage. U tom cilju, javne institucije bi trebale da preuzmu vodeću ulogu u postavljanju kvota za rukovodeće položaje u javnim institucijama kako bi služile kao primer javnom sektoru.

Javne institucije, organizacije građanskog društva i poslovna udruženja bi trebali da razviju konkretne poticaje (u slučaju države govorimo o fiskalnim poticajima) ili nagrade (publicitet) za preduzeća iz privatnog sektora koja imaju stajaću strukturu organizacije upravljanja preduzećem, mere politike i prakse koje promovišu uključivanje žena na rukovodećim ili „nekonvencionalnim“ položajima. Organizacije građanskog društva imaju kritičnu ulogu u podizanju svesti i zagovaranju značaja koje učestvovanje žena u redovima radne snage ima po blagostanje pojedinaca i porodica, uključujući (u slučaju porodica) pogodnosti po muškarce i žene i smanjenje finansijskog tereta na muškarce kao jedinih hranilaca porodice.

# REFERENCE

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2015), Anкета radne snage iz 2015. godine. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.bhas.ba/tematskibilteni/ARS\\_2015\\_BiH.pdf](http://www.bhas.ba/tematskibilteni/ARS_2015_BiH.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

ASK (2014), Obrazovne statistike za period između 2013. i 2014. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://ask.rks-gov.net/sr/obrazovanje> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

ASK (2015), Podaci ankete radne snage iz 2014. godine.

ASK (2015), Podaci ankete radne snage.

Comment [YV1] Add: ASK 92014) Obrazovanje Statistics LINK: [file:///C:/Users/ylli.vuciterna/Downloads/Statistika%20obrazovanja%202013-2014%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ylli.vuciterna/Downloads/Statistika%20obrazovanja%202013-2014%20(1).pdf)

ASK (2015), Republika Kosovo, Posmatranje stanja dece iz žena, anketa višeslojnih pokazatelja za period između 2013. i 2014. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://ask.rks-gov.net/eng/images/files/Multiple%20Indicator%20Cluster%20Survey%202013-2014%20-%20Final%20Report\(1\).pdf](http://ask.rks-gov.net/eng/images/files/Multiple%20Indicator%20Cluster%20Survey%202013-2014%20-%20Final%20Report(1).pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

ASK (april 2014. godine), Migracije sa Kosova. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [https://ask.rks-gov.net/ENG/pop/publications/doc\\_view/1179-kosovan-migration?tmpl=component&format=raw](https://ask.rks-gov.net/ENG/pop/publications/doc_view/1179-kosovan-migration?tmpl=component&format=raw) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

ASK (jun, 2015), Rezultati ankete o budžetu u domaćinstvima iz 2014. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <https://ask.rks-gov.net/sq/standartijetesor/category/95-anketa-e-buxhetit-te-ekonomive-familjare?download=1619:abef> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

ASK (juni, 2015), Podaci ankete radne snage Kosova iz 2014. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications/doc\\_download/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey](https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications/doc_download/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

ASK (mart 2013. godine), Potrošačko siromaštvo u Republici Kosovo 2011. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [https://ask.rks-gov.net/ENG/hbs/publications/doc\\_download/1070-consumption-poverty-in-the-republic-of-kosovo-in-2011](https://ask.rks-gov.net/ENG/hbs/publications/doc_download/1070-consumption-poverty-in-the-republic-of-kosovo-in-2011) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

ASK (novembar 2014. godine), Podaci ankete radne snage na Kosovu iz 2013. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/12/18/000470435\\_20141218135116/Rendered/PDF/929120REVISED00vey02013000ENG000WEB.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/12/18/000470435_20141218135116/Rendered/PDF/929120REVISED00vey02013000ENG000WEB.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Barro, R.J. i Lee, J.W. (2010), A New Dataset of Educational Attainment in the World 1950-2010. Radni elaborat br. 15902. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.nber.org/papers/w15902.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

BJR Makedonija, Državna kancelarija za statistiku (juni, 2015. god.). Anкета radne snage za 2014. godinu. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.04.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Cipollone, Patacchini i Vallanti (2013), Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors (Učešće žena na tržištu rada u Evropi: novi dokazi o kretanjima i faktorima oblikovanja). Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://ftp.iza.org/dp7710.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Corbanese, V. i Rosas, G. (2007), Young People's Transition to Decent Work: Evidence from Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_113895.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_113895.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Crna Gora, Državna kancelarija za statistiku (2016), Anкета radne snage za 2015. godinu. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.monstat.org/eng/page.php?id=1289&pageid=22> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Enhancing Youth Employment (april, 2014), Study Report for the Main Agribusiness Sub-Sectors in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2014/12/Recura-EYE-Agribusiness-Sub-Sectors-Study-Report\\_ENG.pdf](http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2014/12/Recura-EYE-Agribusiness-Sub-Sectors-Study-Report_ENG.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Enhancing Youth Employment (decembar, 2015), Report on the Assessment of the Performance, Services, and Business Model of On-line Job Portals in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/02/GENERIC-REPORT-online-job-portals\\_16-Feb-2015.pdf](http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/02/GENERIC-REPORT-online-job-portals_16-Feb-2015.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Enhancing Youth Employment (juni, 2015), Market Assessment for the Construction Sector: Employment Prospects for Youth. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/09/Market-Assessment-for-the-Construction-Sector-ENG.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Enhancing Youth Employment (septembar, 2015), Market System Analysis for the Traditional Sweet Producers in Kosovo: Women Employment Opportunity. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/11/Market-Assessment-for-Traditional-Sweet-Producers-ENG.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Escudero, V. i Lopez Mourelo, E. (septembar, 2013), Understanding the Drivers of the Youth Labour Market in Kenya (Razumevanje pokretača mladih na tržištu rada u Keniji). Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_222527.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_222527.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Evropska fondacija za obuku (2015), Young People Not in Employment, Education or Training in the ETF Partner Countries. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E/\\$file/NEETs.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E/$file/NEETs.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Evropska komisija (oktobar, 2008), Social Protection and Social Inclusion in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjwvjdwavMAhWIXiwKHxq7DjMQFggiMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D4443%26langId%3Den&usq=AFQjCNFUlcrtoOPDCyNrtYpql4ONR4FoVg&sig2=hTVx7mTK3yVyOltwCF1daA> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Farnsweden, Qosaj-Mustafa i Farnsworth (april, 2014), Country Gender Profile: An Analysis of Gender Differences At All Levels in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id\\_20757/cf\\_347/Orgut\\_Kosovo\\_Gender\\_Profile\\_FINAL\\_2014-05-08.PDF](http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_347/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Instituti i Statistikave, Republika e Shqipërisë (2016), Labour Market'. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.instat.gov.al/en/themes/labour-market.aspx> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Kahneman, D. i Deaton, A. (2010), High Income Improves Evaluation of Life But No Emotional Well-Being. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.pnas.org/content/107/38/16489.full> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Kancelarija Premijera Republike Kosovo (januar, 2016), Državna strategija razvoja za period između 2016. i 2020. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Kizilirmak, A.B. (2005), Labor Market Participation Decisions of Married Women: Evidence from Turkey (Odlučivanje udatih žena na učestvovanje u redovima radne snage: dokazi iz Turske). Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://repec.iza.org/dp6616.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Kosovska ženska mreža (2016), Striking a Balance: Policy Options for Amending Kosovo's Law on Labour to Benefit Women, Men, Employers and the State. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.womensnetwork.org/documents/20160504154201373.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Kosovsko udruženje informacione i komunikacione tehnologije (novembar, 2013), ICT Skills Gap Analysis (Analiza jaza u veštinama informacione i komunikacione tehnologije). Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/stikk\\_skills\\_gap\\_eng.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/stikk_skills_gap_eng.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Lefebvre, P., Merrigan, P., Verstaete, M. (2009), Dynamic Labor Supply Effects of Childcare Subsidies: Evidence from a Canadian Natural Experiment on Low-Fee Universal. Labor Economics, Vol. 16(5), str. 490-502.

Međunarodna organizacija rada (2010), Profile of the Social Security System in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_168770.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168770.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Međunarodna organizacija rada (2010), Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_123835.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Međunarodna organizacija rada (2015), Global Employment Trends for Youth 2015. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_412015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Međunarodna organizacija rada (2015), Women in Business and Management: Gaining Momentum. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_334882.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Morikawa, Y. (juli, 2015), The Opportunities and Challenges for Female Labor Force Participation in Morocco (Prilike i izazovi učešća žena na tržištu rada u Maroku). Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.brookings.edu/~media/Research/Files/Papers/2015/07/female-labor-force-participation-morocco-morikawa/female-labor-force-participation.pdf?la=en> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

MRSZ (januar, 2016. god.), Politike zapošljavanja u javnim službama za zapošljavanje za period između 2016. i 2018. godine.

MTI (mart, 2015. god.), Trgovinska razmena tokom 2014. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.mti-ks.org/repository/docs/Trgovinske\\_Razmene\\_\\_2014\\_864244.pdf](http://www.mti-ks.org/repository/docs/Trgovinske_Razmene__2014_864244.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (2003), Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <https://www.oecd.org/eco/growth/34562935.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Pieters, J. (oktobar, 2013. god.), Youth Employment in Developing Countries (Zapošljavanje mladih u zemljama u razvoju). Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_58.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_58.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Program promocije celokupnog razvoja srednjih i malih preduzeća na Kosovu (decembar, 2014), Report on SMEs in Kosovo 2014 (Izveštaj o malim i srednjim preduzećima na Kosovu za 2014. godinu). Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.eciks.org/repository/docs/Report\\_on\\_State\\_of\\_SMEs\\_in\\_Kosovo\\_2014\\_99378.pdf](http://www.eciks.org/repository/docs/Report_on_State_of_SMEs_in_Kosovo_2014_99378.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Republika Srbija, Republički zavod za Statistiku (2016), Zaposlenost i zarade. Dokument na dostupan na sljedećoj stranici: <http://webzrs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=24> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Riinvest Institut (2013), To Pay or Not to Pay: A Business Perspective of Informality in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.fes-prishtina.org/wb/media/Publications/2013/BUSINESS\\_INFORMALITY\\_\\_ENG\\_FINAL.pdf](http://www.fes-prishtina.org/wb/media/Publications/2013/BUSINESS_INFORMALITY__ENG_FINAL.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Riinvest Institut (novembar, 2003. god.), Trade Policies and Export Promotion in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.esiweb.org/pdf/bridges/kosovo/20/11.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Sanchez-Mangas, R. i V. Sanchez-Marcos (2006), Balancing Family and Work: The Effect of Cash Benefits for Working Mothers. Labor Economics 15 (6): 1127-42.

Shehu, E. i Nilsson, B. (februar, 2014. god.), Informal Employment Among Youth: Evidence from 20 School-to-Work Transition Surveys. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_234911.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_234911.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Solidar. Briefing #37: Respect and Protection of Labour Rights in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.solidar.org/IMG/pdf/37\\_kosovo\\_labour\\_rights\\_english.pdf](http://www.solidar.org/IMG/pdf/37_kosovo_labour_rights_english.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (2010), Kosovo Youth in Jeopardy: Being Young, Unemployed and Poor in Kosovo. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.esiweb.org/pdf/kosovo\\_Kosovo\\_Youth\\_Employment.pdf](http://www.esiweb.org/pdf/kosovo_Kosovo_Youth_Employment.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).



Svetska banka (2014), Back to work: Growing With Jobs in Europe and Central Asia. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Back-to-Work-Full.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (2014), Republic of Kosovo: Kosovo Public Finance Review. Fiscal Policies for a Young Nation. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/10/090224b0828b8614/1\\_0/Rendered/PDF/Kosovo000Publi0s0for0a0young0nation.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/10/090224b0828b8614/1_0/Rendered/PDF/Kosovo000Publi0s0for0a0young0nation.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (2014), Tunisia: Breaking the Barriers to Youth Inclusion. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking\\_the\\_barriers\\_to\\_youth\\_inclusion\\_eng.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking_the_barriers_to_youth_inclusion_eng.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (2015), Profil zemlje: april 2015. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Kosovo-Snapshot.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (2016), Doing Business 2016: Measuring Regulatory Quality and Efficiency. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB16-Full-Report.pdf> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (april, 2010. god.), Kosovo Unlocking Growth Potential: Strategies, Policies, Actions. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2859/531850ESW0P112101Oficial0Use0Only1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (juli, 2012. god.), Kosovo: Gender Gaps in Education, Health and Economic Opportunities. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/08/01/000442464\\_20130801100834/Rendered/PDF/759300WP0ENGLI0Box0379792B00PUBLIC0.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/08/01/000442464_20130801100834/Rendered/PDF/759300WP0ENGLI0Box0379792B00PUBLIC0.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (novembar, 2009. god.), Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female\\_LFP-en.pdf](http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-en.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Svetska banka (septembar, 2015), Maternity Leave and Women's Labor Market Status in Kosovo: Five Key Messages. U publikaciji.

Svetska baza podataka (2016), dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UN (2016), Održivi razvoj: opšti podaci. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <https://sustainabledevelopment.un.org> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Understanding Children's Work, An Inter-Agency Research Cooperation Project (mart, 2013. god.). NEET Youth Dynamics in Indonesia and Brazil: A Cohort Analysis. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Re-sources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/NEET\\_Youth\\_cohort\\_effects\\_Indonesia&Brazil.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Re-sources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/NEET_Youth_cohort_effects_Indonesia&Brazil.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2010), Globalni izveštaj o humanom razvoju za 2010. godinu. Stvarno bogatstvo nacija: put prema humanom razvoju. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr\\_2010\\_en\\_complete\\_reprint.pdf](http://www.hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2011), Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu za 2010. godinu: socijalno uključivanje. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/HDR-2010-serb.pdf?download> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2012), Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu iz 2012. godine: Privatni sektor i zapošljavanje. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/KHDR\\_2012\\_SRB.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/KHDR_2012_SRB.pdf?download) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2012), Podaci o prilivu doznaka na Kosovo.

UNDP (2012). Studija o prilivu doznaka na Kosovo tokom 2012. godine. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Remitances/KRS2012-Serbian-Electronic\\_537772.pdf](http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Remitances/KRS2012-Serbian-Electronic_537772.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2014), Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu za 2014. godinu: Migracija u svojstvu sile za razvoj. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/hdr\\_srb\\_dec24.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/hdr_srb_dec24.pdf?download) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2014), Stvarna vrednost socijalne pomoći: procena adekvatnosti iznosa socijalne pomoći. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Communications/Stvarna%20vrednost%20socijalne%20pomoci\\_Key%20findings.pdf](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Communications/Stvarna%20vrednost%20socijalne%20pomoci_Key%20findings.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2015), Izveštaj o humanom razvoju za 2015. godinu: rad za humani razvoj. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://report.hdr.undp.org/> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2016), Izveštaj mozaik Kosova za 2015. godinu. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Mozaik/Kosovo%20Mosaic%202015\\_srbn.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Mozaik/Kosovo%20Mosaic%202015_srbn.pdf?download) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (2016), Izveštaji o humanom razvoju. Međunarodni pokazatelji humanog razvoja. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://hdr.undp.org/en/countries> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (april, 2014. god.). Profili šest sektora na Kosovu. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/poverty/six-sector-profile-publications.html> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (april, 2015. god.), Deveti izveštaj pulsa javnosti. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/PublicPulse/pp9/PPR9\\_Serbisht.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/PublicPulse/pp9/PPR9_Serbisht.pdf?download) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (juli, 2014. god.). Učešće žena u politici i njihova prisutnost na rukovodećim položajima. Dokument dostupan na sljedećoj stranici: <http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/PublicPulse/PPOnWomen/SRBSKI%2001.pdf?download> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNDP (mart, 2015. god.). Kancelarija UNDP-a za Izveštaje o humanom razvoju, periodično izdanje, materijal za izradu državnih izveštaja o humanom razvoju. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdi\\_training.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdi_training.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNICEF Kosovo (2012), Joined Hands: Better Childhood. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [http://www.unicef.org/kosovoprogramme/Joined\\_Hands\\_ENG\\_web.pdf](http://www.unicef.org/kosovoprogramme/Joined_Hands_ENG_web.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

UNICEF Kosovo (oktobar, 2014), Roma, Ashkali and Egyptian Communities in Kosovo. Multiple Indicator Cluster Survey 2013-2014: Key Findings. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2537/download/36876> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

United Nations Economic and Social Affairs (2013), World Population Prospects: The 2012 Revision. Highlights and Advance Tables. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: [https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP2012\\_HIGHLIGHTS.pdf](https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP2012_HIGHLIGHTS.pdf) (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

United Nations Statistics Division (2015), The World's Women 2015: Trends and Statistics. Dokument na engleskom jeziku dostupan na sljedećoj stranici: <http://unstats.un.org/unsd/gender/worldswomen.html> (posljednji pristup 20. avgusta 2016. god.).

Zakon 03/L-212 o radu.

## PRILOG: TABELE I GRAFIKONI

Tabela A1. Stopa učešća u redovima radne snage, podaci po rodu i starosnoj skupini

KOSOVO, 2014. GOD.	MUŠKARCI	ŽENE	SVI
između 15 i 19 godina	11.0%	5.5%	8.3%
između 20 i 24 godine	51.0%	25.2%	38.9%
između 25 i 29 godina	73.9%	30.9%	53.6%
između 30 i 34 godine	81.9%	28.7%	55.0%
između 35 i 39 godina	84.1%	24.7%	52.2%
između 40 i 44 godina	84.8%	24.4%	52.6%
između 45 i 49 godina	80.4%	24.5%	51.5%
između 50 i 54 godine	75%	20.7%	48.1%
između 55 i 59 godina	62.5%	18.3%	40.5%
između 60 i 64 godine	47.9%	11.4%	29.0%
Ukupno	61.8%	21.4%	41.6%

Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

Tabela A2. Zaposlenost, podaci iz 2014. godine prema stepenu stručne spreme i rodu

STRUČNA SPREMA	MUŠKARCI	ŽENE
Nisu školovani	0.2%	0.8%
Osnovno školsko obrazovanje (od I do VIII ili IX razreda)	19.5%	19.5%
Srednje usmereno školovanje	41.1%	31%
Srednje opšte obrazovanje	18.5%	11.9%
Visoko školsko obrazovanje (diplomski, postdiplomski i doktorat)	20.7%	36.9%
Ukupno	100%	100%

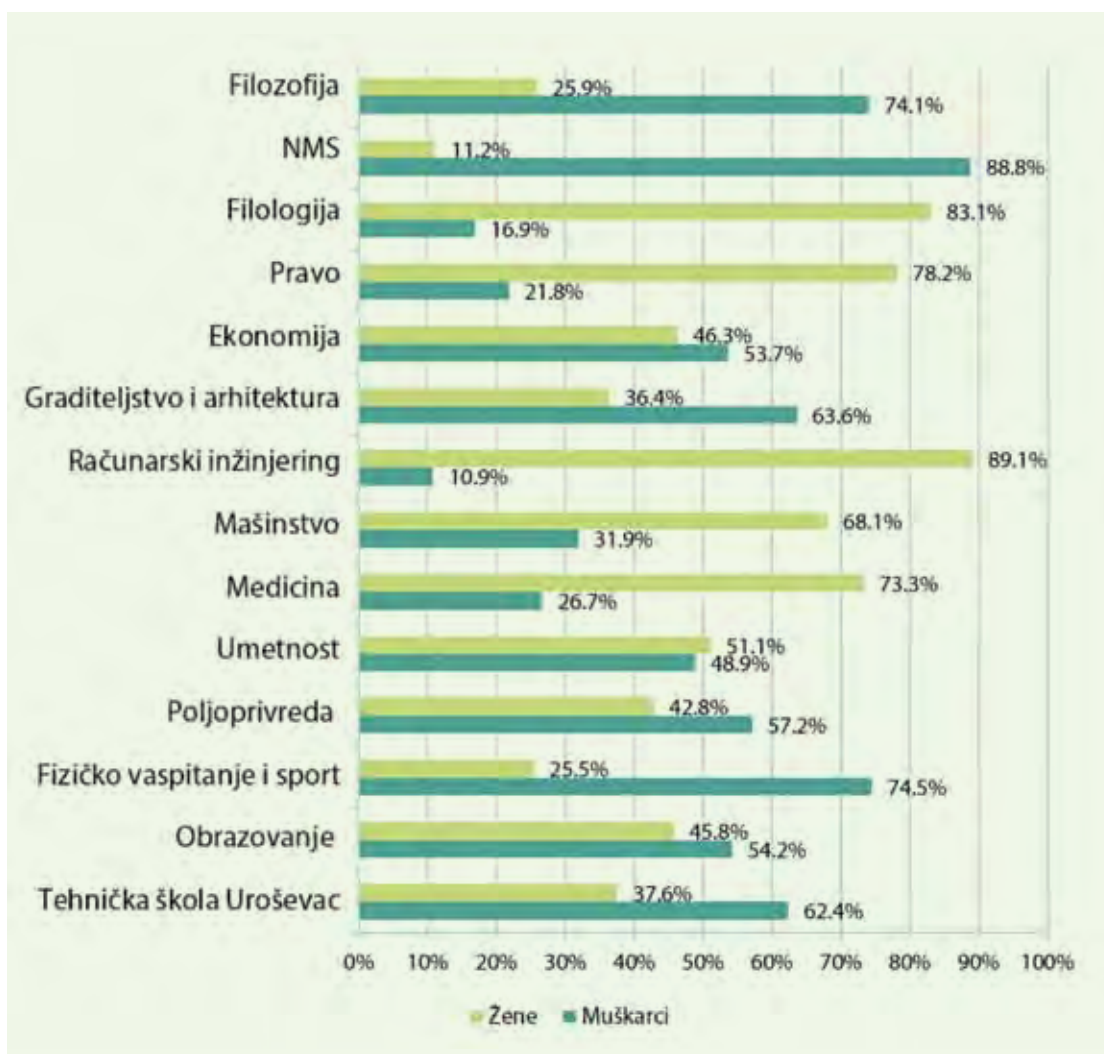
Izvor: ASK, 2015. Anketa radne snage, podaci iz 2014. godine.

Tabela A3. Stopa zaposlenosti, podaci iz 2014. godine prema starosnoj dobi i rodu

STAROSNA DOB	MUŠKARCI	ŽENE
između 15 i 24 godine	13.4%	4.2%
između 25 i 34 godine	48.8%	15.5%
između 35 i 44 godine	60%	15.7%
između 45 i 54 godine	58.7%	18%
između 55 i 64 godine	47.2%	13.4%
Prosek	41.3%	12.5%

Szvor: ASK, 2015. Anкета radne snage, podaci iz 2014. godine.

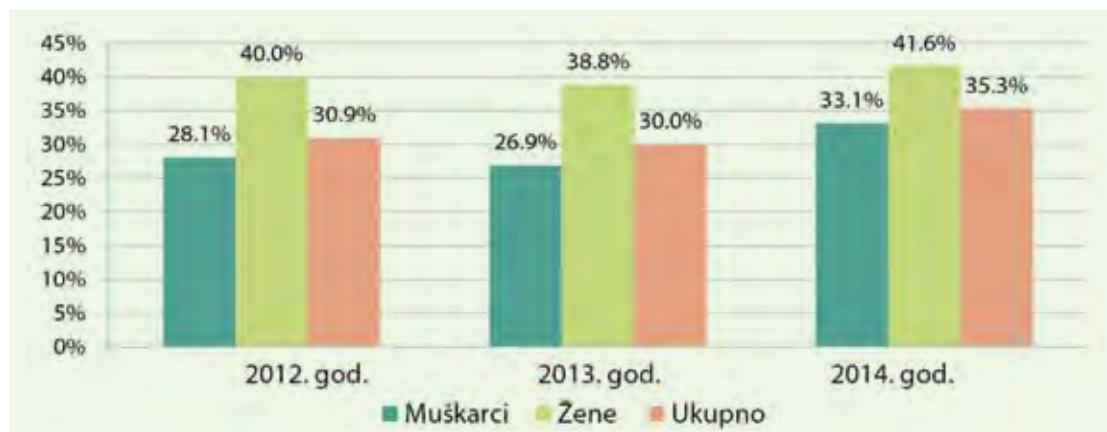
Grafikon A1. Rodni sastav studenata upisanih u visoke škole, podaci za period između 2012. i 2013. godine prema glavnom predmetu studija



Izvor: ASK, podaci za period između 2012. i 2013. god.



Grafikon A2. Stopa nezaposlenosti u periodu između 2012. i 2014. god., podaci po rodu



Izvor: ASK, podaci za period između 2012. i 2013. god.

Tabela A4. Stopa učešća u redovima radne snage na Zapadnom Balkanu, podaci po rodu

	MUŠKARCI	ŽENE	UKUPNO
Albanija	74.2%	51.7%	63.0%
Bosna i Hercegovina	67.1%	42.1%	54.5%
Kosovo	61.8%	21.4%	41.6%
BJR Makedonija	77.3%	51.5%	64.6%
Crna Gora	66.1%	52.3%	59.2%
Srbija	69.7%	53.9%	61.7%

Izvor: Svetska banka, pokazatelji razvoja i ASK, 2015. Anкета radne snage, podaci iz 2014. godine.

U slučajevima zemalja osim Kosova, predstavke po uzoru na procene Međunarodne organizacije rada.

Tabela A5. Učešće u redovima radne snage, podaci po stepenu stručne spreme i uzrastu

Udeo radne snage (%)	Nisu školovani	Osnovno školsko obrazovanje (od I do IX razreda)	Srednje usmereno obrazovanje	Srednje opšte obrazovanje	Više i visoko školsko obrazovanje
između 15 i 24 godine	0.3%	22.3%	42.5%	27.0%	7.9%
između 25 i 34 godine	0.6%	18.7%	38.1%	16.6%	25.9%
između 35 i 44 godine	0.6%	27.7%	40.3%	16.6%	14.9%
između 45 i 54 godine	0.9%	18.0%	43.6%	14.1%	23.4%
između 55 i 64 godine	0.7%	17.9%	32.2%	11.4%	37.8%
Ukupno	0.6%	21.4%	39.9%	17.3%	20.8%

Izvor: ASK, 2015. Anкета radne snage, podaci iz 2014. godine.

**Tabela A6.** Determinante za učešća žena na tržištu rada

ZAVISNA VARIJABLA	NEAKTIVNE UDATE ŽENE (IZMEĐU 15 I 64 GODINE)	
	KOEFICIJENT	MARGINALNI EFEKAT
Nepromenjiva	-2.7** (0.69)	0.44
Starosna dob	0.16** (0.20)	0.04
Prilagođeni uzrast	-0.002** (0.0003)	-0.0004
Godine obrazovanja	0.06** (0.11)	0.02
Prilagođene godine obrazovanja	-0.016** (0.005)	-0.004
Deca uzrasta do tri godine	0.19** (0.08)	0.05
Prebivalište: ruralno (kvazivarijabla)	0.05 (0.06)	0.01
Prijem doznaka (kvazivarijabla)	0.34** (0.07)	0.01
Broj posmatranja 6,031 Verovatnoća protokola: -3755 Hi-kvadrat: 792.1		

Beleške: Standardne greške u zagradama, \*\* označava statistički značaj od 5%

Izvor: Studija UNDP-a o prilivu doznaka u domaćinstvima na Kosovu za 2011. godinu

Tabela A7. **Determinante neaktivnosti mladih**

ZAVISNA VARIJABLA	NEAKTIVNOST MLADIH (IZMEĐU 15 I 24 GODINE)	
	KOEFIČIJENT	
Nepromenjiva	1.24**	(0.35)
Rod	1.09**	(0.05)
U braku (kvazivarijabla)	0.82**	(0.09)
Prebivalište (urbano ili ruralno)	0.30**	(0.05)
Osnovno školsko obrazovanje (kvazivarijabla)	-1.64**	(0.34)
Srednjoškolsko obrazovanje (kvazivarijabla)	-2.3**	(0.34)
VET obrazovanje (kvazivarijabla)	-2.2**	(0.34)
Više ili visoko školsko obrazovanje (kvazivarijabla)	-1.57**	(0.36)
Pohađanje nastave ili obuke (kvazivarijabla)	1.8**	(0.05)
Uzrast od 16 godina (kvazivarijabla)	3.14**	(0.39)
Uzrast od 17 godina (kvazivarijabla)	2.37**	(0.19)
Uzrast od 18 godina (kvazivarijabla)	1.60**	(0.14)
Uzrast od 19 godina (kvazivarijabla)	1.33**	(0.09)
Uzrast od 20 godina (kvazivarijabla)	0.67**	(0.09)
Uzrast od 21 godinu (kvazivarijabla)	0.378**	(0.08)
Uzrast od 23 godine (kvazivarijabla)	-0.23**	(0.08)
Uzrast od 24 godine (kvazivarijabla)	-0.55**	(0.08)
Broj posmatranja 15,250		
Verovatnoća protokola: -5319.7899		
Hi-kvadrat: 4347.01		

Beleške: Standardne greške u zagradama, \*\* označava statistički značaj od 5%

Izvor: Studija UNDP-a o prilivu doznaka u domaćinstvima na Kosovu za 2011. godinu

Tabela A8. **Determinante mladih koji nisu u radnom odnosu, ne obrazuju se i ne prolaze obuku**

ZAVISNA VARIJABLA	MLADI KOJI NISU U RADNOM ODNOSU, NE OBRAZUUJU SE I NE PROLAZE OBUKU (IZMEĐU 15 I 24 GODINE)	
	KOEFIČIJENT	
Nepromenjiva	1.04**	(0.17)
Rod	0.31**	(0.04)
U braku (kvazivarijabla)	1.71**	(0.09)
Prebivalište (urbano ili ruralno)	0.40**	(0.05)
Osnovno školsko obrazovanje (kvazivarijabla)	-1.47**	(0.16)
Srednjoškolsko obrazovanje (kvazivarijabla)	-2.53**	(0.17)
VET obrazovanje (kvazivarijabla)	-1.76**	(0.16)
Više ili visoko školsko obrazovanje (kvazivarijabla)	-3.51	(0.19)
Uzrast od 16 godina (kvazivarijabla)	-2.22**	(0.14)
Uzrast od 17 godina (kvazivarijabla)	-2.56**	(0.11)
Uzrast od 18 godina (kvazivarijabla)	-2.03**	(0.1)
Uzrast od 19 godina (kvazivarijabla)	-1.47**	(0.09)
Uzrast od 20 godina (kvazivarijabla)	-0.67**	(0.078)
Uzrast od 21 godinu (kvazivarijabla)	-0.15**	(0.07)
Uzrast od 23 godine (kvazivarijabla)	0.04**	(0.07)
Uzrast od 24 godine (kvazivarijabla)	0.06**	(0.077)
Broj posmatranja 15,250		
Verovatnoća protokola: -7430.1617		
Hi-kvadrat: 3075.43		

Beleške: Standardne greške u zagradama, \*\* označava statistički značaj od 5%

Izvor: ASK, 2015. Anкета radne snage, podaci iz 2014. godine.

# STATISTIČKI PRILOG: INDEKS HUMANOG RAZVOJA

Indeks humanog razvoja je kompozitni indeks koji meri prosečna dostignuća u tri osnovne dimenzije ljudskog razvoja: dug i zdrav život, znanje i pristojan životni standard.<sup>32</sup> Od 1990. godine, indeks humanog razvoja ima tri dimenzije: dug i zdrav život, znanje i pristojan životni standard. Međutim, pokazatelji koji su korišćeni za merenje svake od dimenzija su se promenili tokom vremena.

Trenutno se koriste četiri pokazatelja kako bi se obuhvatile tri dimenzije: životni vek po rođenju (dug i zdrav život), prosečne godine školovanja za stanovništvo starije od 25 godina (znanje), očekivane godine školovanja za decu (znanje), kao i bruto nacionalni dohodak (BND) po glavi stanovnika<sup>33</sup> koji je prilagođen paritetu kupovne moći (PKM) (životni standard).<sup>34</sup> Dimenzija znanja koristi dva pokazatelja dok ostale koriste samo jedan.<sup>35</sup>

Indeks humanog razvoja u ovom izveštaju se računa kao geometrijska sredina normalizovanih indeksa kojima se mere dostignuća u svakoj od navedene tri dimenzije.

## Izvori podataka:

- Indeks prosečnih godina školovanja: Svetska banka, Pokazatelji razvoja u svetu, Kosovo, 2014. god.
- Indeks očekivanih godina školovanja: Anketa o prilivu doznaka, ASK, 2013. god.
- Bruto nacionalni dohodak (BND) po glavi stanovnika: (BND (po glavi stanovnika) + BDP (po glavi stanovnika))/2
- Indeks BND (po glavi stanovnika) i BDP (po glavi stanovnika: MMF.
- Životni vek po rođenju: Svetska banka, Pokazatelji razvoja u svetu, Kosovo, 2014. god.

## Koraci za računanje indeksa humanog razvoja:

V. Tabelu A9 za obračun minimalnih i maksimalnih vrednosti indeksa dimenzija Izveštaja o humanom razvoju.

Tabela A9. Minimalne i maksimalne vrednosti u obračunu indeksa za ovaj izveštaj

DIMENZIJA	POKAZATELJ	MINIMALNA	MAKSIMALNA
Zdravlje	Očekivani životni vek (u godinama)	20	85
Obrazovanje	Očekivano trajanje školovanja	0	18
	Prosečne godine školovanja	0	15
Životni standard	BND po glavi stanovnika (PKM 2011. godine izražen u američkim dolarima)	100	75,000

Izvor: UNDP (2014. god.), Prva tehnička beleška, str. 2

Pošto su minimalne i maksimalne vrednosti definisane, obračunavanje indeksa koji su specifični za dimenzije se vrši na sledeći način:

$$\text{Dimenzije indeksa} = \frac{\text{stvarna vrednost} - \text{minimalna vrednost}}{\text{maksimalna vrednost} - \text{minimalna vrednost}}$$

Po pitanju obrazovanja, prva jednačina se primenjuje na svaku od dve pod-komponente, a zatim se stvara srednja aritmetička vrednost dvaju pod-indeksa.

### Razvoja za prihode

Pošto je indeks za svaku od dimenzija zamena za sposobnosti u odgovarajućoj dimenziji, funkcija pretvaranja sa prihoda na sposobnosti je vrlo verovatno konkavna (Anand i Sen 2000). Po pitanju prihoda korišćene u maksimalne i minimalne vrednosti prirodnog logaritma.

Indeks humanog razvoja (HDI) predstavlja geometrijsku sredinu tri indeksa dimenzija:

$$(I_{\text{život}}^{1/3} \times I_{\text{Obrazovanje}}^{1/3} \times I_{\text{Prihod}}^{1/3})$$

### Obračun indeksa humanog razvoja

#### KOSOVO

POKAZATELJ	KOSOVO
Očekivani životni vek (u godinama) (Svetska banka, Pokazatelji razvoja u svetu, Kosovo, 2014. god.)	71.1
Očekivano trajanje školovanja (Anketa o prilivu doznaka, ASK, 2013. god.)	10.7
Prosečne godine školovanja (Anketa o prilivu doznaka, ASK, 2013. god.)	14.2
BND po glavi stanovnika (PKM 2011. godine izražen u američkim dolarima) (MMF, 2014. god.) <sup>36</sup>	9,796

#### Indeks očekivanog trajanja života:

$$\text{Indeks očekivanog trajanja života} = (71-20)/(85-20) = 0.7846$$

#### Indeks obrazovanja:

Prvi korak se sastoji u izračunavanju pod-indeksa korišćenjem prve jednačine sa stvarnim vrednostima na Kosovu.

$$\text{Indeks prosečnog broja godina školovanja} = (10,7-0)/(15-0)=0,7133$$

$$\text{Indeks očekivanog trajanja školovanja} = (14,2-0)/(18-0)=0,7889$$

$$\text{Indeks obrazovanja} = (\text{Indeks prosečnog broja godina školovanja} + \text{Indeks očekivanog trajanja školovanja}) / 2 = (0.7133 + 0.7889) / 2 = 0.7511$$

#### Indeks prihoda:

$$\text{Indeks prihoda} = \frac{\ln(9796.03) - \ln(100)}{\ln(75000) - \ln(100)} = 0.69252$$

#### Indeks humanog razvoja:

$$\text{Indeks humanog razvoja} = (0.7846 \times 0.7511 \times 0.69252)^{1/3} = 0.74175$$



# FUSNOTE

- 2 Stopa nezaposlenosti na Kosovu koja iznosi 35,3% je najviša u regionu (ASK, 2015).
- 3 UNDP-ova podela zemalja i teritorija koja se zasniva na njihovim indeksima humanog razvoja pokazuje da je indeks humanog razvoja na Kosovu manji od indeksa humanog razvoja Crne Gore (0,802), Srbije (0,771) i BJR Makedonije (0,747), dok je nešto viši od indeksa humanog razvoja u Albaniji i Bosni i Hercegovini koji iznose 0,733.
- 4 Konsultantska radionica na kojoj su učestvovali predstavnici Ministarstva rada i socijalne zaštite (MRSZ), Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije (MONT), Ministarstva za trgovinu i industriju (MTI), ASK, stručnjaka sa Kosova iz oblasti razvoja privatnog sektora i tržišta rada, kao i ostalih donatorskih agencija koje deluju u toj oblasti je održana u petak, 3. juna 2016. godine.
- 5 Ciljevi održivog razvoja: Cilj 1.3. Sprovesti odgovarajući nacionalni sistem socijalne zaštite i (pratećih) mera za sve, uključujući najugroženije, te do kraja 2030. izgraditi temeljni okvir za zaštitu siromašnih i ranjivih; Cilj 5.4. Prepoznati i vrednovati neplaćeno staranje i rad u domaćinstvu preko pružanja javnih usluga, infrastrukturnih i politika koje se odnose na socijalnu zaštitu, kao i promovisati zajedničku odgovornost u okviru domaćinstva i porodice na nacionalno odgovarajući način; Cilj 10.4. Usvojiti politike, posebno fiskalnu i one u oblasti plata i socijalne zaštite, kao i progresivno postići unapređenu jednakost (Ujedinjene nacije, Ciljevi održivog razvoja).
- 6 Odnos pohađanja srednje škole (usklađen): procenat dece srednjoškolskog uzrasta koji trenutno pohađaju srednju ili višu školu.
- 7 Podaci preuzeti sa internet stranice Baze podataka Svetske banke: <http://data.worldbank.org/country/kosovo> (stranica na engleskom jeziku).
- 8 Za više detalja, v. Izveštaj ankete o radnoj snazi iz 2014. godine: <http://ask.rks-gov.net/en/lm#> (dokument na engleskom jeziku) kao i Indikatore svetskog razvoja Baze podataka Svetske banke za 2016. godinu: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> (dokument na engleskom jeziku).
- 9 V. Statistički prilog za metodologiju obračuna indeksa humanog razvoja na Kosovu za 2015. godinu.
- 10 V. globalni Izveštaj o humanom razvoju za 2015. godinu za poredak zemalja prema indeksu humanog razvoja: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf) (dokument na engleskom jeziku).
- 11 Zakon 03/L –212 o radu: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-212-ser.pdf> (poslednji put pristupljeno 23. avgusta 2016. godine).
- 12 Grupa organizacija Svetske banke, Poslovanje: Merenje poslovnih propisa, Kosovo. <http://www.doingbusiness.org/data/exploreconomies/kosovo/#trading-across-borders> (dokument na engleskom jeziku).
- 13 Svetska banka (2015), Pregled zemlje.
- 14 Sažetak UNDP-ove publikacije iz 2014. godine o šest profila sektora: <http://www.mti-ks.org/sq/Publikime> (dokument na engleskom jeziku, poslednji put pristupljeno 23. avgusta 2016. God.).
- 15 ASK (2011), Popis stanovništva na Kosovu za 2011. godinu.
- 16 IRP se računa kao (prilagođeni) odnos pohađanja viših razreda srednje škole za devojčice podeljen sa (prilagođenim) odnosom pohađanja viših razreda srednje škole za dečake (KAS, 2015, str. vii).
- 17 U izveštaju se koriste podaci Ankete radne snage iz 2005. godine koji su ujedno i najnoviji podaci. Generalno se smatra da nije bilo mnogo značajnih promena u prelazu iz školskih klupa na radna mesta od tada.
- 18 MTI je tokom ankete dalo prednost narednim šest sektora zbog njihovog potencijala za razvoj i stvaranja radnih mesta: agrobiznis, prerada i pakovanje hrane, informaciona i komunikacijska tehnologija i izdvajanje poslovnih procesa, industrija kože i tekstila, drvna industrija, metalna industrija i turizam.
- 19 Neobjavljeni izveštaj MRSZ o merama politike zapošljavanja u Javnoj službi za zapošljavanje u periodu između 2016. i 2018. godine.
- 20 Broj registrovanih radnih mesta, ne ubrajajući program za aktivno zapošljavanje je iznosio 10,210 što predstavlja rast od 55% u odnosu na 2014. godinu.
- 21 Rodni profil Kosova za 2014. godinu se zasniva na pregledu stručne literature o sivoj ekonomiji u zemljama u razvoju. Konstatuje se da je više od polovine zaposlenih žena na Kosovu zaposleno u okvirima sive ekonomije odn. da pružaju privatne usluge kao što su služba u domaćinstvima, staranje ili obavljanje frizerskog zanata.
- 22 Koristeći dokaze iz 20 anketa o primerima prelaska iz školske klupe na radno mesto kod procene učestalosti i implikacija zaposlenosti mladih u okvirima sive ekonomije, Shehu i Nilsson (2014) koriste dva pokazatelja kako bi izračunali stepen sive ekonomije u zemlji: zaposlenost u sektoru sive ekonomije i nezvanično zaposleni u zvaničnom sektoru zapošljavanja. Autori procenjuju da u BJR Makedoniji postoji 50% sive ekonomije i koriste taj podatak za Kosovo zbog toga što nema konkretnih podataka u istraživanjima koja se odnose na Kosovo.

- 23 U izveštaju Evropske komisije se procenjuje da je siva ekonomija na Kosovu u periodu između 2003. i 2006. godine činila između 27 i 35% BDP-a.
- 24 Važno je napomenuti da se rad na farmi za potrebe sopstvene potrošnje ne ubraja među zaposlenost u metodologiji obračunavanja zaposlenosti ASK. Godine 2014., 69% ove grupe je kategorisano kao neaktivno, a 31% kao nezaposleno, dok drugi izvori podataka, kao što su Anketa o kućnom budžetu, pokazuju da poljoprivreda predstavlja važan izvor prihoda za porodice na Kosovu i može da promeni stope ishoda tržišta rada. Slična diferencijacija se ne pravi u nekoliko zemalja, uključujući Albaniju, pa se svi oni koji rade na farmi za potrebe sopstvene potrošnje uvrstavaju među zaposlene u sektoru poljoprivrede.
- 25 Više od 56% neaktivnih žena izjavljuje da ne traže posao zbog toga što se staraju o deci ili odraslim članovima porodice koji ne mogu da rade zbog starosti, bolesti ili invaliditeta (3,2%) ili zbog drugih ličnih ili porodičnih obaveza (53,6%) (ASK, 2015).
- 26 Anketa UNDP-a o prilivu doznaka na Kosovu iz 2011. godine je obavljena između jula i avgusta 2011. godine kada je anketirano ukupno 8,000 domaćinstava i 656 njihovih članova porodice u emigraciji koji žive u inostranstvu.
- 27 Međutim, ova varijabla je uklonjena iz regresivne analize zbog dvostranog odnosa i sa statusom žena na tržištu rada i primanjem doznaka, tj. da neaktivnost žena i primanje doznaka utiču na nivo ukupnih prihoda domaćinstva.
- 28 Anketa radne snage iz 2014. godine pokazuje da je 86,2% ispitanika uzrasta između 15 i 19 godina pohađalo nastavu ili obuku tokom referentne nedelje istraživanja.
- 29 Anketa radne snage iz 2014. godine i kvalitativna studija Svetske banke o porodijskom odsustvu i statusu žena na tržištu Kosova iz 2015. godine.
- 30 Lefebvre et al. (2009) koriste kvaziekperimentalnu metodologiju kako bi procenili uticaj subvencioniranih usluga staranja o deci u Kvebeku. Poređenje ponude radne snage u devet pokrajina u Kanadi u kojima nije uvedena ova politika, pokazalo je da je politika imala dugoročni uticaj na ponudu radne snage na majke dece mlađe od 6 godina i da je uticaj bio posebno visok za manje obrazovane majke. Sanchez-Mangas i Sanchez-Marcos (2008) su takođe pronašli pozitivne uticaje na ponudu radne snage na majke iz Španije nakon novčanih izdavanja u visini od 100 evra mesečno ženama sa decom mlađom od 3 godine.
- 31 Značaj zatvaranja jaza u neodgovarajućim kvalifikacijama je takođe široko priznat od strane institucija na Kosovu i uključen je među prioritete Državne strategije za razvoj Kosova u periodu između 2016. i 2020. godine.
- 32 V. informacije o merenju indeksa humanog razvoja u sledećoj tehničkoj belešci: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015\\_technical\\_notes.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015_technical_notes.pdf) (dokument na engleskom jeziku).
- 33 BND po glavi stanovnika predstavlja „zbir dodate vrednosti svih proizvođača koji borave u datoj ekonomiji, kao i eventualne poreze na proizvode (umanjene za subvencije) koji nisu uključeni u vrednovanje obima uz neto iznose osnovnih prihoda (kompenzacija zaposlenih i prihodi od imovine) iz inostranstva podeljeno sa brojem stanovništva iz sredine godine. Dodatna vrednost predstavlja neto obim industrije nakon dodavanja svih obima i oduzimanja srednjih ulaza“ (UNDP. 2010. str. 224).
- 34 Kurs PKM se koristi kako bi se uzela u obzir razlika u cenama među zemljama. Za razliku od kurseva na tržištu gde na primer jedan američki dolar iznosi 63 indijska rupija, PKM prilagođava devizni kurs kako bi se uzela u obzir varijacija u cenama među zemljama. Ovo je važno jer ono što osoba može da kupi u Sjedinjenim Američkim Državama za jedan američki dolar se u velikoj meri razlikuju od onoga što se za 63 indijska rupija može da kupi u Indiji. Devizni kurs se može prilagoditi različitim metodama tako da, u teoriji, jedan dolar PKM, odn. međunarodni dolar, ima istu kupovnu moć u domaćoj ekonomiji zemlje kao što jedan američki dolar ima u ekonomiji Sjedinjenih Američkih Država. Podaci indeksa humanog razvoja o BNP-u po glavi stanovnika prilagođeni prema PKM za 2011. godinu su uzeti iz pokazatelja svetskog razvoja Svetske banke (za objašnjenje o načinu obračunavanja, v. Svetska banka, 2014. godine). Indeks humanog razvoja se računa za 187 zemalja i područja od kojih sve imaju veoma različite cene. Dakle, kako bi se uporedile privredne statistike u zemljama, podaci prvo moraju da budu pretvoreni u neku vrstu zajedničke valute. Prilagođavanje BNP-a po glavi stanovnika po PKM izraženom u američkim dolarima bolje odražava životni standard ljudi u svakoj zemlji. Međutim, važni nedostaci i zabrinutosti sa metodom prilagođavanja cena po PKM su i dalje prisutni, među koje ubrajamo merenje vrednosti netržišnih usluga i lošeg uticaja u urbanim sredinama (v. UNDP. 2008. str. 8).
- 35 Sve tri dimenzije koriste pokazatelje koji pružaju približan vodič ka nivoima razvoja u svakom području. Na primer, zdravstveni podaci koji se koriste u dimenziji o zdravlju nisu namenjeni kako bi se obuhvatili svi aspekti onoga što treba da predstavlja dug i zdrav život, kao što su podaci o različitim vrstama bolesti. Umesto toga, odabrani pokazatelji, kao što je očekivano trajanje života po rođenju pružaju korisne „zamene“ o tome kako zemlja prolazi po pitanju te konkretne dimenzije.
- 36 Podaci MMF-a o Kosovu: <http://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40810.0> (poslednji put pristupljeno 23. avgusta 2016. godine).



*Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu za 2016.  
godinu je objavljen zahvaljujući nesebičnoj pomoći  
Ministarstva za inostrane poslove Finske pružene  
Programu aktivnog tržišta rada 2.*



Empowered lives. Resilient nations.

**25** YEARS  
OF HUMAN  
DEVELOPMENT



United Nations Development Programme - Kosovo  
Zagrebi St. No. 39, 10000 Pristina, Kosovo,  
Phone: +381 (0) 38 249066, Fax: +381 (0) 38 249065,  
E-mail: registry.ks@undp.org  
[www.undp.org](http://www.undp.org)