



Sufinansirano od strane Evropske unije

Sufinansirano od strane Švedske



Sweden
Sverige

U Senci

Rodna analiza neformalnog rada na Kosovu



Mreža Žena Kosova

Podržava, štiti i promoviše prava i interese žena i devojaka na Kosovu



Sufinansirano od
strane Evropske unije

Sufinansirano od
strane Švedske



Sweden
Sverige

U Senci

Rodna analiza neformalnog rada na Kosovu

Mreža Žena Kosova
2024

Sprovele:

REACH-OR
research in action



KVINNA
KVINNA



PRAVA
ZASVE

WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

SKRAĆENICE

ARR	Agencija za rodnu ravnopravnost
ARS	Anketa o radnoj snazi
AZRK	Agencija za zapošljavanje Republike Kosovo
BD	Bez datuma
BDP	Bruto domaći proizvod
CRS	Centar za ravnopravnost i slobodu
EIGE	Evropski institut za rodnu ravnopravnost
EK	Evropska komisija
EQUAPRO	Regionalna koalicija za rodnu ravnopravnost u procesu pristupanja EU
ERA	Evropska reformska agenda
EU	Evropska unija
FES	Friedrih Ebert Stiftung
KAS	Kosovska Agencija Statistika
CEDAW	Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
KP	Kabinet Premijera
KPRR	Kosovski program za rodnu ravnopravnost
LGBTIQ+	Lezbejke, gej, biseksualci, trans*, interseksualci, kvir i druge osobe koje se identifikuju
MCC	Milenijum izazovna korporacija
MFPT	Ministarstvo finansija, rada i transfera ⁴
MMF	Međunarodni monetarni fond
MMSP	Mikro, mala i srednja preduzeća
MOP	Međunarodna organizacija poslodavaca
MOR	Međunarodna organizacija rada
MPNTI	Ministarstvo prosvete, nauke, tehnologije i inovacija
MRSS	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
MŽK	Mreža Žena Kosova
NGO	Nevladina organizacija
NPSSSP	Nacionalni program za implementaciju Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju
OCD	Organizacije civilnog društva
OEBS	Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju
OESR	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
OHP	Organizacija Ujedinjenih nacija za hranu i poljoprivredu
ORC	Održivi razvojni ciljevi
PDV	Porez na dodatu vrednost
PER	Program evropske reforme
PUK	Poreska uprava Kosova

RAP	Rodno akcioni plan
RILJE	Razvoj i integritet liderstva u jugoistočnoj Evropi
ROBD	Rano obrazovanje i briga o detinjstvu
SSP	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
UN	Ujedinjene Nacije
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
WIEGO	Žene u neformalnom zapošljavanju Globalizacija i organizovanje
ZB	Zapadni Balkan
ŽOCD	Ženske organizacije civilnog društva

ZAHVALNICE

Ovaj izveštaj je napisala Mreža žena Kosova (MŽK) uz podršku Evropske unije (EU) i Švedske kao deo akcije Koalicije za rodnu ravnopravnost u procesu pristupanja EU (EQUAPRO) „Unapređenje rodne ravnopravnosti kroz proces pristupanja EU“. Prikupljanje podataka u ruralnim područjima finansirala je Organizacija Ujedinjenih nacija za hranu i poljoprivredu (OHP). MŽK zahvaljuje EU, Švedskoj i OHP na podršci ovog važnog istraživanja i njihovoj otvorenosti za koordinaciju donatora koja je olakšala rad MŽK-a, omogućila efikasno korišćenje resursa i doprinela smanjenju preteranog istraživanja stanovništva Kosova.

Koautorke su Nikole Farnsworth, Valjmira Rašiti, Eljeta Šalja, Edita Blaca i Eljirjeta Beka. Enver Gaši i Eljirjeta Beka izvršili su statističku analizu. Aurora Makharaj, Dita Dobranja, Kaljtrina Žuši i Ejona Neziri dale su doprinos istraživanju. Institut Riinvest je sproveo anketu domaćinstava širom Kosova u bliskoj saradnji sa istraživačkim timom MŽK-a. Tim se zahvaljuje Igbale Rogovi, izvršnoj direktorici MŽK-a i Upravljačkom timu MŽK-a (Adeljina Beriša, Aljba Lodža, Besa Šehu, Donjeta Beriša i Zana Rudi) na njihovoj stalnoj podršci i savetima tokom procesa istraživanja.

Metodologija je razvijena u konsultaciji sa Kancelarijom EU na Kosovu i Kosovskom agencijom za statistiku (KAS). MŽK ceni njihov uvid. Istraživački tim takođe zahvaljuje organizacijama članicama MŽK-a na njihovom doprinosu, kao i više od 1.650 ljudi na Kosovu, vladinim zvaničnicima, poslodavcima i predstavnicima organizacija civilnog društva (OCD) koji su podelili svoje vreme, učestvujući u ovom istraživanju. MŽK ceni sve koji su dobrovoljno doprineli procesu recenzije i provere učesnika/ca, uključujući Arthur Cok LLP, Ada Shima, Nerina Guri, Aljbuljena Jahja Ljubištani, UN Women, Julie Frišman i Institutu Riinvest. MŽK izražava zahvalnost Martin Robinson Bičbord na njenom dobrovoljnom doprinosu uređivanju engleske verzije izveštaja i pronicljivih sugestija.

SAŽETAK

Neformalna ekonomija se naziva „siva ekonomija“. Neformalni radnici/e često rade u senci, bez ugovora, stalnog zaposlenja, predvidljivog radnog vremena, poštenog i pouzdanog prihoda i bezbednog radnog okruženja. Bez jasnih ugovora o radu i adekvatnog predstavljanja kroz sindikate ili druge OCD, radnici/e u neformalnom sektoru nemaju pristup informacijama o svojim radnim pravima, adekvatnim inspekcijama rada i mogućnosti da traže svoja prava. Situacija može biti gora za žene, čiji su neplaćeni rad na nezi, angažovanje u porodičnim preduzećima i poljoprivredna radna snaga često skriveni još dublje u senci, nedovoljno obrađeni pravnim okvirom, ugovornim pravima i propisima o pravednim platama. Imajući u vidu rodne uloge i odnose, žene imaju manji pristup informacijama, finansijskim resursima i društvenoj podršci za prijavljivanje kršenja radnih prava i traženje svojih prava, što žene može gurnuti dalje u opskurnost u smislu moći, finansijske nezavisnosti i donošenja odluka u njihovim porodicama i zajednici.

Rešavanje neformalne ekonomije je prioritet za Vladu Kosova, posebno imajući u vidu njene aspiracije da se pridruži Evropskoj uniji (EU). Rodna analiza je od suštinskog značaja da bi se osiguralo da buduće vladine strategije za rešavanje pitanja neformalnosti budu rodno odgovorne. U suprotnom, Vlada rizikuje da neformalne radnike, posebno žene koje imaju tendenciju da budu u nesigurnijim položajima, gurne dublje u senku nejednakosti i siromaštva. Stoga je Mreža Žena Kosova (MŽK) preduzela ovo istraživanje kako bi podržala Vladu Kosova i EU sa rodnom analizom potrebnom da osvetli zakone, politike i programe koji se bave neformalnošću, koristeći rodno-transformativni, „ne naškodi“ pristup.¹ Nalazi se zasnivaju na rodnoj analizi zakona i politika, reprezentativnoj anketi širom Kosova u 1.623 domaćinstva i intervjuima sa različitim zainteresovanim stranama, uključujući radnike u neformalnom sektoru.

Analiza pravnog okvira je otkrila da zakonodavstvu nedostaju praktični koraci za rešavanje neformalnosti rodno odgovornim pristupom, koji proizilazi iz nedovoljne rodne analize koja bi koristila za informiranje. Indikatorima, polaznim osnovama i ciljevima nedostaju podaci razvrstani po polu, što potkopava napore praćenja i evaluacije za rešavanje neformalnosti. Zakoni ne daju jasne smernice, a sankcije za rešavanje prekršaja iz oblasti rada u skladu sa *acquis-em* EU nisu usklađene sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

¹ Smernica da se „ne naškodi“ pripisuje se drevnom grčkom lekaru Hipokratu. Prvobitno se odnosila na praćenje sistema režima koji je dizajniran da koristi pacijentima i, u svakom slučaju, da im ne nanese štetu. Filozofija je od tada usvojena u oblastima izvan bioetike (Shmerling, R.H., „[Prvo, ne čini zlo](#)“, Harvard Zdravstveni blog, Harvard Zdravstveno Objavljeno, 2020, pristupljeno 15. februara 2024).

Beneficije koje proizilaze iz doprinosa za neplaćenu negu i rad u domaćinstvu porodičnim privredama nisu jasno definisane zakonom.

Zvanično, manje od dve od deset žena je zaposleno, u poređenju sa pet od deset muškaraca. Neplaćeni rad u domaćinstvu i nezi i dalje je ključni faktor koji podržava zabrinjavajuće nisko učešće žena u radnoj snazi.

42%

**Kosovara bilo
angažovano u
neformalnom radu**

Postojeći podaci nisu rasvetlili neformalnost. Prethodne procene neformalnosti su zastarele, nedostaje im rodna analiza i/ili koriste ograničenu konceptualizaciju neformalnosti koja prikriva rodne razlike. Dakle, MŽK je testirala alternativne načine merenja neformalnosti koristeći pitanja specifična za kontekst u vezi sa statusom zaposlenja, ugovorima, penzijskim i poreskim doprinosima i angažovanjem u različitim neformalnim aktivnostima. Procenjuje se da je 42% Kosovara bilo angažovano u neformalnom radu 2022. godine. Žene su imale skoro duplo veću verovatnoću

da se bave neformalnim radom nego muškarci; 56% ispitanih žena i 28% muškaraca bilo je angažovano u nekom obliku neformalnog rada. Žene na selu i žene starosti 46-64 godine češće rade neformalno nego muškarci i druge žene.

Ljudi se bave neformalnim radom iz raznih razloga. Neki pokušavaju da utaje porez ili da zadrže socijalnu pomoć. Neki su pod pritiskom svojih porodica ili im je potreban prihod. Drugi to vide kao hobi, žele da pomognu članovima porodice ili žele da doprinesu svojoj zajednici. Podela rada u domaćinstvu i rodne uloge mogu doprineti da žene rade neformalno, posebno tamo gde žene nemaju moć da odbiju da rade neformalno u porodičnim preduzećima. Loša infrastruktura može doprineti neformalnom radu, uključujući nepristupačan javni prevoz koji bi ženama i osobama sa invaliditetom mogao omogućiti pristup obrazovanju i formalnim mogućnostima rada.

Negativne posledice neformalnog rada uključuju nesigurno zaposlenje, nestabilan prihod, neredovno radno vreme, neplaćeni prekovremeni rad, niže plate za neke, niže penzije kasnije u životu, ograničen pristup imovini, zdravstvene posledice, kršenje radnih prava i utaju poreza što doprinosi gubitku prihoda za državu. Pozitivne posledice uključuju povećanje prihoda za mala porodična preduzeća koja se na to mogu oslanjati za svoje blagostanje i prilike za sticanje novih znanja i veština, posebno za mlade.

Slabo poznavanje prava, strah od gubitka posla i rodni normi doprinose tome da neformalni radnici/e ne prijavljuju kršenja radnih prava. Ako ljudi ne prijave prekršaje, Inspektorat rada se suočava sa izazovima u rešavanju takvih slučajeva. Oni ostaju u senci. Inspektorat nema dovoljno inspektora za rešavanje prekršaja vezanih za neformalnost, ali planira da angažuje još više ljudi. Muškarci su imali tendenciju da prijavljuju više slučajeva nego žene, uključujući slučajeve koji pogađaju njihove supruge, što sugeriše da rodne norme mogu sprečiti žene da prijave slučajeve. Opštinama nedostaje odgovarajuća koordinacija sa centralnom vladom u rešavanju kršenja radnih prava i uložile su ograničene napore da ulažu u povećanje dostupnosti usluga nege, iako bi to moglo da doprinese angažovanju žena u formalnom zapošljavanju.

Vlada može da se pozabavi neformalnošću tako što će obezbediti primenu postojećih zakona, poboljšati inspekciju rada, proširiti svest o radnim pravima i prednostima prijavljivanja rada, i obezbediti finansijske podsticaje. Pojednostavljanje administrativnih procedura za podnošenje poreza za mala preduzeća i uspostavljanje progresivnijeg oporezivanja može podstaći formalizaciju poslovanja i rada. Jačanje sistema socijalne zaštite i ulaganje u brigu mogu transformisati neplaćeni i neformalni rad u formalni rad u skladu sa obavezama EU. Svi ovi napori zahtevaju rodno transformativni pristup koji vodi računa o različitim potrebama i položajima različitih žena i muškaraca, obezbeđujući njihovu zaštitu i dobrobit kao prioritet. Ovaj izveštaj završava se konkretnim preporukama za različite zainteresovane strane za rešavanje neformalnih pitanja rodno transformativnim pristupom.

UVOD

Procenjuje se da se 30 do 40 procenata plaćene produktivnosti rada na Kosovu odvija u „neformalnoj ekonomiji“. Ova situacija dovodi u pitanje napredak zemlje ka ulaganju u infrastrukturu, razvoju i regulisanju industrije, zaštiti prava radnika, smanjenju siromaštva i pristupanju EU.¹

Ova rodna analiza ima za cilj da poboljša razumevanje neformalne ekonomije na Kosovu iz rodne perspektive. Nastoji da obezbedi rodnu analizu potrebnu za informisanje EU i napora Vlade da se bave neformalnom ekonomijom i drugim strategijama ekonomskog razvoja u kontekstu procesa pridruživanja Kosova EU. Izveštaj može da posluži za buduću strategiju Vlade za rešavanje neformalne ekonomije. Ovo istraživanje takođe doprinosi ažuriranim podacima za Kosovo u vezi sa indikatorom 5.4.1 Cilja održivog razvoja Ujedinjenih nacija (UN): „Proporcija vremena provedenog na neplaćenom kućnom radu i nezi, prema polu, starosti i lokaciji“.² Pored toga, istraživanje nastoji da pilotira poboljšane načina merenja neformalnosti, uključujući indikatore kontekstualno specifične za region Zapadnog Balkana (ZB).

Međunarodna organizacija rada (MOR) definiše neformalni sektor tako da uključuje radne odnose zasnovane uglavnom na povremenom zaposlenju, srodstvu ili ličnim i društvenim odnosima, a ne na ugovornim aranžmanima sa formalnim garancijama.³ U ovoj rodnoj analizi, neformalna ekonomija se odnosi na sve ekonomske aktivnosti koje sprovode radnici/e, a koje nisu obuhvaćene ili nedovoljno pokrivena formalnim aranžmanima. Ovo istraživanje se fokusiralo na radnike koji se bave neformalnim radom, ispitujući dimenzije neformalnosti koje

¹ Cojocar, A., *Dijagnostika poslova Kosova*, Jobs Series, Svetska banka, 2017. Videti takođe: Ohnsorge, F., i lu, S., *Duga senka neformalnosti: Izazovi i politike, publikacije Svetske banke*, 2022, str. 23.

² UN, ORC Indikatori, *Globalni okvir indikatora za ciljeve održivog razvoja i ciljeve Agende za održivi razvoj do 2030.*, 2020.

³ MOR, *Merenje neformalnosti: Statistički priručnik o neformalnom sektoru i neformalnoj zaposlenosti*, 2013, str. 14.

su uključivale rad bez ugovora, bez naknade i sa nepravilnom isplatom prihoda, poreza i doprinosa. Analiza se ne fokusira na korupciju ili „crnu“ ekonomiju.

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OESR) procenila je da je 35 odsto ukupne svetske radne snage zaposleno u neformalnom sektoru i da je pandemija povećala njihovu nesigurnost smanjenjem prihoda.⁴ Neformalne ekonomske aktivnosti su porasle nakon globalne finansijske krize, ali su se smanjile u mnogim evropskim zemljama. Međutim, oni i dalje čine značajan deo privrede, čineći oko 15-20% privrede u razvijenim zemljama i 30-35% privrede u zemljama u razvoju.⁵ Prevalencija neformalnih aktivnosti na tržištima u razvoju i privredama u razvoju povezana je sa nizom razvojnih izazova.⁶ Zemlje sa većom neformalnom ekonomijom obično imaju nižu produktivnost rada, sporiji rast akumulacije fizičkog i ljudskog kapitala i smanjene fiskalne resurse.⁷

Kosovska neformalna ekonomija je porasla tokom tranzicije ka tržišnoj ekonomiji. Nakon rata 1999. pravni, institucionalni, fiskalni i regulatorni okvir nije mogao da prati razvoj privatnog sektora.⁸ Loši podaci, institucionalne slabosti i minimalni nadzor privatnog sektora su navodno doprineli neformalnosti.⁹ Značajna neformalna ekonomija Kosova negativno utiče na državne prihode i doprinosi neloyalnoj konkurenciji, neizvršavanju ugovora, kršenju prava i nejednakosti.¹⁰

EU podstiče bavljenje neformalnom ekonomijom i neformalnošću na poslu.¹¹ S obzirom na svoje aspiracije za pridruživanje EU, Kosovo mora da ispuni

⁴ Kelmanson, M. B., Kirabaeva, K., Medina, L., Mircheva, M., and Veiss, J., Objašnjavanje sive ekonomije u Evropi: veličina, uzroci i opcije politike, Međunarodni monetarni fond (MMF), 2019, str. 4, citirano u Basaria, N., [Uticao Covid-19 na siromaštvo na Kosovu](#), 2023.

⁵ Ibid., str. 4.

⁶ Ohnsorge, F., i lu, S., [Duga senka neformalnosti: Izazovi i politike, publikacije Svetske banke](#), 2022, str. 23.

⁷ Ibid.

⁸ Republika Kosova, Vlada, Ministarstvo finansija, [Nacionalna strategija Republike Kosova za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023.](#), 2019, str. 13, pristupljeno 3. januara 2024.

⁹ Savet Evropske unije, [Radni dokumuškaracat osoblja Komisije Program ekonomskih reformi Kosova* \(2019-2021\) Procena Komisije](#), 2019.

¹⁰ Republika Kosova, Vlada, Ministarstvo finansija, [Nacionalna strategija Republike Kosova za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2019, str. 18.

¹¹ MOR, [Rezolucija o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji, Zaključci o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji](#), 2002.; i Evropski parlamuškaracat, Schneider, F. i Asllani, A., ["Oporezivanje neformalne ekonomije u EU"](#), na zahtev Pododbora za poreska pitanja – Pododbor FISC, Odeljenje za politike za ekonomske, naučne i politike kvaliteta života, Generalni direktorat za unutrašnje politike, PE 734.007, 2022.

određene ekonomske kriterijume, uključujući i rešavanje neformalnosti.¹² Dakle, Kosovo je dalo prioritet adresiranju neformalnosti u uzastopnim evropskim reformskim agendama (ERA),¹³ a najnoviji Program ekonomskih reformi (PER) predviđa analizu koja će dati informacije o ovim naporima.¹⁴

Kao deo obavezne procene uticaja propisa, procene uticaja na rodnu ravnopravnost trebale bi da informišu o svim novim zakonima i politikama.¹⁵ Ipak, na Kosovu ne postoji rodna analiza neformalne ekonomije. Stoga, prošli, sadašnji i budući zakoni i strategije u vezi sa rešavanjem neformalnosti možda neće adekvatno odgovoriti na različite potrebe različitih žena i muškaraca. Rodna analiza je od suštinskog značaja za informisanje zakona, politika i programa za rešavanje neformalnosti. Rodni akcioni plan EU (RAP) III snažno podstiče primenu sektorske rodne analize kako bi se informisalo o programiranju i reformama koje podržava EU.¹⁶ U bliskoj konsultaciji sa Vladom Kosova, EU se obavezala da podrži ovu rodnu analizu kao meru u kosovskom Planu implementacije EU RAP III na nivou zemlje, kao jednu od tri sektorske rodne analize u tematskim oblastima u kojima nedostaje rodna analiza na Kosovu.¹⁷ Ovu analizu su finansirale EU i Švedska kao deo njihove podrške Regionalnoj koaliciji za rodnu ravnopravnost u procesu pristupanja EU (EKUAPRO). Organizacija Ujedinjenih nacija za hranu i poljoprivredu (OHP) pružila je podršku anketiranju ruralnog stanovništva.¹⁸

Metodologija

Ovaj odeljak opisuje istraživačka pitanja, ključne koncepte, korišćene analitičke okvire, istraživačke metode, analizu podataka, ograničenja, validnost

¹² EU, “[Rečnik sažetaka](#)”, ND; i Evropska komisija (EK), [Napredak ka ispunjavanju ekonomskih kriterijuma za pristupanje EU: Procene Komisije EU za 2019](#), 2019, p. 71.

¹³ Republika Kosovo, Vlada, KP, [Druga faza političkih prioriteta EU – Kosovo: Evropska reformska agenda \(ERA\) II](#), 2021.

¹⁴ Republika Kosovo, Vlada, [Program ekonomskih reformi 2023-2025](#), 2023.

¹⁵ Republika Kosovo, Vlada, KP, [Strategija bolje regulative 2.0 za Kosovo 2017-2021](#). Agencija za rodnu ravnopravnost (ARR) je dala smernice ([Priručnik za procenu uticaja na rodnu ravnopravnost](#), 2019).

¹⁶ EU, Zajedničko saopštenje Evropskom parlamuškarcatu i Savetu, [Rodni akcioni plan EU \(RAP\) III – Ambiciozna agenda za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u spoljnoj akciji EU](#), 2020. Ovo istraživanje doprinosi indikatoru RAP III „broj urađenih ili ažuriranih analiza polova specifičnih za sektor (ako je stariji od 5 godina) i prosleđenih u štab [sedište]”.

¹⁷ Kancelarija EU na Kosovu, Šef kancelarije, [Rodni akcioni plan III – 2021-2025 Plan implemuškarcatacije na nivou zemlje za Kosovo](#), 2021.

¹⁸ U duhu obaveza EU RAP III za koordinaciju, EU, Švedska i OHP su se složili da udruže resurse za podršku ovoj rodnoj analizi. EU i Švedska su generalno finansirale istraživanje, uključujući istraživanje urbanih domaćinstava, dok je OHP finansirao istraživanje ruralnih domaćinstava kao deo svoje „Procene digitalne poljoprivrede, roda i mladih na ruralnom Kosovu za ekonomsku inkluzivnost“, sprovedene 2022. godine. Pitanja postavljeni su na isti način, koristeći istu metodologiju, omogućavajući uporedivost.

i pouzdanost. Kvantitativno istraživanje je sprovedeno u martu i aprilu 2022. godine, a kvalitativno od oktobra 2023. do januara 2024.

Istraživačka pitanja

Ovo istraživanje je nastojalo da odgovori na sledeća istraživačka pitanja. Ključni koncepti podebljanim slovima definisani su u odeljku Konceptualizacija koji sledi:

1. U kojoj meri je pravni i politički okvir koji se bavi **neformalnom ekonomijom** usklađen sa pravnim tekovinama EU i uključuje **rodno transformativni** pristup, i kako se može poboljšati?
2. Kako se razlikuje **razno** učešće žena i muškaraca u neformalnoj ekonomiji; koji faktori doprinose njihovom učešću u neformalnoj ekonomiji; i sa kakvim se **posledicama** suočavaju kao rezultat neformalnog rada?
3. Kako je COVID-19 uticao na uslove rada i neformalne aktivnosti generisanja prihoda u domaćinstvima za različite žene i muškarce?
4. Koje **strategije** bi mogle da pomognu u rešavanju problema neformalne ekonomije, koristeći rodno-transformativni pristup?

Konceptualizacija

Ovaj odeljak definiše ključne koncepte koji se ispituju, na osnovu postojeće literature i konceptualnih okvira. Uopšteno govoreći, **neformalna ekonomija** se odnosi na sve ekonomske aktivnosti radnika i privrednih jedinica koje, u zakonu ili u praksi, nisu obuhvaćene ili nedovoljno pokrivena formalnim aranžmanima.¹⁹ Termin neformalna ekonomija obuhvata značajnu raznolikost u pogledu radnika, preduzeća i preduzetnika sa nedostacima i problemima koji variraju u različitim nacionalnim, ruralnim i urbanim kontekstima.²⁰

¹⁹ KESI i MOR, [Borba protiv ranjivosti u neformalnoj ekonomiji](#), 2019, str. 26.

²⁰ MOR, [Rezolucija o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji](#), [Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada](#), sastanak na svojoj 90. sednici, 2002.

MOR definiše **neformalni sektor** tako da uključuje ukupan broj neformalnih poslova, bilo da se obavljaju u formalnom ili neformalnom sektoru, preduzećima ili domaćinstvima tokom datog referentnog perioda.²¹ Neformalni sektor uključuje proizvodnju i zapošljavanje u neinkorporiranim malim ili neregistrovanim preduzećima.²² To uključuje neformalno samozapošljavanje, uključujući porodične radnike koji doprinose radu, zaposlene u neformalnim preduzećima, radnike za sopstveni račun u neformalnim preduzećima i članove neformalnih proizvođača.²³ U međuvremenu, Rezolucija MOR-a o pristojnom radu i neformalnoj ekonomiji precizira da je „izraz ‘neformalna ekonomija’ poželjniji od ‘neformalnog sektora’, jer radnici/e i preduzeća u pitanju ne spadaju ni u jedan sektor ekonomske aktivnosti, već se protežu kroz mnoge sektore.” U Rezoluciji se, međutim, napominje da termin „neformalna ekonomija“ teži da umanjuje značaj veza, sivih zona i međuzavisnosti između formalnih i neformalnih aktivnosti.²⁴ Na primer, osoba može biti formalno zaposlena, ali joj se ne isplaćuju potpune ili blagovremene zarade. Formalno zaposleno lice može obavljati neformalni rad na strani.

Neformalna zaposlenost u ovom kontekstu se odnosi na posao ili radnika kao jedinicu posmatranja.²⁵ Slika 1 daje konceptualni okvir za neformalno zapošljavanje, prema MOR-u.²⁶ Tamne ćelije ukazuju da takvi poslovi ne postoje; svetlosive ćelije označavaju poslove koji postoje, ali nisu neformalni; a bele ćelije označavaju poslove u neformalnoj ekonomiji, kako objašnjava Eurostat:

- Ćelije 1 i 5: Porodični radnici/e koji doprinose: nema ugovora o radu i nema pravne ili socijalne zaštite koja proizilazi iz posla, u formalnim preduzećima (ćelija 1) ili neformalnim preduzećima (ćelija 5). Porodični

²¹ Hussmanns, R., “[Statistička definicija neformalnog zapošljavanja: Smernice koje je usvojila Sedamnaesta međunarodna konferencija statističara rada \(2003\)](#)”, Međunarodna kancelarija rada, Ženeva, 2004, str. 6.

²² MOR, [Žene i muškarci u neformalnoj ekonomiji: ažuriranje statistike](#), 2023, str. 18.

²³ Alter Chen, M. za žene u neformalnom zapošljavanju koje se globaliziraju i organizuju (WIEGO), [Neformalna ekonomija: definicije, teorije i politike](#), WIEGO Tehnička dokumuškaracatacija, Br. 1, 2012, str. 8.

²⁴ Ibid. Zaključci o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji, stav 3.

²⁵ Hussmanns, R., [Merenje neformalne ekonomije: od zaposlenosti u neformalnom sektoru do neformalnog zapošljavanja](#), 2004, str. 25.

²⁶ “Konceptualni okvir za neformalnu ekonomiju – (a) Kako je definisano na Petnaestoj međunarodnoj konferenciji statističara rada 1993. – (b) Domaćinstva koja proizvode robu za sopstvenu konačnu upotrebu i domaćinstva koja zapošljavaju domaće radnike” (MOR, Dostojanstven rad i neformalna ekonomija Izveštaj VI, Međunarodna konferencija rada, 90. zasedanje, Ženeva, 2002, citirano od strane Eurostata, „Objašnjena statistika“, “[Izgradnja sistema nacionalnih računa – neformalni sektor](#)”, pristupljeno 29. januara 2024.

radnici/e koji doprinose sa ugovorom o radu, platama, socijalnoj zaštiti itd. smatraće se zaposlenima u formalnom zaposlenju.

- Čelije 2 i 6: Zaposleni koji imaju neformalne poslove bilo da su zaposleni u formalnim preduzećima (čelija 2) ili neformalnim preduzećima (čelija 6).
- Čelije 3 i 4: Radnici/e za sopstveni račun (čelija 3) i poslodavci (čelija 4) koji imaju svoje neformalno preduzeće. Neformalna priroda njihovih poslova direktno proizilazi iz karakteristika preduzeća koje poseduju.
- Čelija 7: Zaposleni koji rade u neformalnim preduzećima, ali imaju formalne poslove (to se može desiti, na primer, kada se preduzeća definišu kao neformalna koristeći veličinu kao jedini kriterijum).
- Čelija 8: Članovi neformalnih proizvođačkih zadruga.
- Čelija 9: Proizvođači dobara za sopstvenu konačnu upotrebu u svom domaćinstvu (npr. samoodrživa poljoprivreda).
- Čelija 10: Plaćeni domaći radnici/e zaposleni u domaćinstvima na neformalnim poslovima.

Slika 1. Konceptualni okvir za neformalno zapošljavanje u privredi

Proizvodne jedinice po vrstama	Poslovi po statusu u radnom odnosu								
	Samozaposleni		Poslodavci		Doprinos radnika u porodičnom biznisu	Zaposleni		Članovi proizvođačkih zadruga	
	Neformalno	Formalno	Neformalno	Formalno	Neformalno	Neformalno	Formalno	Neformalno	Formalno
Preduzeća u formalnom sektoru					1	2			
Preduzeća u neformalnom sektoru(a)	3		4		5	6	7	8	
Domaćinstva (b)	9					10			

Izvor: MOR, 2002, citirano od strane [Eurostata](#)

Neformalni zaposleni rade u formalnim i neformalnim preduzećima, kao i u domaćinstvima. Neformalno zapošljavanje uključuje neformalne plate, kao što su zaposleni angažovani bez doprinosa za socijalnu zaštitu od strane formalnih ili neformalnih preduzeća ili kao plaćeni domaći radnic/ei u domaćinstvima, kao što su povremeni ili dnevni radnici/e, zaposleni u neformalnim preduzećima, privremeni radnici/e ili radnici/e sa skraćenim radnim vremenom, plaćeni domaći radnici/e, radnici/e sa ugovorom, neprijavljeni radnici/e i industrijski spoljni

radnici/e.²⁷ Ovaj izveštaj se fokusira na **neformalni rad** pojedinaca i, donekle, unutar domaćinstava, kao što su formalna i neformalna porodična preduzeća. Ovde se termini neformalni i neformalni rad koriste naizmenično i odnose se na sledeće dimenzije: rad bez ugovora, bez plate, sa neredovnom platom i sa nepravilnom uplatom prihoda, poreza i doprinosa za socijalno osiguranje.²⁸

Drugo istraživačko pitanje istražuje **posledice** neformalnog zapošljavanja po pojedince. Međunarodna organizacija rada je definisala da ovo uključuje:

- Nepravilan prihod, kao što je iznos prihoda koji varira bez ugovorno jasnih razloga, ili nije isplaćen na vreme
- Nedostatak zdravstvenog osiguranja
- Neadekvatne ili neisplaćene penzije
- Nedovoljna zaštita zdravlja i bezbednosti na radu
- Neadekvatna zastupljenost ili učešće u sindikatima i organizacijama poslodavaca
- Ograničene mogućnosti za profesionalni razvoj.²⁹

Vlada Kosova je identifikovala **nejednakost** i **nepravdu** kao potencijalne posledice neformalnosti, iako Vlada nije definisala ove pojmove u pogledu neformalnosti.³⁰ Istraživanje je nastojalo da identifikuje druge potencijalne posledice, kao i ono što različiti zaposlenici ili poslodavci mogu smatrati „**prednostima**“ neformalnog rada, kao što su povećanje prihoda izbegavanjem poreza, doprinosa za socijalno osiguranje, usklađenost sa standardima rada kao što su minimalna plata, maksimalna plata, radno vreme, izbegavanje bezbednosnih standarda i administrativne obaveze.³¹ Iako je Vlada primetila smanjenje poreskih prihoda i nelegalnu privatnu svojinu kao posledice javne usluge, ispitivanje posledica neformalnosti na makro nivou bilo je van okvira ovog istraživanja.

Pol se odnosi na biološke razlike između žena i muškaraca i genetski je određen.³² Pol se ne razlikuje u zavisnosti od kulture ili vremena. Vrlo malo razlika

²⁷ MOR, [Rezolucija o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji, Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada](#), sastanak na svojoj 90. sednici, 2002, str. 7.

²⁸ [Poglavlje](#) o neformalnosti pruža dodatne detalje o korišćenim varijablama.

²⁹ MOR, [Nestandardno zapošljavanje širom sveta](#), 2016, str. 41-42.

³⁰ Republika Kosova, Vlada, Ministarstvo finansija, [Nacionalna strategija Republike Kosova za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2019, str. 18.

³¹ Institut za ekonomiju rada (IER), Serija diskusionih radova, Fridrih Šnajder, [Ekonomija u senci i rad u senci: šta \(ne\) znamo?](#), IZA DP No. 6423, 2012.

³² APR, [Priručnik za procenu uticaja na rodnu ravnopravnost](#), 2019, str. 7.

u društvenim ulogama žena i muškaraca može se pripisati biološkim ili fizičkim razlikama na osnovu pola. Trudnoća, porođaj i neke fiziološke razlike mogu se pripisati polnim karakteristikama.³³ **Rod** se odnosi na društvene uloge koje se odnose na nečiju identifikaciju kao muškarca, žene ili nebinarne osobe, kao i na odnose među polovima. Rod se odnosi na društvene norme, uloge i odnose, uključujući ono što se očekuje i što se smatra prikladnim za žene i muškarce na datom mestu i vremenu.³⁴ Pošto su socijalizovani, rodne norme, uloge i odnosi mogu se menjati tokom vremena i na različitim geografskim lokacijama. U ovom istraživanju, pretpostavlja se da rod utiče na različite žene i muškarce na različite načine u pogledu njihovog angažovanja u neformalnoj ekonomiji i posledica koje to može imati po njihovom blagostanju. Ova hipoteza je testirana tokom istraživanja analizom korelacija između pola, različitih dimenzija neformalnosti i posledica.

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaku vidljivost, osnaživanje i učešće žena i muškaraca u svim sferama javnog i privatnog života.³⁵ Ovo shvatanje jednakosti ide dalje od jednostavnog pristupa jednakog tretmana koji smatra muškarce i njihove uslove kao normu.³⁶ **Rodna analiza** je proces za procenu različitog uticaja predloženih ili postojećih zakona, politika i programa na muškarce i žene. Rodna analiza prepoznaje da su realnosti života muškaraca i žena različite i da jednake mogućnosti ne znače nužno jednaki rezultati.³⁷ Ex ante analizu rodnog uticaja treba koristiti za procenu potencijalnog uticaja predloženog zakona, politike ili programa pre njegove finalizacije.³⁸ Dok na Kosovu još uvek ne postoje jasni zahtevi, naknadna procena uticaja na pol treba da se koristi za procenu na koji način je zakon, politika ili program uticao na različite žene i muškarce, u cilju informisanja o izmenama ili revizijama. Ovo istraživanje operacionalizuje rodnu analizu koristeći skalu „semafora“ za procenu u kojoj meri zakon, politika ili program mogu različito uticati na žene i muškarce i da je **rodno transformativan**, kao što je opisano u kasnijem odeljku.

Ovo istraživanje koristilo je termin **različitost** da označi načine na koje se rod ukrštava sa etničkom pripadnošću, godinama, invaliditetom, seksualnom orijentacijom, rodnim identitetom, geografskom lokacijom i nivoom obrazovanja, između ostalih faktora, što doprinosi različitim socioekonomskim okolnostima za različite žene, muškarce, i različito identifikovane osobe. Ovo istraživanje tretira pojam različitosti kao sinonim za interseksionalnost u sprovođenju

³³ Ibid.

³⁴ Preuzeto iz Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIRR) “[Rodni Rečnik](#)”, 2023.

³⁵ Savet evrope, [Rodni konceptualni okvir, metodologija i prezentacija dobre prakse](#), 2004, str. 8.

³⁶ APR, [Priručnik za procenu uticaja na rodnu ravnopravnost](#), 2019, str. 7.

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid, str. 8.

intersekcionalne rodne analize. Različitost se koristi umesto intersekcionalnosti jer je ona šire shvaćena. To je takođe termin koji se koristi u EU RAP III.³⁹ Raznolikost je operacionalizovana kako bi se ispitali socijalni i demografski pokazatelji kao deo intersekcionalne analize, uključujući:

- **Etničku pripadnost**, kako je sam definisao učesnik/ca istraživanja. Istraživanje je imalo za cilj da ispita iskustva osoba različitih etničkih grupa na Kosovu, uključujući Albance, Srbe, Rome, Aškalije, Egipćane, Bosance, Turke i Gorance.
- **Starost**, određena prema navedenoj godini rođenja učesnika/ca istraživanja. Istraživanje se fokusiralo na učesnike/ce radnog uzrasta od 18 do 64 godina. Daljom analizom ispitivane su starosne kategorije mladih (18-29 godina),⁴⁰ osobe u reproduktivnim godinama (30-44), i one iznad ovih godina (45-64).
- **Invalidnost**, koju sam definiše učesnik/ca istraživanja. Istraživanjem su ispitivana iskustva osoba sa invaliditetom sa neformalnim radom, kao i u kojoj meri su se osobe koje su im pomagale angažovale u neformalnom radu.
- **Seksualna orijentacija** se odnosi na seksualne preferencije (tj. homoseksualne, heteroseksualne, asexualne). Imajući u vidu osetljivost u vezi sa takvim pitanjima, ovo je ispitano kroz razgovore sa organizacijama koje rade sa lezbejkama, gej, biseksualcima, trans*, interseksualcima, kvir i drugim osobama koje identifikuju (LGBTIQ+).
- **Rodni identitet** se odnosi na to da li se osoba identifikuje kao žena, muškarac ili nebinarna osoba, bez obzira na biološki pol te osobe. Ovo je ispitano kroz razgovore sa LGBTIQ+ organizacijama. Zbog nedovoljnih podataka i radi lakšeg čitanja, ovaj izveštaj koristi samo žene i muškarce kao kategorije osim kada su bile dostupne dodatne informacije u vezi sa osobama koje identifikuju druge osobe.
- **Geografsko područje** je definisano kao lokacija(e) na kojoj je učesnik/ca proveo najviše vremena živeći i radeći, bilo formalno ili neformalno. Termin se odnosi na ruralne i urbane lokacije. Razmatrane su i razlike među opštinama.

³⁹ EU [RAP III](#) odnosi se na „žene u svojoj njihovoj različitosti“, iako ne definiše eksplicitno šta se podrazumeva pod različitošću.

⁴⁰ Eurostat, “[Mladi - Pregled](#)”. Kako se mladost odnosi na prelazak iz detinjstva u odraslo doba, teško je odrediti precizan raspon godina usred kontekstualnih razlika (Singerman, 2007, Navtej i lousef, 2009, cit. [UN Žena, “Mlade žene u miru i bezbednosti: na preseku programa YPS i WPS”](#), 2018, str.str. 10-11).

- **Obrazovni nivo** je definisan kao najviši nivo obrazovanja koji je učesnik/ca završio.
- **Radni status** je definisan kroz razgovore sa učesnicima istraživanja, s obzirom da su na različite načine mogli da shvate njegovo značenje. Na primer, osoba može sebe smatrati nezaposlenom, ali može biti angažovana na neplaćenom ili neregistrovanom poslu za porodični posao. Ispitivani su različiti statusi zaposlenja: zaposlen, poslodavac (sopstveni biznis) sa zaposlenima, samozaposleni bez zaposlenih, koji obavlja neplaćeni porodični rad, nezaposlen, penzioner, nesposoban za rad zbog dugotrajnih zdravstvenih problema, studenti i nesposobni za rad zbog na porodičnih i kućnih obaveza. Sve opcije su pročitane učesnicima istraživanja kako bi mogli da izaberu najtačniji odgovor.

Istraživanje je ispitivalo odnose između ovih navedenih varijabli i neformalnosti.

Što se tiče četvrtog istraživačkog pitanja, definisane su **strategije** ili podsticaji koji uključuju mere koje bi mogle da smanje neformalnost, kao što su pojednostavljenje procesa plaćanja poreza, razrada nivoa plaćanja poreza, obezbeđivanje pristupa finansijama i finansijskoj edukaciji, pružanje osnovne zdravstvene zaštite, poboljšanje inspekcija i podizanje svest o prednostima.

Analitički okvir

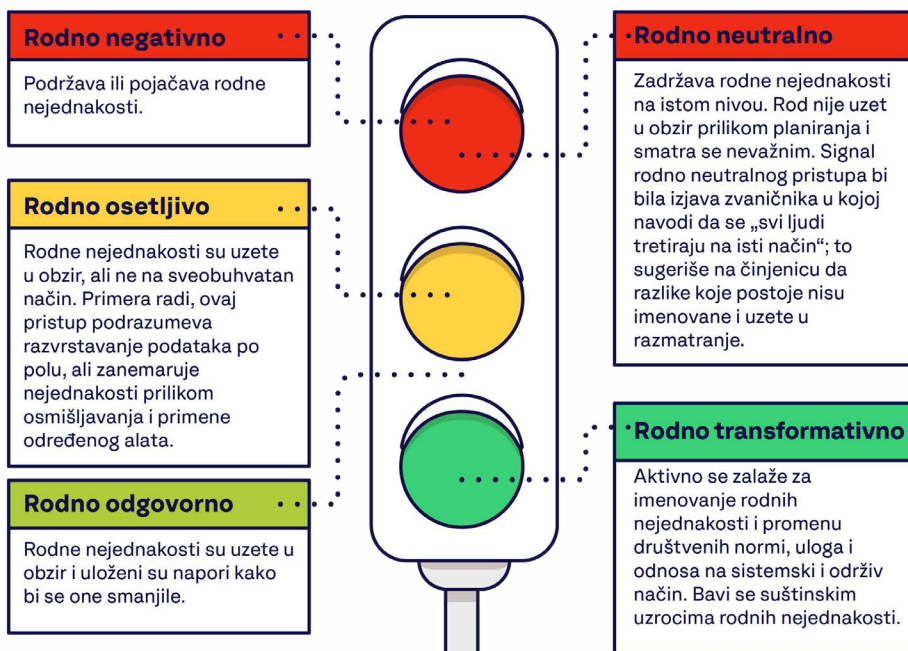
Ovaj izveštaj kasnije razmatra dostupnu literaturu i konceptualni okvir koji se koristi za merenje neformalnosti.⁴¹ MŽK je nastojala da primeni „holistički rodni pristup“ koji je uključivao pažnju na interakcije između rodne nejednakosti, preovlađujućih ekonomskih i demografskih trendova, siromaštva i istorijske i trenutne vladine intervencije.⁴² MŽK je koristila rodnu analizu da ispita dinamiku moći i strukture u vezi sa neformalnošću. Umesto da se uloge žena i muškaraca posmatraju kao statične, one se smatraju dinamičnim jer se mogu promeniti ako se uspostave mere rodne ravnopravnosti. Vezano za rodnu analizu, skala semafora rodne transformacije korišćena je za analizu u kojoj meri su zakoni, politike i programi koji se bave neformalnošću rodno transformativni (pogledaj sliku 2).⁴³ Ovo je uključivalo procenu planiranih i stvarnih rezultata tamo gde su podaci bili dostupni.

⁴¹ Pogledaj poglavlje o [Informalnosti](#).

⁴² Čant, S. i Pedvall, C. za MOR, *Žene, rod i neformalna ekonomija: Procena MOR istraživanja i predloženi načini napredovanja*, 2008, str. 15.

⁴³ Nikolin, S., [Rodno odgovorno budžetiranje na Zapadnom Balkanu](#), 2021, str. 121.

Slika 2. Skala rodne transformacije semafora



Kako sve žene i muškarci nisu isti, ova rodna analiza je vodila računa o intersekcionalnosti, odnosno različitosti. Postojeća literatura teži da se fokusira na pol, klasu i rasu.⁴⁴ MŽK je ispitala etničku pripadnost, starost, invaliditet, seksualnu orijentaciju, rodni identitet, geografsku lokaciju i nivo obrazovanja kako bi bolje razumela položaje različitih žena, muškaraca i drugih osoba koje se identifikuju u vezi sa neformalnom ekonomijom.

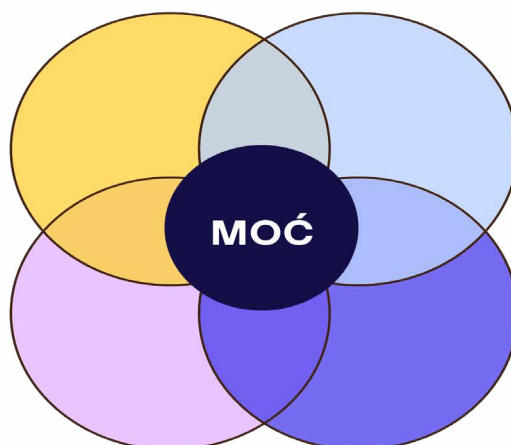
Postoji nekoliko okvira za rodnu analizu. MŽK je izvukla smernice Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIRR) za rodnu analizu.⁴⁵ MŽK je prilagodila konceptualni okvir Jhpiego, podružnice Univerziteta Džons Hopkins.⁴⁶ Slika 3 rezimira okvir, ilustrujući preklapajuće dimenzije pristupa imovini; uverenja i shvatanja; prakse i učešće; i institucije, zakone i politike. U centru je dinamika moći: to jest, odnosi moći među različitim ženama i muškarcima koji utiču na pristup, uverenja, prakse i rad institucija. Pristup, praksa, uverenja i institucije utiču na moć koju imaju različite žene i muškarci. Kao što slika 3 ilustruje, oni su međusobno povezani.

⁴⁴ Čant, S. i Pedvall, C. za MOR, [Žene, rod i neformalna ekonomija: Procena MOR istraživanja i predloženi načini napredovanja](#), 2008, str. 29.

⁴⁵ EIRR, [Rodna analiza: Metod/alat](#), 2024, pristupljeno 3. januara 2024.

⁴⁶ Johns Hopkins Univerzitet, "[Okvir rodne analize](#)", pristupljeno 12. avgusta 2023.

Slika 3. Okvir rodne analize



Prirodni resursi

- Prirodni resursi
- Sredstva za produkciju
- Prihodi
- Informacije
- Znanje
- Društvene mreže

Verovanja i percepcije

- Uticaj:
- Pristup prilikama
 - Mobilnost i odlučivanje
 - Očekivanja od odgovarajućeg ponašanja

Prakse i učešće

- Vreme, prostor i mobilnost
- Podela poslova u domaćinstvima i zajednicama
- Stope učešća u različitim aktivnostima
- Uloge

Institucije, zakoni i politike

- Proces sa dužnom pažnjom
- Obrazovanje
- Mogućnosti zaposlenja
- Zdravstvene usluge
- Infrastruktura
- Vlasništvo i pravo nasleđivanja

Izvor: adaptirala MŽK iz Jhpiego okvira za rodnu analizu

Ovaj konceptualni okvir je omogućio formulisanje sledećih potpitanja koja su obrađena kroz ovu rodnu analizu:

INSTITUCIJE, ZAKONI I POLITIKE:

- **Zbog procesa:** u kojoj meri su različite žene i muškarci imali pristup pravdi za kršenje njihovih radnih prava u vezi sa učešćem u neformalnoj ekonomiji?
- **Obrazovanje:** u kojoj meri su različite žene i muškarci imali pristup obrazovanju, da li je to uticalo na njihov rad u neformalnoj ekonomiji i kako?
- **Mogućnosti za zapošljavanje:** u kojoj meri su različite žene i muškarci imali pristup mogućnostima zapošljavanja, s obzirom na to da rodne uloge mogu uticati na njihovo učešće u određenim sektorima u kojima su žene ili muškarci prezastupljeni, kao i gde je neformalni rad prevladavajući?
- **Zdravstvene usluge:** u kojoj meri je neformalni rad uticao na različite pristupe žena i muškaraca zdravstvenim uslugama, uključujući zdravstveno osiguranje i naknade za radnike?
- **Infrastruktura:** u kojoj meri postoji infrastruktura za različite žene i muškarce, uključujući osobe sa različitim invaliditetom, da učestvuju u formalnom i neformalnom radu, i kako to može uticati na njihovo angažovanje u neformalnom radu?
- **Vlasnička i nasledna prava:** u kojoj meri različite žene i muškarci poseduju imovinu, poslove, zemljište i vozila i kako to može uticati na njihovo angažovanje u neformalnom radu?

VEROVANJA I PERCEPCIJE:

- **Uticaj i odluke:** u kojoj meri različite žene i muškarci imaju uticaj ili veruju da imaju uticaj na donošenje odluka u svojim domaćinstvima (npr. kao glave domaćinstava) u odlučivanju da li da rade u neformalnoj ekonomiji ili ne?
- **Pristup mogućnostima:** u kojoj meri različite žene i muškarci veruju da imaju pristup drugom, formalno plaćenom poslu?
- **Očekivanja o odgovarajućem ponašanju:** koje su percipirane odgovarajuće uloge žena i muškaraca u stvaranju prihoda za porodicu, da li treba da budu plaćeni, da li treba da rade van domaćinstva i da li se bave (neplaćenim) ulogama nega kod kuće za decu, osobe sa invaliditetom, bolesnima, stari, a i/ili drugim izdržavanim licima?

PRISTUP IMOVINI:

- U kojoj meri pristup žena i muškaraca različitim sredstvima utiče na njihovu sposobnost da se angažuju u formalnom radu, i kakve posledice neformalni rad ima na pristup imovini, uključujući: prihod; znanje i obrazovanje; bankarske račune; i društvene mreže za razvoj karijere, izgradnju kapaciteta, prodaju i druge poslovne mogućnosti?

PRAKSE I UČEŠĆE:

- **Vreme:** s obzirom na rodne uloge, u kojoj meri neplaćeni rad utiče na vreme koje različite žene i muškarci imaju na raspolaganju za formalni rad? Kako to utiče na njihovo angažovanje u neformalnom ili neplaćenom radu?
- **Prostor:** se odnosi na fizički prostor u kojem različite žene i muškarci moraju da rade, a koji se odnosi na imovinu i vlasništvo nad zemljom. Takođe se odnosi na prostor u kojem žene i muškarci moraju da se angažuju, s obzirom na percepcije i uverenja: u kojoj meri im članovi porodice dozvoljavaju da se bave formalnim poslom? Prostor se takođe može odnositi na stakleni plafon na poslu, kao u „radnom prostoru“, koji može sprečiti žene da budu na rukovodećim pozicijama za koje je manje verovatno da će uključivati neformalni rad nego na nižim pozicijama. Prostor se takođe može odnositi na bezbednost i sigurnost na radnom mestu. Može se odnositi na radno vreme, kao što je obezbeđenje žena koje se vraćaju sa posla noću.
- **Mobilnost:** u kojoj meri se različite žene i muškarci mogu kretati da bi pristupili formalnom zaposlenju, i kako to može uticati na njihovo angažovanje u neformalnom radu?
- **Domaćinstvo i zajednica:** kako socijalizovane rodne uloge, norme i odnosi unutar domaćinstava (npr. ko donosi odluke) i zajednica (npr. društveni pritisci) utiču na različito učešće žena i muškaraca u neformalnom ili formalnom radu?
- **Podela rada:** uključuje način na koji je rad podeljen unutar domaćinstva i prakse različitih žena i muškaraca unutar i van domaćinstva. U kojoj meri podela rada utiče na to da li se žene i muškarci bave neformalnim radom?
- **Učešće:** kako različite žene i muškarci učestvuju u različitim aktivnostima u svojim zajednicama, uključujući donošenje odluka, upravljanje, politički život, poslovne mreže, udruženja zaposlenih, sindikate i OCD? Kako učešće utiče na pristup znanju o pravima i pristup uslugama podrške kada dođe do kršenja?

- **Uloge:** kako socijalizovane rodne uloge za žene i muškarce u domaćinstvu i društvu utiču na stepen do kojeg oni učestvuju u različitim aktivnostima i neformalnom radu?

Metode istraživanja

Da bi odgovorila na istraživačka pitanja, MŽK je koristila mešovite istraživačke metode, uključujući pregled literature, analizu sadržaja, analizu institucionalnih podataka, intervjuje, reprezentativnu anketu domaćinstava i onlajn anketu.

Pregledom su analizirani relevantni zakoni, strategije, politike, izveštaji i publikacije koje se odnose na neformalnost. To je uključivalo pregled postojeće literature i sekundarna istraživanja.

Analiza sadržaja je uključivala pregled međunarodnih i nacionalnih zakona, sporazuma i direktiva EU, uzimajući u obzir posvećenost Kosova da uskladi svoje zakonodavstvo sa pravnim tekovinama EU u cilju pristupanja EU. Ovo se sastojalo od analize rodne osetljivosti kosovskog pravnog i političkog okvira koji se odnosi na neformalnost korišćenjem skale semafora. Ovo je uključivalo pretragu ključnih reči kao što su rod, muškarac, žena, žene, žensko, muškaraci i muško. MŽK je analizirala rodnu odgovornost svih indikatora, osnovnih linija, ciljeva i budžeta u ovim dokumentima. Slično tome, analizirani su izveštaji o tome u kojoj meri su strategije i akcioni planovi doprineli rodnoj ravnopravnosti.

Analiza institucionalnih podataka je uključivala ispitivanje podataka dostupnih od Kosovske agencije za statistiku (KAS), relevantnih institucija i drugih izvora koji se odnose na različite položaje žena i muškaraca u neformalnoj ekonomiji. Zatraženi su podaci razvrstani prema polu, starosti, etničkoj pripadnosti, invaliditetu, nivou obrazovanja, geografskoj lokaciji i sektoru, gde su dostupni. Ovo je uključivalo traženje podataka od Poreske uprave Kosova (PUK), poslovnog registra, Agencije za zapošljavanje Republike Kosova (AZRK) i Ministarstva finansija, rada i transfera (MFPT). Traženi podaci se odnose na registrovana preduzeća, poreske obveznike (fizičke i poslovne subjekte) i lica koja primaju socijalnu pomoć. MŽK je nastojala da trianguliše ove podatke sa podacima iz ankete i zapošljavanja kako bi ispitala potencijalne razlike.

MŽK je **obavila intervjuje sa tri vrste učesnika istraživanja**. Prvo, intervjuisani su stručnjaci koji poznaju neformalnu ekonomiju i rodnu ravnopravnost, uključujući ekonomiste, predstavnike organizacija za prava žena (ŽOCD), OCD koje predstavljaju osobe sa invaliditetom, osobe različitih etničkih grupa, LGBTIQ+ osobe, poslodavce i sindikate. MŽK je koristila uzorkovanje maksimalnih varijacija za odabir OCD koje predstavljaju različite grupe u različitim opštinama. Dodatni stručnjaci su odabrani korišćenjem praktičnog uzorkovanja na osnovu njihove stručnosti. Drugo, intervjuisani su službenici prvenstveno na

centralnom nivou u vezi sa njihovim zakonskim odgovornostima, iskustvima u tretiranju neformalnosti i percepcijama. Službenici su izabrani na osnovu njihovih pozicija i odgovornosti u skladu sa zakonskim okvirom.

Treće, **intervjuisane su različite žene i muškarci koji rade u neformalnoj ekonomiji** o njihovim percepcijama, iskustvima, posledicama ovog posla i idejama o tome kako da se pozabave neformalnošću. Oni su odabrani korišćenjem uzorkovanja varijacija na osnovu etničke pripadnosti, starosti, ruralne/urbane lokacije, invaliditeta i sektora. MŽK je nastojala da intervjuiše različite žene i muškarce koji rade u poljoprivredi, građevinarstvu, proizvodnji (npr. hrana, mlečni proizvodi, med, odeća) i uslužnim sektorima, uključujući hotele, restorane, trgovinu (npr. prodavnice prehrambenih proizvoda, prodavnice odeće i kozmetičke salone) i sektorima transporta (npr. taksi). Učesnici istraživanja su identifikovani putem ŽOCD članica MŽK-a, onlajn kampanje društvenih medija, i pažljivom distribucijom kontakt informacija MŽK-a osobama koje rade u ovim sektorima, pozivajući njihovo učešće. Ukupno je obavljeno 57 kvalitativnih intervjuja (49 žena i osam muškaraca), uključujući 19 sa institucijama i organizacijama civilnog društva (16 žena, tri muškarca), 30 sa neformalnim radnicima (5 muškaraca, 25 žena) i 8 sa ženama koje imaju ugovore ili koje su vlasnice. Intervjue su vodila dve istraživačice MŽK-a.

Anketa domaćinstava je reprezentativna za osobe starosti 18-64 godine u stanovništvu Kosova, uključujući svih 38 opština. Područja istraživanja (ruralna i urbana), domaćinstva i članovi porodice odabrani su korišćenjem višestepenog slučajnog uzorkovanja. Uzorak anketnih područja je izvučen iz popisnih podataka i procena stanovništva KAS-a, dopunjenih procenama stanovništva srpske manjine na Kosovu. Ukupan broj domaćinstava u opštinama sa srpskom većinom procenjen je na 13.000. Međutim, jednostavnom distribucijom uzorka po opštinama, kako bi se odrazila domaćinstva u svakoj opštini, došlo bi do nedovoljne zastupljenosti domaćinstava srpske manjine. Zbog toga je vođen poseban proračun za uključivanje ovih domaćinstava, tretirajući opštine sa srpskim manjinama kao stanovništvo unutar stanovništva. Domaćinstva Roma, Aškalija i Egipćana, kao i drugih etničkih manjina, takođe su namerno preuzorkovana tako što je veći broj domaćinstava dodeljen u opštinama u kojima su koncentrisani Romi, Aškalije i Egipćani. Domaćinstva su odabrana metodom slučajnog hoda. Odrasle žene i muškarci u radnom dobu (18-64 godine) odabrani su u svakom domaćinstvu tehnikom najbližeg rođendana. Istraživanje je sprovedeno sa 1.623 domaćinstva, uključujući 734 žene (45%) i 889 muškaraca (55%). Instrument istraživanja koristio je formulaciju pitanja usklađenu sa smernicama Eurostata i EIRR, uključujući i one vezane za Indeks rodne ravnopravnosti, kako bi se omogućila međunarodna poređenja. Anketa je prevedena na srpski i albanski jezik i testirana na terenu pre upotrebe u 20 nasumično odabranih domaćinstava, reprezentativnih za planirani uzorak.

Testiranjem je nastojalo da se osigura da su pitanja razumljiva, da je trajanje intervjua prihvatljivo i da se pozabave tehničkim problemima, pošto su popisivači unosili odgovore na anketu koristeći Kobo Toolbok. Nakon terenskog testiranja, izvršene su korekcije ankete. Popisivače, koje je ugovorio Institut Riinvest, pratili su i Riinvest i MŽK za kontrolu kvaliteta uzorkovanja, popunjavanja upitnika i drugih pitanja. Aneks 1 prikazuje instrument ankete.

Onlajn anketa je nastojala da prikupi dalje kvalitativne podatke i identifikuje potencijalne učesnike/ce istraživanja za intervjue. Obezbedila je bezbednu platformu preko koje su učesnici istraživanja mogli poverljivo da dele priče. Iskustvo MŽK-a sugeriše da anonimnost obezbeđena putem onlajn obrasca može da podstakne više ljudi da učestvuju tamo gde inače ne bi, zbog straha od posledica. Putem onlajn kampanje društvenih medija, MŽK je podstakla osobe koje se bave neformalnim radom da učestvuju. Anketa je bila otvorena od 18. oktobra 2023. do 12. januara 2024. Ukupno je odgovorilo 17 žena i četiri muškarca. Kako je anketa distribuirana onlajn, uključivala je praktično uzorkovanje. Ograničenje ove metode je to što se nalazi ne mogu generalizovati, ali je istraživanje domaćinstava već prikupilo statistički generalizujuće podatke. Stoga, ovaj instrument nije imao za cilj da pruži reprezentativne nalaze, već pre kvalitativne uvide u vezi sa iskustvima osoba sa neformalnošću. Alat za anketu je u Prilogu 2.

Metode istraživanja razmatrale su potencijalne izazove vezane za COVID-19 i mere predostrožnosti za istraživače i učesnike/ce istraživanja. Istraživanje je sprovedeno u skladu sa najboljom praksom u istraživanju sa ljudskim subjektima i etičkim standardima. Istraživači su osigurali da je od učesnika/ca dobijen informisani pristanak. Učesnicima istraživanja su takođe date kontakt informacije za podnošenje pritužbi ili pravnih saveta u vezi sa neformalnim radom.

Analiza podataka

Analiza podataka nastojala je da odgovori na istraživačka pitanja. Primarna jedinica analize bili su pojedinci. Analizom su ispitana i domaćinstva. Potencijal za grešku postoji jer su zaključci domaćinstva zasnovani na percepcijama i iskustvima pojedinih članova domaćinstva. Za kvantitativnu analizu, unos podataka se odvijao automatski pomoću Kobo Toolbok-a, a početno čišćenje je sproveo Institut Riinvest. Statističari angažovani od strane MŽK-a sprovedli su dalje čišćenje i analizu, ponderišući podatke na osnovu procena stanovništva. Kvalitativna analiza je uključivala kodiranje podataka iz anketnih odgovora, intervjua i onlajn ankete u vezi sa istraživačkim pitanjima. U pravcu triangulacije, kodiranje su vodila najmanje dva istraživača. Oni su nastojali da identifikuju trendove koji se ponavljaju, kao i izuzetke od trendova. Za ilustraciju ključnih nalaza korišćeni su bogati opisi dobijeni iz intervjua i onlajn ankete.

Ograničenja

Vremenska ograničenja u kombinaciji sa izazovima u zakazivanju intervjua sa institucijama značili su da je obavljeno manje intervjua nego što je prvobitno planirano. Pristup osobama koje se bave neformalnim radom pokazao se izazovnim. Ovo je dovelo do prikupljanja manje informacija o određenim sektorima. Dok je istraživački tim nastojao da privatno intervjuje učesnike/ca, nekoliko njih nije bilo voljno da se sastanu nakon posla, a istraživači su vodili intervjue u prisustvu drugih. Pet žena je učestvovalo u prisustvu svojih menadžera i možda nisu govorile slobodno sa punom iskrenošću; upitni odgovori su odbačeni i nisu uključeni u nalaze. Pojedinci koji su napustili posao i koji se ne bi suočili sa posledicama zbog razmene svojih iskustava imali su tendenciju da pokazuju veće poverenje u svoje odgovore, primetili su istraživači.

Kvantitativno istraživanje je imalo neka ograničenja. Neke nasumično odabrane osobe su odbile da učestvuju. Najčešći razlozi su bili da nisu bili zainteresovani ili da su učestvovanje smatrali gubljenjem vremena. Popisivači su nastojali da vode intervjue licem u lice sami sa učesnicima istraživanja. Međutim, u nekim slučajevima na odgovore učesnika/ca možda su uticali članovi porodice. Pritisak članova porodice, posebno muževa, možda je uticao na iskrenost nekih ispitanika/ca. Dugačka anketa je možda doprinela brzim odgovorima, potencijalno ugrozivši kvalitet podataka. Jezičke barijere postojale su za učesnike/ce koji govore turski jezik. Pored toga, neprikladno okruženje, kao što je građevinska buka ili prisustvo male dece, možda je izazvalo ometanje, što je doprinelo potencijalnim netačnostima.

Greške, validnost i pouzdanost

Margina greške na kvantitativnim nalazima bila je približno +/-2,43 procentna poena sa nivoom pouzdanosti od 95%. Svi procenti predstavljeni u izveštaju su zaokruženi na najbliži procenat radi čitljivosti. Greška postoji u svakom istraživanju i istraživački tim je nastojao da je smanji. Uprkos stalnim podsetnicima i praćenju, u nekoliko navrata, popisivači možda nisu proverili da li slučajno odabrana osoba nije bila kod kuće. Tim je uklonjena iz uzorka istraživanja za koje popisivači nisu poštovali propisanu metodologiju uzorkovanja. Institut Riinvest je kontaktirao oko 20% učesnika/ca kako bi proverio da li su oni anketirani i da li odgovori na ključna pitanja odgovaraju onima koje su dostavili popisivači. MŽK je takođe pratila popisivače Riinvesta putem nasumičnih poseta na terenu i pregleda podataka. Tokom čišćenja podataka, sprovedeni su logički testovi da bi se identifikovali iracionalni odgovori.

MŽK je nastojala da poboljša validnost nalaza kroz triangulaciju (npr. dva anketara i dva statističara koji nezavisno analiziraju podatke), izvora podataka i korišćenih metoda, kao i kroz provere učesnika/ca. U cilju povećanja validnosti, istraživački tim je izvršio provere učesnika/ca i podelio konačan nacrt recenzentima. Revizije su napravljene na osnovu dobijenih povratnih informacija.

O ovom izveštaju

Prvo poglavlje je odgovor na prvo istraživačko pitanje, analizirajući rodnu osetljivost i kompletnost kosovskog pravnog okvira koji se odnosi na neformalnost, u skladu sa *acquis-em* EU. Drugo poglavlje predstavlja opštu analizu situacije u vezi sa učešćem žena i muškaraca u radnoj snazi, pružajući kontekst za poglavlja koja slede. Treće poglavlje predstavlja nalaze istraživanja u vezi sa neformalnošću na Kosovu, uključujući interseksionalnu analizu različitog angažovanja žena i muškaraca u neformalnosti. Četvrto poglavlje razmatra faktore koji doprinose neformalnom radu, a peto poglavlje razmatra posledice angažovanja u neformalnom sektoru za različite žene i muškarce. Šesto poglavlje ukratko govori o institucionalnom odgovoru na neformalnost. Sedmo poglavlje predstavlja mogućnosti za rešavanje neformalnosti. Na kraju, preporuke su date raznim zainteresovanim stranama.

1. RODNA ODGOVORNOST PRAVNOG OKVIRA KOSOVA U VEZI NEFORMALNOSTI

Ovo poglavlje odgovara na prvo istraživačko pitanje: u kojoj meri je pravni i politički okvir koji se bavi neformalnom ekonomijom usklađen sa pravnim tekovinama EU i uključuje rodno transformativni pristup, i kako se može poboljšati? Prvo, ispituje posvećenost Kosova međunarodnim sporazumima i instrumentima koji se odnose na neformalnu ekonomiju. Drugo, koristi rodnu analizu da proceni rodnu osetljivost kosovskog pravnog okvira relevantnog za neformalnost, uključujući strategije i akcione planove. Predlozi o tome kako se ovaj pravni okvir može poboljšati su ponuđeni ovde i sažeti u poglavlju o preporukama.

Međunarodni ugovori i instrumenti

Ovaj odeljak razmatra međunarodne sporazume i instrumente relevantne za rešavanje neformalnosti iz rodne perspektive i stepen do kojeg ih je Kosovo uključilo u svoj pravni okvir.

EU Acquis

Pravna tekovina EU je telo zajedničkih prava i obaveza koje je obavezujuće za sve države članice EU.¹ Zemlje kandidatkinje koje žele da se pridruže EU moraju prihvatiti *acquis* i uskladiti svoje nacionalno zakonodavstvo sa pravom EU. Trenutno, 35 poglavlja *acquis*-a čine osnovu pristupnih pregovora.² Zemlje kandidati moraju prilagoditi svoju administrativnu i institucionalnu infrastrukturu i uskladiti svoje nacionalno zakonodavstvo sa zakonodavstvom Zajednice.³ Razmatraju tokom skrininga *acquis*-a i redovno se vrednuju dok se svako poglavlje ne zatvori.⁴

Kriterijumi koje zemlje moraju ispuniti da bi se pridružile EU navedeni su u kriterijumima iz Kopenhagena. Neophodni ekonomski kriterijumi uključuju funkcionalnu tržišnu ekonomiju i sposobnost da se nosi sa pritiskom konkurencije

¹ EK, [Proširenje - Acquis](#).

² *Ibid.*

³ EK, [Proširenje, Poglavlja pravnih tekovina - Pregovaračka poglavlja](#).

⁴ *Ibid.*

i tržišnim snagama unutar Unije.⁵ Nekoliko poglavlja *acquisa* se odnosi na neformalnu ekonomiju: slobodu kretanja radnika (2), politiku konkurencije (8), finansijske usluge (9) i poljoprivredu i ruralni razvoj (11). U izveštajima o napretku Kosova, EU komentariše neformalnu ekonomiju pod „Ekonomski razvoj i konkurentnost“ i „Postojanje funkcionalne tržišne ekonomije“.⁶ Prema Izveštaju za 2023, Kosovo treba da finalizuje novu strategiju za borbu protiv sive ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala (2023-2026).⁷ Kosovo mora da ispuni kriterijume iz Kopenhagena⁸ u skladu sa ciljevima postavljenim u njenoj Evropskoj reformskoj agendi (ERA)⁹ i Nacionalnom programu za sprovođenje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (NPSSSP).¹⁰ Kosovski NPSSSP brine o neformalnoj ekonomiji u skladu sa Poglavljem 16: Oporezivanje i Poglavljem 29: Carinska unija.¹¹ U sprovođenju zahteva SSP-a u vezi sa neformalnom ekonomijom, kosovske institucije moraju pokazati trajnu posvećenost poboljšanju uslova ljudskih prava, jačanju demokratskih institucija, obezbeđivanju većeg i garantovanog pristupa evropskim tržištima, poboljšanju kvaliteta i standarda proizvoda sa Kosova kako bi bili privlačniji potrošačima širom tržišta EU i podržavanje napretka ka tržišno orijentisanoj ekonomiji.¹² EU koristi definiciju MOR-a u regulisanju neformalnog rada.¹³ Dok MOR vodi računa o rodnim pitanjima i neformalnoj ekonomiji, smernice *acquis-a* EU ne uključuju precizno standarde rodne ravnopravnosti koje države članice, kandidati ili zemlje potencijalne kandidatkinje moraju poštovati u vezi sa neformalnom ekonomijom. Međutim, u okviru poglavlja 19: Socijalna politika i zapošljavanje, *acquis* uključuje minimalne standarde u oblastima radnog prava, jednakosti, zdravlja i bezbednosti na radu i antidiskriminacije.¹⁴

⁵ Evropski parlamuškaracat, [Proširenje Unije](#), Pozadina, str. 1.

⁶ EK, [Izveštaj o Kosovu 2023](#), str.str. 59, 64, 65.

⁷ Ibid., str. 96.

⁸ Evropski parlamuškaracat, [Proširenje Unije](#), Pozadina.

⁹ Republika Kosova, Vlada, KP, [Druga faza političkih prioriteta EU – Kosovo: Evropska reformska agenda \(ERA\) II](#), 2021.

¹⁰ Republika Kosova, Vlada, Evropske Integracije, [NPPSSP 2022-2026](#), 2022.

Ibid., str.str. 275, 287.

¹¹ Evropska služba za spoljne poslove, [SSP za sve – Vaš vodič za razumevanje SSP Kosova sa EU](#), Autor: Krenar Gaši Urednici: Džoana Hanson, Mikaela Turman, Dardan Velijja, Dinka Živalj, Naim Hurugljica.

¹² EK, Živite, radite, putujte u EU, [Migracije i unutrašnji poslovi](#), Neformalna ekonomija. Za dodatne informacije pogledajte odeljak ispod o [Akti Međunarodne organizacije rada](#).

¹³ EK, Proširenje, Uslovi za članstvo, [Poglavljja pravnih tekovina EU](#), Poglavlje 19: Socijalna politika i zapošljavanje.

¹⁴ Republika Kosova, Skupština, [Ustav Republike Kosova](#), 2008, Članak 22.

Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena

Ustav Republike Kosova predviđa da je Konvencija UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) direktno primenljiva.¹⁵ U slučaju sukoba sa nacionalnim zakonima ili drugim aktima javnih institucija, prioritet imaju direktno primenjivi međunarodni ugovor i instrumenti navedeni u Ustavu (uključujući CEDAW). Deo III Konvencije govori o jednakom pristupu žena zapošljavanju i ekonomiji. Član 11 o zapošljavanju navodi da će države ugovornice preduzeti sve odgovarajuće mere da eliminišu diskriminaciju žena u zapošljavanju u pravcu ravnopravnosti muškaraca i žena, uključujući obezbeđivanje: sigurnosti posla i prava na stručnu obuku i prekvalifikaciju; pravo na socijalno osiguranje, posebno u slučaju penzionisanja, nezaposlenosti, bolesti, invalidnosti, starosti i druge nesposobnosti za rad, kao i pravo na plaćeno odsustvo; pravo na zaštitu zdravlja i bezbednosti u uslovima rada, uključujući zaštitu reprodukcije; i zabrana otpuštanja po osnovu trudnoće, porodijskog odsustva ili bračnog statusa, uz izricanje sankcija.¹⁶ Član 13 o ekonomskim i socijalnim beneficijama poziva države da:

preduzmu sve odgovarajuće mere za otklanjanje diskriminacije žena u drugim oblastima ekonomskog i društvenog života kako bi se, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena, obezbedila ista prava, posebno: pravo na porodične naknade; pravo na bankarske kredite, hipoteke i druge oblike finansijskog kredita; pravo na učešće u rekreativnim aktivnostima, sportu i svim aspektima kulturnog života.¹⁷

CEDAW zahteva od država da razmotre posebne probleme sa kojima se suočavaju seoske žene i njihov značajan doprinos privredi njihovih porodica, uključujući njihov rad u nemonetizovanim sektorima privrede.¹⁸ Iako CEDAW eksplicitno ne pominje rad na nezi, postoji mogućnost da države to priznaju i razmotre među ostalim nemonetizovanim doprinosima porodičnoj privredi. CEDAW poziva države da preduzmu „sve odgovarajuće mere, uključujući zakonodavstvo“ u „političkim, društvenim, ekonomskim i kulturnim oblastima“ kako bi „osigurale puni razvoj i napredak žena, kako bi im se garantovalo korišćenje i uživanje ljudskih prava i osnovne slobode na osnovu ravnopravnosti

¹⁵ UN, Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, usvojena i otvorena za potpisivanje, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 34/180 od 18. decembra 1979. godine; stupa na snagu 3. septembra 1981. u skladu sa Članom 27(1) ([CEDAW](#)). Za potpunu listu obaveza koje Konvencija postavlja državama članicama, pogledajte Članak 11 o zapošljavanju.

¹⁶ Ibid., Članak 13, Ekonomske i socijalne koristi.

¹⁷ Ibid., Članak 14.

¹⁸ Ibid., Članak 3.

sa muškarcima”.¹⁹ S obzirom na svoj politički status, Kosovo ne može zvanično da izveštava UN o primeni CEDAW. Vlada Kosova je izradila izveštaj o CEDAW za period 1999–2007, ali ga, kako se navodi, nije prihvatio CEDAW komitet.²⁰ Kosovski centar za rodne studije, ŽOCD, je takođe napravio izveštaj u senci 2008. godine; gde je uočeno kršenje radnih prava i neadekvatan pravni okvir.²¹

Istanbulska konvencija

Skupština Kosova usvojila je 2020. godine amandman na Ustav, koji uključuje Konvenciju Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, poznatu kao Istanbulska konvencija. Ova Konvencija definiše nasilje nad ženama i zahteva od država članica da kriminalizuju ili sankcionišu sve njegove oblike.²² Član 3 definiše nasilje nad ženama kao:

kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije žena i podrazumeva sve radnje rodno zasnovanog nasilja koje dovode ili bi mogle da dovedu do fizičke, seksualne, psihičke ili ekonomske povrede ili patnje za žene, uključujući pretnje delima, prinudama ili proizvoljno lišavanjem slobode, bilo da se dešavaju u javnom ili privatnom životu.

Neformalni rad može uključivati ekonomsku štetu i patnju, koje Konvencija smatra oblicima nasilja. Konvencija poziva države da ponude zaštitu i rehabilitaciju od svih oblika nasilja, uključujući i ekonomsko nasilje. Dalje, zahteva od država da „preduzmu neophodne mere za promovisanje programa i aktivnosti za osnaživanje žena”²³, uključujući i ka ekonomskom osnaživanju.²⁴

Akti Međunarodne organizacije rada

Prema Ustavu MOR-a, svaki član UN-a može postati član MOR-a tako što će obavestiti generalnog direktora MOR-a o svom „formalnom prihvatanju“

¹⁹ Prepiska sa Agencijom za rodnu ravnopravnost, 2024.

²⁰ Kosovski centar za rodne studije, Monitoring implemuškaracatacije Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) na Kosovu, 2008.

²¹ Savet evrope, [Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici Istanbul](#), 11.V.2011.

²² Ibid. Članak 12(6)

²³ Savet evrope, Serije Ugovora- Br. 210, [Izveštaj sa objašnjenjima za Savet evrope Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici Istanbul](#), 11.V.2011, str. 17.

²⁴ [MOR Ustav](#), Poglavlje 1, Organisation, Članak 1 – Membership.

obaveza navedenih u Ustavu MOR-a.²⁵ Kosovo nije članica UN i stoga ne može postati član MOR-a. Međutim, Kosovo je dobrovoljno nastojalo da uključi standarde MOR-a u svoje zakonodavstvo, kao što je Zakon o radu.

MOR ima najmanje tri akta relevantna za tretiranje neformalnosti. Prvo, usvojila je Konvenciju o nasilju i uznemiravanju 2019. godine, koja ima za cilj iskorenjivanje nasilja i uznemiravanja radnika. Primenljiva je u svim sektorima, obuhvatajući privatne i javne domene i formalne i neformalne ekonomije.²⁶ Nekoliko aspekata obuhvaćenih Konvencijom, kao što su zdravlje i bezbednost na radu i nediskriminacija, već potpadaju pod zakon EU i takođe su ugrađeni u pravni okvir Kosova.²⁷ Konvencija je rodno odgovorna jer uvodi elemente koji se odnose na rod i rad koji bi mogli da unaprede pravni okvir Kosova, posebno predstojeći zakon o radu. Konvencija definiše „nasilje i uznemiravanje“ na poslu kao „niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili pretnji od toga, bilo da se radi o jednom ili više puta, koji imaju za cilj da rezultiraju ili će verovatno dovesti do fizičke, psihičke, seksualne ili ekonomse štete, i uključuje rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.“²⁸ Član 4 poziva članove da „usvoje, u skladu sa nacionalnim zakonom i okolnostima i uz konsultacije sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, inkluzivan, integrisan i rodno odgovoran pristup za prevenciju i eliminaciju nasilja i uznemiravanja u svetu rada“.²⁹ Ovo bi trebalo da uključuje:

- Zabranje zakonom nasilja i uznemiravanja
- obezbeđivanje da se relevantne politike bave nasiljem i uznemiravanjem
- donošenje sveobuhvatne strategije u cilju sprovođenja mera za sprečavanje i borbu protiv nasilja i uznemiravanja
- uspostavljanje ili jačanje mehanizama za sprovođenje i praćenje
- obezbeđivanje pristupa pravnim lekovima i podrške žrtvama
- predviđanje sankcija
- razvoj alata, smernica, obrazovanja i obuke i podizanje svesti u pristupačnim formatima prema potrebi

²⁵ MOR, [Konvencija o nasilju i uznemiravanju 2019](#) (Br. 190), II Obim, Članak 2: “1. Ova Konvencija štiti radnike i druga lica u svetu rada, uključujući zaposlene kako je definisano nacionalnim zakonom i praksom, kao i lica koja rade bez obzira na njihov ugovorni status, lica na obuci, uključujući pripravnike i pripravnike, radnike kojima je prestao radni odnos, volonteri, tražioci posla i kandidati za posao i pojedinci koji vrše ovlašćenja, dužnosti ili odgovornosti poslodavca”.

²⁶ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 11.

²⁷ MOR, [Konvencija o nasilju i uznemiravanju 2019](#) (Br. 190), Članak 1.1(a).

²⁸ Ibid., Članak 4.

²⁹ Ibid.

- obezbeđivanje delotvornih sredstava inspekcije i istrage slučajeve nasilja i uznemiravanja, uključujući obezbeđivanje preko inspektorata rada ili drugih nadležnih organa³⁰

Dok se Zakon o zaštiti od diskriminacije bavi nekim od ovih kriterijuma,³¹ Zakon o radu ne ispunjava sve kriterijume. Štiti samo trudnice i radnice koje doje.³² Ne uključuje seksualno uznemiravanje na poslu, ne navodi žrtve na mehanizme prijavljivanja, niti zakonski reguliše uznemiravanje.³³ To ne čini ni Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu. Istraživanje i praćenje MŽK-a je otkrilo da pravni okvir koji se odnosi na rad treba da jasno adresira gore navedene kriterijume.³⁴ U suprotnom, osobe koje dožive kršenja možda neće znati koji zakon da koriste i mogu se suočiti sa izazovima tražeći pravdu. Pored toga, iskustvo MŽK-a u praćenju sprovođenja zakona pokazuje da je nedovoljno da se zakoni eksplicitno prošire na „sve oblasti života“. Potrebne su precizne zakonske definicije koje bi vodile nadležne institucije.

U skladu sa Ustavom MOR-a, zemlje članice moraju dostaviti Konvenciju nadležnim organima (obično zakonodavnoj vlasti) kako bi razmotrili ratifikaciju.³⁵ U ZB, Albanija, Severna Makedonija, Crna Gora i Srbija su ratifikovale Konvenciju.³⁶ Pošto Kosovo nije član MOR-a, trenutno ne postoji formalna obaveza ratifikacije.

Postojeće zakonodavstvo o radu na Kosovu samo izričito razmatra konvencije MOR-a.³⁷ Ne ispunjava kriterijume MOR-a u Konvenciji MOR-a o nasilju i uznemiravanju, kao što su: eksplicitna zabrana nasilja i uznemiravanja na radnom mestu, uključujući seksualno uznemiravanje; obezbeđivanje jasnih sankcija za rodno zasnovano nasilje i diskriminaciju na tržištu rada; jasno regulisanje kako Inspektorat rada treba da postupa u slučajevima nasilja i uznemiravanja; podsticanje rodno odgovornog pristupa; i jasno navodeći pravo žrtava na pristup pravnim lekovima i podršci, izbegavajući pogrešno

³⁰ Republika Kosova, Skupština, [Zakon o zaštiti od diskriminacije br. 05/L-021](#), 2015. Zakon se odnosi na sve oblasti života, uključujući pristup zanimanjima i uslovima rada. Za dalju diskusiju, pogledajte odeljak u nastavku.

³¹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 03/L-212 o radu](#). Članak 46 obrisao "Zaštita zaposlenih žena", ali reguliše samo zaštitu trudnica zaposlenih. „1. Trudnicama i dojiljama zabranjen je rad koji je klasifikovan kao štetan po zdravlje majke ili deteta.“

³² Kao što je objašnjeno u narednim paragrafima, drugi zakoni to rade (npr. Zakon o zaštiti od diskriminacije).

³³ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 33.

³⁴ MOR, [Ustav](#), Članak 19.5.

³⁵ Ibid. Ratifikacije C190 - Konvencija o nasilju i uznemiravanju, 2019 (Br. 190).

³⁶ Vidi, na primer, preambulu to Zakon br. 03/L-212 o radu.

³⁷ MOR, [C183 - Konvencija o zaštiti materinstva](#), 2000 (Br. 183), Članak 10, Majke koje doje.

tumačenje i kontradikciju sa drugim zakonima. Nadalje, trenutni Zakon o radu ne nudi odsustvo za dojenje, prema Konvenciji MOR-a o zaštiti materinstva.³⁸ Takođe ne navodi da će se preduzeti mere kako bi se osiguralo da se posebne potrebe žena poljoprivrednih radnika razmatraju u vezi sa trudnoćom, dojenjem i reproduktivnim zdravljem, u skladu sa Konvencijom o bezbednosti i zdravlju u poljoprivredi.³⁹

Generalna konferencija MOR-a je 2002. godine usvojila Rezoluciju o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji.⁴⁰ Nastoji da se „obradi na mnoštvo radnika i preduzeća koji često nisu prepoznati i zaštićeni u zakonskim i regulatornim okvirima i koje karakteriše visok stepen ugroženosti i siromaštva, i da popravi ove nedostatke pristojnog rada.”⁴¹ Rezolucija promovise dostojanstven rad za sve radnike, žene i muškarce.⁴² Rezolucija predstavlja osetljivu poziciju žena u neformalnoj ekonomiji, uvažavajući njihovu potrebu da balansiraju između trostrukih obaveza hranjenja, kućnih poslova, brige o starima i deci, kao i rodno zasnovane diskriminacije sa kojom se žene suočavaju u pristupu obrazovanju, obuci i dr. ekonomskih resursa.⁴³ Stoga se primećuje da je veća verovatnoća da će žene nego muškarci biti u neformalnoj ekonomiji, i poziva na posebnu pažnju odgovornosti za brigu o ženama kako bi se olakšao njihov prelazak sa neformalnog na formalno zaposlenje. Naglašava potrebu da MOR bolje razume kako su neformalna ekonomija i „feminizacija rada“ povezani, identifikujući i implementirajući strategije kako bi „žene imale jednake mogućnosti da uđu i uživaju u pristojnom poslu”.⁴⁴ Takve obaveze čine Rezoluciju **rodno odgovornom**. MOR bi trebalo da pomogne državama članicama u rešavanju pitanja upravljanja, stvaranja zapošljavanja i smanjenja siromaštva.

Potvrđujući ove obaveze, MOR je 2015. usvojio „Preporuku o prelasku sa neformalne na formalnu ekonomiju“. Poziva na promovisanje jednakosti i eliminisanje svih oblika diskriminacije i nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na poslu; mere za promovisanje prelaska iz nezaposlenosti ili neaktivnosti na posao, posebno za dugotrajno nezaposlene osobe, žene i druge grupe u nepovoljnom položaju; relevantni, dostupni i ažurni informacioni sistemi tržišta rada; i pristup pristupačnim, kvalitetnim uslugama brige o deci i drugim uslugama

³⁸ MOR, C184 - Konvencija o bezbednosti i zdravlju u poljoprivredi, 2001 (Br. 184), Članak 18, Žene radnice.

³⁹ MOR, [Rezolucija o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji, Zaključci o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji](#), 2002.

⁴⁰ Ibid., Paragraf 1.

⁴¹ Ibid., Paragraf 2.

⁴² Ibid., Paragraf 20.

⁴³ Ibid., 37 (m).

⁴⁴ MOR, [R204 - Preporuka o prelasku sa neformalne na formalnu ekonomiju, 2015. \(br. 204\)](#), 2015.

brige za promovisanje rodne ravnopravnosti u preduzetništvu i zapošljavanju, kao i omogućavanje prelaska na formalnu ekonomiju.⁴⁵

Sve u svemu, preporuka i rezolucija o neformalnoj ekonomiji su neobavezujući instrumenti čak i za države članice MOR-a. Iako ne postoje strogi zakonski zahtevi za njihovo poštovanje, oni ostaju vredni instrumenti u kreiranju politike. Kosovo treba da teži ka sprovođenju ovih obaveza u skladu sa preporučenom međunarodnom praksom.

Direktiva EU o ravnoteži između posla i života

EU je 2019. usvojila Direktivu o ravnoteži između posla i privatnog života. Utvrđuje minimalne uslove za očinstvo, roditeljsko odsustvo i odsustvo za staranje, kao i fleksibilne radne aranžmane za roditelje i staratelje.⁴⁶ Direktiva se primenjuje na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose, uključujući radnike sa nepunim radnim vremenom, radnike na određeno vreme i one koji rade za privremene agencije.⁴⁷ Države članice definišu ugovore o radu i radne odnose kojima se reguliše status radnika, s obzirom na sudsku praksu Suda pravde EU.⁴⁸ Direktiva daje roditeljima pravo na najmanje četiri meseca odsustva nakon rođenja deteta.⁴⁹ Da bi se osiguralo da se rad na nezi ne prenosi između roditelja, posebno sa očeva na majke, Direktiva kaže da najmanje dva od četiri meseca moraju biti neprenosiva na drugog roditelja.⁵⁰ Roditeljima daje pravo da zatraže fleksibilno roditeljsko odsustvo, uključujući rad sa skraćenim radnim vremenom i naizmenične dane rada, podstičući roditelje, posebno očeve, da uzmu roditeljsko odsustvo.

Kosovo treba dalje da uskladi svoje zakonodavstvo o radu i zdravlju i bezbednosti na radu sa pravnim tekovinama EU, uključujući i Direktivu EU o ravnoteži između posla i života, ali je odložilo donošenje ovih amandmana.⁵¹ Promena postojećih odredbi o porodiljskom, roditeljskom i roditeljskom odsustvu u Zakonu o radu i usklađivanje sa Direktivom EU o ravnoteži poslovnog i privatnog

⁴⁵ EU, Službeni list Evropske unije, L 188/79, [Direktiva \(EU\) 2019/1158 Evropskog parlamuškarcata i Saveta od 20. juna 2019. o balansu između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i stavljanja van snage Direktive Saveta 2010/18/EU](#), 2019, Preambula, Paragraf (16).

⁴⁶ Ibid., Paragraf (17).

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ EK, [Izveštaj o Kosovu 2023](#), 2023, str. 100. Republika Kosova, Vlada, KP, [NPPSSP 2022-2026](#), Matrica kratkoročnih mera, 3.19. Poglavlje 19: Socijalna politika i zapošljavanje, str. 256. Vlada u ovom NPPSSP navodi Direktivu EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života kao akta koji tek treba da bude transponovan u nacionalno zakonodavstvo.

⁵¹ MŽK, Sažetak politike, "[Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici, odredbe o troškovima porodiljstva, očinstva i roditeljskog odsustva u Zakonu o radu](#)", 2022, str. 19.

života, kao i primena od strane poslodavaca, Vlade i zaposlenih, može olakšati formalizovanje rada za žene i muškarce. Zamena sadašnjih naknada koje plaća poslodavac za porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo koje finansira Vlada mogla bi podstaći formalizaciju zapošljavanja. S obzirom na to da bi pravo na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo koje plaća Vlada zavisilo od formalnog zaposlenja prilikom podnošenja zahteva za naknadu za odsustvo, bilo bi u interesu zaposlenih i poslodavaca da formalizuju ugovorne sporazume, smanjujući finansijsko opterećenje poslodavaca i obezbeđujući kompenzacije zaposlenih.⁵²

Održivi razvojni ciljevi

Kosovo se obavezalo da podrži napredak ka ciljevima održivog razvoja kroz svoju Nacionalnu strategiju razvoja 2016–2020,⁵³ Plan održivog razvoja (u reviziji 2022.), ERA,⁵⁴ i rezoluciju Skupštine kojom se formalno podržavaju ciljevi održivog razvoja.⁵⁵ Rezolucija ima za cilj da olakša partnerstvo sa različitim zainteresovanim stranama za implementaciju i praćenje napretka u pogledu ciljeva održivog razvoja i Agende 2030. Kosovo je dobrovoljno prihvatilo Agendu 2030 i nije u obavezi da dostavlja izveštaje o napretku. Međutim, Skupština se obavezala da će preduzeti korake ka postizanju Agende 2030.⁵⁶ Agenda 2030 igra ključnu ulogu u nastojanju Kosova za pristupanje EU, obuhvatajući njegovu posvećenost različitim ciljevima održivog razvoja u vezi sa rodnom i neformalnošću. ORC 1 „Bez siromaštva“ poziva na podršku ugroženim ženama:

Do 2030. obezbediti da svi muškarci i žene, posebno siromašni i ugroženi, imaju jednaka prava na ekonomske resurse, kao i pristup osnovnim uslugama, vlasništvu i kontroli nad zemljom i drugim oblicima imovine, nasleđe, prirodne resurse, odgovarajuće nove tehnologije i finansijske usluge, uključujući mikrofinansiranje.⁵⁷

Omogućavanje pristupa resursima može olakšati ulazak u formalni posao. U međuvremenu, formalni rad može pružiti bolji pristup resursima i

⁵² Republika Kosova, Vlada, KP, [Nacionalna strategija razvoja 2016 – 2021 \(NSR\)](#), 2016.

⁵³ Republika Kosova, Vlada, KP, [Druga faza političkih prioriteta EU – Kosovo: Evropska reformska agenda \(ERA\) II](#), 2021.

⁵⁴ Republika Kosova, Skupština, [Posvećenost Kosova implemuškaracataciji ORC-a](#), 2021.

⁵⁵ Kalludra, H. i Ejupi, B., „Agenda Kosova i 2030: od političke retorike do konkretnih akcija“, 2019, str. 6.

⁵⁶ UNDP, [Ciljevi održivog razvoja | Ujedinjene nacije na Kosovu](#), 2022.

⁵⁷ Za dalju diskusiju o odnosima između neformalnosti i pristupa resursima, pogledajte poglavlja koja slede.

poboljšati sredstva za život, suprotstavljajući se siromaštvu, posebno u starosti.⁵⁸

Agenda 2030. takođe naglašava važnost povećanja produktivnosti za marginalizovane grupe u poljoprivredi u ORC 2 „Nulta gladi“:

Do 2030. udvostručiti poljoprivrednu produktivnost i prihode malih proizvođača hrane, posebno žena, autohtonih naroda, porodičnih farmera, stočara i ribara, uključujući siguran i jednak pristup zemlji, drugim proizvodnim resursima i inputima, znanju, finansijskim uslugama, tržišta i mogućnosti za dodatnu vrednost i zapošljavanje van poljoprivrede.⁵⁹

ORC 5 „Rodna ravnopravnost” navodi važnost aktivnog političkog učešća žena, vlasništva nad imovinom i korišćenja tehnologije, uključujući: „Obezbediti puno i efektivno učešće žena i jednake mogućnosti za liderstvo na svim nivoima donošenja odluka u političkim, ekonomskim i javnog života”. To uključuje vlasništvo žena nad imovinom i jednak pristup ekonomskim resursima: „Preduzeti reforme kako bi se ženama dala jednaka prava na ekonomske resurse, kao i pristup vlasništvu i kontroli nad zemljom i drugim oblicima imovine, finansijskim uslugama, nasleđem i prirodnim resursima“.

ORC 8 poziva na promovisanje razvojno orijentisanih politika koje podržavaju produktivne aktivnosti; stvoriti pristojna radna mesta; negu preduzetništva, kreativnost i inovacije; i podsticanje formalizacije i rasta mikro, malih i srednjih preduzeća (MMSP), uključujući pristup finansijskim uslugama.⁶⁰ Ima za cilj postizanje punog i produktivnog zapošljavanja i dostojanstvenog rada za sve žene i muškarce, uključujući mlade ljude i osobe sa invaliditetom, kao i jednaku platu za rad jednake vrednosti do 2030.⁶¹ Takođe nastoji da značajno smanji udeo mladih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se ili ne obučavaju i da zaštiti radnička prava do 2030. Pored toga, ima za cilj da promoviše bezbedno radno okruženje za sve radnike, uključujući žene migrante i one na nesigurnim poslovima.⁶²

Kosovo treba da radi u pravcu ORC-a kada kreira politike, posebno u pravcu ekonomskog osnaživanja žena i poboljšanja sredstava za život, što se može odnositi na rešavanje neformalnosti uz rodno odgovorni pristup.

⁵⁸ UNDP, [Ciljevi održivog razvoja | Ujedinjene nacije na Kosovu](#), 2022.

⁵⁹ ORC 8, 8.3.

⁶⁰ ORC 8, 8.5.

⁶¹ ORC 8, 8.6 i 8.8.

⁶² Republika Kosova, Skupština, [Ustav Republike Kosova](#), 2008, Članak 7, Paragraf 2.

Zakoni

Ovaj odeljak analizira rodnu odgovornost zakona koji se odnose na neformalnost na Kosovu, da li je sprovedena bilo kakva procena uticaja na rodnu ravnopravnost da bi ih informisala, i bilo kakva procena njihove primene iz rodne perspektive.

Ustav Republike Kosova

Ustav je najviši nacionalni pravni autoritet. Zakoni i drugi pravni akti moraju biti u skladu sa njim. Prema Ustavu, Kosovo mora da obezbedi „rodnu ravnopravnost kao osnovnu vrednost za demokratski razvoj društva, pružajući jednake mogućnosti za učešće i žena i muškaraca u političkim, ekonomskim, društvenim, kulturnim i drugim oblastima društvenog života”.⁶³ U njemu se navodi da Kosovo ima tržišnu ekonomiju sa slobodnom konkurencijom.⁶⁴ Pravo na rad je zagarantovano.⁶⁵ Niko neće biti obavezan da obavlja prinudni rad.⁶⁶ Svako lice mora da plaća poreze i druge doprinose u skladu sa zakonom.⁶⁷ Ovo čini neformalni rad nezakonitim u onoj meri u kojoj je to kršenje zakonskih uslova za plaćanje poreza i drugih doprinosa. U međuvremenu, Ustav kaže da su svi ljudi jednaki pred zakonom. Svako uživa jednako pravo na pravnu zaštitu bez diskriminacije.

Krivični zakon Kosova i Zakon o krivičnom postupku Kosova

Krivični zakonik se bavi krivičnim stvarima u vezi sa radom.⁶⁸ Prekršaji u vezi sa radnim okruženjem obuhvataju povredu prava u radnim odnosima, uključujući radni odnos ili prestanak rada, plate ili druga primanja, dužinu radnog vremena, odsustvo sa posla i zaštitu žena i osoba sa različitim sposobnostima; prava na zapošljavanje ili nezaposlenost (odbijanje ili ograničenje zapošljavanja pod jednakim uslovima); prava na upravljanje, štrajk i socijalno osiguranje; i zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja.⁶⁹ Član 218. kaže da će se lica koja se svesno ne pridržavaju ovih zakonskih prava i koja uskraćuju ili ograničavaju prava zaposlenih „kazniti novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine”.⁷⁰ Nijedna objavljena analiza nije ispitala da li je novčana kazna ili kazna zatvora od godinu dana dovoljna za sprečavanje ovih kršenja. Nijedan monitoring nije

⁶³ Ibid., Članak 10.

⁶⁴ Ibid., Članak 49.

⁶⁵ Ibid., Članak 28.

⁶⁶ Ibid., Članak 119, Paragraf 8.

⁶⁷ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 06/L-074 Krivični zakon Republike Kosova](#), 2019.

⁶⁸ Ibid., Poglavlje XIX.

⁶⁹ Ibid., Članak 218.

⁷⁰ Ibid., Članak 358.

zabeležio u kojoj meri su poslodavci u javnom ili privatnom sektoru dobili sankcije za ove prekršaje.

Pored toga, član 358. navodi:

Ko je odgovoran za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na bilo kom radnom mestu i koji ne instalira zaštitnu opremu, ne održava takvu opremu u radnom stanju, ne obezbedi njenu upotrebu kada je to potrebno ili ne poštuje odredbe ili tehničke propise o merama bezbednosti na radu i samim tim ugrozi život ljudi ili prouzrokuje znatnu materijalnu štetu, kazniće se zatvorom od šest meseci do pet godina.⁷¹

U 2019, novi krivični zakonik Kosova je dodao član o seksualnom uznemiravanju, koji je definisan kao: „svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode koji ima za cilj ili efektivno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koja stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje”.⁷² Ova definicija je u skladu sa prerađenom direktivom EU i Istanbulskom konvencijom.⁷³ Počinioci seksualnog uznemiravanja, posebno prema osobama koje su „ranjive zbog starosti, bolesti, invaliditeta, zavisnosti, [ili] trudnoće“, mogu dobiti novčanu kaznu ili kaznu zatvora do tri godine.⁷⁴ Seksualno uznemiravanje od strane osobe na „poziciji vlasti“ nosi višu kaznu od šest meseci do tri godine.⁷⁵ Ovom dodatku doprineli su dokazi koje su pružili ŽOCD o rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja na poslu, koje posebno pogađa žene u privatnom sektoru i one bez ugovora.⁷⁶ Postoje neslaganja između Krivičnog zakonika i Zakonika o krivičnom postupku

⁷¹ Ibid., Članak 183 Seksualno uznemiravanje.

⁷² EU, Službeni list Evropske unije, [Direktiva 2006/54/EC Evropskog parlamuškaracata i Saveta od 5. jula 2006. o primuškaracai principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja \(preinaka\)](#), 2006; Savet evrope, [Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici](#) („Istanbulska konvencija”), 2011, Članak 40. S obzirom na svoj politički status, Kosovo ne može postati potpisnica Istanbulske konvencije, ali je Konvencija ugrađena kao direktno primuškaracaljiva u Ustav Republike Kosova, Članak 22.

⁷³ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 06/L-074 Krivični zakon Republike Kosova](#), Članak 183.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2019, str. 5.

⁷⁶ Službeni list Republike Kosova, [Zakonik o krivičnom postupku Kosova](#), Kod br. 08/L-032, 2022, Članak 89 – Prekršaji kojima se opravdavaju naređenja iz člana 88, stav 1.2.21 Seksualno uznemiravanje. Zakonik o krivičnom postupku navodi da se za seksualno uznemiravanje kao krivično delo može izreći kazna zatvora veća od pet godina. Ovo se razlikuje od Krivičnog zakonika koji pominje tri godine zatvora ili šest meseci do tri godine. Nejasno je koje olakšavajuće okolnosti sudija može da uzme u obzir pri odmeravanju kazne, što ostavlja prostor sudijama da izreknu niske kazne zbog različitih nejasno definisanih okolnosti.

u pogledu sankcija.⁷⁷ Neodređenost u definiciji seksualnog uznemiravanja i protivrečnosti u sankcijama u Krivičnom zakoniku i Zakoniku o krivičnom postupku mogu doprineti konfuziji u primeni od strane nadležnih institucija. Dakle, oni su **rodno osetljivi**, ali ne i rodno osetljivi u vezi sa radničkim pravima.

Zakon o radu

Ovim zakonom uređuju se prava i obaveze iz radnih odnosa.⁷⁸ Zakon daje pravo zaposlenima na „zaštitu na radu, zaštitu zdravlja i odgovarajuću radnu sredinu”.⁷⁹ Zabranjuje sve oblike diskriminacije u „zapošljavanju i zanimanju u pogledu zapošljavanja, obuke, unapređenja zaposlenja, uslova i uslova zapošljavanja, disciplinskih mera i otkazivanja ugovora o radu ili drugih stvari koje proizilaze iz radnog odnosa”.⁸⁰ Dalje, stoji da se ugovori o radu „zaključuju u pisanoj formi i potpisuju ga poslodavac i zaposleni”.⁸¹ Obavezuje jednaku naknadu za rad jednake vrednosti za muškarce i žene.

Zakon reguliše produženo radno vreme i prekovremeni rad. Napominje da „u vanrednim slučajevima, sa povećanjem obima radova i drugim neophodnim slučajevima, na zahtev poslodavca, zaposleni će raditi produženo radno vreme (prekovremeni) najviše osam sati nedeljno.”⁸² Produženo radno vreme može trajati samo onoliko koliko je potrebno. Poslodavac je dužan da vodi punu evidenciju o obavljenom prekovremenom radu i da je dostavi na zahtev Inspektoratu rada.⁸³ Inspekcija rada je nadležna za zabranu prekovremenog rada ako smatra da štetno utiče na zdravlje i stručnost zaposlenog.⁸⁴ Štaviše, zaposleni ima pravo na „plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri nedelje u toku kalendarske godine“, bez obzira da li radi puno ili skraćeno radno

⁷⁷ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 03/L-212 o radu](#), 2010, Članak 42, Paragraf 1.

⁷⁸ Ibid., Članak 5, Paragraf 1.

⁷⁹ Ibid., Članak 5.

⁸⁰ Ibid., Članak 10, Paragraf 1.

⁸¹ Ibid., Članak 23.

⁸² Ibid., Članak 23, Paragraf 7.

⁸³ Ibid., Paragraf 8.

⁸⁴ Ibid., Članak 32.

vreme.⁸⁵ Za produženo radno vreme, rad na državne praznike i noćne smene, zaposleni imaju pravo na dodatnu novčanu naknadu ili slobodno vreme.⁸⁶

Zakon sadrži odredbe koje imaju za cilj regulisanje porodijskog odsustva i dojenja. Član 48. navodi da „Zaposlena žena u trudnoći, majka sa detetom mlađim od tri (3) godine, nije dužna da radi duže od punog radnog vremena i noćnih smena“. Na to ne može biti obavezan ni samohrani roditelj sa detetom mlađim od tri godine ili detetom sa teškim invaliditetom.

Istraživanja su pokazala nekoliko nedostataka ovog zakona. Prvo, navodi uslove za ugovore o radu i utvrđuje rokove za takve ugovore. Zakonski uslov o fiksnom periodu od 10 godina da bi se stekao status stalno zaposlenog je predugačak i nema adekvatnu roditeljsku zaštitu.⁸⁷ Poslodavci su koristili ugovore na određeno vreme da bi zaobišli obaveze, posebno u vezi sa porodijskim odsustvom.⁸⁸ MŽK je preporučila da se ovaj period smanji na tri godine i da se dodaju eksplicitne odredbe da određene situacije, kao što su privremena nesposobnost, rizici vezani za trudnoću, materinstvo, usvojenje, starateljstvo nad usvojenjem, hraniteljstvo, rizik od dojenja i očinstvo, ne bi trebalo da ometaju obračun trajanja ugovora. Pored toga, svaki probni rok vezan za trudnoću treba tretirati kao direktnu diskriminaciju. Važeći zakon kaže da porodijsko odsustvo ne prekida radni odnos, ali ga treba proširiti i na roditeljsko odsustvo i druge rizike.⁸⁹

Drugo, Zakon još uvek ne sadrži odredbe o roditeljskom i roditeljskom odsustvu, čime se jačaju rodne norme i uloge prema kojima se žene smatraju primarnim negovateljima. Činjenica da poslodavci moraju da plate prvih šest meseci porodijskog odsustva direktno je doprinela diskriminaciji žena

⁸⁵ Ibid., Članak 56: „1. Za rad u produženom radnom vremuškaracau i u dane državnih praznika, kao i u noćne smuškaracae, zaposleni ima pravo na naknadu u skladu sa ovim zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu. 2. Zaposleni ima pravo na dodatke obračunate u sledećem procentu od osnovne zarade: 2.1. dvadeset posto (20 %) po satu za dodatnu smuškaracau; 2.2. trideset posto (30 %) po satu za noćnu smuškaracau; 2.3. trideset posto (30 %) po satu za produženo radno vreme; 2.4. pedeset posto (50 %) po satu za rad u vreme državnih praznika; i 2.5. pedeset posto (50 %) po satu za rad vikendom. 3. Naknade za rad vikendom, praznicima i drugim slobodnim danima u skladu sa zakonom isključuju se međusobno; 4. Zaposleni može tražiti od poslodavca da mu umesto naknade iz stava 2. ovog člana dobije naknadu u slobodnim danima“.

⁸⁶ MŽK, [“Napredak Kosova u usklađivanju svojih zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti”](#), MŽK, 2017, str. 19.

⁸⁷ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2019, str. 12. Ovo je bila česta tema među inspektorima rada sa kojima je MŽK razgovarala 2018.

⁸⁸ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 17. Dok Članak 12 predviđa da porodijsko odsustvo „ili bilo koje drugo odsustvo“ uzeto u skladu sa Zakonom neće prekinuti radni odnos, Politički dokumuškaracat predlaže da se izričito uključi roditeljsko odsustvo i roditeljsko odsustvo.

⁸⁹ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), Drugo izdanje, 2022; MŽK, [Uspostavljanje ravnoteže: opcije politike za izmuškaracae i dopune kosovskog zakona o radu](#), 2016.

na osnovu pola pri zapošljavanju, jer poslodavci nastoje da izbegnu finansijske implikacije povezane sa porodijskim odsustvom.⁹⁰ OCD su dale nekoliko predloga za izmene i dopune Zakona kako bi se sprečila diskriminacija žena na osnovu pola, kao i da bi se negovale uravnoteženije rodne uloge kod kuće i na poslu.⁹¹ Ovi predlozi bi mogli omogućiti ženama veće učešće u radnoj snazi, uključujući u formalnom, a ne neformalnom radu.

Treće, Zakon reguliše zaštitu i bezbednost na radu. Žene, zaposleni mlađi od 18 godina i zaposleni sa invaliditetom treba da uživaju „posebnu zaštitu“. Ovo uključuje zabranu trudnicama i dojiljama da rade na porođajima koji su klasifikovani kao štetni po zdravlje majke ili deteta.⁹² Žene su izjavile da neki poslodavci koriste ovu odredbu da promene zanimanje nakon porodijskog odsustva ili da ih isključe iz zanimanja.⁹³ Da bi se ovo sprečilo, MŽK je predložila izmenu odredbe kako bi se obezbedilo da poslodavac zaposlenima da drugi zadatak. Odredba bi se mogla poboljšati uvođenjem odredbe o proceni kao što su članovi 4 i 5 Direktive o trudnoći,⁹⁴ kako bi se osiguralo da je poslodavac dovoljno razmotrio prirodu, stepen i izloženost rizika pre nego što se preduzme mere isključivanja. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ima odredbu o proceni rizika, ali je široko formulisan i nespecifičan za trudnice i radnice koje doje.⁹⁵

Četvrto, Zakon ne reguliše samozapošljavanje, a ne štiti ni na adekvatan način samozaposlena lica.⁹⁶ Dakle, žene i muškarci koji imaju sopstveni biznis nemaju jasna prava na korišćenje godišnjeg i porodijskog odsustva, kao ni druge odredbe koje im mogu omogućiti da stvore ravnotežu između posla i privatnog života. Ovo može uticati na pojedince koji rade neformalno bez registracije svog poslovanja ili rada. Dalje, koncept kapaciteta samozaposlenih u zakonu EU nije pravilno transponovan u zakon Kosova.⁹⁷ Status samozaposlenih roditelja u

⁹⁰ MŽK, [“Ekonomski forum žena obraća se poslanicima sa preporukama za Zakon o radu”](#) [samo na Albanskom], 2019.

⁹¹ Članak 46. Ovo uključuje zabranu fizički teškog rada, uključujući izlaganje biološkim, hemijskim ili fizičkim faktorima koji mogu ugroziti reproduktivno zdravlje. Administrativno uputstvo br. 11/2011 za klasifikaciju teških i opasnih oblika rada koji mogu oštetiti zdravlje trudnica i dojilja [sic] navodi posebne oblasti u kojima je trudnicama i dojiljama zabranjen rad (Članaks 4-5). Zakon predviđa da se zabrana rada u podzemlju „ne primuškaracajuje na žene koje nisu trudne na rukovodećim mestima, na zdravstvene radnike i studente pripravnike“ (Članak 46.4).

⁹² MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Zapadnom Balkanu](#), 2019, str. 35.

⁹³ EU, [Savet Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje](#), 1992.

⁹⁴ Pogledajte odeljak ispod.

⁹⁵ MŽK, [Rodna ravnopravnost: U centru IT-a: Rodna analiza digitalizacije na Kosovu](#), 2024, str. 198.

⁹⁶ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), Drugo izdanje, 2022; MŽK, [Uspostavljanje ravnoteže: opcije politike za izmuškaracae i dopune kosovskog zakona o radu](#), 2016.

⁹⁷ Ibid.

pogledu materinskog i roditeljskog prava treba da bude jednak statusu roditelja koji su zaposleni, a samozaposlene žene treba da budu zvanično registrovane kao takve. Ako rade za svoje muževe ili druge članove porodice, trebalo bi da imaju pristup socijalnoj zaštiti i porodiljskim beneficijama na osnovu ovog porodičnog odnosa.⁹⁸

Peto, Zakon ne reguliše rad na daljinu. Neke žene i muškarci na Kosovu rade za međunarodne kompanije.⁹⁹ Zakon ne reguliše njihova prava; mogu raditi u skladu sa zakonima zemalja svojih poslodavaca. Kosovo tek treba da transponuje Direktivu EU o jednakom tretmanu samozaposlenih muškaraca i žena.¹⁰⁰ Ovo je predstavljalo prepreke za one koji rade na daljinu¹⁰¹ i moglo bi doprineti neformalnom radu ili kršenju prava prema kosovskom zakonu.

Sve u svemu, Zakon je **rodno negativan**, posebno jer doprinosi diskriminaciji žena pri zapošljavanju. Dok je nekoliko relevantnih kosovskih vlada pokrenulo napore za izmenu zakona, odredbe su ostale iste 2023.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu

Ovaj zakon definiše bezbednost i zdravlje na radu kao „integralni“ proces rada i ima za cilj unapređenje uslova rada, životne sredine i fizičkog i psihičkog zdravlja zaposlenih i drugih u procesu rada.¹⁰² Prema Zakonu, poslodavci moraju preduzeti mere zaštite i zdravlja na radu, uključujući sprečavanje profesionalnih opasnosti; informisanje zaposlenih o bezbednim uslovima rada; davanje uputstava za korišćenje i održavanje mašina, alata i opreme; kontinuirano unapređenje uslova rada prema potrebama; i rešavanje bilo kakve štete uzrokovane povredom na radu, profesionalnim bolestima ili bolestima u vezi sa radom.¹⁰³

Pored ovih opštih dužnosti, ima ih mnogo više u Zakonu i povezanim administrativnim uputstvima. Zakon takođe obavezuje poslodavce da preduzmu odgovarajuće mere za informisanje zaposlenih o procenama rizika i merama koje preduzimaju radi zaštite bezbednosti i zdravlja zaposlenih, omladine, trudnica, dojilja i osoba sa invaliditetom. Međutim, procena rizika u Zakonu je široko formulisana i nespecifična za trudnice i radnice koje doje. Iako zakon pokriva sve sektore, on je **rodno neutralan** jer se uglavnom fokusira na rizike vezane

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ EU, Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. o primuškaracai principa jednakog tretmana muškaraca i žena koji obavljaju delatnost u svojstvu samozaposlenih lica i stavljanju van snage Direktive Saveta 86/613 /EEC, SL L 180, 2010, L 180, 2010, str. 1.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 04/L-161 o zdravlju i bezbednosti na radu](#), 2013, Članak 3.

¹⁰² Ibid., Članak 6, Paragrafi 1-3.

¹⁰³ MŽK, [Rodna analiza Kosova](#), 2018, str. 2.

za mašine, alate i tešku opremu. Muškarci imaju tendenciju da rade u takvim profesijama.¹⁰⁴ Žene se mogu suočiti sa drugim rizicima kao što su loša politika ravnoteže između posla i porodice koja doprinosi lošem fizičkom i mentalnom zdravlju, psihičkom stresu i životom nezadovoljstvu,¹⁰⁵ kao i nesigurnost posla zbog kratkoročnih ugovora.¹⁰⁶ Zakon se bavi psihološkim rizicima na radu, koji mogu imati dugoročne posledice po mentalno zdravlje radnika i mogu povećati mogućnost povreda i bolesti na radu (npr. nesreće na radu usled umora ili stresa).¹⁰⁷ Psihološki rizici mogu dovesti do povećanja troškova za poslodavce zbog depresije u vezi sa radom, izgaranja i drugih rizika.¹⁰⁸ EU nema mehanizam koji reguliše psihološke rizike na poslu.¹⁰⁹ Direktiva EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života pruža određenu zaštitu, ali se ne bavi psihološkim rizicima kojima su žene i muškarci izloženi na poslu.

Na Kosovu, poslodavci moraju da izvrše procenu rizika kako bi sprečili izlaganje elementima štetnim ili opasnim po bezbednost i zdravlje zaposlenih na radu.¹¹⁰ Ova odredba je široko formulisana. Ne odnosi se posebno na trudnice ili dojilje. Pretpostavlja se da se takva procena mora sprovesti kako bi se utvrdio nivo rizika po njihovo zdravlje. Direktiva EU o trudnoći 92/85 posebno zahteva procenu rizika za trudnice i radnice koje doje, što trenutno nije u kosovskom zakonu.¹¹¹

Zakon dalje navodi da poslodavci treba da konsultuju zaposlene i njihove predstavnike o bezbednosti i zdravlju na radu u vezi sa procenom rizika, merama zaštite i prevencije; nezgode na radu; mere koje preporučuje Inspektorat za rad za unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu; lica ili usluge ugovorene za obavljanje usluga; i obuku zaposlenih o bezbednosti i zdravlju na radu.¹¹²

¹⁰⁴ Yarmolyuk-Kröck, K., "[Slučaj za direktivu EU koja se bavi psihološkim rizicima u vezi sa radom: perspektiva istočne Evrope](#)", Sažetak politike, Evropski sindikalni institut, 2022.

¹⁰⁵ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2019, str. 12.

¹⁰⁶ Yarmolyuk-Kröck, K., "[Slučaj za direktivu EU koja se bavi psihološkim rizicima u vezi sa radom: perspektiva istočne Evrope](#)", Sažetak politike, Evropski sindikalni institut, 2022.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 04/L-161 o zdravlju i bezbednosti na radu](#), 2013, Članak 16.

¹¹⁰ EUR Lex, [Savet Directive 92/85/EEC](#) od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16 (1) Direktive 89/391). /EEC) Članak 4 i 5. Prema Članaku 4, „Procena i informacije 1. Za sve aktivnosti koje mogu uključiti specifičan rizik od izloženosti agensima, procesima ili radnim uslovima, čija je nepotpuna lista data u Aneksu I, poslodavac će proceniti prirodu, stepen i trajanje izloženosti, u preduzeću i/ili ustanovi u pitanju, radnika u smislu Članak 2, bilo direktno ili putem zaštitnih i preventivnih usluga iz Članaka 7 Direktive. 89/391/EEC”.

¹¹¹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 04/L-161 o zdravlju i bezbednosti na radu](#), 2013, Članak 19.

¹¹² Ibid., Članci 1.1 i 1.2.

Zakonski, predstavnici zaposlenih treba da imaju priliku da izraze svoje mišljenje inspektorima rada u vezi sa pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Zakon se u definisanju zaposlenog poziva odnosi na „radni odnos“, a njegova zaštita ne može zavisiti od „formalnog“ zaposlenja.¹¹³ Definicija „radnog odnosa“ u Zakonu o radu pominje i ugovorni aranžman i „sporazum“ između poslodavca i zaposlenog.¹¹⁴ Međutim, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ne zahteva izričito od Inspekcije rada da vodi računa o uslovima rada neformalnih radnika, uključujući i rodne bezbednosne pretnje kao što su seksualno uznemiravanje i seksualno nasilje na radu.¹¹⁵ Nadalje, s obzirom na nedostatak formalnih ugovora o radu, radnici/e u neformalnom sektoru možda nemaju pristup adekvatnoj zaštiti i inspekcijama.

Zakon o inspekciji rada

Inspektorat rada izriče disciplinske mere zbog povrede Zakona o radu,¹¹⁶ kao i obezbeđenje primene ovog zakona, adekvatnih uslova za rad i zaštite na radu.¹¹⁷ Disciplinske mere se verovatno odnose na novčane kazne predviđene Zakonom o radu. Inspektorat takođe ima ovlašćenje da izda pismeno obaveštenje o uočenim nepravilnostima i da odredi rok u kojem poslodavci moraju da reše takva pitanja.¹¹⁸ Inspektorat ima široka ovlašćenja za istragu. To uključuje slobodan ulazak na bilo koje radno mesto bez prethodne najave, kao i uvid u dokumente koje poslodavci treba da čuvaju na osnovu Zakona o radu.¹¹⁹ Bivše Ministarstvo rada i socijalnog staranja (MRSS) osnovalo je Inspektorat za rad, koji sada funkcioniše u okviru MFPT-a. O svojim aktivnostima izveštava Ministarstvo.¹²⁰ Zakon se ne odnosi na sivu ekonomiju ili rad bez ugovora. Iako je nacrt zakona o Inspektoratu rada iznet na javnu raspravu 2018,¹²¹ Zakon još nije izmenjen.

Sadašnji zakon ne posvećuje pažnju rodnoj ravnopravnosti i **rodno je neutralan** kako je izrađen 2002. Sve nove odredbe moraju uključiti pažnju na inspekcije vezane za rodnu diskriminaciju na poslu, afirmativne mjere u zapošljavanju većeg broja žena u inspektoratima rada i jasne odgovornosti

¹¹³ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 03/L-212 o radu](#), 2010, Članak 1.10.

¹¹⁴ UN Žena je takođe dao preporuke (Vllasaliu, D. i Jusufi, N. za UN Žena, [Bezbednost i zdravlje na radu: Studija Seksualnog uznemiravanja na radnom mestu na Kosovu za javni i privatni sektor](#), 2023).

¹¹⁵ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 03/L-212 o radu](#), 2010, Članak 83.

¹¹⁶ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 2002/09 o Inspektoratu rada](#), 2002, Sekcija 2.

¹¹⁷ Ibid., Članak 5.5(b).

¹¹⁸ Ibid., 5.2(c).

¹¹⁹ Ibid., Sekcija 3, Organ inspekcije rada.

¹²⁰ Republika Kosova, KP, Kancelarija za dobro upravljanje, Platforma za javne konsultacije, [Nacrt zakona \(MRSS\) br. XX/2018 o Inspektoratu rada](#), 2018

¹²¹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova](#), 2015.

da Inspektorat prikuplja, prati i koristi podatke razvrstane po polu u svom elektronskom sistemu upravljanja predmetima.

Zakon o ravnopravnosti polova

Zakon garantuje, štiti i promovise ravnopravnost polova.¹²² On definiše rod tako da uključuje muškarce, žene i „osobe koje imaju zaštićenu karakteristiku rodnog identiteta ili određivanja pola“. Garantuje jednake mogućnosti i tretman u javnom i privatnom životu, uključujući u vezi sa zapošljavanjem, ekonomijom i socijalnim beneficijama. Napominje da poslodavac mora da obezbedi radno okruženje u kojem nijedan radnik nije podvrgnut „neželjenom tretmanu poslodavca, nadređenog ili saradnika“ seksualne prirode, uključujući „fizički, verbalni ili neverbalni tretman ili drugo seksualno zasnovano ponašanje koje stvara zastrašujuće, neprijateljske ili ponižavajuće odnose i okruženja na poslu.“¹²³

Zakon utvrđuje odgovornosti institucija za unapređenje rodne ravnopravnosti, uključujući ARR u okviru Kancelarije premijera (KP) na najvišem nivou odlučivanja, kao i službenike za rodnu ravnopravnost u organima centralne i lokalne vlasti. Poziva na uvođenje rodnih pitanja u sve vladine politike, uključujući budžete.¹²⁴ Javni organi moraju da prikupljaju, registruju, obrađuju i dostavljaju KAS-u podatke razvrstane po polu.

Uprkos posvećenosti rodno odgovornom budžetiranju, Zakon nije usklađen sa Zakonom o javnim finansijama ili finansijskim sistemima za planiranje, sprovođenje, praćenje i ocenjivanje budžetskih rashoda. Kosovo koristi linijsko budžetiranje umesto programskog budžeta, što otežava rodno odgovorno budžetiranje. Dakle, Kosovu nedostaju sistemi finansijskog upravljanja za analizu prihoda ili rashoda koji se odnose na žene, muškarce ili rodnu ravnopravnost. Ovo doprinosi nedostatku podataka koji se odnose na planirane i stvarne korisnike zakona, politika i programa, uključujući i one koji se odnose na neformalnost.

Zakon neplaćeni rad smatra „doprinosom razvoju porodice i društva“, uključujući brigu o dobrobiti porodice, deci i drugim članovima porodice, kao i rad u poljoprivredi i porodičnoj privredi.¹²⁵ U njemu se navodi da osobe koje se bave neplaćenim radom „imaju koristi od usluga u zajednici, politike rada i zapošljavanja i stručne obuke“.¹²⁶ Ne predviđa penzijske doprinose za neplaćeni rad.

¹²² Ibid., Članak 17, Paragraf 1.13.

¹²³ Ibid., Članak 5.

¹²⁴ Ibid., Članak 18.1.4.

¹²⁵ Ibid., Članak 18.2.

¹²⁶ Frosš, M. and Gardner, J. za MOR, [Definisanje neformalnosti za porodične radnike koji doprinose](#), Dokumuškaracat prostorija za podršku diskusijama na Sastanku eksperata za statistiku rada u pripremi za 21. međunarodnu konferenciju statističara rada (Ženeva, 7–10. februar 2022), str. 2.

Smatrati neplaćeni rad „doprinosom [...] društvu“ može ojačati rodne norme i uloge koje vode žene da rade u neformalnoj ekonomiji na osnovu pretpostavke da se od žena treba očekivati da daju takve neplaćene doprinose. U statistici, „porodični radnici/e koji doprinose uvek su podrazumevano klasifikovani kao neformalni“, navodi MOR.¹²⁷ Skoro dve trećine (63%) porodičnih radnika su žene; obezbeđuju vitalnu radnu snagu, ali ne primaju redovnu platu niti se bave donošenjem odluka o porodičnim preduzećima.¹²⁸ Nedovoljno je samo pominjati doprinose žena bez jasnog definisanja beneficija na koje one imaju pravo kao rezultat ovih doprinosa. Zakon o ravnopravnosti polova treba da prepozna i jasno definiše neplaćeni rad, „doprinos“ porodici i društvu i opipljive beneficije koje neplaćeni radnici/e treba da primaju.¹²⁹ Priznavanje rada žena kao „doprinosa“ takođe treba da posluži kao afirmativna mera, obezbeđujući da se ovaj doprinos u dovoljnoj meri uzme u obzir u građanskim sporovima (npr. u slučajevima razvoda i podele imovine).

Radna grupa MOR-a je 2022. godine sastavila listu preporuka za redefinisane standardnih definicija koje se koriste za vođenje proizvodnje statistike neformalnosti, ka uspostavljanju kriterijuma za formalizovanje zapošljavanja porodičnih radnika.¹³⁰ Kosovo bi moglo da razmotri ovu preporuku MOR-a, proširujući definiciju zapošljavanja u Zakonu o radu na porodične radnike.¹³¹ Druge opcije politike koje se primenjuju u evropskim zemljama uključuju: obavezni upis u šeme socijalne zaštite; stvaranje šeme samozaposlenih radnika (Portugal); pomoć supružnicima i rođacima u sektoru poljoprivrede da pristupe obaveznom osiguranju (Luksemburg); i „pomažući supružnici“ dajući im status suvlasnika preduzeća ili farmi, čime im se daje pravo da primaju beneficije povezane sa statusom samozaposlenih radnika (Nemačka).¹³² Ove

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ Ibid. List napominje da se u poslednjoj verziji Međunarodne klasifikacije statusa u zaposlenosti, usvojenoj na 20. Međunarodnoj konferenciji statističara rada 2018. godine, porodični radnici/e koji/e doprinose definišu kao ljudi koji pomažu članu porodice ili domaćinstva da vodi porodični posao ili farmu, ili pomoći u poslu u kojem je potpomognuta porodica ili član domaćinstva zaposleni ili zavisni izvođač. Oni ne primaju redovne isplate za svoj rad, ali mogu imati beneficije u naturi ili dobiti neredovne isplate.

¹²⁹ Ibid., str. 19. Na primer, u porodičnim preduzećima posao treba da bude formalan.

¹³⁰ Ibid., str. 2. To daje razloge za „reviziju definicije formalnog zaposlenja kako bi se uključili porodični radnici/e koji/e doprinose u nekim okolnostima.”

¹³¹ Ibid.

¹³² Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova](#), 2015, Članak 16. U njemu se navodi: „1. Neće biti direktne ili indirektno diskriminacije na osnovu pola u svim programima socijalnog osiguranja na zanimanju, posebno u pogledu: 1.1. Obim takvih šema i uslove pristupa njima; 1.2. obaveza doprinosa i obračun doprinosa; 1.3. obračun naknada, uključujući dodatne naknade koje se dospevaju za supružnika ili izdržavana lica, i uslove koji regulišu trajanje i zadržavanje prava na beneficije.”

opcije politike, ako su adekvatno kontekstualizovane za Kosovo, mogle bi doprineti formalizovanju zapošljavanja i poboljšanju pristupa zaštiti radnih prava za porodične radnike.

Zakon zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola u sistemima socijalnog osiguranja na poslu.¹³³ Ističe potrebu za jednakim platama za rad jednake vrednosti.¹³⁴ Zakon poziva na analizu „statusa žena i muškaraca u odgovarajućim oblastima“, u cilju sprečavanja diskriminacije po osnovu pola i obezbeđivanja rodne ravnopravnosti.¹³⁵ Dakle, politike, zakoni i strategije, uključujući i one koje se odnose na neformalnu ekonomiju, moraju biti zasnovane na rodnoj analizi, čime se sprovodi ovaj član. Sve u svemu, Zakon je **rodno transformativan**.

Zakon o zaštiti od diskriminacije

Ovaj zakon utvrđuje da princip jednakog tretmana ne zahteva direktnu ili indirektnu diskriminaciju po bilo kom zaštićenom osnovu.¹³⁶ On takođe predviđa druge vrste ili nivoe nejednakog tretmana. Član 1 definiše zaštićene osnove koje uključuju:

nacionalnost, društveno poreklo, rasa, etnička pripadnost, boja kože, rođenje, poreklo, pol, rod, rodni identitet, seksualna orijentacija, jezik, državljanstvo, vera i verska uverenja, politička opredeljenja, političko ili drugo mišljenje, društveni ili lični status, godine, porodica ili bračni status, trudnoća, materinstvo, bogatstvo, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasleđe ili bilo koji drugi osnov.

„Diskriminacija“ se definiše kao „svako razlikovanje, isključenje, ograničenje ili preferencija zasnovana na zaštićenim osnovama koje ima svrhu ili uticaj obezvređenja ili kršenja priznavanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava i osnovnih sloboda zagarantovanih Ustavom“.¹³⁷ Vezano za zapošljavanje, delokrug Zakona obuhvata:

- Uslove za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju i zanimanju, uključujući uslove zapošljavanja i kriterijume odabira, bez obzira na delatnost i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanja

¹³³ Ibid., Članak 17.

¹³⁴ Ibid., Članak 5.

¹³⁵ Republika Kosova, Skupština, [Zakon o zaštiti od diskriminacije br. 05/L-021](#), 2015, Članak 2, Obim.

¹³⁶ Ibid., Koncept diskriminacije.

¹³⁷ Ibid., Članak 2.

- Pristup svim vrstama i nivoima stručnog vođenja, stručnog osposobljavanja, naprednog stručnog osposobljavanja i prekvalifikacija, uključujući stažiranje
- Uslove zaposlenja i uslove rada, uključujući otpuštanje ili raskid ugovora i plate
- Članstva i učešće u organizacijama radnika ili poslodavaca ili bilo kojoj organizaciji čiji se članovi bave određenom profesijom, uključujući beneficije koje obezbeđuju takve organizacije
- Socijalnu zaštitu, uključujući šeme socijalne pomoći, socijalno osiguranje i zdravstvenu zaštitu¹³⁸

Zakon definiše nekoliko vrsta nejednakog tretmana, uključujući: „Direktnu diskriminaciju“; „Indirektnu diskriminaciju“; „Uznemiravanje“; „viktimizaciju“; „Segregaciju“; „Podsticanje na diskriminaciju“ što znači promovisanje mržnje; „Diskriminaciju na osnovu udruživanja“; „Diskriminacija na osnovu percepcije“; i „Višestruku diskriminaciju“.¹³⁹ Zakon smatra da je višestruka diskriminacija (npr. diskriminacija na osnovu pola i invaliditeta).

Međutim, „teška“ diskriminacija nije kažnjena većim kaznama od drugih vrsta diskriminacije.¹⁴⁰ Očigledno je da je jedini efekat nalaza o „teškoj“ diskriminaciji to što sudija može izabrati viši kraj skale za kazne.¹⁴¹ Na primer, Zakon predviđa da se fizičko lice koje izvrši radnju diskriminacije može kazniti novčanom kaznom od 400 do 600 evra.¹⁴² Ako se utvrdi da je ovaj čin diskriminacije teški, lice će verovatno biti kažnjeno novčanom kaznom od 600 evra.¹⁴³ Prilikom obračuna naknade za žrtvu, međutim, Zakon predviđa da sud „treba da razmotri da li se u predmetu radilo o ozbiljnim oblicima diskriminacije“.¹⁴⁴ Stoga je u okviru diskrecionog prava sudije da razmotri višestruku diskriminaciju. Stepen do kojeg sudije pravilno procenjuju rasprostranjenost i težinu diskriminacije može biti nedovoljan, zbog nedostatka sudske prakse u slučajevima diskriminacije, posebno onih koji uključuju diskriminaciju zasnovanu na polu; sudovi imaju malo prakse, a mali broj sudija poznaje relevantni pravni okvir.¹⁴⁵

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 23.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon o zaštiti od diskriminacije br. 05/-L-021](#), Članak 23, Prekršajne odredbe

¹⁴² MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 23.

¹⁴³ Republika Kosova, Skupština, [Zakon o zaštiti od diskriminacije br. 05/-L-021](#), Članak 16.7.

¹⁴⁴ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 5.

¹⁴⁵ Republika Kosova, Skupština Kosova, [Zakon br. 06/L-077 o izmuškaracaama i dopunama Porodičnog zakona Kosova br. 2004/32](#), 2019, Članak 47.

Tretiranje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije koje pogađaju žene i muškarce u neformalnoj ekonomiji može biti još komplikovanije, jer diskriminacija u ovom sektoru često pogađa žene i muškarce koji nemaju ugovore ili čiji su ugovori kratkoročni. Ovo može otežati pozivanje poslodavca na odgovornost. Sve u svemu, imajući u vidu da se Zakon bavi različitim oblicima diskriminacije koji utiču na žene i devojke, Zakon se može smatrati **rodno odgovornim**.

Porodični zakon Kosova

Prilikom odlučivanja o sporovima oko zajedničke imovine, ovaj zakon navodi da sudovi moraju priznati sve doprinose žena i muškaraca u vezi sa sticanjem zajedničke imovine. Zakon poziva na razmatranje:

lični prihodi i drugi prihodi svakog supružnika; pomoć koju bračni drug pruža drugom supružniku, odnosno negu dece, obavljanje kućnih poslova, negu i održavanje imovine, kao i svaki drugi vid rada i saradnje koji se odnosi na upravljanje, održavanje i uvećanje zajedničke imovine.¹⁴⁶

Naime, Zakon priznaje samo rad na nezi u vezi sa zajedničkim imovinskim sporovima. Takav rad nije ni monetizovan ni zakonski regulisan. Niti bilo kakve koristi od takvih doprinosa nisu jasno regulisane osim imovinskih prava. Iako Zakon nastoji da reši neke rodne nejednakosti, on diskriminiše na osnovu pola, kada definiše brak kao „zakonski registrovanu zajednicu dve osobe različitog pola”.¹⁴⁷ MŽK stoga ocenjuje Zakon kao **rodno negativan**.

Zakon o ranom vaspitanju i obrazovanju

Ovaj Zakon iz 2023. ima za cilj da obezbedi kvalitetno obrazovanje i brigu o deci od rođenja do šeste godine. On utvrđuje organizaciju, funkcionisanje, nadzor, institucionalne i profesionalne odgovornosti svih zainteresovanih strana u vezi sa obrazovanjem u ranom detinjstvu.¹⁴⁸ Zakon definiše obrazovanje u ranom detinjstvu kao „obrazovanje, negu i razvoj dece u porodičnom okruženju koje sprovode roditelji/zakonski staratelji sa ili bez podrške institucija nadležnih za razvoj dece u ranom uzrastu.”¹⁴⁹ On uključuje pružaoce takve nege da uključuju: obrazovne institucije, dadilje i roditelje ili zakonske staratelje koji pružaju obrazovanje. Stoga je relevantan rad na nezi u privatnim ustanovama koje mogu biti neformalne, kao i neformalni rad na nezi kod kuće. Očekuje se da će podrška

¹⁴⁶ Republika Kosova, Skupština Kosova, [Zakon br. 2004/32 Porodični zakon Kosova](#), Članak 14. **rak**.

¹⁴⁷ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 08/L-153 o obrazovanju u ranom detinjstvu](#), Članak 1.

¹⁴⁸ Ibid., Članak 4.

¹⁴⁹ Ibid., Članak 17, Paragraf 1.3, i Članak 38.

obrazovanju u ranom detinjstvu u porodici biti regulisana podzakonskim aktom do februara 2024.¹⁵⁰ Još uvek ne postoji podzakonski akt. Mogla bi koristiti jezik za transformaciju rodnih uloga i normi. Na primer, umesto da koristi rodno neutralan izraz „roditelji“, zakon bi mogao da naglasi potrebu da majke i očevi, žene i muškarci, preuzmu odgovornost za angažovanje u obrazovanju i brizi u ranom detinjstvu kod kuće. Sve planirane posete ili praćenje koje sprovode zvaničnici Ministarstva prosvete, nauke, tehnologije i inovacija (MPNTI) mogu uključivati uputstva za razgovor sa roditeljima o važnosti angažovanja oba roditelja, poništavanju rodnih uloga i metodama koje roditelji mogu da koriste za transformaciju rodnih uloga. Zakon je rodno neutralan i ne uključuje odredbe koje bi mogle da dekonstruišu rodne uloge i stereotipe, kao što je definisanje i podsticanje i žena i muškaraca da učestvuju u brizi.

Strategije i politike

Kosovo je imalo nekoliko strategija i politika relevantnih za rešavanje neformalnosti. Ovaj odeljak analizira njihovu rodnu osetljivost i stepen do kojeg su sprovedeni korišćenjem rodno odgovornog pristupa, zasnovanog na javno dostupnim informacijama.

Nacionalna strategija Republike Kosova za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023

Nakon ažuriranja vladinih veb stranica, prethodna Nacionalna strategija Republike Kosova za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskih zločina 2014-2018 više nije dostupna javnosti. Niti su dostupni godišnji izveštaji za 2014. i 2015. o njenoj primeni; hiperveze do njih su pokvarene. Nije pronađena nikakva evaluacija ili ek post gender analiza uticaja njene implementacije, iako su takve informacije mogle poslužiti za izradu naredne strategije.

Sledeća Strategija, za 2019-2023, težila je da se bavi neformalnom ekonomijom, doprinoseći regionalnim i globalnim naporima za društvenu stabilnost, prosperitet, jednakost i ekonomski razvoj.¹⁵¹ Vlada je postavila dva glavna cilja:

¹⁵⁰ Republika Kosova, Vlada, Ministarstvo finansija, [Nacionalna strategija Republike Kosova za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2019, str. 4.

¹⁵¹ Ibid.

- Brigu da se ekonomijom bolje upravlja tako što će se baviti problemima kao što su neformalna ekonomija, pranje novca i finansiranje terorizma.
- Dobijanjem više novca za javne usluge prikupljanjem više poreza i oduzimanjem imovine stečene na nezakonit način.¹⁵²

Strategija je definisala neformalnu ekonomiju kao delatnost:

povezanu sa pojavama kao što su utaja poreza i rad na crnom tržištu, koje podrazumevaju privredne aktivnosti koje imaju za cilj izbegavanje zakonskih obaveza plaćanja poreza i nepoštovanje zakonskih obaveza u pokušaju da se obezbede nelegitimne koristi na štetu države, kao i pojedinaca.¹⁵³

U zakonu se navodi da je neformalna ekonomija poznata i kao siva ekonomija, gotovinska ekonomija, skrivena ekonomija, ilegalna ekonomija i neformalni sektor. Ne definiše jasno ove pojmove niti pravi razliku između njih. Strategija pominje nekoliko zainteresovanih strana kao partnere u implementaciji: PAK, Inspektorat rada, Ministarstvo, MOR, UN Women i nevladine organizacije (NVO) koje „promovišu i zagovaraju radna prava”.¹⁵⁴

Strategija i Akcioni plan su bili **rodno neutralni**, a potencijalno i **rodno negativni**, jer nisu vodili računa o rodnom ili drugim društvenim faktorima. Vezano za rešavanje neformalne ekonomije, oni nisu uspostavili jasne ciljeve, indikatore, osnove ili budžetska izdvajanja za rodnu ravnopravnost. Ovo bi moglo doprineti jačanju postojećih rodni nejednakosti u vezi sa neformalnošću tako što se ne uzimaju u obzir različita iskustva i kršenja sa kojima se žene i muškarci mogu suočiti. Iskustva žena mogu se razlikovati s obzirom na njihovu ranjiviju situaciju na tržištu rada.¹⁵⁵ Strategija je mogla da predvidi procenu kako neformalna ekonomija utiče na različite žene i muškarce, identifikujući rodno osetljive načine za rešavanje neformalnosti. Od 2019. godine, MŽK je dosledno preporučivala sprovođenje rodne analize kako bi informisala napore Vlade da se bave neformalnom ekonomijom, uključujući i tokom konsultacija sa civilnim

¹⁵² Ibid., str. 13.

¹⁵³ Ibid., str. 30.

¹⁵⁴ EK, [Izveštaj o Kosovu 2021](#), 2021 str. 53: “Nejednakosti su i dalje široko rasprostranjene zbog velikog neformalnog sektora i visoke stope neaktivnosti, posebno među ženama.”

¹⁵⁵ PER 2022-2024, Prilog 3: [Spoljni doprinos PER 2022-2024](#), Komuškaračar MŽK na Reformsku meru #10: Smanjenje neformalne ekonomije, „Valmira Rašiti, Mreža žena Kosova: Predložena aktivnost: ‘Rodna analiza za bolje razumevanje nivoa uključenosti žena i muškaraca u neformalnu ekonomiju, koja će dalje informisati sve intervencije smanjiti neformalnost, na osnovu različitih posledica za uključene žene i muškarce’”, str. 188. Izveštaj o Kosovu za 2021. i 2022. uočavaju različite nejednakosti sa kojima se žene i muškarci suočavaju u neformalnoj ekonomiji.

društvom o implementaciji PER-a i Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (SSP).¹⁵⁶

Do kraja 2022. godine završene su 44 od 71 planirane aktivnosti (62%), dok je 27 (38%) ostalo nezavršeno.¹⁵⁷ Specifični cilj I.4 fokusiran je na smanjenje neformalne zaposlenosti. Glavni izazovi za postizanje ovog cilja bili su poboljšanje efikasnosti napora u borbi protiv neformalnog rada i unapređenje saradnje između institucija.¹⁵⁸ Akcije planirane za rešavanje neformalnog zapošljavanja uključivale su kontaktiranje neformalnih radnika; angažovanje zainteresovanih strana; povećanje javne svesti kroz informativne kampanje usmerene na javnost i poslodavce; i analizu situacije, uključujući procenu dobre prakse za smanjenje neformalnog rada.¹⁵⁹ MŽK nije mogla da pronađe analizu situacije na mreži ili druge informacije za procenu tipova korisnika ili rodne osetljivosti sprovedenih mera.

U izveštaju se ne pominje da li je pol uzet u obzir u bilo kojoj od ovih radnji, kao što je da li su neformalne radnice prilazile ili konsultovane. Takođe nije jasno da li je procena dobre prakse za smanjenje neformalnog rada uključivala konsultovanje rodne ekspertize kako bi se identifikovali rodno odgovorni pristupi za rešavanje neformalne ekonomije. Kako procena nije javno dostupna, nalazi se ne mogu analizirati iz rodne perspektive.

Vezano za ovu Strategiju, tokom 2021. godine realizovan je projekat identifikacije neprijavljenih radnika gde je u 405 poseta identifikovano 3.817 zaposlenih. U 2022. u 584 posete obavljene, a kao neprijavljeni radnici/e identifikovano je 4.130 zaposlenih.¹⁶⁰ Nisu dati podaci razvrstani po polu. U međuvremenu, aktivnosti koje nisu sprovedene uključivale su razvoj sistema praćenja i ocenjivanja rada inspektora; procena uticaja mera za rešavanje neformalne ekonomije; i sprovođenje istraživanja ili procene o neformalnoj ekonomiji prema međunarodnim standardima o poreskom jazu.¹⁶¹ Pošto ove aktivnosti nisu sprovedene, Kosovu nedostaju podaci i analize za informisanje politika za rešavanje neformalne ekonomije i za procenu uticaja Strategije. Ne postoji intersekcionalna rodna analiza.

Kampanja 2023. sa sloganom „Pristojan rad za pristojan život“ fokusirala se na formalizovanje rada. Kampanja je uključivala informacije o pravima i

¹⁵⁶ Republika Kosova, Vlada, MFPT, [Godišnji izveštaj 2021-2022 o implemuškaracataciji Nacionalne strategija Republike Kosova za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2023, str. 5.

¹⁵⁷ Ibid., str. 23.

¹⁵⁸ Ibid., str.str. 10-12.

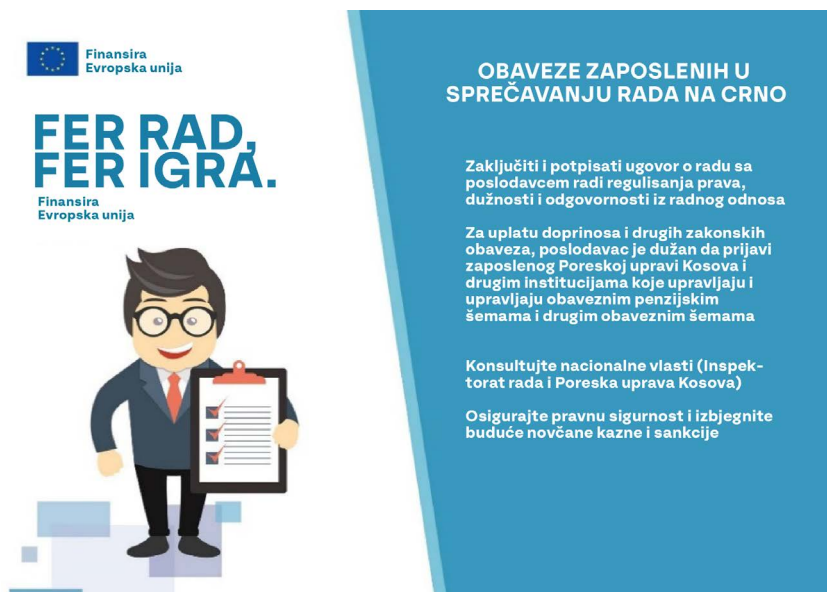
¹⁵⁹ Ibid., str. 28.

¹⁶⁰ Ibid., str.str. 14-15.

¹⁶¹ RAP Institut, [Rodno zasnovana diskriminacija na konkursima za posao](#), 2023.

kršenjima koja proizilaze iz neprijavljenog i neformalnog rada. Podizanje svesti se uglavnom odvijalo na društvenim mrežama, preko stranice Inspektorata rada. Infografika je uključivala rodno odgovoran pristup predstavljanju žena i muškaraca radnika. Međutim, kada se govori o poslodavcu, infografika koristi muškarca (Slika 4).

Slika 4. Kampanja podizanja svesti o radnim pravima



Izvor: [Podrška Inspektoratu rada, 2021](#)

Iako mali detalj, ovo bi moglo da ojača postojeće rodne uloge, jer se muškarci obično vide kao poslodavci, a žene kao zaposlene.¹⁶²

U decembru 2022. godine, PAK i NVO Inicijativa za stabilnost Kosova organizovali su jednonedeljnu aktivnost o formalizaciji poslova i socijalnom dijalogu, koja je bila usmerena na žene i mlade radnike angažovane u proizvodnom sektoru u pet regiona Kosova.¹⁶³ Inače, u izveštaju o sprovođenju Strategije nisu se bavili rodним ili drugim društvenim pokazateljima, uglavnom zato što oni nisu bili uključeni u prvobitnu Strategiju i Akcioni plan.

¹⁶² Republika Kosova, Vlada, MFPT, [Godišnji izveštaj 2021-2022 o implemuškaracataciji Nacionalne strategije Republike Kosova za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2023, str. 30.

¹⁶³ Ibid.

Kako je saopšteno iz Vlade, glavni izazovi za sprovođenje Strategije su pandemija COVID-19, velika fluktuacija kadrova i s tim povezan nedostatak osoblja, te loša koordinacija među nadležnim institucijama. Za rešavanje ovih pitanja, odgovorne institucije treba da unaprede saradnju, da daju prioritet aktivnosti Strategije, da se pridržavaju rokova, da razmotre prilagođavanja rokova implementacije, da pripreme neophodnu zakonsku infrastrukturu, da dokumentuju procese rada u odeljenjima sa velikom fluktuacijom i da povećaju kadrovske kapacitete za sprovođenje Strategije.¹⁶⁴

Strategija je istekla 2023. godine i do ovog pisanja nije bio dostupan nikakav izveštaj o njenoj ukupnoj implementaciji. Vlada je počela rad na novoj Strategiji 2023. godine.

Nacionalni program za sprovođenje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju 2022-2026

NPSSSP 2022-2026 je šesti program koji ističe političke prioritete između EU i Kosova u pravcu implementacije SSP-a.¹⁶⁵ To je glavni dokument nacionalne politike i planiranja za sprovođenje reformi za usvajanje pravnih tekovina EU u nacionalno zakonodavstvo.¹⁶⁶ Realizuje se u vezi sa Akcionim planom ERA II, Programom Vlade 2021-2025 i Strateškim i operativnim planovima KP.¹⁶⁷ NPSSSP 2022-2026 navodi da Kosovo treba da se bori protiv neformalne ekonomije.¹⁶⁸ Uočava nedostatke u statističkim podacima i napominje da Anketi o radnoj snazi KAS nedostaju podaci o rodnom jazu u platama i neformalnoj ekonomiji raščlanjeni po polu, etničkoj pripadnosti i sektoru.¹⁶⁹ Međutim, NPSSSP ne pokušava da reši ova pitanja i ne uključuje nikakve specifične indikatore u vezi sa ovim preprekama.

Poglavlje o oporezivanju Akcionog plana uključuje ciljeve koji se odnose na neformalnu ekonomiju, ali ne precizira kako se oni odnose na rodnu ravnopravnost. To uključuje: „Borba protiv neformalne ekonomije, utaje i izbegavanja plaćanja poreza“, mereno sa dva indikatora: „Broj preduzetih radnji za poboljšanje usklađenosti sa poreskim obavezama“ i „Najmanje tri projekta realizovana u sektorima neformalnog zapošljavanja, smeštaja/restorana i inventara robe“.¹⁷⁰ Cilj poglavlja 29 *acquis*-a o carini je „Borba protiv neformalne

¹⁶⁴ Savet Evropske unije, [Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju](#), Brukse, 2 oktobar 2015.

¹⁶⁵ Republika Kosova, Vlada, KP, [Nacionalni program za sprovođenje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju\(NPSSSP\) 2022-2026](#), 2022.

¹⁶⁶ Ibid., Uvod, str. 13.

¹⁶⁷ Ibid., str. 43.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ Ibid., Akcioni plan, Oporezivanje, str. 276.

¹⁷⁰ Ibid., Akcioni plan, Carinska unija, str. 287.

ekonomije“, mereno indikatorom da je „povećan broj aktivnosti (inspekcije, zaustavljanja i pretresa i patrole) protiv krijumčarenja na osnovu analize rizika u odnosu na prethodni period“.¹⁷¹ Međutim, nisu ponuđene nikakve osnove za poređenje. Nisu potrebni ni rodno razvrstani podaci o inspekcijama.

MFPT je odgovoran za sprovođenje svih ovih ciljeva. Pošto nijedan nedavni izveštaj o praćenju NPSSSP 2022-2026 nije objavljen, MŽK nije mogla da proceni u kojoj meri su ove mere sprovedene od strane Vlade. Međutim, pošto podaci razvrstani po polu nisu eksplicitno potrebni, malo je verovatno da će biti obezbeđeni. Iako se u analizi problema razmatraju različita pitanja sa kojima se suočavaju žene i muškarci u neformalnoj ekonomiji, ova pitanja nisu ciljana kroz posebne ciljeve, indikatore ili ciljeve. Dakle, Strategija i Akcioni plan su **rodno osetljivi**, ali ne odgovaraju.

Evropska reformska agenda

Pokrenuta od strane EU i Kosova u novembru 2016. godine, ERA vodi implementaciju reformi u vezi sa EU u kontekstu SSP-a.¹⁷² Vlada je 2021. godine usvojila Akcioni plan za sprovođenje druge faze političkih prioriteta dogovorenih između EU i Kosova.¹⁷³ Akcioni plan ima za cilj da „nastavi sa naporima da se uhvati u koštac sa neformalnom ekonomijom“. U okviru potprioriteta 2.6.b, ERA II je utvrdila potrebu da:

Nastaviti borbu protiv rada na crno, koji u većem procentu pogađa žene, sa fokusom na formalno zapošljavanje, uslove rada i preventivne mere; kao i poboljšati koordinaciju između institucija nadležnih za sprečavanje i suzbijanje rada na crno. [Naglasak dodala MŽK.]

Nijedan od podprioriteta koji se odnosi na rešavanje neformalne ekonomije ne uključuje rodno odgovorne akcije, indikatore, polazne vrednosti ili ciljeve. ERA je stoga rodno osetljiva, ali ne reaguje.

U međuvremenu, Akcija 2.6. b.1. predvideo: „Sprovođenje analize trenutnog stanja i procena najboljih praksi koje su izvodljive za Kosovo da smanji neformalno zapošljavanje.“¹⁷⁴ MŽK nije pronašla nijedan objavljeni dokaz sveobuhvatne analize od strane Vlade i stoga nije mogla da proceni njenu rodnu

¹⁷¹ EK, [Instrumuškaracat za pretpristupnu pomoć \(IPA II\) 2014-2020](#), EU aquis Objekat aproksimacije, str.4.

¹⁷² Republika Kosova, Vlada, KP, [Druga faza političkih prioriteta EU – Kosovo: Evropska reformska agenda \(ERA\) II](#), 2021.

¹⁷³ Ibid., str. 11.

¹⁷⁴ Republika Kosova, Vlada, KP, [Nacionalna strategija razvoja 2016 – 2021 \(NSR\)](#), 2016, str. 17.

osetljivost. Rodna analiza MŽK-a je nastojala da informiše ovu analizu i vladinu strategiju za rešavanje neformalnosti.

Nacionalna strategija razvoja 2016-2021

Ova strategija je uključivala dugoročni cilj da se ojača „uloga socijalnih partnera u razvoju društveno-ekonomske politike zemlje u cilju poboljšanja uslova rada i smanjenja neformalnog zapošljavanja“, da se poboljšaju prava radnika i da se garantuju minimalni standardi bezbednosti. i zdravlje na radu po međunarodnim standardima.¹⁷⁵ Mera 7 težila je rešavanju neformalnog zapošljavanja i stvaranju adekvatnih uslova za rad. Među četiri aktivnosti u okviru ove mere, samo jedna je imala rodnu perspektivu: jačanje aktivnosti institucionalnih mehanizama koordinacije za smanjenje „neformalnog zapošljavanja muškaraca i žena, stvaranjem zajedničkih platformi i tela za inspekciju“.¹⁷⁶ Nejasno je kako bi planirane inspekcije bile prilagođene potrebama žena i muškaraca u neformalnoj ekonomiji. Nisu predviđene nikakve rodno odgovorne intervencije. Mera 7 je takođe predviđala uspostavljanje sistema za upravljanje informacijama za Inspektorat rada, koji bi omogućio menadžerski nadzor nad terenskim inspektorima. Nijedan takav sistem nije bio funkcionalan od decembra 2023.¹⁷⁷ U pravcu povećanja prihoda, Mera 15 je predviđala borbu protiv neformalnosti uspostavljanjem „jedinственe agencije za naplatu prihoda“, spajanjem Carine Kosova i PAK-a u jednu administrativnu jedinicu za naplatu poreza i carina.¹⁷⁸ Ova mjera ne uključuje rodno odgovorne aktivnosti. Vezano za javnu upravu, moglo je primetiti potrebu da se konsultuju mehanizmi za rodnu ravnopravnost tokom celog procesa. Što se tiče rešavanja neformalnosti, Strategija je bila **rodno osetljiva** jer se odnosila na žene i muškarce, ali nije odgovala njihovim potrebama.

Strategija je istekla, a nova strategija još nije doneta. MŽK nije pronašla dokaze o zvaničnom izveštaju o implementaciji Strategije 2016-2021 ili bilo kakvoj analizi uticaja na pol, koja bi mogla da informiše novu strategiju.

Kosovski program za rodnu ravnopravnost 2020-2024

KPRR ponovo potvrđuje da je Vlada podložna CEDAW-u, Istanbulskoj konvenciji i Rezoluciji 1325 Saveta bezbednosti UN o ženama,

¹⁷⁵ Ibid., Mera 7, Aktivnost 3.

¹⁷⁶ MŽK intervju sa Inspektoratom rada, decembar 2023.

¹⁷⁷ Republika Kosova, Vlada, KP, [Nacionalna strategija razvoja 2016 – 2021 \(NSR\)](#), 2016, Mera 15.

¹⁷⁸ Republika Kosova, Vlada, KP, APR, [Kosovski program za rodnu ravnopravnost 2020-2024](#), 2020, str. 12. Ovo se takođe pominje u [Plan implementacije na državnom nivou za RAP III na Kosovu](#), 2021, str. 1.

miru i bezbednosti.¹⁷⁹ Cilj mu je da smanji neformalnost i poboljša uslove rada poboljšanjem jednakog pristupa pravima, slobodama, donošenju odluka, resursima i uslugama, kroz Strateški cilj 1: „Stvaranje jednakih mogućnosti za doprinos i korist od ekonomskog razvoja, povećano uključivanje i poboljšanje socijalna zaštita”.¹⁸⁰ Indikator za merenje ovoga je „Stopa neformalne zaposlenosti, van poljoprivrednog sektora“, a predviđeni ishod je „Smanjenje neformalne zaposlenosti”.¹⁸¹ Većina povezanih akcija je povezana sa sektorskom strategijom MRSZ 2018-2022, ili drugim sektorskim strategijama, izbegavajući preklapanje u odgovornostima i dodatne troškove. AGE nije naveden među akterima odgovornim za sprovođenje ovih akcija. Dok angažovanje drugih institucija kao što je MRSZ, sada MFPT, prepoznaje njihove odgovornosti za unapređenje rodne ravnopravnosti, angažovanje ARR-a u planiranju, praćenju i evaluaciji mera je takođe važno da bi se obezbedilo da one budu adekvatno rodno odgovorne. Sve u svemu, međutim, Program **je rodno transformativan**.

ARR je koristila podatke iz izveštaja o praćenju relevantnih sektorskih strategija, kao što je sektorska strategija MRSZ 2018-2022, da informiše izveštavanje o sprovođenju KPRR-a.¹⁸² Neke od predviđenih akcija uključivale su: „Uključivanje zainteresovanih strana i šire javnosti u rešavanje pitanja neformalnog zapošljavanja“; „Jačanje kapaciteta inspekcije rada za rešavanje pitanja neformalnog zapošljavanja“; i „Razmjena podataka sa relevantnim institucijama i socijalnim partnerima za rešavanje pitanja neformalnog zapošljavanja“. Odgovorne institucije su MRSZ, Inspektorat rada, Ministarstvo finansija (sada MFPT), Ministarstvo trgovine i industrije, PAK, Kosovski penzijski fond (Trusti), Ministarstvo javne uprave i Kosovski institut za javnu upravu. Međutim, pošto ništa nije prijavljeno o ovim radnjama u izveštaju o praćenju KPRR-a, možda je međuinstitucionalna koordinacija u izveštavanju mogla biti jača. Izveštaj o praćenju Programa 2020-2021 takođe je naveo da nije postignut napredak u rešavanju pitanja neformalnog zapošljavanja.¹⁸³

Program zvanične statistike 2018-2022

U ovom programu, KAS se obavezala na prikupljanje podataka i procenu obima neopažene ekonomije (neformalne ekonomije), uz podršku Svetske banke.¹⁸⁴ Cilj je da KAS pokuša „Merenje neformalne ekonomije“ u saradnji sa

¹⁷⁹ Ibid., Specifični cilj 1.2.

¹⁸⁰ Ibid., str. 74.

¹⁸¹ Republika Kosova, Vlada, KP, APR, [Izveštaj o praćenju i ocenjivanju postizanja ciljeva indikatora i sprovođenja aktivnosti Akcionog plana KPRR 2020-2022](#), Period izveštavanja: 2020 i 2021, 2023.

¹⁸² Ibid., str. 124.

¹⁸³ Republika Kosova, Vlada, KP, KAS, [Program zvanične statistike 2018-2022](#), 2017, str. 12.

¹⁸⁴ Ibid., str. 40.

Ministarstvom finansija, PAK-om, Carinom, Ministarstvom unutrašnjih poslova i javnim agencijama sa indikatorom: „Stopa učešća sive ekonomije u BDP-u”.¹⁸⁵ Ovaj cilj nije elaboriran u Programu da bi se omogućilo razumevanje planirane metodologije ili da li bi se pol uzimao u obzir pri merenju neformalnosti. Naime, bruto domaći proizvod (BDP) je ustanovljen kao mera proizvodnog kapaciteta i ekonomskog rasta; ne može se koristiti za merenje ukupnog razvoja ili blagostanja, iako ga kreatori politike često pogrešno koriste na ovaj način.¹⁸⁶ BDP prikriva razlike koje postoje među različitim ljudima, posebno ženama i muškarcima. Pored toga, angažovanje žena i muškaraca u neformalnosti se razlikuje, tako da bi bila potrebna rodno odgovorna pitanja koja se odnose na različite rodne uloge da bi se došlo do tačnog razumevanja neformalnosti.¹⁸⁷ Dakle, ovaj Program je bio **rodno neutralan** u vezi sa neformalnošću. Dok je KAS bio u procesu pripreme ovog izveštaja od jeseni 2023. godine, objavljivanje je odloženo delom zbog poteškoća u obezbeđivanju tačnih podataka.¹⁸⁸

Zaključak

Vlada je usvojila vrlo malo politika koje se direktno bave neformalnošću, ali njima nedostaju praktični koraci, nisu zasnovani na rodnoj analizi i nemaju rodno odgovoran pristup. Nedostatak rodne analize je omeo stepen do kojeg bi zakoni i politike mogli da se bave neformalnošću na rodno odgovoran način, kao i praćenje i evaluaciju napora da se reši neformalnost. Zakoni ne odražavaju na adekvatan način različite potrebe žena i muškaraca niti daju dovoljne smernice i sankcije za rešavanje kršenja radnih prava u skladu sa *acquis-em* EU. Zakoni nisu usklađeni sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života ili aktima MOR-a, što bi moglo doprineti transformaciji rodni normi u domaćinstvu. Doprinosi brige i rada u domaćinstvu porodičnoj ekonomiji i koristi od njih nisu jasno definisani zakonom. Odredbe koje se odnose na seksualno uznemiravanje i diskriminaciju zasnovanu na polu nisu jasno usklađene u različitim zakonima, što utiče na način na koji se rodno zasnovana diskriminacija u radu izvještava i rješava. Poglavlje Preporuke elaborira potencijalna poboljšanja pravnog okvira u pravcu rešavanja neformalnosti.

¹⁸⁵ Kapoor, A. and Debroy, B., “[BDP nije merilo ljudskog blagostanja](#)”, *Harvard Poslovni pregled, Ekonomski*, 2019.

¹⁸⁶ Ovom rodnom analizom je to nastojalo da se uradi, kao što je opisano u [Poglavlju 3](#). Neformalnost na Kosovu.

¹⁸⁷ Razgovor MŽK sa KAS, 2023.

¹⁸⁸ Republika Kosova, KAS, KAS podatci, “[Glavni indikatori tržišta rada prema varijablama, godini i polu](#)”, 2023, pristupljeno 27. decembra 2023.

2. UČEŠĆE ŽENA I MUŠKARACA U RADNOJ SNAGE

Ovo poglavlje opisuje opšti kontekst u vezi sa različitim angažovanjem žena i muškaraca u radnoj snazi. U njemu se govori o uslovima rada i rodnom jazu u platama.

Učešće u radnoj snazi prema polu

Učešće žena u radnoj snazi je ostalo zabrinjavajuće nisko (Grafikon 1),¹ uprkos stalnom ukupnom ekonomskom rastu na Kosovu.² U 2022, prema KAS, 49% radno sposobnih muškaraca (18-64) je bilo zaposleno u poređenju sa samo 18% žena.³ U međuvremenu, 11% muškaraca i 17% žena je bilo nezaposleno. Ovi podaci samo ilustruju zvanično prijavljene stope zaposlenosti; ne odražava neformalni rad. Posebno, osobe koje su kategorisane kao nezaposlene moraju aktivno tražiti posao.⁴ Nijedna kategorija na Grafikonu 1 ne uključuje neaktivnost: lica koja su nezaposlena, ali ne traže posao. Žene su u velikoj meri zastupljene među neaktivnom radno sposobnom populacijom; 78% žena je neaktivno u poređenju sa 45% muškaraca.⁵

¹ EU, Savet Evropske unije, EK, [Radni dokumuškaracat osoblja Komisije Program ekonomskih reformi Kosova* \(2019-2021\) Komisija za procenu](#), 2019, str. 2.

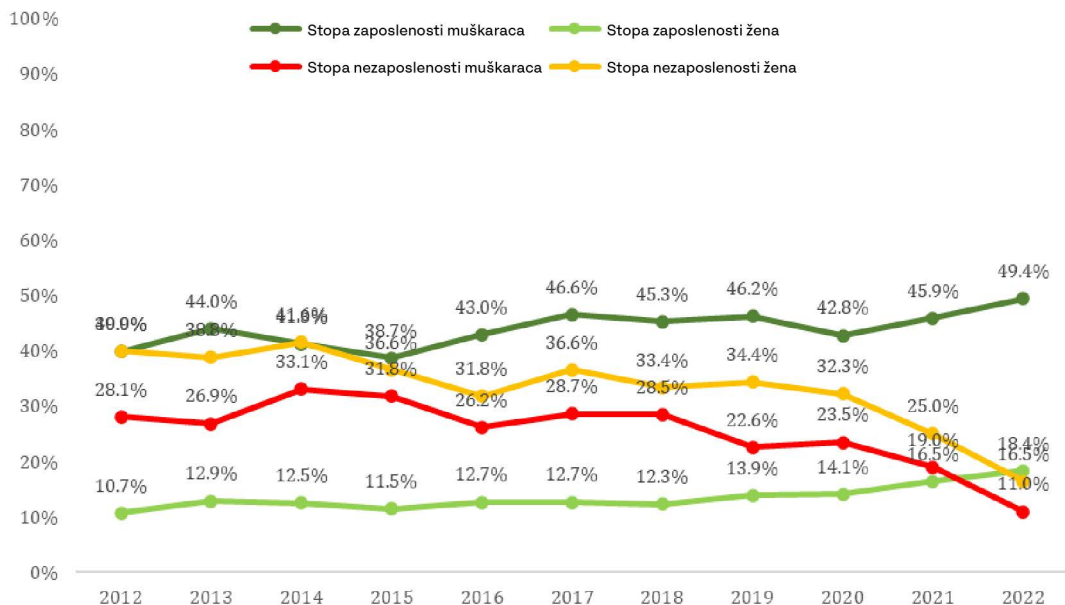
² Republika Kosova, Vlada, KP, KAS, [Anketa o radnoj snazi 2022](#) [na Albanskom], 2023, str. 13.

³ Eurostat definiše nezaposlene kao: „Nezaposlene osobe su sve osobe od 15 do 74 godine koje nisu bile zaposlene tokom referentne sedmice, koje su aktivno tražile posao tokom protekle četiri sedmice i bile spremne da počnu raditi odmah ili u roku od dve sedmice” (EU, Eurostat, [“Nezaposlenost prema polu i starosti – mesečni podaci \(une_rt_m\)”](#), Referentni metapodaci u strukturi evro SDMX metapodataka (ESMS), pristupljeno 15. februara 2024.

⁴ Republika Kosova, KAS, KAS podatci, [“Glavni indikatori tržišta rada 2012 – 2022”](#), 2023, pristupljeno 15. februara 2024.

⁵ N = 1600. Preostali učesnici identifikovani su kao ostali (3%).

Grafiko 1. ASK: Stope zaposlenosti i nezaposlenosti po polu



Izvor: ASK, adaptirala MŽK

Nalazi MŽK-a u vezi sa statusom zaposlenja su se značajno razlikovali od onih KAS-a. U anketi MŽK-a iz 2022. godine, 42% žena i 67% muškaraca učesnika/ca istraživanja identifikovano je kao zaposleni ili samozaposleni,⁶ dok je KAS prijavio 18% žena i 47% muškaraca zaposlenih u istom periodu.⁷ Razlika može biti delimično posledica formulisanja pitanja.⁸ MŽK je pružila nekoliko opcija (vidi tabelu 1). Dok samozapošljavanje može, ali i ne mora uključivati neformalnost, prve tri kolone su sumirane da bi se dobila ukupna procena zaposlenosti. Da li je zaposlenje bilo formalno ili ne, mereno je kroz kasnija pitanja vezana za ugovore i plaćanje poreza. MŽK je takođe pružila mogućnost učesnicima da navedu da su radili za preduzeća svojih porodica, ali nisu plaćeni. Kategorija nezaposlenosti MŽK-a je viša od KAS-ove, pošto je MŽK uključila i neaktivne i aktivne osobe za ovu analizu, dok je KAS uključila samo one koji aktivno traže posao. U anketi MŽK-a, 77% nezaposlenih žena i 51% nezaposlenih muškaraca nije tražilo posao.

⁶ KAS, [Zaposlenost i odnos zaposlenosti prema stanovništvu - stopa zaposlenosti, po polu i starosnoj grupi prema zaposlenosti, starosnoj grupi, godini, kvartalu i polu](#), 2023.

⁷ Dodatno objašnjenje može biti da greške mogu postojati u podacima MŽK-a ili KAS-a; posebno, administrativni podaci PAK-a u 2021. godini su otkrili veće stope zaposlenosti od podataka KAS-a (vidi [Poglavlje 3. Neformalnost na Kosovu](#) za dalju diskusiju).

⁸ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = -.146, p < 0.000$).

Tabela 1. Anketa MŽK: Status zaposlenja prema polu			
	Samozaposleni	Samozaposlen bez zaposlenih	Zaposleni
Žene	4%	1%	37%
Muškarci	13%	1%	53%
Ukupno	9%	1%	45%

Ukupno zaposlenih (zbir svih zaposlenih)	Porodični radnik (neplaćen)	Nezaposleni	Drugo / nema odgovora
42%	6%	49%	3%
67%	4%	25%	4%
55%	5%	37%	3%

Žene (4%) su imale manje šanse da budu samozaposlene (13%)⁹ ili zaposleni od muškaraca (37%, 53%).¹⁰ U međuvremenu, žene su značajno češće bile nezaposlene (49%) nego muškarci (25%).¹¹ Iako je samo 5% učesnika/ca ankete identifikovano kao neplaćeni porodični radnici/e, žene (6%) su češće nego muškarci (4%) da se bave takvim neplaćenim radom.¹²

Tabela 2. Podaci KAS-a o zaposlenosti prema starosti i polu, 2022, 1. Kvartal			
Godine	Žene	Muškarci	Ukupno
15-24	9%	20%	15%
25-34	25%	52%	39%
35-44	24%	64%	44%
45-54	19%	59%	38%
55-64	14%	49%	31%
15-64	18%	47%	32%

Izvor: Proračun MŽK-a na osnovu podataka KAS

⁹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.170, p < 0.000$).

¹⁰ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .259, p < 0.000$).

¹¹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .080, p = 0.001$).

¹² KAS, [Zaposlenost i odnos zaposlenosti prema stanovništvu - stopa zaposlenosti, po polu i starosnoj grupi prema zaposlenosti, starosnoj grupi, godini, kvartalu i polu](#), 2023. KAS koristi pol (muško i žensko) koji se razlikuje od roda. MŽK je prilagodila ovu terminologiju da se odnosi na rod u celom izveštaju radi doslednosti, iako se pol može razlikovati od roda među učesnicima.

Po godinama i polu

Prema KAS-u, pojedinci starosti 35–44 godine imali su najveću stopu zaposlenosti 2022. godine (44%) (Tabela 2), iako postoje značajne razlike između žena (24%) i muškaraca (64%).¹³ Najniže stope zaposlenosti bile su među mladima od 15 do 24 godine i iznosile su 20% među mladim muškarcima i samo 9% među mladim ženama. MŽK anketa nije uključila učesnike/ce mlađe od 18 godina, što bi moglo objasniti različite nalaze među mlađim starosnim grupama. Među učesnicima u anketi MŽK-a, najviše stope zaposlenosti bile su među ženama (47%) i muškarcima (64%) starosti 25–34 godine (Tabela 3).

Tabela 3. Istraživanje MŽK-a 2022: Zaposlenost prema starosti i polu			
Godine	Žene	Muškarci	Ukupno
18-24	39%	37%	38%
25-34	47%	64%	55%
35-44	32%	62%	48%
45-54	38%	51%	44%
55-64	13%	41%	30%
18-64	37%	54%	45%

Izvor: anketa MŽK-a, 2022

Za dalju analizu, MŽK je ustanovila tri starosne kategorije u odnosu na omladinu (18–29), osobe u reproduktivnim godinama (30–45) za koje je veća verovatnoća da će se baviti podizanjem dece i osobe sa manjom verovatnoćom da imaju malu decu (46–64). Žene starosne grupe 18–29 su češće bile zaposlene (50%) nego žene iz drugih grupa, dok su značajne razlike postojale među muškarcima različitog uzrasta (Tabela 4).¹⁴ Dok je nezaposlenost bila najveća među ženama starosti od 46 do 64 godine (57%), žene svih starosnih dobi su značajno češće bile nezaposlene od muškaraca.¹⁵

¹³ Pirson Či-Kvadrat X2 (2, N = 722) = 18.3, p < 0.001.

¹⁴ Pirson Či-Kvadrat X2 (2, N = 1,600) = 14.6, p = 0.001.

¹⁵ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)(r = -.144, p < 0.000).

Tabela 4. Anкета MŽK: Status zaposlenja prema starosti i polu

Pol	Godine	Samoza- posleni	Samoza- posleni bez zaposlenih	Zaposleni	Ukupno zaposlenih	Porodični radnik (neplaćen)	Nezaposleni
Žene	18-29	3%	1%	45%	50%	2%	44%
	30-45	6%	1%	34%	41%	7%	50%
	46-64	3%	0%	28%	30%	11%	57%
Muškarci	18-29	14%	0%	49%	63%	5%	28%
	30-45	10%	2%	65%	77%	1%	19%
	46-64	15%	1%	46%	62%	5%	27%

Izvor: anketa MŽK-a, 2022

Po etničkoj pripadnosti i polu

Albanski muškarci su češće bili zaposleni i samozaposleni nego Albanke.¹⁶ U međuvremenu, Albanke su češće nego muškarci izjavile da su neplaćeni porodični radnici/e¹⁷ ili nezaposlene.¹⁸ Čini se da nema značajnih razlika među ženama i muškarcima iz drugih etničkih grupa. KAS ne objavljuje podatke o statusu zaposlenja razvrstane po etničkoj pripadnosti i polu Kosovara.

Po geografskoj lokaciji i polu

Ljudi koji žive u ruralnim područjima češće prijavljuju da su nezaposleni nego oni u urbanim područjima.¹⁹ Muškarci u ruralnim područjima (54%) su češće bili zaposleni nego žene na selu (24%) (Tabela 5).²⁰ Veći procenat urbanih muškaraca (81%) prijavio je da su zaposleni nego gradske žene (58%).²¹ a veći procenat nezaposlenih su žene na selu (61%). Više seoskih žena je reklo da rade kao neplaćene porodične radnice (12%) nego druge grupe.

¹⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .083$, $p = 0.001$).

¹⁷ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .263$, $p < 0.000$).

¹⁸ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .227$, $p < 0.000$).

¹⁹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.120$, $p = 0.001$). Brojevi u tabeli nisu 100% jer su neki ljudi izabrali druge ili nisu odgovorili.

²⁰ MŽK anketa, $n=1,598$ (778 žena, 820 muškaraca).

²¹ Zbog toga ukupni iznosi prelaze 100% jer jedna osoba može raditi u više sektora.

Tabela 5. MŽK: Status zaposlenja prema polu i geografskoj lokaciji

Pol	Godine	Samoza- posleni	Samoza- poslen bez zaposlenih	Zaposleni	Ukupno zaposlenih	Porodični radnik (neplaćen)	Nezaposleni
Žene	Seoske	2%	1%	21%	24%	12%	61%
	Urbane	6%	1%	51%	58%	1%	39%
Muškarci	Seoski	11%	1%	42%	54%	7%	34%
	Urbani	14%	1%	66%	81%	1%	15%

Izvor: anketa MŽK-a, 2022

Po sektoru i polu

Tabela 6. MŽK: Sektor zapošljavanja prema polu

Sektor	Pol		Ukupno
	Žene	Muškarci	
Javni	35%	34%	34%
Privatni	62%	67%	65%
NVO	3%	2%	3%
Međunarodna organizacija	0%	1%	0%
Javno preduzeće	1%	0%	1%

Najviše zaposlenih žena i muškaraca prijavilo je da rade u privatnom sektoru (65%), a zatim u javnom sektoru (34%) (Tabela 6). Ispitanici su mogli da izaberu više odgovora ako su radili u više sektora.²²

Prema KAS, najviše ljudi je zaposleno u obrazovanju (22%), hotelima i restoranima (22%) ili proizvodnji (11%) (Tabela 7).²³ Prema polu, najviše žena je zaposleno u obrazovanju (26%) ili u hotelima i restoranima (25%). Većina muškaraca se bavi obrazovanjem (20%), hotelima i restoranima (20%) ili proizvodnjom (13%).

²² KAS podaci generisani od strane MŽK, 2023.

²³ KAS [OPENDATA](#) generisani sadržaj u 2024.

Tabela 7. KAS: Zaposlenost po ekonomskoj aktivnosti i polu, 2022						
Privredne delatnosti (Sektori)	Muško		Žensko		Ukupno # u Sektoru	% zaposlenih u sektoru
	#	%	#	%		
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	8,073	89%	1,037	11%	9,110	2%
Vađenja ruda i kamena	3,164	84%	598	16%	3,762	1%
Proizvodnja	29,875	82%	6,375	18%	36,250	9%
Snabdevanje strujom, gasom, parom i klima uređajem	10,041	95%	483	5%	10,524	3%
Vodovod, kanalizacija, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	3,516	92%	301	8%	3,817	1%
Konstrukcija	43,222	96%	1,793	4%	45,015	11%
Trgovina na veliko i malo; popravka motornih vozila i motocikala	57,648	73%	21,156	27%	78,804	19%
Hoteli i restorani	24,649	78%	6,893	22%	31,542	8%
Prevoz i skladištenje	16,454	91%	1,587	9%	18,041	4%
Informacije i komunikacije	7,064	70%	3,025	30%	10,089	2%
Finansijske i poslove osiguranja	8,110	76%	2,520	24%	10,630	3%
Poslovanje nekretninama	957	94%	59	6%	1,016	0%
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	7,037	71%	2,923	29%	9,960	2%
Administrativne i prateće uslužne aktivnosti	10,536	66%	5,352	34%	15,888	4%
Javna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	23,865	72%	9,247	28%	33,112	8%
Obrazovanje	19,661	44%	24,565	56%	44,226	11%
Ljudsko zdravlje i aktivnosti socijalnog rada	9,300	36%	16,307	64%	25,607	6%
Umetnost, zabava i rekreacija	2,990	80%	730	20%	3,720	1%
Ostale uslužne delatnosti	6,906	59%	4,889	41%	11,795	3%
Aktivnosti domaćinstava kao poslodavaca; nediferencirana dobra i usluge; proizvodne delatnosti domaćinstava za sopstvenu upotrebu	549	56%	424	44%	973	0%
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i organa	2,676	69%	1,214	31%	3,890	1%
Podaci KAS-a, prilagođeni od strane MŽK-a 24						

²⁴ UNDP, *Straživanje dinamike siromaštva domaćinstava u uslovima inflacije: dokazi iz ankete*, 2023, str.str. 24-25. Prema polu, ovo uključuje 282 posmatranja muškaraca i 126 žena.

Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) je procenio učešće u različitim privrednim sektorima prema etničkoj pripadnosti i polu (pogledaj tabelu 8).²⁵ Najveći procenat Albanaca je radio u industriji i proizvodnji (16%), a zatim u građevinarstvu (13%). Srbi su slično radili u industriji i proizvodnji (22%), zatim u saobraćaju i komunikacijama (14%). Romi, Aškalije i Egipćani su imali tendenciju da budu više zaposleni u građevinskom sektoru (16%), zatim u trgovini na malo (15%) i tekstilu i odeći (15%). Podaci razvrstani po polu prema etničkoj pripadnosti nisu objavljeni.

Tabela 8. UNDP: Zaposlenost po sektoru, etničkoj pripadnosti i polu					
Sektor	Albanci	Srbi	Romi, Aškalije, Egipćani	Muškarci	Žene
Poljoprivreda	6.0%	6.4%	11.6%	7.7%	1.4%
Industrija/proizvodnja	16.4%	22.2%	8.9%	19.1%	9.5%
Tekstil/odeća	4.6%	0.0%	14.5%	2.9%	9.9%
Konstrukcija	13.3%	10.4%	16.2%	18.6%	0.0%
Trgovina na malo	12.5%	6.9%	14.8%	8.5%	21.4%
Trgovina na veliko	3.8%	6.9%	0.0%	3.2%	5.4%
Ugostiteljstvo	10.5%	2.9%	6.3%	9.5%	11.2%
Transport/komunikacije	5.9%	13.9%	2.3%	7.7%	1.8%
Stručne službe	10.6%	9.9%	2.3%	8.6%	15.4%
Nekretnina	0.3%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%
Ostalo	16.2%	20.3%	21.1%	13.7%	23.9%
Ukupno	100%	100%	100%	100%	100%

Izvor: UNDP, 2023, str. 24-25, adaptirala MŽK

Generalno, veći procenat muškaraca je bio zaposlen u industriji i proizvodnji (19%) i građevinarstvu (19%), dok je više žena radilo u maloprodaji/trgovini (21%) i profesionalnim uslugama (15%).

Podaci o zaposlenosti po sektorima zasnovani su na zvanično prijavljenim zaposlenjima; ne uključuje neformalni rad. Ipak, može da rasvetli

²⁵ UNDP, *Uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada na Kosovu*, 2019, str.str. 16-18.

oblasti u kojima može da postoji neformalnost, imajući u vidu rodne trendove u vezi sa zanimanjima žena i muškaraca o čemu se govori u sledećem poglavlju.

Invaliditet i pol

Kosovo nema tačne zvanične statistike koje se odnose na nivoe zaposlenosti među osobama sa invaliditetom. Studija UNDP-a iz 2019. godine koja je uključivala 404 osobe sa invaliditetom pokazala je da je samo 15% zaposleno (14% žena sa invaliditetom i 16% muškaraca).²⁶ Od toga, 76% je radilo puno radno vreme, 13% radilo je skraćeno radno vreme zbog invaliditeta ili ograničenih mogućnosti punog radnog vremena, 8% je bilo samozaposlenih, a 3% je radilo na sezonskim poslovima. Što se tiče sektora, 47% je radilo u privatnom sektoru, 44% u javnom sektoru, a 10% u nevladinim organizacijama. Na pitanje da li znaju da ne moraju da plaćaju porez na zarade, što nije zakonom propisano za osobe sa invaliditetom, svega 66% je upoznato sa ovim pravom. Dok je 37% onih koji rade reklo da se nisu suočili sa izazovima na radnom mestu, neki su prijavili probleme kao što su niske plate (29%), loši uslovi rada (19%), ograničena dostupnost zbog loše infrastrukture (16%), nedostatak zdravstvenog osiguranja (15%), problemi u transportu (13%) i diskriminacija na osnovu invaliditeta (11%).²⁷ Poduzorak osoba sa invaliditetom koji su učestvovali u anketi MŽK-a bio je premali da bi se ispitali odnosi između invaliditeta i statusa zaposlenja.

OCD koje rade sa osobama sa invaliditetom i same osobe sa invaliditetom istakle su nekoliko poteškoća sa kojima su se suočavale u obezbeđivanju zaposlenja. Učesnica istraživanja koja radi kao klinički psiholog u OCD koja pruža podršku osobama sa invaliditetom u Prištini izjavila je da joj je poslodavac rekao: „Ozbiljno, nemojte me terati da ih zapošljam [osobe sa invaliditetom] ... Ja sam u mogućnosti da radite šta god želite, samo dok niko ne vidi ovu osobu na poslu”.²⁸ Ovaj poslodavac iz privatnog sektora je navodno odbio da zaposli osobe sa invaliditetom jer nije želeo da ih klijenti vide. Ovaj i drugi intervjui sugerišu da neki poslodavci mogu diskriminisati osobe sa invaliditetom iz straha da bi stigma mogla uticati na reputaciju kompanije među potencijalnim klijentima.

Učesnica istraživanja sa invaliditetom opisala je svoje iskustvo traženja posla preko državne službe za zapošljavanje SupPERuna:

²⁶ Ovo ukupno iznosi više od 100%, što se može pripisati zaokruživanju ili pojedincima koji mogu da izaberu više od jednog odgovora.

²⁷ MŽK intervju sa ženom sa invaliditetom, Priština.

²⁸ Ibid.

Poslao sam mejl da sam osoba sa invaliditetom. Žena iz Ministarstva je rekla: „Zaista mi je žao, dušo. Bolje da se povučete iz ovoga jer mi ne možemo ništa da uradimo.” Znači, predrasude potiču od onih koji su pozvani da senzibiliziraju [poslodavce]. Ubeđuju vas da povučete zahtev. Dva puta su me zvali i rekli: „Kažem ti kao moja sestra, odustani.”²⁹

Intervjui su sugerisali da su se osobe sa invaliditetom, a posebno žene sa invaliditetom, suočavale sa poteškoćama u obezbeđivanju zaposlenja zbog stigmatizacije i diskriminacije nekih poslodavaca. Kako pokazuju ovi primeri, agencije za zapošljavanje i poslodavci su ih ohrabrivali da odustanu od napora da obezbede zaposlenje.

Neki ljudi se suočavaju sa dvostrukom diskriminacijom jer imaju invaliditet i što su žene, prema zapažanjima ŽOCD.³⁰ Žene sa invaliditetom češće rade sa skraćenim radnim vremenom, doživljavaju socijalnu isključenost ili žive u siromaštvu, kažu ovi izvori.³¹

Prema Zakonu o stručnoj osposobljenosti, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, svaki poslodavac je dužan da na svakih pedeset zaposlenih zaposli najmanje jednu osobu sa invaliditetom.³² Međutim, osobe sa invaliditetom su prijavile da se ovaj zakon ne primenjuje, a poslodavci su retko sankcionisani zbog nesprovođenja.³³ Druge zemlje su koristile slične sisteme nametanja kvota za integraciju osoba sa invaliditetom na tržište rada. Ovaj sistem podrazumeva kažnjavanje poslodavaca sa određenim brojem zaposlenih koji nisu zapošljavali najmanje proporcionalan procenat osoba sa invaliditetom, kako to zahteva nacionalni zakon.³⁴ Ova mera, kada se pravilno primeni, mogla bi da podstakne poslodavce da zaposle osobe sa invaliditetom.

Osobe LGBTIQ+

Nema tačnih podataka o stopi zaposlenosti među LGBTIQ+ osobama. Prvo, teško je doći do dovoljnog broja LGBTIQ+ osoba kroz kvantitativne ankete

²⁹ MŽK članice; pogledaj takođe UNDP, [Promovisanje inkluzivnog radnog mesta za osobe sa invaliditetom na Tajlandu](#), 2022, str. VI.

³⁰ Atanasova, A., [Sužavanje RAP-a za zapošljavanje osoba sa invaliditetom](#), 2023, str. 8.

³¹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 03/L-019 o stručnoj osposobljenosti, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom](#), 2009, Članak 12, Paragraf 2.

³² MŽK diskusije u kojima učestvuju OCD koje podržavaju osobe sa invaliditetom i osobe sa invaliditetom, 2022.

³³ Jeziorna, K., MOR, [Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje osoba sa invaliditetom](#), Izveštaj sa Evropske konferencije Varšava, 23-25. oktobar 2003, str. 64.

³⁴ S obzirom na ovo, MŽK u svoje istraživanje nije uključio pitanja koja se odnose na rodni identitet ili seksualnost. MŽK je takođe nastojao da izbegne potencijalne kontraefekte učesnika/ca istraživanja zbog društvene stigmatizacije.

“Ljudima nije dozvoljeno da govore o svojoj seksualnoj orijentaciji; oni su odbačeni od društva. Zamislite njihov položaj kada je u pitanju zapošljavanje.”

- Predstavnik OCD, Mitrovica

koje uključuju nasumično odabrane učesnike istraživanja, a poduzorak je obično premali za izvođenje statistički značajnih zaključaka.³⁵ Drugo, možda ne žele da se identifikuju kao takvi tokom anketa, plašeći se potencijalne stigme, diskriminacije ili zločina iz mržnje. Nekoliko LGBTIQ+osoba se oseća prijatno da se identifikuju kao takve u anketama,³⁶ što verovatno doprinosi nedovoljnom izveštavanju. Iz sličnih razloga i uzimajući u obzir privatnu, ličnu prirodu takvih informacija, LGBTIQ+osobe ne smeju da dele svoj rodni identitet ili seksualne preferencije sa svojim poslodavcima. Kao rezultat toga, ne postoje kvantitativni podaci

o stopama zaposlenosti LGBTIQ+osoba. Međutim, istraživanje Centra za ravnopravnost i slobodu (CRS) iz 2021. na 70 LGBTI+ osoba starosti od 15 do 32 godine pokazalo je da je 56% nezaposleno.³⁷ Kvalitativno, intervjui sa LGBTIQ+osobama i organizacijama sugerišu da se LGBTIQ+osobe obično suočavaju sa dodatnim izazovima i diskriminacija pri traženju zaposlenja. Aktivisti kažu da LGBTIQ+osobe prijavljuju nekoliko slučajeva diskriminacije svake godine, uglavnom u uslužnom sektoru, kao što su prestanak radnog odnosa i seksualno uznemiravanje. Predstavnik OCD u Mitrovici je rekao: „Ljudima nije dozvoljeno da govore o svojoj seksualnoj orijentaciji; oni su odbačeni od društva. Zamislite njihov položaj kada je u pitanju zapošljavanje”.³⁸ Aktivisti su naveli da nekoliko LGBTIQ+osoba radi sa ugovorima u grafičkom dizajnu, modnoj industriji i OCD za ljudska prava.³⁹ U nekoliko slučajeva poveravaju posao međunarodnim kompanijama, ali većina je nezaposlena ili se bavi neformalnim radom, kažu aktivisti.⁴⁰

³⁵ Watson, R.J., Wheldon, C.W., Puhl, R.M., “[Dokazi o različitim identitetima u velikom nacionalnom uzorku seksualnih i rodni manjina adolescenata](#)”, Časopis za istraživanje adolescencije, Američko udruženje za unapređenje nauke, 2019.

³⁶ Bakija, J., [LGBTI+ Osobe tokom pandemije Covid-19](#), 2021, str.str. 28-30.

³⁷ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 48.

³⁸ MŽK intervju sa LGBTIQ+ aktivistkinjom.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .175, p < 0.000$).

Razlozi nezaposlenosti prema polu i drugi faktori

Žene su znatno češće nego muškarci izjavile da ne traže posao zbog domaćinstva⁴¹ ili odgovornosti za brigu o deci.⁴² Još veći procenat žena (34%), ali i muškaraca (37%), navodi da imaju previše posla kod kuće da bi se zaposlili. Umerena korelacija je postojala kod muškaraca koji su izjavili da nisu zvanično zaposleni zbog studija.⁴³ Iako su činili mali deo uzorka, muškarci su češće nego žene izjavili da nisu zvanično zaposleni jer je „plaćanje poreza na prihod preskupo, pa radim neformalno”.⁴⁴

Tabela 9. MŽK: Razlozi za nezaposlenost prema polu			
Razlozi	Žene	Muškarci	Ukupno
Studiranje	19%	26%	21%
Moram brinuti o deci	31%	2%	21%
Imam porodične i kućne obaveze	14%	3%	10%
Previše posla da se radi kod kuće	34%	37%	35%
Plaćanje poreza na dohodak je preskupo, pa radim neformalno	1%	2%	1%
Primam socijalnu pomoć	2%	3%	2%
Primam novac od drugih članova porodice na Kosovu ili u inostranstvu	6%	6%	6%
Penzionisani (rano)	2%	3%	2%
Dugogodišnji zdravstveni problemi	6%	8%	7%

U potrazi za poslom

Muškarci su znatno češće nego žene tražili posao.⁴⁵ Od anketiranih MŽK osoba koje nisu bile zaposlene, 77% žena nije tražilo posao (u poređenju sa 23% onih koji su tražili), dok su za muškarce procenti bili skoro jednaki: 49% muškaraca je reklo da traže posao, dok 51% muškarci nisu bili u potrazi za poslom.⁴⁶

⁴¹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .340, p < 0.000$).

⁴² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana)($r = -.079, p = 0.042$).

⁴³ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana)($r = -.0859, p = 0.027$).

⁴⁴ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .261, p < 0.000$).

⁴⁵ MŽK anketa, $n = 671$ (437 žena, 234 muškaraca).

⁴⁶ AZRK odgovor na zahtev MŽK za podacima.

Tabela 10. AZRK: Registrovani tražioci zaposlenja u 2023. godini

Starosna grupa	Ukupno	Žene		Muškarci		% svi	
		#	%	#	%	Žene	Muškarci
15 - 24	6,227	3,285	53%	2,942	47%	16%	14%
25 - 39	17,714	8,541	48%	9,173	52%	42%	42%
40 - 54	12,957	6,075	47%	6,882	53%	30%	32%
55+	5,220	2,583	50%	2,637	50%	13%	12%
Total	42,118	20,484	49%	21,634	51%	100%	100%

AZRK vodi podatke o licima na evidenciji nezaposlenih koja traže zaposlenje (Tabela 10).⁴⁷ U 2023. godini, više žena i muškaraca starosti 25-39 godina je tražilo posao od onih iz drugih starosnih grupa; predstavljali su najveće brojke i procenete. U starosnoj grupi 40-54, nešto veći procenat muškaraca (53%) nego žena (47%) traži posao. Ti procenti su zamenjeni za uzrast od 15-24 godine, gde je 53% žena i 47% muškaraca tražilo posao. Po opštinama, primetno veći procenat žena nego muškaraca je tražio posao u Suvoj Reci i Prištini.⁴⁸

Uslovi rada

Od 2013. godine, Indeks rodne ravnopravnosti EU prati napredak u različitim dimenzijama ravnopravnosti, uključujući rad.⁴⁹ Indeks koristi podatke Eurostata koje prikupljaju državne statističke institucije koristeći standardizovane metode. Kosovo nije prikupilo dovoljno podataka da utvrdi dimenziju koja se odnosi na rad. Dok se samo zvanični podaci dostavljeni Eurostatu mogu koristiti za izračunavanje Indeksa, MŽK je prikupila podatke u skladu sa uputstvima Eurostata kako bi omogućila procene za upotrebu dok Kosovo ne prikupi takve podatke i zvanično ih dostavi. Neki od nalaza, koji su takođe relevantni za kontekst u diskusiji o neformalnosti, predstavljeni su u ovom odeljku.

⁴⁷ Za detaljne podatke o registrovanim tražiocima zaposlenja prema stanovništvu opštine i polu, pogledajte [Prilog 4](#).

⁴⁸ EIRR, [Indeks rodne ravnopravnosti 2023](#), 2023.

⁴⁹ Anketa MŽK, n = 883 (331 žena, 552 muškarca).

Tabela 11. Vrste ugovora prema polu			
	Žene	Muškarci	Ukupno
Trajni ugovor	33%	37%	36%
Ugovora na određeno vreme	57%	56%	56%
Sezonski ugovor	3%	1%	2%
Ugovor o uslugama	2%	1%	1%
Ostalo	5%	5%	5%

Tabela 12. Procenat zaposlenih lica sa ugovorom o radu na neodređeno po polu i starosnoj grupi			
	18-29	30-45	46-64
Žene	20%	39%	48%
Muškarci	30%	29%	57%
Ukupno	25%	32%	54%

Sve u svemu, 69% žena i 72% muškaraca izjavilo je da imaju ugovore na svom poslu, dok 31% žena i 28% muškaraca nemaju.⁵⁰ Od onih sa ugovorom, 33% žena i 37% muškaraca imalo je ugovore na neodređeno vreme, dok je 57% žena i 56% muškaraca imalo ugovore na određeno vreme (Tabela 11).⁵¹ Muškarci su znatno češće nego žene imali stalne ugovore,⁵² što znači da žene mogu biti nešto podložnije gubitku posla. Možda ne iznenađuje da postoji korelacija

između godina i stalnog ugovora; veća je verovatnoća da će radnici/e stariji od 30 godina imati ugovore na neodređeno vreme.⁵³ Dok je skoro polovina zaposlenih uzrasta 46-64 godine imala ugovor na neodređeno vreme (48%), imalo ih je 39% osoba starosti 30-45 i 20% mladih od 18-29 godina. U međuvremenu, veći procenat žena starosti 46-64 godine

“Nisu mi produžili ugovor jer im žene sa decom ne odgovaraju.”

- Žena, MŽK anketa

⁵⁰ Anketa MŽK, n = 659 (243 žene, 416 muškaraca).

⁵¹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = -.122, p < 0.000$).

⁵² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .102, p < 0.000$), n = 1,602.

⁵³ Anketa MŽK, n = 149 žena, 251 muškaraca.

ima ugovore na neodređeno vreme nego mlađe žene, a muškarci starosti 46-64 godine najverovatnije imaju stalne ugovore (57%) (Tabela 12).

Za radnike bez ugovora na neodređeno vreme, žene su u proseku imale ugovore na 14 meseci, dok su muškarci u proseku 15 meseci.⁵⁴ Pored toga, MŽK je primila izveštaje o poslodavcima koji koriste kratkoročne ugovore kako bi izbegli plaćanje porodiljskog odsustva ženama ili da bi prekinuli zaposlenje žena nakon što su rodile dete.⁵⁵

Tabela 13. „Kako su postavljeni vaši radni aranžmani [časovi]?“			
	Žene	Muškarci	Ukupno
Svakog dana imamo redovno radno vreme	68%	65%	66%
Moj supervizor ih postavlja bez konsultacije sa mnom	3%	5%	5%
Moj supervizor ih postavlja mojim unosima	14%	10%	11%
Sam/a odlučujem o svojim aranžmanima	12%	17%	15%
Ne želim odgovoriti	3%	3%	3%

Žene su u proseku radile 38 sati nedeljno na plaćenom poslu, dok su muškarci radili 42 sata.⁵⁶ Žene su češće nego muškarci radile sa skraćenim radnim vremenom.⁵⁷ Više od dve trećine ovih zaposlenih žena (67%) i muškaraca (71%) izjavilo je da rade isti broj sati svakog dana ili nedelje, dok je 26% oba pola navelo da im se promenio raspored rada.⁵⁸ U međuvremenu, 68% žena i 65% muškaraca reklo je da imaju fiksno vreme početka i završetka na poslu (Tabela 13).⁵⁹ Na pitanje kako im je uređen radni aranžman, 14% žena i 10% muškaraca je odgovorilo da ih je supervizor konsultovao prilikom uspostavljanja radnog aranžmana, dok je 12% žena i 17% muškaraca biralo svoje aranžmane. Ovo sugeriše da je otprilike jedna četvrtina radnika imala određenu fleksibilnost u svojim radnim aranžmanima. Samo 5% je reklo da nemaju izbora.

⁵⁴ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 43

⁵⁵ Anketa MŽK, n = 328 žena, 552 muškarca. Uklonjena su dva izuzetka jer su prelazila 12 sati dnevno, sedam dana u nedelji (84 sata).

⁵⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .156, p < 0.000$).

⁵⁷ N = 961 (379 žena, 582 muškaraca). U međuvremenuškaracau, 4% žena i 1% muškaraca nije znalo, dok je 3% žena i 2% muškaraca odbilo da odgovori.

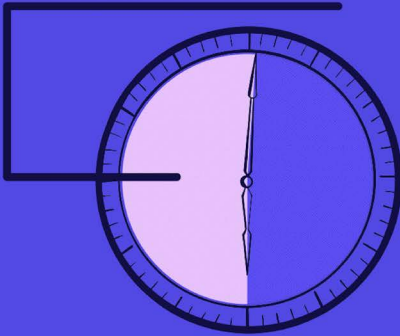
⁵⁸ N = 883 (330 žena, 553 muškaraca). Otprilike 3% odbilo je da odgovori.

⁵⁹ KAS, [Anketa o radnoj snazi 2022](#), 2023, str. 20.

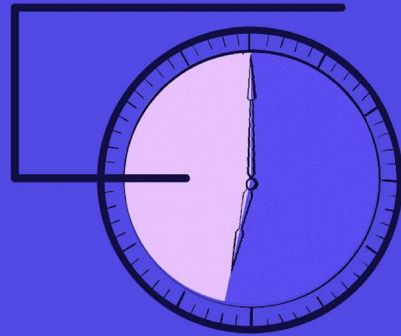
Tabela 14. Naknada za prekovremeni rad

	Žene	Muškarci	Ukupno
Da, na 1,3 ili 1,5 puta moju platu	20%	25%	23%
Da, ali kao redovno radno vreme	10%	5%	7%
Ponekad, ali ne uvek	11%	10%	10%
Da, ali nije plaćeno, uzimamo slobodne dane	10%	7%	8%
Ne, nikada	25%	26%	26%
Odbij	24%	26%	25%

46%
žena



42%
muškaraca



Niti nadoknađeno slobodnim vremenom u skladu sa Zakonom

Prema podacima ARS 2022, tokom tipične nedelje, 75% zaposlenih radilo je 40 do 48 sati, 8% je radilo 49 do 59 sati, a 8% je radilo 60 ili više sati. Muškarci su generalno radili duže od žena, sa 19% muškaraca koji su radili više od

48 sati nedeljno, u poređenju sa 8% žena.⁶⁰ U anketi MŽK-a, tokom uobičajene radne nedelje, 28% žena i 17% je radilo sa skraćenim radnim vremenom (tj., manje od 40 sati nedeljno).⁶¹ U međuvremenu, 23% žena i 28% muškaraca izjavilo je da redovno rade prekovremeno, izvan redovne 40-časovne radne nedelje. U skladu sa Zakonom o radu, prekovremeni rad i rad u dane praznika treba da se nadoknade u visini od 1,3 puta redovne zarade lica za prekovremeni rad i 1,5 puta za prekovremeni rad vikendom i službenim praznicima, bilo plaćeni ili slobodni.⁶² Otprilike svaka peta zaposlena žena i svaki četvrti muškarac su izjavili da su plaćeni, a 10% žena i 7% muškaraca dobilo je slobodno kao naknadu, po zakonu (Tabela 14.).⁶³ Međutim, nevjerojatnih 46% žena i 42% muškaraca nije plaćeno niti nadoknađeno slobodnim vremenom u skladu sa Zakonom. Štaviše, činjenica da je svaka četvrta osoba odbila da odgovori na ovo pitanje može sugerisati da bi kršenja mogla biti još rasprostranjenija. Takav neplaćeni rad možda ne predstavlja eksplicitno neformalnost, ali predstavlja kršenje prava, što doprinosi gubitku prihoda i poreskih prihoda.

Rodni jaz u plaćama

Razlika u platama polova odnosi se na razliku između prosečne zarade po satu muškaraca i žena, obično izraženu u procentima.⁶⁴ Globalno, za svaki dolar koji muškarac zaradi, žena zarađuje 77 centi. Rodni jaz u platama je problem u skoro svim zemljama zbog potcenjivanja rada žena.⁶⁵ Na Kosovu 2017. godine, žene su u proseku imale neto platu od 312 evra mesečno, dok su muškarcima zarađivali 346 evra, što je razlika od 34 evra.⁶⁶ Žene imaju tendenciju da zarađuju manje od muškaraca, čak i nakon kontrole ljudskog kapitala (tj. znanja i veština razvijenih u obrazovanju i kroz radno iskustvo), zarađujući u proseku 289 evra mesečno u poređenju sa muškarcima (353 evra) u 2017.⁶⁷ AGE je procenila da je jaz u platama polova na Kosovu 9,3%.⁶⁸

⁶⁰ Istraživanje MŽK, 2022, n = 720 (282 žene, 438 muškaraca).

⁶¹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 03/L-212 o radu](#), Članak 56.

⁶² Anketa MŽK, n = 908 (344 žene, 564 muškarca).

⁶³ EIRR, [Rečnik i tezaurus](#).

⁶⁴ MOR, [Žene na poslu](#), 2016, str. 17.

⁶⁵ APR, [RAP za rodne plate na Kosovu](#), 2020, str. 13.

⁶⁶ MCC, [Izveštaj o istraživanju radne snage i korišćenja vremuškaraca na Kosovu](#), 2018, str. 56.

⁶⁷ APR, [RAP za rodne plate na Kosovu](#), 2020.

⁶⁸ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = -.132, p < 0.000$). Ovo je važno za gradska i ruralna područja.

Tabela 15. Mesečne neto zarade od zaposlenja prema polu			
Zarada	Žene	Muškarci	Ukupno
Bez zarade	2%	2%	2%
€0-100	2%	0%	1%
€101-250	14%	4%	8%
€251-400	31%	26%	28%
€401-800	29%	34%	32%
€801-1200	5%	9%	7%
€1201-2000	1%	3%	2%
Više od €2000	0%	1%	1%
Ne znam	1%	2%	1%
Odbij	15%	18%	17%

Uzimajući u obzir da razlike mogu postojati po sektorima i drugim faktorima, istraživanje MŽK-a iz 2022. pokazalo je da zaposleni muškarci zarađuju više od zaposlenih žena (Tabela 15).⁶⁹ Dok su muškarci Albanci zarađivali više od Albanci,⁷⁰ izgleda da među ženama i muškarcima u drugim etničkim grupama nisu postojale statistički značajne razlike u prihodima. Primetno je da je 17% učesnika/ca ankete odbilo da odgovori na pitanje, što bi moglo doprineti grešci.

Iako statistički značajne informacije nisu dostupne u vezi sa neto platama za LGBTIQ+osobe, istraživanje od 70 takvih pojedinaca starosti od 15 do 32 godine otkrilo je širok raspon mesečnih prihoda sa 24% koji zarađuje 0-100 € mesečno, a 20% zarađuje više od 551€.⁷¹

⁶⁹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.129, p < 0.000$).

⁷⁰ Bakija, J., [LGBTI+ osobe tokom pandemije Covid-19](#), 2021, str.str. 28-30.

⁷¹ Eurostat, [Izgradnja sistema nacionalnih računa – neformalni sektor](#), 2019. Eurostat opisuje tri načina procene neformalnog sektora: direktne, indirektne i metode modela. Direktne metode podrazumevaju mikroekonomske pristupe kao što su ankete ili poreske revizije za direktno prikupljanje podataka o ekonomskim aktivnostima. Indirektne metode uzimaju makroekonomsku perspektivu, kombinujući različite ekonomske varijable i pretpostavke za procenu ukupne ekonomske aktivnosti neformalnog sektora. Među indirektnim metodama, metode diskrepancije se oslanjaju na razlike između agregatnih prihoda i rashoda ili između radne snage i formalnog zaposlenja; monetarne metode pretpostavljaju da skrivene transakcije prvenstveno uključuju gotovinu, procenu novca u opticaju minus poreze da bi se približne neformalne aktivnosti; a metode fizičkog unosa koriste neslaganja u potrošnji električne energije i BDP-u. Konačno, pristupi modela koriste strukturne jednačine, kao što je model višestrukih indikatora – više uzroka za povezivanje neopaženih varijabli sa uočenim indikatorima i uzrocima, nudeći složeniju, ali potencijalno manje tačnu procenu.

Zaključak

Žene su kontinuirano učestvovalе u zvaničnoj radnoj snazi po stopama koje su mnogo niže od muškaraca. Žene na selu imale su među najnižim stopama zaposlenosti. Žene su češće od muškaraca svoju nezaposlenost pripisivale obavezama u domaćinstvu i brizi o deci. Osobe sa invaliditetom imaju tendenciju da budu nezaposlene zbog diskriminacije, loše infrastrukture i stigme, dok su LGBTIQ+ osobe suočene sa diskriminacijom pri zapošljavanju. Među zaposlenima postoji rodna razlika u platama, pri čemu muškarci zarađuju više od žena. Razlike u zanimanjima su i dalje prisutne sa više muškaraca koji rade u industriji, proizvodnji i građevinarstvu i više žena koje rade u maloprodaji, trgovini i profesionalnim uslugama. Više od četvrtine zaposlenih nije imalo ugovore, a 43% nije uredno nadoknađeno za prekovremeni rad. Ako se zaposlena lica suoče sa takvim kršenjima prava, situacija može biti još nesigurnija za osobe koje rade neformalno, u senci, bez pismenih ugovora u kojima se navode njihova prava. Zbog rodniх normi i odnosa moći, žene mogu biti posebno podložne kršenju prava, kao što je objašnjeno u kasnijim poglavljima.

3. U SENCI: NEFORMALNOST NA KOSOVU

Ovo poglavlje odgovara na drugo istraživačko pitanje, ispitujući koliko se različito učešće žena i muškaraca u neformalnosti razlikuje. Eurostat je naveo nekoliko metodologija na makro i mikronivou za merenje neformalne ekonomije.¹ Korišćena metodologija zavisi od ciljeva istraživanja, planirane upotrebe nalaza od strane kreatora politike i raspoloživih ljudskih i finansijskih resursa za sprovođenje istraživanja.² Nekoliko aktera je pokušalo da proceni neformalnost na Kosovu koristeći različite metode. Ovo poglavlje razmatra metode koje se koriste za postojeće istraživanje neformalnosti. Zatim predstavlja pristup MŽK-a merenju neformalnosti i predstavlja trenutne nalaze.

Postojeća literatura i mere neformalnosti

Procenjuje se da se 61% globalne radne snage oslanja na neformalnu ekonomiju za svoj prihod, uključujući nešto veći procenat muškaraca (63%) nego žena (58%).³ Iako je neformalna ekonomija globalni fenomen, ona je preovlađujuća u zemljama sa niskim prihodima i čini oko 89% ukupne zaposlenosti.⁴ Neformalni rad je najrašireniji među afričkim ženama, sa stopom od 90%, a najmanje se javlja u Evropi i Centralnoj Aziji (24% za žene, 26% za muškarce). U afričkim zemljama, žene imaju tendenciju da budu prezastupljene u neformalnoj ekonomiji, uglavnom zato što žene doprinose kao porodični radnici/e.⁵ U drugim zemljama u razvoju muškarci su prezastupljeni u neformalnom zapošljavanju.⁶ Na primer, u arapskim državama, 70% muškaraca i 62% žena

¹ Ibid., "Kako meriti neformalni sektor".

² Gardner, J., Valš, K., i Froš, M. *Stvaranje statistike neformalnosti: Radni dokumuškaracat o RAP-ima i mogućnostima za podršku revizije standarda za statistiku neformalnosti*, MOR, 2022, str. 10.

³ MOR, *Žene i muškarci u neformalnoj ekonomiji; Ažuriranje statistike*, 2023, str. 15.

⁴ MOR, *Trendovi za žene 2018 – Globalni snimak*, 2018, str. 10.

⁵ Ibid., str. 11.

⁶ Gardner, J., Valš, K., and Froš, M. *Stvaranje statistike neformalnosti: Radni dokumuškaracat o RAP-ima i mogućnostima za podršku revizije standarda za statistiku neformalnosti*, MOR, 2022, str. 10.

je angažovano u neformalnom radu.⁷ Istraživanja u različitim regionima stoga sugerišu razlike u učešću žena i muškaraca u neformalnoj ekonomiji i potrebu da se pri procenjivanju neformalnosti uzmu u obzir regionalne i specifične razlike u zemlji. Neke prijavljene razlike mogu se pripisati različitim definicijama i metodologijama koje se koriste za merenje neformalnosti.

Koristeći pristup na makro nivou, zvanični podaci kosovskih institucija mogli bi da rasvetle neformalnost. Prema evidenciji PAK-a, 2017. godine je poslovalo 65.745 preduzeća, ali samo 46.558 je registrovano kod PAK-a kao poreski obveznici; 19.187 preduzeća (29%) radilo je bez fiskalnih kasa za evidenciju transakcija.⁸ Ovo može dovesti do utaje poreza, što negativno utiče na državne prihode.⁹ Ipak, obim neformalnosti može biti širi od ovoga; ispitivanje samo preduzeća ne uzima u obzir pojedinačne radnike angažovane na neformalnom radu van preduzeća ili pored svog formalnog zaposlenja.

PAK takođe vodi podatke o zaposlenim pojedinačnim poreskim obveznicima prema polu, prema njihovom primarnom zaposlenju. Takvi podaci bi se mogli uporediti sa podacima o zaposlenosti za analizu neformalne zaposlenosti na makro nivou. U 2021. godini, podaci PAK-a su otkrili znatno veće cifre zaposlenosti od ARS ARS, posebno za određene starosne grupe muškaraca i za sve starosne grupe žena (Tabela 16). Ovo sugeriše da ARS ARS možda nije imala tačne podatke o zapošljavanju te godine, što otežava ispitivanje neformalnosti, kao što je upoređivanje prijavljenih zaposlenja sa registrovanim poreskim obveznicima. Ova situacija se može odnositi na pandemiju COVID-19 kada su vladine mere podstakle registraciju radnika za pristup beneficijama, što je doprinelo brzom porastu broja osoba koje traže posao i registrovanih zaposlenih,¹⁰ zajedno sa poteškoćama vezanim za pandemiju za KAS da prikupi tačne podatke na vreme. Noviji podaci nisu bili dostupni da bi se omogućila poređenja nakon pandemije između lica koja se identifikuju kao zaposleni i registrovanih poreskih obveznika. U međuvremenu, zaposlena lica mogu se baviti i formalnim ili neformalnim sekundarnim zapošljavanjem, što ne bi bilo obuhvaćeno ovom merom neformalnosti na makro nivou.

⁷ PAK, [Revizorski izveštaj](#), [na Albanskom], 2017, str. 15.

⁸ Lecaj, V., i Sylja, B. [Neformalnost na Kosovu](#), 2020, str.str. 265-266.

⁹ MŽK, [Pandemija nema pol?](#) Rodna analiza fiskalnog budžeta: Odgovor Vlade Kosova na pandemiju COVID-19 iz rodne perspektive, 2020, str. 50-51. Poslodavci su registrovali zaposlene za korišćenje Vladinih hitnih fiskalnih mera za podršku privatnim i javnim preduzećima i zaposlenima: Mera 14 je obezbedila finansijsku podršku preduzećima koja su prijavila zaposlene sa ugovorom o radu od najmanje godinu dana u periodu vanredne situacije u javnom zdravstvu u iznosu od 130 € za dva meseca nakon registracije, što iznosi do 6.000.000 € za ukupnu Meru.

¹⁰ ARS, [KAS OPENDATA](#), generisano od strane MŽK, 2023.

Tabela 16. Registrovani poreski obveznici PAK-a u poređenju sa podacima ARS ARS za 2021. Godinu

Godine	Podaci PAK-a 2021 (primarna plata)			ARS 202111			Razlika		
	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno
15-24	36,770	26,052	62,822	31,183	12,664	43,847	5,587	13,388	18,975
25-34	74,915	28,698	103,613	70,720	29,711	100,431	4,195	1,013	3,182
35-44	59,372	34,299	93,671	64,448	24,723	89,171	5,076	9,576	4,500
45-54	44,842	25,314	70,156	67,689	21,772	89,461	22,847	3,542	19,305
55-64	35,806	14,755	50,561	47,411	12,983	60,394	11,605	1,772	9,833
Ukupno	251,705	129,118	380,823	281,451	101,853	383,304	29,746	27,265	2,481

Tabela 17. Primarni zaposleni registrovani u PAK-u prema polu, 2018-2023.

Godina	Ukupno	Muško	Žensko	Neverifikovano
2023	415,34312	256,072	153,773	5,498
		62%	37%	1%
2022	356,192	222,523	131,323	2,346
		62%	37%	1%
2021	339,438	216,569	120,686	2,184
		64%	36%	1%
2020	321,548	208,967	110,388	2,193
		65%	34%	1%
2019	298,335	193,572	102,221	2,542
		65%	34%	1%
2018	280,620	184,497	92,955	3,168
		66%	33%	1%

¹¹ Ovi podaci iz PAK-a su prvobitno prikupljeni u oktobru 2023. godine i ukupan broj poreskih obveznika je bio 369.028. U međuvremenuškaracau, navodno koristeći podatke PAK-a, KAS je prijavila 374.409 zaposlenih sa primarnim zaposlenjem koji plaćaju porez od oktobra 2023. godine, što ilustruje da administrativni podaci nisu uvek usklađeni (KAS, [Administrativna statistika tržišta rada](#), oktobar 2023). KAS nije objavila podatke razvrstane po polu.

¹² PAK, [Zaposleni po polu](#), 2018-2023, izračunato od strane MŽK na osnovu proseka svih prijavljenih radnika godišnje, na osnovu mesečnih podataka. PAK je dostavila podatke za 2023. putem prepiske sa MŽK.

Podaci PAK-a od 2018. do 2023. dokazuju da je stalno više muškaraca nego žena registrovano kao individualni poreski obveznici na osnovu njihovog primarnog zaposlenja (Tabela 17).¹³ S obzirom da je više muškaraca nego žena zaposleno i da muškarci imaju tendenciju da imaju veće plate, nije iznenađujuće da su muškarci plaćali 65% ukupnog poreza na prihod prikupljen u 2023.¹⁴ S obzirom na razlike u institucionalnim podacima, međutim, teško je koristiti ove informacije za procenu obima neformalnosti. Niti ovaj metod poređenja podataka ARS sa podacima PAK-a ne bi obuhvatao lica koja rade, ali se ne identifikuju kao zaposleni ili koja se bave neformalnim aktivnostima pored plaćenog posla.

Svetska banka je koristila podatke ARS iz 2012. i široku definiciju neformalnog rada, koja obuhvata radnike u malim firmama, neplaćeni porodični rad i samozapošljavanje u malim ili neprofesionalnim ulogama; pokazalo je da je oko 35% radnika bilo neformalno u 2012.¹⁵ Naime, zaposleni u malim preduzećima činili su 36% neformalnog sektora, 28% su bili samozaposleni u neprofesionalnim ulogama, 19% je radilo na poslovima poslodavaca u malim preduzećima, a ostali su bili neplaćeni porodični radnici/e (17%).¹⁶ Dok se čini da se Vlada generalno poziva na ovaj izvor kada procenjuje obim neformalnosti na Kosovu, podaci iz 2012. su sada zastareli.

U 2013. godini, Riinvest je anketirao 600 kompanija na Kosovu, nasumično odabranih iz baze podataka registrovanih preduzeća PAK-a, zaključivši da je 37% ukupne radne snage neregistrovano.¹⁷ Riinvest je koristio indeks skrivenog zapošljavanja, koji uključuje prakse uobičajene u skrivenoj ekonomiji, kao što je rad bez pismenog ugovora, niže službene naknade od stvarnih plata, nedostatak socijalnog osiguranja, nedovoljni doprinosi prema iznosima ugovora i odsustvo zdravstvenog osiguranja. Studija je merila neregistrovane radnike koristeći dva pitanja: 1) „Koji procenat ukupne radne snage tipične firme u vašoj oblasti delatnosti biste procenili da je prijavljen poreskim organima, imajući u vidu poteškoće sa poštovanjem poreza i drugih propisa? ”; i 2) koliko stalno zaposlenih u preduzeću nije registrovano? Indirektni pristup ispitivanju iz prvog pitanja može povećati stopu odgovora, s obzirom na osetljivu prirodu takvih pitanja. Međutim, rezultirajući nalaz zapravo ne meri stepen neformalnosti jer

¹³ Podaci PAK-a, dostavljeni MŽK.

¹⁴ Cojocarar, A., *Dijagnoza poslova Kosova*, Serije posla, Svetska banka, 2017. Sekcija o neformalnosti publikacije je izvučena iz ARS podataka iz 2012. i rada Ajvad, M.I., Vazkuez, E., i Vinkler, H., „Evropska neformalnost: studija sive ekonomije Kosova“, Pozadina rad za Dijagnostiku radnih mesta na Kosovu, Vašington, DC: Svetska banka, 2016.

¹⁵ Ibid., str.str. 43-44.

¹⁶ Zeka, E., Hyseni, P., Leuter, J., Bećiri, G., Abdižiku, L., Hašani, A. i Nidža, A. *Platiti ili ne platiti - Poslovna perspektiva Neformalnosti na Kosovu*, Priština: Riinvest, 2013, str. 21.

¹⁷ RILJE, *Skrivena ekonomija na Zapadnom Balkanu 2020: Trendovi i opcije politike, Sažetak politike*, br. 11, 2020, str. 8.

se ne odnosi na stvarna iskustva ispitanika, već samo na njihovu percepciju. Drugo pitanje o neregistrovanim radnicima daje tačniji prikaz neformalnosti. Međutim, uzorak Riinvesta uključivao je samo registrovana preduzeća, tako da nalazi isključuju osobe koje rade van strukturisanog zaposlenja, kao što su neregistrovana preduzeća, porodična preduzeća ili farme. Stoga, ove procene verovatno potcenjuju stepen neformalnosti. Niti Riinvest nije objavio podatke razvrstane po polu. Ova studija je takođe zastarela.

Razvoj i integritet liderstva u jugoistočnoj Evropi (RILJE) proizvodi periodične podatke o indeksu skrivenog zapošljavanja (2016, 2019, 2021), koji uključuje „pet praksi uobičajenih u skrivenoj ekonomiji”:

- Rad bez pismenog ugovora sa poslodavcem
- „Službena“ naknada navedena u ugovoru je niža od plate koja je stvarno isplaćena zaposlenom, kako je usmeno dogovoreno između dve strane
- Zaposleni nema socijalno osiguranje
- Osnovica za plaćene doprinose za socijalno osiguranje je iznos koji je napisan u ugovoru, a ne viši iznos stvarno primljen
- Ne postoji zdravstveno osiguranje na glavnom poslu¹⁸

Svi ispitanici u anketi koji rade na „glavnom poslu“ koji su bili u bilo kojoj od ovih situacija smatrani su angažovanim na skrivenom poslu. Kosovo je stalno imalo najveći procenat lica angažovanih na skrivenim poslovima u SB: 2016. (81%), 2019. (83%) i 2021. (76%).¹⁹ Visoka stopa se prvenstveno može pripisati nedostatku zdravstvenog osiguranja Kosovara od strane poslodavaca, pošto to nije zakonski zahtev i stoga je možda manje relevantan u merenju neformalnosti na Kosovu trenutno. Tačnije, u 2021. godini 19% zaposlenih radilo je bez ugovora, a 18% je imalo veće plate nego što je navedeno u ugovoru.²⁰ Anketa nije obuhvatila osobe koje se nisu identifikovale kao angažovane na glavnom poslu (tj. rad kod kuće, u porodičnom preduzeću ili u poljoprivredi). Nijedan od RILJE izveštaja ne pruža podatke razvrstane po polu ili bilo kakvu rodnu analizu.

Prethodne studije su identifikovale jaku korelaciju između veličine preduzeća i neformalnosti.²¹ Zaposlenost u malim preduzećima bila je snažno

¹⁸ Ibid., i za 2021: RILJE, [Geopolitika, zarobljavanje države i vrhunac korupcije: šta je sledeće za borbu protiv korupcije na Zapadnom Balkanu?](#), 2022, str. 15.

¹⁹ Ibid., str. 56.

²⁰ Dabla-Noris, E., Gradstajnn, M., i Inčaste, G., [Šta uzrokuje da preduzeća sakriju proizvodnju? Odrednice neformalnosti](#), 2005, cit. Mustafa, I., Široka-Pulja, J., Sauka, A., Beriša, G., Pulja., L., Lajći, S., i Jaha, A., [Analiza sive ekonomije na Kosovu](#), 2019, str. 8.

²¹ Mustafa, I., Široka-Pulja, J., Sauka, A., Beriša, G., Pulja., L., Lajći, S., i Jaha, A., [Analiza sive ekonomije na Kosovu](#), 2019, str. 8.

povezana sa sivom ekonomijom, a značajan deo zaposlenih bez ugovora je radio u malim preduzećima. U međuvremenu, veća je verovatnoća da će zaposleni u velikim firmama na Kosovu imati ugovore.²² Ove studije su imale ograničenja u tome što je korišćenje veličine preduzeća za merenje neformalnosti zanemarilo i formalne male firme i velike firme koje zapošljavaju neregistrovane radnike.²³ Podaci iz 2005. takođe su zastareli.

Na osnovu istraživanja Millennium Challenge Corporation (MCC) o korišćenju vremena iz 2017. godine, istraživači su procenili da je 35% zaposlenih radilo bez zvaničnog ugovora o radu na Kosovu te godine.²⁴ Oni su prikladno primetili da „rezultate treba oprezno tumačiti uzimajući u obzir potencijalne pristrasnosti u vezi sa iskrenošću ili spremnošću ispitanika da daju iskrene odgovore u vezi sa nelegalnim radnim aranžmanom“. Uzimajući u obzir da je neformalnost možda raširenija nego što je prijavljeno, oni su otkrili da je rad bez ugovora zastupljeniji među muškarcima (38%) nego ženama (21%). Mladi pojedinci su bili u većem riziku sa 64% mladih koji su radili na crno. Albanski radnici/e su češće bili na neprijavljenim poslovima (36%) nego osobe druge nacionalnosti (24%). Obrazovanje je takođe bilo relevantno; samo 9% pojedinaca sa visokim obrazovanjem radilo je bez ugovora u poređenju sa 65% onih sa nižim od srednjeg obrazovanja. Posebni sektori kao što su građevinarstvo (77%) i poljoprivreda (50%) imali su posebno visoke stope neregistrovane zaposlenosti. Kako se MCC studija fokusirala isključivo na ugovore, njihovo ispitivanje neformalnosti je bilo ograničeno. Ovi podaci su sada prilično zastareli.

Ukratko, postoji mnoštvo pristupa za merenje neformalnosti, koje koriste različiti akteri u različite svrhe. Način na koji se neformalnost konceptualizuje i meri (operacionalizuje) utiče na procene obima neformalne ekonomije i neformalnog rada. Mere koje su do sada korišćene na Kosovu zamaglile su određene vrste neformalnog rada, posebno onaj koji se obavlja u okviru porodičnih i poljoprivrednih preduzeća, čime se potcenjuje neformalnost. Nekoliko studija je uključivalo interseksionalnu rodnu analizu, ispitujući kako

²² Ibid.

²³ Gaši, A., and Vilijams, C.C., “Procena rasprostranjenosti i distribucije neregistrovanog zapošljavanja na Kosovu: lekcije iz ankete iz 2017.“, Jugoistok [Evropski časopis za ekonomiju i poslovanje](#), 2019, str. 13. MCC [Anketa](#) je uključivala 8.540 domaćinstava, koristeći višestepeno stratifikovano klaster-randomizovano uzorkovanje.

²⁴ Hussmanns, R., Odeljenje za integraciju politike, Biro za statistiku Međunarodna kancelarija rada, [Merenje neformalne ekonomije: od zaposlenosti u neformalnom sektoru do neformalnog zapošljavanja](#), Radni dokumuškaracat br. 53, Ženeva, decembar 2004. „Kritika koja se ponekad upućuje na definiciju neformalnog sektora koju je usvojila 15. [Međunarodne konferencije statističara rada] je da osobe koje se bave malim ili povremuškaracaim aktivnostima samozapošljavanja možda neće prijaviti statistička istraživanja da su samozaposleni ili uopšte zaposleni, iako njihova aktivnost spada u definiciju zasnovanu na preduzeću.“

neformalnost utiče na različite žene i muškarce različitog uzrasta, etničke pripadnosti i geografskih lokacija. Veliki deo postojećih podataka je sada zastareo.

Metodologija MŽK-a za merenje neformalnosti

Svaka procena neformalnosti uključuje grešku iz nekoliko razloga. Prvo, Kosovo se suočava sa opštim izazovima u pogledu statistike, posebno sa činjenicom da su podaci popisa stanovništva iz 2011. zastareli, što utiče na generalizaciju nalaza za opštu populaciju. Drugo, percepcija i razumevanje pojmova kao što je „zaposlen“ učesnika/ca u anketi može značiti da se oni identifikuju kao nezaposleni čak i ako su angažovani na neformalnom poslu, ali oni ne smatraju takav posao zaposlenjem.²⁵ Mnogo posla koji obavljaju članovi domaćinstva, posebno žene, možda se ne doživljava kao posao, čak i ako doprinosi malim porodičnim privredama. Ovo može doprineti nedovoljnom izveštavanju o neformalnom radu u zvaničnim statistikama radne snage i anketama koje se fokusiraju na ljude koji se identifikuju kao zaposleni; ovo može imati implikacije vezane za rod i procenu učešća žena u neformalnom životu. Treće, ljudi koji se bave neformalnim radom možda neće želeći da prijave ovaj posao iz straha od mogućih posledica, posebno tokom anketa o radnoj snazi koje administrira Vlada. Mogli bi se plašiti gubitka socijalne pomoći, plaćanja poreza ili drugih zakonskih mera ako Vlada sazna za njihov rad. Ovo može sprečiti učesnike/ce ankete da iskreno odgovore na direktna pitanja o njihovom angažovanju u neformalnosti i doprineti nedovoljnom izveštavanju. Način na koji se meri neformalnost, postavljena pitanja i redosled pitanja mogu uticati na tačnost nalaza.

Uzimajući u obzir ove izazove i ograničenja u postojećim podacima o neformalnosti na Kosovu, posebno rodno razdvojenim podacima, MŽK je krenula da testira alternativne načine merenja neformalnosti na Kosovu, uključujući pitanja specifična za kontekst. MŽK je nastojala da uspostavi novu meru neformalnosti da proceni procenat stanovništva angažovanog u neformalnom radu, na osnovu individualnih odgovora. Stoga se nalazi ne fokusiraju na preduzeća ili domaćinstva, već na pojedince koji se bave neformalnim radom. Tabela 18 sadrži broj pitanja ankete, postavljeno pitanje podebljano, odgovore relevantne za merenje neformalnosti (ne podebljano) i objašnjenje zašto je uključeno u MŽK-ovu meru neformalnosti.

²⁵ *Flija* i *mantia* su tradicionalni pekarski proizvodi koji se prodaju u pekarama ili od strane pojedinih žena ili porodica.

Tabela 18. MŽK varijable merenja neformalnosti		
P. #	Pitanja, Odgovori	Objašnjenje
51	Koji je vaš radni status? Porodični radnik (neplaćen) Nezaposlen/a	Odabir neplaćenog porodičnog radnika odmah signalizira angažovanje u neformalnom, neplaćenom poslu. Odgovor nezaposlenih, kada se kombinuje sa drugim varijablama, sugerira neformalni rad jer se pojedinac ne identifikuje kao zaposlen, već je angažovan na poslu. Svi slučajevi nezaposlenih i neformalnih radnika odabrani su za analizu sa sledećim varijablama osim ako nije drugačije naznačeno.
35	Da li ste u poslednjih godinu dana lično sprovedi neku od sledećih aktivnosti? - Uzgajanje neprerađenih poljoprivrednih proizvoda kao što su kukuruz ili paradajz - Pravili hranu kao flija, 26 mantije, ili pića kao Rakiju - Pravljenje prerađene hrane poput ajvara 27 ili krastavce - Izrada rukotvorina, odeće ili obuće - Radite u domaćinstvu koje nije vasa - Briga o deci u porodici koja nije vasa	Ove varijable ukazuju na aktivnosti koje bi mogle uključivati neformalni rad ako: (a) učesnici ankete sebe smatraju nezaposlenima (samo ovi slučajevi su odabrani); i (b) ove aktivnosti ostvaruju prihod, kao što je naznačeno pitanjem 36. Uz strogu, usku definiciju neformalnosti, osoba bi mogla da se bavi ovim aktivnostima bez ikakvog prihoda, što bi predstavljalo neplaćeni rad, ali ne i neformalnost koja uključuje prihod. Stoga su za ovu varijablu specifičnu za neformalnost odabrani samo slučajevi koji su ostvarivali prihod. Posebno, mogu postojati dodatni slučajevi neformalnosti u vezi sa odgovorom „uglavnom za porodičnu upotrebu ili sopstvenu potrošnju“, ali oni nisu uključeni.
35.1		
35.2		
35.3		
35.4		
35.5		
35.6	Šta radite sa ovim proizvodima? - Sve na prodaju/barter - Uglavnom za prodaju/barter	
36		
36.1		
36.2		
39	Da li biste smatrali da lično radite za porodični posao ili ne? Da	Ako su osobe identifikovane kao nezaposlene i smatrale su da rade u porodičnom biznisu, onda bi to značilo da je osoba radila kao neprijavljeni radnik u porodičnom biznisu i time se bavila neformalnim radom.
44	Da li se bavite nekom od sledećih poljoprivrednih delatnosti? - Stočarstvo: goveda, koze, ovce, živina - Pčelarstvo - Ratarska proizvodnja: voće, povrće i žitarice - Šumarstvo: drvo - Šumarstvo: jagodičasto voće i drugi nedrvni proizvodi - Proizvodnja lekovitog i aromatičnog bilja - Traženje divljih biljaka - Pecanje - Usluge agroturizma (restorani, moteli, hosteli itd.)	Ovo uključuje osobe svih radnih statusa koje su se bavile nekom od ovih poljoprivrednih delatnosti, ali su navele da ovo smatraju neformalnim porodičnim biznisom (48).
44.1		
44.2		
44.3		
44.4		
44.5		
44.6		
44.7		
44.8		
44.9		

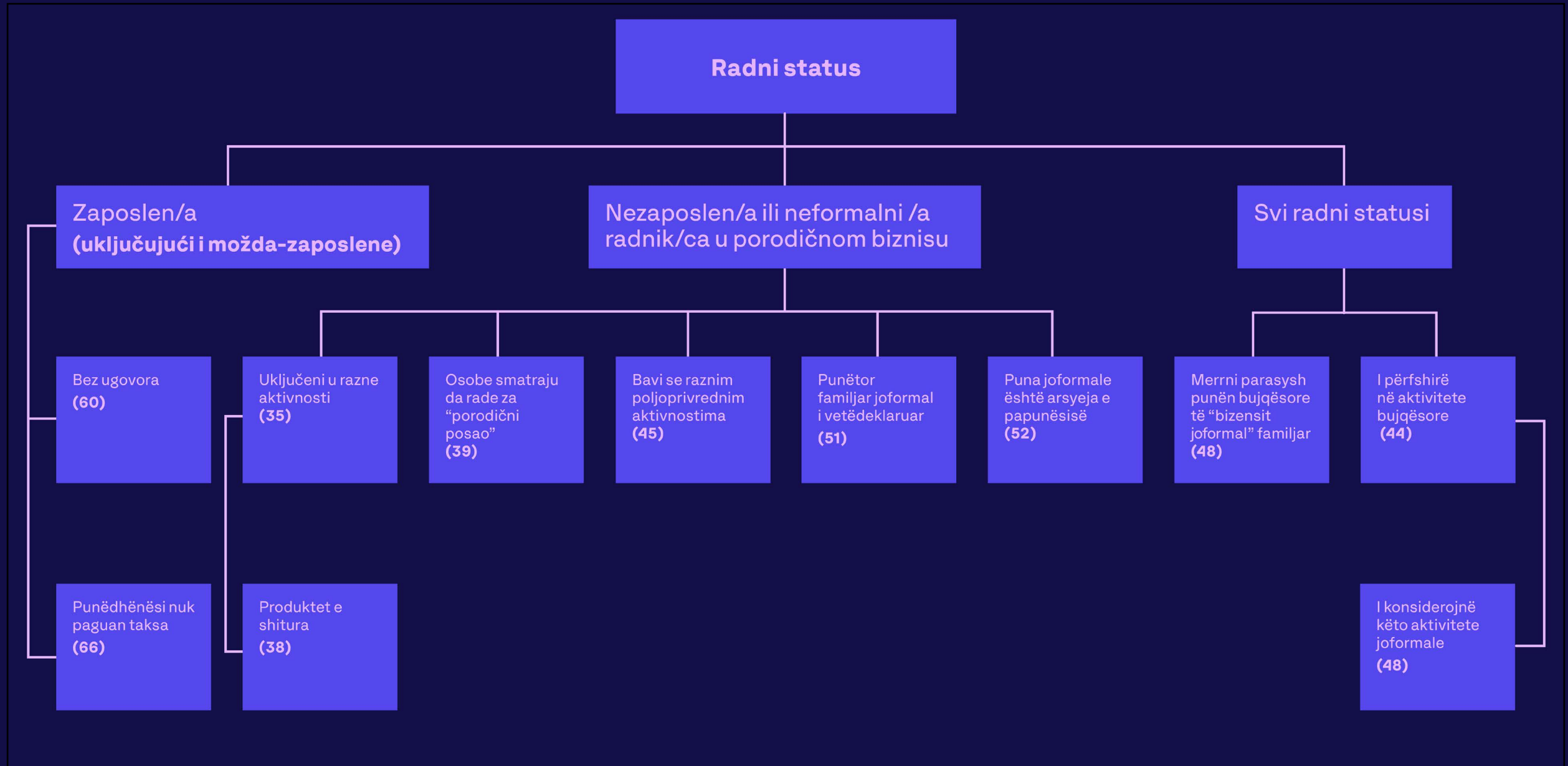
Tabela 18. MŽK varijable merenja neformalnosti		
P. #	Pitanja, Odgovori	Objašnjenje
45	Ko je odgovoran za ove poljoprivredne poslove: - Korišćenje, prodaja, otkup poljoprivrednog zemljišta - Biljna proizvodnja / obrada zemlje - Upotreba, prodaja, kupovina pesticida - Briga o životinjama - Prerada stočnih proizvoda kao što su mleko ili sir - Prerada poljoprivrednih proizvoda poput ajvara - Kupovina i prodaja stoke	Ako se osobe identifikovane kao nezaposlene i koje se bave bilo kojom od ovih poljoprivrednih delatnosti same („ja“) ili sa svojim partnerima, a njihovo domaćinstvo nije registrovano (49), to bi podrazumevalo neformalni rad. Pošto alfa nije bila jaka kada smo uključili „ja i moj partner“, kasnije je uklonjena iz analize. Pored toga, ako bi lica (zaposlena i nezaposlena) smatrala da je posao domaćinstva koji uključuje ove aktivnosti neformalni (48), to bi jasno ukazivalo na neformalnost
45.1		
45.2		
45.3		
45.4		
45.5		
45.6		
45.7		
45.8		
45.9		
45.10		
48	Da li biste ove poljoprivredne aktivnosti smatrali da vaše domaćinstvo obavlja posao? Da, neformalno	Napravljena je lažna varijabla da bi se obuhvatilo da li su nezaposlena lica obavljala bilo koju aktivnost navedenu u 44 ili 45, a te aktivnosti su smatrali „neformalnim“ porodičnim biznisom, što ukazuje na njihovo angažovanje u neformalnom radu.
49	Da li je vaše preduzeće registrovano? Ne	Ukoliko njihovo domaćinstvo koje se bavi bilo kakvim aktivnostima u 44 ili 45 nije registrovano, to bi značilo da je neformalno i da se bave neformalnim radom. Međutim, alfa je bila niska kada je ovo uključeno, pa je kasnije uklonjeno iz konačnog indikatora.
52	Iz kojih razloga niste zvanično zaposleni? Plaćanje poreza na dohodak je preskupo, pa umesto toga radim neformalno	Osobe koje su izjavile da nisu zaposlene su pitane zašto. Mogući odgovor je bio da su radili neformalno, što bi jasno ukazivalo na neformalnost.
60	Da li imate ugovor u svom poslu? Ne	Rad bez ugovora je široko prihvaćena mera neformalnosti. Ovo se tražilo samo od zaposlenih lica.
66 ²⁸	Da li vam poslodavac plaća porez na prihod? Ne	Ova varijabla direktno ukazuje na neformalnost u vidu utaje poreza.

²⁶ Ajvar je začin tradicionalan za region Zapadnog Balkana napravljen od pečene crvene paprike.

²⁷ Anketa je uključivala tri pitanja o prihodima, uključujući prihode od različitih aktivnosti navedenih u pitanju 35, od službenog zaposlenja i sveukupno. MŽK je planirala da uporedi odgovore u vezi sa tri oblika prihoda kako bi identifikovala iznos prihoda od neformalnih aktivnosti. Međutim, stope odgovora u pogledu prihoda su bile niske, a neke i nelogične, pa takva analiza nije bila moguća. Neformalnost može biti veća jer ljudi koji se bave takvim poslovima možda odbijaju da odgovore.

²⁸ Pogledajte alat za anketu u [Prilogu 1](#).

Slika 5 vizuelno ilustruje varijable koje se koriste za kreiranje jedne varijable za neformalnost.



Što se tiče redosleda pitanja, pitanja su postavljana u različito vreme tokom intervjua licem u lice.²⁹ Većina pitanja koja se odnose na neformalnost postavljana su indirektno i pre razgovora o statusu zaposlenja sa učesnicima istraživanja, kako bi se smanjila verovatnoća da postojeće društvene definicije zapošljavanja mogu umanjiti njihove odgovore o tome da li su bili angažovani u različitim oblicima neformalnog rada. Samo par pitanja na kraju ankete direktno o neformalnosti. Umesto toga, pitanja su se bavila različitim aktivnostima učesnika/ca koje bi mogle ukazivati na neformalnost. MŽK ih je zatim kombinovala u konsolidovanu lažnu varijablu da bi izmerila da li su pojedinci bili angažovani u neformalnom radu u vreme ankete. Testirana je interna validnost i pouzdanost odgovora. Ovaj odeljak predstavlja nalaze o pojedinačnim varijablama, kao i lažnoj varijabli. Zatim se u ovom delu analizira u kojoj meri postoje veze između neformalnog rada i različitih demografskih i društvenih pokazatelja.

Individualne varijable merenja informacija

U ovom odeljku se razmatraju nalazi o svakoj od pojedinačnih mera neformalnosti, gde je to relevantno.

Zaposleni status: porodični radnici/e

Vezano za status zaposlenja, MŽK je uključila opciju za učesnike/ce ankete da navedu da „obavljaju neplaćeni porodični rad“. Samo 6% ispitanih žena i 4% muškaraca identifikovano je kao neplaćeni porodični radnici/e. Naprotiv, kada su upitani o njihovom radnom statusu, 89% osoba koje se bave neformalnim radom smatralo je sebe nezaposlenima, dok je 11% reklo da su neplaćeni porodični radnici/e.³⁰ U međuvremenu, na posebno pitanje nakon niza pitanja o bavljenju različitim poljoprivrednim delatnostima, 13% žena i 14% muškaraca smatra da rade za porodični biznis, formalno (5%) ili neformalno (9%).

Intervjui MŽK-a sa neformalnim radnicima sugerisali su da radnici/e u porodičnom biznisu sebe ne smatraju zaposlenima, već da jednostavno povremeno pomažu svojim porodicama. Mlada Albanka iz Srbije/Skenderaj je objasnila: „Ovo je porodični posao. Većinu vremena se bavim svojim učenjem, ali pomažem mami kada joj zatreba pomoć sa mušterijama [ili] [šivaćom] mašinom“. Činilo se da učesnici intervjua osećaju odgovornost da pomognu članovima svoje porodice. Neki su želeli da rade dok su tražili formalni posao. Rad u porodičnom preduzeću omogućio im je lak pristup profesionalnom iskustvu, čak i ako je to podrazumevalo malu ili nikakvu platu. Umesto neplaćenog rada, ovaj posao su smatrali više hobiem, kako ne bi „gubili vreme neproaktivno kod kuće“, i kao

²⁹ N = 671.

³⁰ MŽK intervjui, 2023.

odgovornost da pomognu porodici.³¹ Neki su kombinovali ovaj neformalni rad sa studiranjem i traženjem posla. Doprinos takvom neplaćenom radu kod kuće bila je česta tema među intervjuisanim mladima.

Rad bez ugovora

Druga varijabla korišćena za procenu neformalnog rada bila je stepen u kome su žene i muškarci koji su izjavili da su zaposleni imali ugovore. Rad bez ugovora je neformalan jer radni odnos nije regulisan jasnim sporazumom. Kako je navedeno, 31% zaposlenih žena i 28% zaposlenih muškaraca nije imalo ugovore.³² Ovo sugeriše da je više od četvrtine stanovništva (29%) angažovano u neformalnom radu.

ARS je uključio pitanje o ugovorima, ali je manje ispitanika izjavilo da ih nema. Samo 10% zaposlenih izjavilo je da radi bez ikakvog ugovora.³³ Među tim uzrastima od 15 do 24 godine, 18% nije imalo ugovor o radu. KAS nije objavio podatke razvrstane po polu. Razlike između podataka KAS i MŽK-a mogu se pripisati oklevanju učesnika/ca ankete da razgovaraju o ugovorima sa predstavnicima države koji sprovode ARS.

Neplaćeni penzijski i poreski doprinosi

Učesnici istraživanja su upitani: „Koliko često mislite da poslodavac sličan vašem plaća poreze i penzijske doprinose za svoje radnike?“ Pitanje je pokušalo da spreči zadovoljavanje pitanjem o drugim osobama. Sve u svemu, 27% žena i 24% muškaraca reklo je da poslodavci poput njihovog ne plaćaju uvek penzijske doprinose.³⁴ Dodatnih 32% žena i 31% muškaraca nije znalo, a otprilike 14% je odbilo da odgovori na pitanje. Ovi nalazi ukazuju na percepcije, a ne na iskustvo ili obim. Stoga je MŽK kasnije pitala zaposlene osobe sa ugovorima da li im poslodavci plaćaju porez na prihod.³⁵ Nešto veći procenat zaposlenih žena (64%) nego muškaraca (60%) navelo je da im poslodavci plaćaju porez. Više žena (15%) nego muškaraca (11%) je takođe izjavilo da njihov poslodavac ne plaća porez.³⁶ Što se tiče, 26% učesnika/ca istraživanja nije znalo da li im je poslodavac platio porez na dohodak (22% žena i 29% muškaraca), što bi moglo

³¹ N = 883 (331 žena, 552 muškarca). Pitanje je postavljeno samo osobama koje se identifikuju kao samozaposlene i zaposlene. Pretpostavljalo se da ni plaćeni ni neplaćeni porodični radnici/e nemaju ugovore.

³² KAS, [Anketa o radnoj snazi2022](#), 2023, str. 17.

³³ MŽK anketa, n = 884 (331 žena, 553 muškarca)

³⁴ MŽK nije pitala o penzijama s obzirom na dužinu upitnika, na osnovu pretpostavke da bi odgovori mogli biti prilično slični i da bi se izbeglo dvosmisleno pitanje.

³⁵ MŽK anketa, n= 692 (269 žena, 423 muškaraca).

³⁶ Republika Kosova, KAS, Popis poljoprivrede Kosova, 2015. Više nije bio dostupan od februara 2024.

da ukaže na šire rasprostranjenje neformalnosti u pogledu neplaćenog poreza na dohodak.

Angažovanje u neformalnim aktivnostima, uključujući poljoprivredu

U 2014. godini, prema Popisu poljoprivrede KAS, Kosovo je imalo ukupno 130.775 poljoprivrednih gazdinstava, obuhvatajući 130.436 poljoprivrednih domaćinstava i individualnih preduzeća.³⁷ Posebno poljoprivredna gazdinstva na Kosovu ne moraju da se registruju zvanično kao preduzeća. Shodno tome, među svim poljoprivrednim gazdinstvima, samo 339 je priznato kao pravna lica, što je činilo manje od 0,3% tadašnjeg ukupnog broja. U okviru poljoprivrednih domaćinstava, članovi porodice bili su prvenstveno zaduženi za poslove na farmi. Obično su vlasnici farmi, koji su često bili i menadžeri, obavljali skoro polovinu (45%) poslova na farmi, dok su ostali članovi porodice doprinosili radom (50%).³⁸ Ogromna većina vlasnika farme bili su muškarci (95%). Međutim, žene su činile 58% članova porodice uključenih u poljoprivredna domaćinstva i poslove. Dakle, iako su muškarci imali tendenciju da poseduju poljoprivredna imanja, žene su činile većinu članova porodice koji su radili na ovim imanjima. Prosečna starost poljoprivrednika kretala se od 45 do 65 godina, a omladina do 25 godina imala je samo 2% takvih poseda. Kosovo nije imalo nedavni poljoprivredni popis da bi se došlo do novih procena. Stoga je MŽK nastojala da ispita neformalne aktivnosti vezane za poljoprivredu, između ostalog neformalnog rada.

MŽK je koristila nekoliko varijabli tokom ankete kako bi pokušala da otkrije različite načine na koje se pretpostavljalo da se žene i muškarci angažuju u neformalnom radu, uključujući oblike rada potencijalno specifične za ZB. Učesnici ankete su upitani da li su sprovodili različite aktivnosti u protekloj godini, gde je referentna godina bila 2021. (vidi tabelu 19). Oslanjajući se na ove vrste neformalnog rada, pored onih koji nisu imali ugovore, procenjuje se da je 13% Kosovara bilo angažovano u raznim drugim oblicima neformalnog rada. Među ovim neformalnim radnicima, samo 35% su bili muškarci, a 65% žene. Tačnije, MŽK je otkrila da su žene češće nego muškarci angažovane na neformalnom poslu koji je generisao prihod od uzgoja neprerađenih poljoprivrednih proizvoda kao što su kukuruz ili paradajz;³⁹ pravljenje hrane kao što je flija, mantije ili pića kao što je Rakija;⁴⁰ pravljenje prerađene hrane poput ajvara ili kiselih

³⁷ Ibid.

³⁸ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .694, p < 0.000$).

³⁹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .684, p < 0.000$).

⁴⁰ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .645, p < 0.000$).

krastavaca;⁴¹ pravljenje rukotvorina, odeće ili obuće;⁴² radeći u domaćinstvu koje nije njihovo;⁴³ uzgoj stoke poput goveda, koza, ovaca i živine;⁴⁴ pčelarstvu;⁴⁵ proizvodnja useva poput voća, povrća i žitarica;⁴⁶ traženje divljih biljaka;⁴⁷ prerada stočnih proizvoda kao što su mleko ili sir;⁴⁸ priprema poljoprivrednih proizvoda poput ajvara;⁴⁹ kupovina i prodaja stoke.⁵⁰ U međuvremenu, muškarci su češće nego žene bili angažovani u upravljanju porodičnim ili kućnim poslom,⁵¹ neformalni poslovi u šumarstvu, kao što su seča i prodaja drveta,⁵² bobičasto voće i drugi nedrvni proizvodi.⁵³ Muškarci su takođe češće nego žene učestvovali u neformalnim aktivnostima kao što su korišćenje, prodaja i kupovina poljoprivrednog zemljišta,⁵⁴ biljne proizvodnje ili obrade zemlje,⁵⁵ i prodaju proizvoda koje porodica proizvodi.⁵⁶

⁴¹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .639, p < 0.000$).

⁴² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .293, p < 0.000$).

⁴³ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .334, p < 0.000$). Pozitivna korelacija je takođe postojala u vezi sa brigom o životinjama (posebno pitanje), što ukazuje na unutrašnju pouzdanost ($r = .403, p < 0.000$).

⁴⁴ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .254, p < 0.000$).

⁴⁵ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .493, p < 0.000$).

⁴⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .154, p = 0.001$).

⁴⁷ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .417, p < 0.000$).

⁴⁸ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .566, p < 0.000$).

⁴⁹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .150, p = 0.002$).

⁵⁰ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana)($r = .119, p = 0.013$).

⁵¹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.174, p < 0.000$).

⁵² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.200, p < 0.000$).

⁵³ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.399, p < 0.000$).

⁵⁴ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.553, p < 0.000$).

⁵⁵ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.179, p < 0.000$).

⁵⁶ N = 1,110 (568 žena, 542 muškaraca).

Tabela 19. Procenat stanovništva Kosova angažovanog u neformalnim aktivnostima prema polu

Neformalna aktivnost	Žene	Muškarci	Ukupno
Uzgajanje neprerađenih poljoprivrednih proizvoda kao što su kukuruz ili paradajz	9%	9%	9%
Pravljenje hrane kao što je muva, mantija ili pića kao što je Raki	9%	4%	6%
Pravljenje prerađene hrane poput ajvara ili kiselih krastavaca	8%	3%	6%
Pravljenje rukotvorina, odeće ili obuće	1%	0%	1%
Uzgoj stoke (na primer, goveda, koze, ovce, živina)	4%	5%	5%
pčelarstvo	2%	2%	2%
Proizvodnja useva (npr. voće, povrće, žitarice)	8%	8%	8%
Šumarstvo (npr. bobičasto voće i drugi nedrvni proizvodi)	1%	3%	2%
Proizvodnja lekovitog i aromatičnog bilja	1%	1%	1%
Traženje divljih biljaka	1%	0%	1%

Table 20. Consider Household's Agricultural Activities a Business

	Žene	Muškarci	Ukupno
Da, formalno	3%	6%	5%
Da, neformalno	10%	8%	9%
Ne	77%	75%	76%
Ne znam	7%	6%	7%
Odbijte da odgovorite	3%	4%	4%

Učesnici koji se bave bilo kojom od poljoprivrednih delatnosti upitani su da li takve aktivnosti smatraju biznisom, formalno ili neformalno (Tabela 20). Samo 5% smatra da su poljoprivredne aktivnosti svoje porodice formalni

posao, a 9% ih smatra neformalnim.⁵⁷ Dalje, ako su svoje aktivnosti smatrali biznisom (formalnim ili neformalnim), pitali su ih da li je posao registrovan. I za formalna i za neformalna preduzeća, otprilike dve trećine ispitanika je reklo da njihova delatnost nije registrovana. U međuvremenu, 38% ovih preduzeća je registrovano u Registru poljoprivrednih gazdinstava Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja.⁵⁸

Tabela 21. „Šta radite sa tim proizvodima?“

	Žene	Muškarci	Ukupno
Sve za prodaju ili trgovinu	2%	4%	2%
Uglavnom za prodaju ili trgovinu	13%	13%	14%
Uglavnom za porodičnu upotrebu i potrošnju	43%	43%	43%
Samo za porodičnu upotrebu ili ličnu potrošnju	42%	40%	41%

Učesnici ankete su takođe upitani da li su prodavali ili menjali neke od ovih proizvoda (tabela 21). Dok je 59% prodalo ili trgovalo barem nekim od ovih proizvoda ili usluga, 41% je izjavilo da su ovi proizvodi korišćeni isključivo za ličnu potrošnju ili porodičnu upotrebu. Samo 2% je jasno navelo da su svi proizvodi ili usluge prodati ili razmenjeni. Osobe koje prodaju proizvode pitane su koliko mesečno zarađuju (tabela 22), kao i koliko približno mesečno zarađuje njihovo domaćinstvo kroz ove aktivnosti (tabela 23). Tri četvrtine je navelo da nije imalo individualnu zaradu od ovog posla (77% žena i 75% muškaraca), dok 69% žena i 70% muškaraca nema prihod u domaćinstvu.⁵⁹

⁵⁷ N = 166 od kojih su 63 preduzeća registrovana u Registru poljoprivrednih gazdinstava; 87% preduzeća registrovanih u Registru poljoprivrednih gazdinstava takođe je registrovano kao preduzeća. Činilo se da nema razlika između ljudi koji rade neformalno ili ne u ovom pogledu.

⁵⁸ MŽK je nameravala da proceni iznos zarade od prodaje ovih proizvoda na Kosovu. Međutim, podaci o zaradi su bili nepouzdana.

⁵⁹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .110, p = 0.004$).

Tabela 23. Neto mesečne zarade domaćinstva od aktivnosti			
	Žene	Muškarci	Ukupno
Nema zarade	69%	70%	70%
€0-100	2%	1%	2%
€101-250	2%	3%	2%
€251-400	5%	3%	4%
€401-800	6%	4%	5%
€801-1,200	4%	3%	3%
€1,201-2,000	1%	1%	1%
Više od €2,000	0%	0%	0%
Ne znam	5%	5%	5%
Odbija odgovor	8%	10%	9%

Ovo sugeriše da neka domaćinstva koja obavljaju ove aktivnosti mogu da ostvare prihod, ali pojedini članovi porodice koji se bave ovim aktivnostima možda ga neće dobiti.

Tabela 22. Neto pojedinačne mesečne zarade od aktivnosti			
	Žene	Muškarci	Ukupno
Nema zarade	77%	75%	76%
€0-100	3%	2%	3%
€101-250	4%	4%	4%
€251-400	3%	3%	3%
€401-800	2%	2%	2%
€801-1,200	0%	1%	0%
€1,201-2,000	0%	0%	0%
Više od €2,000	0%	0%	0%
Ne znam	3%	4%	4%
Odbija odgovor	7%	8%	7%

MŽK je nameravala da proceni neformalnost upoređivanjem navedenih mesečnih prihoda od ovih aktivnosti sa njihovim prihodima od zaposlenja i njihovim ukupnim individualnim neto zaradama mesečno, identifikujući potencijalne razlike u prijavljenim prihodima od službenog zapošljavanja i neformalnog rada. Međutim, podaci o prihodima su bili nedovoljno pouzdani

za takva poređenja zbog odbijanja, neodgovora i nelogičnosti odgovora. Dakle, prihodi od ovih aktivnosti ostaju u senci.

Rasvetljavanje neformalnosti

Uzimajući u obzir gore pomenute varijable, MŽK je kreirala jednu varijablu da ukaže da li je učesnik/ca ankete bio angažovan u neformalnom životu (vidi Sliku 5). Sve u svemu, oko 42% Kosovara je bilo angažovano u nekom obliku neformalnog rada (56% žena i 28% muškaraca). Žene su skoro dvostruko češće bile angažovane u neformalnom radu nego muškarci,⁶⁰ posebno seoske žene. Ljudi koji žive u ruralnim područjima imali su dvostruko veće šanse da budu angažovani u neformalnom radu nego stanovnici gradova. Oženjene osobe,⁶¹ posebno oženjeni muškarci,⁶² češće su bili angažovani u neformalnosti nasprem onih koji nisu u vezi.⁶³

Na globalnom nivou, istraživanje je identifikovalo vezu između starosti i neformalnog rada, pri čemu su mlađi pojedinci (15–24) i stariji pojedinci (preko 65 godina) pokazali veći angažman u neformalnom životu nego odrasli starosti 25–64 godine.⁶⁴ Istraživanje MŽK-a nije uključivalo osobe starije od 65 godina. Međutim, identifikovana je statistički značajna veza između starosti i neformalnosti.⁶⁵ Osobe od 18 do 29 godina manje su bile angažovane u neformalnom radu,⁶⁶ dok žene starosti 46–64 godine češće rade neformalno.⁶⁷ Učesnici intervjua su na sličan način sugerisali da poslodavci oklevaju da zaposle starije žene. Stoga su imali tendenciju da lakše nađu neformalni posao nego formalni. „Obično, ako su starije generacije, više žena radi na čišćenju; retko imaju drugu profesiju. Isto je i za muškarce [utoliko što im nedostaje stručno obrazovanje], ali postoje i profesije

⁶⁰ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .126$, $p = 0.001$) sa lažnom promuškaracaljivom varijablom za oženjene.

⁶¹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .243$, $p < 0.000$) sa lažnom varijablom za oženjene, testirano samo među muškarcima. Ne postoji statistički značajna veza između neformalnosti i braka ili neudate za žene, što je u skladu sa nalazima iz kvalitativnih intervjua koji sugerišu da su žene svih bračnih statusa angažovane u porodičnim poslovima.

⁶² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = -.128$, $p = 0.001$) sa lažnom promuškaracaljivom varijablom za pojedinačni status u odnosu na druge.

⁶³ Bonet, F., Vanek, J., i Čen, M., „[Žene i muškarci u neformalnoj ekonomiji: Statistički sažetak](#)”, MOR, Ženeva, 20, 2019, str.str. 15–18.

⁶⁴ MŽK anketa, 2022, Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .147$, $p < 0.000$).

⁶⁵ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = -.135$, $p < 0.000$).

⁶⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .130$, $p = 0.007$) koristeći lažnu promuškaracaljivu varijalu za žene. Nije postojala statistički značajna veza između neformalnosti i osoba starosti 30–45 godina.

⁶⁷ MŽK intervju sa ženom, predstavnikom OCD Roma, Uroševac.

koje su mehaničari, mašine, [ili] nešto.”⁶⁸ Starost i obrazovanje ukrštaju se sa rodnim ulogama, sugerišu, gde muškarci sa malo ili bez obrazovanja mogu da nađu bolje formalne ili neformalne mogućnosti za posao od žena. Neformalni poslovi žena poput čišćenja obično su manje plaćeni, primetili su.

Neformalnost i obrazovanje

Globalno, istraživanja sugerišu negativnu korelaciju između obrazovanja i angažovanja u neformalnoj ekonomiji, pri čemu su manje obrazovani ljudi skloniji da se više bave neformalnošću.⁶⁹ MŽK nije primetila nikakav statistički značajan

“Mi, Romi, teško živimo i radimo jer nas niko ne prihvata. Kada sam otišla da čistim kuću, pokušali su da me siluju”

- Ispitanica, Peć, 2022

odnos između neformalnog rada i nivoa obrazovanja.⁷⁰ Uprkos tome, ispitanici u intervjuu su spomenuli slučajeve u kojima su smatrali da je obrazovanje važno. Predstavnik OCD je primetio: „Zbog njihovog nivoa obrazovanja, radna mesta su nezadovoljavajuća; na primer, obično se zapošljavaju na čišćenju.”⁷¹ Druga predstavница OCD je rekla: „Nedostaju inicijative za obrazovanje žena ili naponi [vlade] da se dodele sredstva za obrazovanje žena. Umesto toga, ženama se često dodeljuju zadaci poput „brisanja prašine“ u prodavnicama.”⁷² Kvalitativni intervjui sugerišu da su osobe sa nižim obrazovnim nivoima

sklonije angažovanju u neformalnom radu, a posebno žene imaju ograničen pristup kontinuiranom obrazovanju i obuci koje bi im mogle pomoći da obezbede bolje, formalno zaposlenje.

Neformalnost i etnička pripadnost

Istraživanje MŽK-a otkrilo je statistički značajan odnos između etničke pripadnosti i neformalnosti.⁷³ Nešto češće su Srbi bili angažovani u neformalnom

⁶⁸ Bonet, F., Vanek, J., i Čen, M., “[Žene i muškarci u neformalnoj ekonomiji: Statistički sažetak](#)”, MOR, Ženeva, 2019, str.str. 15-18.

⁶⁹ MŽK anketa 2022 (Dvostrani test značajnosti Pirsonove korelacije).

⁷⁰ MŽK intervju sa nevećinskim predstavnicom OCD, ženom, Uroševac.

⁷¹ MŽK intervju sa predstavnikom OCD, Gračanice/Gračanica.

⁷² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana)($r = .085$, $p = 0.028$).

⁷³ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana)($r = .091$, $p = 0.018$).

radu nego druge etničke grupe.⁷⁴ Ovaj nalaz može biti delimično posledica malih veličina poduzorka za etničke grupe kao što su Romi, Aškalije i Egipćani. Navodno, malo Roma i Aškaliya je zaposleno, i oni često rade na neformalnim poslovima koji zahtevaju minimalne kvalifikacije i nemaju sigurnost.⁷⁵

Prethodno istraživanje je primetilo da se žene na severu Kosova sa većinskim srpskim stanovništvom bave neformalnim poslom, kao što je poljoprivreda, branje bobica, prodaja proizvoda i pravljenje domaće robe. Iako ovo obezbeđuje prihod, oni su ranjivi bez formalne zaštite, što dovodi do ograničenog pristupa pravima kao što su zdravstvena zaštita i penzije.⁷⁶ Međutim, MŽK nije našla nikakvu statistički značajnu korelaciju između četiri severne opštine sa srpskom većinom i neformalnosti koja bi sugerisala da tamo postoji više ili manje neformalnosti. U skladu sa ovim nalazom, srpski učesnici intervjuja su smatrali da je neformalnost opšte pitanje na Kosovu, bez obzira na etničku pripadnost.⁷⁷ Oni su verovali da je neformalno zapošljavanje preovlađujuće u svakoj opštini. Tema koja se ponavlja među neformalnim radnicima iz manjinskih etničkih grupa, uključujući Aškalije i Srbe, bila je da se zbog svoje etničke pripadnosti ne osećaju drugačije od drugih etničkih grupa u smislu angažovanja u neformalnom životu.⁷⁸

Neformalnost po sektoru

Na Kosovu, Vlada je sugerisala da je neformalnost više zastupljena u građevinarstvu i uslužnim sektorima, posebno u hotelima, restoranima, trgovini i transportu.⁷⁹ Gastronomija je identifikovana kao vodeći sektor za neformalnost.⁸⁰ Druga studija je pokazala da je neformalnost najizraženija u ruralnoj poljoprivredi (38% neformalnosti), a zatim u gastronomiji.⁸¹ Procenjuje se da je 16% stanovništva radilo u poljoprivrednom sektoru u 2019.⁸² Ipak, manje od jednog procenta registrovanih zaposlenih prijavilo je da radi u ovom sektoru

⁷⁴ EK, [Instrumuškaracat za pretpristupnu pomoć \(IPA II\) 2014-2020](#), 2018, str. 4.

⁷⁵ Abrahamsdotter, E., “[Rodna analiza na severu Kosova i relevantne lokalne vlasti](#)”, 2018, str. 6.

⁷⁶ MŽK intervjui sa OCD i pojedincima, 2023.

⁷⁷ MŽK onlajn anketa, dva ispitanika Aškalije; MŽK intervjui sa četiri srpske OCD i pojedincima, 2023.

⁷⁸ Republika Kosova, Vlada, Ministarstvo finansija, [Nacionalna strategija Republike Kosova za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2019, str. 5. Vlada ne navodi izvor koji bi potkrepio ovaj zaključak.

⁷⁹ Ibrahim, B., Glavni inspektorat, izjava za *Telegraf*: “[Građevinski poslovi i gastronomija prednjače u neformalnom zapošljavanju](#)” [Samo na Albanskom], 2019.

⁸⁰ Ljecaj, V. and Sulja, B., “[Neformalnost na Kosovu](#)”, 2020, str. 268.

⁸¹ KAS, *Žene i muškarci na Kosovu 2018-2019*, 2020.

⁸² Podaci KAS-a generisani od strane MŽK, 2023. Vidi tabelu 7 u [Poglavlju 2. Učešće žena i muškaraca u radnoj snazi](#).

2023. godine.⁸³ Ovo ilustruje da su mnogi ljudi angažovani u neformalnom radu u ovom sektoru, kao što su potvrdili nalazi ankete MŽK-a.

Neformalni radnici/e angažovani u poljoprivredi su imali tendenciju da kažu MŽK-u da su njihova poljoprivredna preduzeća registrovana, ali ova preduzeća su uključivala neformalne ekonomske aktivnosti i neregistrovane radnike, uglavnom članove porodice. Jedna pčelarka je objasnila: „Trenutno mi deca pomažu, ali mislim da ću u budućnosti učiniti nešto veće.”⁸⁴ U pčelarstvu su joj, kaže, pomagali muž i deca, pa joj zaposleni nisu bili potrebni. Slično je i druga pčelarica izjavila da su joj pomagale ćerka i snaha, ali nisu bile upisane kao radnici/e. Planirala je da u budućnosti zaposli još dve snahe i potencijalno ih prijavi kao zaposlene. Kvalitativni intervjui su sugerisali da su ćerke i snahe obično pomagale u porodičnim preduzećima, obično bez formalnog zaposlenja ili plate. S obzirom na rodne norme, od mladih žena se može očekivati da rade neformalno kako bi podržale porodična preduzeća, posebno u ruralnim područjima i poljoprivrednim domaćinstvima.

Kvalitativni dokazi sugerišu da neformalnost postoji i u drugim sektorima, kao što su usluge kao što su kozmetički saloni, prevoz poput taksija, građevinarstvo, popravke automobila, održavanje domaćinstava, gastronomija i hoteli. Međutim, merenje preciznog obima neformalnosti u svakom sektoru bilo je van okvira ovog istraživanja. Naročito angažovanje žena i muškaraca u neformalnom radu u ovim i drugim sektorima može se razlikovati zbog rodnih stereotipa o zanimanjima.⁸⁵

Neformalnost, invalidnost i lični asistenti

Generalno, osobe sa invaliditetom imaju poteškoća da obezbede zaposlenje, uključujući i formalni i neformalni rad.⁸⁶ Kao takvi, oni nisu aktivni učesnici u formalnoj ili neformalnoj ekonomiji.⁸⁷ Nije bilo dovoljno podataka iz ankete da bi se doneli statistički značajni zaključci u vezi sa njihovim angažovanjem u neformalnom radu. Slično, osobama sa invaliditetom i aktivistima koji ih podržavaju nedostajale su informacije o tome da li su osobe sa invaliditetom učestvovala u neformalnom radu. U međuvremenu, usko povezano sa angažovanjem osoba sa invaliditetom u radnoj snazi je pozicija personalnih asistenata, koja često podrazumeva neformalni rad.⁸⁸

⁸³ MŽK intervju sa ženom vlasnicom preduzeća, Podujevo.

⁸⁴ Za dalju diskusiju, pogledajte Sekciju na [Podeli rada, rodne uloge, vreme i prostor](#).

⁸⁵ Atanasova, A., [Sužavanje RAP-a za zapošljavanje osoba sa invaliditetom](#), 2023, str. 2.

⁸⁶ Za dalju diskusiju, pogledaj [Poglavlje 2. Učešće žena i muškaraca u radnoj snazi](#).

⁸⁷ Pogledajte odeljak ovog poglavlja na [Privatni asistenti](#).

⁸⁸ Za dalju diskusiju, pogledaj [Poglavlje 2. Učešće žena i muškaraca u radnoj snazi](#).

Neformalnost, seksualna orijentacija i rodni identitet

Kao što je navedeno, kvantitativno ispitivanje odnosa između neformalnosti i seksualne orijentacije ili rodnog identiteta je teško s obzirom da se takvi lični podaci retko navode u anketama.⁸⁹ Stoga je MŽK ispitala takve odnose kroz kvalitativne intervjue sa kveer aktivistima i OCD koje predstavljaju prava LGBTIQ+osoba na Kosovu. Nedostaju precizne informacije o uključenosti LGBTIQ+osoba u neformalnost. Kršenja ugovora, diskriminacija i druga kršenja radnih prava na osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije su minimalno

prijavljena, s obzirom da malo LGBTIQ+osoba otkriva svoju seksualnu orijentaciju ili rodni identitet na poslu.⁹⁰ Shodno tome, OCD koje brane prava LGBTIQ+osoba nemaju tačne informacije.⁹¹ Prema njihovim razmenama sa LGBTIQ+osobama, aktivisti su procenili da 90% LGBTIQ+osoba radi bez ugovora, uglavnom u sektoru gastronomije ili pozivnim centrima.⁹² Noćni klubovi navodno „koriste“ mlade LGBTIQ+radnike da „privuku mlađe i otvorenije mušterije“ u svoja mesta, nudeći visoka plaćanja po noći LGBTIQ+mladima za konobarenje ili barmen.⁹³

Činilo se da se iskustva LGBTIQ+osoba sa neformalnošću razlikuju. Činilo se da trans žene imaju teži put da obezbede formalno zaposlenje. Aktivisti su primetili:

Trans žene koje imaju muške osobine ili su još uvek u procesu tranzicije kroz hormonsku terapiju suočavaju se sa nekoliko izazova u potrazi za zaposlenjem, uključujući, na primer, u gastronomiji. Više od polovine njih

“Imati ugovor, u kvir zajednici, je privilegija. Rad sa ugovorom je senzacionalan. Toliko su se navikli da rade bez ugovora. Kada je Bubble Pub tražio od kandidata za posao motivaciono pismo i dao im ugovore o radu, bili su oduševljeni. Govorili bi: „Oh, ovo je ozbiljno radno okruženje“. Ugovor pruža kvir zajednici ogroman osećaj sigurnosti.”

-- LGBTIQ+ aktivista

⁸⁹ Prepiska MŽK sa CRS-om, 2024.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ MŽK intervjui sa LGBTIQ+ aktivistima.

⁹² MŽK intervjui with LGBTIQ+ activists.

⁹³ Ibid.

se bavi seksualnim radom. One su primorane da se tim poslom bave. To je jedini posao za koji imaju slobodu rada. Trans muškarcima je lakše.⁹⁴

Angažman u seksualnim poslovima može dovesti trans osobe u posebno ranjive situacije bez adekvatne zaštite.

Seksualni rad u senci

Na Kosovu se seksualni rad smatra teškim krivičnim delom.⁹⁵ Krivični zakonik ga tretira kao povezanu sa trgovinom ljudima i eksploatacijom.⁹⁶ Član 228 o seksualnim uslugama žrtve trgovine ljudima kaže da „Ko koristi ili pribavi seksualne usluge žrtve trgovine ljudima, kazniće se kaznom zatvora od šest meseci do pet godina“. Krivičnim zakonikom predviđena je kazna od pet do 12 godina zatvora i novčane kazne za radnje u koje su umešane punoletne žrtve, a od pet do 15 godina zatvora, kao i kazna doživotnog zatvora za dela u koje su umešana deca žrtve.⁹⁷ Zakon o javnom redu i miru takođe definiše seksualni rad kao prostituciju, što znači „izvršavanje seksualnih radnji radi materijalne koristi, u novcu ili drugoj ekvivalentnoj vrednosti.“⁹⁸ Prostituciju tretira kao lakši prekršaj.⁹⁹ S obzirom na njegovu nezakonitu prirodu, seksualni rad se može smatrati dijelom crne (ilegalne) ekonomije, a ne sive (neformalne) ekonomije. Ipak, za pojedinačne radnike, to verovatno uključuje neformalni rad bez ugovora ili propisa, s obzirom na to da nezakonitost takvog rada znači da nijedan zakon ne štiti seksualne radnike.

⁹⁴ Republika Kosova, Skupština, [Krivični postupak Kod br. 08/L-032](#), Članak 22, Paragraf 1.2.48 i [Kod br. /L-074 Krivični zakon Republike Kosova](#), 2019, Članak 165, Trgovina ljudima.

⁹⁵ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 06/L-074 Krivični zakon Republike Kosova](#), 2019, Članak 165: “6.1. Trgovina ljudima - regrutovanje, prevoz, prebacivanje, skrivanje ili primanje lica, pretnjom ili upotrebom sile ili drugih oblika prinude, otmice, prevare, obmane, zloupotrebe položaja ili zloupotrebe položaja ili davanje ili primanje plaćanja ili beneficija za postizanje pristanka osobe koja ima kontrolu nad drugom osobom, u svrhu eksploatacije.” Eksploatacija se definiše tako da uključuje „prostituciju drugih, pornografiju ili druge oblike seksualne eksploatacije, prosjačenje, prisilni ili obavezni rad ili usluge, ropstvo ili prakse slične ropstvu, ropstvo ili vađenje organa ili tkiva“ (6.2).

⁹⁶ Ibid., Članak 228, Seksualne usluge žrtve trgovine ljudima. Takođe predviđa sankcije za „omogućavanje ili prinuđivanje prostitucije“ (Članak 234) i „obezbeđivanje prostorija za prostituciju“ (Članak 235). On definiše prostituciju kao „nuđenje ili pružanje seksualnih usluga u zamuškaracau za plaćanje, robu ili usluge uključujući, ali ne ograničavajući se na, ispunjavanje obaveze plaćanja ili pružanje robe ili usluga uključujući seksualne usluge besplatno ili uz popust“ (Članak 25).

⁹⁷ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 03/L-142 o javnom redu i miru](#), 2009, Članak 2, Definicije.

⁹⁸ Ibid., Članak 7, Paragraf 2. Kazna se kreće od novčane kazne od 100 do 900 evra ili zatvora do 60 dana.

⁹⁹ Farley, M., “Prostitucija šteti ženama čak i u zatvorenom prostoru: Odgovorite za Veitzer”, [Nasilje nad ženama](#), 2005, 11(7): str.str. 950-964.

S obzirom na njenu nezakonitu prirodu, ne postoje tačni podaci o tome u kojoj meri su žene, muškarci i druge osobe koje identifikuju angažovane u pružanju ili kupovini seksualnih usluga. Generalno, s obzirom na rodne uloge, odnose moći i nejednakosti, muškarci imaju tendenciju da traže seksualne usluge, dok žene i deca imaju tendenciju da ih pružaju. Patrijarhat oblikuje neravnotežu moći između žena i muškaraca, doprinoseći rasprostranjenosti seksualnog rada među marginalizovanim ženama.¹⁰⁰ Dok se neki dobrovoljno bave seksualnim radom, drugi se suočavaju sa prinudom, eksploatacijom i sistemskim ugnjetavanjem. Neki istraživači i aktivisti žale što ovu industriju nazivaju „seksualni rad“, tvrdeći da ovaj termin može zamagliti situacije u kojima su žene primorane da učestvuju u seksu za platu.¹⁰¹ Drugi su insistirali da se seksualni rad razlikuje od trgovine ljudima.¹⁰² Neki su tvrdili da se mnoge seksualne radnice odlučuju da se bave ovom industrijom i da su izbori koje donose ponekad „racionalan izbor“

**“Momci će biti
momci. Vi
obrazujete
svoje devojke.”**

- Međunarodni zvaničnik na
Kosovu, 1999, citirano u MŽK, 1325
Činjenicea

zasnovan na društvenim i političkim ograničenjima sa kojima se žene suočavaju kao što su slab status i slabo plaćeni poslovi.¹⁰³ Protuargument onda dovodi u pitanje da li je ovo zaista dobrovoljan, „racionalan izbor“, ili bolje rečeno odraz izbora žena koje su forsirale patrijarhat i hijerarhijske rodne strukture koje isključuju žene iz javnog sektora, visokog obrazovanja, radne snage i verskih institucija.¹⁰⁴ Dok se ekonomski pritisci i nedostatak alternativa često posmatraju kao faktori koji motivišu angažovanje u seksu radu, u nekim slučajevima, seksualni rad se može aktivno birati.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Drummond, S.R., „[Seksualni rad kao posao](#)“, Elektronske teze i disertacije, 3445, 2001.

¹⁰¹ Netković, J., „[Posvećeni smo zaštiti i promovisanju prava seksualnih radnika](#)“, *Kosovo 2.0*, 11 decembar 2020.

¹⁰² Drummond, S.R., „[Seksualni rad kao posao](#)“, Elektronske teze i disertacije, 3445, 2001; Lewis, J., and Maticka-Tindale, E., *Eskort usluge u pograničnom gradu: Metodološki izazovi istraživanja u vezi sa seksualnim radom*, 1999.

¹⁰³ Lui, S., *Nasilje intimnog partnera: društveni, medicinski, pravni i individualni odgovori*, Njujork: Springer, 2001; and Dobash, R.E. and Dobash R., *Violence against wives: A case against the patriarchy*, New York: Free Press, 1979.

¹⁰⁴ Pitčer, J., *Seksualni rad i načini samozapošljavanja u neformalnoj ekonomiji: različite poslovne prakse i ograničenja za efikasan rad*, *Soc Polici Soc*, 2015, januar 14(1): str. str 113-123.

¹⁰⁵ Prepiska MŽK sa feminističkim aktivistkinjama, 2023.

Ne postoji sveobuhvatna analiza seksualnog rada na Kosovu. Pošto je prodaja i kupovina seksualnih usluga nezakonita, takva analiza je veoma teška s obzirom na tajnu prirodu posla i rizike za one koji su uključeni.¹⁰⁶ Međutim, činjenica da je potražnja za seksualnim uslugama značajno porasla nakon rata na Kosovu usred priliva prvenstveno muških „mirovnih“ trupa i razvojnih radnika je dobro utvrđena.¹⁰⁷ Ovaj zahtev je doprineo porastu i seksualnog rada i seksualne trgovine usred široko rasprostranjenog posleratnog siromaštva. Kada su aktivisti izrazili zabrinutost, jedan visoki međunarodni zvaničnik je izjavio: „Dečaci će biti dečaci. Vi obrazujete svoje devojke“. On je nagovestio da je prirodno da muškarci zahtevaju seks. Iako su se priroda seksualnog rada i klijentela vremenom promenili, čini se da kontekstualni faktori koji doprinose angažovanju žena u seksualnom radu ostaju dosledni. Patrijarhalne norme i odnosi moći verovatno doprinose tome da se žene upuštaju u seksualni rad bez punog angažovanja

Show less,¹⁰⁸ već zbog njihove realnosti, u kojoj žene imaju manje imovine, pristup zapošljavanju i ekonomsku nezavisnost zajedno sa višim nivoom siromaštva.¹⁰⁹ Nedostatak prihoda i drugih mogućnosti može gurnuti neke žene u seksualni rad kao način preživljavanja da izdržavaju sebe i svoju porodicu, posebno ako su samohrani roditelji.¹¹⁰ Zavisnost od muških partnera i rođaka takođe je doprinela situacijama u kojima su muškarci imali moć nad ženama, vršeći pritisak, prinudu ili primoravanje da se bave seksualnim radom.¹¹¹

Prepoznavanje seksualnog rada kao oblika rada ne isključuje razmatranje eksploatacije.¹¹² Štaviše, razumevanje različitih razloga i načina na koje su ljudi uključeni u seksualni rad može da utiče na politiku rasvetljavanjem višestrukih iskustava u industriji i identifikacijom načina za omogućavanje sigurnijeg i podsticajnijeg radnog okruženja.¹¹³ Trenutna nezakonitost seksualnog rada čini ga potpuno neformalnim, u senci i podložnim dovođenju seksualnih radnika

¹⁰⁶ Na primer, pogledaj MŽK, [Činjenice i bajke, Drugo izdanje](#), 2022.

¹⁰⁷ Rasprava o tome u kojoj meri su žene angažovane u seksualnom radu. Videti: Beker, M., [“Patrijarhat i nejednakost: ka suštinskom feminizmu”](#), *Pravni forum Univerziteta u Čikagu: Vol. 1999: Br. 1*, Članak 3.

¹⁰⁸ MŽK, [Rodna analiza Kosova](#), 2018.

¹⁰⁹ Gaši, L., [“Bez alimuškaracatacije, teret pada na samohrane majke”](#), *Kosovo 2.0*, 17 decembar 2020. MŽK je takođe razgovarala o ovim pitanjima sa organizacijama civilnog društva koje pomažu ženama koje se bave seksualnim radom.

¹¹⁰ Beker, M., [“Patrijarhat i nejednakost: ka suštinskom feminizmu”](#), *Pravni forum Univerziteta u Čikagu: Vol. 1999: Br. 1*, Članak 3. MŽK i njene članice su se susrele sa ovakvim slučajevima gde su članovi porodice prisiljavali žene na seksualni rad ili trgovali ženama i decom.

¹¹¹ Pitčer, J., [“Seksualni rad i načini samozapošljavanja u neformalnoj ekonomiji: različite poslovne prakse i ograničenja za efikasan rad”](#), *Soc Sažetak Soc*, 2015 januar. 14(1): str.str. 113-123.

¹¹² Ibid.

¹¹³ Svibel, J., [Nepplaćeni rad i kreiranje politike ka široj perspektivi rada i zapošljavanja](#), DESA rasprava br. 4, 1999.

u opasnost od znatnih povreda radnih prava. Dekriminalizacija seksualnog rada za odrasle seksualne radnice, a ne nužno i korisnike seksualnih usluga, jasno diferencirajući ga od trgovine ljudima i eksploatacije, mogla bi omogućiti regulisanje ovog oblika rada, pružajući seksualnim radnicima radna prava i zaštitu. Seksualne radnice ne treba dalje kažnjavati zbog postojećih društvenih struktura koje su ih gurnule na takav rad. U međuvremenu, dekriminalizacija seksualnog rada treba da bude praćena opsežnim naporima da se poveća pristup žena tržištu rada, zaštititi njihovo ekonomsko blagostanje i stvori socio-ekonomsko okruženje u kojem su one u potpunosti ravnopravne sa muškarcima, u skladu sa kosovskim Zakonom o rodnoj ravnopravnosti. Samo u potpuno ravnopravnom društvu osobe svih polova mogu slobodno da vrše svoju funkciju.

Nega: Skrivena neformalna ekonomija

Dok se plaćeni rad odnosi na produktivan rad za koji se ostvaruje prihod u formalnoj ili neformalnoj ekonomiji, neplaćeni rad se odnosi na produktivan rad za koji ne postoji finansijska nadoknada, kao što su briga o deci, kućni poslovi, briga o odraslima ili dobrovoljni rad.¹¹⁴ Kako neplaćeni rad ne doprinosi direktno prihodima ili prihodima, ispitivanje neformalnosti obično ne uključuje neplaćeni rad. Neplaćeni rad je ostao u senci. Ipak, feminističke ekonomistkinje tvrde da neplaćeni rad, posebno rad na nezi, predstavlja društvenu kičmu koja omogućava funkcionisanje ekonomije i društva.¹¹⁵ U tom smislu, neplaćeni rad je vrsta neformalnog rada koji direktno doprinosi privredi. Himelvajt je ovaj neplaćeni rad nazvao „neplaćenom ekonomijom“ ili „skrivenom ekonomijom“, ističući ukrštanje javnog i privatnog sektora sa ovim neplaćenim privrednim sektorom.¹¹⁶ Plaćene i neplaćene ekonomije su u interakciji i utiču jedna na drugu. Neplaćeni rad na nezi u domaćinstvima doprinosi rastu radne snage uz podršku plaćenih sektora kao što su zdravstvo i obrazovanje. Stoga, ona tvrdi da politike treba da se bave i plaćenim i neplaćenim ekonomijama, uključujući sve sektore koji doprinose, u pravcu poboljšanja rezultata radne snage.

Ova podela plaćenog i neplaćenog rada je rodno i segregirana. Rodna organizacija rada ili podela rada odnosi se na načine na koje, na osnovu socijalizovanih rodni uloga i odnosa, žene imaju tendenciju da imaju primarnu odgovornost za poslove koje se obavljaju u domaćoj sferi, uključujući kućne poslove i brigu o deci, starima, osobama sa invaliditetom, i osobe koje su bolesne.

¹¹⁴ Grupa za ženski budžet, [Stvaranje brižne ekonomije, poziv na akciju](#), Komisija za rodno ravnopravnu ekonomiju, 2020.

¹¹⁵ Himelweit, S., [Učiniti vidljivom skrivenu ekonomiju: Slučaj za analizu rodni uticaja ekonomske politike](#), 2002, str. 7.

¹¹⁶ MŽK anketa, 2022, n = 1,601 (780 žena, 821 muškaraca). Ovo je uključivalo 116 prijavljenih slučajeva.

U međuvremenu, prema rodnim društvenim normama, muškarci rade puno radno vreme van kuće. Ova podela odgovornosti često znači da žene ne rade plaćeno, ne rade sa skraćenim radnim vremenom, ili rade u određenim sektorima tržišta rada koji dozvoljavaju vreme za obaveze nege. Uloge brige i negovanja koje imaju žene takođe se ogledaju u profesionalnoj segregaciji radne snage, gde je veća verovatnoća da će žene obavljati poslove nege nego muškarci. Ova rodna organizacija rada može se odnositi na učešće žena u neformalnoj ekonomiji.

Plaćeni rad negovanja

Tabela 24. Načini obeštećenja plaćenih radnika u domaćinstvu			
	Žene	Muškarci	Ukupno
Nimalo; rade besplatno	46%	31%	38%
Plaćam im gotovinom	47%	48%	47%
Plaćam ih bankovnim transferom	2%	14%	8%
Ugovaram ih preko kompanije	0%	8%	4%
Odbio je da odgovori	5%	0%	3%

Plaćeni radnici/e za negu, kao što su čistačice, dadilje i negovatelji, možda nemaju ugovore. Postoji malo istraživanja o ovoj vrsti rada na Kosovu. Sve u svemu, 7% žena i muškaraca ispitanika u anketi je reklo da im je neko izvan njihovog domaćinstva pomogao u brizi o deci, čišćenju kuće ili drugim poslovima.¹¹⁷ Od njih, 11% je reklo da neko dolazi svaki dan, 33% nekoliko dana u nedelji, 27% jednom ili dva puta nedeljno, 40% najmanje mesečno, a 16% ređe. U proseku su radili šest sati. Otprilike 47% ovih radnika je plaćalo gotovinom, što sugeriše da je takav rad verovatno neformalan (Tabela 24).

Privatni asistenti

Lični asistenti pomažu osobama sa invaliditetom da se snalaze u svakodnevnom životu, podržavajući pristup obrazovanju, zapošljavanju ili nezi kod kuće. Vlada Kosova je predvidela da svaka osoba sa invaliditetom može imati ličnog asistenta, finansiranog od strane Vlade. U 2021. godini, prema zvaničnim podacima, 3.499 osoba sa invaliditetom imalo je personalne asistente;

¹¹⁷ MŽK, "[Rodno odgovorno finansiranje Privatnog asistenta za osobe sa invaliditetom na Kosovu](#)", 2022, str. 4. MŽK je dobila podatke od Odeljenja za penzije u MFPT.

više od polovine osoba sa invaliditetom koje primaju ovu pomoć su muškarci (55%).¹¹⁸ MFPT ne održava informacije o tome da li žene ili muškarci služe u ovom svojstvu jer osobe sa invaliditetom moraju same da ugovaraju i plaćaju svoje lične asistente.¹¹⁹ Vlada nije uključena u ovaj proces, niti zapošljava niti raspoređuje personalne asistente.¹²⁰ Osobe sa invaliditetom biraju svoje asistente, koji mogu biti članovi porodice ili neko koga preporuči Centar za socijalni rad. Lični asistenti su obično članovi porodice, posebno majke.¹²¹ Osobe sa invaliditetom treba da formalno ugovaraju svoje asistente preko notarske kancelarije za primanje državnih beneficija. Uprkos ovom zahtevu, nijedan od ličnih asistenata koje je MŽK intervjuisala 2023. godine nije imao ugovore.¹²²

U zavisnosti od invaliditeta, nekim osobama je potreban personalni asistent samo nekoliko sati dnevno, dok je drugima potrebna 24-časovna nega.¹²³ Državna naknada koja se daje personalnim asistentima je ista bez obzira na broj sati koje rade ili mora biti dostupna za pomoć osobama sa invaliditetom. S obzirom na to da im često nedostaju ugovori u kojima su navedena njihova prava, radna prava personalnih asistenata kao što su plaćeni prekovremeni rad i penzije često se krše. Pored toga, njihova nadoknada od 150 evra mesečno pada daleko ispod minimalne plate na Kosovu (170 evra),¹²⁴ ostavljajući ih da se bore da pokriju osnovne troškove, kako su učesnici intervjuja primetili:

„Naše penzije su 375 evra; 150 € [za nas] 150 [za naše asistente] i 75 € za lekove. O većini osoba sa fizičkim invaliditetom brinu majke. Onog trenutka kada je više nema, morate nekome da platite. Ali nema šanse da neko dođe za 150€.”¹²⁵

“Uslovi [rad kao personalni asistent] nisu za 125 € [mesečno]. Niko te neće pratiti ceo dan [za taj iznos].”¹²⁶

¹¹⁸ Ibid, str. 6.

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ MŽK intervjui, 2023.

¹²¹ MŽK intervju sa tri Privatna asistenta i sedam osoba sa invaliditetom u četiri opštine, 2023.

¹²² MŽK, “[Rodno odgovorno finansiranje Privatnog asistenta za osobe sa invaliditetom na Kosovu](#)”, 2022.

¹²³ Robaio-Abril, M., Terskaia, A., i Brodmann, S., za Grupu Svetske banke, [Ex-ante Procena uticaja povećanja minimalnih plata na rezultate tržišta rada na Kosovu](#), Globalna praksa socijalne zaštite i radnih mesta i globalna praksa siromaštva i jednakosti, 2020, str. 4. Ovo je za osobe starosti 35-64 godine; iznosi 130 € za osobe od 15-34 godine.

¹²⁴ MŽK intervju sa OCD koja predstavlja osobe sa invaliditetom, Prizren, 2023.

¹²⁵ MŽK intervju sa službenom ženom sa invaliditetom, Uroševac. Slično je primetio i OCD Handikos Mitrovica (intervju, 2023).

¹²⁶ MŽK intervju sa čovekom sa invaliditetom iz HANDIKOS-a, Priština, 2023.

“Članovi porodice su više posvećeni da mi pomognu [nego zaposleni asistenti]. 150€ je nezamislivo mala plata. Nema pomoćnika koji radi za takvu platu.”¹²⁷

Tema od 150 evra mesečno nije bila dovoljna za angažovanje ili plaćanje personalnog asistenta bila je tema koja se ponavlja među učesnicima istraživanja. Pored toga, bez ugovora i penzijskih doprinosa, osim ako nemaju drugi radni odnos, lica koja rade kao personalni asistenti nemaju pravo na doprinosne penzije kada odu u penziju, koje su veće od osnovnih penzija. Ovo može doprineti siromaštvu kasnije u životu, posebno ako ne mogu da nađu drugi posao zbog svojih obaveza nege sa punim radnim vremenom.

Rad personalnih asistenata bi se mogao smatrati oblikom neformalnog rada jer mnogima nedostaju ugovori i penzijski doprinosi. Štaviše, mogu se suočiti sa kršenjem radnih prava za koje nemaju pravo na rešenje, kao što je nedostatak određenog radnog vremena, nadoknada za prekovremeni rad i rizik od fizičkih povreda prilikom podizanja ili pružanja pomoći osobama sa invaliditetom. Rizik od povrede je posebno veliki s obzirom na to da mali broj članova porodice ima odgovarajuću obuku i licence koje bi obezbedile veštine nege kako bi se sprečile povrede.¹²⁸ Kriterijumi za licenciranje personalnih asistenata nisu utvrđeni u starom Zakonu o socijalnim i porodičnim uslugama, a nisu regulisani ni novim zakonom usvojenim 2023. godine.¹²⁹ Iako se ne čini obaveznim, član 70. novog zakona navodi da „Stručni radnici/e mogu dobiti licencu za obavljanje stručne delatnosti u oblasti socijalnih i porodičnih usluga ako ispunjavaju definisane kriterijume i uslove“. Članom se navodi da se kriterijumi i uslovi za dobijanje licence za pružanje socijalnih i porodičnih usluga utvrđuju podzakonskim aktom koji donosi ministar. Vlada nije dovršila uredbu kojom se pojašnjavaju procedure izdavanja dozvola. 2022. godine, dok je MŽK sprovodila još jedno istraživanje, MFPT je rekao MŽK-u da će sekundarno zakonodavstvo uspostaviti jasnije, inkluzivnije definicije u vezi sa tim koje osobe sa invaliditetom će se kvalifikovati za profesionalne asistente i minimalne kvalifikacije koje će lični asistenti morati da ispune da bi bili licencirani.¹³⁰

Trenutno, Vlada nesumnjivo indirektno doprinosi neformalnosti među personalnim asistentima, kao i kršenju radnih prava. Transformacija trenutno neformalnog rada asistenata u formalni rad mogla bi direktno da doprinese

¹²⁷ MŽK intervju i fokus grupe sa osobama sa invaliditetom, 2022.

¹²⁸ Službeni list Republike Kosova, Zakon br. 08/L-255 o socijalnim i porodičnim uslugama, 5. januar 2024.

¹²⁹ MŽK, Sažetak politike, “[Rodno odgovorno finansiranje Privatnog asistenta za osobe sa invaliditetom na Kosovu](#)”, 2022.

¹³⁰ EK, [Izveštaj o Kosovu 2023](#), str. 29.

sprovedenju obaveza vlade u rešavanju neformalnosti, adresiranju preporuka Izveštaja EU o Kosovu u vezi sa neformalnošću, povećanju zaposlenosti, zaštiti radnih prava i unapređenju rodne ravnopravnosti.¹³¹ Pružanje kvalitetnije nege moglo bi da omogući osobama sa invaliditetom „puno i efektivno učešće u društvu na ravnopravnoj osnovi sa drugima“ u skladu sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom.¹³²

Nelaćeni rad negovanja

Neplaćeni rad na nezi mođe se odnositi na učešće u neformalnoj ekonomiji. Na globalnom nivou, žene u zemljama sa srednjim prihodima, posebno ako su udate i odraslog uzrasta sa nižim obrazovanjem, seoskim prebivalištem i predškolskom decom, snose najteži teret neplaćenog rada na nezi.¹³³ Ovo uključuje vreme, trud i resurse koji se koriste za zadatke kao što su kuvanje, čišćenje i briga o deci, bolesnima i starima, kako kod kuće, tako i u zajednici.¹³⁴ Kao rezultat toga, veća je vjerovatnoća da će žene biti samozaposlene u neformalnoj ekonomiji i manje je vjerovatno da će doprinositi socijalnoj

sigurnosti.¹³⁵ Veća odgovornost žena za neplaćeni rad na nezi gura ih da izaberu fleksibilnije i manje plaćene neformalne poslove za obavljanje porodičnih obaveza dok pokušavaju da zarade prihod. Ovo dovodi do koncentracije žena u najmanje unosnim i najugroženijim oblicima posla, kako u formalnom tako i u neformalnom sektoru privrede.¹³⁶ Prema MOR-u, 2018. godine, oko 606 miliona radno sposobnih žena se osećalo nedostupnim za zaposlenje ili nisu aktivno tražili posao zbog

“ Stvarno sam želeo da radim, ali ne mogu zbog dece, jer nemamo vrtić, a takođe, tražio sam, ali ništa ne mogu da nađem.”

- Žena, Vitina, 2022

¹³¹ UN, [Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom \(KPOI\)](#), 2006.

¹³² MOR, [Rad na nezi i poslovi nege za budućnost pristojnog rada](#), 2018, str.str. 4-9.

¹³³ UNICEF, [Politika prilagođena porodici za radnike u neformalnoj ekonomiji](#), 2021, str. 5.

¹³⁴ MOR, [Rad na nezi i poslovi nege za budućnost pristojnog rada](#), 2018, str.str. 4-9.

¹³⁵ MOR i WIEGO, 2020, cit. UNICEF, [Politika prilagođena porodici za radnike u neformalnoj ekonomiji](#), 2021, str. 5.

¹³⁶ Ibid.

neplaćenog nege, što je značajna razlika u poređenju sa samo 41 milion muškaraca u sličnoj situaciji.¹³⁷

Institut za socijalnu politiku Musine Kokalari je 2022. godine utvrdio da žene provode 6,2 sata na neplaćeni rad dnevno, dok muškarci troše 3,5.¹³⁸ Merene aktivnosti su uključivale ličnu negu, kućne poslove, brigu o deci, staranje i brigu o drugim zavisnim licima. Koristeći Okfam model, oni su procijenili godišnju vrijednost neplaćenog rada nege na 2.824.248.757 €, pri čemu 63% obavljaju žene, a 37% muškarci; činilo bi 33% kosovskog BDP-a.¹³⁹ Studija nije ispitivala neformalno zapošljavanje i objašnjavala je ekonomsku neaktivnost žena kao posledicu brige o deci.¹⁴⁰ Uočeno je rodne uloge u neplaćenom radu nege gde muškarci učestvuju u neplaćenom radu nege tako što provode vreme sa svojom decom u smislu njihovog obrazovanja, ali ne i u smislu fizičke nege kao što su higijena ili hranjenje, koju obično obavljaju žene.¹⁴¹

MŽK je na sličan način identifikovala vezu između neformalnog angažovanja i obavljanja poslova brige, kao što je čišćenje kuće, briga o deci,¹⁴² briga o starima ili drugim članovima porodice,¹⁴³ proizvodnju hrane za porodičnu potrošnju,¹⁴⁴ i imaju previše posla kod kuće.¹⁴⁵

COVID-19 i neformalnost

Ovaj odeljak nastoji da se pozabavi trećim istraživačkim pitanjem: kako je COVID-19 uticao na uslove rada i neformalne aktivnosti generisanja prihoda u domaćinstvima, za različite žene i muškarce? Prema OESR-u, neformalno zapošljavanje činilo je 35% ukupne radne snage na globalnom nivou, a pandemija je pogoršala nesigurnost, posebno za one u neformalnom zaposlenju, što je dovelo do smanjenja prihoda.¹⁴⁶ Kriza COVID-19 je neproporcionalno pogodila pojedince bez socijalne zaštite.¹⁴⁷

¹³⁷ Institut za socijalnu politiku Musine Kokalari, [Koga je briga? Neplaćeni rad na nezi na Kosovu](#), 2022, str. 15. Metodologija je uključivala istraživanje o korišćenju vremena (1.065 uzoraka) i šest fokus grupa završenih u periodu jul-septembar 2022.

¹³⁸ Ibid., str. 45. Studija je koristila minimalnu zaradu na Kosovu (250 evra) i prosečno vreme provedeno na neplaćenom poslu za žene i muškarce izračunato pristupom troškova zamene i Oxfam formulom.

¹³⁹ Ibid., str. 9.

¹⁴⁰ Ibid., str. 50.

¹⁴¹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana) ($r = .113$, $p = 0.018$).

¹⁴² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .198$, $p < 0.000$).

¹⁴³ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .380$, $p < 0.000$).

¹⁴⁴ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .161$, $p = 0.001$).

¹⁴⁵ Basaria, N., [Uticao COVID-19 na siromaštvo na Kosovu](#), 2023.

¹⁴⁶ Ibid.

¹⁴⁷ UN Women, [Transformativno finansiranje za rodnu ravnopravnost na Zapadnom Balkanu](#), BD.

Ekonomski pad u 2020. godini predstavljao je izazove i za žene na Kosovu.¹⁴⁸ Žene su tokom pandemije doživele značajno smanjenje radnog vremena, i do 65 odsto manje.¹⁴⁹ Pored toga, žene su morale da troše više vremena na neplaćenu negu tokom ovog perioda.¹⁵⁰ Prema prištinskom Institutu za političke studije, neformalno je zaposlen veći broj žena nego muškaraca, pa je pandemija više pogodila žene.¹⁵¹ Iako se čini da je pandemija COVID-19 u većoj meri uticala na pojedince u neformalnom zapošljavanju, oni su često dobijali manje državne pomoći u poređenju sa onima koji su formalno zaposleni.¹⁵²

U anketi MŽK-a, 51% žena i 58% muškaraca reklo je da je pandemija COVID-19 uticala na poljoprivredne aktivnosti njihovog domaćinstva i aktivnosti na stvaranju prihoda.¹⁵³ Otprilike 16% muškaraca i 7% žena reklo je da je COVID-19 doprineo smanjenju proizvodnje (na primer, zbog bolesti osoblja i mera izolacije). Više od 45% muškaraca i 38% žena izjavilo je da imaju manji profit; a 9% muškaraca i 7% žena reklo je da se suočavaju sa poteškoćama u obavljanju poslovnih aktivnosti dok se pridržavaju mera vlade. Ljudi koji se bave neformalnim radom su skloniji izjaviti da je COVID-19 uticao na poljoprivredne aktivnosti ili aktivnosti njihovog domaćinstva za stvaranje prihoda nego osobe koje se ne bave neformalnim poslovima.¹⁵⁴ Neformalni radnici/e su imali nešto verovatnije da imaju manje vremena za svoje poslovne aktivnosti¹⁵⁵ i da zaradite manji profit za to vreme.¹⁵⁶ Oni su takođe prijavili da se suočavaju sa više poteškoća u obavljanju poslovnih aktivnosti nego osobe koje se ne bave neformalnim radom.¹⁵⁷

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ Ibid.

¹⁵⁰ Prištinski institut za političke studije, [Politički uticaj pandemije COVID-19 na Kosovu](#), 2022, str. 15.

¹⁵¹ Veb, A., McKuaid, R. i Rand, S. [Zapošljavanje u neformalnoj ekonomiji: implikacije pandemije COVID-19](#), 2020, str. 2.

¹⁵² N = 1,552 (753 žena, 799 muškaraca).

¹⁵³ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = -.216$, $p < 0.000$), sa osvrtnom na „bez uticaja”.

¹⁵⁴ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana) ($r = .022$, $p = 0.090$).

¹⁵⁵ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana) ($r = .088$, $p = 0.024$).

¹⁵⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .129$, $p = 0.001$).

¹⁵⁷ N = 1,602 (781 žena, 821 muškaraca). U međuvremenu, 14% žena i 23% muškaraca reklo je da se vreme koje su proveli na poslovima nege smanjilo tokom pandemije, a 52% žena i 44% muškaraca reklo je da je ostalo isto.

Tabela 25. Uticaj COVID-19 na vreme na rad na nezi		
	Žene	Muškarci
Povećano	28%	25%
Smanjeno	14%	23%
Ostalo isti	52%	44%
Ne obavljajte poslove nege (nije primenljivo)	2%	5%
Ne znam	4%	4%

Situacija sa pandemijom COVID-19 doprinela je povećanju količine vremena koje ljudi provode na nezi. Iako nije identifikovana statistički značajna veza između pola i povećanog rada na nezi usred COVID-19, nešto veći procenat žena (28%) nego muškaraca (25%) je reklo da su proveli više vremena na nezi tokom pandemije.¹⁵⁸ Pandemija i povezane mere izolacije prebacile su odgovornosti sa Vlade na privatna domaćinstva, što je doprinelo povećanju vremena provedenog na neplaćenom radu nege i obrazovanju kod kuće. Dok su neke žene i muškarci naišli na povećan rad na nezi, žene su izjavile da je to doprinelo gubitku posla i prihoda zbog tradicionalnih rodni normi prema kojima su žene morale da preuzmu više takvih poslova nege.¹⁵⁹

Kvalitativno istraživanje je sugerisalo da su žene imale tendenciju da izgube posao tokom pandemije, posebno zato što su morale da brinu o članovima porodice; muškarci su nastavili da rade. Žene su prijavile da ih poslodavci otpuštaju. „Kada sam pitao [zašto sam otpušten], rekli su mi da nam zbog pandemije ne trebaju dva radnika i nisam želeo da pravim veliku stvar od toga.”¹⁶⁰ Neke žene su rekly da kratkoročni ugovori omogućavaju poslodavcima da ih otpuste bez prethodne najave.

Kriza je pojačala postojeće izazove među već marginalizovanim grupama na Kosovu, uključujući Rome, Aškalije i Egipćane. Prema OCD, „ova kriza je ove zajednice vratila deset godina unazad“; tokom pandemije hiljade ljudi je ostalo bez posla. Mnogi su radili u građevinskom sektoru i nisu bili registrovani; kao rezultat toga, nisu bili u mogućnosti da dobiju pomoć iz vladinih paketa za oporavak.¹⁶¹ Srpski učesnici istraživanja kažu da su mnogi ljudi ostali bez posla, posebno u

¹⁵⁸ MŽK, „*Pandemija ne poznaje pol?*“ Rodna analiza fiskalnog budžeta: Odgovor Vlade Kosova na pandemiju COVID-19 iz rodne perspektive, 2020, str.str. 41-42.

¹⁵⁹ MŽK intervju sa ženom minoritetom u neformalnom sektoru, Uroševac.

¹⁶⁰ EK, *Izveštaj o Kosovu 2021*, 2021, str. 28, cit. Prištinski institut za političke studije, *Politički uticaj pandemije COVID-19 na Kosovu*, 2022, str. 36.

¹⁶¹ MŽK intervju sa predstavnikom OCD, Gračanica.

prodavnicama i privatnim kompanijama. Ovo je uticalo i na muškarce i na žene, ali žene su više pogođene, rekli su.¹⁶²

COVID-19 je različito uticao na različite grupe ljudi. Osobe sa invaliditetom će „verovatno biti među prvima koji će izgubiti posao u krizi i poslednjima koji će biti angažovani“.¹⁶³ Ovo je uključivalo osobe sa invaliditetom na Kosovu, posebno žene. Studija Handikos Mitrovica o osobama sa invaliditetom u Mitrovici tokom pandemije otkrila je da je 56% imalo ograničene mogućnosti za posao, 43% nije imalo informacije o zapošljavanju, 27% se suočilo sa izazovima povratka na posao, a 12% je izgubilo posao.¹⁶⁴ U ovom periodu osobe sa invaliditetom su primale samo prihode od socijalne pomoći, koji su varirali u zavisnosti od njihovog invaliditeta od 100 do 300 evra mesečno. Jedan učesnik/ca intervjuja koji je imao invaliditet rekao je da je tokom pandemije cela porodica ostala bez posla. Jedini izvor prihoda porodice bila je njena socijalna pomoć.

Iako nije moguće imati statistički reprezentativan uzorak LGBTIQ+osoba iz gore navedenih razloga, CRS je 2021. intervjuisao 70 LGBTIQ osoba starosti od 15 do 32 godine o tome kako je pandemija COVID-19 uticala na njih.¹⁶⁵ Vladine restrikcije su uticale na tržište rada, a 10% intervjuisanih pojedinaca je izjavilo da su izgubili posao, 7% je imalo smanjene plate, 27% je reklo da nisu pogođeni, a 56% je već bilo nezaposleno u to vreme. Intervjui MŽK-a potvrdili su da je pandemija COVID-19 pogoršala krizu nezaposlenosti među LGBTIQ+osobama. Iako je Vlada usvojila hitni paket za pružanje finansijske podrške preduzećima, poljoprivrednicima i zaposlenima, dodatne mere socijalne zaštite i fleksibilnost za kredite i plaćanje poreza, samo 20% intervjuisanih LGBTIQ osoba je izjavilo da dobija finansijsku podršku od Vlade i/ili drugih javne ustanove.¹⁶⁶ Da bi pokrili troškove života, skoro 50% je imalo finansijsku podršku od svojih porodica, dok su drugi imali ušteđevinu ili podršku prijatelja i/ili partnera.¹⁶⁷ Kako većina LGBTIQ+osoba navodno radi neformalno, pandemija COVID-19 ih je možda dovela u posebno nesigurnu situaciju, iako informacije o tome kako je drugačije uticala na one koji rade na neformalnom i formalnom poslu nisu bile dostupne.

U međuvremenu, vladine subvencije za poboljšanje situacije doprinele su „formalizaciji poslova iz sive ekonomije i povećanju poreskih prihoda“.¹⁶⁸ Ova

¹⁶² Kubenz, V., i Kivan, D., „[Uticao pandemije COVID-19 na osobe sa invaliditetom u zemljama sa niskim i srednjim prihodima: Pregled literature](#)“, 2021, str. 34.

¹⁶³ Stavileci, D., [Izazovi žena i devojaka sa invaliditetom tokom COVID-19 u opštini Mitrovica](#) [na Albanskom], 2022, str. 25.

¹⁶⁴ Bakija, J., [LGBTIQ+ osobe tokom pandemije Covid-19](#), CRS, 2021, str.str. 28-30.

¹⁶⁵ Ibid., od 70 ispitanika.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ Prištinski institut za političke studije, [Politički uticaj pandemije COVID-19 na Kosovu](#), 2022, str. 11.

¹⁶⁸ Ibid., str. 14.

podrška je iznosila 50 miliona evra i posebno je bila usmerena na ljude koji su bili nezaposleni zbog pandemije, kao i na „mlade ljude, žene i osobe sa posebnim potrebama“. Ostale mere su uključivale „formalizaciju zapošljavanja, obuku i zapošljavanje informacija i tehnologije, i šemu grantova.”¹

Zaključak

Prethodne mere neformalnosti na Kosovu su zastarele, nude ograničenu rodnu analizu ili imaju ograničenu konceptualizaciju neformalnosti koja može prikriti rodne aspekte neformalnosti. MŽK je predložila i testirala alternativne načine merenja neformalnosti koji su koristili pitanja specifična za kontekst, uzimajući u obzir samoidentifikovane statuse zaposlenja, rad bez ugovora, nedostatak poreskih doprinosa i angažovanje u različitim neformalnim aktivnostima. Utvrđeno je da je ukupno 42% Kosovara angažovano u nekom obliku neformalnog rada. Žene su imale skoro dvostruko veće šanse da rade neformalno od muškaraca, posebno žene na selu i žene starosti 46-64 godine. Dok neformalnost postoji u različitim sektorima, poljoprivredni rad uključuje široko rasprostranjenu neformalnost, koju prvenstveno obavljaju žene. Najmanje 60% domaćinstava ostvaruje prihod od poljoprivrednih proizvoda, ali izgleda da muškarci imaju više finansijskih koristi od žena. Nedostatak informacija o neformalnom radu LGBTIQ+osoba podriiva sposobnost OCD da ih podrže u zagovaranju njihovih prava. Nega, rad personalnih asistenata i seksualni rad, koji prvenstveno obavljaju žene, ostaju u senci, a da ovi neformalni radnici/e nemaju pristup adekvatnoj zaštiti svojih radnih prava.

¹ MOR, [Globalni akcelerator za zapošljavanje i socijalnu zaštitu za pravedne tranzicije](#), 2022, str. 2.

4. FAKTORI KOJI DOPRINOSU NEFORMALNOM RADU

Ovo poglavlje ispituje faktore koji doprinose različitom angažovanju žena i muškaraca u neformalnom radu. Globalno, neformalnost proizilazi iz različitih uticaja koji obuhvataju ekonomsku i tržišnu dinamiku, institucionalne i pravne okvire, prirodu obrazaca rasta, društvene norme, korporativne ili individualne osobine (uključujući rod) i ponašanje.² Iako poslodavci mogu imati različite razloge za uključivanje u neformalnu ekonomiju, oni obično potiču iz globalnih i lokalnih propisa o konkurenciji i finansijskih ograničenja.³ Za neke, neformalnost uključuje namernu odluku radnika i poslodavaca da ostanu izvan formalnog sistema kako bi izbegli poreze ili regulatorne odgovornosti.⁴ Neformalnost takođe može omogućiti inovacije među ljudima koji imaju ograničene resurse. Na primer, dokazi iz Ujedinjenog Kraljevstva sugerišu da se vlasnici malih preduzeća okreću neformalnoj trgovini kada započnu svoje poslovanje kako bi procenili izvodljivost svog proizvoda ili usluge.⁵ Nejasna imovinska prava, ograničen pristup finansijama, nedostatak informacija i veština, i nepoverenje u institucije takođe navode ljude na neformalnost.⁶ Zbog siromaštva i niskog nivoa obrazovanja, neki pojedinci zavise od neformalnog rada kao sigurnosne mreže jer nemaju pristup formalnim poslovima, beneficijama ili finansijskim uslugama.⁷ Ovo poglavlje govori o različitim razlozima zbog kojih se ljudi bave neformalnošću na Kosovu, koji su identifikovani kroz istraživanje MŽK-a, uključujući utaju poreza, održavanje socijalne pomoći, podelu rada, rodne uloge, pristup imovini i lošu infrastrukturu.

Utaja poreza

U ovoj studiji je pronađena veza između ljudi koji se bave neformalnim radom i njihove izjave da je „plaćanje poreza na prihod preskupo, pa radim neformalno”.⁸ Na pitanje zašto se žene i muškarci bave neformalnim radom, utaja poreza bila je stalni razlog među učesnicima intervjua. Predstavnik OCD je primetio:

² MOR, [Svetski socijalni izgledi za zapošljavanje](#), 2015, cit. Web, A., McKuaid, R., i Rand, S., [Zapošljavanje u neformalnoj ekonomiji: implikacije pandemije COVID-19. 2020](#), str. 7.

³ Cojocar, A., [Dijagnoza poslova Kosova](#), Radne Serije, Svetska banka Kosovo, 2017, str. 46.

⁴ Veb, A., McKuaid, R. i Rand, S. [Zapošljavanje u neformalnoj ekonomiji: implikacije pandemije COVID-19. 2020](#), str. 7.

⁵ MOR, [Globalni akcelerator za zapošljavanje i socijalnu zaštitu za pravedne tranzicije](#), 2022, str. 2.

⁶ Delčat, C., i Medina, L. (eds.), [Globalna neformalna radna snaga: Prioriteti za inkluzivni rast](#), 2021, str. 1.

⁷ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .124$, $p = 0.001$), $n = 672$.

⁸ MŽK intervju sa predstavnikom OCD, Prizren, 2023.

Preduzeća su veoma bedna: ne plaćaju poreze ili doprinose radnika. [Oni] ne žele da izgube prihode, već samo da profitiraju... da maksimalno iskoriste radnike, a ne da im plate. To je zato što ne daju prioritet ljudskim pravima i zgodno je ne plaćati poreze. Imaju, recimo, 100 radnika, a deklarišu samo 20.⁹

Tema koja se ponavlja među vlasnicima mikrobiznisa bila je da su odlučili da ne registruju svoje poslovanje kako bi izbegli plaćanje poreza, posebno kada nisu imali zaposlene.¹⁰ Mikropreduzeća u vlasništvu žena obično samo proglase vlasnika ili nekoliko zaposlenih zbog neizvesnosti tržišta i fluktuacija u profitu; tako. neformalno zapošljavanje, uključujući sezonsko osoblje i porodični rad, uobičajeno je među mikro preduzećima.¹¹ Ljudi koji rade neformalno u poljoprivredi su imali tendenciju da navode da svoju delatnost nisu prijavili jer nisu zarađivali dovoljno mesečnog prihoda da bi je prijavili, a morali bi da plate porez na mali iznos koji su zaradili. Predstavnici OCD su primetili da se neki ljudi angažuju u neformalnom radu jer im nedostaje svest o porezima koje treba da plate i njihovim pravima na penzijske doprinose. Kvalitativni nalazi nisu otkrili razlike između žena i muškaraca u ovom pogledu.

Tabela 26. „Više bih voleo da radim neformalno i da budem plaćen više novca u gotovini nego da gubim novac plaćajući poreze i penzije.”

	Žene	Muškarci	Ukupno
U potpunosti se slažem	4%	3%	4%
Slažem se	5%	9%	7%
Niti se slažem niti se ne slažem	7%	7%	7%
Ne slažem se	42%	44%	43%
Uopšte se ne slažem	22%	25%	23%
Ne znam	11%	8%	9%
Bez odgovora	9%	5%	7%

MŽK je koristila pitanja o percepciji da proceni u kojoj meri Kosovari generalno podržavaju ili se ne slažu sa izbegavanjem poreza, u cilju informisanja o podizanju svesti i drugim mogućim intervencijama. Učesnicima ankete je postavljeno pitanje u kojoj meri se slažu sa izjavom: „Više bih voleo da radim neformalno i da mi se više plaća u gotovini nego da gubim novac plaćajući

⁹ MŽK intervjui sa tri vlasnika preduzeća, 2023.

¹⁰ RAP Institut, *Izazovi pristupa tržištu i mogućnosti za preduzeća u vlasništvu žena i manjina na Kosovu*, 2024, str.str. 8-9.

¹¹ Pirson Či-Kvadrat X2 (6, N = 1,602) = 17.4, p = 0.008.

poreze i penzije“ (tabela 26). Sveukupno, 11% učesnika/ca ankete se složilo ili u potpunosti složilo sa izjavom. Dve trećine Kosovara (66%) se nije složilo, tako da je izgledalo spremno da plaća poreze i penzije. Albanci (66%) i Srbi (86%) uglavnom se ne slažu.¹²

Tabela 27. „Ljudi ne bi trebalo da prijavljuju svoje članove porodice kao radnike u porodičnim preduzećima jer porezi na dohodak i penzije koštaju previše.”			
	Žene	Muškarci	Ukupno
U potpunosti se slažem	9%	7%	8%
Slažem se	14%	16%	15%
Niti se slažem niti se ne slažem	8%	8%	8%
Ne slažem se	35%	37%	36%
Uopšte se ne slažem	14%	17%	16%
Ne znam	12%	12%	12%
Bez odgovora	7%	4%	5%

U vezi sa porodičnim preduzećima, učesnici su takođe upitani da li smatraju da „ljudi ne bi trebalo da registruju svoje članove porodice kao radnike u porodičnim preduzećima jer porezi na dohodak i isplate penzija previše koštaju“ (Tabela 27). Više od polovine učesnika/ca ankete (52%) se nije složilo ili u potpunosti ne složilo sa tvrdnjom, dok se skoro jedna četvrtina složila ili u potpunosti složila (23%) da članovi porodice ne bi trebalo da budu registrovani kako bi izbegli poreze. Ovo ukazuje na razlike u percepcijama prema kojima bi ljudi generalno birali da rade i plaćaju poreze, ali je manje ljudi mislilo da porodična preduzeća treba da registruju zaposlene i plaćaju poreze. Dok su žene i muškarci reagovali slično, ova percepcija bi mogla više uticati na žene jer su bile prezastupljene među neformalnim radnicima, posebno u ruralnim područjima. Osobe mlađe od 46 godina češće se ne slažu nego osobe od 46 do 64 godine.¹³ Albanci i osobe druge nesrpske nacionalnosti se posebno ne slažu.¹⁴ Činilo se da će se gradski stanovnici (29%) složiti sa neregistrowanjem porodičnih radnika više nego stanovnici sela (18%).¹⁵

¹² Pirson Či-Kvadrat X2 (6, N = 1,602) = 26.7, p < 0.001.

¹³ Pirson Či-Kvadrat X2 (6, N = 1,601) = 112.6, p < 0.001.

¹⁴ Pirson Či-Kvadrat X2 (3, N = 1,600) = 39.2, p < 0.001.

¹⁵ Pirson Či-Kvadrat X2 (6, N = 1,602) = 30.180, p < 0.001.

Tabela 28. „Poslodavci treba da isplaćuju penzije.”			
	Žene	Muškarci	Ukupno
U potpunosti se slažem	33%	29%	31%
Slažem se	24%	29%	27%
Niti se slažem niti se ne slažem	6%	7%	6%
Ne slažem se	13%	16%	14%
Uopšte se ne slažem	8%	7%	8%
Ne znam	10%	7%	9%
Bez odgovora	7%	5%	6%

Učesnicima ankete je postavljeno pitanje šta misle o izjavi: „Poslodavci treba da isplaćuju penzije za sve zaposlene kako bi zaposleni imali veće penzije kasnije u životu“ (Tabela 28). Dok se 58% slaže, otprilike jedan od pet Kosovara se ne slaže sa ovom izjavom (22%). Percepcije mogu biti indikativne za potencijalnu praksu, sugerišući da neki ljudi ne misle da poslodavci treba da isplaćuju penzije i stoga možda neće da ih isplaćuju ili traže od svojih poslodavaca da im isplaćuju penzije. Znatno češće Albanci (56%) i Srbi (89%) smatraju da poslodavci treba da plaćaju penzije.¹⁶

Održavanje socijalne pomoći

Formalno zaposlenje može uticati na pravo na socijalnu pomoć i druge penzije. Prema Zakonu o socijalnoj pomoći, da bi ostvarile pravo na socijalnu pomoć porodice moraju da spadaju u jednu od dve kategorije: 1) svi članovi porodice su izdržavana lica, a ti izdržavani članovi ne rade; ili 2) je član porodice sposoban za rad, a ima najmanje jedno dete mlađe od pet godina i/ili siroče mlađe od 15 godina na stalnom staranju. Svi članovi porodice iz druge kategorije moraju ili biti izdržavani ili biti prijavljeni kao nezaposleni na Zavodu za zapošljavanje.¹⁷ Zakon definiše izdržavanog lica kao pojedinca u jednoj od sledećih grupa:

- i. Lica koja su starija od 18 godina i koja imaju trajne i teške invalidnosti zbog kojih su nesposobna za rad uz naknadu
- ii. Lica koja imaju šezdeset pet (65) godina ili više

¹⁶ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu](#), 2003, Sekcija 4 Nefinansijski kriterijumi za socijalnu pomoć.

¹⁷ Ibid., Sekcija 2. Definicije.

- iii. Stalni negovatelji osobe(a) sa trajnim invaliditetom, ili lica(a) starosti od šezdeset pet (65) godina, kojima je potrebna nega sa punim radnim vremenom, ili dece(dece) mlađe od pet (5)
- iv. Lica do četrnaest (14) godina
- v. Osobe između petnaest (15) i osamnaest (18) godina starosti i koje pohađaju redovno srednje obrazovanje
- vi. Samohrani roditelji sa najmanje jednim detetom mlađim od petnaest godina (15)¹⁸

Osobe koje pripadaju bilo kojoj od ovih grupa smatraju se nesposobnim ili nedostupnim za plaćeni rad. Zakon takođe predviđa određene finansijske kriterijume za ostvarivanje prava na socijalnu pomoć. Kandidat ili primalac ispunjava ove uslove kvalifikovanosti samo ako: „On ili ona imaju uračunljivu imovinu ispod dozvoljenih granica”,¹⁹ i „ima neto obračunati prihod (nakon odgovarajućih odbitaka) ispod mesečne bruto standardne stope koja se primenjuje na tu porodicu”.²⁰ U novom zakonu, „izračunavajuća“ imovina je promenjena u „obračunljiva“. Imovina koja se može izračunati je sva imovina koja se razmatra prilikom utvrđivanja finansijske podobnosti.²¹ Posedovanje ili povoljan pristup određenim vrstama imovine može da diskvalifikuje porodicu od primanja socijalne pomoći.²² Neobračunljivi prihodi obuhvataju: osnovnu starosnu penziju, invalidsku penziju, određena opšta davanja, novčanu podršku porodicama sa decom sa invaliditetom, jednokratne isplate za porodice koje imaju pravo na socijalnu pomoć, domaće proizvode za porodičnu potrošnju, određene vrste kredita. i novčana pomoć, i druge vrste prihoda.²³ Prihod koji se može izračunati, koji utiče na pravo na socijalnu pomoć, uključuje prihode zarađene, nasledene, poklonjene, primljene u naturi, od kirije, doznaka, beneficija koje se daju članovima porodica boraca, penzije individualne štednje, penzije

¹⁸ U novom [Zakonu br. 04/L-096 o amuškaracade i dopuni zakonu br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu](#), „izračunavajuća“ dobra preformulisana su u „obračunljiva dobra“ i definisana su u stavu 5.3: „Dobra koja se mogu izračunati su vredni predmeti koji obuhvataju: opšte isplate iz penzija individualne štednje, koje se daju učesnicima ili korisnicima – utvrđene važećim zakonima, druge opšte plaćene penzije, imovine, određene vrste nepokretnosti, zemljišta i motornih vozila u upotrebi.”

¹⁹ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu](#), 2003, Sekcija 5, Paragraf 5.2.

²⁰ Ibid., Sekcija 5, Paragraf 5.3.

²¹ Ibid., Paragraf 5.4.

²² Ibid., Članak 5, Paragraf 5.7. Naime, formulacija u Zakonu je nejasna jer to može značiti bilo koju vrstu prihoda.

²³ Ibid.

od poslodavaca ili u inostranstvu, određena opšta plaćanja , i različite vrste prihoda.²⁴

Žene i muškarci mogu odbiti formalno zaposlenje iz straha da bi to moglo poslužiti kao osnov (tj. izračunljivi prihod) za gubitak statusa socijalne pomoći. U međuvremenu, uprkos njihovim prihodima, njihova zarada može biti nedovoljna za pokrivanje životnih troškova svog domaćinstva; mogu se baviti neformalnim radom kako bi zadovoljili ove potrebe. Prema Zakonu o socijalnim i porodičnim uslugama, za (ponovno) podnošenje zahteva za socijalnu pomoć potrebno je do 60 dana.²⁵ U takvim vremenskim okvirima, radnici/e mogu oklevati da prijave kratkoročno, neizvesno ili sezonsko zaposlenje iz straha da bi mogli ostati bez prihoda neko vreme dok čekaju odobrenje za pomoć.²⁶

Svetska banka je izrazila zabrinutost da kriterijum ne radi – odrasla osoba stvara štetne efekte jer mnogi korisnici šeme socijalne pomoći jednostavno ne mogu sebi priuštiti da ne rade.²⁷ Istraživanje Svetske banke pokazalo je da 52% domaćinstava koja primaju pomoć ima najmanje jednog zaposlenog člana porodice iako bi takve porodice zakonski trebalo da budu isključene iz primanja pomoći. S obzirom da mnoge od ovih porodica još uvek žive ispod granice siromaštva, možda osećaju da moraju da rade. Ovaj kriterijum može doprineti da radni članovi porodice domaćinstava koja primaju socijalnu pomoć odvede u neformalnost i potencijalno skraćuju njihovo željeno radno vreme jer bi formalni rad doveo njihove beneficije za pomoć u rizik.²⁸

Zanimljivo je da, uprkos prethodnim nalazima, kada su upitani da iznesu razloge zašto nisu zaposleni, niko od učesnika/ca ankete nije rekao da je među razlozima i primanje socijalne pomoći. Možda su drugi izbori u anketi smatrali relevantnijim za njih. Štaviše, nijedna lica nisu angažovana na neformalnom radu; niti su članovi njihovih porodica imali tendenciju da primaju socijalnu pomoć.²⁹

²⁴ Republika Kosova, Skupština, [Zakon br. 08/L-255 o socijalnim i porodičnim uslugama](#), 2024, Članak 8. Ako stranka nije saglasna sa odlukom Centra za socijalni rad, može se izjaviti žalba Žalbenoj komisiji pri Ministarstvu u roku od 30 dana od donošenja rešenja (Članak 45, Veštačenje, stav 2).

²⁵ MŽK razgovara sa organizacijama civilnog društva koje pomažu ženama da obezbede posao, 2023.

²⁶ Svetska Banka, [Procena studije šeme socijalne pomoći Kosova i opcije reforme](#), 2019, str. 21.

²⁷ Ibid.

²⁸ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana)($r = -.138$, $p = 0.049$).

²⁹ Pirson Či-Kvadrat $X^2(6, N = 1,602) = 20.9$, $p = 0.002$.

Tabela 29. „Bolje je primati socijalnu pomoć i raditi neformalno nego prijaviti posao i izgubiti pomoć.”

	Žene	Muškarci	Ukupno
U potpunosti se slažem	2%	2%	2%
Slažem se	4%	7%	5%
Niti se slažem niti se ne slažem	6%	8%	7%
Ne slažem se	43%	44%	44%
Uopšte se ne slažem	25%	26%	25%
Ne znam	11%	7%	9%
Bez odgovora	9%	5%	7%

Većina ljudi (69%) se nije složila ili u potpunosti ne složila da je: „Bolje je dobiti socijalnu pomoć i raditi neformalno nego prijaviti posao i izgubiti pomoć“ (Tabela 29). Albanci (69%) i Srbi (87%) se posebno ne slažu.³⁰ Odgovori sugerišu da bi neki Kosovari možda radije radili da nastave da rade neformalno kako ne bi izgubili socijalnu pomoć.

Intervjui su sugerisali da su neki pojedinci ili odlučili da uopšte ne rade ili su tražili zaposlenje bez ugovora kako bi zadržali pravo na socijalnu pomoć. „Ne možete da primete socijalnu pomoć ako imate ugovor i ako ste zaposleni“, rekao je predstavnik OCD iz Prizrena. „U mnogim slučajevima ljudi oklevaju [da imaju ugovor] jer ne žele da prekinu [svoju socijalnu pomoć].“ Predstavnik OCD u Prištini/Prishtine je slično rekao: „Ja sam lično imao slučaj žene koja je radila za mene za koju sam rekao da ću sklopiti ugovor i isplaćivati penzije, ali mi je rekla ne jer će prestati da prima socijalnu pomoć. Tako ni same žene nisu zainteresovane da primaju uplate preko banke.“³¹ Uplate izvršene putem bankovnih transfera pružile bi dokaz o zaposlenju, što bi moglo rezultirati gubitkom socijalne pomoći.

Stoga je MŽK pronašla kontradiktorne dokaze o tome da li je socijalna pomoć faktor koji doprinosi neformalnosti ili ne. Iako nije identifikovana statistički značajna veza, intervjui i neki odgovori na ankete sugerišu da postoje primeri ljudi koji rade neformalno zbog njihovog oslanjanja na socijalnu pomoć. Kriterijumi za dobijanje socijalne pomoći mogu doprineti tome. Kako socijalna pomoć može biti nedovoljna za pokrivanje osnovnih troškova, ljudi mogu obavljati neformalni rad na strani kako bi povećali svoje mjesečne prihode kako bi preživjeli. S obzirom

³⁰ MŽK intervju sa ženom predstavnicom OCD, Priština, 2023.

³¹ MŽK, *Budžet za socijalno staranje*, 2015, str. 27.

da su muškarci češće primaoci socijalne pomoći u ime svojih domaćinstava,³² neformalni rad takođe može obezbediti ženama sopstveni prihod; dalja istraživanja bi mogla da ispituju ova pitanja.

Podela rada, rodne uloge, vreme i prostor

Ovaj odeljak ispituje kako socijalizovane rodne uloge za žene i muškarce u domaćinstvu i društvu utiču na stepen u kome oni učestvuju u različitim aktivnostima i neformalnom radu. U njemu se govori o tome kako različite žene i muškarci provode svoje vreme i kako to može uticati na njihovo učešće u neformalnom radu. Uzimajući u obzir rodne uloge, analizira u kojoj meri neplaćeni rad nege utiče na vreme koje različite žene i muškarci imaju na raspolaganju za formalni rad i njihovo angažovanje u neformalnom ili neplaćenom radu. Ovo se odnosi na to kako je rad podeljen unutar domaćinstva i van njega. Stoga,

ovaj odeljak takođe govori o tome u kojoj meri podela rada utiče na angažovanje žena i muškaraca u neformalnom radu. Porodična i društvena očekivanja u vezi sa odgovarajućim ulogama žena i muškaraca u stvaranju prihoda za porodicu mogu uticati na neformalnost. Članovi porodice mogu odlučiti da li drugi članovi treba da budu plaćeni, da rade van domaćinstva ili da se bave (neplaćenim) poslovima nege kod kuće.

Žene su obično zaposlene na formalnom poslu manje sati od muškaraca zbog ravnoteže između posla i odgovornosti za negu. Na globalnom nivou, žene daju dva do deset puta više vremena za rad na nezi, obavljajući 76% ukupnih sati potrošenih na neplaćeni rad na nezi.³³ Ni u jednoj zemlji

muškarci i žene ne dele jednako neplaćeni rad na nezi. Širom EU, žene uglavnom obavljaju neplaćene obaveze nege. Razmak varira od šest do više od 15 sati u različitim zemljama. Ovo neslaganje ograničava vreme žena za plaćeni rad i planiranje karijere, što često dovodi do skraćivanja radnog vremena ili potpunog napuštanja posla da bi se prilagodile nezi. Naprezanje balansiranja neplaćene nege sa profesionalnim ulogama može rezultirati produženim radnim vremenom

“Ima poslova za muškarce, a ima i za žene... Žene nisu dobre kao muškarci.”

- Žena, Peć

³² Pozan, E., Bonet, F., i Kataneo, U., [Težak položaj žena u neformalnoj ekonomiji](#), 2020, str. 6.

³³ ICF, [Recenzija kolega na temu „Ravnoteža između posla i privatnog života: promovisanje rodne ravnopravnosti u pružanju neformalne dugotrajne nege”](#), 2020, str. 6.

i štetnim efektima na zdravlje i dobrobit, utičući i na mogućnosti zapošljavanja žena i na finansijska ograničenja porodica negovatelja.³⁴

Iako zakoni mogu garantovati jednaka prava za žene na mnogim MPNTIima, tradicionalna verovanja i običaji često ometaju žene koje imaju koristi od tih prava.³⁵ Na Kosovu, niske stope učešća žena u radnoj snazi mogu se u velikoj meri pripisati tradicionalnim rodnim ulogama koje dodeljuju neplaćene dužnosti nege ženama.³⁶ U 2017. godini muškarci su proveli četiri puta više vremena (3,9 sati) radeći od žena (0,9 sati), dok su žene potrošile tri puta više vremena (7,1 sat) na kućne poslove od muškaraca (2,3 sata).³⁷

Tabela 30. „Ko je odgovoran za staranje o:”		
Aktivnost	Žene	Muškarci
Pranje odeće	95%	5%
House Repair	9%	91%
Kupovina namirnica	51%	49%
Čišćenje kuće	89%	11%
Priprema hrana	92%	8%
Briga o deci	66%	34%
Briga o starijim osobama/članovima porodice	53%	47%
Proizvodnja hrane za porodičnu potrošnju	52%	48%

Istraživanje MŽK-a iz 2022. pokazalo je da su jasne rodne razlike i dalje prisutne u ulogama žena i muškaraca kod kuće (tabela 30). U 95% domaćinstava žene su prvenstveno bile zadužene za pranje veša, za čišćenje kuće u 89%, za pripremu hrane u 92%, a za negu dece u 66%. U međuvremenu, u 91% domaćinstava muškarci su bili odgovorni za popravke kuća. I žene i muškarci navodno su se bavili kupovinom namirnica, brinuli o drugim članovima porodice i proizvodili hranu za porodičnu potrošnju. Provođenje više vremena na poslu kod kuće može uticati na učešće žena u radnoj snazi. Uloge za brigu o ženama

³⁴ Gardner, J., Valš, K., and Froš, M., *Stvaranje statistike neformalnosti: Radni dokumuškaraćat o RAP-ima i mogućnostima za podršku revizije standarda za statistiku neformalnosti*, MOR, 20222, str. 16.

³⁵ MŽK, *Koga je briga? Potražnja, ponuda i opcije za proširenje dostupnosti brige o deci na Kosovu*, 2016, str. 8.

³⁶ MCC, *Izveštaj o istraživanju radne snage i korišćenja vremuškaraca na Kosovu*, 2018, str. 16. Institut za socijalnu politiku Musine Kokalari takođe Merad koristi vreme (*Koga je briga? Neplaćeni rad na nezi na Kosovu*, 2022).

³⁷ MŽK anketa, 2022, Albanka, žena, Uroševac, 27 godina.

možu značiti da nemaju vremena za plaćeni posao. Na primer, jedna učesnica ankete je primetila da bi volela da radi u gradu u kojem živi, ali ne može jer mora da brine o svojim starijim roditeljima.³⁸

U proseku, MŽK je otkrila da žene troše skoro dvostruko više vremena na brigu o deci nego muškarci (Tabela 31).³⁹ Dok su žene i muškarci izjavili da provode sličnu količinu vremena na brigu o unucima, žene su obično provode više vremena brinući o invalidnim ili nemoćnim članovima porodice nego muškarci. Žene su takođe provodile više vremena u kuvanju⁴⁰ i obavljanju kućnih poslova.⁴¹ Sve u svemu, u proseku, žene su provodile znatno više sati (44) nedeljno u aktivnostima nege nego muškarci (30).⁴² Posao u kući i nezi činio je u proseku 26% vremena žena i 18% vremena muškaraca.⁴³



³⁸ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .331$ $p < 0.000$). Postojala je korelacija između žena i 12+ sati nege i obrazovanja dece nedeljno.

³⁹ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.236$ $p < 0.000$).

⁴⁰ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = -.256$ $p < 0.000$).

⁴¹ Pirson Či-Kvadrat X2 (1, N = 1,600) = 623.7, $p < 0.001$.

⁴² Ovo daje podatke za UN ORC indikator 5.4.1. Takođe u vezi sa ovim pokazateljem, ruralna lica su imala tendenciju da provode više vremena u ovim ulogama nego gradsko stanovništvo [Pirson Či-Kvadrat X2 (137, N = 1,465) = 186,0, $p = 0,003$]; a osobe starije od 30 godina provode više vremena od uzrasta 18-29 [Pirson Či-Kvadrat KX2 (274, N = 1,453) = 334,8, $p = 0,007$]. Nije postojala značajna razlika na osnovu etničke pripadnosti ili pola u vezi sa godinama ili geografskom lokacijom.

⁴³

Tabela 31. „U proseku, koliko sati nedeljno ste uključeni u bilo koju od sledećih aktivnosti van plaćenog posla ?”

Aktivnost⁴⁴	Br.	Žene	Muškarci
Briga i/ili obrazovanje vaše dece	716	24	13
Briga i/ili obrazovanje vaših unuka	278	7	7
Briga o invalidnim ili nemoćnim članovima porodice, komšijama ili prijateljima mlađim od 75 godina	169	15	11
Briga o invalidnim ili nemoćnim članovima porodice, komšijama ili prijateljima starijim od 75 godina	103	12	10
Kuvanje	1,112	12	7
Kućni poslovi	1,146	12	8
Sportske, kulturne ili slobodne aktivnosti van vašeg doma	849	6	5
Dobrovoljne ili dobrotvorne aktivnosti	605	2	3
Pohađanje kursa obuke ili edukacije	377	4	4
Politička/sindikalna aktivnost	181	2	3
Poljoprivredne uzgojne aktivnosti kao što su baštovanstvo ili poljoprivreda (u sezoni)	708	13	13
Poljoprivredne proizvodne aktivnosti poput pravljenja ajvara, kiselih krastavaca ili sira	709	8	7
Sakupljanje drva	440	4	6
<i>Izvor: Anketa MŽK, 2022</i>			

⁴⁴ MŽK je izračunala prosečan broj sati za žene = $\frac{\sum(\text{Sati} \times \text{Žene})}{\sum \text{Žene}}$ i Prosjek sati za muškarce = $\frac{\sum(\text{Sati} \times \text{Muškaraca})}{\sum \text{Muškaraca}}$.
 Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .158, p < 0.000$).

Tabela 32. „Muškarci ne mogu da brinu o deci kao što to mogu žene.”

	Women	Men	Total
U potpunosti se slažem	12%	13%	13%
Slažem se	13%	19%	16%
Niti se slažem niti se ne slažem	14%	16%	15%
Ne slažem se	38%	32%	35%
Uopšte se ne slažem	15%	13%	14%
Ne znam	4%	3%	4%
Bez odgovora	4%	3%	4%

Tabela 33. „Žene ne treba da budu plaćene za čuvanje dece jer je to njihova dužnost.”

	Žena	Muškaraca	Total
U potpunosti se slažem	10%	9%	10%
Slažem se	13%	14%	13%
Niti se slažem niti se ne slažem	14%	14%	14%
Ne slažem se	38%	39%	39%
Uopšte se ne slažem	17%	15%	16%
Ne znam	4%	6%	5%
Bez odgovora	4%	3%	4%

MŽK je identifikovala pozitivan odnos između „previše posla kod kuće“ i angažovanja u neformalnom radu.⁴⁵ Iako bi bila potrebna dalja istraživanja da bi se utvrdila bilo kakva uzročno-posledična veza, neformalni rad može omogućiti ženama da izbalansiraju svoje druge aktivnosti u domaćinstvu i preživljavanje sa generiranjem dodatnog prihoda.

Rodne uloge se odnose na percepcije, a bolje razumevanje percepcija može podržati napore da se transformišu rodne uloge. Zbog već postojećih rodni normi i stereotipa, istorijski rad na nezi je romantizovan i pripisan verovanju da je rad na nezi „rad ljubavi“ koji obavljaju žene.⁴⁶ Otprilike polovina stanovništva (53% žena i 45% muškaraca) misli da će muškarci brinuti o deci kao i žene (Tabela

⁴⁵ Federick, S., *Revolucija na nultoj tački: kućni poslovi, reprodukcija i feministička borba*, 2012; Folbre, N., *Nevidljivo srce: Ekonomija i porodične vrednosti*, Nova štampa: 2001.

⁴⁶ Pearson Či-Kvadrat X² (3, N = 1,601) = 36.441, p < 0.001.

32). Činilo se da je veća vjerovatnoća da će ruralno stanovništvo (34%) misliti da muškarci ne mogu brinuti o djeci nego urbani stanovnici (24%).⁴⁷ Ovo ukazuje da nastavak socijalizovanih rodnih normi može sprečiti neke muškarce da se brinu o svojoj deci zbog shvatanja da su muškarci manje adekvatno opremljeni za brižne uloge. Srbi i osobe iz drugih etničkih grupa češće se ne slažu sa ovom izjavom, što sugeriše da smatraju da su muškarci relativno sposobni za brigu o deci.⁴⁸ Osobe mlađe od 45 godina takođe imaju tendenciju da se ne slažu,⁴⁹ što sugeriše da se rodne norme možda menjaju.

Dok više od polovine žena (55%) i muškaraca (54%) nije podržalo tvrdnju

“Umesto da ostanu kod kuće i brinu o deci, mlade udate žene idu na posao, a momci ostaju kod kuće.”

- Ispitanik u anketi, Peć

da žene ne treba da budu plaćene za brigu o deci „jer je to njihova dužnost“, ipak skoro četvrtina Kosovara ne misli da žene treba da budu plaćene za čuvanje dece (tabela 33). Skoro polovina (46%) se nije protivila ovoj izjavi. Albanci su bili skloni da se ne slažu sa datom tvrdnjom (56%).⁵⁰ Nije pronađena značajna razlika između žena i muškaraca po ovom pitanju. Ovo sugeriše da još uvek postoji široko rasprostranjeno slaganje sa tradicionalnim rodnim ulogama, pri čemu je veća verovatnoća da će se žene smatrati negovateljicama. Rodne

norme mogu biti osnova za kontinuirano angažovanje žena u takvom neplaćenom poslu. Jedan čovek je prokomentarisao: „Nema potrebe za obdaništem jer ja svoju decu nikada ne bih poslao tamo. Da li ste videli video snimke kako su maltretirali decu? ja im ne verujem.”⁵¹ Takve roditeljske brige mogu odvratiti roditelje da šalju svoju decu u čuvanje dece. Institut za socijalnu politiku Musine Kokalari sugerisao je da takvo nepoverenje uglavnom dolazi od muškaraca koji brigu o deci smatraju odgovornošću svojih žena, majki ili sestara.⁵² Imajući u vidu rodne norme, muškarci mogu „opravdati“ potrebu da žene brinu o deci tako što okrivljuju plaćene radnike za negu za zlostavljanje ili smatraju da je takav

⁴⁷ Pirson Či-Kvadrat X2 (6, N = 1,598) = 19.764, p = 0.003.

⁴⁸ Pirson Či-Kvadrat X2 (6, N = 1,602) = 42.648, p < 0.001.

⁴⁹ Pirson Či-Kvadrat X2 (6, N = 1,603) = 78.057, p < 0.001.

⁵⁰ Institut za socijalnu politiku Musine Kokalari, *Koga je briga? Neplaćeni rad na nezi na Kosovu*, 2022, diskusija fokus grupe sa vozačem autobusa, muškarac, Priština, str. 36.

⁵¹ Ibid., str. 48.

⁵² MŽK intervju, 2023.

rad nege podrazumevanim očekivanjem majki. Iako je jasno da roditelji brinu o svojoj deci, a nekoliko slučajeva institucionalnog maltretiranja je naširoko propraćeno u medijima, nadležne institucije treba da proveravaju i sankcionišu takve slučajeve u cilju prevencije u skladu sa zakonom.

OCD Kosovo žene za žene ima programe koji nastoje da transformišu neplaćeni rad u plaćeni rad.⁵³ Oni pružaju obuku kako bi pomogli ženama da steknu sertifikat i osiguraju posao. S obzirom na nivoe obrazovanja žena koje su ciljane kroz ove programe, dostupni poslovi se uglavnom odnose na krojenje, podučavanje u vrtićima i druge poslove koji su obično usklađeni sa tradicionalnim rodnim ulogama žena. Iz ovog iskustva, predstavnik OCD je primetio:

[Žene] nisu htele da rade na brizi o starima, a razlog je bio taj što „imamo starije ljude o kojima se brinem kod kuće i ne treba nam više“. Od svih žena koje smo sreli, našli smo samo jednu koja je želela da radi kao domaćica i da brine o deci...⁵⁴

Ovaj intervju sugeriše da odgovornosti žena za negu kod kuće mogu doprineti njihovoj nevoljnosti da rade kao negovateljice ili domaćice, pošto one već obavljaju takav posao za svoje porodice u svojim domovima. Njihove tradicionalne rodne uloge kod kuće mogu uticati na njihov interes i spremnost da transformišu neplaćeni rad u sličan plaćeni rad. Dakle, na uverenja i percepcije u vezi sa učešćem u neformalnoj ekonomiji mogu uticati rodne norme.

Socijalizovane rodne uloge, norme i odnosi među pojedincima odražavaju se unutar domaćinstava (npr. ko donosi odluke) i zajednica (npr. društveni pritisci). Ovo može uticati na različito učešće žena i muškaraca u neformalnom i formalnom radu. „Glava domaćinstva“ je član domaćinstva kojeg drugi članovi jedinice domaćinstva (ili on/ona ako živi sam) priznaju kao glavu jedinice).⁵⁵ S obzirom na rodne norme, istorijski su muškarci imali tendenciju da budu glave domaćinstava. U 2018, oko 34% muškaraca je reklo da je donelo odluke o značajnim izborima, kao što su velika ulaganja u stvari kao što su automobili, kuće ili kućni aparati.⁵⁶ U međuvremenu, 50% je izjavilo da su odluke donosili zajedno sa svojim partnerima, a 5% je navelo da su odluke donosile njihove supruge. Istraživanje iz 2022. pokazalo je da su muškarci više uključeni

⁵³ MŽK intervju, 2023.

⁵⁴ KESI, „[Rečnik statističkih pojmova](#)“, 2006.

⁵⁵ OEBS, [Muška perspektiva o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu](#), 2018, str. 30. Od 1.501 ispitanika, 1.001 su muškarci, a 500 žene.

⁵⁶ Riinvest Institut, [Kroz sočivo roda: Ko odlučuje o čemu u ruralnim domaćinstvima na Kosovu?](#), 2022, str.str. 3, 11. U anketi je učestvovalo 1.100 ispitanika.

u donošenje odluka u domaćinstvu nego žene u većini domaćinstava.⁵⁷ U oko 47% domaćinstava, parovi se udružuju i zajedno upravljaju novcem. Međutim, u 35% slučajeva muževi su upravljali svim novcem, što je dramatično veći procenat od slučajeva kada su supruge upravljale svim novcem (4%). U domaćinstvima u kojima su žene bile zaposlene i/ili dobro obrazovane, donošenje odluka je obično bilo uravnoteženije između polova.

Učesnici istraživanja su pitani o glavi domaćinstva u njihovim porodicama kako bi bolje razumeli kako ljudi definišu ovaj društveni odnos. Identifikovali su muškarce kao glave domaćinstava u 69% porodica, uključujući učesnike/ce ankete, muževe i očeve.⁵⁸ Nosilac domaćinstva može uticati na to kako se odluke donose unutar domaćinstva. Rodne norme koje se odnose na nosioce domaćinstava mogu se odnositi na neformalnost, jer nosioci domaćinstva mogu da odlučuju o tome da li se članovi porodice mogu baviti formalnim ili neformalnim poslovima, kao i poslovima koje obavljaju u porodičnim preduzećima i da li su članovi porodice prijavljeni kao radnici/e ili ne. Žene ili mlađi muškarci možda nemaju prostora da se angažuju u formalnom poslu, s obzirom na percepcije i uverenja članova porodice o njihovim ulogama. Istraživanje MŽK-a otkrilo je slučajeve u kojima ženama nije bilo dozvoljeno da rade jer njihovi muževi to nisu dozvoljavali. Na primer, jedan učesnik/ca ankete je spomenuo: „Moj muž je fanatik. Ne da mi da radim. Kaže da nemam gde da radim jer mi nedostaje obrazovanje.”⁵⁹ Drugi je rekao: „Hteli bismo da izađemo, ali muškarci u kući nam ne dozvoljavaju,”⁶⁰ a druga je izjavila da je zainteresovana za rad, ali njen muž to nije dozvolio.⁶¹ Prema tradicionalnim rodnim ulogama, u nekim domaćinstvima se od žena očekuje da ostanu kod kuće, da se fokusiraju na kućne poslove i da se ne angažuju u formalnom zaposlenju. Predstavnik srpske OCD je primetio:

Muževi nisu odobrali i nije im se dopao povećan angažman žena, jer su se zbog toga osećale bez kontrole. Oni više vole da imaju kontrolu, kao što je potvrda da li je žena zaista „otišla u prodavnicu“ ili „negde drugde”.⁶²

eki članovi porodice muškaraca možda ne smatraju angažovanje žena u formalnom zaposlenju kao odgovarajuće ponašanje za žene. Od žena se takođe

⁵⁷ MŽK anketa 2022, n = 1,593 (815 muškaraca, 778 žena). U 22% domaćinstava žene i muškarci su zajednički donosili odluke, a u 9% žene su bile glave domaćinstva.

⁵⁸ MŽK anketa 2022.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ MŽK intervju sa predstavnikom OCD, Gračanica, 2023.

⁶² Gardner, J., Valš, K., and Froš, M., [Stvaranje statistike neformalnosti: Radni dokumuškaracat o RAP-ima i mogućnostima za podršku revizije standarda za statistiku neformalnosti](#). [International Labour Organization](#), 2022, str. 22.

očekuje da brinu o drugima, što može ostaviti malo vremena za plaćeni rad. Iako takve percepcije i ponašanja možda nisu široko rasprostranjeni, pojedinačni slučajevi sugeriraju da i dalje postoje u nekim porodicama. To može značiti da se žene bave samo neplaćenim ili neformalnim radom za svoja domaćinstva ili porodična preduzeća. Na globalnom nivou, članovi porodice koji doprinose radu u okviru porodičnog preduzeća, pre svega žene (63% u 2020),⁶³ automatski se označavaju kao neformalni radnici/e bez posebne evaluacije. Supruge su kategorisane kao porodične radnice koje doprinose bez ispitivanja njihove uključenosti u donošenje poslovnih odluka.⁶⁴

U porodicama mogu postojati očekivanja da doprinesu porodičnim preduzećima kroz neformalni rad, uključujući neplaćeni rad. Kao što okvir za citate ilustruje, zbog odnosa moći u porodici, žene mogu da se osećaju pod pritiskom da rade u porodičnim preduzećima u kojima se krše njihova prava i suočavaju se sa psihičkim i fizičkim pritiskom. Priča ove žene ukazuje na često zamagljene linije između članova porodice i zaposlenih, gde ih zavisnost od članova porodice i ekonomskih struktura može dovesti u nesigurnu poziciju u pogledu njihovih radnih prava. Podnošenje ovakvih povreda prava vlastima moglo bi dovesti žene u nesigurniju situaciju napuštanja od strane njihovih porodica i mreža socijalne zaštite.

⁶³ Ibid., str. 16.

⁶⁴ Svetska Banka, [Segregacija u zapošljavanju na osnovu pola: razumevanje uzroka i intervencija politike](#), 2023, str. 7.

“renutno ne radim, ali sam ranije radio u našoj porodičnoj firmi gde sam obavljao razne vrste poslova. Moj ujak se bavi prodajom robe, a nakon što mi je otac umro, ujak je zaposlio mog brata i mene u svom poslu. Radio sam u odeljenju finansija i ponekad sam morao da plaćam ostale radnike iz svoje plate. [...] Samo njegova žena, sestra i sin imaju ugovore kao registrovani zaposleni zbog doprinosa [da se čini da su se isplaćivale penzije i porezi za radnike]. A tamo čak i ne rade; rade na drugom mestu. Možda to ne bih uradio ni za koga drugog, ali [moj ujak] je to sam tražio, a on me nije smatrao članom porodice na radnom mestu, već me je smatrao zaposlenom, a ja sam ga smatrao svojim poslodavcem. Posle mnogo godina rada tamo sam dao otkaz jer nisam dobijao redovno platu, morao sam da dam platu nekom drugom i ostao sam u lošem položaju. Nikada nisam tražio novac jer je on ipak porodica. Mesec dana kasnije, ne mogu da pitam: „Mogu li sada da uzmem novac?“

- Neformalna radnica, Mitrovica

radu, oni učestvuju na različite načine.⁶⁵ Učesnica istraživanja je primetila: „Mesto rada varira u zavisnosti od toga da li su žene ili muškarci. Na primer, u dečijim igraonicama žene su češće.“⁶⁶ Sektori u kojima rade muškarci su u kaficima, kao konobari.⁶⁷ Učesnica je sugerisala da su pozicije muškaraca i žena u neformalnom radu usklađene sa zanimanjima u kojima svako ima tendenciju da bude previše zastupljen u formalnom zaposlenju. Direktorica NVO koja pomaže osobama sa invaliditetom u Uroševcu slično je izjavila: „Ovde imamo više žena nego muškaraca. Od 25 volontera, samo četiri su muškarca. Mislim da su žene više humanističke.“⁶⁸ Ona je podelila da je više žena nego muškaraca volontiralo za njenu organizaciju i objasnila je učešće žena u zanimanjima koja uključuju rad na nezi kao „humanističku prirodu žena“ da pomažu drugima. Dakle, žene mogu biti angažovane na takvim neplaćenim poslovima jer ga ne vide kao neformalni ili neregulisani rad, već kao volonterizam.

Vertikalna segregacija se odnosi na pozicije na kojima su zaposleni žene i muškarci, s obzirom na njihov status, odgovornosti u upravljanju i napredovanje na radnom mestu.⁶⁹ Imajući u vidu tradicionalne rodne uloge, muškarci su istorijski smatrani pogodnijima za obavljanje funkcija na kojima se donose odluke i zaista drže te pozicije. Pokazatelj ovoga je da su muškarci vlasnici većine preduzeća, a čak i u javnom sektoru žene su nedovoljno zastupljene na pozicijama odlučivanja. Od marta 2023. godine, među 96.995 aktivnih preduzeća na Kosovu (bez javnih preduzeća), muškarci su imali 79%, žene 18%, a 2% su bile u suvlasništvu sa najmanje jednom ženom.⁷⁰ „Prostor“ u ovom kontekstu može se odnositi na stakleni plafon na poslu,⁷¹ što može sprečiti žene da budu na rukovodećim pozicijama. Manje je vjerovatno da će osobe na položajima moći raditi neformalno ili im se krše prava nego osobe u nižim ešalonima poslovanja. Ova vertikalna segregacija može značiti da je veća vjerovatnoća da će žene raditi neformalno, bez ugovora ili prava, od muškaraca.

⁶⁵ Kutkovi za igru se odnose na prostore u kojima roditelji mogu da ostave svoju decu pod nadzorom odraslih, na primer u tržnim centrima, dok oni kupuju.

⁶⁶ MŽK intervju sa predstavnicom OCD, žena, Mitrovica, 2023.

⁶⁷ MŽK intervju sa predstavnicom OCD osoba sa invaliditetom, žena, Uroševac, 2023.

⁶⁸ Svetska Banka, [Segregacija u zapošljavanju na osnovu pola: razumevanje uzroka i intervencija politike](#), 2023, str. 7.

⁶⁹ Kosovska agencija za registraciju preduzeća, [Izveštaj o osnovnim pokazateljima poslovanja o registraciji preduzeća na Kosovu za period: januar – mart 2023](#), cit. RAP, [Poslovni profili: Žensko i manjinsko preduzetništvo na Kosovu](#), 2023, str. 4. Za preostalih 1% nije poznat pol vlasnika.

⁷⁰ „Stakleni plafon“ je metafora koja se često koristi za označavanje transparentne ili nevidljive barijere koja sprečava ženu da se podigne iznad određenog nivoa u hijerarhiji.

⁷¹ MOR, [Definisanje neformalnosti za porodične radnike koji doprinose](#), 2023, str. 10.

Tabela 34. „Žene ne mogu biti tako dobre u poslu kao muškarci.”

	Žene	Muškarci	Ukupno
U potpunosti se slažem	3%	4%	3%
Slažem se	3%	6%	4%
Niti se slažem niti se ne slažem	7%	8%	8%
Ne slažem se	53%	51%	52%
Uopšte se ne slažem	26%	25%	26%
Ne znam	4%	3%	3%
Bez odgovora	4%	3%	4%

Činilo se da percepcije nisu u skladu sa praksom. Više od tri četvrtine Kosovara (78%) se nije složilo ili u potpunosti ne složilo sa izjavom: „Žene ne mogu biti tako dobre u poslu kao muškarci“ (Tabela 34). Ovo sugeriše da potencijal za promjenu ponašanja postoji, iako se 10% muškaraca učesnika/ca složilo da žene nisu tako dobre u poslu kao muškarci, što sugeriše da takva percepcija istrajava.

“Žao mi je što ovo kažem za žene, ali možda one nemaju dovoljno samopouzdanja da registruju [svoju firmu]. ne usuđujemo se. Nema podrške, pre svega porodice.”

- Predstavnica OCD, Srbica

Percepcije o važnosti posla su takođe navele neke žene da rade neformalno. Na primer, žena sa invaliditetom je bila angažovana na neformalnom radu u organizaciji koja je pomagala osobama sa invaliditetom u tome što je radila za manje od minimalne plate. Primala je 150 evra mesečno i ponekad je imala ugovor, u zavisnosti od projekata i raspoloživih sredstava. Sebe je smatrala zaposlenom sa redovnim radnim vremenom. Nije se osećala sigurno u svojoj situaciji zaposlenja

jer je imala samo kratkoročni, privremeni posao. Ipak, nastavila je jer je „ljudski osećaj doprinosti društvu“, rekla je. “Ovo me motiviše da radim ovaj posao.” Tema koja se ponavlja među učesnicima intervjuja bila je da žene imaju „humanističke“ kvalitete zbog kojih su bile spremnije da dobrovoljno rade za boljitak svojih porodica i zajednica, posebno pomažući marginalizovanim osobama.

Pristup imovini, nasleđu i vlasništvu

U ovom odeljku se govori o meri u kojoj različiti pristup žena i muškaraca različitim sredstvima utiče na njihovu sposobnost da se angažuju u formalnom radu, uključujući prirodne resurse (npr. vodu, zemljište); proizvodna sredstva (npr. oprema, uključujući digitalnu); prihod (npr. redovni u odnosu na ad hoc i iznose); znanje (npr. obrazovanje, veštine i dalje usavršavanje); bankarski računi; i društvene mreže za razvoj karijere, izgradnju kapaciteta, prodaju i druge poslovne mogućnosti. Takođe ispituje u kojoj meri različite žene i muškarci poseduju imovinu, poslove, zemljište i vozila, i kako to može uticati na njihovo angažovanje u neformalnom sektoru, ili na njihove odluke o tome da li da se bave neformalnim radom u porodičnim preduzećima. Pristup zemljištu i imovini takođe može uticati na fizički prostor koji žene imaju u formalnom radu.

Društvena očekivanja vezana za rod mogu stvoriti nepravedne razlike u pristupu resursima, poput zemljišta, posebno za žene na selu.⁷² Ograničen pristup poljoprivrednom zemljištu, na primer, otežava ženama da obavljaju zvanične poslove u poljoprivredi, kao što su porodične farme. Slično muškarcima, žene koje imaju zemljište mogu ga koristiti kao obezbeđenje za dobijanje kredita od banaka. Ova situacija utiče na prelazak na službeniji ili formalniji posao.⁷³ Uprkos zakonskim garancijama za jednak tretman, tradicionalno nasleđe je prošlo po patrilinearnoj liniji među muškarcima.⁷⁴ U 2015. godini, samo 18% žena na Kosovu ima registrovanu imovinu na svoje ime.⁷⁵ Prema Kosovskoj katastarskoj agenciji, žene su posedovale skoro 20% registrovane imovine.⁷⁶ U anketi MŽK-a, 15% žena i 50% muškaraca ispitanika je reklo da poseduju svoj dom.⁷⁷ Iako se vlasništvo nad imovinom povećalo među ženama, ženama je istorijski nedostajao pristup resursima i kapitalu za registraciju i širenje poslovanja. Ovo bi moglo doprinijeti učešću žena u neformalnoj ekonomiji kao alternativni.

Čak i u slučajevima kada žene poseduju sopstveni biznis na papiru, one možda nemaju moć nad poslovanjem svojih preduzeća. „Postoje kompanije koje su zvanično registrovane pod ženskim imenima, ali ih vode muškarci, koji su legitimni vlasnici ovih preduzeća“, primetio je predstavnik OCD.⁷⁸ Pod „legitimnim“ mislila je na to ko poseduje i upravlja poslovanjem u stvarnoj praksi. Učesnici istraživanja su primetili da članovi porodice, uglavnom sinovi, muževi ili očevi, mogu da registruju imovinu na ime žena kako bi putem afirmativnih mera

⁷² Ibid.

⁷³ Agarwal, B., „[Rod i zemljišna prava](#)“, *Časopis za agrarne promene*, 2003, str. 204.

⁷⁴ USAID, [Program imovinskih prava](#), 2019, str. 38.

⁷⁵ Kosovska katastarska agencija, [stranica](#), pristupljeno 20. februara 2024.

⁷⁶ N = 1,601 (780 žena, 821 muškaraca). Oni ga nisu posedovali, ili su drugi posedovali imovinu u drugim domaćinstvima.

⁷⁷ MŽK intervju sa predstavnicom OCD, Gračanica, 2023.

⁷⁸ Prepiska MŽK sa 24-godišnjom ženom, Lipljan, 2023.

pristupili grantovima i subvencijama namenjenim ženama i njihovim preduzećima. Međutim, muškarci u praksi zadržavaju moć u upravljanju i vođenju biznisa, a nakon primanja takvih grantova i subvencija, žene možda nemaju pravo glasa o imovini registrovanoj na njihovo ime. Na primer, u slučaju koji je podeljen sa MŽK-om, mlada žena se prijavila za grant od opštine za razvoj poljoprivrede, ali je njen otac upravljao tim.⁷⁹ Zvaničnici u opštini su navodno preporučili porodici da „iskoristi devojčicu“ za pristup subvencijama. U drugom slučaju, mladić je registrovao firmu na ime svoje sestre kako bi mogao da koristi subvencije za stanarinu.⁸⁰ U trećem slučaju, žena iz Lipjan/Lipljana se prijavila da dobije zemljište od opštine kako bi njena porodica mogla da uzgaja povrće kao porodični posao. Ona je to dobila, ali su uspeli njen muž i sinovi. Rekla je da je „srećna da doprinese“, ali da nije bila deo donošenja odluka u vezi sa zemljištem.

Svaka opština ima jedinicu odgovornu za inspekciju imovine,⁸¹ što bi moglo pomoći u praćenju da li su stvarni vlasnici imovine zaista podnosioci zahteva i korisnici iste. Ne postoje javno dostupni podaci o tome u kojoj meri opštinske inspekcije smatraju da muškarci loše upravljaju imovinom u vlasništvu žena. Zaista, s obzirom na društvene norme prema kojima muškarci „trebaju“ da poseduju imovinu, neke žene ne shvataju da se njihova prava krše i stoga to ne prijavljuju. Umesto toga, neke žene osećaju da doprinose rastu privrede i poslovanja svoje porodice. Takve situacije mogu značiti da čak i ako žene poseduju imovinu koja se koristi za pristup grantovima i subvencijama, one i dalje mogu biti angažovane u neformalnom radu za porodična preduzeća jer same nemaju moć odlučivanja o ovim poslovima.

Takođe su postojali slučajevi da su formalni radnici/e prekinuli svoje ugovore, ali i dalje rade neformalno kako bi pristupili grantovima i subvencijama gde sekundarno zaposlenje nije bilo dozvoljeno kriterijumima podobnosti. Ovo može doprineti neformalnosti. Na primer, jedan učesnik/ca istraživanja je dugi niz godina radio kao krojačica u Gnjilanu. U početku je imala ugovor. Međutim, kada je dobila grant da napravi ajvar i da ga proda iz kuće, morala je da raskine ugovor sa poslodavcem. Nije prestala da radi kao krojačica, niti je prestala da prodaje ajvar. „Sada, još uvek nisam rekla [svom poslodavcu] da sklopi ugovor jer sam mislila da ću proširiti svoj posao“, rekla je ona.⁸² Tako je nastavila da radi neformalno, bez ugovora. Čak i kada primaju grantove za svoje poljoprivredne poslove, žene mogu obavljati neformalne poslove na strani kako bi ostvarile dovoljan prihod

⁷⁹ Prepiska MŽK sa 20-godišnjom ženom, Lipljan, 2023.

⁸⁰ Na primer, opština Peć, [Inspectorat](#).

⁸¹ MŽK intervju sa neformalnom radnicom, Gnjilane, 2023.

⁸² Prepiska MŽK sa Ministarstvom unutrašnjih poslova, 2022.

za preživljavanje. Stoga kriterijumi koji zabranjuju drugo zapošljavanje možda neće pomoći ženama koje se bore da pokrenu ili prošire mikrobiznis.

Loša infrastruktura i mobilnost

Ovaj odeljak ispituje u kojoj meri postoji infrastruktura za različite žene i muškarce, uključujući i one sa različitim invaliditetom, da učestvuju u formalnom i neformalnom radu i kako to može uticati na njihovo angažovanje u neformalnom radu. Odnosi se na infrastrukturu i dostupnost sistema javnog prevoza, kao i na infrastrukturu za osobe sa invaliditetom za pristup formalnom zaposlenju.

Kosovu generalno nedostaje adekvatna infrastruktura u rasponu od trotoara do biciklističkih staza i ruta javnog prevoza koji omogućavaju različito učešće žena i muškaraca u ekonomiji i javnom životu uopšte. U 2022. godini, skoro 89% aktivno registrovanih vozila bilo je na muška imena.⁸³ Dakle, žene obično imaju manji pristup prevozu. Ovo istraživanje je pokazalo da je jednoj od deset žena na selu potrebna dozvola porodice da koristi vozila.⁸⁴ Ovo može uticati na angažovanje žena u formalnom zapošljavanju jer one možda neće moći da mu pristupe, posebno imajući u vidu da mnoga sela na Kosovu nemaju dostupan javni prevoz.⁸⁵

Osobe sa invaliditetom se posebno suočavaju sa izazovima u pristupu zapošljavanju zbog infrastrukturnih ograničenja. Žena sa invaliditetom koja je bila formalno zaposlena je objasnila: „Postoji mnogo problema sa prevozom. Majka me pomaže i šalje na posao, a ima 60 godina sa zdravstvenim problemima i kućnim poslovima, ali i brine o meni.”⁸⁶ Za onih nekoliko osoba sa invaliditetom koje su bile zaposlene, uglavnom su njihove majke pomagale u transportu. To je značilo da njihove majke često nisu imale vremena da se bave plaćenim, formalnim poslom. Drugi ljudi sa invaliditetom su rekli:

„Naša infrastruktura je katastrofa. Ne možete čak ni prag stana preći bez pomoći.”⁸⁷

“Naša infrastruktura je katastrofa. Ne možete čak ni prag stana preći bez pomoći.”⁸⁸

⁸³ MŽK, Rodni profil Kosova: Poljoprivreda i život na selu, u pripremi, str. 9.

⁸⁴ Informacije su dale OCD članice MŽK koje rade i žive u ruralnim područjima.

⁸⁵ MŽK intervju sa formalnom radnicom sa invaliditetom, Mitrovica, 2023.

⁸⁶ MŽK intervju sa slepcem, Prizren, 2023.

⁸⁷ MŽK intervju sa ženom sa invaliditetom, Prizren, 2023.

⁸⁸ MŽK intervju sa ženom sa invaliditetom, Prizren, 2023.

“Pristup je veoma loš. Na svakom mestu nemamo pristup: pre svega toaletima. Nijedan restoran nema infrastrukturu za ljude poput nas.”⁸⁹

Da je neadekvatan transport i druga infrastruktura ometao pristup formalnom zapošljavanju bila je česta tema među učesnicima istraživanja sa invaliditetom i onima koji su brinuli o njima. Neki su rekli da im je bilo teško da se zaposle ili odu na posao zbog neadekvatne infrastrukture. Iako ovo možda neće dovesti do neformalnog rada među osobama sa invaliditetom, ono doprinosi neformalnom radu među članovima njihovih porodica koji moraju da brinu o njima u nedostatku javnih usluga i adekvatne infrastrukture.⁹⁰

Zaključak

Ljudi se bave neformalnim radom iz raznih razloga. Neki su pod pritiskom porodice, potreban im je novac ili smatraju da nemaju pristup formalnom zaposlenju. Neki, posebno žene, osećaju ličnu želju da doprinesu svojoj zajednici, kao što je briga o osobama sa invaliditetom. Neki izbegavaju formalno zaposlenje da bi zadržali svoju socijalnu pomoć ili da bi izbegli porez. Neki rade neformalno kao hobi, da bi stekli iskustvo ili da bi pomogli članovima porodice. Podela rada unutar domaćinstva i rodne uloge mogu doprineti tome da žene rade neformalno, posebno imajući u vidu društvenu percepciju o ulogama žena kao negovateljica i u domaćinstvima u kojima žene nemaju moć da odbiju da rade neformalno za porodična preduzeća. Nedostatak pristupa sredstvima i loša infrastruktura mogu doprineti neformalnom radu, posebno nepristupačnom javnom prevozu na Kosovu koji sprečava žene i osobe sa invaliditetom posebno da pristupe formalnim mogućnostima za rad. Široko rasprostranjene percepcije da muškarci mogu da se bave poslovima nege, žene mogu da upravljaju poslovima, a poslodavci treba da isplaćuju penzije, sve to sugerise da se norme mogu menjati, posebno među mlađom demografijom, i da postoje mogućnosti za dalju transformaciju normi.

⁸⁹ Pogledaj Sekciju [Privatni asistenti](#).

⁹⁰ Republika Kosova, Vlada, Ministarstvo finansija, [Nacionalna strategija Republike Kosova za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019–2023](#), 2019, str. 18.

5. POSLEDICE NEFORMALNOG RADA

Ovo poglavlje ispituje negativne posledice neformalnog rada za različite žene i muškarce, polazeći od dimenzija koje je definisala MOR, uključujući nesigurno zaposlenje, nestalne i niže prihode, nepredvidivo i produženo radno vreme, neplaćene poreze i penzije, loš pristup imovini, nesigurnu bezbednost na radu i zdravlje, a nisko učešće i zastupljenost. Takođe ispituje pozitivne posledice neformalnosti. Vlada Kosova identifikovala je smanjenje poreskih prihoda i nelegalnu privatnu imovinu među posledicama neformalnosti za javne usluge.¹ Međutim, ispitivanje posledica neformalnosti na makronivou bilo je van okvira ove studije.

“Radila sam u kozmetičkom salonu kao frizerka. Gazda me nije prijavio kao zaposlenog, a tri godine sam radio bez ugovora. Pored moje uloge profesionalnog frizera, od mene se zahtevalo i da radim kao prodavac proizvoda i recepcioner sa samo jednim slobodnim danom nedeljno. Dešavalo se i da me na slobodan dan šef zove da idem na posao jer mi je dao klijenta, a ako ne odem na posao, kaže da će me otpustiti, rekavši da će lako naći druge zaposlene. Takođe, gazda nas je koristio da svakog vikenda čistimo ceo salon kao čistačice. Moj šef mi nije dao platu na vreme, a često mi je iz raznih razloga oduzimano 50 evra.”

- Žena, Priština

¹ MŽK intervju sa predstavnicom OCD, Mitrovica, 2023.

Nesiguran posao

Neformalni rad može doprineti nesigurnosti posla, gubitku posla i izgubljenom prihodu. Učesnici intervjuja su imali tendenciju da percipiraju odsustvo formalnog ugovora kao posebno štetno za neformalne radnike:

Svi žele da imaju ugovor. Uzimate to kao neku vrstu obezbeđenja kada imate ugovor, [tako da poslodavci] ne mogu da vas otpuste kada žele, da vam ne daju odmor, ili možda samo jedan dan nedeljno kao slobodan dan.²

Ne, neću da radim bez ugovora jer te u prvom trenutku ispraća. Kao u mom slučaju, usred radnog vremena me je ispratio rekavši mi da nisam za ovaj posao i da mi deca često obolevaju.³

Nepostojanje ugovora doprinelo je osećaju nesigurnosti u vezi sa svojim poslom jer radnici/e nisu imali jasan dogovor. Napomenuli su da bi ih poslodavac lako mogao obavestiti da sutradan ne dolaze na posao i da ne bi imali načina da izraze svoju zabrinutost. Pored toga, rekli su da nedostatak potpisanog, jasnog ugovornog sporazuma povećava verovatnoću sukoba i nesuglasica, zbog nejasnih očekivanja između poslodavca i zaposlenog, posebno u vezi sa radnim obavezama, radnim vremenom i aranžmanima za odmor.

Nepravilan i niži prihod

Nesigurnost posla povezana sa neformalnim radom može doprineti nestabilnim prihodima, što može imati dalje negativne implikacije na buduću finansijsku stabilnost. Neformalni rad takođe može značiti da zaposleni ne dobijaju pravičnu naknadu za prekovremeni rad, rad vikendom, praznikom i noćni rad. Globalno gledano, postoji pozitivna korelacija između siromaštva i sive ekonomije, prvenstveno uočena u zemljama u razvoju i zemljama u razvoju.⁴ Prema OESR-u, radnici/e u neformalnoj ekonomiji imaju niže prihode od onih koji rade u formalnoj ekonomiji.⁵ Takođe, žene koje rade u neformalnoj ekonomiji imaju niže plate od muškaraca koji rade u neformalnoj ekonomiji.⁶

² MŽK intervju sa neformalnom radnicom, Mitrovica, 2023.

³ Bonnet, F., Vanek, J., and Chen, M., "[Žene i muškarci u neformalnoj ekonomiji: Statistički sažetak](#)", MOR, Ženeva, 20, 2019, str.str. 15-18.

⁴ KESI, [Borba protiv ranjivosti u neformalnoj ekonomiji](#), 2019, str. 4, cit. Vilijams, C., and Gaši, A., "[Procena razlike u platama između formalne i neformalne ekonomije: rodna perspektiva](#)", *Časopis za ekonomske studije*, 49(4), 2022.

⁵ Ibid.

⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .269, p < 0.000$).

“Radio sam u privatnoj kompaniji koja ima stočnu farmu. Ovde se brinem o životinjama ali i oko useva, a ovaj posao radim pet godina bez ugovora, ponekad radim i po 10-12 sati dnevno. Prevoz je problem da počnem da radim negde drugde, kao i moj nivo obrazovanja.”

- Neformalni radnik, Aškalija, 39 godina

MŽK nije identifikovala nikakvu statistički značajnu vezu između neformalnosti i pojedinačnih mesečnih zarada samo od neformalnog rada, što može biti delimično zbog male veličine uzorka i potencijalno netačnog izveštavanja prihoda. Drugo objašnjenje bi moglo biti da ljudi imaju veoma različita iskustva, tako da nije vidljiv trend. Na primer, dok neformalnost može povećati prihod za neke, može uključiti manji prihod za druge. U međuvremenu, pojedinci koji se bave neformalnim radom imali su manji ukupni mesečni prihod kada se uzme u obzir prihod od neformalnih aktivnosti i bilo kakvog formalnog zaposlenja.⁷ Domaćinstva u kojima su žene angažovane na neformalnom radu obično zarađuju manje novca od domaćinstava u kojima su muškarci bili uključeni u takav posao.⁸

Rodni jaz u platama je često veći u neformalnoj ekonomiji zbog koncentracije žena u niskim platama, neregulisanim sektorima sa ograničenim pristupom formalnim, dobro plaćenim poslovima, što pogoršava razlike u prihodima. Žene u neformalnoj ekonomiji često imaju kraće sate plaćenog rada, au većini zemalja susreću se sa značajnijim jazom u platama polova u poređenju sa formalnom ekonomijom.⁹ Godine 2022, Vilijams i Gaši su otkrili da žene koje rade u neformalnoj ekonomiji na Kosovu imaju niže plate od muškaraca.¹⁰ Muškarci koji su radili u formalnoj ekonomiji dobijali su 26% veće plate od onih u neformalnoj ekonomiji. U međuvremenu, žene koje rade u formalnoj ekonomiji dobile su 14% veće plate od onih koje rade u neformalnoj ekonomiji. Romi, Aškalije i Egipćani su takođe prijavili nepravedne plate dok su radili u neformalnoj ekonomiji zbog

⁷ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .241, p < 0.000$).

⁸ KESI, [Borba protiv ranjivosti u neformalnoj ekonomiji](#), 2019, str. 20.

⁹ Vilijams, C., and Gaši, A., “[Procena razlike u platama između formalne i neformalne ekonomije: rodna perspektiva](#)”, *Časopis za ekonomske studije*, 49(4), 2022, str. 735-750.

¹⁰ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), Drugo izdanje, 2022.

svoje etničke pripadnosti. Dok je malo takvih slučajeva prijavljeno vlastima,¹¹ intervjui sugerišu da postoji diskriminacija na osnovu etničke pripadnosti, pri čemu su Romi, Aškalije i Egipćani manje plaćeni.

Nepredvidivo i produženo radno vreme

Neformalni rad može uključivati različito radno vreme, od premalo do previše. Sati takođe mogu biti nepredvidivi, što otežava organizovanje života,

što može biti posebno teško za žene s obzirom na njihove brižne uloge. Međutim, MŽK nije identifikovala nikakav statistički značajan odnos između neformalnosti i neredovnog radnog vremena.¹² Ovo se delimično može pripisati činjenici da neke osobe angažovane na formalnom poslu takođe mogu imati neredovno radno vreme.

Prekršaji u vezi sa pravičnom platom za obavljeni rad mogu se smatrati oblikom neformalnosti, kao što je nenadoknađeni ili nedovoljno plaćen rad kojim se krše radna prava propisana Zakonom o radu. U anketi MŽK-a, 20% žena i 27% muškaraca radilo je više od 40 sati nedeljno na svom plaćenom poslu, ali 32% žena i 39% muškaraca je izjavilo da nikada ili samo ponekad nisu dobili nadoknadu za prekovremeni rad. U

međuvremenu 25% žena i 26% muškaraca koji su radili više od 40 sati nedeljno odbili su da navedu da li su plaćeni za prekovremeni rad. Možda nisu odgovorili na ovo pitanje iz straha od mogućih posledica. Dakle, postoji mogućnost da više žena i muškaraca bude angažovano u ovom obliku neformalnog rada. Utvrđena je veza

“Pored nemotivisanosti zbog niskih plata, postoji i diskriminacija na radnom mestu zbog plate, posebno ako ste deo nevećinske zajednice. Imamo momka koji je radio kao zavarivač, zanimanje koje je dobro plaćeno, na primer 700-800€. A ovaj momak je radio nekoliko godina uzastopno i zarađivao 300-400 evra. A ovaj momak je bio primoran da napusti posao zbog niske plate.”

- Predstavnica OCD, Uroševac

¹¹ MŽK anketa, 2022; Pirsonov korelacioni test značajnosti (dvostrani) nije ukazao na bilo kakvu vezu.

¹² Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana)($r = .360, p = 0.037$).

“Tamo radim oko pet godina, a nikada nisam imao ugovor o radu. Moje radno vreme nije fiksno; Završavam posao kada se završe svi zadaci, često radim 10-12 sati dnevno. Imam slobodan dan samo nedeljom.”

- Neformalni radnik, Aškalija, 34 godine

“Nema pozitivnih posledica. Utaja poreza na Kosovu nikada neće doneti dobro. Negativna [posledica] je da nemate sigurnu platu ili sigurnu penziju; 99% [posledica] je negativno, a čak ni od ovih 1% pozitivnih, ne mogu ništa da dobijem od toga.”

- Neformalna radnica, Suva Reka

između angažovanja u neformalnom radu i ne primanja pravične naknade za prekovremeni rad.¹³

Intervjui i onlajn anketa potvrdili su da su neformalni radnici/e često radili produženo radno vreme, uključujući prekovremeni rad tokom vikenda i praznika, bez naknade. Intervjui su sugerisali da su pojedinci angažovani u neformalnom zapošljavanju imali tendenciju da rade duže od standardnog radnog vremena, preko osam sati dnevno i zakonom dozvoljenih 48 sati nedeljno, uključujući prekovremeni rad. Žena koja neformalno radi u pekari u Suvoj Reci je rekla: „Postoje slučajevi kada smo radili tri nedelje bez ijednog slobodnog dana. [Nije] da je bilo puno posla, ali [vlasnici] nisu hteli da nas odmore.”¹⁴ Stoga, za neke, neformalnost može uključivati nepredvidivo radno vreme, kao i neplaćeni prekovremeni rad. Učesnici intervjuja koji se bave neformalnim radom izjavili su da ne primaju nadoknadu za prekovremeni rad, rad službenim praznicima ili vikendom, bez obzira na uslove Zakona o radu.

Na Kosovu, zaposleni imaju pravo na četiri nedelje plaćenog odmora, bilo da rade puno ili skraćeno radno vreme. Oni takođe imaju pravo na novčanu ili drugu nadoknadu, kao

što je godišnji odmor, za rad koji se obavlja noću, prekovremeni rad i praznicima. Uprkos ovim pravima, neke žene su rekle da ne primaju takve zakonski propisane

¹³ MŽK intervju sa neformalnom radnicom, Suva Reka, 2023.

¹⁴ MŽK intervju sa neformalnom radnicom, Suva Reka, 2023.

naknade. Neke žene i muškarci su izjavili da mogu uzeti samo dve nedelje godišnje, tokom leta.

Uprkos članu 48 Zakona o radu koji to zabranjuje, intervjui MŽK-a su takođe sugerisali da žene koje su radile u neformalnoj ekonomiji imaju tendenciju da rade prekovremeno, uprkos tome što su bile zadužene za negu dece mlađe od tri godine. Napomenuli su da na njihovom radnom mestu nisu vršeni inspekcijski nadzori u cilju praćenja sprovođenja ovog člana. Nedostatak ugovora omogućio je poslodavcima da iskoriste prednost i zatraže promene u smenama ne uzimajući u obzir obaveze čuvanja radnika. Kao rezultat toga, neke žene koje je MŽK intervjuisala morale su da napuste posao.

Neplaćeni porezi i penzije

Generalno, neformalnost doprinosi neplaćenim porezima, što smanjuje državne prihode. Kako se prihodi mogu koristiti za socijalne programe, neformalnost može imati negativne posledice na finansiranje za takve programe. Zapažena je učesnica istraživanja koja je neformalno radila na više lokacija:

Nema pozitivnih posledica. Utaja poreza na Kosovu nikada neće doneti dobro. Negativna [posledica] je da nemate sigurnu platu ili sigurnu penziju; 99% [posledica] je negativno, a čak ni od ovih 1% pozitivnih, ne mogu ništa da dobijem od toga.¹⁵

Neformalnost može uticati na buduću finansijsku sigurnost radnika jer ne plaćaju penzijske doprinose i stoga nemaju pristup penzijama.¹⁶ Kosovski program za rodnu ravnopravnost na sličan način je primetio da posledice neformalnog zapošljavanja za žene uključuju niže nivoe prihoda i nedostatak doprinosa za penzijske štednje, potencijalno ugrožavajući njihovu finansijsku sigurnost u budućnosti.¹⁷ Mnoge žene koje se bave neplaćenim radom za negu i plaćenim neformalnim radom (npr. izrada i prodaja haljina, ručno rađenih proizvoda i tradicionalne hrane) nemaju formalne ugovore o radu, što doprinosi nižim penzijama kasnije u životu. Neformalni rad i neplaćeni rad na nezi tako mogu negativno uticati na obrazovanje žena, zapošljavanje, politički angažman i rizik od siromaštva u starosti.¹⁸

¹⁵ Riinvest. *Oснаživanje žena. Faktori koji utiču na ekonomske odluke žena na Kosovu*, 2018, str. 28.

¹⁶ Republika Kosova, *Kosovski program za rodnu ravnopravnost 2020 – 2024*, 2020, str. 21.

¹⁷ MŽK, *Koga je briga? Potražnja, ponuda i opcije za proširenje dostupnosti brige o deci na Kosovu*, 2016, str. 8.

¹⁸ Gardner, J., Valš, K., and Froš, M, *Poticanje statistike neformalnosti: RAP i mogućnostis*, MOR Radni list, 2022.

Loš pristup imovini

Ovaj odeljak govori o meri u kojoj različito učešće žena i muškaraca u neformalnom radu utiče na njihov pristup imovini, uključujući prirodne resurse, produktivna sredstva, prihode, znanje, bankovne račune i društvene mreže. Istorijski gledano, muškarci su imali veći pristup ovoj imovini nego žene. Na primer, iako otprilike jedna trećina zaposlenih žena radi u poljoprivredi, manje od 13% ljudi koji poseduju poljoprivredno zemljište su žene.¹⁹ Nedovoljan pristup žena imovini može uticati na njihov uticaj na odluke koje se donose u porodici, uključujući i one koje se odnose na to ko obavlja formalne i neformalne poslove. Ovo može dalje uticati na njihov pristup resursima zarađenim takvim radom i njihovu finansijsku nezavisnost. Kao što je OESR primetio: „Tradicionalno, ova sredstva su dodeljena muškarcima, a ne ženama. Čak i kada žena zarađuje, donose se odluke o pribavljanju sredstava za upotrebu muškarca.”²⁰ Pristup imovini se stoga odnosi na donošenje odluka u domaćinstvu i dalji pristup finansijskim sredstvima. Bez sopstvenog prihoda i nezavisnosti, žene možda neće imati pristup prirodnim resursima (npr. voda, zemljište), proizvodnim sredstvima (npr. opremi, uključujući digitalnu), приходima (npr. redovni u odnosu na ad hoc i iznosi), znanju (npr. , obrazovanje, veštine i dalje usavršavanje) ili bankovne račune. Žene i muškarci koji rade neformalno možda nemaju bankovne račune i stoga možda neće moći da primaju formalne uplate. Nedostatak pristupa imovini može ometati ekonomsku nezavisnost i mogućnost izlaska iz neformalne ekonomije. Iako ovo istraživanje nije eksplicitno ispitalo ova pitanja, ona bi mogla biti oblasti za dalja istraživanja.

Prekarna bezbednost i zdravlje na radu

Propisi o bezbednosti i zdravlju na radu mogu zaštititi radnike od potencijalnih pretnji njihovom fizičkom i psihičkom blagostanju na poslu. Kosovo obezbeđuje zaštitu prava radnika, uključujući bezbednost i zdravlje na radu.²¹ Uslovi rada obuhvataju radno vreme, nadoknadu, pauze, okruženje i psihičke uslove na radnom mestu.²² Zaposleni koji rade neformalno možda neće imati pristup istoj zaštiti kao i formalno zaposleni radnici/e.

S obzirom na to da Inspektoratu rada nedostaje digitalizovan sistem upravljanja podacima, nedostupne su informacije o radnicima koji su povređeni

¹⁹ MŽK intervju sa predstavnicom OCD, Gračanica, 2023.

²⁰ Pogledaj [Poglavlje 1](#).

²¹ Miler, D., [Inkluzivna tržišta rada, grana radnih odnosa i uslova rada](#), 2017.

²² Diskusije tokom Regionalnog foruma za radna prava, implementiranog od strane Human Rightism, uz podršku Švedske ambasade na Kosovu preko Fonda za razvoj zajednice, 7-8. decembar 2023.

ili poginuli na poslu zbog nepostojanja mera bezbednosti.²³ Postoje neslaganja između informacija kojima raspolaže Inspektorat rada i policija. Dakle, zvanične informacije o kršenju prava radnika nisu dostupne, uključujući razvrstane po polu ili na osnovu toga da li je utvrđeno da radnici/e rade neformalno. Skrivenost neformalnog rada znači da Inspekcija rada možda neće moći da otkrije takve prekršaje.²⁴

Generalno, 14% muškaraca i 6% ispitanih žena smatra da je njihovo zdravlje i bezbednost ugrožena zbog njihovog posla.²⁵ U međuvremenu, 22% muškaraca i 19% žena izjavilo je da su morali da rade kada su bili bolesni tokom prethodnih 12 meseci. U protekloj godini, skoro polovina učesnika/ca prijavila je bol u leđima (49% žena i 45% muškaraca); 29% žena i 25% muškaraca prijavilo je bolove u mišićima u ramenima, vratu i/ili gornjim udovima (ruke, laktovi, zglobovi, šake itd.); 27% žena i 23% muškaraca prijavilo je bolove u mišićima u donjim udovima (kukovi, noge, kolena, stopala itd.); 48% žena i 43% muškaraca imalo je glavobolju ili naprezanje očiju; a 8% žena i 7% muškaraca imalo je anksioznost. Ljudi koji se bave neformalnim radom skloni su da veruju da su njihovo zdravlje i bezbednost ugroženi.²⁶ Iako mogu postojati drugi faktori, MŽK je identifikovala vezu između angažovanja u neformalnom radu i patnje od bolova u leđima.²⁷

Intervjui su sugerisali da su se oni koji rade u fizički zahtevnim oblastima kao što je građevinarstvo svakodnevno suočavali sa profesionalnim opasnostima zbog nedostatka zaštitnih mera. Bez zdravstvenog osiguranja i pristupa nadoknadi za pokriće povreda na radu, nedostajao im je adekvatan pristup zdravstvenoj zaštiti za lečenje povreda. Na primer, čovek koji neformalno radi u građevinskom sektoru u Mitrovici rekao je da mu se ekser zaglavio u stopalu dok je bio na poslu i da je jedva mogao da hoda nedelju dana. Nakon što je prijavio povredu svom poslodavcu, njegov šef je rekao: "Hajde, jak si." Nije obezbeđeno zdravstveno osiguranje ili podrška.

Iako Kosovo još uvek nema nacionalni fond zdravstvenog osiguranja, nekoliko poslodavaca obezbeđuje ovu beneficiju svojim radnicima. U 2016, samo 6% Kosovara je imalo privatno zdravstveno osiguranje i znatno manje žena na selu ga je imalo od drugih grupa.²⁸ Zaposleni koji već imaju zdravstveno osiguranje su u boljem položaju od onih koji nemaju, posebno neformalni radnici/e. Nedostatak pristupa zdravstvenoj zaštiti može dovesti radnike u opasnost od zdravstvenih

²³ Za dalje informacije pogledajte sledeće poglavlje.

²⁴ Ovo je traženo od svih ispitanika (n=1,601, 780 žena, 821 muškaraca).

²⁵ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana) ($r = -0.092$, $p = 0.017$).

²⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana) ($r = .158$, $p = 0.001$). Nije identifikovana statistički značajna veza sa drugim oboljenjima.

²⁷ MŽK, *Pristup zdravstvenoj zaštiti na Kosovu*, 2016, str. 5.

²⁸ MŽK intervju sa muškarce, neformalnim radnikom, Mitrovica.

problema. Čovek koji radi neformalno bez zdravstvenog osiguranja primetio je: „Nema šanse! [Recimo] čovek je pao [na svom poslu]. Sada je invalid. Kada zakon o radu ne funkcioniše, problem je zaustaviti ovo. Uslovi rada treba da funkcionišu [ispravno].”²⁹ Odsustvo zdravstvenog osiguranja može uticati na sigurnost zaposlenih, posebno zaposlenih muškaraca u građevinskom sektoru. U zavisnosti od toga kako Kosovo osmisli svoj planirani fond zdravstvenog osiguranja u budućnosti, neformalni rad bi mogao da utiče na pristup žena i muškaraca. Zdravstveno osiguranje stoga zahteva sveobuhvatan pristup kako bi se osiguralo da radnici/e u neformalnom sektoru takođe imaju adekvatnu zaštitu.

Nisko učešće, zastupljenost radnih prava

Ovaj odeljak ispituje kako različite žene i muškarci učestvuju u različitim aktivnostima unutar svojih zajednica, uključujući donošenje odluka, upravljanje, politički život, poslovne mreže, udruženja zaposlenih, sindikate i OCD. Neformalni radnici/e nemaju pristup sindikalnom predstavljanju. Takođe im možda nedostaje pristup drugim organizacijama koje štite prava radnika. Stoga im možda nedostaje adekvatna zaštita od tri osnovna prava na radu: „sloboda od diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja, ukidanje prinudnog ili obaveznog rada i ukidanje dečijeg rada”.³⁰ Nedovoljno učešće u sindikatima, radničkim udruženjima i sindikatima može uticati na pristup znanju o pravima vezanim za neformalni rad, kao i na pristup uslugama podrške kada dođe do kršenja prava. Neformalni rad možda neće omogućiti pristup društvenim mrežama tamo gde postoje mogućnosti za umrežavanje, razvoj karijere, izgradnju kapaciteta, prodaju i druge poslovne prilike.

Generalno, angažovanje u sindikatima, udruženjima i OCD je na Kosovu nisko. Otprilike 90% žena i 82% muškaraca učesnika/ca ankete uopšte nije bilo angažovano u političkim ili sindikalnim aktivnostima.³¹ Samo 4% žena i 6% muškaraca bili su članovi poljoprivrednih ili poljoprivrednih organizacija, udruženja ili zadruga. Štaviše, samo 3% žena i 6% muškaraca reklo je da je učestvovalo u bilo kojoj zajednici ili opštinskim sastancima u vezi sa poljoprivredom, prirodnim resursima, opštinskim budžetom ili bilo kojim drugim odlukama koje treba doneti u njihovim zajednicama. Tako nisko učešće može uticati na to kako se različite žene i muškarci zalažu za poboljšanu zaštitu svojih radnih prava, što se može odnositi na rešavanje neformalnosti (npr. putem sindikalnog zagovaranja). U međuvremenu, rodne uloge i pristup vremenu mogu uticati na stepen u kojem

²⁹ MOR, Nestandardno zapošljavanje širom sveta, 2016, str.str. 41-42.

³⁰ MŽK anketa, 2022 (n = 1,602; 70 žena, 822 muškaraca). Činilo se da ne postoji korelacija između neformalnosti i takve aktivnosti jer ljudi uglavnom nisu bili angažovani u ovim aktivnostima.

³¹ Republika Kosova, [Nacionalna strategija Vlade Kosova za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), str. 18.

žene posebno mogu učestvovati u takvim aktivnostima, kao i na njihov pristup informacijama, uslugama podrške i zagovaranju poboljšanja prava. Uprkos njihovom dosadašnjem malom učešću, 72% žena i 82% muškaraca bilo je voljno da razmisli o pridruživanju takvim organizacijama u budućnosti, što bi im moglo pomoći da pristupe informacijama i poboljšaju zaštitu.

S obzirom da neformalni rad može da ostavi prostor za diskriminaciju, može doprineti nejednakosti i nepravdi, napominje Vlada Kosova.³² Generalno, s obzirom na rodne uloge i odnose moći, žene su sklonije seksualnom uznemiravanju i nasilju na poslu nego muškarci. Seksualno uznemiravanje na poslu posebno pogađa žene u privatnom sektoru.³³ S obzirom na ovo, može biti gore za žene koje rade neformalno bez ugovorne zaštite ili nadzora vlade.

“Imao sam gej osobu koja je došla da traži posao u Bubble Pubu kao konobar. Imao je veoma visoku rukovodeću poziciju na dobro uhodanom, formalizovanom poslu, ali mu je to stalno bilo preteško. Trebalo je da bude u mogućnosti da slobodno izrazi svoja osećanja i da se ne ismejava njegova seksualna orijentacija.”

- LGBTIQ+ aktivista

LGBTIQ+ osobe trpe razne posledice rada u neformalnoj ekonomiji, uključujući nemogućnost da prijave zastrašivanje ili zlostavljanje od strane saradnika ili zaposlenih Inspekciji rada ili policiji zbog nepostojanja ugovornih aranžmana.³⁴ Oni takođe doživljavaju diskriminaciju pri zapošljavanju na osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije, pri čemu poslodavci daju izjave poput: „Mi ovde ne prihvatamo takve ljude.”³⁵ Aktivistkinje su podijelile da su LGBTIQ+ osobe napustile visoke rukovodeće pozicije u formalnom zaposlenju da bi ušle u slabije plaćene poslove u gastronomiji ili neformalnom zaposlenju, kako bi mogle slobodnije ispoljiti svoj rodni identitet i/ili seksualnu orijentaciju.³⁶ Čini se da se kršenja radnih prava ne prijavljuju zbog straha od kašnjenja u primanju plata, maltretiranja od strane institucija, gubitka posla i pretnji otkrivanjem

³² MŽK, *Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu*, 2019, str. 5.

³³ MŽK intervju sa LGBTIQ+ aktivistima, 2024.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

njihove seksualne orijentacije.³⁷ Ponekad čak ni imati ugovor nije od koristi, jer se LGBTIQ+osobe plaše da prijave kršenje radnih prava zbog stalnog straha da će njihova seksualnost biti otkrivena.³⁸

Pozitivne posledice neformalnosti

Neki autori tvrde da neformalnost može funkcionisati kao odskočna daska ka redovnom zaposlenju.³⁹ Neformalni sektor se može posmatrati kao neformalni rad, kao i kao „srednja zona između neplaćenog rada i formalnog zaposlenja”,⁴⁰ zavisno od okolnosti.

Uprkos svojim nedostacima, neformalna ekonomija je ključna u mnogim zemljama. Ona služi kao spas za one koji su izostavljeni iz formalne ekonomije, omogućavajući njihov opstanak, prema Međunarodnoj organizaciji poslodavaca (MOP).⁴¹ Rešavanje neformalnosti bez razmatranja potencijalno korisnih uticaja na dobrobit radnika u neformalnom sektoru može imati strašne posledice za najugroženije. Štaviše, neformalna ekonomija često služi kao polazna tačka za ambiciozne preduzetnike.⁴² Radnici/e u neformalnoj ekonomiji mogu da pokažu i razviju poslovne veštine, kreativnost, dinamiku i inovativnost. Ovaj preduzetnički potencijal može napredovati uz adekvatnu podršku, podstičaje i efikasne strategije za uklanjanje prepreka formalizaciji.⁴³

Istraživanje MŽK-a je takođe otkrilo da pozitivne posledice mogu proizaći iz neformalnog rada. Na primer, jedan učesnik intervjua je primetio: „iskustvo rada za ovaj [porodični] posao je pozitivno jer sam odrastao [radeći] ovde pre nego što sam imao 18 godina; Znam mnogo ljudi, 90% Mitrovice.”⁴⁴ Ova neformalna radnica je rekla da joj je dugogodišnji rad za porodični posao omogućio da mnogo nauči. Iako nije imala ugovor, izjavila je da je imala mnogo uloga i obaveza i da je kroz ovaj posao upoznala mnoge ljude, koje je cenila. Međutim, bila je nezadovoljna uslovima rada, pa je na kraju dala otkaz i tražila drugi posao sa ugovorom. Među intervjuisanim mladim neformalnim radnicima bilo je evidentno da cene radno iskustvo stečeno u ranim fazama karijere, čak i ako su neko vreme imali loše uslove rada. Neformalni rad su koristili kako bi stekli iskustvo i veze koje bi im omogućile da traže bolje prilike za posao u budućnosti.

³⁷ Ibid.

³⁸ Svibel, J., [Neplaćeni rad i kreiranje politike ka široj perspektivi rada i zapošljavanja](#), DESA rasprava br. 4, 1999.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ MOP, [Neformalna ekonomija: pristup poslodavca](#), 2021, p. 14.

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid.

⁴³ MŽK intervju sa neformalnom radnicom, Mitrovica, 2023.

⁴⁴ MŽK intervju sa muškarcem neformalnim radnikom, Suva Reka, 2023.

Neformalni radnik koji je imao svoj biznis pomenuo je da rad na crno može imati svoje prednosti jer ne postoje stroga pravila kojih se mora pridržavati. Mogao je da odredi svoje radno vreme i da uzme slobodne dane kad god mu je potrebno: „Oni sa ugovorom imaju fiksne pauze. To nikada nije bilo za mene; Pravim pauze kad god hoću. Idem gde hoću”.⁴⁵ Posle mnogo godina, navikao se na ove slobode. Iako je radio neformalno, imao je svoj biznis i nije bio zaposlen ni kod koga. Nasuprot tome, neformalni radnici/e koji su bili zaposleni kod nekog drugog imali su nepovoljne uslove rada. Dakle, neformalni rad može biti koristan za one koji poseduju svoje poslovanje i imaju moć da donose sopstvene izbore, ali ne nužno za sve pojedince zaposlene u neformalnom radu.

Zaključak

Posledice neformalnog rada mogu uključivati utaju poreza i izgubljene prihode za državu što može uticati na programe, nesigurno zaposlenje, nestabilna primanja, promenljivo radno vreme, neplaćeni prekovremeni rad, niže plate u nekim slučajevima, niže penzije kasnije u životu, ograničen pristup imovini, potencijalne zdravstvene posledice i povećani potencijal za kršenje radnih prava. Kao rezultat toga, neformalni radnici/e mogu da se osećaju nesigurno. Nedostatak jasnih ugovornih sporazuma povećava šanse za nesuglasice oko radnih obaveza, sati i slobodnog vremena. Neformalnost takođe ometa pristup radnika sindikatima i udruženjima koja mogu da brane njihova prava. S obzirom na njihove kućne obaveze, žene mogu imati još manji pristup organizacijama i sindikatima koji mogu da brane njihova prava. Bez ugovora, radnici/e u neformalnom sektoru mogu biti izloženi dodatnom riziku od diskriminacije na osnovu pola i imaju ograničen pristup pravdi. LGBTQ+osobe se posebno suočavaju sa izazovima jer možda osećaju da ne mogu da prijave probleme. Intervjui su pokazali da su ljudi koji rade neformalno znali za ove posledice, ali su imali tendenciju da se osećaju kao da nemaju drugu opciju osim da rade neformalno. Pozitivne posledice neformalnosti uključuju povećanje prihoda za mala porodična preduzeća koja se mogu oslanjati na njih za svoju dobrobit, mogućnosti za pristup novim veštinama, posebno za mlade koji imaju ograničen pristup formalnim poslovima, i pružanje sloboda, koje mogu omogućiti inovacije među novim preduzećima dok ne postanu profitabilan.

⁴⁵ Pogledaj Sekciju Analitičkog okvira pod Metodologiju.

6. INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA NEFORMALNOST I PRISTUP PRAVDI

Ovo poglavlje odgovara na potpitanje o pravilnom postupku i stepenu do kojeg su različite žene i muškarci imali pristup pravdi za kršenje njihovih radnih prava usred učešća u neformalnoj ekonomiji.¹

Ljudi odlučuju da ne prijave kršenja radnih prava, uključujući neformalnost, iz različitih razloga.² Učesnici istraživanja koji su se bavili neformalnim radom su se plašili prijave prekršaja institucijama jer nisu želeli da rizikuju da izgube posao. Na primer, jedna neformalna radnica nije htela da ugrozi članove svoje porodice koji su još uvek radili u firmi koja je povredila njena prava (vidi okvir).

Neformalni/e radnici/e se plaše prijave prekršaja

“[Poslodavac] nije uplaćivao doprinose. Nismo imali definisanu pauzu. Raspored je bio više od osam sati dnevno, šest dana u nedelji. Nije bilo ugovora o radu, nije bilo plaćanja pauze za ručak i obroka. Imala sam nedelju dana odmora tokom cele godine. To je bio razlog zašto sam prestala da radim jer nisam imala osećaj da sam pristojno plaćena, a zbog toga sam se osećala loše zato što su moja osnovna prava bila kršena. Nikada to nigde nisam prijavila jer imam članove porodice koji još uvek tamo rade i nisam želela da im pravim probleme. Ali da tamo ne rade moji rođaci, prijavila bih to bez problema. Najgore je što ovo nije jedini [poslodavac koji to radi]. Ima ih mnogo, mnogo drugih, ali ih nijedan inspektor nikada nije posetio. I iz tog razloga se nastavljaju ove nepravilnosti, i ova kršenja prava radnika u privatnom sektoru [...] jer nikog nije briga, posebno u malim opštinama.”

- Neformalna radnica, 30 godina, Klina

¹ Pogledaj: MŽK, *Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu*, 2022.

² MŽK, *Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu*, 2022, str. 9.

³ MŽK intervju sa muškarcem neformalnim radnikom, Priština, 2023.

“Svaki dan smo u kontaktu sa takvim radnicima. Svakodnevno dobijamo žalbe, posebno od radnika bez ugovora; oni kojima plate nisu isplaćene nekoliko meseci; radnici/e koji nisu plaćeni za službene praznike; oni koji ne primaju naknade za noćnu smenu; onima koji nisu plaćeni za 20 dana plaćenog odsustva; a dane koje rade vikendom po zakonu o radu. Svakodnevno se susrećemo sa takvim slučajevima.”

Inspektorat za rad

Opšti strah ili nespremnost da prijave prekršaje ometaju rad inspektora rada jer ne mogu da se bave slučajevima koji im nisu prijavljeni.

Nasuprot tome, muškarac građevinski radnik koji je nedavno dao otkaz rekao je da je podneo žalbu Inspektoratu rada.⁴ Rekao je da mu, uprkos ugovoru, šef nije dao slobodne dane koji mu pripadaju. Međutim, odlučio je da podnese žalbu samo zato što je imao veze u Inspektoratu. U suprotnom, smatrao je da inspektori ne bi razmatrali njegov slučaj jer je, kako je rekao, kompanija podmićivala inspektore da bi izbegli kršenje radnih prava. Prema njegovim rečima, od oko 200 zaposlenih, samo dvoje-troje je moglo da uzme slobodne dane.

Kao što ovi slučajevi ilustruju, veća je verovatnoća da muškarci od žena imaju društvene veze koje im mogu pomoći u podnošenju žalbi. Oni takođe mogu biti spremniji da podnose žalbe od žena, kao što ilustruju zvanične evidencije o podnetim slučajevima.⁵

Inspektorat za rad

Inspektorat rada ima namensku besplatnu telefonsku liniju na koju radnici/e mogu anonimno da pozovu. Inspektorat svakodnevno prima pritužbe, posebno od radnika bez ugovora, koji nisu plaćeni na vreme ili za rad tokom godišnjeg odmora, službenih praznika, noćnih dežurstava i vikenda.⁶ U periodu od januara do novembra 2023. godine obavljeno je 7.313 inspekcijских nadzora, što je povećanje u odnosu na 6.316 inspekcija u 2022. Inspekcijama u 2023. godini

⁴ Pogledaj sledeću Sekciju.

⁵ MŽK intervju sa glavnim inspektorom Inspektorata rada, 2023.

⁶ Ibid. Tačnije, cifre su 43.817 radnika, ali ovo su podaci Inspektorata.

obuhvaćeno je 27.549 muškaraca (63%) i 16.268 žena (37%).⁷ Glavni inspektor je primetio da manje pritužbi stiže od žena jer je manje žena zaposleno na Kosovu nego muškaraca. Pored toga, društveni pritisak na žene čini da oklevaju da govore o svojim iskustvima. Prema rečima glavnog inspektora:

Nemamo statistiku, ali tačno znamo da je region koji prima najviše pritužbi Priština i to uglavnom od muškaraca. Najviše su pogođeni sektori građevinarstva, proizvodnje, gastronomije, javnog sektora, javnih preduzeća. Mi smo društvo u kojem dominiraju muškarci. Na primer, imamo slučajeve gde muž podnese žalbu u ime svoje žene. [...] Mislim da je to pitanje razmišljanja, gde žene možda neće preuzeti inicijativu da se žale. Kada ona obavesti svog muža, sada je muž taj koji odlučuje da li će se žaliti. Sektori u koje dobijamo žalbe od žena obično su u tekstilu, proizvodnji odeće i gastronomiji, ali opet dominiraju muškarci, možda samo 20% [pritužbi] je od žena.⁸

Inspektorat je primetio da su muškarci podnosili žalbe za svoje supruge. Ovo se odnosi na rodne uloge u kojima porodice i dalje imaju tendenciju da muškarce smatraju zvaničnim predstavnicima porodica u odnosima van kuće, posebno sa institucijama.

Činjenica da Inspektorat rada nema dovoljno inspektora, posebno u opštinama Peja/Peć, Mitrovica i Gjakova/Đakovica, identifikovana je kao problem koji podriva inspekcije.⁹ Ovaj nedostatak rezultira smanjenim brojem inspekcija i nemogućnošću da se reše sve pritužbe radnika, a kamoli da se preduzmu dodatne nasumične inspekcije koje bi mogle da identifikuju i pomognu u rešavanju neformalnosti. Prethodno istraživanje je takođe primetilo da inspektorat ima malo žena inspektora i da inspektori nisu specijalizovani za tretiranje rodno zasnovanih prekršaja.¹⁰ MŽK je predložila da Inspektorat rada angažuje više inspektora, u cilju rodne ravnoteže, kroz afirmativne mere u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.¹¹ Prema rečima glavnog inspektora, oni poboljšavaju uslove u Inspektoratu. 2022. godine zaposlili su ravnotežu žena i muškaraca inspektora. U 2024. planiraju da angažuju još 60 inspektora, čime će ukupan broj biti 120.¹²

Što se tiče rešavanja neformalnosti, Glavni inspektorat je naveo da ne mogu mnogo da urade da motivišu više žena da se obrate Inspektoratu. Međutim, on je rekao da bi u budućnosti mogli da pokrenu kampanje za podizanje

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ MŽK, *Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu*, 2022.

¹⁰ Ibid., str. 86.

¹¹ MŽK intervju sa glavnim inspektorom Inspektorata rada, 2023.

¹² Pogledaj [Poglavlje 1](#) za dalje detalje.

svesti među radnicima i preduzećima o tome gde i kako treba da podnesu žalbe kada se krše radnička prava.

Institucije pravde

Pravosudne institucije, uključujući policiju, tužilaštvo i sudove, imaju odgovornost da tretiraju povrede radnih prava ako predstavljaju krivična dela.¹³ Kosovska policija nije primila nijednu prijavu kršenja člana 218 Krivičnog zakonika u vezi sa radnim pravima od žena u 2022. godini i samo dva slučaja od muškaraca. U 2023. godini, žene su prijavile dva slučaja, a muškarci četiri.¹⁴ Tužilački savet Kosova ne raspolaže podacima o broju istraženih ili pod istragom predmeta razvrstanih po polu.¹⁵ Sudski savet Kosova održava podatke o sudskim odlukama u vezi sa članom 218. po opštinama, ali takvi podaci nisu dostupni razvrstani prema polu lica koja podnose žalbe ili navodnih počinitelja. U jednom slučaju, žena je tužila svog poslodavca, kompaniju, zbog neisplaćenih ličnih prihoda.¹⁶ Sudskom odlukom naloženo je kompaniji da ženi nadoknadi neisplaćena lična primanja, doprinose za penzijsko osiguranje i porez na dohodak. Slučajevi koje je pregledala MŽK imali su tendenciju da uključuju kompenzaciju tužiocima (tj. radnicima) u iznosima koji im se duguju; retko su sudske odluke podrazumevale dalje kazne.

Opštine

Iako je ispitivanje nastojanja opština da se pozabave neformalnošću bilo izvan okvira ovog istraživanja, opštine imaju nekoliko nadležnosti relevantnih za rešavanje neformalnosti. Prema Zakonu o lokalnoj samoupravi, opštine imaju puna i isključiva ovlašćenja u pogledu lokalnih interesa za lokalni ekonomski razvoj; korišćenje i razvoj zemljišta; pružanje javnog predškolskog, osnovnog i srednjeg obrazovanja; unapređenje i zaštita ljudskih prava; pružanje javne primarne zdravstvene zaštite; pružanje porodičnih i drugih usluga socijalne zaštite, kao što su briga o ugroženim, hraniteljstvo, nega dece i staranje, uključujući registraciju i licenciranje centara za brigu, zapošljavanje, isplatu plata i obuku stručnjaka za socijalnu zaštitu; javno stanovanje; i licenciranje lokalnih usluga i objekata, uključujući one koji se odnose na zabavu, kulturne aktivnosti, hranu, smeštaj, pijace, ulične prodavce, lokalni javni prevoz i taksi vozila.¹⁷ Toga opštine mogu igrati važnu ulogu u rešavanju pitanja neformalnosti. Na primer,

¹³ Podaci koje je MŽK dostavila Kosovska policija, 2023.

¹⁴ Prepiska sa MŽK, 2024.

¹⁵ Pravni predmeti preuzeti iz [Baze podataka Sudskog saveta Kosova](#).

¹⁶ Republika Kosova, [Skupština, Zakon br. 03/L-040 o lokalnoj samoupravi](#), 2008, Članak 17.

¹⁷ Svedočanstva o smrti. Na primer, pogledajte Opštinu Đakovica, veb stranicu, „[usluge](#) [samo na Albanskom].

opštine bi mogle da obezbede adekvatan budžet za otvaranje javnih centara za brigu o deci u gradovima i selima kako bi se neplaćeni rad nege transformisao u plaćeni rad; podrška malim prodavcima da registruju svoje poslovanje putem podsticaja; obezbeđivanje pristupa javnom prevozu, a time i mogućnosti obrazovanja, obuke i zapošljavanja; i pružanje informacija o radničkim pravima i beneficijama formalizacije porodičnih preduzeća tokom poseta poljoprivrednih savetodavnih službi.

Opštinske inspekcije bi mogle da vode računa o tome da li su prava žena na nasleđe i srodna imovinska prava zaštićena. Opštinski službenici su odgovorni za „svedočenja o smrti” putem kojih lice koje registruje smrt člana porodice treba da dostavi spisak svih članova porodice koji imaju pravo nasleđstva.¹⁸ Monitoring je pokazao da žene i devojke sa ovim pravom nisu uvek deklarirane kao članovi porodice jer muški članovi porodice možda ne smatraju da žene imaju nasledna prava.¹⁹ Dok žene imaju zakonska prava, prema tradiciji imovina se deli među muškarcima. Pošto opštinama nedostaju sistemi za upravljanje podacima za verifikaciju podataka predstavljenih u svedočanstvima o smrti, kao što je automatsko prikupljanje podataka iz matične knjige, proces verifikacije oduzima mnogo vremena javnim službenicima, sudovima i notarima da shvate da li svedočenja o smrti ispravno uključuju sve članovi porodice.²⁰ Kako nedostatak jednakog pristupa imovini može potkopati ekonomsku nezavisnost žena, pristup finansijama i mogućnosti u formalnoj ekonomiji, poboljšanje upravljanja opštinskim podacima i inspekcija moglo bi poboljšati pristup žena nasleđenoj imovini, potencijalno doprinoseći rešavanju neformalnosti. U vezi sa izveštajima o muškarcima koji pogrešno koriste žene članove porodice za pristup grantovima i subvencijama namenjenim ženama vlasnicama imovine, opštine bi takođe mogle da povećaju inspekcije kako bi bolje razumele u kojoj meri žene zaista imaju uloge u donošenju odluka i formalno zaposlenje u ovim porodičnim preduzećima, dodeljujući novčane kazne u slučajevima zloupotrebe.

Kroz inspekcije, opštine takođe mogu da se pozabave kršenjem radnih prava. Međutim, neformalni radnici/e koje je intervjuisala MŽK smatrali su da opštinski inspektori nisu pravilno pregledali kršenja. Neformalni radnik je rekao: „Kada dođe inspektor, [dajući mu] 500 evra nećete ga više videti u kancelariji. Nikada nam nisu dolazili u posetu. Inspektora je malo. Zakon o radu treba da funkcioniše [i] da ne bude korumpiran.”²¹ U nekim slučajevima, neformalni radnici/e su rekli da su inspektori korumpirani, te da se inspektori i preduzeća

¹⁸ Balkanska istraživačka mreža, [Prava žena na nasleđstvo](#) [samo na Albanskom], jul 2016, str. 7.

¹⁹ Ibid., str. 21.

²⁰ Intervju sa neformalnim radnikom u Prištini, 2023.

²¹ Na primer, videti Berger Gluck, S. i Patai, D. (ur.), *Ženine reči: feministička praksa usmene istorije*, Routledge, 1991.

ponekad poznaju, pa inspektori ne kažnjavaju poslodavce za prekršaje zbog tih ličnih odnosa. Poboljšanje opštinskog nadzora nad inspekcijama moglo bi podržati poboljšane inspekcije kršenja radnih prava u vezi sa neformalnom ekonomijom.

Zaključak

Strah od gubitka posla u kombinaciji sa rodnim normama koje obeshrabruju žene da govore o kršenju prava doprinose minimalnom prijavljivanju kršenja radnih prava. S obzirom na njihov nesiguran ekonomski položaj i nedostatak formalnih ugovora koji preciziraju prava, neformalni radnici/e mogu biti još manje verovatni ili u mogućnosti da prijave kršenje radnih prava. Ljudi takođe možda ne znaju kako da podnesu izveštaj. Ako ljudi ne prijave prekršaje, Inspektorat rada se suočava sa izazovima u identifikovanju i rešavanju takvih prekršaja, što je pogoršano nedovoljnim brojem inspektora. Zauzvrat, činjenica da je malo prijavljenih slučajeva doprinosi nedostatku iskustva među pravosudnim institucijama u tretiranju takvih slučajeva. Muškarci imaju tendenciju da prijave više slučajeva nego žene. Opštine bi mogle dalje da podrže napore na rešavanju neformalnosti.

7. MOGUĆNOSTI ZA REŠAVANJE NEFORMALNOSTI

Ovo poglavlje se bavi četvrtim istraživačkim pitanjem: koje strategije bi mogle pomoći u rješavanju neformalnosti, koristeći pristup koji se odnosi na rodnu transformaciju? Prvo, predstavlja ideje učesnika/ca istraživanja za rešavanje neformalnosti. Zatim, ispituje opcije politike koje se oslanjaju na međunarodnu literaturu, iskustvo i kosovski kontekst.

Ideje učesnika/ca u istraživanju za rešavanje neformalnosti

Feminističke istraživačke metodologije prepoznale su važnost dekonstrukcije neravnoteže moći između istraživača i istraživane, uključujući angažovanje učesnika/ca istraživanja u analizi.¹ Razumevanje ideja poslodavaca i radnika u neformalnom sektoru o tome kako najbolje da se pozabave neformalnošću može baciti svetlo na odgovarajuće pristupe, uz obezbeđivanje većeg učešća u procesu kreiranja politike koji uključuje one na koje politike najviše utiču. Ovaj odeljak rezimira njihove predloge.

Sprovesti postojeće zakone

Neki učesnici istraživanja sugerisali su da bi Vlada jednostavno trebalo da primeni postojeće zakone koji se odnose na radna i invalidska prava. „Zakoni koje imamo su među najboljima u svetu, ali se ne primenjuje ni 0,01 odsto“, rekla je žena sa invaliditetom iz Uroševca.² Osobe sa invaliditetom su istakle da poslodavci ne poštuju zakonske uslove za zapošljavanje najmanje jedne osobe sa invaliditetom na svakih 50 zaposlenih,³ što bi moglo povećati njihovo formalno zapošljavanje; štaviše, može smanjiti neformalnost zapošljavanjem osoba sa invaliditetom i smanjenjem oslanjanja na neformalni rad nekih personalnih asistenata.

Proširite svest i znanje

Učesnici istraživanja su istakli značaj podizanja svesti, informisanja ljudi o njihovom pravu da zatraže ugovor i da odbiju da rade kod poslodavaca koji ne ispunjavaju poreske i penzione obaveze. Konkretno, podizanje svesti moglo bi da bude usmereno na LGBTIQ+osobe, informišući ih o njihovim radničkim pravima. Obrazovanje i stručna obuka mogli bi da se pozabave neformalnošću

¹ MŽK intervju sa ženom sa invaliditetom, Uroševac.

² Republika Kosova, Skupština [Zakon br. 03/L-019 o stručnoj osposobljenosti, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom](#), 2009, Članak 12.2.

³ Ibid., str. 23.

“Mislim da, na primer, svaka žena, kada dobije grant, treba da dobije punu podršku za svoj projekat da registruje svoj biznis, a zatim da zaposli jednog ili dva radnika. Barem na opštinskom nivou, trebalo bi ublažiti određene stroge kriterijume, posebno za one [vlasnike preduzeća] koji su još početnici, dok ne počnu da sustižu.”

- Vlasnica registrovane delatnosti, Podujevo

obezbeđivanjem znanja i veština kako bi ljudi mogli da se kvalifikuju za formalniji rad. Ciljanje na žene, omladinu, poljoprivredne radnike i manje obrazovane je identifikovano kao ključno za rešavanje izazova ljudskog kapitala povezanih sa neformalnošću.⁴

MOR je naglasio potrebu za podizanjem svesti, proširenjem znanja i obrazovanjem neformalnih radnika.⁵ Ulaganje u neformalno obrazovanje radnika, cjeloživotno učenje i vještine, posebno među siromašnim i ranjivim, omogućava im da pristupe i bolje rade u formalnoj ekonomiji. OCD i sindikati mogu da omoguće neformalnim radnicima, posebno ženama, lakši pristup obrazovanju i informacijama, udovoljavajući njihovim potrebama (na primer, u vezi sa vremenom i pristupom) i podstičući ih da učestvuju u obrazovnim aktivnostima, kroz terensku komunikaciju i sindikati. Sindikati i druge OCD mogu da ih informišu o njihovim zakonskim pravima, pravnoj pomoći, obrazovnim mogućnostima, zagovaranju, finansijskim resursima (tj.

subvencijama, kreditnim i kreditnim šemama) i mogućnostima umrežavanja kao što su sindikati, udruženja i zadruge.⁶ Tako neformalni radnici/e mogu dobiti informacije o svojim pravima i mogućnostima za bolje uslove rada, kvalitet života i potencijalnu tranziciju u formalnu ekonomiju.

⁴ MOR, [Rezolucija o dostojanstvenom radu i neformalnoj ekonomiji, Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, meeting in its 90th Session, 2002, str. 57.](#)

⁵ Ibid., str. 59.

⁶ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,05 (dvostrana) ($r = .081, p = 0.035$).

Obezbedite finansijske podsticaje i pomoć

Učesnici su sugerisali da bi Vlada mogla da podrži žene koje žele da formalizuju svoje zaposlenje, ali se suočavaju sa finansijskim izazovima. Vlada bi mogla da pruži finansijsku pomoć onima koji žele da osnuju sopstveni biznis sa kriterijumima koji zahtevaju formalizovanje njihovog poslovanja i obezbeđivanje ugovora o radu za zaposlene. S tim u vezi, ublažavanje postojećih kriterijuma,

kao što su uslovi za sufinansiranje, moglo bi podržati žene da formalizuju svoja mala preduzeća. Ženama često nedostaje kolateral potreban za takve participacije, što može značiti da nemaju pravo da se prijave za takvu pomoć. Ovo može doprineti njihovom kontinuiranom neformalnom radu. LGBTQ+aktivisti kažu da bi Vlada mogla da obezbedi subvencije za plate poslodavcima koji zapošljavaju LGBTQ+osobe.

Prilikom davanja subvencija, grantova i zajmova, finansijeri, Vlada, banke i OCD mogu zahtevati dokaze o registraciji preduzeća i zaposlenih. Posjete za praćenje mogu potvrditi da zaista svi zaposleni imaju ugovore, primaju penzione doprinose i da su

njihova prava zaštićena. Ljudi koji se bave neformalnim radom uglavnom su tražili posao,⁷ iako su muškarci češće nego žene zainteresovani za zapošljavanje.⁸ Vlada bi takođe mogla da proširi aktivne programe tržišta rada, pružajući podršku kroz biroa za zapošljavanje.

Povećati i poboljšati inspekcije rada

Učesnici su izrazili zabrinutost u pogledu količine i efikasnosti inspektora rada. Predložili su da Vlada poveća broj inspektora kako bi osigurala adekvatan nadzor privatnog sektora. To bi uključivalo provjeru formalnog radnog statusa svih radnika i sprječavanje kršenja prava. Omogućavanje „grejs perioda“ poslodavcima da se pozabave kršenjem zakona moglo bi da smanji štetu koja

“Pošaljite više inspektora rada da osiguraju da poslodavci u privatnom sektoru ispunjavaju svoje obaveze prema radnicima, bilo tako što će ih ubediti ili naterati da ispune ove obaveze.”

- Neformalna radnica, Klina

⁷ Pirsonova korelacija je značajna na nivou od 0,01 (dvostrana)($r = .261, p < 0.000$); 49% muškaraca traže posao u poređenju sa 23% žena ($n = 593, 389$ žena i 204 muškaraca).

⁸ MOP, [Neformalna ekonomija: pristup poslodavca, 2021](#), str. 21.

je potencijalno povezana sa hitnim kaznama, pružajući manjim poslodavcima i porodičnim preduzećima priliku da poboljšaju uslove rada. Previše se oslanjanje na novčane kazne, posebno za male prekršioce ili prekršioce koji su prvi put prekršili, može ih naterati da oklevaju da se pridruže formalnoj ekonomiji.⁹ Dakle, efikasna inspekcija rada prevazilazi izricanje novčanih kazni preduzećima. Inspektori mogu da igraju ulogu u obrazovanju i podršci preduzećima da poštuju pravila i prelaze na formalni status, uključujući i svoje zaposlene. Vlada može da podstakne neformalna preduzeća da se pridržavaju radnih standarda pružanjem informacija i obuke koja ih podržava i podstiče da se pridruže formalnoj ekonomiji. Konkretnije, LGBTQ+aktivisti kažu da inspektori mogu da podstaknu formalno zapošljavanje sankcionisanjem poslodavaca koji diskriminišu na osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije. Zaista, to bi bilo u skladu sa Zakonom o zaštiti od diskriminacije.

Opcije politike

Pored preporuka koje su dali učesnici istraživanja, na osnovu nalaza ovog istraživačkog izveštaja, desk istraživanja i najboljih praksi identifikovanih u regionu ZB i šire, postoji nekoliko opcija politike za rešavanje neformalnosti na Kosovu, opisanih u ovom odeljku.

Pojednostavljeno i progresivno oporezivanje

Pojednostavljene procedure mogu olakšati plaćanje poreza i potencijalno doprineti smanjenju neformalnosti. Na primer, Brazil je 2007. predstavio „monotaks“ ili jedinstveni godišnji porez koji se zove Simples Nacional. Prema OESR-u i MOR-u, ovaj poreski režim je omogućio malim i mikro preduzećima da jednom uplatom odgovore na svoje poreske obaveze. Pored toga, to je smanjilo fiskalne odgovornosti takvih preduzeća; do 2017. godine, „više od 4,9miliona mikro i malih preduzetnika odlučilo se za režim Simples Nacional”.¹⁰ MMSP na Kosovu mogu biti podstaknuta da se registruju ako bi administrativni procesi oporezivanja bili pojednostavljeni.

⁹ KESI i MOR, *Borba protiv ranjivosti u neformalnoj ekonomiji*, 2019, str. 114.

¹⁰ PAK, “[Opšte informacije o porezima na Kosovu](#)”, pristupljeno 9. februara 2024.

Tabela 35. Porez na zarade (mesečno)	
Mesečni prihod	Porez
€0-80	0%
€80-250	4%
€250-450	8%
€450-preko	10%
Izvor: veb stranica PAK-a, prilagođena od strane MŽK-a 11	

Opsežna istraživanja su pokazala da neoliberalna ekonomska teorija nije uspjela da ispuni obećanje da će smanjenje poreza za bogate stići u korist siromašnih. Umesto toga, svet je bio svedok rastućih nejednakosti u okviru sadašnjeg ekonomskog sistema, a bogatiji poseduju povećanu koncentraciju kapitala.¹² Bez pravilnog razmatranja rodni dimenzija poreskih sistema, porezi mogu ojačati i pogoršati rodne nejednakosti.¹³ Putem rodno odgovornog oporezivanja, Vlada može preraspodeliti bogatstvo kako bi pomogla u rješavanju nejednakosti, usklađujući svoje ciljeve poreske politike sa ciljevima socijalnog blagostanja i rodne ravnopravnosti. Rodno odgovorno oporezivanje je posebno važno u krizi nakon pandemije i recesije, gde su politike štednje korišćene za „borbu“ sa posledicama.¹⁴ Mere štednje obično uključuju brza, duboka smanjenja javne potrošnje (često obrazovanje, zdravstvo i socijalna zaštita), često zajedno sa povećanjem poreskih prihoda, posebno putem regresivnih ili indirektnih sredstava, umesto oporezivanja bogatstva.¹⁵ Politike štednje predstavljaju primer rodno negativnog oporezivanja, čineći „mešavinu patrijarhata i neoliberalne ideologije za dalje eksploatacije najugroženijih ljudi u društvu i namerno odbacivanje njihovih potreba“, kroz komodifikovanje i eksploataciju ženskog rada.¹⁶ Kako država prestaje da pruža zdravstvene i druge usluge takvim merama, žene imaju tendenciju da pakupe dodatni neplaćeni rad usred postojećih rodni uloga. Dakle, oporezivanje je i klasno i rodno pitanje.

Kosovo već ima višestepeni poreski sistem u kojem preduzeća i pojedinci sa većim prihodom plaćaju više poreza (Tabela 35).

¹¹ Piketi, T., *Kapital u 21. veku*, Kembridž, Harvard univerzitetska štampa: 2014.

¹² Pogledaj takođe, MŽK, “[Brzi pregled kosovskog poreskog sistema iz rodne perspektive i opcije politike za rodno odgovornije oporezivanje](#)”, Sažetak politike, 2022.

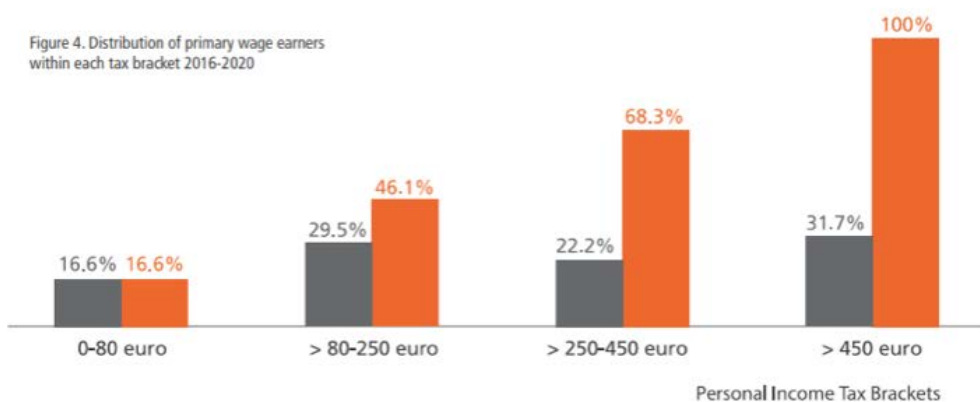
¹³ Grupa za ženski budžet, “[Štednja je rodno zasnovano nasilje](#)”, 2022.

¹⁴ Abed, Dana and Keleher, Fatimah, *Napad štednje*, Međunarodni Oxfam, 2022.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Friedrich Ebert Stiftung (FES), “[Velika slika: Progresivna ekonomska agenda za Kosovo](#)”, 2021, str. 48.

Trenutno, porez na lični dohodak oslobađa samo 16,6% primaoca zarade, što se sastoji od radnika koji zarađuju do 80 evra mesečno, što je veoma nizak prag koji je znatno ispod minimalne zarade.¹⁷ Nasuprot tome, najviša stopa marže je 10%, što se odnosi na 31,7% primarnih radnika koji zarađuju više od 450 evra mesečno, što je opet veoma nizak prag. Trenutni porez na lični dohodak nije dizajniran da smanji nejednakost jer izuzima veoma mali broj onih koji zarađuju sa veoma niskim platama i naplaćuje najvišu marginalnu stopu iznad veoma niskog praga, takođe.¹⁸



Izvor: FES, „Velika slika: Progresivna ekonomska agenda za Kosovo“, 2021

Tabela 36. FES-ov predloženi porez na zarade (mesečno)

Mesečni prihod	Porez
€0-300	0%
€300-550	8%
€550-800	14%
€800-1,050	20%
€1,050-1,300	26%
€1,300-1,800	32%
€1,800 i preko	38%

Izvor: FES, adaptirala MŽK

¹⁷ Ibid., str. 48.

¹⁸ Ibid., str. 51. FES je koristio Ginijeve koeficijente pre i posle novog poreza, Kakvani indeks i Reynolds-Smolenski indeks.

Friedrich Ebert Stiftung (FES) je predložio revizije poreza na dohodak fizičkih lica na zarade primarnih poslodavaca, uključujući proširenje zagrada kako bi se uključila poreska stopa od 0% za mesečni oporeziv prihod od 0–300 evra, 8% za 300–550 evra, 14 % za 550–800 evra, 20% za 800–1.050 evra, 26% za 1.050–1.300 evra, 32% za 1.300–1.800 evra i 38% za mesečne oporezive prihode iznad 1.800 evra (tabela 36). Prema njihovim proračunima, predložene izmene bi efikasnije smanjile nejednakost i tri puta su progresivnije i redistributivnije od postojeće.¹⁹

Žene imaju veću učestalost siromaštva od muškaraca tokom životnog ciklusa.²⁰ Ovom statusu doprinose nisko učešće na tržištu rada, niže zarade, veća stopa neaktivnosti, a samim tim i manja socijalna i penziona davanja. Stoga, progresivno oporezivanje uključujući rodnu perspektivu može biti važan instrument politike u pravcu rodne ravnopravnosti i rešavanja neformalnosti.²¹ Progresivno oporezivanje uključuje reviziju i reviziju poreskog sistema kako bi se osiguralo da se resursi distribuiraju onim grupama kojima su najpotrebniji. MMF je primetio da progresivni poreski sistemi mogu da se pozabave rodnom nejednakošću i da smanje jaz u prihodima polova; niže granične poreske stope podstiču siromašne ljude, koji su uglavnom žene, da rade.²² Imajući to u vidu, na Kosovu bi se sistem mogao revidirati kako bi se razmotrilo povećanje poreza za bogate i povećanje najnižih dohodovnih razreda na najmanje minimalnu platu. Ovo bi moglo da ohrabri ljude sa nižim primanjima da se registruju, kao što je da primaju druge beneficije, a da pritom nemaju troškove vezane za formalizaciju svog rada.

Porez na dohodak fizičkih lica mogao bi da smanji nejednakost prihoda više od sadašnjeg poreza; smanjiti koncentraciju bogatstva i povećati preraspodelu (tj. udeo prihoda nakon oporezivanja povećao bi se za siromašne i srednju klasu, a smanjio za bogate); povećati prihode koji bi se mogli koristiti za fondove socijalnog i zdravstvenog osiguranja; i rezultiraju neto dobiti (tj. „pobednici“ bi uključivali više od polovine stanovništva).²³ Poboļšani neto dobiti bi mogli da olakšaju ženama pristup finansijama, uključujući povećanje njihovih

¹⁹ Čant, S. H. “Ponovno razmišljanje o „feminizaciji siromaštva“ u odnosu na agregatne rodne indekse“, Časopis za ljudski razvoj 7 (2), 2006, str.str. 201–220.

²⁰ MŽK, “[Brzi pregled kosovskog poreskog sistema iz rodne perspektive i opcije politike za rodno odgovornije oporezivanje](#)”, 2022.

²¹ MMF, “[Rodni porezi: interakcija poreske politike i rodne ravnopravnosti](#)”, 2022, str. 7.

²² FES, [Velika slika: Progresivna ekonomska agenda za Kosovo](#), 2021, str. 49.

²³ MŽK, [Rodna analiza Kosova](#), 2018, str. 41 i RAP Institut, [Žensko i manjinsko preduzetništvo na Kosovu](#), 2023, str. 6. : “Uprkos dobro uspostavljenom finansijskom sektoru na Kosovu, kojim dominira bankarski sektor, pristup bankarskim kreditima za mikro, mala i srednja preduzeća ostaje ograničen [za žene] zbog visokih kamatnih stopa, visokih zahteva za zalog muškaracata i relativnog nespremnost banaka da finansiraju nove projekte mikro i malih preduzeća i početnika.”

mogućnosti da obezbede kredite, jer je manje verovatno da će žene imati koristi od zajmova zbog manje dostupnog kapitala i kolateralu.²⁴ Uklanjanje ili smanjenje poreza moglo bi poslužiti kao podsticaj koji podstiče više ljudi da se registruju kao radnici/e, posebno kada je u kombinaciji sa drugim podsticajima (vidi dole). Ovo je u skladu sa preporukama drugih o progresivnijem oporezivanju.²⁵

Dalje, guranje velikih kompanija i njihovih akcionara da plaćaju više poreza uravnotežilo bi poresko opterećenje, a takođe bi podstaklo više žena da započnu nove poslove. Prethodno istraživanje je preporučilo udvostručenje poreza na dobit preduzeća sa 10% na 20% i uvođenje poreza na dividende od 30%, koji trenutno nema na Kosovu, ali je prisutan u skoro svim zemljama Evrope.²⁶ Porez na dobit preduzeća bi više uticao na muškarce, jer trenutno nijedna velika preduzeća sa više od 250 zaposlenih nisu u vlasništvu žena.²⁷ U martu 2023. od 96.995 aktivnih preduzeća (bez javnih preduzeća), 79% je bilo u vlasništvu muškaraca, 18% žena, a 2% suvlasnika najmanje jedne žene.²⁸ Privremene poreske olakšice za nove firme, posebno one koje otvaraju žene, mogu podstaći trenutno neformalna preduzeća da se registruju.

Pored toga, kao što je preporučila MŽK, porez na dodatu vrednost (PDV) bi mogao biti povećan na nebitne proizvode, posebno one koji mogu biti štetni po javno zdravlje i dobrobit (npr. cigarete, alkohol, kozmetika, dizel/gas i stari, zagađujući, i luksuzna vozila), uz smanjenje ili uklanjanje PDV-a sa proizvoda koji zadovoljavaju osnovne potrebe (npr. semenke, hleb, brašno, povrće, lekovi, potrepštine za menstrualnu higijenu). Kako žene više zavise od osnovnih potreba i imaju tendenciju da imaju manje prihode, to bi moglo doprineti ublažavanju siromaštva korišćenjem rodno odgovornog pristupa.²⁹ U međuvremenu, smanjenje ili ukidanje PDV-a sa osnovnih dobara moglo bi smanjiti troškove za mala preduzeća, povećavajući prihode i profit kojim bi mogli da se registruju i plaćaju svoje radnike. U kombinaciji sa drugim podsticajima, to bi moglo da podstakne mala preduzeća da rastu i formalizuju se.

Privremene penzijske subvencije

Tokom COVID-19 vlade su davale subvencije za ugrožene grupe. Kosovo je imalo 73.407 više registrovanih tražilaca posla između januara i juna 2020. u

²⁴ FES, [Velika slika: Progresivna ekonomska agenda za Kosovo](#), 2021.

²⁵ Ibid.

²⁶ RAP Institut, [Žensko i manjinsko preduzetništvo na Kosovu](#), 2023, str. 4.

²⁷ Ibid. Pol vlasnika preostalih 1% preduzeća nije poznat.

²⁸ MŽK, ["Brzi pregled kosovskog poreskog sistema iz rodne perspektive i opcije politike za rodno odgovornije oporezivanje"](#), 2022, str. 6.

²⁹ MŽK, ["Pandemija ne poznaje pol?" Rodna analiza fiskalnog budžeta: Odgovor Vlade Kosova na pandemiju COVID-19 iz rodne perspektive](#), 2020, str. 45.

poređenju sa istim periodom 2019. godine; sa ogromnim povećanjem zabeleženim u aprilu i maju 2020. u poređenju sa 2019.³⁰ Značajno povećanje je delimično pripisano vladinoj meri usvojenoj 30. marta 2020. godine, kojom je precizirano da građanin mora da bude registrovan kao nezaposlen da bi mogao da traži beneficije. Broj onih koji traže posao skočio je u aprilu 2020. nakon usvajanja nove mere.³¹ Kroz Meru 14 „Hitnih fiskalnih mera za podršku privatnim i javnim preduzećima i zaposlenima“, Vlada je takođe ponudila finansijsku podršku kompanijama koje su prijavile zaposlene sa ugovorom o radu od najmanje godinu dana tokom vanredne situacije u javnom zdravstvu u iznosu od 130€. za dva meseca nakon registracije u iznosu do 6.000.000 €. ³² Neregistrovani radnici/e u neformalnoj ekonomiji nisu mogli imati koristi od vladinih hitnih fiskalnih paketa za preduzeća, jer se subvencije odnose samo na pravna lica, a time i na legalno registrovane radnike. Sve u svemu, Vlada je tvrdila da je zaposlenost smanjena 2020. godine, a zatim povećana 2021.³³ Povećanje je delimično pripisano COVID-19 i potrebi da se registruju zaposleni da bi imali koristi od državnih programa finansijske pomoći.³⁴ Nije sprovedena rodna analiza da bi se utvrdilo da li je ova mera stimulisala poslodavce da prijave više zaposlenih žena ili muškaraca. Zvaničnici su 2021. godine primetili da bi praćenje podataka razdvojenih po polu „oduzelo previše vremena i truda.“³⁵ Procjena uticaja koja je uključivala rodnu analizu mogla je ispitati stepen do kojeg mjere utiču na zapošljavanje među različitim ženama i muškarcima, uključujući prelazak sa neformalnog na formalno zapošljavanje. Nalazi su mogli poslužiti za slične intervencije.

Albanija je imala sličnu meru 2020. godine, koja je uključivala davanje subvencija poslodavcima koji su registrovali neformalne radnike za pokriće penzijskih doprinosa poslodavca tokom pandemije COVID-19.³⁶ Podaci o tome u kojoj meri su ovaj i drugi Vladini programi doprineli formalizovanju zapošljavanja među različitim ženama i muškarcima su nedostajali, iako je procena uticaja planirana za dve godine nakon primene programa.³⁷ Praćenje da li se broj

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid., str. 51.

³² EK, Izveštaj o Kosovu 2022, 2023, str. 50. Zaposlenost stanovništva starosti 15-64 godine (godišnji rast %) iskazana je kao -4,0 za 2020. i 1,3 za 2021..

³³ RAP Institut, [Nezaposleni u pandemiji: Kratka analiza tražilaca posla i njihovog profila za period mart 2020 – februar 2021](#), 2021, str. 9.

³⁴ MŽK, [„Pandemija ne poznaje pol?“](#), 2020.

³⁵ Domaća kapija, [Odluka broj 608 o proceduri, kriterijumima i pravilima za sprovođenje Programa stimulacije zaposlenostimuškaracat kroz zapošljavanjemuškaracat nezaposlenih lica kao posledica Covid-19](#) [samo na Albanskom], 29. jul 2020.

³⁶ Ibid. V, Završne napomene.

³⁷ Koha.net, [„Dečiji dodaci, Murati: Preko 89 hiljada žena prvi put otvorilo račune u banci“](#), [na Albanskom], 8. mart 2023.

registrovanih preduzeća značajno smanjuje nakon ukidanja ove mere može baciti svetlo na to da li nastavak penzijske podrške može pomoći u rešavanju neformalnosti na duži rok. Iskustvo Albanije može pružiti korisne informacije o ponašanju poslodavaca koje bi mogle da informišu kosovske politike u pogledu rešavanja neformalnosti.

Na Kosovu je još jedna vladina mera usred COVID-19 ponudila dodatke za decu. To je navodno dovelo do toga da je više od 89.000 žena po prvi put otvorilo bankovne račune.³⁸ Iako nije direktno povezana sa neformalnošću, ova mera je takođe koristila finansijske podsticaje za podsticanje formalizacije plaćanja i doprinela je okruženju koje omogućava ženama da primaju uplate putem bankovnog transfera gde mnoge ranije nisu koristile bankovne račune.

Iz ovih iskustava iz ere COVID-19 mogu se izvući pouke o tome kako vladine mere mogu uticati na ponašanje. Na osnovu ovog iskustva, Vlada bi mogla da razmotri uspostavljanje privremene mere kojom bi obezbedila subvencije malim i porodičnim preduzećima koja preduzimaju korake da registruju svoja preduzeća i radnike, kao što je obezbeđivanje doprinosa od 5% koji se obično zahteva od poslodavca za penzije zaposlenih. Ovo, zajedno sa kampanjom podizanja svesti o važnosti penzija za rešavanje siromaštva u penziji, posebno za žene, moglo bi da podstakne i poslodavce i zaposlene da se registruju. Učeći iz praćenja iskustva Albanije, ova mera bi potencijalno mogla da bude uklonjena nakon nekoliko godina, nakon promena u ponašanju i boljeg razumevanja koristi od penzija i poreza. Praćenje procesa i uticaja ukidanja mere u Albaniji moglo bi da pruži uvid koji će dati informacije o najboljem pristupu za smanjenje ili uklanjanje mere u budućnosti.

Investirajte u brigu

Briga je od koristi za društvo jer doprinosi dobrobiti i negovatelja i primaoca i neguje bliske odnose među njima. I plaćeni i neplaćeni rad nege dodaju vrednost privredi i stoga treba da budu uključeni u ekonomske proračune. Iako rodna podela rada u poslovima nege ograničava finansijske beneficije za žene, neplaćeni rad na nezi žena predstavlja važan doprinos privredi. Procenjuje se da bi, ako bi se neplaćenom radu žena dodelila novčana vrednost, on činio između 10% i 40% svetskog BDP-a,³⁹ i 33% BDP-a na Kosovu.⁴⁰ Formalizovanje

³⁸ MOR, MORSTAT, [Zašto je važno merenje neplaćenog rada u kući i nezi i kako možemo pomoći](#), 2020.

³⁹ Institut za socijalnu politiku Musine Kokalari, [Koga je briga? Neplaćeni rad na nezi na Kosovu](#), 2022, str. 45.

⁴⁰ MŽK, [Koga je briga? Potražnja, ponuda i opcije za proširenje dostupnosti brige o deci na Kosovu](#), 2016.

neplaćenog rada nege u plaćeni rad nege može da stvori radna mesta, omogućiti više žena da rade kroz poboljšanu dostupnost usluga nege i doprinese poboljšanom kvalitetu usluga i obrazovanja za decu, u skladu sa ciljevima EU iz Barselone.⁴¹ U međuvremenu, ovo može da se bavi neformalnim radom nege tako što će se formalizovati.

EU je 2022. godine revidirala svoje ciljeve iz Barselone usvajanjem preporuke u kojoj se traži od država članica da podstaknu „učestće žena na tržištu rada pružanjem visokokvalitetnih usluga obrazovanja i nege u ranom detinjstvu (ROBD) u skladu sa nacionalnim obrascima pružanja usluga“, tražeći da osiguraju da do 2030:

(a) najmanje 45% dece mlađe od 3 godine učestvuje u ROBD-u

(b) najmanje 96% dece između 3 godine i uzrasta za polazak u obavezno osnovno obrazovanje učestvuje u ROBD-u⁴²

Preporuka takođe poziva na saradnju između država članica i EK na razvoju i izračunavanju „indikatora za merenje jaza u brizi o polovima“, uključujući „razliku u vremenu koje žene i muškarci posvećuju brizi, jaz u plaćama polova i korišćenje vreme u plaćenom i neplaćenom radu, kako bi se bolje razumele međuzavisnosti između ovih elemenata“; ovo bi moglo podržati „rodnu ravnopravnost i socijalnu politiku zasnovanu na dokazima“.⁴³

Ulaganja u negu treba da se pozabave ukorenjenim normama i stereotipima koji se odnose na to ko obavlja poslove nege i kako je briga o rodu. Dva glavna modela politike kruže među feministkinjama u vezi sa radom na nezi: „Univerzalni hranitelj“ i „Paritet negovatelja“.⁴⁴ Univerzalni model hranitelja podstiče žene da uđu u radnu snagu, sa ciljem da univerzalizuju ulogu hranitelja kako bi i žene i muškarci mogli da zarade dovoljno da izdržavaju svoje porodice.⁴⁵ Programi bi morali da uključuju brigu o deci i starijim osobama koje finansira

⁴¹ EK, [Preporuka Saveta od 8. decembra 2022. o obrazovanju i nezi u ranom detinjstvu: ciljevi Barselone za 2030. 2022/C 484/01](#), 8. decembar 2022.

⁴² Ibid., Preambula, Paragraf (31). Takođe u vezi sa upravljanjem i prikupljanjem podataka, navodi se da države članice treba da razviju ili poboljšaju prikupljanje podataka o: (b) razlikama u korišćenju vremena u plaćenom i neplaćenom radu između žena i muškaraca sa obavezama brige, po mogućnosti korišćenjem anketa o korišćenju vremena na osnovu standarda postavljenog u Harmonizovanim evropskim istraživanjima korišćenja vremena; (c) preuzimanje porodičnog odsustva prema polu, iz administrativnih podataka na način usaglašen sa EU, i podržati okvir indikatora ravnoteže između poslovnog i privatnog života koji je razvila zajednička podgrupa Odbora za zapošljavanje (EMCO) i Komiteta za socijalnu zaštitu (SPC).

⁴³ Long, M., „[Rodna ravnopravnost i F Rodna ravnopravnost i Frejzerov univerzalni negovatelj, Državni univerzitet Džordžije, doktorske teze, Odsek za filozofiju](#), 2016.

⁴⁴ Fraser, N., [Povlačenje pravde](#), Krićka razmišljanja o postsocijalističkom stanju, str. 51.

⁴⁵ Ibid., str. str. 51–52.

“Trik je u tome da se zamisli društveni svet u kome životi građana integrišu zaradu, staranje, aktivizam u zajednici, političko učešće i uključenost u život udruženja civilnog društva – a istovremeno ostavlja vremena za zabavu. Ovaj svet verovatno neće nastati u bliskoj budućnosti, ali to je jedini zamislivi postindustrijski svet koji obećava istinsku rodnu ravnopravnost. I ako sada ne budemo vođeni ovom vizijom, nikada se nećemo približiti njenom ostvarenju.”

– Nensi Frejzer, Sutkinja

država, reforme na radnom mestu kako bi se eliminisala polna diskriminacija i uznemiravanje, i socijalne politike da se preorijentišu ciljevi žena ka zapošljavanju i stavovi muškaraca prema prihvatanju.⁴⁶ Većina brige bi bila prebačena na tržište i državu, a ne da bi ostala u domaćoj sferi. Međutim, Frejzer napominje da ovaj model možda neće obezbediti jednako slobodno vreme zbog određenih obaveza nege koje se ne mogu preneti na spoljne saradnike, kao što su rađanje dece, hitni slučajevi u porodici, roditeljstvo i kućni poslovi.⁴⁷ Dakle, žene će verovatno preuzeti ove odgovornosti jer visoka vrednost koja se pridaje najamnom radu obeshrabruje muškarce da doprinose kućnim poslovima. Model je kritikovan zbog jačanja androcentrične perspektive, pošto vrednuje tradicionalno muški rad na tržištu rada dok zanemaruje tradicionalno ženski rad kao što je briga.⁴⁸

Model pariteta negovatelja, prema Fraseru, podržava i subvencionise rad na neformalnoj nezi, sa ciljem da stvori životne obrasce

mnogih žena, koji generalno uključuju periode zaposlenja sa punim radnim vremenom, rad na nezi sa punim radnim vremenom i kombinacije rada i nege.⁴⁹ Opcije politike uključuju dodatke za negovatelje koji su ekvivalentni plati hranioca, reforme fleksibilnosti radnog mesta, osiguran kontinuitet beneficija i obavezna porodična i trudnička odsustva. Rizik je da će rad na nezi u velikoj meri ostati u domaćoj sferi, a građani koji ne bi mogli da obavljaju ni tržišne poslove ni nege,

⁴⁶ Ibid. str.str. 53–54.

⁴⁷ Ibid., str. 55.

⁴⁸ Ibid., str.str. 55–56.

⁴⁹ Ibid.

imali bi pravo na državnu pomoć po osnovu imovinskog cenzusa.⁵⁰ Frejzer napominje da je malo verovatno da će model obezbediti ni jednakost u prihodima ni anti-marginalizaciju, jer poslovi na „maminom tragu“ zarađuju manje od poslova za hranitelje, a malo je verovatno da će muškarci zauzeti takve pozicije, tako da bi žene ostale primarne negovateljice.⁵¹ Tako Frejzer navodi da bi ovaj model marginalizovao zaposlene žene i možda omeo njihovo učešće u politici i civilnom društvu. Umesto da ohrabruje muškarce ili žene da se promene, to bi samo subvencionisalo trenutne životne obrasce žena.⁵²

U zaključku, model univerzalnog hranitelja podstiče žene da oponašaju muškarce, dok model pariteta negovatelja održava status kuo za oba pola i nije postignuta nikakva promena koja bi bila od koristi ženama. Frejzer napominje da pojedinačno ovi modeli ne mogu postići punu rodnu ravnopravnost. Stoga ona predlaže alternativni model, Univerzalni negovatelj, za koji veruje da bi podstakao muškarce da postanu negovatelji.⁵³ Ovaj model se zalaže za kraće radne nedelje, dizajn radnih mesta za smeštaj zaposlenih negovatelja i državnu podršku lokalnim institucijama koje upravljaju negom. Primarni cilj je rodna ravnopravnost kroz dekonstrukciju rodnih uloga, integraciju nege i hraniteljstva. U ovom modelu, rodno zasnovane aktivnosti više se ne bi dodeljivale na osnovu pola, a rad na nezi bi bio jednako vrednovan bez davanja nedostataka. Frejzer naglašava potrebu da se osmisle rodno transformativne političke opcije u vezi sa brigom koje se bave rodnim ulogama i stereotipima kako bi se postigla rodna ravnopravnost.

Transponovanje Direktive EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života moglo bi podržati Kosovo u napredovanju ka razvoju rodno transformativnog modela univerzalne nege regulacijom porodijskog, očinskog i roditeljskog odsustva na način koji bolje raspoređuje uloge brige između roditelja, uključujući odsustvo koje nije prenosivo,⁵⁴ ka podsticanju ravnopravne podele odgovornosti.⁵⁵ Direktiva takođe zahteva da se roditeljsko odsustvo plaća „na način da se olakša korišćenje roditeljskog odsustva za oba roditelja.”⁵⁶ MŽK je preporučila da, kako bi se olakšalo korišćenje roditeljskog odsustva od strane oba roditelja, stopa nadoknade treba da odgovara najmanje nivou

⁵⁰ Ibid., 57–58.

⁵¹ Ibid., 58–59.

⁵² Ibid., str. 60.

⁵³ EU, Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, Članak 5.1 i 5.2.

⁵⁴ MŽK, “Napredak Kosova u usklađivanju svojih zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti”, str. 24.

⁵⁵ EU, Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života 8.3.

⁵⁶ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 16.

predviđenom za porodiljsko odsustvo (70% osnovne plate).⁵⁷ Ovaj nivo bi bio u skladu sa definicijom EK o „dobro plaćenom“ odsustvu (66% prethodnih zarada).⁵⁸ Usvajanje ovih prava u pravni okvir Kosova pružilo bi ohrabrujuće primere onoga što radnici/e mogu zahtevati, a ostavljajući otvorenu mogućnost za druge fleksibilne opcije koje bi mogle biti prikladne za pojedinačne porodice.⁵⁹ Neprenosivo roditeljsko odsustvo koje uključuje finansijske podsticaje za očeve da koriste očinsko odsustvo moglo bi doprineti smanjenju neplaćenog rada na nezi žena i povećati mogućnosti za formalno zapošljavanje. Dalje, merenje jaza u brizi o polovima, kao što je predviđeno ciljevima iz Barselone, takođe je ključno za razvoj opcija politike.

Iako Kosovo još uvek nije članica EU, ciljevi Barselone postavljaju jasne ciljeve zasnovane na dokazima koje Kosovo može i treba da teži da ispuni.⁶⁰ Međutim, Kosovo je i dalje daleko od sprovođenja ciljeva EU iz Barselone, čak i od cilja pružanja brige o deci za 33% dece mlađe od tri godine.⁶¹ EK preporučuje da se:

(a) obezbediti snažnu saradnju između različitih institucija za kreiranje politike i službi za obrazovanje i negu u ranom detinjstvu, kao i podršku saradnji sa drugim institucijama i službama za kreiranje politike koje su zadužene za razvoj i obrazovanje u ranom detinjstvu; i (b) mobilizirati i isplativo koristiti odgovarajuća i održiva finansijska sredstva za obrazovanje i brigu o djeci u ranom djetinjstvu, uključujući korištenje fondova i instrumenata Unije, i sprovođenjem politika koje vode održivom finansiranju usluga brige o djeci koje su u skladu sa ukupna održivost javnih finansija.⁶²

Kao što sugerišu ciljevi iz Barselone, ulaganjem u više, pristupačnih centara za negu, Vlada bi mogla da omogući ženama da rade, otvore radna mesta,

⁵⁷ Van Bele, J. za RAND Evrope, “[Politika očinstva i roditeljskog odsustva širom Evropske unije](#)” (2016), str. 4; Evropska komisija, Indikatori za praćenje Smernica o zapošljavanju uključujući indikatore za dodatnu analizu zapošljavanja, kompendijum 2010, Tabela 18.M3

⁵⁸ MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2022, str. 16.

⁵⁹ MŽK je u više navrata preporučila da Vlada preduzme korake za implementaciju ciljeva EU Barselone (vidi npr.: Republika Kosova, Vlada, [Program ekonomskih reformi 2022-2026](#), Prilog 3.Spoljni doprinos PER 2022-2024, MŽK, str. 190).

⁶⁰ Republika Kosova, Vlada, KP, APR, [Kosovski program za rodnu ravnopravnost 2020-2024](#), jun 2020, str. 25.

⁶¹ EK, [Predlog preporuke Saveta o reviziji Barselonskih ciljeva o obrazovanju i brizi u ranom detinjstvu](#), Brisel, 7.9.2022, COM(2022) 442 final 202/0263(NLE). O upravljanju i prikupljanju podataka.

⁶² OHP, [Unapređenje socijalne zaštite za ruralno stanovništvo u Evropi i Centralnoj Aziji](#), 2022.

transformišu neplaćeni rad u plaćeni rad i poboljšaju obrazovne rezultate dece prema budućim izgledima za posao. Štaviše, uspostavljanje više, formalnih radnih mesta moglo bi podstaći korisnike neformalnih usluga plaćene nege, kao i radnike u neformalnom sektoru da prijave svoj posao radi dobijanja beneficija i boljih uslova rada. Praćenje i vladina kontrola kvaliteta brige o deci i centara koje finansira država takođe bi pomogli da se reši trenutna neodlučnost nekih roditelja da šalju decu privatnim ustanovama za brigu o deci zbog izveštaja o maltretiranju dece. Slično tome, postoje mogućnosti da Vlada ulaže u brigu o starima, centre za brigu o osobama sa invaliditetom, a za dugotrajno bolesne u formalizovanju takvog rada.

Rodno transformativni pristup bi dalje zahtevao od Vlade da poništi tradicionalne rodne norme koje jačaju pretpostavke o ženama kao negovateljicama. Vlada može podržati transformaciju rodnih uloga i stereotipa kroz nastavne planove i programe ranog obrazovanja. Dekonstrukcija feminizacije rada nege je ključna za sveobuhvatne političke intervencije za rešavanje ovog oblika neformalnog neplaćenog rada.

Obezbedite osnovnu zaštitu

OHP i MOR su primetili da obavezna registracija preduzeća i zaposlenih možda nije optimalno rešenje, posebno ako takva formalizacija nije preduzeta u skladu sa širim ekonomskim politikama, politikama zapošljavanja, poreza i ruralnog razvoja. Pushing agricultural workers to register can negatively impact small household enterprises, especially for women.⁶³ Umesto toga, OHP preporučuje podizanje svesti o važnosti socijalne zaštite u tranziciji neformalnog rada u formalni rad.

MOR je uspostavila okvir za rešavanje pitanja neformalnosti i proširenje socijalnog osiguranja na radnike kroz nacionalne strategije, koristeći participativni pristup koji se zasniva na dokazima izvedenim iz međunarodnog iskustva.⁶⁴ MOR preporučuje da se osigura da radnici/e imaju minimalni prihod u slučaju incidenata, povreda, invaliditeta, porodijskog odsustva i za finansijsku stabilnost nakon odlaska u penziju, što MOR navodi da može podržati neformalne radnike u tranziciji u formalnu ekonomiju. Iako je formalizovanje

⁶³ MOR, [Proširenje socijalne sigurnosti na radnike u neformalnoj ekonomiji](#), 2021, str. 35. Okvir uključuje pet koraka. Prvi korak uključuje dijagnosticiranje zašto su radnici/e u neformalnoj ekonomiji i okolnosti njihovog rada, fokusirajući se na zatvaranje RAP-ova uključivanjem svih kategorija ljudi. Ovo uključuje preispitivanje postojećeg pravnog okvira i povezanih prepreka u pružanju zaštite za različite ljude, uključujući i one u neformalnoj ekonomiji. Jasno je da je rodna analiza, kao što je ovaj izveštaj, važna u fazi dijagnostike. Zatim, MOR predlaže izradu Akcionog plana sa prioritetima i vremenskim okvirom za proširenje obuhvata. Institucije treba da uspostave koherentnost politike, kao i da implemuškarače i prate proces.

⁶⁴ Ibid., str. 39.

zapošljavanja obično bila ključna premisa u implementaciji podrške i zaštite radnika, okvir MOR-a poziva na pružanje podrške svim ljudima u svim vrstama zapošljavanja, posebno neformalnom zapošljavanju koje utiče na ugrožene grupe. MOR predlaže proširenje mehanizama kako bi se obuhvatili svi radnici/e sa mehanizmima socijalne zaštite (npr. socijalno osiguranje). MOR predlaže uravnotežen pristup koji uključuje doprinosne i nedoprinosne sisteme. Doprinosni sistemi omogućavaju pojedincima da ulažu u šeme socijalne zaštite putem plaćanja, dok nedoprinosni sistemi uključuju mehanizme finansirane iz poreza. Sa nedoprinosnim sistemima, lica koja se bave neformalnim radom mogu imati koristi od sistema socijalne zaštite, koji inače možda nisu dostupni zbog nedostatka formalnog zaposlenja, neredovnog rada ili niskih prihoda. Takva sveobuhvatna pokrivenost može pružiti adekvatne beneficije koje ublažavaju rodne nejednakosti.⁶⁵ MOR preporučuje da zemlje članice „ustanu što je pre moguće i zadrže svoje donje granice socijalne zaštite koje obuhvataju osnovne garancije socijalne sigurnosti“. Kao deo nacionalnih strategija proširenja socijalnog osiguranja, takvi donji pragovi socijalne zaštite uključuju skup osnovnih bezbednosnih garancija koje imaju za cilj rešavanje siromaštva i socijalne isključenosti u formalnoj i neformalnoj ekonomiji.⁶⁶ Kosovu nedostaje tako sveobuhvatan sistem socijalne zaštite koji bi mogao da obezbedi osnovnu zaštitu za neformalne radnike. Uspostavljanje sistema usred tekućih reformi socijalne pomoći i potrebnih reformi drugih zaštita (npr. porodiljsko odsustvo) moglo bi pružiti osnovnu zaštitu za radnike u neformalnom sektoru. U međuvremenu, to bi moglo da podstakne neformalne radnike da se registruju za pristup beneficijama, posebno kada se kombinuju sa drugim merama kao što je ukidanje poreza na dohodak za najniži dohodovni razred.

Neki učesnici intervjuja rekli su da bi tražili formalni posao ako bi to uključivalo zdravstveno osiguranje. Bili su voljni da doprinesu pokrivanju troškova zdravstvenog osiguranja, u rasponu od 30 do 50 evra mesečno, što sugerise da bi radnici/e možda bili voljni da doprinose zdravstvenom osiguranju kao deo proširenja sistema doprinosna. Ovo bi moglo pomoći u podršci uspostavljanju dugo odlaganog državnog fonda zdravstvenog osiguranja. Međutim, zdravstveno osiguranje ne bi trebalo nužno da bude vezano za zapošljavanje, jer bi to moglo dodatno uticati na najugroženije grupe.

⁶⁵ Ibid., str. 41.

⁶⁶ KAS, Procenjena populacija Kosova 2022, 2023, str. 13. Ovo se odnosi na ukupno stanovništvo, a ne na radno sposobno stanovništvo, ali noviji podaci po starosnoj grupi nisu bili dostupni na mreži.

Zaključci

Vlada može da se pozabavi neformalnošću obezbeđivanjem primene postojećih zakona, povećanjem inspekcija rada koje podržavaju poboljšanja, širenjem svesti i znanja, i pružanjem finansijskih podsticaja i pomoći. Posebno za MMSP, uključujući porodična i poljoprivredna preduzeća, inspekcije bi trebalo da podrže unapređenje znanja o prednostima formalizovanja i poboljšanja uslova rada bez nužnog kažnjavanja, izbegavajući potencijalnu štetu za najugroženije grupe. Pojednostavljanje administrativnih procedura za prijavljivanje poreza, posebno za mala preduzeća, i uspostavljanje progresivnijih poreskih politika mogli bi da ponude podsticaje za formalizovanje poslovanja i rada. Subvencije i drugi finansijski podsticaji, uslovljeni zapošljavanjem ili prijavom nezaposlenih, takođe su se pokazali uspešnim u stimulisanju formalizacije radnog statusa. Ulaganje u negu može transformisati neplaćeni i neformalni rad u formalni rad u skladu sa obavezama EU. U međuvremenu, sistem socijalne zaštite treba proširiti kako bi se osigurala osnovna zaštita za sve građane.

PREPORUKE

Na osnovu nalaza, sledeće preporuke predlažu holistički pristup rešavanju neformalnosti. Oni razmatraju rodne norme, uloge i odnose, kao i promene koje su potrebne na nivou pojedinca, domaćinstva, zajednice i društva kako bi se pozabavili neformalnošću na sveobuhvatan, rodno odgovoran i inkluzivan način koji uključuje transformaciju rodni normi i odnosa. Rješavanje neformalnosti zahtijeva međusektorske i koordinisane pristupe. Nakon preporuka za takvu saradnju, preporuke se daju svakoj instituciji odgovornoj za njihovo sprovođenje. Vlada bi trebalo da razmotri uključivanje ovih mera u svoju strategiju za rešavanje problema neformalnosti.

Za saradnju između institucija, međunarodnih aktera, privatnog sektora i civilnog društva

- Saradujte na podizanju svesti među različitim ženama, muškarcima i drugim osobama koje se identifikuju, posebno LGBTIQ+osobama, o njihovim radnim pravima i načinu prijavljivanja kršenja u radu.
- Zahtevati dokaze o registraciji preduzeća i zaposlenih prilikom davanja subvencija, grantova i zajmova. Preduzmite posete za praćenje kako biste potvrdili da svi zaposleni imaju ugovore, da primaju penzijske doprinose i da su njihova prava zaštićena.

Za Vladu Kosova i Kancelariju Premijera

- Priznajte i vodite računa o neplaćenom radu nege žena u skladu sa Rezolucijom MOR. Izmeniti i dopuniti Zakon o rodnoj ravnopravnosti član 18, stav 1.3 kako bi se jasno definisalo značenje „doprinosa“, kao i materijalne koristi koje su povezane sa ovim doprinosima. Trenutno, Zakon „bavljenje poljoprivredom i porodičnom ekonomijom“ smatra oblicima neplaćenog rada koji doprinose razvoju porodice i društva. Ovo jača rodne norme koje pretpostavljaju da će žene nastaviti da daju neplaćene doprinose porodici i društvu bez ikakvih jasno navedenih beneficija. Zakon treba da precizira beneficije koje će žene dobijati od ovih doprinosa, kao što su veće penzije za koje se doprinose, pristup finansijskim šemama, zdravstveno osiguranje i određena odsustva.
- Osigurati uključivanje ciljeva, indikatora, polaznih osnova, ciljeva i budžeta u pravcu rodne ravnopravnosti, uključujući rodno razvrstane podatke, u buduće iteracije NPSSSP, ERA, PERs i NDSs, što takođe može omogućiti praćenje i evaluaciju napretka ka rešavanju neformalnosti uz pomoć rodno odgovorni pristup.

- Osigurati analizu neformalne ekonomije koja je planirana u Akcionom planu ERA II kako bi se informisala Vladina adresa neformalnosti iz nalaza i preporuka ove rodne analize.
- Poboljšati međuinstitucionalnu saradnju između ARR i drugih u sprovođenju odgovornosti za rešavanje neformalnosti, u pravcu obezbeđivanja rodno odgovornog planiranja, implementacije, praćenja, evaluacije i budžetiranja.
- Ulagati u usluge nege koje finansira država i obezbediti subvencije za nova preduzeća u privatnom sektoru koja pružaju usluge brige o deci, starima, bolesnima i osobama sa invaliditetom, stvarajući mogućnosti za transformaciju neplaćenog rada u plaćeni rad.
- Poboljšati pristup žena imovini i resursima, olakšavajući ulazak u formalni posao u skladu sa obavezama ORC-a za rešavanje siromaštva, kao što je poboljšanje pristupa imovini i nasleđu; ukinuti odredbe kroz koje se žene mogu odreći svojih naslednih prava, kao privremena afirmativna mera, u cilju jačanja ekonomske nezavisnosti žena i sprečavanja potrebe da rade u neformalnom sektoru.

Za KAS, strategiju i buduća istraživanja

- Osigurati sve planirane akcije za rešavanje neformalnosti uzimajući u obzir ranjivost na siromaštvo malih porodičnih i poljoprivrednih preduzeća, prema pristupu „ne naškodi“. Razmislite o uspostavljanju praga prihoda za mere protiv neformalnosti, prema kojima se kazne izriču samo onima koji to mogu da priušte (npr. srednja i velika preduzeća).
- Osigurati da strategija za rešavanje neformalnosti uključuje jasne definicije pojmova, polazeći od međunarodno prihvaćenih definicija; zasniva se na rodnoj analizi i crpi iz ovog izveštaja; uspostavlja jasne ciljeve, indikatore, osnove, ciljeve i budžetska izdvajanja za rodnu ravnopravnost; i zahteva rodno odgovorno izveštavanje i raščlanjene podatke u godišnjim izveštajima, koji bi trebalo da budu javno dostupni.
- Poboljšati prikupljanje podataka o: „... (b) razlikama u korišćenju vremena u plaćenom i neplaćenom radu između žena i muškaraca sa obavezama nege, po mogućnosti korišćenjem anketa o korišćenju vremena na osnovu standarda postavljenih u Harmonizovanim evropskim anketama o korišćenju vremena; (c) korišćenje porodičnog odsustva prema polu, na osnovu administrativnih podataka” u skladu sa novim ciljevima Barselone.
- Razmotrite uključivanje dodatnih mera neformalnosti u redovno prikupljanje podataka ARS, izvlačeći iz ovog istraživanja naučene lekcije o različitim indikatorima neformalnosti, kao što je da li poslodavci plaćaju poreze i da se ljudi bave neformalnim poljoprivrednim aktivnostima.

Osigurajte da metodologije koje se koriste za prikupljanje podataka uzmu u obzir ranjivosti povezane sa neformalnim radom. Objavite podatke razvrstane prema polu, starosti, etničkoj pripadnosti, opštini, fizičkim sposobnostima i seksualnoj orijentaciji, u skladu sa ciljevima održivog razvoja.

- Osigurati da poljoprivredni popis prikuplja informacije o neformalnim radnicima i stepenu u kojem su njihova prava zaštićena, u pravcu kreiranja politika koje će ponuditi poboljšanu zaštitu različitim ženama i muškarcima.
- Održavati poboljšane rodno razvrstane podatke o svim korisnicima državnih programa i subvencija, omogućavajući analizu rodnog uticaja, u skladu sa zahtevima Zakona o ravnopravnosti polova.

Za Ministarstvo finansija, rada i transfera

- Uskladiti Zakon o javnim finansijama sa Zakonom o ravnopravnosti polova i izmijeniti sisteme finansijskog upravljanja kako bi se olakšalo praćenje i analiziranje podataka u vezi sa unapređenjem rodne ravnopravnosti, obezbjeđivanje boljih podataka za planiranje, implementaciju, praćenje i evaluaciju politika i programa usmjerenih na rješavanje problema neformalnosti.
- Revidirati Zakon o radu na:
 - Smanjite period potreban za ugovor o radu na neodređeno sa deset na tri godine, dodajući eksplicitne odredbe da određene situacije kao što su privremena nesposobnost, rizici u vezi sa trudnoćom, materinstvo, usvojenje, starateljstvo nad usvojenjem, hraniteljstvo, rizik od dojenja i očinstvo ne bi trebalo da remete obračun trajanja ugovora.
 - Jasno navedite da će se svaki probni rok vezan za trudnoću tretirati kao direktna diskriminacija.
 - Izmeniti odredbu koja štiti trudnice i dojilje, između ostalog, kako bi se osiguralo da je poslodavac izvršio procenu kao što se zahteva članovima 4 i 5 Direktive o trudnoći, kako bi se osiguralo da je poslodavac dovoljno uzeo u obzir prirodu, stepen i izlaganje riziku pre preduzimanja mera isključivanja; i zahtevaju od poslodavca da zaposlenom obezbedi alternativne poslove.
 - Izmeniti odredbe koje se odnose na porodiljsko, očinsko, roditeljsko odsustvo i odsustvo za negu u skladu sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Umesto poslodavaca, Vlada bi trebalo da finansira ova odsustva, ohrabrujući na taj način ljude da prijave svoj rad kako bi imali pristup beneficijama.
 - Samozapošljavanje regulisati Zakonom o radu. Zakon treba da obezbedi da status samozaposlenih roditelja u pogledu materinskog i roditeljskog

prava bude jednak statusu roditelja koji su zaposleni i da samozaposlene žene budu zvanično registrovane kao takve. Ako rade za svoje muževe ili druge članove porodice, Zakon treba da im obezbedi da imaju pristup socijalnoj zaštiti i porodijskim naknadama isključivo na osnovu ovog porodičnog odnosa.

- Urediti zaštitu radnika koji obavljaju poslove na daljinu i poslove po ugovoru za međunarodne poslodavce.
- Uskladiti zakon sa Konvencijom MOR-a o nasilju i uznemiravanju 2019, definišući i zabranjujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje na radu; uspostavljanje mehanizama za sprovođenje i praćenje u vezi sa rodno zasnovanim nasiljem i uznemiravanjem na radu; obezbeđivanje pristupa pravnim lekovima i podrške žrtvama; obezbeđivanje sankcija; i obezbeđivanje efikasne inspekcije i istrage slučajeva nasilja i uznemiravanja preko inspektorata rada ili drugih nadležnih organa.
 - Izmeniti Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu u:
- Uključite upućivanje na pretnje po bezbednost i zdravlje na osnovu pola, pola i drugih zaštićenih osnova.
- Informišite se o zakonu tako što ćete izvršiti ek-ante procenu uticaja na pol da biste razumeli glavne opasnosti, rizike i iskustva žena i muškaraca u vezi sa formalnim i neformalnim tržištem rada.
- Uključite bolje, holističke i rodno odgovorne definicije „zdravlja“ i „bezbednosti“ koje uzimaju u obzir psihološko blagostanje i mentalno zdravlje žena i muškaraca.
 - Olakšati poreski režim za mala preduzeća kako bi se podstakla registracija preduzeća i zapošljavanje. Institucionalizovati digitalne reforme zajedno sa politikom za smanjenje administrativnog opterećenja povezanog sa plaćanjem poreza, posebno za MMSP. Uzmite u obzir iskustvo i primer Brazila, kao što je uvođenje jedinstvenog godišnjeg poreza za MMSP. Pojednostavljene procedure mogu olakšati plaćanje poreza i doprineti smanjenju neformalnosti.
 - Pregledajte poreze na lični dohodak, ukidajući poreske obaveze za one sa nižim nivoima prihoda (npr. za one koji primaju manje od minimalne plate); prilagoditi poreske razrede srednjeg dohotka, povećanje poreza; i povećati poreze za više razrede poreza na dohodak. Vlada može bolje da koristi poreze kako bi ispunila svoje ciljeve politike socijalne zaštite i rodne ravnopravnosti. Ovo može podstaći osobe sa najnižim primanjima, koje su među najugroženijim, da registruju svoj rad i dobiju pristup drugim beneficijama bez obzira na poreze na dohodak.
 - Povećati PDV na robu koja je štetna po ljudsko zdravlje, životnu sredinu i/ili su luksuzni predmeti u cilju povećanja prihoda koji se mogu koristiti za negu i druge predložene zaštite i usluge.

- Pregledati i uspostaviti sveobuhvatniji sistem socijalne zaštite kao deo tekućih izveštaja socijalnoj pomoći i socijalnim službama, u bliskoj saradnji sa Ministarstvom pravde, Ministarstvom zdravlja, Ministarstvom trgovine i industrije i različitim predstavnicima civilnog društva, uključujući sindikate, ŽOCD, i udruženja poslodavaca. Razmotrite novi model koji se zasniva na preporukama MOR-a, osiguravajući zaštitu i za formalne i za neformalne radnike, istovremeno pružajući podsticaje za formalizovanje rada.
- Razmotriti privremenu meru za pružanje subvencija za penzije malim preduzećima koja prijavljuju radnike kao podsticaj za smanjenje neformalnosti i siromaštva nakon odlaska u penziju. Mera ima potencijal da pozitivno utiče na žene s obzirom na njihove generalno niže penzije. Pratiti i proceniti uticaje subvencije uključujući procenu uticaja na rod.
- Uspostaviti i sprovesti jasne zahteve za poslodavce da objavljuju informacije o pravima radnika, kako prijaviti nepravde i kršenja prava, poverljivost, prava uzbunjivača i kontakt informacije za Inspektorat rada na MPNTI ma gde je verovatno da će ih radnici/e videti. Ovo može podstaći više prijavljivanja kršenja prava i pomoći u rešavanju neformalnosti. Zahtevati od inspektora da preispitaju sprovođenje ovog zahteva tokom inspekcije rada.
- Povećati plate personalnih asistenata osoba sa invaliditetom da budu u skladu sa minimalnom zaradom; zahtevaju dokaze o ugovorima da bi dobili beneficiju. Usvojiti podzakonske akte kojima se uspostavljaju jasnije, inkluzivnije definicije koje se odnose na to koje osobe sa invaliditetom se kvalifikuju za stručne asistente, radna prava asistenata i minimalne kvalifikacije koje personalni asistenti moraju da ispune da bi bili licencirani za pružanje kvalitetnih porodičnih i socijalnih usluga, uključujući adekvatnu obuku koja može sprečiti povrede i zloupotrebe (sa ovom obukom koju je prvobitno obezbedila i finansirala Vlada da bi se obezbedio pristup). Ograničite rad na osam sati dnevno po asistentu, obezbeđujući dodatne asistente za one osobe kojima je potrebna dodatna nega.
- Nastaviti sa implementacijom rodno odgovornih programa aktivnog tržišta rada, usavršavanja i prekvalifikacije usmjerenih na korisnike socijalne pomoći, posebno na žene u partnerstvu sa privatnim sektorom.
- Sprovesti odobreni sistem kvota osmišljen da promoviše uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada. Ovaj sistem bi trebalo da zahteva od preduzeća da ispune određene kvote za zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili da doprinose fondu posvećenom inicijativama za inkluziju osoba sa invaliditetom.

- Saradivati sa Ministarstvom pravde na promovisanju ravnopravnosti i eliminaciji svih oblika diskriminacije i nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na poslu putem podizanja svesti među poslodavcima i zaposlenima, u skladu sa preporukama MOR-a.

Za inspekciju rada

- Angažovati dodatne inspektore, kako je planirano, uključujući i sveukupnu ravnotežu žena i muškaraca inspektora u skladu sa zahtjevima Zakona o ravnopravnosti polova.
- Osigurati da su inspektori obučeni o rodnim nejednakostima i rodnim odnosima moći na radnim mjestima, uključujući seksualno uznemiravanje i seksualno nasilje na poslu, omogućavajući poboljšane pristupe inspekcijama koji uzimaju u obzir različite zdravstvene i sigurnosne potrebe različitih žena i muškaraca u različitim sektorima.
- Povećati inspekcije na radnim MPNTIima gde su žene previše zastupljene, u cilju zaštite njihovih prava.
- Podići svest o kršenjima radnih prava, neformalnosti, kako ih rešiti i prednostima rešavanja ovih problema tokom inspekcija, posebno MMSP. Omogućite malim preduzećima da se pozabave preporukama tokom grejs perioda pre izricanja kazni.
- Podstaknite poslodavce da objave informacije o radnim pravima, kako prijaviti kršenje radnih prava i kontakt broj Inspektorata rada na lokacijama koje su vidljive zaposlenima.
- Pratiti i sprovoditi zakonski zahtev da svi poslodavci sa više od 50 zaposlenih imaju najmanje jednu osobu sa invaliditetom na 50 zaposlenih.

Za Ministarstvo prosvete, nauke, tehnologije i inovacija

- Izraditi podzakonski akt za podršku vaspitanju u ranom detinjstvu u okviru porodice jezikom koji transformiše rodne uloge i norme, naglašavajući potrebu da majke i očevi preuzmu odgovornost i angažuju se u ranom vaspitanju i brizi kod kuće. Uključite zahtev da sve planirane posete ili praćenje od strane zvaničnika MOSTI uključuju uputstva za razgovor sa roditeljima o važnosti angažovanja oba roditelja, poništavanja rodnih uloga i metoda koje roditelji mogu da koriste za transformaciju rodnih uloga.
- Transformisati rodne norme, uloge i odnose kroz nastavne planove i programe ranog obrazovanja kako bi se potkopale pretpostavke da samo žene mogu da budu negovateljice i kako bi se ojačala važna uloga koju muškarci mogu da igraju u staranju, u bliskoj saradnji sa MPNTI, us-

tanovima za rano obrazovanje, upravama za obrazovanje, nastavnicima, pedagozi i udruženja roditelja.

- Ulagati i podsticati opštine da ulažu u osnivanje više, pristupačnih, javnih centara za brigu o deci i vrtića. Na osnovu sveobuhvatne procene potreba, postavite konkretne ciljeve zajedno sa budžetskim izdavanjima za njihovo uspostavljanje u oblastima kojima je najviše potrebno. Ovo može omogućiti ženama da rade u skladu sa postojećim rodnim normama, otvore radna mjesta, transformišu neplaćeni rad u plaćeni rad i poboljšaju obrazovne rezultate djece prema budućim izgledima za posao u skladu sa ciljevima iz Barselone.
- Obezbediti redovne inspekcije centara za brigu o deci i upozorenja praćene kaznama za one koji ne ispunjavaju standarde kvaliteta. Objavite ove napore u cilju ublažavanja straha roditelja oko kvaliteta nege. Osigurajte da inspekcije proveravaju ugovore i prava radnika na poboljšanje uslova rada u ustanovama za negu.

Za Ministarstvo pravde

- Pojasniti seksualno uznemiravanje u Krivičnom zakoniku i navesti olakšavajuće mere koje dovode do toga da se seksualno uznemiravanje sankcioniše kaznom zatvora ili novčanom kaznom u Zakoniku o krivičnom postupku kako bi se izbeglo subjektivno tumačenje ovih zakona.
- Podrška i podsticanje usluga za osobe sa invaliditetom preko dnevnih centara. Razmotrite davanje državnih grantova ili subvencija OCD specijalizovanim za ove usluge. Zahtevati licenciranje u osnovnim pristupima staranju i ugovorima za zaposlene koji se plaćaju uz podršku vlade uz pravedne plate, zajedno sa zaštitom radnih prava. Ovo bi moglo podržati transformaciju trenutno neplaćene ili slabo plaćene nege za osobe sa invaliditetom u plaćenu negu od strane kvalifikovanih stručnjaka, čime bi se takođe sprečile potencijalne povrede neobučenih negovatelja.

Za Ministarstvo zdravlja

- Razmislite o uspostavljanju usluga kod kuće za pružanje nege najugroženijima kojima nedostaje pristup zbog lošeg javnog prevoza i siromaštva.
- Poboljšati dostupnost usluga palijativnog zbrinjavanja na Kosovu, što bi moglo doprineti smanjenju neplaćenog rada nege za žene.
- Uspostaviti planirani fond zdravstvenog osiguranja, polazeći od doprinosa i predloženih poreskih reformi, tako da svi građani i radnici/e, formalni i neformalni, imaju pristup beneficijama.

Za Ministarstvo trgovine i industrije

- Obezbediti podsticaje ljudima da registruju svoje zaposlenje, kao što su grantovi i krediti sa niskom kamatom za preduzeća sa registrovanim zaposlenima.
- Uvesti poreska oslobođenja za pružaoce usluga u sektoru nege, sa fokusom na MMSp. Ova politika može da ublaži finansijska opterećenja za pružaoce nege, podstičući rast i održivost osnovnih usluga nege.

Za Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja

- Pružanje savetodavnih usluga koje uključuju informisanje farmera o prednostima registracije radnika i pomoć u procesima registracije.
- Razmotriti uklanjanje kriterijuma koji zabranjuju zapošljavanje na drugim poslovima za žene koje žele da otvore ili prošire mikropreduzeća, s obzirom na to da takva preduzeća možda ne ostvaruju dovoljan prihod i da je ženama možda potreban drugi posao da bi preživjele, čime bi se rešila potreba nekih žena da rade svoj drugi posao neformalno. omogućavajući formalni rad.

Za Ministarstvo životne sredine, prostornog planiranja i infrastrukture

- Planirajte investicije na osnovu rodne analize potrebe za proširenjem javnog prevoza na područja u kojima je to potrebno, olakšavajući pristup obrazovanju, zapošljavanju, državnim uslugama i resursima koji mogu pomoći u smanjenju oslanjanja na neformalni rad.

Za opštine

- Budžet za više centara za brigu o deci i ranog obrazovanja, posebno u oblastima u kojima nedostaju, u cilju postizanja ciljeva EU iz Barselone i smanjenja neplaćenog rada žena na nezi kako bi one mogle da imaju više vremena na raspolaganju za formalno zapošljavanje.
- Poboljšati koordinaciju sa MPNTI i MFPT u vezi sa politikama brige o deci i uslugama socijalne pomoći.
- Povećati i poboljšati inspekcije u vezi sa nasledstvom i imovinskim pravima žena i devojčica, uključujući poboljšanje interoperabilnosti matičnog registra sa opštinskim sistemima za upravljanje podacima, kao i unapređenje saradnje sa lokalnim beležnicima i sudovima.
- Nastaviti sa primenom afirmativnih mera za podršku biznisu u vlasništvu žena kroz grantove i subvencije, posebno u poljoprivredi. Sprovesti bolje praćenje kako bi se osiguralo da žene zaista upravljaju ovim fondovima.

Za donatore

- Zahtevaju dokaze o registraciji preduzeća, ugovore za radnike, politiku prava radnika i plaćanja poreza kada daju grantove i subvencije preduzećima, podstičući ih da se bave neformalnošću. Preduzmite posete za praćenje kako biste osigurali da se takvi zahtevi implementiraju.
- Ohrabrite i podržite preduzeća da uspostave politike zaštite prava radnika i nagradite one koji to rade kroz podsticaje kao što je dodatno finansiranje.
- Finansijski podržati organizacije za ženska prava koje mogu da podignu svest među ženama koje rade neformalno o svojim pravima i da obezbede bezbedne prostore za žene da se osećaju udobnije u prijavljivanju kršenja radnih prava i traženju obeštećenja, imajući u vidu nesiguran položaj žena u neformalnom sektoru i rodne uloge koje ih mogu sprečiti da prijavljivanje prekršaja.

Za civilno društvo, uključujući sindikate

- Nastaviti sa podizanjem svesti među različitim ženama i muškarcima u vezi sa njihovim radničkim pravima i obezbediti bezbedne, pravne savete i pomoć kao podršku u traženju svojih prava. Informišite ih o obrazovnim i finansijskim mogućnostima (npr. grantovi, zajmovi) koje im mogu pomoći da izađu iz neformalne ekonomije.
- Nastaviti sa zalaganjem za predložene zakonske i političke promene, vršeći pritisak na Vladu da uskladi zakonodavstvo sa pravnim tekovinama EU i aktima MOR.
- Nastaviti sa praćenjem sprovođenja zakonskih i političkih promena, dajući preporuke za poboljšanje implementacije.
- Nastaviti sa podizanjem svesti među ženama o njihovom pravu na imovinu, uključujući pravo da upravljaju i donose odluke o imovini i načinu na koji se ona koristi, obezbeđujući da one imaju ekonomsku korist od svoje imovine i mogu da je koriste za angažovanje u formalnijim prilikama za rad.

CITIRANA DELA

- Abed, D., i Kelleher, F., [Napad štednje](#), Internationalni Oxfam, 2022.
- Abrahamsdoter, E., “[Rodna analiza na severu Kosova i relevantne lokalne vlasti](#)”, 2018.
- Agarval, B., “[Rod i zemljišna prava](#)”, *Časopis za agrarne promene*, 2003.
- Atanasova, A., [Sužavanje RAP-a za zapošljavanje osoba sa invaliditetom](#), 2023.
- Bakija, J., [LGBTI+ osobe tokom pandemije Covid-19](#), 2021.
- Balkanska istraživačka mreža, [Prava žena na nasledstvo](#) [Samo na Albanskom], jul 2016.
- Basaria, N., [Samo na Uticaj COVID-19 na siromaštvo na Kosovu](#), 2023.
- Beker, M., “[Patrijarhat i nejednakost: ka suštinskom feminizmu](#)”, *Pravni forum Univerziteta u Čikagu: Vol. 1999*.
- Bonet, F., Vanek, J., i Čen, M., “[Žene i muškarci u neformalnoj ekonomiji: statistički sažetak](#)”, [MOR, Ženeva](#), 20, 2019.
- Čant, S. i Pedval, C. za MOR, [Žene, rod i neformalna ekonomija: Procena MOR istraživanja i predloženi načini napredovanja](#), 2008.
- Čant, S.H., “[Ponovno razmišljanje o „feminizaciji siromaštva“ u odnosu na agregatne rodne indekse](#)”, *Časopis za ljudski razvoj*, 7 (2), 2006.
- Dabla-Noris, E., Gradštain, M., and Inčaušte, G., [Šta uzrokuje da preduzeća sakriju proizvodnju? Odrednice neformalnosti](#), 2005.
- Delečat, C., i Medina, L. (ur.), [Globalna neformalna radna snaga: Prioriteti za inkluzivni rast](#), 2021.
- Dobaš, R.E., and Dobaš R., [Nasilje nad ženama: slučaj protiv patrijarhata](#), Njujork: Slobodna štampa, 1979.
- Domaća kapija, [Odluka broj 608 o proceduri, kriterijumima i pravilima za sprovođenje programa podsticanja zapošljavanja kroz zapošljavanje nezaposlenih lica kao posledica Covid-19](#) [Samo na Albanskom], 29. jul 2020.
- Drumond, S.R., “[Seksualni rad kao posao](#)”, *Elektronske teze i disertacije*, 3445, 2001.
- EU, “[Rečnik sažetaka](#)”, BD.
- EU, Savet [Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje](#), 1992.
- EU, Savet Evropske unije, [EK, Radni dokument osoblja Komisije Program ekonomskih reformi Kosova* \(2019–2021\) Procena Komisije](#), 2019.
- EU, Službeni list Evropske unije, L 188/79, [Direktiva \(EU\) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. o balansu između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje i stavljanju van snage Direktive Saveta 2010/18/EU](#), 2019.
- EU, Zajedničko saopštenje Evropskom parlamentu i Savetu, [Gender akcioni plan EU \(RAP\) III – Ambiciozna agenda za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u spoljnoj akciji EU](#), 2020.
- European Parliament, [Proširenje unije](#), U pozadini.
- Eurostat, “[Mladi - Pregled](#)”.
- Eurostat, [Building the System of National Accounts – informal sector](#), 2019.

Evropska komisija, [Napredak ka ispunjavanju ekonomskih kriterijuma za pristupanje EU: Procene Komisije EU za 2019](#), 2019.

Evropska komisija, [Instrument za pretpristupnu pomoć \(IPA II\) 2014-2020](#).

Evropska komisija, [Izveštaj Kosova 2021](#), 2021.

Evropska komisija, [Izveštaj Kosova 2023](#), 2023.

Evropska komisija, [Predlog preporuke Saveta o reviziji Barselonskih ciljeva o obrazovanju i brizi u ranom detinjstvu](#), Brisel, 7.9.2022, COM(2022) 442 finalno 202/0263(NLE).

Evropska komisija, [Preporuka Saveta od 8. decembra 2022. o obrazovanju i nezi u ranom detinjstvu: ciljevi Barcelone za 2030. 2022/C 484/01](#), 2022.

Evropska komisija, [Proširenje - Acquis](#).

Evropska komisija, Proširenje, [Poglavlja acquisa – pregovaračka poglavlja](#).

Evropska komisija, Proširenje, Uslovi za članstvo, [Poglavlja pravnih tekovina](#).

Evropska komisija, [Recenzija od strane kolega na temu „Ravnoteža između posla i privatnog života: promovisanje rodne ravnopravnosti u pružanju neformalne dugotrajne nege”](#), 2020.

Evropska komisija, Živite, radite, putujte u EU, [Migracije i unutrašnji poslovi](#), Neformalna ekonomija.

Evropska služba za spoljne poslove, [SSP za sve – Vaš vodič za razumevanje SSP Kosova sa EU](#).

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, [Indeks rodne ravnopravnosti 2023](#), 2023.

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, [“Polni rečnik pojmova”](#), 2023.

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, [Rečnik i tezaurus](#).

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, [Rodna analiza: Metod/alat](#), 2024, pristupljeno 3. januara 2024.

Farlej, M., “Prostitucija šteti ženama čak i u zatvorenom prostoru: Odgovor Veitzeru”, [Nasilje nad ženama](#), 2005, 11(7).

Federiči, S., [Revolucija na nultoj tački: kućni poslovi, reprodukcija i feministička borba](#), 2012.

FES, [“Velika slika: Progressivna ekonomska agenda za Kosovo”](#), 2021.

Folbre, N., [Nevidljivo srce: Ekonomija i porodične vrednosti](#), Nova štampa: 2001.

Fraser, N., [Povlačenje pravde](#), Kritička razmišljanja o postsocijalističkom stanju.

Froš, M., i Gardner, J. za MOR, [Definisanje neformalnosti za porodične radnike koji doprinose](#), Dokument prostorija za podršku diskusijama na sastanku eksperata za statistiku rada u pripremi za 21. međunarodnu konferenciju statističara rada (Ženeva, 7-10. februar 2022.).

Gardner, J., Valš, K., i Froš, M., [Poticanje statistike neformalnosti: RAP i mogućnosti](#), MOR Radni Papir, 2022.

Gaši, A., and Vilijams, C.C., [“Procena rasprostranjenosti i distribucije neregistrovanog zapošljavanja na Kosovu: lekcije iz ankete iz 2017”](#), [Jugoistočni Evropski dnevnik ekonomije i biznisa](#), 2019.

Gaši, L., [“Bez alimentacije, teret pada na samohrane majke”](#), *Kosovo 2.0*, 17. decembar 2020.

Grupa Svetske banke, [Ex-ante procena uticaja povećanja minimalnih plata na rezultate tržišta rada na Kosovu](#), 2020.

Grupa Svetske banke, [Procena studije šeme socijalne pomoći Kosova i opcije reforme](#), 2019.

- Grupa Svetske banke, [Segregacija u zapošljavanju na osnovu pola: razumevanje uzroka i intervencija politike](#), 2023.
- Grupa za ženski budžet, "[Štednja je rodno zasnovano nasilje](#)", 2022.
- Grupa za ženski budžet, [Stvaranje brižne ekonomije, poziv na akciju](#), Komisija za rodno ravnopravnu ekonomiju, 2020. Globalizacija i organizovanje žena u neformalnom zapošljavanju (WIEGO), [Neformalna ekonomija: definicije, teorije i politike](#), WIEGO radni dokument br. 1, 2012.
- Himmelvejt, S., [Učiniti vidljivom skrivenu ekonomiju: Slučaj za analizu rodnih uticaja ekonomske politike](#), 2002.
- Husmans, R., "[Statistička definicija neformalnog zapošljavanja: Smernice koje je usvojila Sedamnaesta međunarodna konferencija statističara rada \(2003.\)](#)", MOR, Ženeva, 2004.
- Husmans, R.i, Odeljenje za integraciju politike, Biro za statistiku Međunarodna kancelarija rada, [Merenje Neformalne ekonomije: Od zapošljavanja u neformalnom sektoru do neformalnog zapošljavanja](#), Radni papir br.53, Ženeva, decembar 2004.
- Ibrahimi, B., glavni inspektorat, izjava Telegrafu: "[Građevinski poslovi i gastronomija prednjače u neformalnom zapošljavanju](#)" [Samo na Albanskom], 2019.
- Institut za ekonomiju rada (IZA), Serija diskusionih radova, Fridrih Šnajder, [Ekonomija u senci i rad u senci: šta \(ne\) znamo?](#), IZA DP Br. 6423, 2012.
- Institut za socijalnu politiku Musine Kokalari, [Koga je briga? Neplaćeni rad na nezi na Kosovu](#), 2022.
- Jarmoljuk-Krok, K., "[Slučaj za direktivu EU koja se bavi psihološkim rizicima u vezi sa radom: perspektiva istočne Evrope](#)", Sažetak, Evropski sindikalni institut, 2022.
- Jeziorna, K., MOR, [Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje osoba sa invaliditetom](#), Izveštaj sa Evropske konferencije Varšava, 23-25. oktobar 2003.
- Kaludra, H., i Ejupi, B., "[Kosovo i agenda 2030: od političke retorike do konkretnih akcija](#)", 2019. Kancelarija EU na Kosovu, šef kancelarije, [Rodni akcioni plan III – 2021-2025 Plan implementacije na nivou zemlje za Kosovo](#), 2021.
- Kapur, A., i Debroi, B., "[BDP nije merilo ljudskog blagostanja](#)", *Harvard Poslovni pregled, Ekonomski*, 2019.
- Kelmanson, M. B., Kirabaeva, K., Medina, L., Mircheva, M., and Veiss, J., [Objašnjenje sive ekonomije u Evropi: veličina, uzroci i opcije politike, Međunarodni monetarni fond \(MMF\)](#), 2019.
- Koha.net, "[Dečji dodaci, Murati: Preko 89 hiljada žena prvi put otvorilo bankovne račune](#)" [na albanskom], 8. mart 2023.
- Kojokaru, A., [Dijagnostifikacija posla Kosova](#), Radne Serije, Svetska Banka Kosova, 2017.
- Kosovski centar za rodne studije, [Monitoring implementacije Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena \(CEDAW\) na Kosovu](#), 2008.
- Kubenz, V., i Kivan, D., "[Uticaj pandemije COVID-19 na osobe sa invaliditetom u zemljama sa niskim i srednjim prihodima: Pregled literature](#)", 2021.
- Levis, J., i Maticka-Tindale, E., *Eskort usluge u pograničnom gradu: Metodološki izazovi sprovođenja istraživanja u vezi sa seksualnim radom*, 1999.

- Long, M., "Rodna pravda i F Gender Justice i Frejzerov univerzalni negovatelj", [Državni univerzitet Džordžije, Teze za filozofiju, Odsek za filozofiju](#), 2016.
- Lui, S., [Nasilje intimnog partnera: društveni, medicinski, pravni i individualni odgovori](#), Njujork: Springer, 2001
- Međunarodna organizacija poslodavaca, [Neformalna ekonomija: pristup poslodavca](#), 2021.
- Međunarodni monetarni fond, "Rodni porezi: interakcija poreske politike i rodne ravnopravnosti", 2022.
- Miler, D., [Inkluzivna tržišta rada, grana radnih odnosa i uslova rada](#), 2017.
- MOR, [C183 - Konvencija o zaštiti materinstva](#), 2000 (Br. 183).
- MOR, C184 - Konvencija o bezbednosti i zdravlju u poljoprivredi, 2001 (Br. 184).
- MOR, [Definisanje neformalnosti za porodične radnike koji doprinose](#), 2023.
- MOR, [Globalni akcelerator za zapošljavanje i socijalnu zaštitu za pravedne tranzicije](#), 2022.
- MOR, [Konvencija o nasilju i uznemiravanju 2019](#).
- MOR, [Merenje neformalnosti: Statistički priručnik o neformalnom sektoru i neformalnoj zaposlenosti](#), 2013.
- MOR, MORSTAT, [Zašto je važno merenje neplaćenog rada u kući i nezi i kako možemo pomoći](#), 2020.
- MOR, [Nestandardno zapošljavanje širom sveta](#), 2016.
- MOR, [Proširenje socijalnog osiguranja na radnike u Neformalnoj ekonomiji](#), 2021.
- MOR, [R204 - Preporuka o prelasku sa neformalne na formalnu ekonomiju, 2015. \(br. 204\)](#), 2015.
- MOR, [Rad na nezi i poslovi nege za budućnost pristojnog rada](#), 2018.
- MOR, [Rezolucija o dostojanstvenom radu i Neformalnoj ekonomiji](#), 2002.
- MOR, [Rezolucija o dostojanstvenom radu i Neformalnoj ekonomiji, Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada](#), sastanak na svojoj 90. sednici, 2002.
- MOR, [Svetski socijalni izgledi za zapošljavanje](#), 2015.
- MOR, [Trendovi za žene 2018 – Globalni snimak](#), 2018.
- MOR, [Ustav](#).
- MOR, [Žene i muškarci u Neformalnoj ekonomiji: Statističko ažuriranje](#), 2023.
- MOR, [Žene na poslu](#), 2016.
- Mustafa, I., Široka-Pulja, J., Sauka, A., Beriša, G., Pulja, Lj., Ljajki, S., i Jaha, A., [Analiza sive ekonomije na Kosovu](#), 2019.
- MŽK, [Koga je briga? Potražnja, ponuda i opcije za proširenje dostupnosti brige o deci na Kosovu](#), 2016.
- MŽK, [Pandemija nema pol? Rodna analiza fiskalnog budžeta: Odgovor Vlade Kosova na pandemiju COVID-19 iz rodne perspektive, 2020..](#)
- MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), Second Edition, 2022.
- MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Zapadnom Balkanu](#), 2019.
- MŽK, " [Pandemija ne poznaje pol?](#)" Rodna analiza fiskalnog budžeta: Odgovor Vlade Kosova na pandemiju COVID-19 iz rodne perspektive, 2020.
- MŽK, " [Brzi pregled kosovskog poreskog sistema iz rodne perspektive i opcije politike za rodno odgovornije oprezivanje](#)", 2022.

- MŽK, “[Ekonomski forum žena obraća se poslanicima sa preporukama za Zakon o radu](#)” [Samo na Albanskom], 2019.
- MŽK, “[Napredak Kosova u usklađivanju svojih zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti](#)”, 2017.
- MŽK, “[Rodno odgovorno finansiranje personalnih asistenata za osobe sa invaliditetom na Kosovu](#)”, 2022.
- MŽK, [Budžet za socijalno staranje](#), 2015.
- MŽK, [Činjenice i bajke, drugo izdanje](#), 2022.
- MŽK, Komentar, [Rodno čitanje Evropske komisije Kosovo 2022 Izveštaj](#), 5. septembar 2023.
- MŽK, [Pristup zdravstvenoj zaštiti na Kosovu](#), 2016.
- MŽK, [Rodna analiza Kosova](#) 2018.
- MŽK, [Rodna ravnopravnost: U centru IT-a i dalje: Rodna analiza digitalizacije na Kosovu](#), 2024.
- MŽK, [Rodni profil Kosova: Poljoprivreda i život na selu, u pripremi](#).
- MŽK, [Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu](#), 2019.
- MŽK, Sažetak politike, “[Rodno odgovorno finansiranje personalnih asistenata za osobe sa invaliditetom na Kosovu](#)”, 2022.
- MŽK, Sažetak politike, “[Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici, odredbe o troškovima porodiljstva, očinstva i roditeljskog odsustva u Zakonu o radu](#)”, 2022.
- MŽK, [Uspostavljanje ravnoteže: opcije politike za izmene i dopune kosovskog zakona o radu](#), 2016.
- Netković, J., “[Posvećeni smo zaštiti i promovisanju prava seksualnih radnika](#)”, *Kosovo 2.0*, 11. decembar 2020.
- Nikolin, S., [Rodno odgovorno budžetiranje na Zapadnom Balkanu](#), 2021.
- OEBS Misija na Kosovu, [Opštinski profili 2018](#), 2018.
- OEBS, [Muška perspektiva o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu](#), 2018.
- OESR i MOR, [Borba protiv ranjivosti u Neformalnoj ekonomiji](#), 2019.
- OESR, “[Rečnik statističkog pojma](#)”, 2006.
- Ohnsorg, F., i Ju, S., [Duga senka neformalnosti: Izazovi i politike](#), Publikacije Svetske banke, 2022.
- Organizacija za Hranu i Poljoprivredu, [Unapređenje socijalne zaštite za ruralno stanovništvo u Evropi i Centralnoj Aziji](#), 2022.
- Pikti, T., [Kapital u 21. veku](#), Kembridž, Harvard Univerzitetska štampa: 2014.
- Pitčer, J., “[Seksualni rad i načini samozapošljavanja u Neformalnoj ekonomiji: različite poslovne prakse i ograničenja za efikasan rad](#)”, *Soc sažetak Soc*, 2015 jan. 14(1).
- Pozan, E., Bonet, F., i Kataneo, U., [Strašna pozicija žena u Neformalnoj ekonomiji](#) [Samo na Albanskom], 2020.
- Prištinski institut za političke studije, [Politički uticaj pandemije COVID-19 na Kosovu](#), 2022.
- RAP Institut, [Izazovi pristupa tržištu i mogućnosti za preduzeća u vlasništvu žena i manjina na Kosovu](#), 2024.

RAP Institut, [Nezaposleni u pandemiji: Kratka analiza tražilaca posla i njihovog profila za period mart 2020 – februar 2021](#), 2021.

RAP Institut, [Poslovni profili: Žensko i manjinsko preduzetništvo na Kosovu](#), 2023.

RAP Institut, [Rodno zasnovana diskriminacija na konkursima za posao](#), 2023.

RAP Institut, [Žensko i manjinsko preduzetništvo na Kosovu](#), 2023.

Republika Kosovo, PAK, “[Opšte informacije o porezima na Kosovo](#)”, pristupljeno 9. februara 2024.

Republika Kosovo, PAK, [Audit Izveštaj](#), [na Albanskom], 2017.

Republika Kosovo, PAK, [Zaposleni po polu](#), 2018–2023.

Republika Kosovo, Skupština, [Kod br. 06/L-074 Krivični zakon Republike Kosova](#), 2019.

Republika Kosovo, Skupština, [Kod br. 08/L-032 Zakonik o krivičnom postupku Kosova](#), 2022.

Republika Kosovo, Skupština, [Posvećenost Kosova implementaciji ORC-a](#), 2021.

Republika Kosovo, Skupština, [Ustav Republike Kosova](#), 2008.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 03/L-019 o stručnoj osposobljenosti, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom](#), 2009.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 03/L-040 o lokalnoj samoupravi](#), 2008.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 03/L-142 o javnom redu i miru](#), 2009.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 03/L-212 o radu](#), 2010.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 04/L-161 o zdravlju i bezbednosti na radu](#), 2013.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova](#), 2015.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 05/L-021 o zaštiti od diskriminacije](#), 2015.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 06/L-077 o izmenama i dopunama Porodičnog zakona Kosova br. 2004/32](#), 2019.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 08/L-153 o obrazovanju u ranom detinjstvu](#).

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 08/L-255 o socijalnim i porodičnim uslugama](#), 2024.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 2002/09 o Inspektoratu rada](#), 2002.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu](#), 2003.

Republika Kosovo, Skupština, [Zakon br. 2004/32 Porodični zakon Kosova](#).

Republika Kosovo, Vlada, [Nacionalna strategija Vlade Kosova za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#).

Republika Kosovo, Vlada, Evropske integracije, [NPSSSP 2022-2026](#), 2022.

Republika Kosovo, Vlada, Kosovska agencija za registraciju poslovanja, [Izveštaj o osnovnim pokazateljima poslovanja o registraciji preduzeća na Kosovu za period januar – mart 2023](#).

Republika Kosovo, Vlada, Kosovska katastarska agencija, [internet stranica](#), pristupljeno 20. februara 2024.

Republika Kosovo, Vlada, KP, [Nacionalni program za sprovođenje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju \(NPSSSP\) 2022-2026](#), 2022.

Republika Kosovo, Vlada, KP, [Strategija bolje regulative 2.0 za Kosovo 2017-2021](#).

Republika Kosovo, Vlada, KP, APR [Kosovski program za rodnu ravnopravnost 2020-2024](#), 2020.

- Republika Kosovo, Vlada, KP, APR, [Monitoring i evaluacija Izveštaj o postizanju ciljeva za indikatore i sprovođenju aktivnosti Akcionog plana KPRR-a 2020-2022](#), Izveštajing period: 2020 i 2021, 2023.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, APR, [Plate na osnovu pola RAP na Kosovo](#), 2020.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, APR, [Priručnik za procenu uticaja na rodnu ravnopravnost](#), 2019.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, [Druga faza političkih prioriteta EU – Kosovo: Evropska reformska agenda \(ERA\) II](#), 2021.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, Kancelarija za dobro upravljanje, Platforma za javne konsultacije, [Nacrt zakona \(MRSS\) br. KSKS/2018 o Inspektoratu rada](#), 2018.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, [Anketa o radnoj snazi 2022](#), 2023.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, [Anketa o radnoj snazi 2022](#) [na Albanskom], 2023.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, [Program zvanične statistike 2018-2022](#), 2017.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, [Zaposlenost i odnos zaposlenosti prema stanovništvu - stopa zaposlenosti, po polu i starosnoj grupi prema zaposlenosti, starosnoj grupi, godini, kvartalu i polu](#), 2023.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, ["Glavni indikatori tržišta rada prema varijablama, godini i polu"](#), 2023, pristupljeno 27. decembra 2023.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, ["Main labor market indicators 2012 – 2022"](#), 2023, accessed 15 February 2024.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, [Procena stanovništva Kosova](#), 2011.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, KASdata, [Žene i muškarci na Kosovu 2018-2019](#), 2020.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, KAS, Popis poljoprivrede Kosova, 2015.
- Republika Kosovo, Vlada, KP, [Nacionalna strategija razvoja 2016 – 2021 \(NDR\)](#), 2016.
- Republika Kosovo, Vlada, MFPT, [Godišnji izveštaj 2021-2022 o sprovođenju Nacionalne strategije Republike Kosovo za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2023.
- Republika Kosovo, Vlada, Ministarstvo Finansija, [Nacionalna strategija Republike Kosovo za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023](#), 2019.
- Republika Kosovo, Vlada, [Program Ekonomske Reforme 2023-2025](#), 2023.
- Riinvest Institut, [Kroz sočivo roda: ko odlučuje o čemu u ruralnim domaćinstvima na Kosovu?](#), 2022.
- Riinvest Institut, [Osnajivanje žena. Faktori koji utiču na ekonomske odluke žena na Kosovu](#), 2018.
- RILJE, [Geopolitika, zarobljavanje države i vrhunac korupcije: šta je sledeće za borbu protiv korupcije na Zapadnom Balkanu?](#), 2022.
- RILJE, [Skrivena ekonomija na Zapadnom Balkanu 2020: Trendovi i opcije politike, Sažetak Politike](#), Br. 11, 2020.
- Saradnja u okviru Milenijumskih izazova, [Izveštaj o istraživanju radne snage i korišćenja vremena na Kosovu](#), 2018.

- Savet evrope, [Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici Istanbul](#), 11.V.2011.
- Savet evrope, [Rodni Konceptualni okvir, metodologija i prezentacija dobre prakse](#), 2004.
- Savet evrope, Serije ugovora - Br. 210, [Obrazloženje Konvencije Savet evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici Istanbul](#), 11.V.2011.
- Savet Evropske unije, [Radni dokument osoblja Komisije Program ekonomskih reformi Kosova* \(2019-2021\) Procena Komisije](#), 2019.
- Savet Evropske unije, [Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju](#), Brisel, 2015.
- Stavileci, D., [Izazovi žena i devojaka sa invaliditetom tokom COVID-19 u opštini Mitrovica](#) [na Albanskom], 2022.
- Svibel, J., [Neplaćeni rad i kreiranje politike ka široj perspektivi rada i zapošljavanja](#), DESA dokument Br. 4, 1999.
- UN Women, ["Mlade žene u miru i bezbednosti: na raskrsnici programa IPS i VPS"](#), 2018.
- UN Women, [Transformativno finansiranje za rodnu ravnopravnost na Zapadnom Balkanu](#), BD.
- UN, [C Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom \(KPOI\)](#), 2006.
- UN, [Globalni okvir indikatora za ciljeve održivog razvoja i ciljeve Agende za održivi razvoj do 2030](#), 2020.
- UNDP, [Ciljevi održivog razvoja | Ujedinjene nacije na Kosovu](#), 2022.
- UNDP, [Istraživanje dinamike siromaštva domaćinstava u uslovima inflacije: dokazi iz ankete](#), 2023.
- UNDP, [Promovisanje inkluzivnog radnog mesta za osobe sa invaliditetom na Tajlandu](#), 2022.
- UNDP, [Uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada na Kosovu](#), 2019.
- UNICEF, [Politika prilagođena porodici za radnike u Neformalnoj ekonomiji](#), 2021.
- Univerzitet Džons Hopkins, ["Okvir za rodnu analizu"](#), pristupljeno 12. avgusta 2023.
- USAID, [Program imovinskih prava](#), 2019.
- Van Bele, J. za RAND Evropa, ["Politika očinstva i roditeljskog odsustva širom Evropske unije"](#), 2016.
- Vatson, R.J., Veldon, C.W., i Pul, R.M., ["Dokazi o različitim identitetima u velikom nacionalnom uzorku seksualnih i rodni manjina adolescenata"](#), Časopis za istraživanje adolescencije, Američko udruženje za unapređenje nauke, 2019.
- Veb, A., Mekuaid, R., i Rand, S., [Zapošljavanje u Neformalnoj ekonomiji: Posledice pandemije COVID-19](#), 2020.
- Vilijams, C., i Gaši, A., ["Evaluacija razlike u platama između formalne i Neformalne ekonomije: rodna perspektiva"](#), Časopis za ekonomske studije, 49(4), 2022.
- Vlasaljju, D. i Jusufi, N. za UN Women, [Bezbednost i zdravlje na radu: Studija seksualnog uznemiravanja na radnom mestu na Kosovu za javni i privatni sektor](#), 2023.
- Zeka, E., Huseni, P., Leuter, J., Bećiri, G., Abdidžiku, L., Hašani, A., i Nika, A., [Platiti ili ne platiti - Poslovna perspektiva neformalnosti na Kosovu](#), 2013.
- Žene Dostavljaju, [Jačanje politike nege i intersekcionalni pokreti za pravdu nege: sažetak predkonferencije o ekonomiji brige o ženama koje pružaju 2023](#), 2023.

PRILOZI

Prilog 1. Alat za anketiranje

[Napomena za popisivače: sve što je podebljano treba pročitati naglas. Sve u zagradama i kurzivom je napomena samo za popisivače koju ne treba čitati.]

INICIJALNI UVOD

Zdravo, moje ime je _____. Ja sam istraživačica iz Instituta Riinvest koji sprovodi istraživanje za Mrežu žena Kosova, uz podršku [Evropske unije i Švedske za urbane stanovnike; Organizacija za hranu i poljoprivredu (OHP) Ujedinjenih nacija za ruralno stanovništvo]. Sprovodimo istraživanje kako bismo bolje razumeli situaciju žena i muškaraca i njihove potrebe. Mreža žena Kosova će koristiti ove nalaze da se zalaže za buduće vladine strategije i finansiranje kako bi se bolje zadovoljile potrebe vaše porodice. Molim vas, želela bih da vam postavim par pitanja, koja će biti potpuno poverljiva.

POZADINA

[Popisivač treba da završi ovaj odeljak pre nego što počne]

- a. Broj koda ankete:
- b. Broj šifre popisivača:
- c. Datum:
- d. Opština: ___
- e. Grad/mesto/selo:
- f. GPS koordinate [sa uređaja]

1. Koliko ljudi trenutno živi u vašem domaćinstvu: _____ Odbijte da odgovorite _____

Koliko od ljudi koji žive u vašem domaćinstvu su...?

	Ž	M
Između 18 i 65 godina		
Manje od 18 godina		
Manje od 6 godina		
Stariji od 65 godina		

**Ko u vašem domaćinstvu, stariji od 17 godina i mlađi od 65 godina, ima sledeći rođendan?
Mogu li da razgovaram sa tom osobom?**

1. Pol osobe: ____

[Ako nije dostupna, pitajte kada će osoba biti dostupna da biste se mogli vratiti da završite intervju. Ako ste odbijeni, zapišite razloge zašto ste odbijeni].

Razlozi za odbijanje [označite sve što je primenjivo]

- Loše vreme, inače bi bio/la angažovan/a
- Nezainteresovan/a
- Nisam dovoljno upoznat/a sa temom
- Gubljenje vremena
- Ometa moju privatnost
- Nikad ne radi ankete
- Prečesto anketiran/a
- Ne verujete anketama/prethodnim lošim iskustvima

[Kada sa relevantnom osobom nastavite sa uvodom u nastavku. Ako je osoba ista osoba koja je prvobitno odgovorila, preskočite već navedene podatke.]

UVOD

Zdravo, moje ime je _____. Ja sam istraživačica sa Instituta Riinvest koji sprovodi istraživanje za Mrežu žena Kosova, uz podršku [Evropske unije i Švedske za urbane stanovnike; Organizacija za hranu i poljoprivredu (OHP) Ujedinjenih nacija za ruralno stanovništvo]. Potpuno sam vakcinisana i testirana i nemam COVID-19. Prvo, želim da podelim sa vama informacije o ovom istraživanju. Zatim, nakon što odgovorim na sva vaša pitanja, tražiću vašu saglasnost za nastavak. Radi transparentnosti, ostaviću obrazac kod vas. To objašnjava istraživanje.

Sprovodimo anketu kako bismo bolje razumele situaciju žena i muškaraca i vaše potrebe. Mreža žena Kosova će koristiti ove nalaze da se zalaže za buduće vladine strategije i finansiranje koje će bolje zadovoljiti potrebe vaše porodice. Učešće će uključivati razgovor sa mnom otprilike 40 minuta. Sve što podelite biće potpuno poverljivo. Lične podatke za koje se slažete da ih delite sa mnom koristiće samo moj supervizor u vezi sa ovim istraživanjem, a zatim će biti odmah izbrisani. Vaši odgovori će biti kombinovani sa odgovorima od 1.600 drugih ljudi i niko neće znati vaše odgovore. Niti će iko znati da smo razgovarali s vama. Mreža žena Kosova će objaviti nalaze na www.womensentwork.org. Učešće je dobrovoljno i možete se predomisлити u bilo kom trenutku. Ako želite više informacija ili imate pritužbu na proces istraživanja, imate kontakt informacije za moje supervizore na ovom obrascu. S obzirom na sve što sam podelila sa vama, imate li pitanja? *[Nakon odgovaranja na pitanja]*

a. Da li ste razumeli sve informacije koje su vam date?

Da Ne

b. Da li se slažete da učestvujete u ovom istraživanju, na osnovu ovih informacija?

Da Ne

c. Molim vas, mogu li dobiti vaš broj telefona. Neće se koristiti u bilo koje svrhe niti se deliti sa bilo kim. Koristiće se samo da moj supervizor proveri da li sam razgovarao sa vama i da li sam tačno napisala vaše odgovore. Ako moj nadzornik uopšte pozove, to bi bilo u narednih sedam dana. Nakon toga ćemo izbrisati vaš broj telefona. ___ - ___

___ - _____

d. Početno vreme:

e. Završno vreme:

DEMOGRAFIJA

Sada bih želela da znam više o vama i vašoj porodici.

1. Koje godine ste rođeni: ___

2. Koji je najviši stepen obrazovanja koji ste završili?

- Nema formalnog obrazovanja
- Osnovno obrazovanje i niže srednje obrazovanje (MSKO 1-2)
- Više srednje obrazovanje (opšte) (MSKO 3)
- Više srednje obrazovanje (stručno) (MSKO 3)
- Visoko obrazovanje (MSKO 6)
- Master ili više (MSKO 7-8)

3. Koji je vaš građanski [bračni] status?

- Samac
- Živi sa partnerom, ali nije u zakonskom braku
- U zakonskom braku
- Razveden/a
- Udovac/ica
- Radije ne odgovaram

4. Imate li dece? (Ako da, koliko)

- Da, imam (___)
- Ne

5. Koje ste nacionalnosti? [Označite sve što odgovara]

- Albanac/ka
- Srbin/kinja

- Bosanac/ka
- Turčin/ka
- Rom/kinja
- Aškalija/ka
- Egićanin/ka
- Goran/ka
- Ostalo (napišite)
- Odbijte

6. Ko je glava vašeg domaćinstva? *[Odabir odgovora popisivača; ne čitaj]*

- Ja
- Moja partnerka/žena
- Moj partner / muž
- Zajedno ja i moj partner/ka
- Moj otac
- Moja mama
- Moj tast
- Svekrva
- Moj sin
- Moja ćerka
- Moj brat
- Moja sestra
- Moj svekar
- Moja snaja
- Drugo, navedi: ___

7. Koliko se prethodnih članova vašeg domaćinstva preselilo iz vašeg kraja da živi i radi duže vreme u gradu na Kosovu?

- _____ [#] žensko _____ [#] muško _____ Nijedno

Da radi u inostranstvu?

- _____ [#] žensko _____ [#] muško _____ Nijedno

KORIŠĆENJE VREMENA

Sada bih želela da saznam više o tome kako vi i vaša porodica provodite dan. Ko je odgovoran za brigu o ovim kućnim poslovima [Popisivač: ne čitati lica; označite sve što odgovara]:

	Ja	Moja partnerka / žena	Moj partner /muž	Moja kćerka	Moj sin	Moja sestra	Moj brat	Moja mama	Moj otac	Moja svekrva	Moj svekar	Ostali članovi porodice	Plaćena pomoć
Pranje robe													
Popravke u kući													
Kupovanje namernica													
Čišćenje kuće													
Pripremanje obroka													
Briga o deci													
Briga o starima/drugim članovima porodice													
Proizvodnja hrane za porodičnu potrošnju													
Ostalo, navedite: __													

Generalno, koliko često ste uključeni u bilo koju od sledećih aktivnosti van plaćenog posla?

	Svaki dan	Nekoliko dana u nedelji	Jednom ili dva puta nedeljno	Retko	Nikada	Nije primenljivo	Ne znam	Odbij
Briga i/ili obrazovanje vaše dece								
Briga i/ili školovanje vaših unuka								
Briga o invalidnim ili nemoćnim članovima porodice, komšijama ili prijateljima mlađim od 75 godina								
Briga o invalidnim ili nemoćnim članovima porodice, komšijama ili prijateljima starijim od 75 godina								
Kuvanje								
Kućni poslovi (čišćenje)								
Sportske, kulturne ili slobodne aktivnosti van vašeg doma								
Dobrovoljne ili dobrotvorne aktivnosti								
Pohađanje kursa obuke ili edukacije								
Politička/sindikalna aktivnost								
Poljoprivredne uzgojne aktivnosti kao što su baštovanstvo ili poljoprivreda (u sezoni)								
Poljoprivredne proizvodne aktivnosti poput pravljenja ajvara, kiselih krastavaca ili sira								
Sakupljanje drva								

8. Koliko sati nedeljno ste u proseku uključeni u bilo koju od sledećih aktivnosti van plaćenog posla? [Numerator, ako ga nema kao u gornjoj tabeli, napišite 0]

- a) Briga i/ili obrazovanje vaše dece _____ sati
- b) Briga i/ili školovanje vaših unuka _____ sati
- c) Briga o invalidnim ili nemoćnim članovima porodice, komšijama ili prijateljima mlađim od 75 godina _____ sati
- d) Briga o invalidnim ili nemoćnim članovima porodice, komšijama ili prijateljima starijim od 75 ili više od _____ sati
- e) Kuvanje _____ sati
- f) Kućni poslovi _____ sati
- g) Sportske, kulturne ili slobodne aktivnosti van vašeg doma _____ sati
- h) Dobrovoljne ili dobrotvorne aktivnosti _____ sati
- i) Pohađanje kursa obuke ili edukacije _____ sati
- j) Politička/sindikalna aktivnost _____ sati
- k) Poljoprivredne uzgojne aktivnosti kao što su baštovanstvo ili poljoprivreda (u sezoni) _____ sati
- l) Poljoprivredne proizvodne aktivnosti poput pravljenja ajvara, kiselih krastavaca ili sira _____ sati
- m) Skupljanje drva _____ sati

9. Da li neko izvan vašeg domaćinstva dolazi da vam pomogne oko čuvanja dece, čišćenja kuće ili drugog posla?

- Da
- Ne
- Odbij

10. Koliko često osoba u proseku dolazi da vam pomogne?

- Svaki dan
- Nekoliko dana u nedelji
- Jednom ili dva puta nedeljno
- Nekoliko puta mesečno
- Jednom mesešno
- Ređe

11. U proseku, kada dođu, koliko sati vam pomažu?

12. Kako se nadoknađuju?

- Nikako; rade besplatno
- Plaćam ih gotovinom
- Plaćam ih bankovnim transferom

- Ugovaram ih preko kompanije
- Odbij

13. Da li ste u poslednjih godinu dana lično obavljali neku od sledećih aktivnosti? [Označite sve što odgovara]

- Uzgajanje neprerađenih poljoprivrednih proizvoda kao što su kukuruz ili paradajz
- Pravljenje hrane kao što je flija, mantija ili pića kao što je Rakija
- Pravljenje prerađene hrane poput ajvara ili kiselih krastavaca
- Pravljenje rukotvorina, odeće ili obuće
- Radite u domaćinstvu koje nije vaše
- Briga o deci u porodici koja nije vaša
- Drugo, molimo navedite: _____
- Ništa od navedenog (idite na sledeći odeljak)

14. Šta radite sa ovim proizvodima?

- Sve na prodaju/razmenu
- Uglavnom za prodaju/razmenu
- Uglavnom za porodičnu upotrebu i sopstvenu potrošnju
- Samo za porodičnu upotrebu ili sopstvenu potrošnju

15. Koliko otprilike vi lično zaradite u roku od mesec dana kroz ove aktivnosti (neto)?

- Nema zarade
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000
- Više od 2000
- Ne znam
- Odbij

16. Koliko otprilike vaše domaćinstvo zaradi u roku od mesec dana kroz sve ove aktivnosti (neto)?

- Nema zarade
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000

- Više od 2000
- Ne znam
- Odbij

17. Da li biste smatrali da lično radite za porodični posao ili ne?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

18. Da li vi ili bilo koji član vašeg domaćinstva ima koristi od socijalne pomoći?

- Da
- Ne

19. Koju socijalnu pomoć imate vi ili bilo koji član vašeg domaćinstva [Popisivač označi sve što važi; ne čitaj.]:

Vrsta pomoći	Ko je prima?
Socijalna pomoć	[Ne čitaj. Izaberite sve što važi]
Hraniteljske porodice	- Ja
Hitne potrebe	-
Subvencija za električnu energiju	Moja partnerka / žena
Deca ometena u razvoju	-
Odrasli sa invaliditetom	Moj partner / muž
Slepi ljudi	-
Tetraplegičari i paraplegičari	Moj otac
Ratni veterani	-
Kategorije za rat (invalidi/mučenici, njihove porodice, civilne žrtve, itd.)	Moja majka
Osnovna starosna penzija	-
Dobrovoljni doprinos penzija	Moj svekar
Obavezni doprinos penzija	-
Starosna penzija	Moj sin
Porodična penzija	-
Politički zatvorenici	Moja ćerka
Profesionalna invalidska penzija	-
Trepča penzija	Moj brat
Kosovski zaštitni usevi, penzija snaga bezbednosti	-
Ostalo, molimo navedite: _____	Moja sestra
	- Moj zet
	-
	Moja snaja
	Ostalo, molimo navedite: ___

20. Na Kosovu, koliko je uobičajeno da ljudi rade bez ugovora kako bi imali pravo na pomoć vlade?

- Veoma često
- Često
- Nije tako uobičajeno
- Nikada
- Ne znam
- Odbij

POLJOPRIVREDA

21. Koliko članova Vašeg domaćinstva je aktivno uključeno u poljoprivredne aktivnosti?

Ž: ___ M: ___

[Ako je odgovor 0, idite na sledeći odeljak, ali prvo proverite sledeće pitanje da biste bili sigurni]

22. Da li se bavite nekom od sledećih poljoprivrednih delatnosti? [Čitati. Izaberite sve što važi]

- Stočarstvo - goveda, koze, ovce, živina
- Pčelarstvo
- Ratarska proizvodnja - voće, povrće i žitarice
- Šumarstvo - drvo
- Šumarstvo - bobičasto voće i drugi nedrvni proizvodi
- Proizvodnja lekovitog i aromatičnog bilja
- Traženje divljih biljaka
- Ribolov
- Usluge agroturizma (restorani, moteli, hosteli itd.)
- Drugo, molimo navedite: _____

23. Ko je odgovoran za ove poljoprivredne poslove: [Označite sve što važi]

	Ja	Moja partnerka / žena	Moj partner / muž	Moja kćerka	Moj sin	Moja sestra	Moj brat	Moja mama	Moj otac	Moja svekrva	Moj svekar	Ostali članovi porodice	N/P
Korišćenje, prodaja, otkup poljoprivrednog zemljišta													
Biljna proizvodnja / obrada zemlje													
Upotreba, prodaja, kupovina pesticida													
Briga o životinjama													
Prerada stočnih proizvoda kao što su mleko ili sir													
Prerada poljoprivrednih proizvoda kao ajvar													
Kupovina i prodaja stoke													
Prodaja proizvoda koje proizvodi porodica													
Kupovina i prodaja poljoprivredne opreme/mašine													
Ostale poljoprivredne poslove, navedite: __													

24. Ko poseduje sledeće stvari u vašem domaćinstvu? [Ne čitajte osobe; dodajte „X“ na sve na osnovu odgovora]

	Ja	Moja partnerka / žena	Moj partner / muž	Zajedno sa mojim partnerom	Majka	Otac	Tazbina	Ostali članovi porodice	Nečlanovi porodice (iznajmljeni)	N/P [ne posedujem, ne iznajmljujem]
Kuću										
Poljoprivredno zemljište u vlasništvu domaćinstva										

25. Koliko pristupate sledećem: (Dodajte „X“ ako je primenljivo)

	Potpuni pristup: mogu sam/a da im pristupim	Delimično: Mogu im pristupiti uz dozvolu porodice	Nema pristupa (nije dozvoljeno korišćenje)	N/P: Domaćinstvu ovo nije potrebno	N/P: Potrebno domaćinstvu ali ne poseduje
Poljoprivredno zemljište u zakupu					
Mehanizovana poljoprivredna oprema					
Unosi poput semena					
Terensko vozilo					

26. Da li biste uzeli u obzir ove poljoprivredne aktivnosti koje vaše domaćinstvo obavlja?

- Da, formalno
- Da, neformalno
- Ne
- Ne znam
- Odbij

27. Da li je vaše preduzeće registrovano?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

28. Da li ste upisani u registar poljoprivrednih gazdinstava Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja?

- Da
- Ne
- Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE I PRIVREDNA AKTIVNOST

29. Kakav je vaš radni status?

- Samozaposlen/a sa zaposlenima (sopstveni biznis)
- Samozaposlen/a bez zaposlenog
- Zaposlen/a
- Porodični radnik/ca (neplaćen/a)
- Nezaposlen/a
- Nema odgovora

30. Iz kojih razloga niste zvanično zaposleni? [označite sve što odgovara]

- Student/kinja
- Previše posla da se radi kod kuće
- Mora se brinuti o deci
- Plaćanje poreza na prihod je preskupo, pa radim neformalno
- Primam socijalnu pomoć
- Primaam novac od drugih članova porodice na Kosovu
- Primam novac od članova porodice u inostranstvu
- Penzionisan/a
- Nesposoban/na za rad zbog dugotrajnih zdravstvenih problema
- Nesposoban/na za rad zbog porodičnih i kućnih obaveza
- Drugi razlog (napišite) _____

31. Da li trenutno tražite posao, uključujući samozapošljavanje?

- Da
- Ne

32. U kojem ste sektoru zaposleni? [Označite sve što važi]

- Javnom
- Privatnom
- OCD
- Internacionalnoj Organizaciji
- Javno preduzeće

33. Koliko sati nedeljno obično radite na svom plaćenom poslu?

Sati: _____

34. Da li radite isti broj sati svakog dana/nedeljno?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

35. Da li imate fiksno vreme početka i završetka u svom radu?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

36. Kako su postavljeni vaši radni aranžmani [sati]?

- Svakog dana imamo redovno radno vreme
- Moj supervizor ih postavlja bez konsultacije sa mnom [Popisivač: supervizor može biti član porodice.]
- Moj supervizor ih postavlja mojim unosima
- Sam/a odlučujem o svojim aranžmanima
- Odbijte da odgovorite

37. [Ako da Q55 = >40] Da li ste plaćeni za svoj prekovremeni rad?

- Da na 1,3 ili 1,5 puta moju platu, na osnovu Zakona o radu
- Da, ali kao redovno radno vreme
- Ponekad, ali ne uvek

- Ne, nikada
- Odbij

38. Da li imate ugovor u svom poslu?

- Da
- Ne

39. Kakav ugovor imate u svom poslu [označite sve što odgovara]?

- Trajni ugovor
- Ugovor na određeno vrijeme
- Sezonski ugovor (zaposlen na kraće vreme svake godine)
- Ugovor o uslugama
- Drugo, navedite: _____

40. Koliko tačno traje vaš ugovor u mesecima?

Meseci: _____

41. Da li ste imali obuku koju je platio vaš poslodavac (ili sami, ako ste samozaposleni) u poslednjih 12 meseci?

- Obuku plaća ili obezbeđuje vaš poslodavac
- Obuka na radnom mestu (saradnici, nadzornici)
- Nema obuke

42. Koliko otprilike vi lično zarađujete svakog meseca od svog zaposlenja (neto)?

- Nema zarade
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000
- Više od 2000
- Ne znam
- Odbij

43. Koliko često mislite da poslodavac sličan vašem plaća poreze i penzijske doprinose za svoje radnike?

- Nikada
- Retko
- Ponekad
- Često
- Uvek
- Ne znam
- Odbij

44. A vi: Da li vam poslodavac plaća porez na dohodak? [Ispitajte ako je potrebno: Vaš odgovor će biti potpuno poverljiv].

- Da
- Ne
- Ne znam.

45. Ako uzmete u obzir SVU vašu zaradu, [ako je relevantno:] vezanu za prodaju vaših proizvoda o kojima smo prethodno razgovarali i vaše zaposlenje, koliko otprilike vi lično zaradite u toku jednog meseca kroz sve svoje aktivnosti (neto)? [Ispitajte ako je potrebno: Vaš odgovor će biti potpuno poverljivi]

- Nema zarade
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000
- Više od 2000
- Ne znam
- Odbij

46. A šta je sa vašim domaćinstvom, ako uzmete u obzir SVE svoje zarade za mesec dana iz svih izvora, otprilike koliko vaše domaćinstvo zarađuje ukupno (neto)?

- Nema zarade
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000
- Više od 2000

- Ne znam
- Odbij

ZDRAVLJE I BEZBEDNOST NA RADU

Sada imam nekoliko pitanja o vašem blagostanju u vezi sa vašim radom.

47. Da li vaš rad utiče na vaše zdravlje?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

48. Da li mislite da je vaše zdravlje ili bezbednost ugrožena zbog vašeg rada?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

49. U proteklih 12 meseci da li ste radili kada ste bili bolesni?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

50. Da li imate neku bolest ili zdravstveni problem koji traje, ili se očekuje da će trajati duže od 6 meseci?

- Da
- Ne
- Ne znam
- Odbij

51. Da li ste u poslednjih 12 meseci imali neki od sledećih zdravstvenih problema? [Čitati]

- Bol u leđima
- Mišićni bolovi u ramenima, vratu i/ili gornjim udovima (ruke, laktovi, zglobovi, šake itd.)
- Mišićni bolovi u donjim udovima (kukovi, noge, kolena, stopala itd.)
- Glavobolje, naprezanje očiju
- Anksioznost

IZAZOVI I TEHNOLOGIJA

52. Koliko ste zainteresovani da naučite da koristite nove tehnologije, kao što su internet, automatizacija ili roboti?

- Veoma zainteresovan/a
- Donekle zainteresovan/a
- Nisam toliko zainteresovan/a
- Uopšte nisam zainteresovan/a
- Ne znam

53. Generalno, koji su glavni izazovi sa kojima se suočavate u pristupu novim tehnologijama?

[označite sve što odgovara.]

- Nemam dovoljno informacija o dostupnim uslugama i tehnologijama
- Nemam dovoljno znanja o tome kako da koristim tehnologije
- Kosovo nema na raspolaganju nove tehnologije
- Kosovo nema dostupne usluge koje bi me podržale sa novim tehnologijama
- Nove tehnologije su preskupe
- Nemam pristup finansijama za kupovinu ili održavanje novih tehnologija
- Ne mogu da nađem kadrove koji znaju da koriste nove tehnologije
- Drugi ljudi su mi rekli da ne treba da ih koristim: zašto? _____ [ispitati se za pol, godine]
- Drugi ljudi su mi rekli da ne mogu da ih koristim: zašto? _____ [ispitati se za pol, godine]
- Drugo (napišite posebno) _____

54. Da li koristite svoj mobilni telefon ili internet za neku od sledećih aktivnosti? [Čitati;

označite sve što odgovara]

- Informacije o vremenu
- Informacije o tržišnim cenama
- Lociranje obližnjih fizičkih tržišta
- Poljoprivredne informacije (vodiči i saveti)
- Marketing samoproizvedenih poljoprivrednih dobara
- Kupovina ili prodaja poljoprivrednih proizvoda (sopstvenih proizvoda)
- Kupovina ili prodaja poljoprivrednih dobara (hemikalije, stočna hrana itd.)
- Prijem upozorenja o opasnostima koje utiču na poljoprivrednu proizvodnju
- Ostalo:
- Nijedno od navedenog

55. Da li vam nedostaje pristup nekoj od sledećih infrastruktura? [Čitati; označite sve što odgovara.]

- Dovoljno zemljišta za vaše poljoprivredne aktivnosti
- Dosledno snabdevanje vodom
- Kvalitetno snabdevanje vodom
- Pristup sistemu za navodnjavanje
- Funkcionalni kanalizacioni sistem
- Konzistentna struja
- Kvalitetni putevi koji omogućavaju lak pristup domaćinstvu
- Dostupnost redovnog javnog prevoza
- Ostalo (napišite)
- Nijedno

56. Kako je COVID-19 uticao na poljoprivredne aktivnosti vašeg domaćinstva ili aktivnosti na stvaranju prihoda, ako je uopšte? [Popisivač: označi sve što je rečeno]

- Bez uticaja
- Manje vremena za poslovne aktivnosti
- Više vremena za poslovne aktivnosti
- Smanjena proizvodnja (npr. zbog bolesti osoblja, mera izolacije)
- Manje profita
- Više profita
- Poteškoće u obavljanju poslovnih aktivnosti uz poštovanje vladinih mera
- Smanjena potražnja za proizvodima
- Drugo (napišite) _____

57. Kako je COVID-19 uticao na količinu vremena koje vi lično provodite na nezi u domaćinstvu, ako uopšt?

- Povećano
- Smanjeno
- Ostalo je nepomerljivo
- Ne obavljanje poslova nege (nije primenljivo)
- Ne znam

POLITIČKO UČEŠĆE I PARTNERSTVO

Sada imam nekoliko pitanja o vašem angažmanu u vašoj zajednici i opštini.

58. Da li ste u protekloj godini učestvovali na sastancima zajednice ili opštine u vezi sa poljoprivredom, prirodnim resursima, opštinskim budžetom ili bilo kojim drugim odlukama koje treba doneti u vašoj zajednici?

- Da
- Ne

[Postavljajte sledeća pitanja samo ako su ispitanici izjavili da se bave poljoprivrednim aktivnostima i da od toga/njih ostvaruju prihod.]

59. Da li ste član nekog poljoprivrednika ili poljoprivredne organizacije, udruženja ili zadruge?

- Da
- Ne

60. Da li biste u budućnosti razmislili o pridruživanju bilo kom poljoprivredniku ili poljoprivrednoj organizaciji, udruženju ili zadrugi?

- Da
- Ne - Zašto? Molimo objasnite: _____
- Možda

61. Da li poznajete neku osobu, instituciju ili organizaciju koja pruža savetodavne usluge za poljoprivrednike? Dodatne usluge mogu uključivati pružanje saveta i informacija; podrška ruralnom stanovništvu u poboljšanju znanja i veština; podržavajuće organizacije poljoprivrednika; i motivisanje ljudi u ruralnim oblastima da im pomognu u rešavanju problema sa kojima se suočavaju.

- Da
- Ne (Pređite na sledeći odeljak)

62. If yes, which actors provide extension services in your area? (ne čitaj; izaberite sve što je rečeno)

- MPRŠ
- Opština
- Lokalna NVO
- Međunarodna NVO
- Zadruga
- Privatni biznis
- Drugo, navesti: _____

63. Koliko često ste u proseku koristili dodatne usluge, ako ste uopšte koristili?

- Svake nedelje
- Svaki mesec
- Svakih nekoliko meseci
- Makar jednom godišnje
- Manje nego godišnje
- Nikada (*Pitajte Q86 a zatim idite na sledeći odeljak*)

64. Iz kojih razloga niste koristili Ekstenzivne usluge: *(Ne čitaj. Izaberite sve što važi)*

- Nisam imao/la nikakve informacije o njihovim uslugama
- Nisu me zanimale njihove usluge
- Nisam znao/la kako da dođem do njih
- Nisam imao/la vremena
- Drugi članovi porodice vode računa o našem poljoprivrednom poslu
- Druge porodice mi nisu dozvolile učešće
- Drugo, navesti: _____
- Ne znam

65. Koliko su vam ove usluge bile korisne:

	Veoma korisne	Korisne	Ni korisne, ni beskorisne	Beskorisne	Veoma beskorisne	N/P
MPŠRR						
Opština						
NVO						
Zadruga						
Privatni biznis						
Drugo, navesti: _____						

PERCEPCIJE

Sada ću čitati različite izjave. Recite mi u kojoj meri se slažete ili ne slažete sa svakom od sledećih izjava:

	Potpuno se slažem	Slažem se	Niti se slažem niti se ne slažem	Ne slažem se	Potpuno se ne slaže,	Ne znam	Nemam odgovora
Povećanje upotrebe informacionih i komunikacionih tehnologija u mom domaćinstvu moglo bi da poboljša naše produktivne aktivnosti i prihod.							
Ljudi ne treba da prijavljuju svoje članove porodice kao radnike u porodičnim preduzećima jer porezi na dohodak i penzije koštaju previše.							
Muškarci ne mogu da brinu o deci kao što to mogu žene.							
Žene ne treba da budu plaćene za čuvanje dece jer je to njihova dužnost.							
Žene ne mogu biti tako dobre u poslu kao muškarci.							
Žene ne mogu biti tako dobre u korišćenju tehnologije i digitalnih alata kao muškarci.							
Poslodavci treba da isplaćuju penzije za sve zaposlene kako bi zaposleni imali veće penzije kasnije u životu.							
Bolje je primati socijalnu pomoć i raditi neformalno nego prijaviti posao i izgubiti pomoć.							
Više bih voleo da radim neformalno i da budem plaćen više novca u gotovini nego da gubim novac plaćajući poreze i penzije.							
Planiram da se preselim u grad što pre budem mogao.							

66. Na kraju, postoji li nešto što biste želeli da mi kažete?

[Ispitivanje:] **Na primer, šta bi vas najbolje podržalo u poboljšanju blagostanja vašeg domaćinstva?**

[Ako je primenljivo] **Vaš poljoprivredni posao?**

Hvala vam na vašem vremenu i podršci u pokušaju da identifikujemo stvarne potrebe sa kojima se žene i muškarci suočavaju, kako bismo mogli da predložimo bolje načine za rešavanje ovih potreba.

Refleksivnost

Ovaj odeljak treba da popuni popisivač odmah nakon napuštanja lokacije.

- f. *U kojoj meri ste smatrali da je ispitanik bio iskren u datim odgovorima?*
- Veoma iskren/a
 - Iskren/a
 - Donekle iskren/a
 - Nije iskren/a
 - Uopšte iskren/a
- g. *Koja zapažanja imate iz diskusije koja se ne mogu uključiti u pitanja? Molimo uključite sve komentare ispitanika koji su ilustrativni, koristeći navodnike ako su direktni citati.*
- h. *U kojoj meri smatrate da je vaša pozicija kao istraživača (npr. moć postavljanja pitanja, pol, godine, naglasak, itd.) možda uticala na to kako je ispitanik odgovorio na pitanja?*
- Nimalo
 - Malo
 - Veoma
- i. *Molimo vas da ukratko objasnite kako mislite da je to moglo uticati na odgovore.*
- j. *Podelite sve druge komentare, informacije, primere ili mišljenja (analize) koje imate iz intervjua. Hvala vam!*

Prilog 2. Online anketa: „Rad bez ugovora: Ispričajte svoju priču”

Ovaj prilog uključuje anketu koja je distribuirana putem društvenih medija koju bi ljudi mogli anonimno da popune koristeći Google Formu.

Da li imate ugovor o radu?

Da li radite besplatno ili za malu platu i van radnog vremena?

Da li vaš poslodavac plaća poreze i penzijske doprinose umesto vas?

Ako želite da podelite priču, odvojite 15 minuta da popunite ovu potpuno anonimnu, 100% poverljivu anketu.

Mreža Žena Kosova pokušava da razume uslove rada u kojima žene i muškarci rade na Kosovu, da se dalje zalaže kod Vlade Kosova za poboljšanje relevantnih strategija u vezi sa zaštitom različitih radnika, uključujući ovde radnike bez ugovora o radu i drugih osnovnih prava. Sve što delite biće potpuno poverljivo i anonimno.

Ispričajte nam svoju priču kao zaposleni/bez ugovora:

Na primet:

Da li ste radili: bez ugovora, sa neredovnom zaradom, prekomernim radnim vremenom, koje nije plaćeno, nepoštovanjem dana odmora koji vam pripada, nedostatkom fizičke i psihičke zaštite na radu i slično?

- U kom sektoru se to dogodilo? (npr. javni ili privatni sektor, kao što je poljoprivreda, razne industrije, proizvodnja, građevinarstvo, hoteli i restorani, transport i telekomunikacije, usluge u domaćinstvu)

- Kakav je to uticaj imalo na vaš život... pozitivan ili negativan? (npr. nemate doprinose za penziju, zdravstveno osiguranje, nemate potrebe da plaćate porez)

- Jeste li prijavili? Kome? Šta se desilo?

Da li želite da nam kažete više u sledećim pitanjima?

Da Ne

I. O vama

Možete li nam reći nešto o sebi? Još jednom, anketa je 100% poverljiva.

1. Pol:

- Žensko
- Muško

- Ne želim odgovoriti
- 2. Koje godine ste rođeni? _____
- 3. Grad u kome živite?
- 4. Koji je najviši stepen obrazovanja koji ste završili?
 - Osnovna škola
 - Srednja škola
 - Osnovne studije
 - Postdiplomske studije
- 5. Postoji li neko u porodici kome je potrebna vaša briga?
 - Ne
 - Deca kojoj je potrebna nega
 - Starije osobe
 - Osobe sa invaliditetom
 - Bolesne osobe
- 6. Kojoj nacionalnosti pripadate? (izaberite sve što važi)
 - Albanac/a
 - Srbin/kinja
 - Bosanac/ka
 - Turčin/kinja
 - Rom/kinja
 - Aškalija /kinja
 - Egipćanin /ka
 - Goran/ka
 - Ostalo, napišite:
- 7. Možete li opisati posao koji trenutno radite? Koje su vaše odgovornosti?
- 8. U kom sektoru radite? (javni ili privatni sektor, kao što je poljoprivreda, razne industrije, proizvodnja, građevinarstvo, hoteli i restorani, transport i telekomunikacije, domaće usluge itd.)
- 9. Kada ste počeli da radite ovde? (Godina): _____
- 10. Kako se zove vaše radno mesto, ako želite da naznačite (opciono).

II. Vaša radna iskustva

Svako vaše mišljenje i iskustvo su nam veoma dragoceni. Ne postoji pogrešno ili ispravno razmišljanje.

11. Da li vam se desilo jedno ili više od sledećeg? (Izaberite sve što važi)

- Rad bez ugovora (uključujući porodična preduzeća)
- Besplatan ili minimalno plaćen rad (<264 €)
- Poslovi na kojima poslodavac ne plaća poreze i penzijske doprinose
- Vaš poslodavac ne prijavljuje tačni iznos vaše plate
- Drugo? Nevedite.

12. Da li ste ikada radili povremene plaćene poslove (prodavac/čica, berber/ka, krojač/čica, vozač/ica, prodaja domaćih proizvoda, rad u poljoprivredi)?

- Da
- Ne
- Pomagao/la sam rođacima/porodici u ovim poslovima
- Ostalo:

13. Da li se bavite nekim drugim poslom ili aktivnošću od koje imate koristi (kao što je rad u poljoprivredi, prodaja domaćih proizvoda, briga o ljudima u nevolji, čišćenje kuća itd.)?

- Da
- Ne
- Pomagao/la sam rođacima/porodici u ovim poslovima, ali nisam imao/la koristi
- Ostalo:

14. Ako vam se dogodila neka od navedenih situacija, možete li nam dati više informacija za svaki od odgovora koje ste dali? Molimo podelite svoju priču. Svi vaši odgovori su poverljivi.

III. Vaše radno iskustvo

15. Da li imate neku od sledećih poteškoća na svom radnom mestu? Označite sve što je primenjivo:

- Radim više od 8 sati dnevno
- Radim više od 48 sati nedeljno
- Nisam dobio/la naknadu ako sam radio/la van radnog vremena, vikendom ili državnim praznicima
- Nemam pravo na godišnji odmor
- Nemam pravo na porodiljsko odsustvo (odnosi se i na majku i oca)
- Nemam dve pauze od 15 minuta dnevno tokom radnog vremena
- Bio/la sam plaćen/a manje od 264 evra mesečno
- Nisam redovno primao/la platu
- Nemam doprinose za penziju
- Nemam zdravstveno osiguranje

- Moja pozicija nije sigurna (lako mogu da izgubim posao)
- Nemam pristup resursima i podršci na poslu, kao što je dobijanje kredita
- Nemam pristup obuci, izgradnji kapaciteta i profesionalnom razvoju
- Ne nudi mi se mogućnost unapređenja
- Diskriminisan/a sam na osnovu pola, etničke pripadnosti, rase, invaliditeta, seksualne orijentacije
- Situacije u kojima su vaša prava na neki način povređena (kao što su dugo radno vreme, opasni uslovi rada, neplaćenina vreme), ali ne možete da se žalite jer niste zvanično zaposlen/a
- Da li ste imali druge prepreke? (Napišite)
- Nisam naišao/la ni na kakve poteškoće
- Ostalo:

(Ako ste doživeli diskriminaciju) U kom aspektu ste doživeli diskriminaciju?

- Razgovor za posao
- Plata
- Promocija
- Nezaposlenost
- Ostalo

16. Ovde možete reći više o navedenim slučajevima.

17. Da li ste ikada pokušali da zahtevate svoja prava kada su bila povređena na radnom mestu?

Ako jeste, gde ste se obratili?

- Policija
- Sudovi
- Inspektorat za rad
- U NVO
- Drugo (napišite)
- Nije mi se desilo (idi na pitanje 10)

18. Šta se desilo nakon što ste prijavili slučaj?

- Moje pravo je zaštićeno
- Zaustavio/la sam proces na pola puta iz straha
- Poslodavac mi je ponudio bolje uslove
- Proces je i dalje u toku
- Drugo (napišite)

19. Da li još uvek radite na ovom poslu?

- Da
- Ne

20. Zašto još uvek radite na ovom poslu? (Izaberite sve što važi)

- Ne mogu da nađem drugi posao
- Nisam dovoljno kvalifikovan/a, obrazovan/a za drugi posao
- Ostala radna mesta su daleko od mesta gde ja živim
- Porodica mi ne dozvoljava da radim u drugoj zemlji
- Imam drugi posao kod kuće, a nemam vremena za druge poslove
- Porodica/ja neću platiti porez
- Porodica/ja neću izgubiti socijalnu pomoć
- Nemam bankovni račun
- Ostalo (napišite)

21. Da vam se pruži prilika, koju vrstu posla biste izabrali i koje uslove biste želeli da imate koje nemate na trenutnom poslu? (Izaberite sve što važi)

Vrsta posla:

- Rad na određeno vreme (8 sati dnevno)
- Rad po ugovoru i penzijski doprinosi
- Poslovi sa mogućnostima profesionalnog razvoja
- Drugo (napišite)

22. Uslovi rada:

- Pravedna i jednaka plata
- Naknada za godišnji odmor/zdravstveno odsustvo/porodilište
- Porodiljsko/očinstvo
- Zdravstveno osiguranje
- Zdravo i bezbedno okruženje na radnom mestu
- Mogućnosti za nastavak obrazovanja i usavršavanja
- Balans između ličnog života i posla
- Drugo (napišite)

23. Da li vam je bolje da ostanete bez ugovora o radu (npr. ne želite da izgubite socijalnu pomoć, ne želite da plaćate porez...).

- Ako da, objasnite:
- Ako ne, objasnite:

IV. Uticaj COVID-19 na vaš posao, prihode i prihode vaše porodice

24. Sa kojim ste preprekama na svom radnom mestu naišli tokom pandemije COVID-19?

Nedostatak mogućnosti za rad od kuće

- Prekid privrednih aktivnosti u zemlji
- Skraćenje radnog vremena ili obavezni praznici
- Gubitak posla

- Smanjenje prihoda
 - Finansijske teškoće u zadovoljavanju porodičnih potreba
 - Drugo (napišite)
25. Šta se promenilo tokom ovog perioda u vašim prihodima i prihodima vaše porodice?
- Potreba za brigom o deci/starcima/porodici/osobama sa invaliditetom
 - Smanjenje prihoda
 - Finansijske teškoće u zadovoljavanju porodičnih potreba
 - Nedostatak centara za negu u vašem gradu/selu
 - Drugo (napišite)
26. Kako ste prevazišli prepreke koje ste imali tokom pandemije u vezi sa poslom?

V. WŠta bi po vašem mišljenju trebala da uradi Vlada Kosova?

27. Šta bi vas lično podstaklo da zatražite registraciju statusa zaposlenog ili pređete na registrovano radno mesto?
- Ne odnosi se na mene
 - Plata bi doprinela poverenju, penzija
 - Redovno radno vreme
 - Poštovanje godišnjih odmora i praznika
 - Porodiljsko odsustvo
 - Bezbedno radno mesto sve dok traje ugovor
28. Da li imate još nešto što biste želeli da podelite sa nama o svom radu ili neku ideju/preporuku za Vladu?
29. Da li biste bili voljni da pružite više informacija ili da vas naš tim intervjuiše? Sve informacije će biti poverljive. Ako jeste, podelite svoju e-poštu ili broj telefona (opciono). Nećemo to deliti ni sa kim.

Hvala vam na učešću u ovoj anketi!

Ako vam se desilo nešto od ovde opisanog, a sada smatrate da su vaša prava možda povređena, i ako želite da tražite savet ili pomoć, obratite se: NVO CLARD na +383 (0) 44 169 508 ; Centar za besplatnu pravnu pomoć Kosovskog instituta za pravosuđe, na besplatni broj 0800 22 222 ili Inspektorata rada na broj 038 200 26 503.

Mreža Žena Kosova će objaviti nalaze na www.womensnetwork.org. Ako želite više informacija, želite da razgovarate direktno sa odgovornim ljudima ili imate bilo kakve komentare o istraživanju, možete kontaktirati istraživače studije: ... Hvala vam na vašem doprinosu!

Prilog 3. Izjava o istraživanju i obrazac saglasnosti

Naslov istraživanja: Rodna analiza neformalne ekonomije na Kosovu

Zdravo, moje ime je _____, i pročitacu vam ovu izjavu. Slobodno mi postavljajte pitanja. Dobićete kopiju ove izjave koju ćete zadržati.

Vaša saglasnost

Pozvani ste da učestvujete u ovom istraživanju. Ova izjava o istraživanju objašnjava ovo istraživanje, tako da možete odlučiti da li želite da učestvujete.

Svrha

Uzimajući u obzir odsustvo rodne analize, ovo istraživanje ima za cilj da poboljša razumevanje neformalne ekonomije na Kosovu iz rodne perspektive. Ova studija takođe ima za cilj da podrži Vladu Kosova u sprovođenju neophodne analize rodnog uticaja koja je potrebna za informisanje vladinog političkog odgovora na neformalnu ekonomiju, ka pristupu „ne nanosi štetu“ koji uzima u obzir potrebe različitih žena i muškaraca.

Finansiranje

Ovo istraživanje sufinansiraju Evropska unija i Švedska agencija za međunarodnu saradnju i razvoj.

Procedure

Učešće u ovom istraživanju podrazumevaće diskusiju/intervju sa nama, koji će trajati oko sat vremena.

Privatnost, poverljivost i otkrivanje informacija

Sve informacije iz naše diskusije koje mogu da identifikuju ko ste ostaće poverljive. Kao profesionalci, takođe smo potpisali izjavu u kojoj se slažemo da nikada nećemo ponoviti bilo koju informaciju vašu informaciju izvan istraživačkog tima. Niti će iko biti obavešten o razgovoru s vama.

Rezultati projekta

Ako želite kopiju završnog istraživanja, možete pozvati Mrežu Žena Kosova na +383 (0)38 245 850 da zatražite kopiju, ili možete zatražiti štampanu ili elektronsku kopiju putem e-pošte. Mreža žena Kosova će objaviti nalaze na www.womensnetwork.org u Februaru 2024.

Učešće je dobrovoljno

Učešće u bilo kom istraživanju je dobrovoljno. Ako ne želite da učestvujete u ovom istraživanju, ne morate. Ako odlučite da učestvujete i kasnije se predomislite, možete u bilo kom trenutku da prekinete naš razgovor. Koristićemo informacije koje ste do sada dali, jer ne možete biti identifikovani.

Dodatne informacije, upiti, problemi ili žalbe

Ako su vam potrebne dodatne informacije, ako imate bilo kakvih problema u vezi sa ovim projektom, ili ako imate bilo kakve pritužbe na projekat, način na koji se sprovodi ili bilo kakva pitanja o vašim pravima kao učesniku/ci u istraživanju, možete kontaktirati sledeće osobe: čije kontakt podatke ću ostaviti kod vas
[Kontakt MŽK-a]:

Ako želite da razgovarate o svom iskustvu sa ovim intervjuom ili želite da razgovarate o svojoj radnoj situaciji i dobijete besplatan pravni savet, kontaktirajte: NVO CLARD na +383 (0) 44 169 508; Kosovski institut za pravosuđe na 044 100 679 ili Inspektorat za rad na 038 200 26 503.

Saglasnost

- Sada me obavestite ako imate pitanja.
- Da li razumete sve informacije koje smo vam pročitali? Da ne
- Da li slobodno pristajete da učestvujete u ovom istraživanju, na osnovu informacija koje smo vam dali? Da ne
- Da li vam je data kopija ove izjave i obrasca saglasnosti da zadržite? Da ne
- Da li smo vam obećali da nikome nećemo otkriti vaš identitet i lične podatke, uključujući gde se informacije o ovom projektu objavljuju ili prezentuju u javnosti? Da ne

Prilog 4. Dodatni podaci

Ovaj prilog sadrži dodatne podatke koji mogu biti od interesa za čitaoce.

Traženje zaposlenja od strane opštine

Čini se da neke opštine imaju znatno veći procenat registrovanih lica koja traže posao od njihovog procenta stanovništva Kosova. Ovo je posebno tačno u opštinama sa srpskom većinom, što se delimično može pripisati činjenici da značajan deo srpskog stanovništva nije učestvovao u popisu stanovništva i stoga je verovatno nedovoljno zastupljen u zvaničnim podacima o stanovništvu. Čak i tako, čini se da je udeo registrovanih tražilaca posla prilično visok u ovim opštinama. U međuvremenu, udeo stanovništva koji traži posao u Prištini i Prizrenu, dva najveća grada na Kosovu, je relativno manji nego u drugim opštinama.

Opština	Ukupno opštinsko stanovništvo 1		Ukupni tražioci zaposlenja 2	% lica koji traže posao	Žene koje traže posao		Muškarci koji traže posao	
	#	%			#	%	#	%
Priština	220,538	13.5	2,061	0.9	1,199	58.2	862	41.8
Kosovo Polje	39,112	2.2	1,046	2.7	357	34.1	689	65.9
Glogovac	60,517	3.4	1,243	2.1	568	45.7	675	54.3
Lipljan	57,380	3.3	1,819	3.2	851	46.8	968	53.2
Obilić	16,623	0.9	527	3.2	166	31.5	361	68.5
Gračanica	12,193	0.7	1,084	8.9	588	54.2	496	45.8
Novo Brdo	7,056	0.4	413	5.9	209	50.6	204	49.4
Podujevo	79,320	4.5	1,395	1.8	656	47.0	739	53.0
Mitrovica	67,652	3.8	1,968	2.9	760	38.6	1,208	61.4
Leposavić	12,665	0.7	1,486	11.7	830	55.9	656	44.1
Srbica	52,566	3.0	840	1.6	389	46.3	451	53.7

¹ ZZRK odgovor na zahtev za podacima MŽK-a, 2024.

²

Tabla 37. Registrovani tražioci zaposlenja po opštinama u poređenju sa populacijom								
Opština	Ukupno opštinsko stanovništvo 1		Ukupni tražioci zaposlenja 2	% lica koji traže posao	Žene koje traže posao		Muškarci koji traže posao	
Vučitrn	59,873	3.4	2,259	3.8	1,166	51.6	1,093	48.4
Zubin Potok	6,595	0.4	449	6.8	236	52.6	213	47.4
Zvečan	7,133	0.4	769	10.8	418	54.4	351	45.6
Severna Mitrovica	11,829	0.7	1,552	13.1	875	56.4	677	43.6
Peć	96,380	5.5	2,173	2.3	1,011	46.5	1,162	53.5
Istok	41,349	2.3	814	2.0	363	44.6	451	55.4
Klina	40,163	2.3	806	2.0	279	34.6	527	65.4
Prizren	194,100	11.0	3,343	1.7	1,650	49.4	1,693	50.6
Orahovac	54,256	3.1	638	1.2	277	43.4	361	56.6
Suva Reka	55,042	3.1	2,111	3.8	1,259	59.6	852	40.4
Dragaš	33,219	1.9	606	1.8	218	36.0	388	64.0
Mamuša	5,752	0.3	38	0.7	13	34.2	25	65.8
Uroševac	106,204	6.0	2,296	2.2	1,061	46.2	1,235	53.8
Kačanik	34,753	2.0	810	2.3	329	40.6	481	59.4
Štimlje	26,762	1.5	508	1.9	214	42.1	294	57.9
ŠtPERce	6,431	0.4	726	11.3	380	52.3	346	47.7
Elez Han	10,155	0.6	351	3.5	161	45.9	190	54.1
Gnjilane	70,588	4.0	1,530	2.2	771	50.4	759	49.6
Vitina	47,347	2.7	909	1.9	519	57.1	390	42.9
Kosovska Kamenica	24,674	1.4	718	2.9	320	44.6	398	55.4
Klokot	2,705	0.2	220	8.1	101	45.9	119	54.1
Parteš	1,657	0.1	123	7.4	77	62.6	46	37.4
Ranilug	3,683	0.2	256	7.0	134	52.3	122	47.7
Đakovica	92,022	5.2	1,930	2.1	891	46.2	1,039	53.8
Dečani	42,642	2.4	493	1.2	168	34.1	325	65.9
Mališevo	54,932	3.1	1,458	2.7	824	56.5	634	43.5

Tabla 37. Registrovani tražioci zaposlenja po opštinama u poređenju sa populacijom								
Opština	Ukupno opštinsko stanovništvo 1		Ukupni tražioci zaposlenja 2	% lica koji traže posao	Žene koje traže posao		Muškarcima koji traže posao	
Junik	6,353	0.4	350	5.5	196	56.0	154	44.0
Ukupno	1,762,220	100	42,118	2.4	20,484	48.6	21,634	51.4
Izvor: proračuni MŽK-a na osnovu podataka KAS-a i ZZRK-a								

Katalogim në botim - (CIP)
Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

330:316.346.2(496.51)(047.3)

U Senci: Rodna analiza neformalnog rada na Kosovu /
 Nicole Farnsworth ... [etj.]. - Prishtinë: Rrjeti i Grave të
 Kosovës, 2024. - 221f.: ilustr.; 24 cm.

1. Farnsworth, Nicole 2. Rashiti, Valmira 3. Shala, Eleta
 4. Bllaca, Edita 5. Beka, Elirjeta

ISBN 978-9951-737-55-5

ISBN 978-9951-737-55-5



9 789951 737555