

Impact Hub Belgrade istraživanje:

**Finalni izveštaj o položaju žena i o
poslodavcima u Jablaničkom i Pčinjskom
okragu na tržištu rada
u okviru projekta
„Ona zna – Ekonomsko osnaživanje žena“**



Ekonomsko
osnaživanje
žena





LISTA AKRONIMA

APZ	Aktivna politika zapošljavanja
BDP	Bruto domaći proizvod
BDV	Bruto dodata vrednost
GIZ	Nemačka organizacija za međunarodnu saradnju
IKT	Informaciono-komunikacione tehnologije
JLS	Jedinica lokalne samouprave
LAPZ	Lokalni akcioni plan za zapošljavanje
MSPP	Mala i srednja preduzeća i preduzetnici
NOKS	Nacionalni okvir kvalifikacija u Srbiji
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
OSI	Osobe sa invaliditetom
p. p.	Procentni poen
RS	Republika Srbija
RZS	Republički zavod za statistiku
USAID	Američka agencija za međunarodni razvoj



1 UVOD

Istraživanje o ženama i poslodavcima u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu predstavlja prvu fazu u realizaciji projekta „Ona zna – Ekonomsko osnaživanje žena“ i sprovela ga je SeConS grupa za razvojnu inicijativu. Projekat implementira Impakt Hab u periodu od 2024. do 2028. godine, uz podršku Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID), a sprovodi se u partnerstvu sa AmCham, Centrom za razvoj Jablaničkog i Pčinjskog okruga i Erste bankom. Cilj projekta je unapređenje ekonomske inkluzije žena kroz poboljšanje zapošljavanja, samozapošljavanja i poslovnih prilika, uz smanjenje prepreka i rodni predrasuda na radnom mestu.

Cilj istraživanja je izrada izveštaja sa preporukama zasnovanim na analizi dostupnih podataka kako bi podrška i intervencije koje će se sprovesti bile rodno senzitivne i omogućile ženama pronalazak održivog zaposlenja. Dobijeni rezultati omogućiće uvid u realno stanje položaja i zaposlenosti žena u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, kao i karakteristike preduzeća u ovim okruzima sa naglaskom na potencijal za zapošljavanje. Ovi nalazi će poslužiti za osmišljavanje posebno dizajniranog programa za podsticanje zapošljivosti žena, podršci da nađu održivo zaposlenje, kao i poboljšanju njihovog ekonomskog položaja.

Izveštaj se sastoji iz dva dela. Prvi deo se odnosi na nezaposlene i neaktivne žene u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, a drugi deo izveštaja se odnosi na poslodavce koji se nalaze i posluju u ova dva okruga. Prvi deo izveštaja, koji se odnosi na nezaposlene i neaktivne žene, sastoji se iz (1) desk istraživanja koje je imalo za cilj da predstavi opšti položaj žena u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu na tržištu rada, kao i različite mere podrške koje su im dostupne; i iz (2) analize podataka terenskog istraživanja sa nezaposlenim i neaktivnim ženama, koje je sprovedeno u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, sa ciljem da pruži uvid u kompetencije žena, njihovo dosadašnje iskustvo na tržištu rada, ali i njihovo iskustvo sa merama aktivne politike zapošljavanja. Drugi deo izveštaja se odnosi na poslodavce u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu i sastoji se iz (1) kratkog profila privrede u ovim okruzima, i (2) analize podataka terenskog istraživanja sa poslodavcima, sa ciljem da ukaže na njihove prakse zapošljavanja i upravljanja ljudskim resursima, kao i na njihov potencijal za zapošljavanje radnika u narednom periodu.



2 METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje o nezaposlenim i neaktivnim ženama u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, kao i istraživanje o poslodavcima u ova dva okruga, sprovedeno je kombinovanjem desk istraživanja i analize podataka iz anketnog istraživanja.¹

Istraživanje o nezaposlenim i neaktivnim ženama u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu obuhvatilo je:

1. Desk analizu relevantnih podataka iz sekundarnih izvora, kao i analizu planskog i strateškog okvira i politika zapošljavanja. Desk analiza se zasniva na:
 - a. podacima Ankete o radnoj snazi iz 2023. godine,
 - b. podacima iz Statistike registrovane zaposlenosti,
 - c. podacima Nacionalne službe za zapošljavanje.²
2. Analiza podataka anketnog istraživanja je zasnovana na kvantitativnom anketnom istraživanju koje je sprovedeno na uzorku nezaposlenih i neaktivnih žena u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu starosti od 18 do 30 i od 45 do 55 godina. Poduzorci nezaposlenih i neaktivnih žena određeni su prema definicijama Ankete o radnoj snazi Republičkog zavoda za statistiku, tako da je:
 - a. poduzorak nezaposlenih žena obuhvatio žene koje tokom sedmice koja je prethodila istraživanju nisu bile zaposlene u skladu sa definicijom zaposlenosti, ali su u trenutku istraživanja bile raspoložive za rad, odnosno bile su raspoložive da počnu da rade kao plaćene zaposlene ili samozaposlene u roku od dve sedmice nakon sedmice istraživanja.
 - b. poduzorak neaktivnih žena je obuhvatio žene koje u periodu istraživanja nisu bile zaposlene, niti su tražile zaposlenje tokom najmanje četiri sedmice koje su prethodile istraživanju.

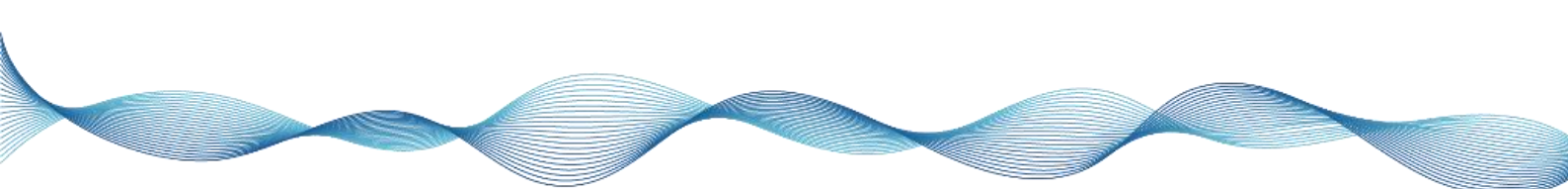
Anketno istraživanje je sprovedeno u periodu maj-jun 2024. godine, a metod za prikupljanje podataka bio je anketiranje na terenu, tj. metod „lice u lice“. Anketni upitnik, kreiran za potrebe ovog istraživanja, obuhvatio je sledeće dimenzije:

- a. Socio-demografske karakteristike i humani kapital
- b. Prethodno radno iskustvo
- c. Iskustvo traženja posla
- d. Razloge za neaktivnost na tržištu rada
- e. Iskustva sa aktivnim merama zapošljavanja

Istraživanje o poslodavcima u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu obuhvatilo je:

¹ Anketna istraživanja, i sa ženama i sa poslodavcima, sprovedla na terenu istraživačka agencija Smart Plus Research za potrebe projekta „Ona zna – Ekonomsko osnaživanje žena“.

² Podaci NSZ koji su korišćeni u ovoj analizi nisu javno dostupni, već su dostavljeni istraživačkom timu na zahtev.

- 
1. Desk analizu relevantnih dostupnih podataka iz sekundarnih izvora koji pružaju uvid u profil privrede u posmatranim okruzima. Desk analiza se zasniva na podacima o privrednim subjektima iz DevInfo baze Republičkog zavoda za statistiku, analizi lokalnih akcionih planova, podacima sa zvaničnih sajtova lokalnih samouprava, kao i na podacima iz drugih relevantnih izvora.
 2. Analizu podataka anketnog istraživanja zasnovanog na kvantitativnom anketnom istraživanju mikro, malih, srednjih i velikih preduzeća u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu. Istraživački uzorak obuhvatio je dva poduzorka:
 - a. Prvi poduzorak je obuhvatio 160 malih, srednjih i velikih firmi iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga. Ovaj poduzorak je anketiran na terenu tehnikom „lice u lice“ i ovaj deo terenskog istraživanja je sproveda istraživačka agencija Smart Plus Research.
 - b. Drugi poduzorak je obuhvatio 47 mikro firmi iz ova dva okruga. Anektiranje ovog poduzorka je realizovano u saradnji sa Centrom za razvoj Jablaničkog i Pčinjskog okruga, koji je distribuirao onlajn upitnik mikro firmama iz sopstvene baze poslodavaca.

Anketno istraživanje je sprovedeno u periodu maj-jun 2024. godine. Anketni upitnik, kreiran za potrebe ovog istraživanja, obuhvatio je sledeće dimenzije:

- f. Osnovne karakteristike preduzeća,
- g. Potencijal preduzeća za zapošljavanje radnika,
- h. Planove i projekcije zapošljavanja,
- i. Prakse zapošljavanja i upravljanja ljudskim resursima.

U istraživanju su učestvovali vlasnici, direktori, menadžeri ili osobe zadužene za ljudske resurse u preduzeću. Stoga se pojam „poslodavci“ u analizi odnosi na ispitanike, odnosno na predstavnike preduzeća koji su ušli u uzorak. Takođe, pojmovi firma i preduzeće se koriste kao sinonimi i odnose se na sve anketirane privredne subjekte, nezavisno do njihove veličine ili administrativnog statusa.



3 POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U SRBIJI

Rodne nejednakosti u Srbiji su izražene u svim domenima, pa tako i u domenu rada. Prema poslednjem Indeksu rodne ravnopravnosti u Srbiji, u periodu od 2016. do 2018. godine zabeleženo je povećanje ukupne vrednosti indeksa od 5,6 poena, što ukazuje na kontinuiran, mada spor progres. Kada je reč o domenu rada, iako se beleži povećanje zaposlenosti i muškaraca i žena, rodni jaz u zaposlenosti se povećao u korist muškaraca. Takođe, iako je došlo do smanjenja segregacije u određenim sektorima privrede, rodni jaz se održao u pogledu fleksibilnosti radnog vremena i šansi za napredak u karijeri.

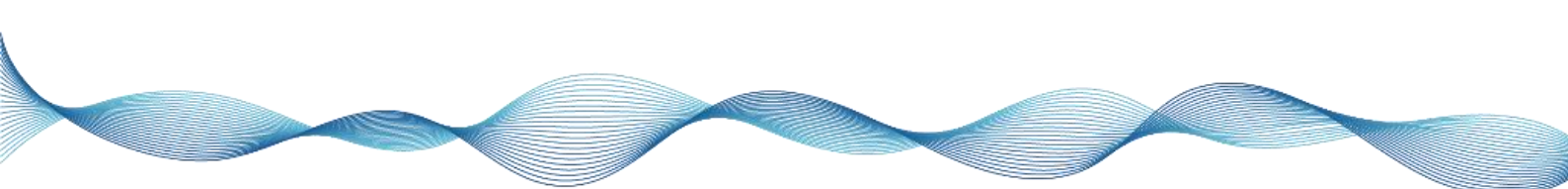
Žene i mladi u Srbiji pripadaju ranjivim grupama na tržištu rada, dok mlade žene (15-29) i žene koje pripadaju kontingentu „starije radne snage“ (45 i više godina) predstavljaju višestruko ranjivu kategoriju na tržištu rada. Dugoročna nezaposlenost, nizak nivo obrazovanja i odsustvo radnog iskustva dodatno otežava njihov položaj i izgled za pronalazak zaposlenja.

Stopa zaposlenosti žena radnog uzrasta (15-64 godine) u Srbiji, u 2023. godini iznosila je 58,9%, dok je stopa zaposlenosti muškaraca istog uzrasta iznosila 70,5%. Stopa aktivnosti žena ovog radnog uzrasta iznosila je 65,6%, dok je ovaj pokazatelj za muškarce bio veći za oko 12 procentnih poena (p.p.) i iznosio je 77,8%. Shodno tome, žene čine većinu (60,8%) među neaktivnim stanovništvom, odnosno među stanovništvom koje ne spada u radnu snagu.

Rodni jaz u zaposlenosti kod mladog stanovništva (15-29) u 2023. godini je iznosio 11,1 p.p. i rezultat je razlike između stope zaposlenosti mladih muškaraca – 45,6%, i stope zaposlenosti mladih žena – 34,5%. Mlade žene se češće suočavaju sa preprekama prilikom ulaska na tržište rada. Istraživanje o tranziciji mladih iz obrazovnog sistema na tržište rada pokazalo je da je mladim ženama potrebno više vremena nego mladima da pronađu stabilan i zadovoljavajući posao po završetku obrazovanja (oko dve godine mladima i dve i po godine devojkama). Kasnije pristupanje tržištu rada radno sposobnih žena od najranije starosne dobi prenosi se tokom godina i, s obzirom na manji broj godina stečenog iskustva, dodatno udaljava žene od tržišta rada, odnosno dodatno utiče i na produblivanje jaza u zaradama.

Među ženama i muškarcima starosti od 45 do 64 godine, rodni jaz je nešto izraženiji i iznosi gotovo 13 p.p. – stopa zaposlenosti muškaraca je iznosila 73,8%, a stopa zaposlenosti žena 61%. Ovoj razlici u zaposlenosti u najvećoj meri doprinosi visoka stopa neaktivnosti žena u ovoj starosnoj kategoriji. Čak 34,1% žena u populaciji žena starosti od 45 do 64 godine je neaktivno, dok je ovo slučaj sa 20,3% muškaraca. Neaktivnost na tržištu rada je karakteristična za žene u ovoj starosnoj dobi, i za razliku od mlađih žena koje su u potrazi za zaposlenjem, starije žene, pošto ne mogu da pronađu zaposlenje, prestaju da ga traže i time prelaze u status „neaktivnih“.

U statistiku zaposlenih žena uključene su i žene koje se nalaze u statusu pomažućih članova domaćinstva, odnosno u statusu neplaćene porodične radne snage. Pomažuća članovi u porodičnom poslu su lica koja pomažu drugom članu domaćinstva u vođenju porodičnog posla ili poljoprivrednog gazdinstva, a da pri tome nisu plaćena za taj rad, odnosno, ne dobijaju direktnu zaradu za svoj rad. Iako od rada na gazdinstvu



prihoduje celo domaćinstvo, prema ustaljenim patrijarhalnim obrascima, žene imaju ograničeno učešće u odlučivanju o ekonomiji gazdinstva i ograničen pristup prihodima domaćinstva. Neformalnost ovakve vrste rada sprečava pomažuće članove domaćinstva, dominantno žene, da ostvare niz socijalnih prava. Tačnije, neplaćeni porodični radnici ne ostvaruju prava na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, osiguranje u slučaju nezaposlenosti, plaćeno bolovanje itd. Ovakav oblik zaposlenja je karakterističan upravo za žene i od ukupnog broja neplaćenih porodičnih radnika u Srbiji gotovo 70% čine žene, od kojih je najveći broj njih angažovan upravo na seoskim porodičnim gazdinstvima. Dakle, veliki broj žena koje su prema Anketi o radnoj snazi uključene u kategoriju „zaposlenih“ ne ostvaruje osnovna radna prava. Stoga je prilikom analize položaja žena na tržištu rada, pored toga da li su zaposlene ili ne, značajno uzeti u obzir i kvalitet njihove zaposlenosti.

Prema podacima Ankete o radnoj snazi za 2023. godinu, **među neaktivnim stanovništvom koje ne traži posao zbog brige o deci ili o odraslim nesposobnim licima, žene čine čak 88%**. Neravnomerna raspodela odgovornosti i aktivnosti koje se odnose na održavanje domaćinstva i porodice predstavlja dodatni činilac nepovoljnog položaja žena na tržištu rada. Briga o domaćinstvu, deci i starijim članovima porodice je gotovo u potpunosti prepuštena ženama, usled čega su žene preopterećene radom. Takođe, istraživanje o korišćenju vremena iz 2021. godine pokazalo je da, bez obzira na to da li su zaposlene ili ne, žene, u odnosu na muškarce, dvostruko više vremena rade u kući, a upola manje vremena provode na plaćenim poslovima. Dakle, žene duplo više vremena provedu u obavljanju neplaćenog posla u odnosu na muškarce, kako radnim danima, tako i vikendom. Izražene rodne nejednakosti u raspodeli neplaćenog rada imaju značajan uticaj na aktivnost žena na tržištu rada, tako što smanjuju njihove mogućnosti za zaposlenjem, ali i šanse za napredovanjem u karijeri ili zadržavanjem radnog mesta.

3.1 OPŠTE KARAKTERISTIKE JABLANIČKOG I PČINJSKOG OKRUGA I SOCIO-DEMOGRAFSKI TRENDOVI

Jablanički i Pčinjski okrug pripadaju regionu južne i istočne Srbije, koji se izdvaja kao najmanje razvijen region u Srbiji. Jablanički okrug se sastoji od šest opština – opštine Leskovac, koja predstavlja sedište okruga, kao i opština Bojnik, Lebane, Vlasotince, Medveđa, i Crna Trava. Pčinjski okrug se sastoji od grada Vranja, koji je sedište okruga, kao i opština Vladičin Han, Surdulica, Bosilegrad, Trgovište, Bujanovac i Preševo. Prema podacima o razvijenosti regiona i jedinica lokalne samouprave Razvojne agencije Srbije, od 13 opština u ova dva okruga, samo Vranje spada u drugu grupu razvijenosti (stepen razvijenosti u rasponu od 80-100% republičkog proseka), dok se Leskovac nalazi u trećoj grupi, grupi nerazvijenih jedinica lokalne samouprave (stepen razvijenosti u rasponu od 60-80%), a ostalih 11 opština pripada grupi izrazito nedovoljno razvijenih lokalnih samouprava.³ Prema podacima iz 2021. godine, Jablanički i Pčinjski okrug su učestvovali u strukturi nacionalnog bruto domaćeg proizvoda sa samo 15,3%.⁴

³ Stepen razvijenosti lokalnih samouprava, dostupno na: <https://www.regionalnirazvoj.gov.rs/Lat/ShowNARRFolder.aspx?mi=171>

⁴ Opportunity for you – Šansa za tebe: Zajednička komparativna studija zapošljivosti i prekogranične mobilnosti u prekograničnom području Srbije i Severne Makedonije.

U periodu od 20 godina, između Popisa 2002. i Popisa 2022. godine, broj stanovnika u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu smanjio se za 18,1%, prvenstveno usled negativnog migracionog salda. Zbog ograničene mogućnosti zapošljavanja, u ova dva okruga izražena je emigracija mladih iz ruralnih oblasti u urbane centre unutar i van teritorije okruga.⁵ Ipak, i pored ovakvog migracionog trenda, malo više od polovine stanovništva iz ova dva okruga nastanjeno je u selima, odnosno ruralnim oblastima – 54% u Jablaničkom i 55% u Pčinjskom okrugu.

Prosečna starost stanovništva u Pčinjskom okrugu manja je od nacionalnog proseka (41,7 naspram 43,8 godina), dok je prosečna starost u Jablaničkom okrugu veća od nacionalnog proseka i iznosi 44,4 godine. Najveći udeo stanovništva u Jablaničkom okrugu stariji je od 65 godina (22,5%), što je u skladu sa procesom demografskog starenja stanovništva, koje je karakteristično za Srbiju. U Pčinjskom okrugu, sa druge strane, prisutna je nešto drugačija demografska slika – najveći udeo stanovnika pripada mlađem kontingentu stanovništva starosti od 30 do 44 godine (19,5%), kao i starosnoj grupi od 15 do 29 godina (18,6%). Kada je reč o rodnom razlikama, ni u jednoj starosnoj kategoriji ne postoje značajnije razlike u udelu muškaraca i žena, iako je primetan blagi rast udela žena sa svakom sledećom starosnom kategorijom.

Tabela 1: Stanovništvo u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu prema starosti i tipu naselja, 2022, %

		0-14	15-29	30-44	45-54	55-64	65+
Jablanički okrug	Ukupno	13,4	16,4	18,5	14,6	14,7	22,5
	Gradska naselja	14,3	16,5	20,1	14,5	14,1	20,4
	Ostala naselja ⁶	12,6	16,2	17,1	14,6	15,2	24,2
Pčinjski okrug	Ukupno	15,1	18,6	19,5	14,5	14,5	17,8
	Gradska naselja	15,1	16,8	19,9	14,9	14,2	19,2
	Ostala naselja	15,2	20	19,1	14,2	14,7	16,8

Izvor: RZS, Popis stanovništva 2022.

Kada je reč o obrazovnoj strukturi stanovništva iz ova dva okruga, primetne su značajne rodne razlike. Udeo žena koje nemaju završenu osnovnu školu i u Jablaničkom i u Pčinjskom okrugu je više nego dvostruko veći od udela muškaraca – 14,5% naspram 6,9% u Jablaničkom, i 13,4% naspram 6,1% u Pčinjskom okrugu (Tabela 2).

Drugim rečima, od ukupnog stanovništva Jablaničkog okruga koje nema završeno osnovno obrazovanje čak 69% su žene, dok ovaj udeo iznosi 68% u Pčinjskoj oblasti.

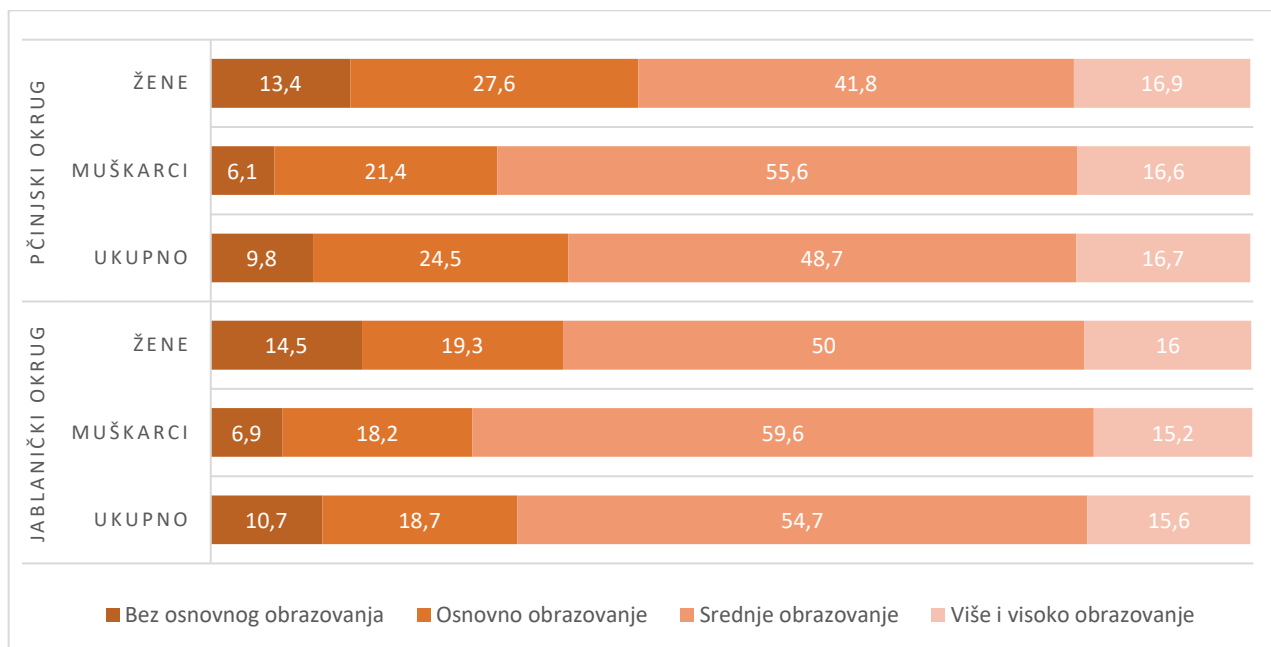
Među onima koji imaju završenu osnovnu školu nešto je više žena, dok su među onima sa završenom srednjom školom značajno zastupljeniji muškarci. Rodni jaz je najmanje primetan kod višeg i visokog

⁵ *Ibid.*

⁶ Podaci u zvaničnoj statistici Srbije su razvrstani prema tipu naselja na gradska i „ostala“ naselja. Stoga se termin „ostala“ naselja koristi za označavanje ruralnih područja, tj. sela.

obrazovanja, ali treba imati u vidu da je stopa stanovništva sa završenim najvišim stepenom obrazovanja u ova dva okruga značajno manja u odnosu na nacionalni prosek (22,4%).

Grafikon 1: Stanovništvo u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu prema obrazovanju i polu, u %



Izvor: RZS, Opštine i regioni u Republici Srbiji, 2023.

Okolnosti na tržištu rada su najmanje povoljne u regionu južne i istočne Srbije. Prema Anketi o radnoj snazi, u ovom regionu beleži se najviša vrednost stope nezaposlenosti – 12,8%, što je za 3,4 p.p. više u odnosu na nacionalni prosek. Stopa aktivnosti je najniža u regionu južne i istočne Srbije i iznosi 51,3%. Najveća stopa nezaposlenosti mladog stanovništva se takođe beleži u ovom regionu i dostiže stopu od 32,8%.⁷ Stopa zaposlenosti u regionu južne i istočne Srbije iznosi 44,7%. Najveći udeo zaposlenih iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga zaposlen je u sektoru prerađivačke industrije (34,4%) i sektoru trgovine (13%).⁸

Prosečna plata u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu je značajno niža u odnosu na republički prosek. Prosečna plata u Jablaničkom okrugu je za 25,1% manja od prosečne plate na nacionalnom nivou, a u Pčinjskom okrugu je manja za 23,6%.⁹

⁷ Republički zavod za statistiku. (2024). *Bilten: Anкета o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2023*. Beograd: Republički zavod za statistiku.

⁸ DevInfo baza Republičkog zavoda za statistiku.

⁹ *Ibid.*

3.2 POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U JABLANIČKOM I PČINJSKOM OKRUGU

Položaj stanovnika Jablaničkog i Pčinjskog okruga na tržištu rada izrazito je nepovoljan, kako u odnosu na nacionalni, tako i u odnosu na regionalni nivo. Pokazatelji položaja na tržištu rada nepovoljniji su za žene, što je u skladu sa trendovima na nacionalnom, ali i regionalnom nivou. Stopa registrovane zaposlenosti¹⁰ žena u Jablaničkom okrugu iznosi 33,4%, a u Pčinjskom okrugu 25,6%. Stope registrovane zaposlenosti u ova dva okruga su značajno niže u odnosu na republički prosek koji iznosi 37,7%. U ova dva okruga stopa registrovane nezaposlenosti¹¹ žena je veoma visoka – 27,9% u Jablaničkom, odnosno 32,8% u Pčinjskom okrugu. Poređenja radi, stopa registrovane nezaposlenosti žena na republičkom nivou iznosi 16,3% (Tabela 2).

Tabela 2: Stope zaposlenosti i stope aktivnosti stanovništva starijeg od 15 godina, prema polu, 2023, u %

		Stopa registrovane zaposlenosti	Stopa registrovane nezaposlenosti
Republika Srbija	Muškarci	45,5	12
	Žene	37,7	16,3
Jablanički okrug	Muškarci	38,7	24,9
	Žene	33,4	27,9
Pčinjski okrug	Muškarci	33,9	22,6
	Žene	25,6	32,8

Izvor: RZS, 2023.

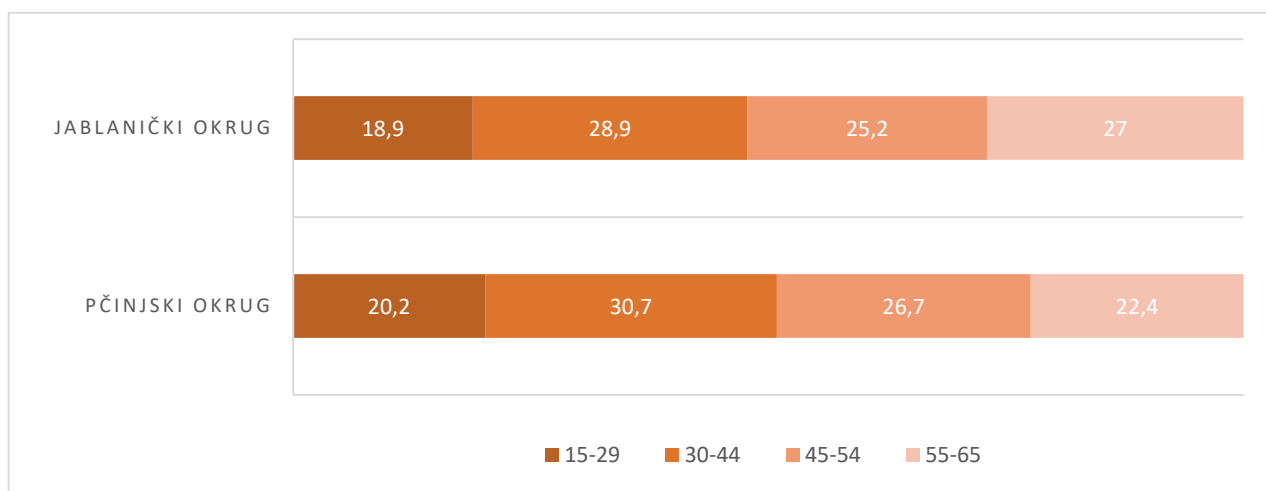
Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje, među registrovanim nezaposlenim u Jablaničkom okrugu 50,3% su žene, a u Pčinjskom okrugu 55,3%. Kada je reč o starosnoj strukturi nezaposlenih žena u ova dva okruga, u Jablaničkom okrugu je najviše žena starosti od 30 do 44 godine (28,9%) i od 55 do 65 godina (27%), dok je Pčinjskom okrugu najviše nezaposlenih žena starosti od 30 do 44 (30,7%) i od 45 do 54 godine (26,7%).¹²

¹⁰ Statistika registrovane zaposlenosti je jedini izvor koji pruža podatke o zaposlenosti prema polu na nivou okruga. Stoga je moguće da bi stopa zaposlenosti, kakva se računa na osnovu Ankete o radnoj snazi, u ova dva okruga bila potencijalno veća jer bi pored registrovane zaposlenosti uključila i žene koje su neformalno zaposlene.

¹¹ Evidencija registrovanih nezaposlenih Nacionalne službe za zapošljavanje je jedini izvor koji pruža podatke o nezaposlenosti prema polu na nivou okruga. Stoga je moguće da bi se stopa nezaposlenosti, kakva se računa na osnovu Ankete o radnoj snazi, u određenoj meri razlikovala u odnosu na predstavljenu stopu registrovane nezaposlenosti.

¹² Važno je imati u vidu da registrovani nezaposleni ne obuhvataju sve nezaposlene, već one koji su prijavljeni na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

Grafikon 2: Nezaposlene žene na evidenciji NSZ prema starosnim grupama, %



Izvor: NSZ, 2024.

Kada u obzir uzmemo karakteristike nezaposlenih, kao značajan se izdvaja podatak da je među registrovanim nezaposlenima u oba okruga najviše onih koji prvi put traže zaposlenje (70,2%), odnosno onih koji nikada pre nisu bili zaposleni, što je značajno više od nacionalnog proseka (56,9%).

Nezaposlene žene iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga koje se nalaze na evidenciji NSZ karakteriše generalno nizak nivo obrazovanja. Većina nezaposlenih žena u Jablaničkom okrugu ima završeno srednje obrazovanje (trogodišnje i četvorogodišnje) – 52,1%, dok je u Pčinjskom okrugu najveći udeo žena sa završenom samo osnovnom školom (44%). Tek oko 8% žena koje se nalaze na evidenciji NSZ su visokoobrazovane. Takođe, veoma je mali procenat onih koje su prošle stručno osposobljavanje ili obrazovanje za rad (Tabela 3).

Tabela 3: Obrazovna struktura registrovanih nezaposlenih žena prema NOKS¹³ klasifikaciji, u %

	Jablanički okrug	Pčinjski okrug
Bez stečenog osnovnog obrazovanja	3,8	3,5
Nivo 1 NOKS-a – osnovno obrazovanje / osnovno obrazovanje odraslih	30,9	44
Nivo 2 NOKS-a – stručno osposobljavanje do jedne godine / obrazovanje za rad do dve godine	1,2	2,1
Nivo 3 NOKS-a – srednje stručno obrazovanje u trajanju od tri godine	23,7	10,6
Nivo 4 NOKS-a – srednje stručno i gimnazijsko obrazovanje u trajanju od 4 godine	28,4	28,5
Nivo 5 NOKS-a – specijalističko/majstorsko obrazovanje od jedne, odnosno dve godine	0,2	0,1

¹³ Nacionalni okvir kvalifikacija u Srbiji.

Nivo 6 NOKS-a – osnovne strukovne studije, osnovne akademske studije, specijalističke strukovne studije	8,4	7,9
Nivo 7 NOKS-a – master strukovne studije, specijalističke akademske studije	3,4	3,2
Nivo 8 NOKS-a – doktorske studije	0	0

Izvor: NSZ, 2024.

Tokom 2023. godine, nezaposleni sa evidencije NSZ bili su uključeni u sedam različitih mera aktivne politike zapošljavanja (APZ), od ukupno devet mera APZ koje su primenjene u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu. Kako je predstavljeno u Tabeli 4, najviše korisnika je bilo uključeno u meru aktivnog traženja posla i u okviru sajma zapošljavanja. U svim merama APZ su gotovo podjednako bili uključeni i muškarci i žene, osim u slučaju programa dodatnog obrazovanja i obuke čiji su korisnici bile dominantno nezaposlene žene. U najvećem broju slučajeva izvor finansiranja primenjenih mera APZ bila je Nacionalna služba za zapošljavanje.

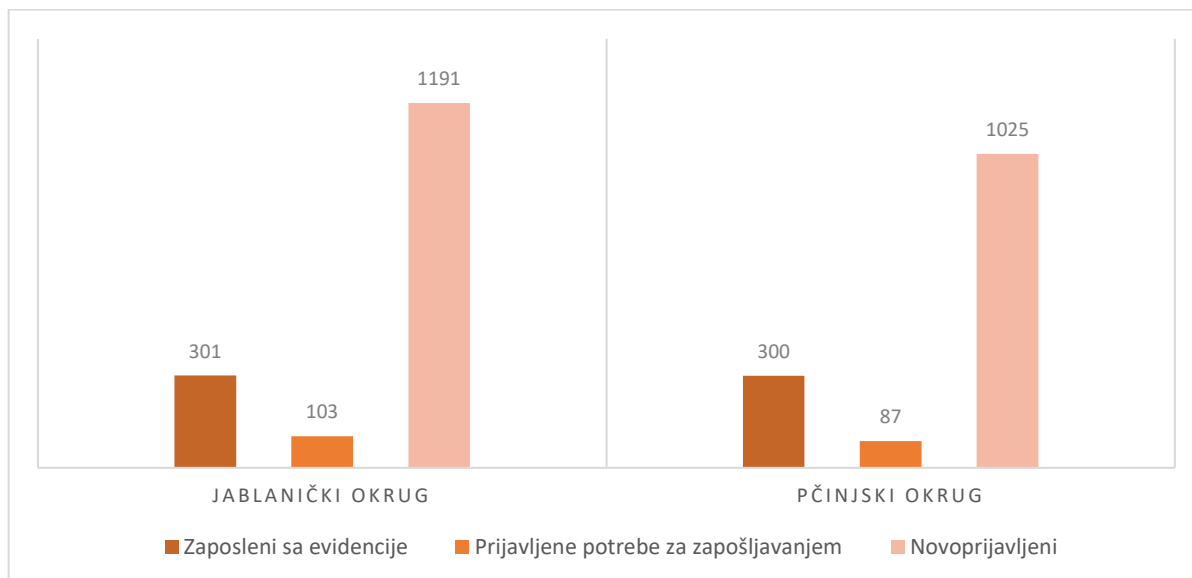
Tabela 4: Broj lica uključenih u mere APZ u periodu od 01.01-31.12.2023. godine

Aktivne mere zapošljavanja	Jablanički okrug		Pčinjski okrug	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Mere aktivnog traženja posla	2003	1028	1320	775
Sajam zapošljavanja	1652	923	2097	1071
Programi dodatnog obrazovanja i obuke	460	303	256	170
Obuka za preduzetnike	374	161	275	122
Subvencije za zapošljavanje	391	193	337	162
Subvencije doprinosa sa OSI	0	0	0	0
Javni radovi	255	129	126	60
Podsticaj za zapošljavanje	0	0	0	0
Subvencije OSI - posredovanje	34	19	22	10

Izvor: NSZ, 2024.

Odnos broja zaposlenih lica sa evidencije i ukupnog broja nezaposlenih govori o nepovoljnom trendu zapošljavanja lica sa evidencije NSZ. U periodu od februara 2023. do februara 2024. godine, u oba okruga se u proseku zapošljavalo tek 1-5% lica sa evidencije NSZ na mesečnom nivou. Sa druge strane, izražen je nesrazmerno veliki priliv novoprijavljenih nezaposlenih na evidenciji svakog meseca. Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem je takođe višestruko manji od novoprijavljenih nezaposlenih.

Grafikon 3: Broj zaposlenih, novoprijavljenih i prijavljenih potreba za zapošljavanjem prema evidenciji NSZ za februar 2024. godine



Izvor: NSZ bilten, februar 2024.

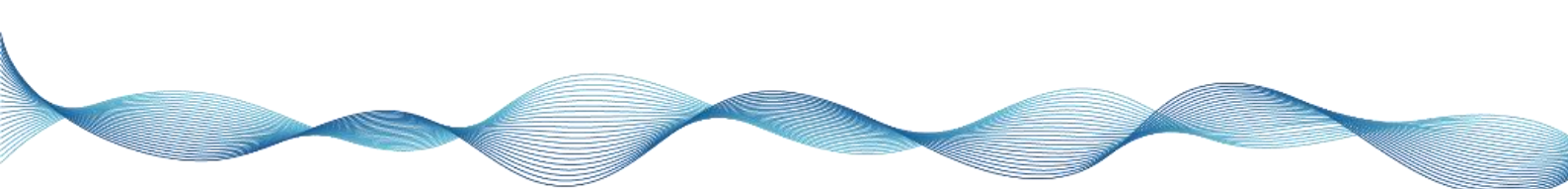
U Jablaničkom i Pčinjskom okrugu izražena je dugoročna nezaposlenost – čak 62,4% nezaposlenih u Jablaničkom okrugu, odnosno 61,8% nezaposlenih u Pčinjskom okrugu, koji se nalaze na evidenciji NSZ, su dugoročno nezaposleni, odnosno nezaposleni su duže od godinu dana. Dugoročna nezaposlenost je izraženija među ženama – od ukupnog broja dugoročno nezaposlenih u Jablaničkom okrugu oko 53% čine žene, a u Pčinjskom okrugu žene čine oko 58% dugoročno nezaposlenih.¹⁴

4 PREGLED PLANSKOG I STRATEŠKOG OKVIRA I POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA

Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021. do 2026. godine¹⁵ identifikuje mlade žene, između 15 i 29 godina, kao visoko ranjivu grupu sa visokom stopom nezaposlenosti u poređenju sa muškarcima istog uzrasta. Strategija prepoznaje žene, a posebno dugoročno nezaposlene žene, kao i one bez završene srednje škole i bez radnog iskustva, kao kategoriju teško zapošljivog stanovništva. Dokument prepoznaje izazove sa kojima se suočavaju žene starije od 50 godina i mlade majke. U ovom kontekstu, predložene su određene mere za unapređenje njihove zapošljivosti, koje obuhvataju dodatnu obuku i prekvalifikaciju, kao i fleksibilne modele rada. Jedan od ciljeva strategije je integracija žena u sektore kao što su informacione i komunikacione tehnologije kroz obrazovne programe koji su prilagođeni tržištu rada, uz prednost pri uključivanju u

¹⁴ Nacionalna služba za zapošljavanje, Mesečni statistički bilten: Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji, broj 258, februar 2024.

¹⁵ Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021. do 2026. godine, *Sl. glasnik RS*, broj 18/21 i 36/21 – ispravka.



specijalističke informatičke obuke. Takođe, strategijom je planirano unapređenje normativnog uređenja za zaštitu prava žena koje obavljaju kućne poslove i podsticanje ženskog preduzetništva kroz edukativne programe, subvencije za samozapošljavanje i mentorstvo.

Strategija se osvrće na potrebu za smanjenjem dugoročne nezaposlenosti među ženama i smanjenjem platnog jaza između muškaraca i žena. Proces implementacije mera pratiće se kroz rodno osetljiv pristup sa ciljem postizanja rodno uravnoteženih rezultata.

Akcioni plan za period od 2021. do 2023. godine za sprovođenje Strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine¹⁶ stavlja naglasak na ostvarivanje stabilnog i održivog rasta zapošljavanja, sa posebnim fokusom na poboljšanje kvaliteta zapošljavanja i pozicija različitih grupa na tržištu rada, uključujući žene. Jedna od mera koja je posvećena ženama jeste **unapređenje položaja žena na tržištu rada**. Ova mera ima za cilj mapiranje specifičnih izazova sa kojima se žene suočavaju na tržištu rada. Aktivnosti uključuju povećanje mogućnosti zapošljavanja za žene, posebno žene iz osetljivih kategorija uz mere aktivne politike zapošljavanja, te sprovođenje posebnih mera za aktivaciju i podsticanje zapošljavanja neaktivnih žena u manje razvijenim i devastiranim područjima kroz informativne kampanje i karavane zapošljavanja. Institucija odgovorna za monitoring i kontrolu realizacije ove mere jeste Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

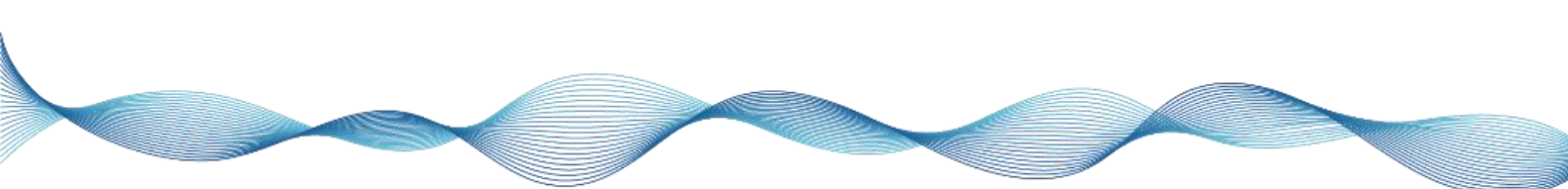
Program podrške samozapošljavanju stavlja poseban fokus na mlade i žene. Planom se predviđa stručna pomoć i finansijska podrška. Stručna podrška uključuje informativne i savetodavne usluge, obuke za razvoj preduzetničkih veština, kao i mentorstvo i specijalističke obuke tokom prve godine poslovanja, koje pružaju Nacionalna služba za zapošljavanje, regionalne razvojne agencije i druge institucije. Finansijska podrška realizuje se kroz dodelu subvencija, koje za 2021. godinu iznose jednokratno 250.000 dinara po korisniku/korisnici, koje su namenjene osnivanju radnji, zadruga ili drugih oblika preduzetništva. Poseban prioritet u dodeli subvencija daje se mladim osobama do 30 godina, kao i ženama, čime se, kako se navodi u Planu, podstiče njihova ekonomska nezavisnost i doprinosi smanjenju nezaposlenosti.

Jedan od posebnih ciljeva **Strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine**¹⁷ jeste smanjenje rodnog jaza u ekonomiji, nauci i obrazovanju kao preduslov i podsticaj socio-ekonomskog razvoja društva. Strategijom je predviđeno da će ovaj cilj doprineti smanjenju rodnog jaza u ekonomiji kroz, između ostalog, povećanje šansi i prilika za održivo zapošljavanje i samozapošljavanje, jačanje preduzetničkih aktivnosti žena i učešća u inovacionoj delatnosti, smanjenje platnog jaza na tržištu rada, prepoznavanje, vrednovanje i redistribuciju neplaćenog rada. Sa druge strane, **Akcionim planom za 2022. i 2023. godinu za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost**¹⁸ nisu detaljnije predviđene mere i aktivnosti za ostvarenje

¹⁶ Akcioni plan za period od 2021. do 2023. godine za sprovođenje Strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine, *Sl. glasnik RS*, broj 30/21.

¹⁷ Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine, *Sl. glasnik RS*, br. 103/2021.

¹⁸ Akcionim planom za 2022. i 2023. godinu za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine, *Sl. glasnik RS*, br. 99/2022.



ovog cilja, odnosno Akcionim planom nisu predviđeni konkretniji koraci koji bi vodili poboljšanju položaja žena na tržištu rada.

Osnovni planski okvir u oblasti zapošljavanja na lokalnom nivou pružaju lokalni akcioni planovi za zapošljavanje. Od ukupno 13 opština u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, sedam opština ima izrađen lokalni akcioni plan zapošljavanja (LAPZ), od kojih je u pet opština LAPZ istekao zaključno sa 2023. godinom.¹⁹

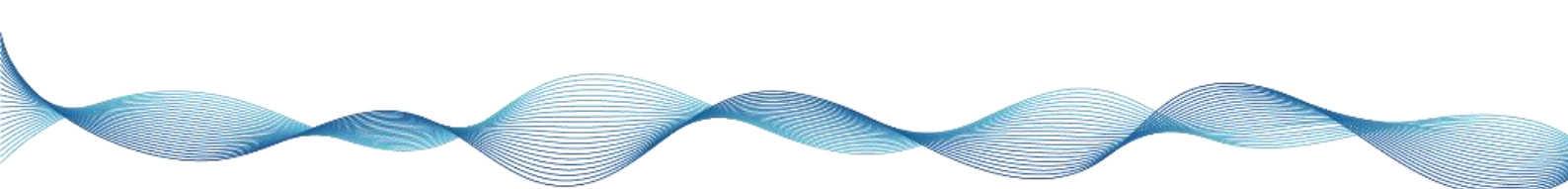
Tabela 5: Pregled dostupnih lokalnih akcionih planova za zapošljavanje u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu

Grad/Opština	Naziv dokumenta	Trajanje dokumenta
Lebane	Lokalni akcioni plan za zapošljavanje u opštini Lebane	2022 – 2023.
Medveđa	Lokalni akcioni plan za zapošljavanje u opštini Medveđa	2021 – 2023.
Leskovac	Lokalni akcioni plan zapošljavanja grada Leskovca	2021 – 2023.
Vlasotince	Lokalni akcioni plan zapošljavanja	2021 – 2023.
Trgovište	Lokalni akcioni plan zapošljavanja opštine Trgovište	2024 – 2026.
Vladičin Han	Lokalni akcioni plan zapošljavanja opštine Vladičin Han	2021 – 2023.
Vranje	Lokalni akcioni plan zapošljavanja grada Vranja	2024 – 2026.

U Lokalnom akcionom planu za zapošljavanje u opštini Lebane i u Lokalnom akcionom planu za zapošljavanje u opštini Medveđa, kada je reč o ženama, naglasak je stavljen na subvencije za samozapošljavanje, koje se dodeljuju na osnovu procene kvaliteta biznis-planova koje podnose nezaposlena lica. Prioritet u dodeli subvencija daje se pojedincima iz određenih kategorija koje se smatraju prioritetnim u društvenom ili ekonomskom kontekstu. Među njima su mladi do 30 godina starosti, osobe koje su proglašene viškovima zaposlenih, Romi, osobe sa invaliditetom, kao i žene.

U oba dokumenta jedna mera je usmerena na podsticanje ženskog preduzetništva i samozapošljavanja. Ova mera obuhvata niz aktivnosti usmerenih na povećanje broja obuka za preduzetništvo, što dovodi do većeg broja žena obučanih za preduzetništvo i samim tim, povećava broj žena koje se samozapošljavaju uz podršku subvencija za samozapošljavanje. Takođe, mera teži povećanju ukupnog broja žena preduzetnica. Jedan od očekivanih rezultata podrazumeva podsticanje osnivanja servisa za socijalne usluge koji će zapošljavati žene. Mere uključuju i povećanje broja žena koje se samostalno zapošljavaju uz finansijsku podršku NSZ.

¹⁹ Samo lokalni akcioni planovi opštine Lebane i opštine Medveđa su javno dostupni. Ostale LAPZ je istraživačkom timu dostavio Centar za razvoj Jablaničkog i Pčinjskog okruga.



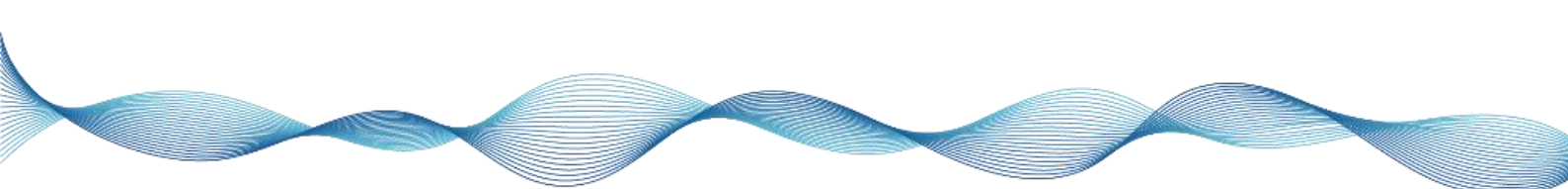
Tokom perioda implementacije **Lokalnog akcionog plana zapošljavanja grada Leskovca** za period 2021. do 2023. godine, poseban status teže zapošljivih osoba imaju mladi do 30 godina, stanovništvo radnog uzrasta (od 50 do 64 godine), osobe sa invaliditetom, Romi, žene i dugoročno nezaposleni (osobe koje traže posao 12 meseci i duže). Osobe iz ovih grupa su prioritetne u uključivanju u mere aktivne politike zapošljavanja tokom navedenog perioda.

Posebna pažnja posvećena je unapređenju položaja žena na tržištu rada kroz stvaranje sistemskih uslova za politiku jednakih mogućnosti. Cilj ove mere je razvijanje i implementacija politika koje garantuju ravnopravnost polova u svim aspektima zaposlenja, što uključuje eliminaciju direktne i indirektno diskriminacije. Drugi aspekt ovog prioriteta je podsticanje ženskog preduzetništva i samozapošljavanja. Ova inicijativa nudi podršku ženama u osnivanju i razvoju sopstvenih preduzeća.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja za opštinu Vlasotince prepoznaje specifične izazove sa kojima se suočavaju starije žene, žene sa invaliditetom, kao i one koje se vraćaju na tržište rada nakon dužih pauza, poput porodijskog odsustva. U tom kontekstu, plan obuhvata podršku ženskom preduzetništvu kroz pružanje obuke, mentorstvo i finansijsku podršku u obliku subvencija za pokretanje ili proširenje poslovanja. Ove aktivnosti su usmerene na osnaživanje žena da preuzmu aktivnu ulogu u ekonomskim aktivnostima. Takođe, veliki značaj se pridaje edukaciji i profesionalnoj obuci žena. Plan predviđa prilagođavanje obrazovnih programa potrebama tržišta rada, što uključuje razvijanje dodatnih programa koji će dalje podržati žene u preduzetništvu, kao što su specijalizovane obuke i mentorstvo, čime se promoviše njihova ekonomska nezavisnost i aktivno učešće u lokalnom ekonomskom razvoju.

U opštini Trgovište jedan cilj Lokalnog akcionog plana zapošljavanja usmeren je na unapređenje socijalne inkluzije i jednakog pristupa tržištu rada, sa fokusom na stvaranje sistemskih preduslova za politiku jednakih mogućnosti, promociju fleksibilnih oblika rada za bolje usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza i stvaranje preduslova za veće uključivanje žena, kao i na podsticanje ženskog preduzetništva i samozapošljavanja. Naime, Planom se teži ka zapošljavanju žena iz kategorije teže zapošljivih lica, kao i žena i mladih iz seoskih sredina, ali u okviru Plana nisu detaljnije razrađene mere i aktivnosti za postizanje ovih ciljeva.

Nizom mera opisanih u **Lokalnom akcionom planu zapošljavanja opštine Vladičin Han** prioritetna podrška je usmerena na mlade do 30 godina života, žene, viškove zaposlenih, nezaposlene starije od 50 godina, nezaposlene bez kvalifikacija, niskokvalifikovane i dugoročno nezaposlene, radno sposobne korisnike novčane socijalne pomoći, osobe sa invaliditetom, Rome, žrtve trgovine ljudima i žrtve porodičnog nasilja. U Planu je opisan projekat „Razvoj inovacionog ženskog preduzetništva u Vladičinom Hanu“, sufinansiran od strane Kabineta ministra za inovacije i tehnološki razvoj RS i opštine Vladičin Han. Naime, projekat ima za cilj podsticanje razvoja inovacionog preduzetništva među ženama. Projektne aktivnosti uključuju edukaciju o pokretanju i vođenju posla, inovacijama i primeni elektronskog poslovanja, kao i takmičenje za najbolji poslovni plan na temu inovativnosti, uključujući bespovratnu pomoć za finansiranje najboljih poslovnih planova. Cilj je unapređenje postojećih privrednih subjekata u vlasništvu žena i stvaranje pozitivnog ambijenta za razvoj ženskog inovacionog preduzetništva u Vladičinom Hanu.



Lokalni akcioni plan zapošljavanja grada Vranja ne predviđa specifične ciljeve i mere usmerene ka ženama, međutim, u Planu se navodi da je, u saradnji sa Centrom za razvoj Jablaničkog i Pčinjskog okruga iz Leskovca, kao i lokalnim samoupravama iz oba okruga, a uz podršku Kabineta ministra za ravnomerni regionalni razvoj, u okviru projekta podrške omladinskom i ženskom preduzetništvu tokom 2023. godine, realizovano deset subvencija namenjenih postojećim privrednim subjektima sa teritorije Vranja.

Projekat „Razvoj poslovnih ideja – jednaka šansa za sve“ realizovan je tokom 2023. godine u saradnji sa Ministarstvom za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i uz podršku Nemačke organizacije za međunarodnu saradnju (GIZ). Više od 80 nezaposlenih osoba iz NSZ filijale Vranje prijavilo se i učestvovalo u obukama o preduzetništvu i karijernom vođenju, pri čemu je 51 osoba, **uključujući 27 žena**, uspešno završila obuke. U drugoj fazi projekta, desetero učesnika je kroz takmičenje biznis-planova dobilo grantove za opremu potrebnu za pokretanje posla i registrovalo svoje poslovne aktivnosti.

5 REZULTATI ANKETNOG ISTRAŽIVANJA NEZAPOSLENIH I NEAKTIVNIH ŽENA U JABLANIČKOM I PČINJSKOM OKRUGU

5.1 OPIS UZORKA

Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 200 žena iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga starosti od 18 do 30 i od 45 do 55 godina. U cilju da se uzorkom ove veličine obuhvate ispitanice različitih karakteristika, na samom početku su postavljene kvote koje su definisane na osnovu starosti ispitanica, njihove aktivnosti na tržištu rada (nezaposlene i neaktivne), kao i prethodnog radnog iskustva. Stoga u okviru realizovanog uzorka:

- 60% ispitanica pripada starosnoj kategoriji od 18 do 30 godina, dok 40% pripada kategoriji od 45 do 55 godina;
- 50% ispitanica su nezaposlene, a 50% neaktivne;
- sve ispitanice iz starosne kategorije od 45 do 55 godina imaju prethodno radno iskustvo.²⁰

Kada je reč o teritorijalnoj rasprostranjenosti, gotovo podjednako su zastupljene ispitanice iz oba okruga. Najveći udeo ispitanica je iz Leskovca (28,5%), zatim iz Surdulice (16,5%), Vranja (15,5%), i Lebana (13,5%), dok je ostatak uzorka iz preostalih opština Jablaničkog i Pčinjskog okruga. Detaljniji pregled uzorka predstavljen je u Tabeli 6.

²⁰ Žene starosti od 45 do 55 godina mogle su da učestvuju u istraživanju samo ukoliko imaju prethodno radno iskustvo. Činjenica da su nekada bile zaposlene povećava verovatnoću da su motivisane da se ponovo uključe na tržište rada, da učestvuju u obukama i programima prekvalifikacija i sl.

Tabela 6: Uzorak prema okrugu, starosnim kategorijama i položaju na tržištu rada

Jablanički okrug (N=97)			
Starosne kategorije		Položaj na tržištu rada	
Od 18 do 30 godina:	60	Nezaposlene:	20
		Neaktivne:	40
Od 45 do 55 godina:	37	Nezaposlene:	27
		Neaktivne:	10
Pčinjski okrug (N=103)			
Starosne kategorije		Položaj na tržištu rada	
Od 18 do 30 godina:	60	Nezaposlene:	20
		Neaktivne:	40
Od 45 do 55 godina:	43	Nezaposlene:	33
		Neaktivne:	10

Svaka deseta ispitanica u uzorku se izjasnila da pripada romskoj nacionalnoj manjini (10%), 3,5% ispitanica pripada nekoj drugoj nacionalnoj manjini, 6,5% ispitanica su osobe sa invaliditetom, 2,5% ispitanica se izjasnilo da živi u siromaštvu, a 1,5% da žive u udaljenim seoskim područjima.

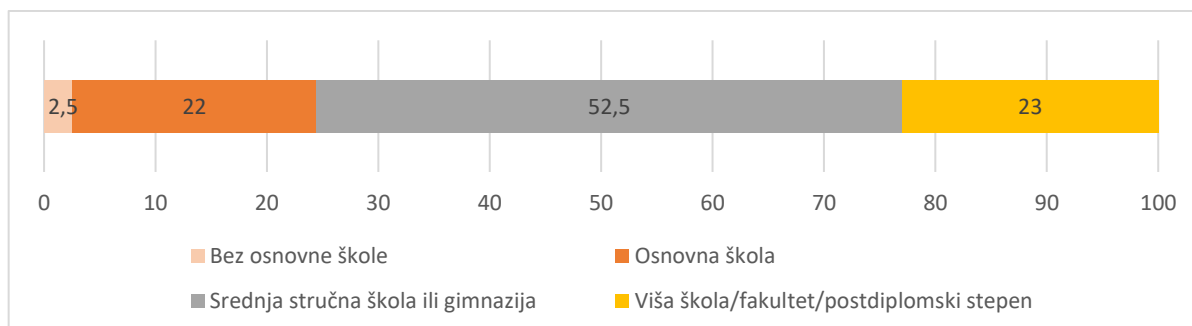
5.2 KVALIFIKACIJE I HUMANI KAPITAL ŽENA IZ JABLANIČKOG I PČINJSKOG OKRUGA

Ključni nalazi:

- Pored završenog formalnog obrazovanja, tek svaka peta ispitanica (19,5%) je usavršavala svoje veštine i znanja u okviru različitih oblika dodatnog obrazovanja.
- Petina ispitanica smatra da ne poseduje nikakvu veštinu (18,5%), dok među onima koje poseduju veštine najviše je onih koje umeju da voze (poseduju vozačku dozvolu), umeju da obavljaju fizičke poslove, kao i onih koje imaju veštinu obavljanja poljoprivrednih poslova.
- Iako većina ispitanica koristi internet i/ili računar, njihove digitalne veštine se u najvećem broju slučajeva opisuju kao „ograničene“. Tek svaka treća ispitanica poseduje „osnovne“ digitalne veštine, dok oko 7% poseduje digitalne veštine za koje se smatra da su „više od osnovnih“. Najveći deo ispitanica koje poseduju digitalne veštine koje se ocenjuju kao „osnovne“ i „više od osnovnih“ pripadaju mlađoj kohorti (18-30 godina).

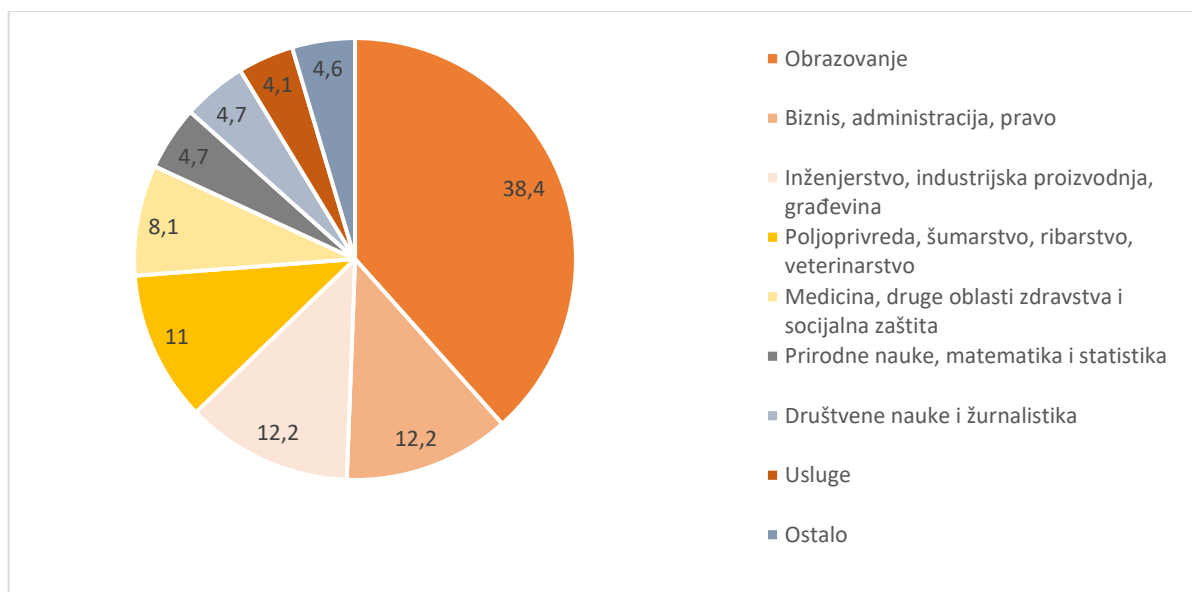
Prema obrazovnoj strukturi uzorka, preko polovine ispitanica ima završenu srednju stručnu školu ili gimnaziju (52,5%), svaka peta ima završenu osnovnu školu (22%), dok je višu školu, fakultet ili postdiplomski stepen završilo 23% ispitanica. Pet ispitanica nema završeno osnovno obrazovanje.

Grafikon 4: Obrazovna struktura ispitanica, u %



Među ispitanicama koje imaju više od osnovnog obrazovanja, više od trećine je svoje obrazovanje steklo u oblasti obrazovanja (38,4%); svaka deseta ispitanica u oblasti biznisa, administracije ili prava (12,2%); u oblasti inženjerstva, industrijske proizvodnje ili građevine (12,2%); kao i u oblasti poljoprivrede, šumarstva, ribarstva ili veterine (11%).

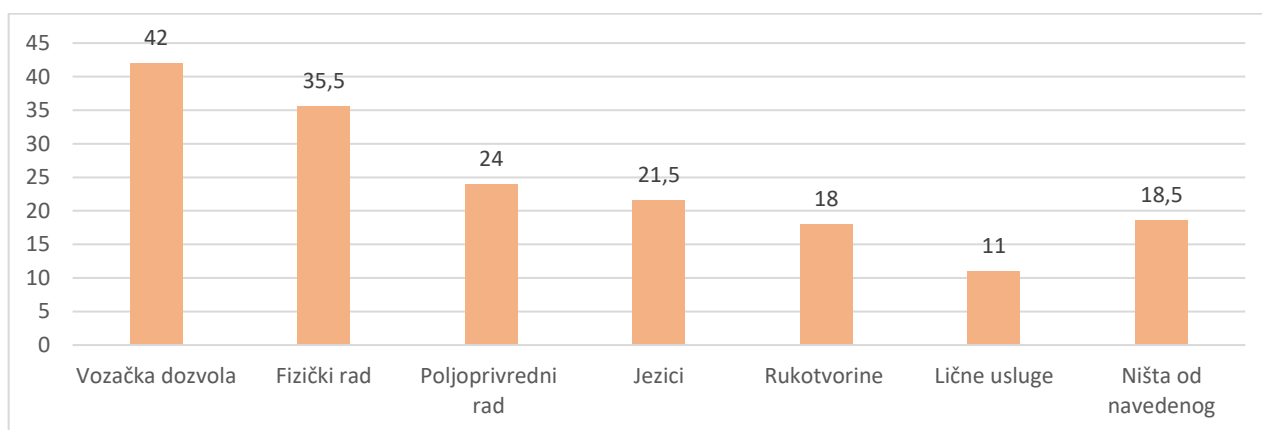
Grafikon 5: Oblasti u kojima je najveći broj ispitanica stekao obrazovanje (N=172), u %



Najveći broj ispitanica su kao najvažniji razlog za izbor oblasti u kojoj su se školovale navele savete roditelja/rođaka/prijatelja (35,4%), a nešto manje njih je navelo da je razlog bila njihova želja da se tom oblašću bave u životu (33,7%). Svaka šesta ispitanica je odabrala oblast svog školovanja jer smatra da je to „dobar posao za ženu“ (14,9%), dok se svaka deseta ispitanica opredelila za oblast svog školovanja nakon što se raspitala koja oblast je „dobra za zaposlenje“ (10,9%). Samo četiri ispitanice su kao najvažniji razlog za izbor oblasti u kojoj su stekle obrazovanje navele savet stručnog savetnika (psihologa za profesionalnu orijentaciju).

Čak 80,5% ispitanica nije pohađalo nikakvo dodatno formalno ili neformalno obrazovanje. Među onima koje jesu pohađale različite kurseve, što je ukupno 39 ispitanica iz uzorka, najviše je onih koje su pohađale sertifikovani kurs jezika, zatim onih koje su pohađale sertifikovani kurs za zanate, kao i onih ispitanica koje su pohađale sertifikovani kurs kompjuterskih veština. Pored pohađanja dodatnog formalnog ili neformalnog obrazovanja, kvalifikacije ispitanica su merene i na osnovu veština koje poseduju i u mogućnosti su da ih primene odmah ili nakon kraće obnove. Najzastupljenija veština među ispitanicama je upravljanje vozilom, odnosno posedovanje vozačke dozvole (42%), zatim fizički rad (35,5%) i poljoprivredni rad (24%). Svaka peta ispitanica poseduje znanje makar jednog stranog jezika (21,5%), kao i veštinu u izradi rukotvorina (18%), dok svaka deseta poseduje veštine pružanja ličnih usluga, poput frizerskih i kozmetičkih usluga (11%). Sa druge strane, gotovo svaka peta ispitanica ne poseduje ni jednu od ponuđenih veština.

Grafikon 6: Veštine koje ispitanice poseduju (višestruki odgovori), u %

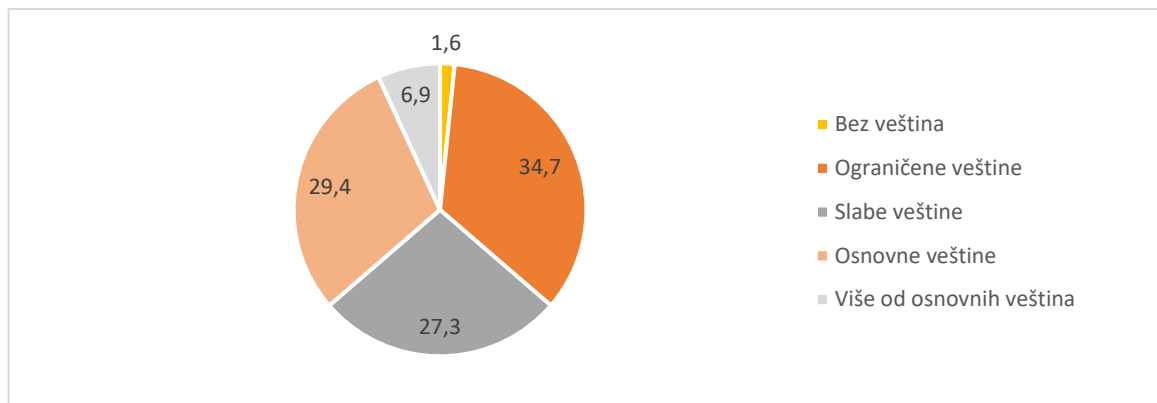


Digitalne veštine koje poseduju ispitanice izmerene su pomoću seta pitanja koje koristi Eurostat za merenje digitalnih veština kod pojedinaca (Individuals' level of digital skills).²¹ Na ova pitanja odgovarale su ispitanice koje su u poslednja tri meseca koristile internet i/ili računar, što je 93% uzorka ili 187 ispitanice. Ovaj indikator se sastoji iz pet oblasti: (1) Veštine prikupljanja informacija i podataka, (2) Komunikacione veštine, (3) Veštine kreiranja digitalnog sadržaja, (4) Privatnost i zaštita ličnih podataka, (5) Veština rešavanja problema. Na osnovu toga da li su ispitanice sprovodile određene aktivnosti u okviru svake oblasti u poslednja tri meseca, sve ispitanice su grupisane u pet kategorija: (1) Bez veština (No skills), (2) Ograničene veštine (Limited/Narrow skills), (3) Slabe veštine (Low skills), (4) Osnovne veštine (Basic skills), (5) Više od osnovnih veština (Above basic skills). Kako je predstavljeno na Grafikonu 7, najviše ispitanica poseduje „ograničene“ digitalne veštine (34,7%), više od četvrtine ima „slabe“ veštine (27,3%), dok manje od trećine poseduje osnovne veštine (29,4%). Samo 13 ispitanica u uzorku (6,9%) poseduje „više od osnovnih“ digitalnih veština. Među ispitanicama čije se digitalne veštine ocenjuju kao „osnovne“ i „više od osnovnih“ najviše je ispitanica iz mlađe kohorte – 53 od 68 ispitanica koje pripadaju ovim kategorijama digitalnih veština imaju između 18 i 30 godina.

²¹ Više o indikatoru Individuals' level of digital skills dostupno je na:

https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc_sk_dskl_i21_esmsip2.htm

Grafikon 7: Ispitanice prema posedovanju digitalnih veština (N=187), u %



5.3 PRETHODNO RADNO ISKUSTVO

Ključni nalazi:

- Prema podacima koji se odnose na ispitanice koje imaju prethodno radno iskustvo, najpovoljniji period za pronalazak prvog zaposlenja je period između 20. i 30. godine života, kada je najveći broj ispitanica pronašao svoje prvo zaposlenje, dok su samo tri ispitanice svoje prvo zaposlenje pronašle posle 40. godine.
- Gotovo sve ispitanice iz mlađe kohorte imaju do pet godina radnog staža, dok je među starijim ispitanicama najviše onih sa preko deset godina radnog staža. Sa druge strane, svaka peta ispitanica starosti od 45 do 55 godina stekla je manje od pet godina radnog staža.
- Uprkos visokom udelu ispitanica sa srednjim i visokim obrazovanjem, većina ispitanica je na svom poslednjem radnom mestu obavljala niskokvalifikovane poslove.
- Manje od trećine ispitanica je za svako ili za većinu svojih dosadašnjih zanimanja reklo da su bile u struci (30,6%), nešto više ispitanica je reklo da je pola ili manje od pola njihovih dosadašnjih zanimanja bilo u struci (31,5%), dok oko 38% ispitanica nikada nije radilo u struci.
- Za najveći broj ispitanica, poslednji radni angažman je prekinut zbog toga što je posao bio privremenog ili sezonskog karaktera (32,5%), zbog toga što su dobile otkaz (uključujući stečaj preduzeća) (29,2%), ali i zbog toga što su morale da se posvete brizi o porodici (22,5%).
- Ispitanice visoko vrednuju sopstvenu ekonomsku nezavisnost, na šta su ukazali podaci da je najveći broj njih kao pozitivne aspekte svojih dosadašnjih zaposlenja navelo „Mogućnost da se zaradi“ i „Samostalnost, materijalna nezavisnost, ekonomska sigurnost“. Sa druge strane, najčešći negativni aspekti ukazuju da je najveći broj ispitanica



imao problem sa ključnim karakteristikama zaposlenja – problem sa regulisanjem radnog odnosa, visinom zarade, i visoko postavljenim zahtevima u samom obavljanju posla.

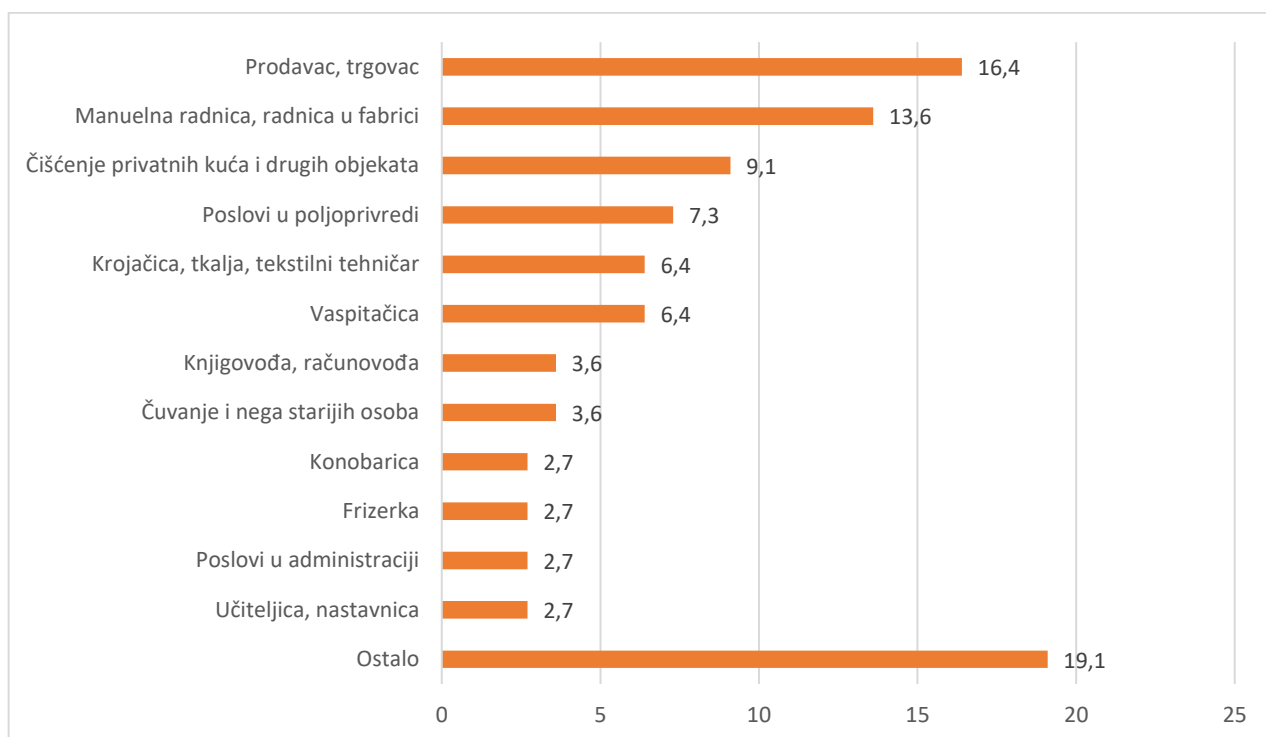
- **U uzorku je veoma zastupljena dugoročna nezaposlenost (77%), koja je u skladu sa podacima o dugoročnoj nezaposlenosti žena u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu prema Nacionalnoj službi za zapošljavanje.**

Kako je dizajnom uzorka postavljeno, od ukupno 200 ispitanica, njih 120 je u nekom trenutku imalo zaposlenje. Najviše ispitanica je svoje prvo zaposlenje pronašlo kada su imale između 20 i 30 godina (63,2%), dok su samo 3 ispitanice pronašle prvo zaposlenje nakon svoje četrdesete godine. Oko 15% ispitanica ima do godinu dana radnog staža, četvrtina ispitanica ima između jedne i pet godina radnog staža (25,8%), nešto manje ispitanica ima između pet i deset godina radnog staža (22,6%), dok najviše njih ima više od deset godina radnog staža (36,3%). Kada se uzmu u obzir starosne kategorije ispitanica, više od 80% ispitanica starosti od 45 do 55 godina ima više od pet godina radnog staža, dok preko 10 godina radnog staža ima više od pola ispitanica iz ove starosne kategorije (56,3%). Iako je očekivano da starije ispitanice imaju više godina radnog staža, ipak je značajno ukazati na podatak da gotovo svaka peta ispitanica starosti od 45 do 55 godina ima manje od pet godina radnog staža.

Čak 77% ispitanica, koje su nekada bile zaposlene, su u trenutku istraživanja bile bez zaposlenja duže od godinu dana. Ovo ukazuje na visoku zastupljenost dugoročne nezaposlenosti u uzorku, koja ipak nije iznenađujuća imajući u vidu visoku stopu dugoročne nezaposlenosti među ženama i muškarcima iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga koji se nalaze na evidenciji NSZ i koja iznosi preko 60%. Među ispitanicama koje su bez zaposlenja do godinu dana ima značajno više nezaposlenih nego neaktivnih, što ukazuje da, ukoliko period nezaposlenosti traje duže od godinu dana, postoji veća verovatnoća da ispitanica prestane da traži zaposlenje i pređe u status neaktivnih na tržištu rada.

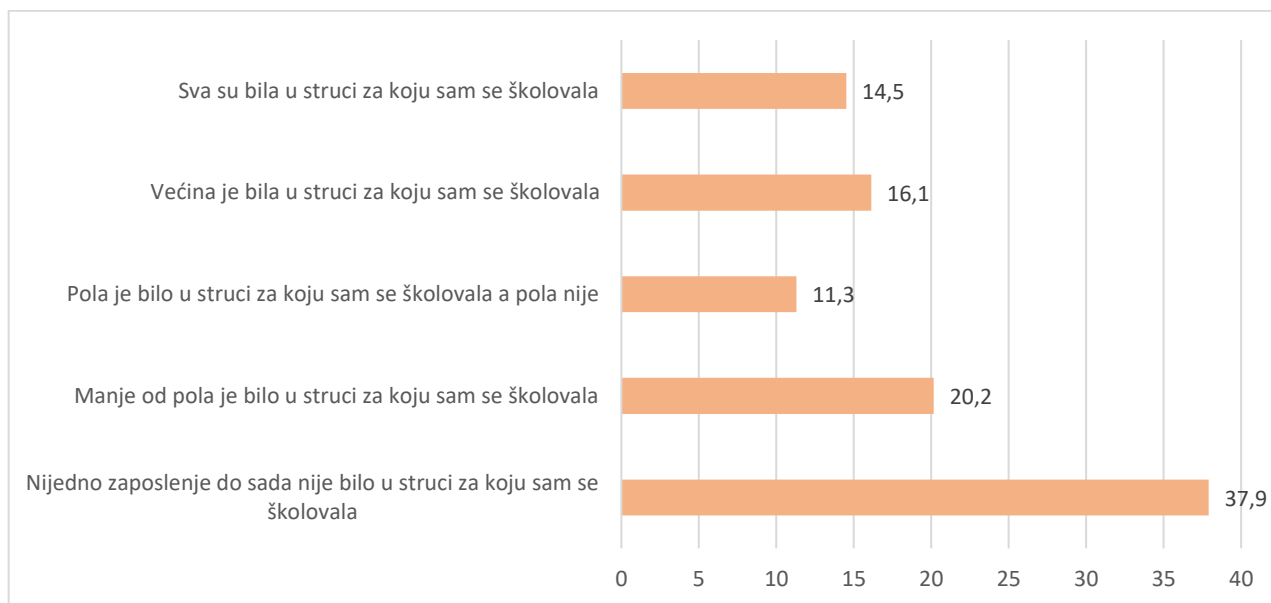
Većina ispitanica je na svom poslednjem radnom mestu obavljala niskokvalifikovane poslove. Najveći udeo ispitanica bio je zaposlen na poziciji prodavačice (16,4%), zatim na poziciji manuelne radnice u fabrici (13,6%), radile su na održavanju higijene privatnih kuća i drugih objekata (9,1%) i obavljale su sezonske poslove u poljoprivredi (7,3%).

Grafikon 8: Zanimanje na poslednjem radnom mestu (N=120), u %



U najvećem broju slučajeva ispitanice su bile formalno zaposlene kod poslodavca (60,8%), dok je čak svaka treća bila neformalno zaposlena (32,5%), pet ispitanica je bilo samozaposleno, dok su njih 3 bile radno angažovane u statusu pomažućeg člana u porodičnom poslu (npr. u poljoprivredi, trgovini, ugostiteljskom objektu i sl.). Manje od trećine ispitanica je za svako ili za većinu svojih dosadašnjih zanimanja reklo da su bile u struci (30,6%), nešto više ispitanica je reklo da je pola ili manje od pola njihovih dosadašnjih zanimanja bilo u struci (31,5%), dok oko 38% ispitanica nikada nije radilo u struci.

Grafikon 9: Da li su Vaša dosadašnja zaposlenja bila u oblasti za koju ste se školovali? (N=120), u %



Njihov radni angažman na poslednjem radnom mestu je prekinut u najvećem broju slučajeva zbog toga što je posao bio privremenog ili sezonskog karaktera (32,5%), zbog toga što su dobile otkaz (uključujući stečaj preduzeća) (29,2%), ali i zbog toga što su morale da se posvete brizi o porodici (22,5%). Dobijanje otkaza je značajno češći razlog za prekid radnog angažmana u starijoj kategoriji ispitanica, kao i bolest/nesposobnost za rad.

Kada je reč o pozitivnim i negativnim aspektima dosadašnjih zaposlenja, od ispitanica je traženo da izdvoje tri pozitivne i tri negativne stvari (Tabela 7). Najčešći odgovori koji su se javili kao prva i druga pozitivna stvar jesu „Mogućnost da se zaradi“ i „Samostalnost, materijalna nezavisnost, ekonomska sigurnost“, što ukazuje da ispitanice visoko vrednuju sopstvenu ekonomsku nezavisnost. Sa druge strane, najčešći negativni aspekti ukazuju da je najveći broj ispitanica imao problem sa ključnim karakteristikama zaposlenja – problem sa regulisanjem radnog odnosa, visinom zarade, i visoko postavljenim zahtevima u samom obavljanju posla. Među zastupljenijim odgovorima u okviru negativnih aspekata javlja se i „stres“, koji može biti posledica različitih negativnih stvari u vezi sa zaposlenjem.

Tabela 7: Pozitivni i negativni aspekti zaposlenja

Pozitivne stvari u vezi sa zaposlenjem/zaposlenjima koja su do sada imale		Negativne stvari u vezi sa zaposlenjem/zaposlenjima koja su do sada imale	
1	Mogućnost da se zaradi	1	Problem sa regulisanjem radnog odnosa (rad bez ugovora ili rad uz ugovor na određeno)

2	Samostalnost, materijalna nezavisnost, ekonomska sigurnost	2	Niska zarada
3	Dobar odnos sa kolegama	3	Težak posao, visoko postavljena norma

Na kraju, u ukupnom uzorku je tek 8% ispitanica, odnosno, njih 16, koje su imale sopstveni biznis (pet ispitanica iz mlađe i 11 iz starije kohorte). Sedam ispitanica je imalo biznis u sektoru uslužnih delatnosti; njih pet u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva; dve u sektoru trgovine; i po jedna u sektoru zdravstvene i socijalne zaštite i u okviru delatnosti domaćinstva kao poslodavca (delatnost domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe). Njihovi biznisi su bili aktivni od mesec dana do čak 28 godina. Od njih 16, pet je imalo biznis koji je bio aktivan do godinu dana. Prema sopstvenoj proceni, 9 ispitanica je istaklo da je njihov samostalni posao bio „osrednje uspešan“, njih pet da je bio „veoma uspešan“, dok su njih dve sopstveni biznis ocenile kao „neuspešan“. Razlozi za prekid biznisa su veoma različiti i gotovo jedinstveni za svaku ispitanicu. Neki od navedenih razloga za prekih biznisa su: nedovoljno razrađen posao, loša cena proizvedenih proizvoda na tržištu, inflacija, slaba kupovna moć, formiranje porodice, nedovoljno vremena za obaveze u domaćinstvu, povreda ili bolest.

5.4 ISKUSTVO U TRAŽENJU POSLA

Ključni nalazi:

- **Manje od polovine ispitanica (45%) trenutno je prijavljeno na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje.**
- **Motivacija za pronalazak zaposlenja, kako kod nezaposlenih tako i kod neaktivnih žena, generalno je niska.**
- **Kao najvažnije faktore pri odabiru posla ispitanice su istakle redovno primanje plate, a zatim primanje plate koja je veća od minimalne zarade.**
- **Veliki procenat ispitanica (45,2%) spreman je da radi za minimalnu neto zaradu (40.000-60.000 dinara).**
- **Najzastupljeniji kanali za traženje posla kod nezaposlenih ispitanica su neformalne mreže prijatelja i rođaka (73%). Nešto preko polovine (55%) posao traži preko Nacionalne službe za zapošljavanje, dok je nešto manje od polovine (45%) proaktivno i same se direktno obraćaju poslodavcu.**
- **Najveći procenat ispitanica posao neprekidno traži između šest meseci i godinu dana (29%), odnosno između jedne i dve godine (28%).**
- **Većina ispitanica (64%) traži posao na neodređeno vreme, njih 14% traži zaposlenje na određeno vreme, dok 20% ispitanica traži povremene, honorarne poslove. Samo 2% ispitanica je navelo da želi da pokrene sopstveni biznis.**

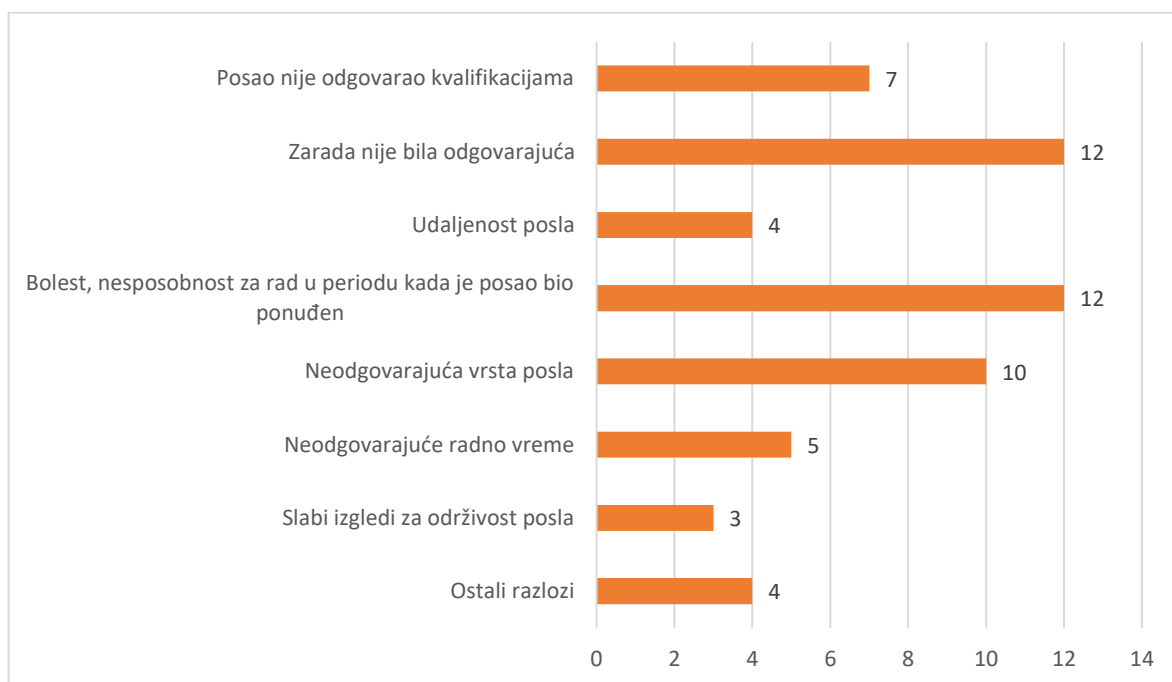
Gotovo polovina ispitanica iz uzorka (45%) navela je da su trenutno prijavljene na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje. Preostale ispitanice su približno jednako raspoređene između onih koje su nekada bile prijavljene, ali više nisu (28,5%) i onih koje nikada nisu bile na evidenciji NSZ (26,5%). Od 90 ispitanica

koje su trenutno prijavljene na NSZ, samo devet prima novčanu naknadu za nezaposlene. Ovo se delimično može objasniti specifičnim uslovima koje je potrebno ispuniti za sticanje prava na naknadu.²²

Motivacija za pronalazak zaposlenja, kako kod nezaposlenih, tako i kod neaktivnih žena, generalno je niska. Manje od polovine ispitanica je motivisano da pronađe zaposlenje (46,5%), 30% ispitanica nije motivisano da pronađe zaposlenje, dok je 23,5% ispitanica neodlučno.

Od ukupno 200 ispitanica, njih 124 (62%) nije imalo ponudu za posao tokom poslednje dve godine. Sa druge strane, podaci pokazuju da među 76 ispitanica koje su imale ponudu za posao u navedenom periodu, postoje raznoliki razlozi zbog kojih su te ponude odbile (Grafikon 10). Ovi razlozi delimično mogu ukazati na preferencije i prioritete ovih ispitanica kada je zapošljavanje u pitanju.

Grafikon 10: Najčešći razlozi za odbijanje posla, u apsolutnim brojevima

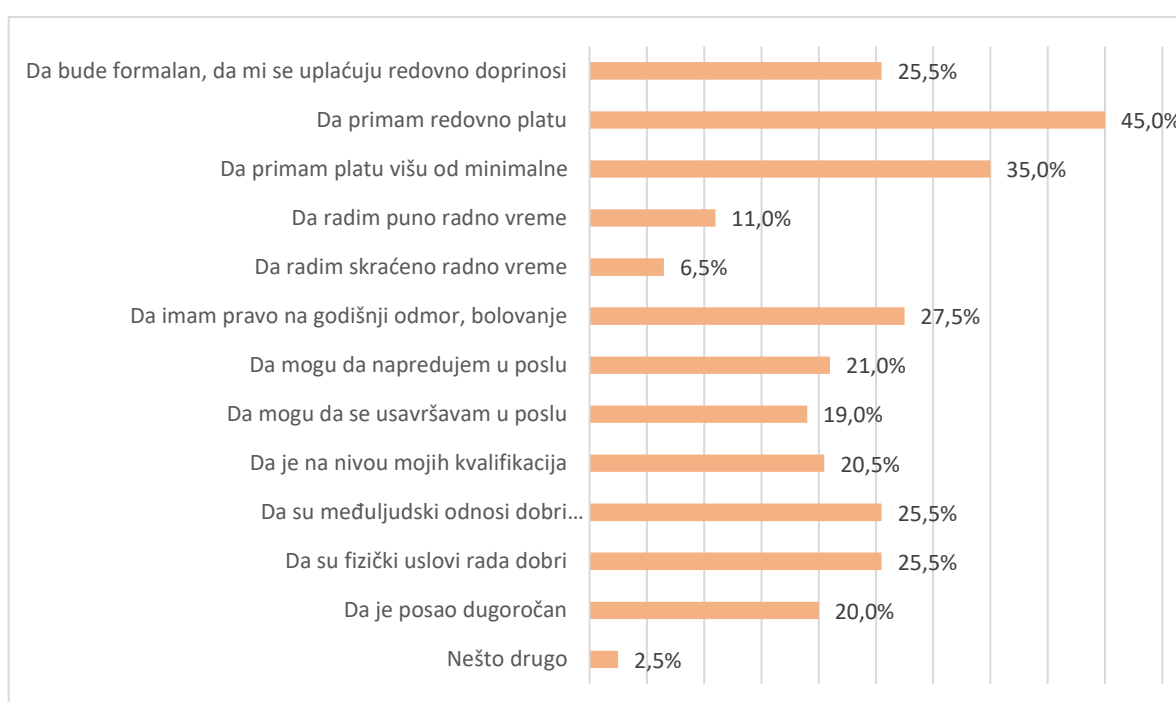


²² Nezaposleno lice kome prestane radni odnos, a bilo je obavezno osigurano za slučaj nezaposlenosti najmanje 12 meseci neprekidno ili sa prekidima u poslednjih 18 meseci, ima pravo na novčanu naknadu NSZ, po nekoliko osnova:

- prestanka radnog odnosa otkazom od strane poslodavca, u skladu sa propisima o radu;
- prestanka radnog odnosa na određeno vreme, privremenih i povremenih poslova, probnog rada;
- prestanka funkcije izabranih, imenovanih i postavljenih lica, ukoliko nije ostvareno pravo na mirovanje radnog odnosa ili naknadu plate, u skladu sa zakonom;
- prenosa osnivačkih prava vlasnika, odnosno člana privrednog društva;
- otvaranja stečaja, pokretanja likvidacionog postupka i u drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;
- premeštaja bračnog druga, u skladu sa posebnim propisima;
- prestanka radnog odnosa u inostranstvu, u skladu sa zakonom, odnosno međunarodnim sporazumom.

Pored gore pomenutih razloga zašto su neke ispitanice odbijale poslove, sve ispitanice iz uzorka su navele i razloge koji su za njih najvažniji da bi prihvatile neki posao. Najveći procenat njih (45%) je kao najvažniji faktor pri odabiru posla naveo redovno primanje plate, a zatim primanje plate više od minimalne (35%). Ostvarivanje prava na godišnji odmor i bolovanje je za 27,5% ispitanica najvažniji razlog zbog koga bi prihvatile ponuđen posao, dok je 25,5% njih kao razlog navelo dobre međuljudske odnose, kao i dobre fizičke uslove rada (25,5%). Takođe, 25,5% ispitanica je istaklo da im je najvažnije da posao bude formalan i da se redovno isplaćuju doprinosi. Sa druge strane, podaci pokazuju da je radno vreme najmanje važan faktor pri odabiru posla – samo 6,5% ispitanica je kao razlog navelo skraćeno radno vreme i 11% puno radno vreme (Grafikon 11).

Grafikon 11: Najvažniji razlozi za prihvatanje posla, višestruki odgovori, u %



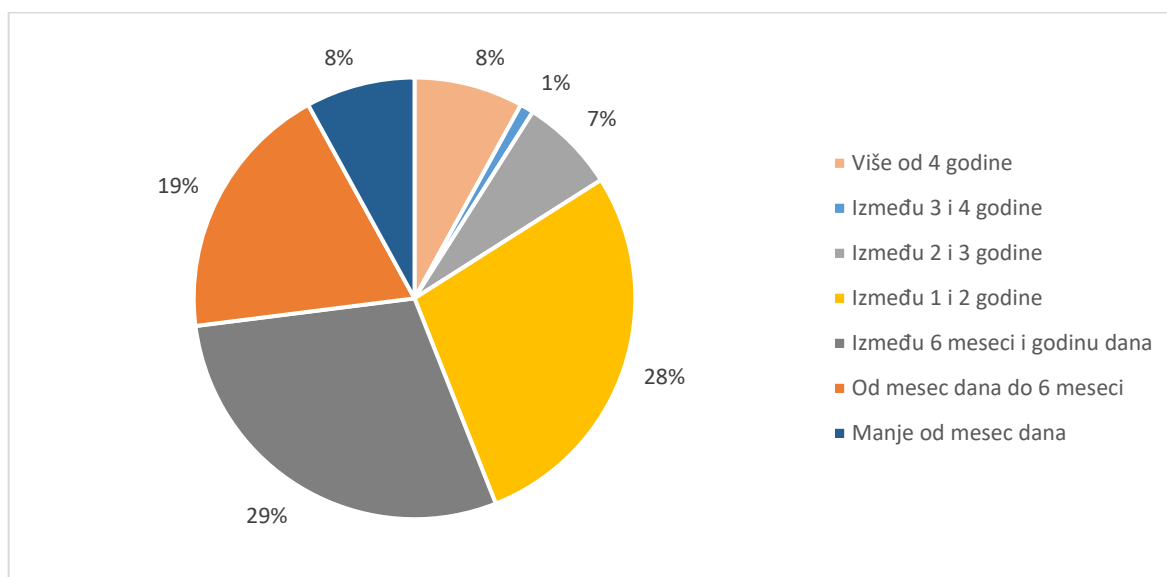
Kada su u pitanju očekivanja ispitanica u vezi sa visinom zarade koja je za njih prihvatljiva, podaci pokazuju da je najveći procenat njih (45,2%) spreman da radi za minimalnu neto zaradu (40.000-60.000 dinara). Značajan procenat (31,2%) bi prihvatio posao za neto zaradu između 61.000 i 80.000 dinara, dok je najmanje ispitanica (23,6%) navelo da bi kao minimalnu neto zaradu prihvatilo sumu iznad 80.000 dinara (14,1% za 81.000-100.000 dinara i 9,5% za iznos preko 100.000 dinara). Postoji statistička značajnost između prihvatljive zarade i nivoa obrazovanja ispitanica – sa višim nivoom obrazovanja ispitanica raste i iznos minimalne plate za koju bi pristale da rade.

U okviru poduzorka nezaposlenih ispitanica, odnosno onih koje su u periodu sprovođenja istraživanja tražile posao, podaci ukazuju na različite kanale za traženje posla, pri čemu je najčešći neformalna mreža prijatelja i rođaka (73%). Nešto preko polovine nezaposlenih ispitanica (55%) posao traži preko Nacionalne službe za

zapošljavanje, dok je nešto manje od polovine (45%) proaktivno u traženju posla i same se direktno obraćaju poslodavcu. Internet platforme takođe igraju značajnu ulogu u traženju posla za 26% ispitanica.²³

Analiza podataka dalje pruža uvid u trajanje aktivne potrage za poslom među nezaposlenim ispitanicama, pa tako najveći procenat njih (29%) posao neprekidno traži između šest meseci i godinu dana, odnosno između jedne i dve godine (28%). Za 8% ispitanica aktivno traženje posla traje duže od četiri godine (Grafikon 12).

Grafikon 12: Period aktivnog traženja posla za nezaposlene ispitanice (N=100), u %



U pogledu vrste ugovora, većina ispitanica (64%) traži posao na neodređeno vreme, dok samo njih 14% traži posao na određeno vreme, što ukazuje da većina ispitanica želi da pronađe posao koji donosi dugoročnu stabilnost i sigurnost. Sa druge strane, 20% je navelo da traže povremene, honorarne poslove. Među ispitanicama koje traže ovakav radni angažman, više je ispitanica iz starije kohorte, što može ukazati na njihovu želju da pronađu zaposlenje koje će biti izvor dopunskih sredstava u domaćinstvu, ili zaposlenje koje će im pružiti veću fleksibilnost, ukoliko imaju decu ili nekog člana porodice o kojem brinu. Zanimljivo je dodati podatak da je samo 2% nezaposlenih ispitanica navelo da želi da pokrene sopstveni biznis.

5.5 RAZLOZI ZA NEAKTIVNOST

Ključni nalazi:

- U grupi mladih neaktivnih ispitanica (18-30 godina) najviše je onih koje su poslednji put pokušavale da pronađu zaposlenje pre više od godinu dana, ali pre manje od pet godina, kao i onih koje nikada do sad nisu tražile zaposlenje. Među starijim ispitanicama (45-55

²³ Ispitanice su mogle da daju više odgovora, odnosno da navedu više načina traženja posla.



godina) najviše je onih koje su poslednji put tražile zaposlenje pre više od godinu dana, ali pre manje od pet godina.

- **Najčešći razlog za neaktivnost ispitanica na tržištu rada jeste briga o porodici. Ovaj razlog svoje neaktivnosti na tržištu rada češće su navodile mlađe ispitanice, kao i želju da prvo završe školovanje. Sa druge strane, među onima koje su kao razlog svoje neaktivnosti navele obeshrabrenost zbog neuspelih pokušaja da se zaposle i osećaj nesigurnosti jer su smatrale da nisu dovoljno dobre da se zaposle, više je starijih nego mlađih ispitanica.**
- **Nedovoljna ponuda radnih mesta u struci u njihovoj lokalnoj zajednici, kao i loši uslovi rada (niska plata, odsustvo zaštite prava radnika itd.) su situacije koje su posebno obeshrabrile ispitanice u potrazi za poslom.**

Dok je prethodno poglavlje fokusirano samo na nezaposlene žene i njihovo iskustvo traženja posla, ovo poglavlje se odnosi na neaktivne žene i njihove razloge za neaktivnost na tržištu rada, odnosno za razloge zbog kojih nisu tražile zaposlenje tokom najmanje četiri sedmice koje su prethodile istraživanju.

Više od polovine neaktivnih žena poslednji put su pokušavale da pronađu zaposlenje pre više od godinu dana, ali pre manje od pet godina (54,7%), dok svaka četvrta nikada nije tražila zaposlenje (26,2%). Najmanje je ispitanica koje su zaposlenje tražile pre više od pet godina (njih šest). Kad u obzir uzmemo starost ispitanica, među ispitanicama koje nikada nisu tražile posao gotovo sve pripadaju mlađoj kohorti. U slučaju starijih ispitanica, najviše njih je posao poslednji put tražilo pre više od godinu dana, ali pre manje od pet godina. Najčešći razlog za neaktivnost ispitanica jeste briga o porodici (briga o maloj deci, starijim članovima porodice ili članovima sa invaliditetom). Ovaj razlog svoje neaktivnosti na tržištu rada češće su navodile mlađe ispitanice, kao i želju da prvo završe školovanje. Takođe, mlađe ispitanice su češće od starijih isticale da nisu znale kako da traže posao. Sa druge strane, među onima koje su za razlog svoje neaktivnosti navele obeshrabrenost zbog neuspelih pokušaja da se zaposle i osećaj nesigurnosti jer su smatrale da nisu dovoljno dobre da se zaposle, više je starijih nego mlađih ispitanica.

Grafikon 13: Razlozi za neaktivnost, višestruki odgovori, apsolutni brojevi



Situacije koje su posebno obeshabrine ispitanice da traže posao jeste nedovoljna ponuda radnih mesta u struci u njihovoj lokalnoj zajednici, kao i loši uslovi rada (niska plata, odsustvo zaštite prava itd.). Takođe, pojedine ispitanice je obeshabrililo to što nisu imale dovoljno samopouzdanja, ali i odsustvo javnih usluga za podršku porodici koje bi omogućile upis dece u vrtiće.

5.6 SPREMNOSTI ZA RAZVIJANJE KOMPETENCIJA I ISKUSTVO SA AKTIVNIM MERAMA ZAPOŠLJAVANJA

Ključni nalazi:

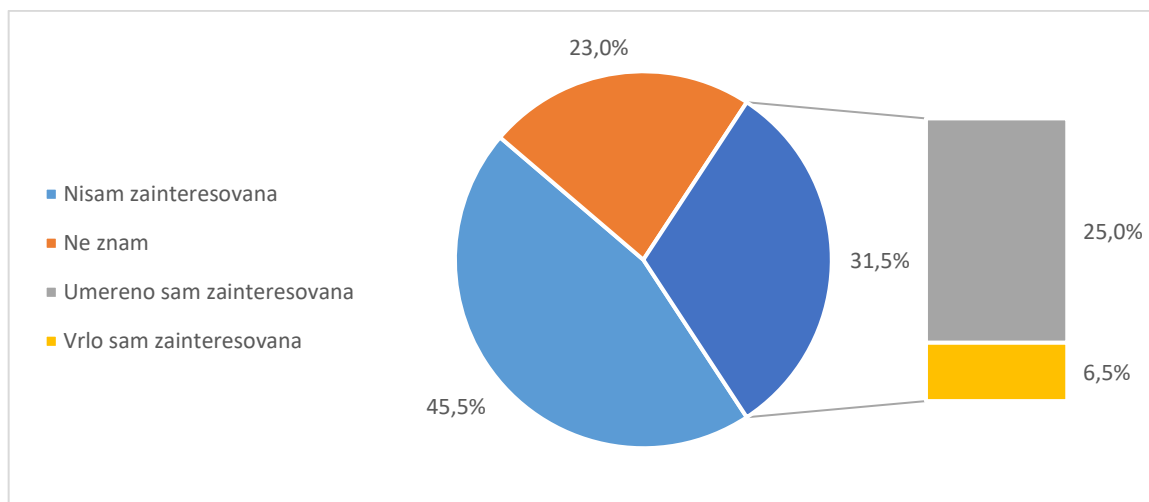
- Programi obuka i podrške zapošljavanju su relativno slabo zastupljeni među ispitanicima, sa vrlo malim brojem onih koje su pohađale ovakve programe.
- Najveći procenat ispitanica ne može da proceni koja vrsta podrške bi najviše doprinela da se uspešnije snalaze pri pronalaženju posla. Ostale su u najvećem broju slučajeva procenile da bi im obuka i novčana pomoć za samozapošljavanje bile najkorisnije (23%).
- Među ispitanicama postoji niska zainteresovanost za učešće u programima prekvalifikacije.
- Najčešća poželjna zanimanja za prekvalifikaciju su medicinski tehničar (30,5%), frizer i kozmetičar (10,2%) i posao prodavca u trgovini (10,2%).

Analizom podataka može se zaključiti da su programi obuke i podrške zapošljavanju relativno slabo zastupljeni među ispitanicima, sa vrlo malim brojem onih koje su učestvovala na ovakvim programima. Naime, značajna većina od 91% ispitanica nikada nije bila uključena u neki program obuke ili podrške zapošljavanju Nacionalne službe za zapošljavanje (ili neke druge, domaće ili međunarodne, institucije/organizacije). Samo 9% (18 ispitanica) je potvrdilo svoje učešće u takvim programima. Svaka od njih je navela obuku u kojoj je učestvovala, ukazujući na širok spektar programa koji se nude kao podrška zapošljavanju, poput obuka za rad na kompjuteru, knjigovodstva, pisanja CV-ja, učenja o tekstilu za osobe sa invaliditetom, zatim programa za sezonske poslove, za samozapošljavanje, mlade preduzetnike, mlade bez radnog iskustva („Moja prva plata“) i sl.

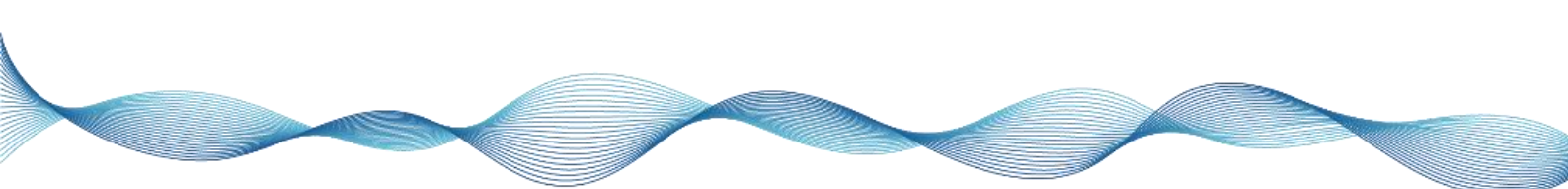
Kada su ispitanice bile pitane da procene koja vrsta podrške bi najviše doprinela da se uspešnije snalaze pri pronalaženju posla, najveći broj njih (34,5%) nije znao da proceni. Ostale su u najvećem broju slučajeva procenile da bi im obuka i novčana pomoć za samozapošljavanje bile najkorisnije (23%). Obuku za efikasnije traženje posla i prijavljivanje na konkurse kao ključnu podršku videlo je 19,5%, dok je 16,5% navelo subvencionisano zaposlenje kod poslodavca kao najefikasniju vrstu podrške.

Takođe, među ispitanicama postoji relativno niska zainteresovanost za učešće u programima prekvalifikacije (45,5%), dok je značajan broj njih nesiguran u svoje stavove na ovu temu, odnosno, rekle su da ne znaju da li su zainteresovane za programe prekvalifikacije (23%). Svaka četvrta ispitanica je izrazila umerenu zainteresovanost (25%), a samo 6,5% ispitanica je navelo da je vrlo zainteresovano (Grafikon 14).

Grafikon 14: Zainteresovanost ispitanica za učešće u programima prekvalifikacije, u %



Među ispitanicama koje su pokazale interesovanje za programe prekvalifikacije, 13,6% (osam ispitanica) je navelo da ne zna koji bi program izabrale. Ostale ispitanice su navele svoje preferencije za prekvalifikaciju za određena zanimanja – medicinski tehničar (30,5%), frizer i kozmetičar (10,2%), posao prodavca u trgovini (10,2%), neki drugi posao (27,1%), dok je manji broj njih (8%, odnosno pet ispitanica) naveo da su spremne za bilo koju prekvalifikaciju koja bi dovela do zaposlenja.



Traženje posla i aktivacija na tržištu rada mogu biti i pod uticajem percepcije o tome šta poslodavci očekuju od zaposlenih. Negativne percepcije o tome šta poslodavci očekuju od zaposlenih mogu negativno uticati na motivaciju za aktivno traženje posla i zapošljavanje. Tri najzastupljenija odgovora koje su ispitanice dale na pitanje koje osobine poslodavci najviše cene kod zaposlenih su sledeća:

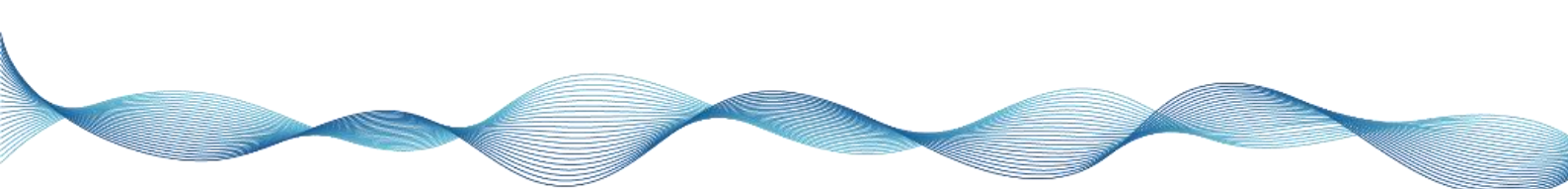
1. „Da se mnogo i naporno radi“ (23,5%, odnosno 47 ispitanica),
2. „Poslušnost i disciplina“ (24,7%, odnosno 43 ispitanice),
3. „Da je radnik/ca vredan/a“ (14,1%, odnosno 19 ispitanica).

Mali broj ispitanica smatra da poslodavci visoko cene osobine kao što su iskustvo radnika, stručnost, sposobnost, dobra komunikacija među zaposlenima i timski rad, što ukazuje na to da su njihova prethodna iskustva pokazala da su poslodavci više fokusirani na visoku produktivnost i efikasnost rada, a manje na kompetencije zaposlenih i stvaranje povoljnih radnih uslova.

6 ZAKLJUČCI: ŽENE U JABLANIČKOM I PČINJSKOM OKRUGU

Zaključci na osnovu desk analize:

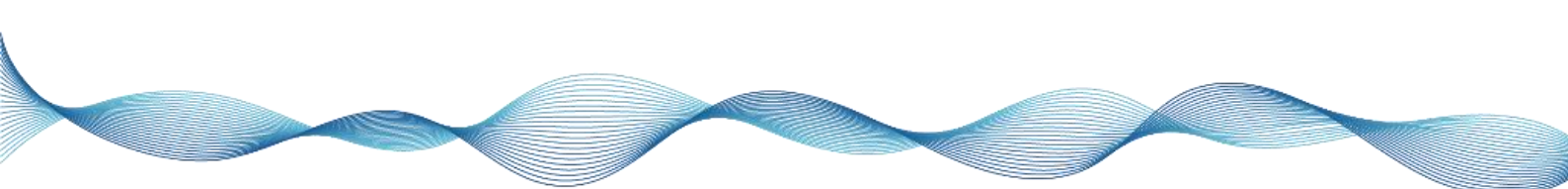
- Položaj stanovnika na tržištu rada u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu izrazito je nepovoljan, kako u odnosu na nacionalni, tako i u odnosu na regionalni nivo. Ipak, položaj žena u oba okruga je nepovoljniji u odnosu na muškarce. Stopa registrovane nezaposlenosti žena u ova dva okruga je veoma visoka – 27,9% u Jablaničkom, odnosno 32,8% u Pčinjskom okrugu i značajno više od registrovane nezaposlenosti na republičkom nivou (16,3%).
- Nedostatak zvaničnih statističkih podataka koji ukrštaju pol i starost stanovništva na nivou okruga onemogućio je analizu položaja žena prema starosnim kategorijama na tržištu rada u ova dva okruga. Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje pružili su uvid u starosnu strukturu žena koje su prijavljene u evidenciju, među kojima je najviše žena starosti od 30 do 44 godine i od 55 do 65 godina u Jablaničkom, a najviše žena starosti od 30 do 44 i od 45 do 54 godine u Pčinjskom okrugu.
- Nezaposlene žene iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga koje se nalaze u evidenciji NSZ karakteriše generalno nizak nivo obrazovanja. Žene u ova dva okruga imaju generalno niže nivoe obrazovanja u odnosu na muškarce.
- Strateški i planski okvir u Republici Srbiji prepoznaje žene kao ranjivu kategoriju na tržištu rada, kao i lokalni akcioni planovi zapošljavanja onih jedinica lokalnih samouprava koji su bili dostupni za analizu (Leskovac, Vranje, Lebane, Medveđa, Vlasotinca, Vladičin Han i Trgovište). Većina LAPZ koji su bili dostupni su istekli zaključno sa 2023. godinom, dok za ostale JLS iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga nije dostupan podatak da li imaju izrađene planove.

- 
- Najveći deo aktivnosti koje su predviđene lokalnim akcionim planovima u cilju poboljšanja položaja žena na tržištu rada zasnivaju se na saradnji JLS i NSZ u realizaciji mera aktivne politike zapošljavanja, kao i kroz određene finansijske podsticaje. Sa druge strane, podaci NSZ ukazuju na relativno mali udeo nezaposlenih koji se uključuju u mere APZ u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, kao i na mali broj lica sa evidencije koja pronalaze zaposlenje. Odnos broja zaposlenih lica sa evidencije i ukupnog broja nezaposlenih govori o nepovoljnom trendu zapošljavanja lica sa evidencije NSZ, kao i o velikom udelu dugoročno nezaposlenih.
 - Podaci NSZ su ukazali da poslodavci iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga u nedovoljnoj meri prepoznaju NSZ kao relevantnog aktera u procesu pronalaženja radne snage, stoga češće koriste alternativne kanale oglašavanja svojih potreba za zapošljavanjem, poput različitih onlajn platformi za oglašavanje.

Zaključci na osnovu anketnog istraživanja:

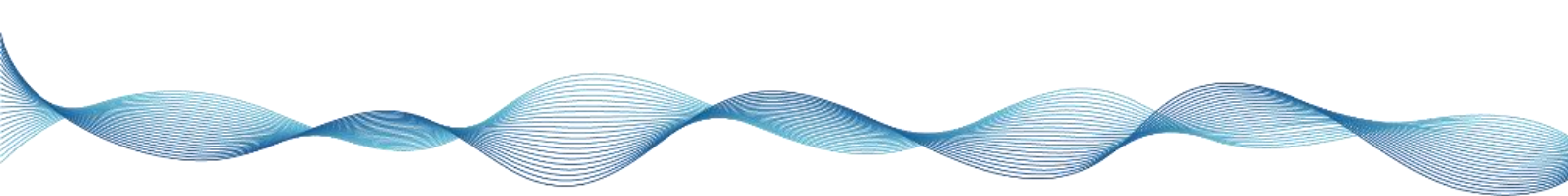
- Većina nezaposlenih i neaktivnih žena iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga, koje su ušle u uzorak ovog istraživanja, ima završenu makar srednju školu, što predstavlja pozitivan faktor za pronalaženje zaposlenja i aktivaciju na tržištu rada. Sa druge strane, praksa sticanja dodatnog formalnog ili neformalnog obrazovanja je veoma slabo zastupljena u uzorku, što je i u skladu sa nacionalnim tendencijama²⁴. Među ispitanicama su najzastupljenije „ograničene“ digitalne veštine, iako su gotovo sve žene u uzorku koristile internet i/ili računar tokom tri meseca koja su prethodila istraživanju. Ispitanice čije se digitalne veštine smatraju „osnovnim“ i „više od osnovnih“ u najvećem broju pripadaju mlađoj kohorti (18-30 godina).
- Kada reč o nekim opštijim veštinama koje ispitanice poseduju, najzastupljenije veštine su upravljanje vozilom (posedovanje vozačke dozvole), veština fizičkog rada i obavljanje poslova u poljoprivredi. Ipak, ne bi trebalo zanemariti podatak da svaka peta ispitanica poseduje veštinu izrada rukotvorina i veštinu pružanja ličnih usluga, što može predstavljati značajan humani kapital kako za pronalazak posla, tako i za pokretanje sopstvenog biznisa.
- Istraživanje je pokazalo da je najpovoljniji period za pronalazak prvog zaposlenja između 20. i 30. godine života, dok su sa godinama izgledi za pronalazak prvog zaposlenja sve slabiji, a posebno nakon 40. godine.
- Uprkos visokom udelu ispitanica sa srednjim i visokim obrazovanjem, većina njih je na svom poslednjem radnom mestu obavljala niskokvalifikovane poslove. Stoga ne iznenađuje podatak da čak 38% ispitanica koje imaju prethodno radno iskustvo nikada nisu radile u struci. Kada je reč o vrsti radnog odnosa, većina ispitanica je na svom poslednjem radnom mestu bila formalno zaposlena kod

²⁴ Na nacionalnom nivou 5,9% žena i 4,4% muškaraca starosti 25-64 godine je učestvovalo u formalnom ili neformalnom obrazovanju i obukama u poslednjih 12 meseci (RZS, SDG 4.3. Anкета o radnoj snazi, 2022.). Pristupljeno 20. jula 2024. godine na: <https://sdg.indikatori.rs/sr-cyrl/area/quality-education/?subarea=SDGUN040301&indicator=240002090105IND01>



poslodavca, ali je čak svaka treća radila bez bilo kakvog ugovora, odnosno bila je neformalno zaposlena. Samo pet ispitanica je bilo samozaposleno.

- Među razlozima za prekid poslednjeg radnog angažmana najčešći su to što je posao bio privremenog ili sezonskog karaktera, zbog toga što su dobile otkaz (uključujući stečaj preduzeća), ali i zbog toga što su morale da se posvete brizi o porodici. Dobijanje otkaza je značajno češći razlog za prekid radnog angažmana u starijoj kategoriji ispitanica, kao i bolest/nesposobnost za rad.
- Ispitanice veoma visoko vrednuju sopstvenu ekonomsku nezavisnost jer su upravo to navele kao najznačajniji pozitivan aspekt svog prethodnog radnog iskustva. Sa druge strane, najčešći negativni aspekti ukazuju da je najveći broj ispitanica imao problem sa ključnim karakteristikama zaposlenja – problem sa regulisanjem radnog odnosa, visinom zarade i visoko postavljenim zahtevima u samom obavljanju posla.
- U uzorku je veoma zastupljena dugoročna nezaposlenost, koja je u skladu sa podacima o dugoročnoj nezaposlenosti žena u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu prema Nacionalnoj službi za zapošljavanje.
- Motivacija za pronalazak zaposlenja, kako kod nezaposlenih tako i kod neaktivnih žena, generalno je niska. Ali i pored toga, veliki deo ispitanica bi bio spreman da radi za minimalnu neto zaradu (40.000-60.000 dinara), ukoliko bi pronašle zaposlenje.
- Neformalne mreže su se pokazale kao glavni kanal za traženje zaposlenja. U okviru poduzorka nezaposlenih žena, odnosno onih koje su u periodu sprovođenja istraživanja tražile posao, najviše njih je tražilo posao preko prijatelja ili rođaka. Nešto preko polovine nezaposlenih ispitanica je do sada tražilo posao preko Nacionalne službe za zapošljavanje, dok je nešto manje od polovine proaktivno u traženju posla i same se direktno obraćaju poslodavcu. Gotovo trećina ispitanica neprekidno traži posao između šest meseci i godinu dana, a isto toliko ispitanica traži posao između godinu dana i dve godine.
- Kada je reč o neaktivnim ispitanicama, u mlađoj kohorti najviše je ispitanica koje još uvek nisu započele proces traženja zaposlenja, odnosno nikada do sada nisu tražile zaposlenje. Među starijim ispitanicama najviše je onih koje su poslednji put tražile zaposlenje pre više od godinu dana, ali pre manje od pet godina. Najčešći razlog za neaktivnost ispitanica na tržištu rada jeste briga o porodici. Nedovoljna ponuda radnih mesta u struci u njihovoj lokalnoj zajednici, kao i loši uslovi rada (niska plata, odsustvo zaštite prava itd.) su situacije koje su posebno obeshrabrile ispitanice u potrazi za poslom.
- Programi obuke i podrške zapošljavanju su relativno slabo zastupljeni među ispitanicama, sa vrlo malim brojem onih koje su pohađale ovakve programe. Najveći procenat ispitanica ne može da proceni koja vrsta podrške bi najviše doprinela da se uspešnije snalaze pri pronalaženju posla. Među onima koje su mogle da procene, najviše njih je ocenilo da bi im obuka i novčana pomoć za



samozapošljavanje najviše doprinele pri pronalaženju zaposlenja. Sa druge strane, tek dve ispitanice su izlazile želju da se zaposle tako što će pokrenuti samostalni posao, odnosno sopstveni biznis. Ovakvi podaci ukazuju da postoji interesovanje za pokretanje sopstvenog biznisa, ali da ispitanice još uvek nemaju dovoljno znanja, informacija i resursa da bi se odlučile za samozapošljavanje, stoga rad kod poslodavca za njih predstavlja „sigurniju“ vrstu zaposlenja.

- U uzorku je prisutna niska zainteresovanost za učešće u programima prekvalifikacije. Među ispitanicama koje su motivisane za prekvalifikaciju, najčešća poželjna zanimanja za prekvalifikaciju su medicinski tehničar, frizer i kozmetičar, te posao prodavca u trgovini, što delom mogu biti izbori na osnovu sopstvenih preferencija, a delom na osnovu sopstvene procene i saznanja o poželjnijim zanimanjima na tržištu rada.

7 PROFIL PRIVREDE U JABLANIČKOM I PČINJSKOM OKRUGU

Ekonomska snaga privrede Jablaničkog i Pčinjskog okruga, posmatrana prema ukupnoj bruto dodatoj vrednosti (BDV) i ostvarene BDV po glavi stanovnika, u odnosu na Srbiju je izrazito nepovoljna. Učešće u stvaranju BDV-a Jablaničkog okruga za 2022. godinu iznosilo je 1,4%, a učešće Pčinjskog okruga 1,3%. Posmatrano po sektorima delatnosti u 2022. godini, najznačajnije učešće u formiranju BDV-a u ova dva okruga imaju (1) rudarstvo; prerađivačka industrija; snabdevanje električnom energijom, gasom i parom; snabdevanje vodom i upravljanje otpadnim vodama; (2) državna uprava i obavezno socijalno osiguranje; obrazovanje; zdravstvena i socijalna zaštita; (3) trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila; saobraćaj i skladištenje; usluge smeštaja i ishrane. U okviru prerađivačke industrije, kao najznačajnijeg sektora, pretežni su proizvodi niske tehnološke složenosti, koji stvaraju proizvode niske dodate vrednosti, male diferenciranosti i slabe konkurentne pozicije na tržištu.²⁵ U ovom sektoru, dominantno učešće imaju delatnosti kao što su proizvodnja prehrambenih proizvoda, proizvodnja odevnih predmeta i prerada drveta i proizvoda od drveta.²⁶

Podaci DevInfo baze Republičkog zavoda za statistiku beleže relativno stabilan broj aktivnih privrednih društava, kao i povećanje broja aktivnih preduzetnika, u periodu od 2019. do 2023. godine u oba okruga. U Jablaničkom okrugu je 2023. godine bilo 1441 aktivno privredno društvo i 7891 aktivne preduzetničke radnje, dok je u Pčinjskom okrugu bilo 1933 aktivna privredna društva i 7044 aktivne preduzetničke radnje (Tabela 8).

Tabela 8: Broj privrednih subjekata u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, 2019-2023.

	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	Jablanički	Pčinjski	Jablanički	Pčinjski	Jablanički	Pčinjski	Jablanički	Pčinjski	Jablanički	Pčinjski
Privredna društva										
Aktivni	1419	1993	1434	1989	1451	1979	1440	1979	1441	1933
Novoosnovani	80	109	93	111	95	117	84	135	79	109
Brisani-ugašeni	283	397	78	115	82	117	87	132	79	136

²⁵ Opportunity for you – Šansa za tebe: Zajednička komparativna studija zapošljivosti i prekogranične mobilnosti u prekograničnom području Srbije i Severne Makedonije.

²⁶ *Ibid.*

Preduzetnici										
Aktivni	6737	6077	7055	6241	7282	6537	7452	6708	7891	7044
Novoosnovani	1213	799	1070	674	1108	810	1151	857	1414	1004
Brisani-ugašeni	949	587	765	518	893	521	973	692	983	680

Prema podacima iz 2021. godine, 99,8% privrednih subjekata pripada kategoriji malih i srednjih preduzeća i preduzetnika (MSPP), a samo 0,1% čine velike kompanije. U strukturi MSPP dominiraju preduzetnici (83,8%) i mikro preduzeća (13,5), dok mala i srednja preduzeća učestvuju sa 2,5%.²⁷ MSPP u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu zapošljava oko 70% lica u privredi.²⁸

Grad Vranje i opština Trgovište imaju važeće lokalne akcione planove zapošljavanja (LAPZ) za period od 2024. do 2026. godine, dok su za opštine Lebane, Medveđa, Leskovac, Vlasotince i Vladičin Han poslednji dostupni LAPZ za period od 2021. do 2023. godine. Za ostale opštine (Bojnik, Crna Trava, Surdulica, Bosilegrad, Bujanovac i Preševo) nisu dostupni lokalni akcioni planovi za zapošljavanje.²⁹

Posmatrajući dve najveće jedinice lokalne samouprave u oba okruga, Vranje i Leskovac, može se uočiti da obe opštine imaju razvijene privredne strukture sa snažnim osloncem na sektor malih i srednjih preduzeća, ali i na tradicionalne industrijske grane.

Grad Vranje se posebno izdvaja po tome što ima ambiciozan LAPZ sa nizom specifičnih mera usmerenih na privlačenje investicija i otvaranje novih radnih mesta, dok druge opštine, poput Trgovišta i Medveđe, imaju LAPZ koji su više fokusirani na podršku poljoprivredi i samozapošljavanju u ruralnim područjima. Vranje pokazuje kontinuirani porast broja privrednih subjekata, uključujući i preduzetničke radnje, uz značajne investicije u „Slobodnu zonu Vranje“.³⁰ Leskovac je prepoznatljiv po diversifikaciji svoje industrije, posebno u sektorima prerađivačke i građevinske industrije, što ukazuje na njihove ključne uloge u regionalnom ekonomskom razvoju.

Na zvaničnom sajtu grada se navodi da lokalna samouprava grada Vranja pruža podršku preduzetnicima, naročito u oblasti preduzetničkih radnji, taksi prevoza i ugostiteljstva.³¹ Strateški prioriteti grada Vranja uključuju dalji razvoj privredne strukture sa posebnim akcentom na preduzeća zasnovana na znanju i novim tehnologijama. Grad nastoji da privuče investitore i otvori nova radna mesta pružajući jednak tretman domaćim i stranim investitorima. Investitori mogu računati na finansijske i nefinansijske podsticaje na

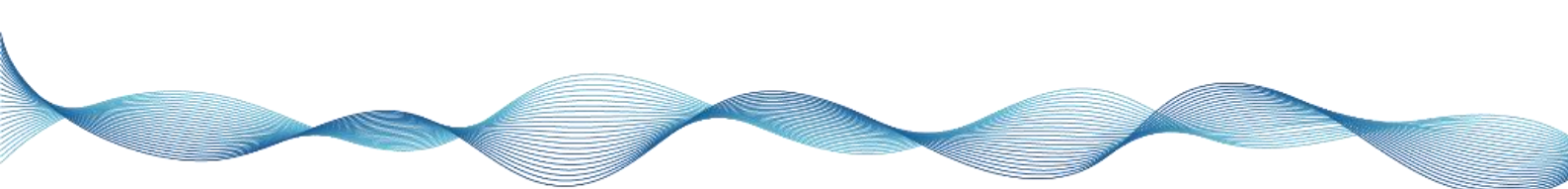
²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Pod dostupnim lokalnim akcionim planovima za zapošljavanje podrazumevaju se LAPZ koji su dostupni onlajn ili su dostavljeni istraživačkom timu posredstvom Centra za razvoj Jablaničkog i Pčinjskog okruga.

³⁰ Više o „Slobodna zona Vranje“ na: <http://www.freezonevranje.com/>

³¹ Više na: <https://www.vranje.org.rs/>



lokalnom i nacionalnom nivou. Grad Vranje je odlukama Skupštine grada predvideo oslobađanja od plaćanja doprinosa za investitore koji otvaraju nova radna mesta, dok su mere podrške uključene i Lokalnim akcionim planom zapošljavanja grada Vranja.³²

U **Leskovcu** je takođe zabeležen porast broja privrednih subjekata, posebno među preduzetnicima. Leskovac je istorijski poznat po svojoj snažnoj industrijskoj bazi, posebno u tekstilnoj industriji.³³ Međutim, tokom godina, industrija u Leskovcu se diversifikovala i sada uključuje i sektore elektronike, hemijske industrije, i proizvodnje nameštaja. Lokalna samouprava grada Leskovca aktivno podržava razvoj privrede kroz različite projekte i inicijative, uključujući unapređenje infrastrukture i podršku razvoju malih i srednjih preduzeća.³⁴

Međutim, suprotno od lokalnih samouprava poput Vranja i Leskovca, nekoliko manjih opština u oba okruga beleži znatno skromniji privredni rast, suočavajući se sa izazovima poput depopulacije i nedovoljno razvijenih privrednih struktura. Na primer, opština Trgovište, prema podacima iz DevInfo baze, u periodu između 2019. do 2022. godine, pokazuje minimalan rast u broju privrednih subjekata, a privreda se oslanja na poljoprivredu, šumarstvo i stočarstvo, dok je industrijska aktivnost veoma ograničena. Broj registrovanih privrednih društava i preduzetnika u Trgovištu ostaje nizak, što ukazuje na potrebu za dodatnim merama podrške kako bi se podstakao lokalni ekonomski razvoj.

Slično tome, opština Medveđa, iako ima određeni potencijal u rudarskoj industriji, pokazuje skroman privredni rast. Ova opština se suočava sa izazovima u privlačenju novih investitora i diversifikaciji lokalne privrede. Razvojni potencijal u Medveđi je ograničen, što otežava otvaranje novih radnih mesta i povećanje zaposlenosti.

O tome koje privredne grane su razvijenije govore i podaci o potražnji za stručnim profilima. Naime, na platformi Infostud je u periodu od 2022. godine do maja 2024. godine 438 kompanija iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga oglasilo potrebu za popunjavanjem određenog radnog mesta, odnosno zapošljavanjem radnika na navedenim pozicijama.³⁵ Kako je prikazano u tabeli ispod, najveća potreba za zapošljavanjem u ova dva okruga tokom prethodne tri godine zabeležena je u trgovini, proizvodnji i montaži, mašinstvu, kao i na pozicijama magacionera i u okviru administracije.

Tabela 9: Iskazane potrebe poslodavaca za radnom snagom u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu prema delatnostima

Oblast rada/Godina	2022.	2023.	2024.	Ukupno
Trgovina, prodaja	267	279	113	659
Proizvodnja i montaža	72	65	24	161
Mašinstvo	55	52	21	128

³² Lokalni akcioni plan zapošljavanja grada Vranja za period od 2024. do 2026. godine.

³³ Više na: <https://novi.gradleskovac.org/en/o-leskovcu/>

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Navedene podatke je istraživačkom timu dostavio Infostud na upit.

Magacin	46	54	27	127
Administracija	38	40	22	100
Farmacija	43	37	17	97
Transport	32	34	24	90
Logistika	30	28	10	68
Elektrotehnika	21	21	8	50
Građevina, geodezija	13	23	9	45
Kontrola kvaliteta	20	12	7	39
Računovodstvo, knjigovodstvo	15	15	7	37
Osiguranje, lizing	14	12	5	31
Priprema hrane	14	10	5	29
Pozivni centri	3	19	6	28
Održavanje	12	11	2	25
Ljudski resursi (HR)	12	5	6	23
Ugostiteljstvo	12	6	5	23
Bankarstvo	14	7	1	22
IT	10	9	2	21

Izvor: Infostud, 2024.

8 REZULTATI ISTRAŽIVANJA O POSLODAVCIMA U JABLANIČKOM I PČINJSKOM OKRUGU

8.1 OPIS UZORKA

Analiza istraživanja o poslodavcima iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga zasnovana je na uzorku od 207 preduzeća. Prvi poduzorak je obuhvatio 160 malih, srednjih i velikih firmi iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga, dok je drugi poduzorak obuhvatio 47 mikro firmi iz ova dva okruga. Kako je u poglavlju o metodologiji opisano, prvi poduzorak je anketiran na terenu tehnikom „lice u lice“, dok je drugi poduzorak anketiran pomoću onlajn upitnika. Imajući u vidu da je u oba slučaja reč o upitniku potpuno identičnog sadržaja, podaci su analizirani na nivou celog uzorka (mikro, mala, srednja i velika preduzeća).

Struktura prvog poduzorka, koji je obuhvatio 160 malih, srednjih i velikih preduzeća, formirana je na osnovu okvirne proporcije malih, srednjih i velikih preduzeća registrovanih u posmatrana dva okruga. Razvrstavanje preduzeća po veličini je sprovedeno na osnovu zvaničnih kriterijumima APR-a.³⁶

³⁶ Kriterijumi za razvrstavanje preduzeća prema veličini: <https://www.apr.gov.rs/registri/finansijski-izve%C5%A1taji/uputstva-za-dostavljanje-finansijskih-izve%C5%A1taja-za-2018-godinu/razvrstavanje-pravnih-lica-prema-veli%C4%8Dini.2116.html>

Tabela 10: Proporcija malih, srednjih i velikih preduzeća u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu i realizovani uzorak

Proporcija malih, srednjih i velikih preduzeća		Realizovani uzorak	
Veličina preduzeća	%	Veličina preduzeća	%
Malo	88%	Malo	83,8%
Srednje	10%	Srednje	13,1%
Veliko	2%	Veliko	3,1%

U uzorku su zastupljene firme iz 12 od ukupno 13 opština iz ova dva okruga (jedino u opštini Crna Trava nije anketirano nijedno preduzeće). Najveći broj preduzeća iz uzorka je iz Leskovca (33,3%) i Vranja (30%). Prema okruzima, 47,2% preduzeća koja su ušla u uzorak su iz Jablaničkog, a 52,6% iz Pčinjskog okruga.

Tabela 11: Preduzeća iz uzorka prema opštini u kojoj se nalaze

Opština	Broj preduzeća	Udeo u uzorku
Vranje	57	27,5%
Bujanovac	12	5,8%
Preševo	9	4,3%
Surdulica	13	6,3%
Vladičin Han	8	4%
Bosilegrad	6	3%
Trgovište	4	1,9%
Pčinjski okrug	109	52,6%
Leskovac	69	33,3%
Vlasotince	16	7,7%
Bojnik	5	2,4%
Lebane	5	2,4%
Medveđa	3	1,4%
Jablanički okrug	98	47,2%
Ukupno	207	100%

8.2 PROFIL PREDUZEĆA

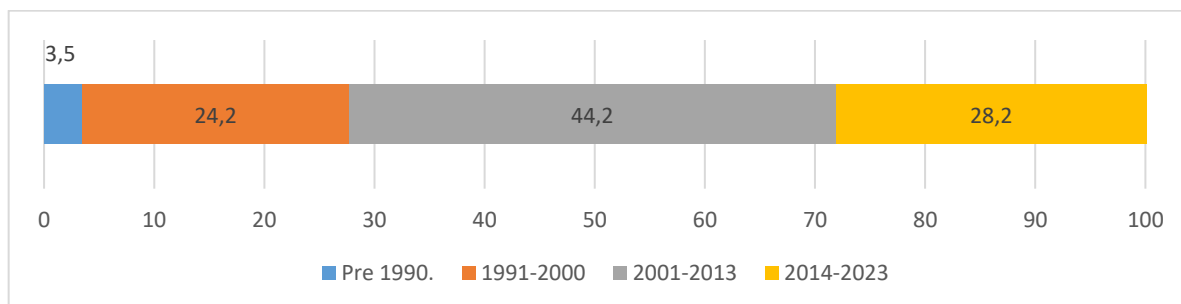
Ključni nalazi:

- Najveći broj anketiranih preduzeća iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga osnovana su u periodu od 2001. do 2013. godine, dok se više od četvrtine preduzeća može smatrati mladim preduzećima koja su nastala tokom poslednjih 10 godina.

- Ova preduzeća posluju u više različitih privrednih grana, ali dominiraju prerađivačke delatnosti (36,7%), trgovina na veliko i malo (25,1%) i različite uslužne delatnosti (19,8%).
- Preduzeća iz uzorka većinom nastupaju na ograničenom tržištu, pre svega lokalnom (mesto ili opština) i donekle regionalnom (susedne opštine). Manje od polovine nastupa na nacionalnom tržištu i svega oko trećine na međunarodnom.
- U najvećem broju slučajeva ispitanici su ocenili da njihova preduzeća posluju dobro ili veoma uspešno (83,6%).
- Kada je reč o rodnoj dimenziji, među vlasnicima i suvlasnicima preduzeća dominiraju muškarci, dok su žene vlasnice/suvlasnice samo u 23,2% preduzeća iz uzorka. Takođe, sličan je udeo preduzeća u kojima zauzimaju poziciju glavne menadžerke (23,7%).
- Ipak, primetan je trend povećanja rodne jednakosti – „mlađa“ preduzeća (preduzeća koja su nastala nakon 2013. godine) znatno su češće u vlasništvu žena (43,1%), dok je ovo slučaj sa tek 8,8% preduzeća koja su osnovana do 2000. godine, i sa 19,8% preduzeća koja su osnovana u periodu od 2001. do 2013. godine.

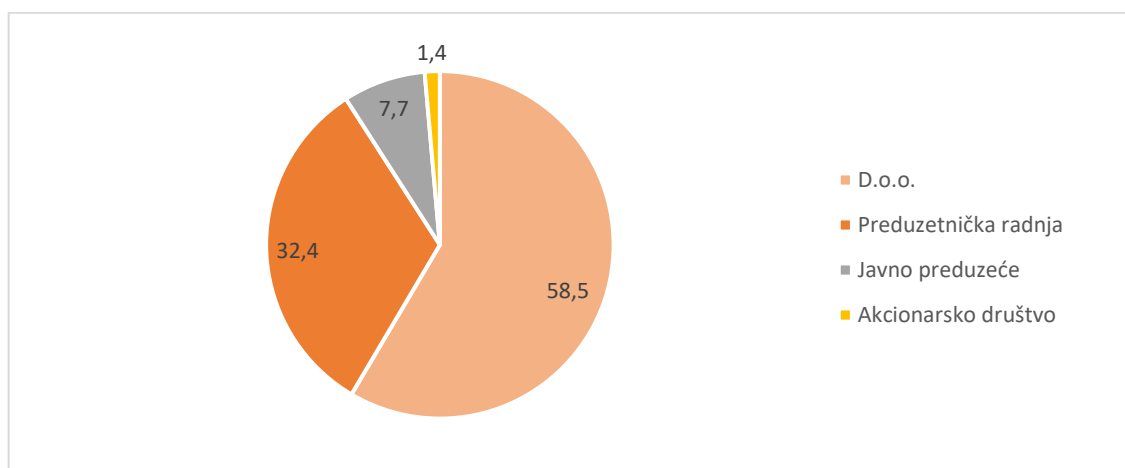
Preduzeća u uzorku su osnovana u vremenskom rasponu od 1955. do 2023. godine. Pre 1990. godine, kada su počele prve privatizacije, osnovano je 3,5% preduzeća. Zaključno sa 2000. godinom, kada je zemlja izašla iz perioda ratnih sukoba, osnovano je još 24,2% preduzeća iz uzorka. U periodu između 2001. i 2013. godine, koji možemo nazvati prvom reformom, osnovano je 44,2% preduzeća i u periodu druge reforme, od 2014. godine do danas, još 28,2% preduzeća.

Grafikon 15: Preduzeća prema periodu osnivanja, u %



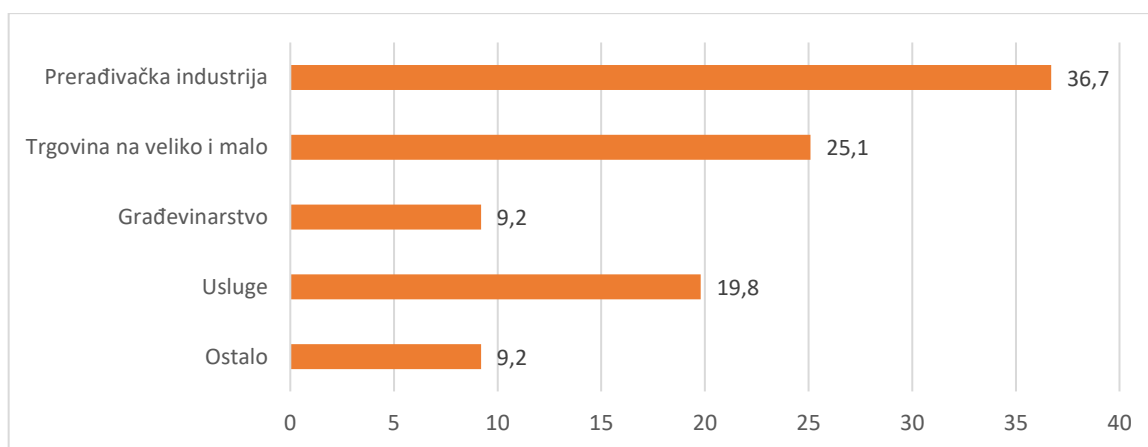
Među anketiranim preduzećima dominiraju društva sa ograničenom odgovornošću, njih ima 58,5%. Slede preduzetničke radnje, kojih ima 32,4% u uzorku, dok je javnih preduzeća 7,7% i akcionarskih društava svega 1,4%.

Grafikon 16: Preduzeća prema administrativnom statusu, u %



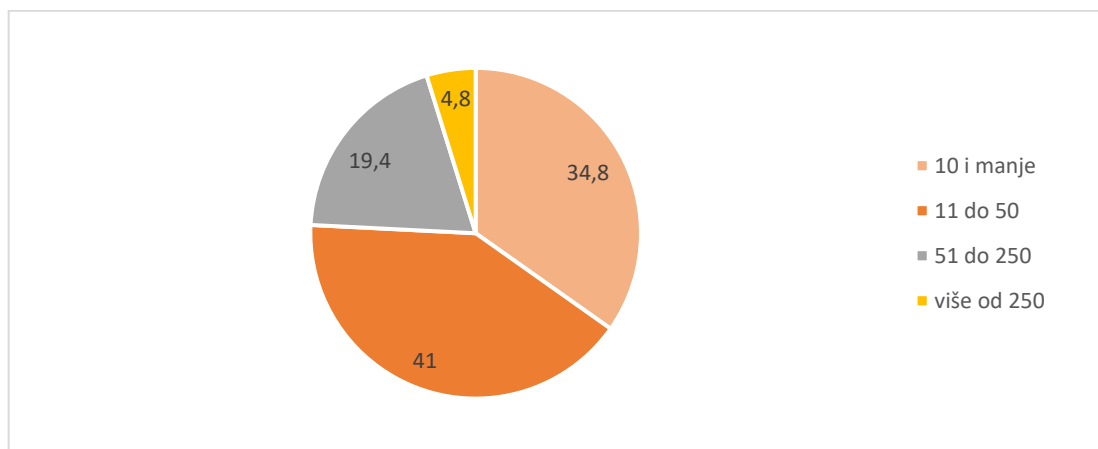
Najzastupljenije privredne grane među preduzećima iz uzorka su prerađivačka industrija, u kojoj posluje više od trećine preduzeća (36,7%), zatim sektor trgovine na veliko i malo, u kom posluje svako četvrto preduzeće (25,1%), kao i sektor uslužnih delatnosti, u kom posluje gotovo svako peto preduzeće iz uzorka (19,8%).

Grafikon 17: Preduzeća prema privrednoj grani, u %



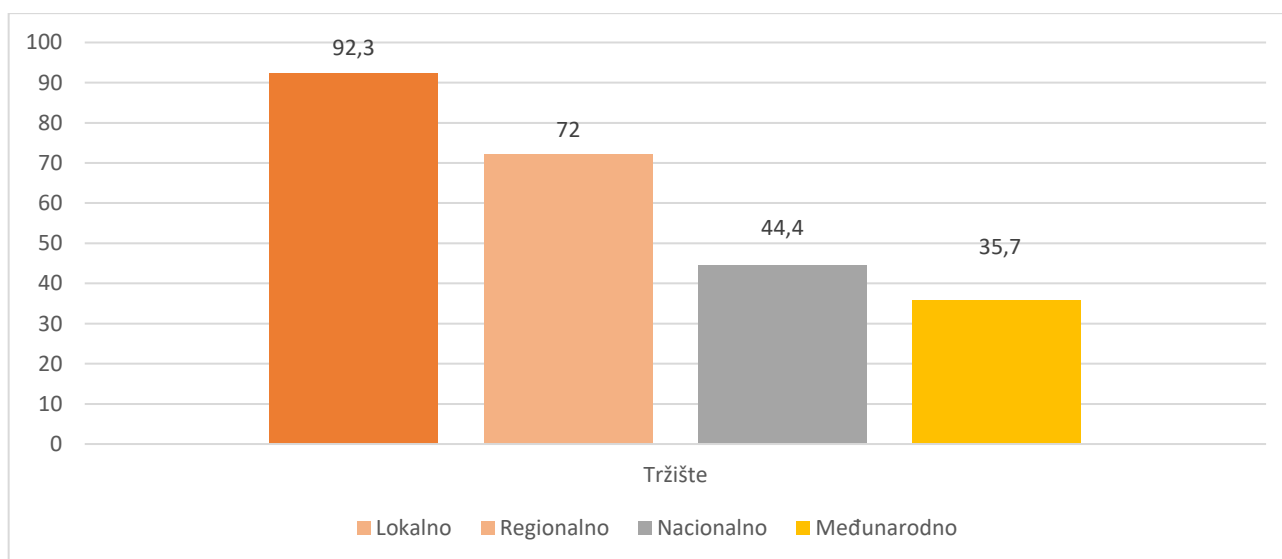
Imajući u vidu da u uzorku dominiraju mikro i mala preduzeća, jedna trećina preduzeća ima do 10 zaposlenih, dok je najviše preduzeća u uzorku sa brojem zaposlenih koji se kreće od 11 od 50.

Grafikon 18: Preduzeća prema broju zaposlenih, u %



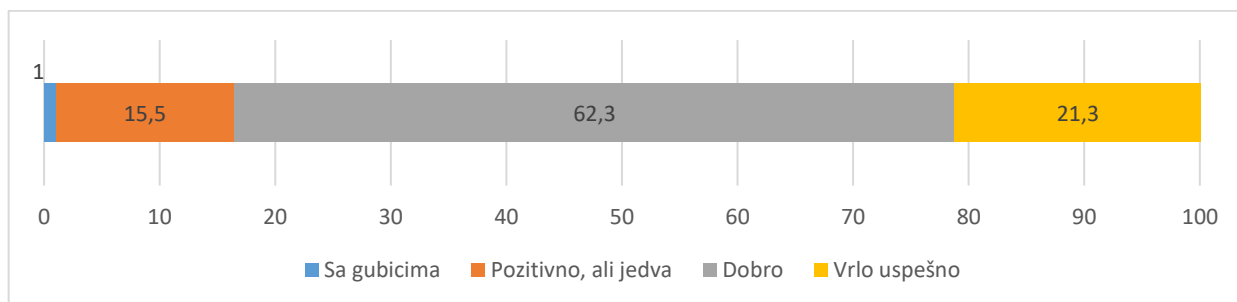
Anketirana preduzeća iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga većinom nastupaju na lokalnom tržištu (mesto ili opština) i donekle regionalnom (susedne opštine). Manje od polovine nastupa na nacionalnom tržištu i svega oko trećine na međunarodnom.

Grafikon 19: Preduzeća prema tipu tržišta na kojem nastupaju, višestruki odgovori, u %



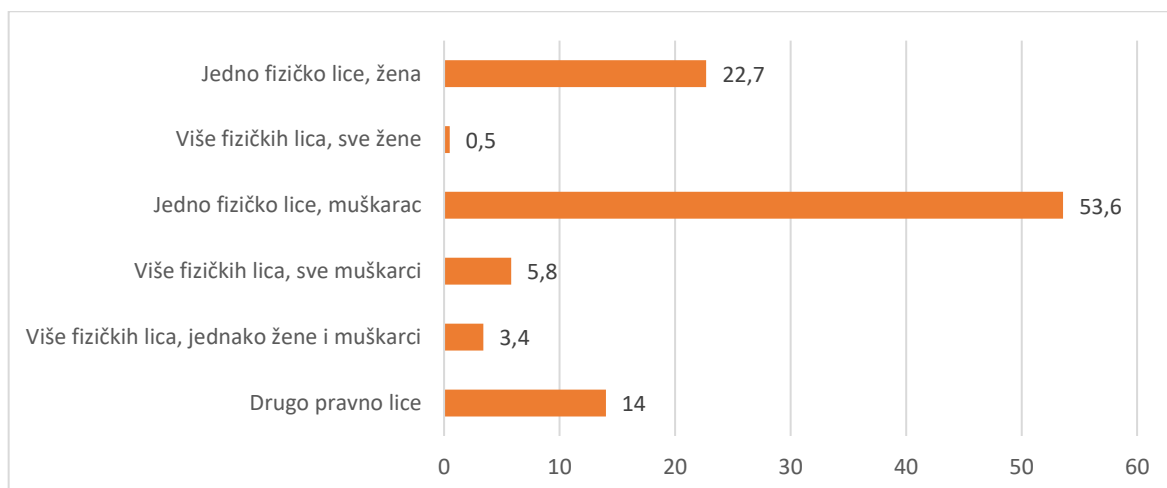
Prema izjavama anketiranih privrednika, reklo bi se da preduzeća iz uzorka posluju dosta dobro. Svega 1% je reklo da posluje sa gubicima, dok je 15,5% ocenilo da jedva opstaje, ali da posluje pozitivno. Ostala preduzeća posluju dobro ili vrlo uspešno.

Grafikon 20: Uspešnost poslovanja preduzeća, u %



Rodna struktura vlasništva/suvlasništva nad preduzećima u uzorku pokazuje da dominiraju muškarci. Sumarno, preduzeća gde su žene jedine vlasnice ili čine većinu među vlasnicima ima nešto manje od četvrtine – 23,2%. Onih gde su muškarci jedini vlasnici ili čine većinu među vlasnicima ima 59,4%, dok onih gde je vlasništvo mešovito ili su vlasnici drugi pravni subjekti ima 14,4%. Detaljniji pregled je dat u grafikonu ispod.

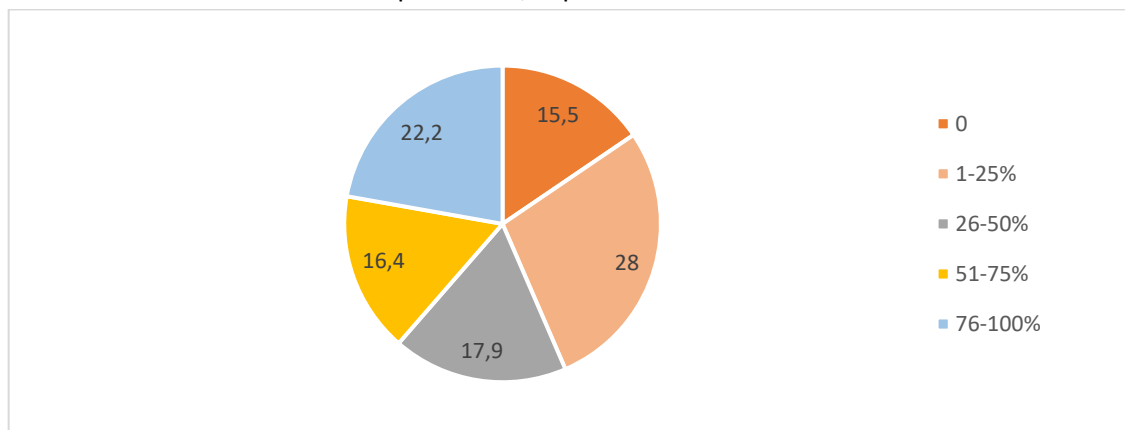
Grafikon 21: Rodna struktura vlasništva nad preduzećima, u %



Udeo preduzeća u kojima su žene osnivači je svega 11,6%. Čak i ako su među osnivačima žene, one retko imaju 50% ili više vlasništva, svega njih 16%, dok ostale imaju manje od 50% vlasništva. Nešto je povoljnija situacija za žene kada se radi o držanju rukovodeće pozicije u preduzeću. U 23,7% anketiranih preduzeća žene zauzimaju poziciju glavne menadžerke.

Kada je u pitanju rodna struktura zaposlenih, u uzorku ima 15,5% preduzeća koja nemaju zaposlenih žena. Više od polovine ovih preduzeća posluje u sektorima prerađivačke industrije i građevinarstva. S druge strane, ima 6,8% preduzeća u kojima su sve zaposlene osobe ženskog pola. U 38,6% preduzeća udeo žena među zaposlenima je veći od 50%. Detaljnija distribucija preduzeća prema učešću žena među zaposlenima je data u grafikonu ispod.

Grafikon 22: Udeo žena među zaposlenima, % preduzeća



Dodatna analiza rodne strukture vlasništva nad preduzećima iz uzorka ukazuje na istorijski trend povećanja rodne jednakosti. Naime, među preduzećima koja su osnovana do 2000. godine ima svega 8,8% onih u kojima su vlasnice žene. Među preduzećima osnovanim između 2001. i 2013. godine takvih preduzeća je 19,8%, dok je nakon 2013. godine udeo preduzeća u vlasništvu žena u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu porastao na 43,1%. „Ženskih“ preduzeća je više u Jablaničkom nego u Pčinjskom okrugu, 29,6% prema 17,4%. Rodna struktura vlasništva posmatrana prema privrednim granama pokazuje da su žene retko vlasnice u građevinarstvu, infrastrukturi i saobraćaju (10% preduzeća u vlasništvu žena), a češće u oblasti usluga (36,6%).

Koliko se anketirana preduzeća sreću sa ženskim biznisima u svom poslovanju? Gotovo 70% je reklo da u okviru svojih lanaca snabdevanja ili podrške biznisu posluje sa nekim ženskim preduzećima, biznisima u vlasništvu žena ili pod rukovodstvom žena kao glavnih direktorki. Najčešći predmet te saradnje su nabavka i trgovina, administrativne usluge i knjigovodstvo, finansijske usluge, kao i pravne usluge i zastupanje.

Svega 17% ispitanika je izjavilo da im u lancima snabdevanja ili podrške poslovanju nedostaju neki proizvodi ili usluge. Jedna polovina odgovora o tome šta im nedostaje se odnosi na opšti kontekst poslovanja: zakone, administrativne procedure, fiskalne namete, obrazovni sistem, cene, odliv radne snage i sl. Što se tiče konkretnih odgovora vezanih za lance snabdevanja i podrške poslovanju, najčešće se pominje nedostatak radne snage i posebno stručnih i odgovornih radnika, kao i posredovanje u pronalaženju radne snage.

8.3 PLANVI I PROJEKCIJE ZAPOŠLJAVANJA

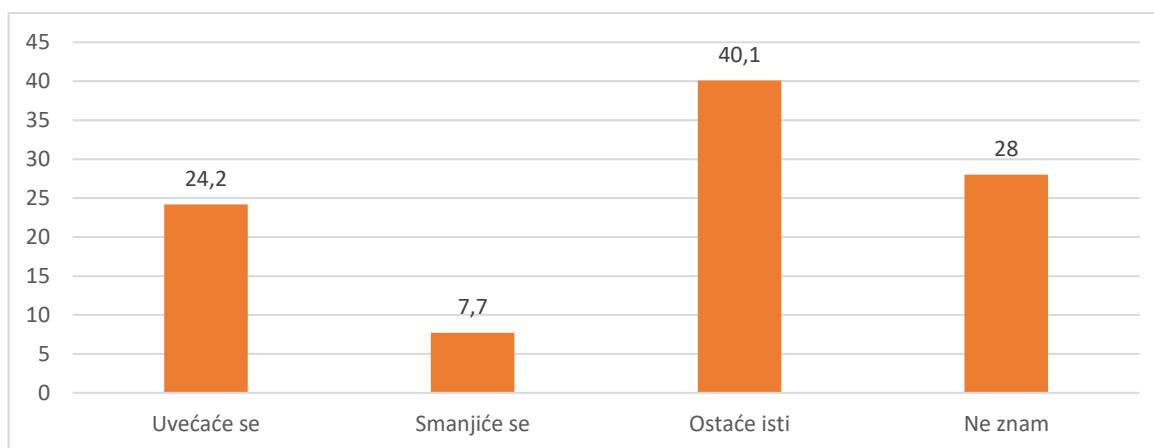
Ključni nalazi:

- **Većina poslodavaca iz uzorka (40,1%) smatra da će broj zaposlenih u njihovom preduzeću ostati nepromenjen u narednih godinu dana, dok četvrtina smatra da će se taj broj uvećati (24,2%).**

- Uvećanje broja zaposlenih češće očekuju ispitanici iz preduzeća čije su vlasnice žene (33,3%), nego iz onih čiji su vlasnici muškarci (19,5%). Takođe, optimizam u pogledu očekivanog broja novozaposlenih je veći u mlađim firmama, onim osnovanim nakon 2013. godine, nego u ostalim.
- Poslodavci koji planiraju novo zapošljavanje uglavnom traže kvalifikovane radnike i uslužne radnike različitih profila.
- Oko trećine (35,7%) anketiranih poslodavaca je izjavilo da imaju potrebu za stručnim profilima kojih trenutno nema u ponudi radne snage.

Poslodavci iz uzorka su ispitivani o planovima i projekcijama u vezi sa zapošljavanjem novih radnika u predstojećem periodu. Većina poslodavaca veruje da će broj zaposlenih u njihovom preduzeću ostati isti u narednih godinu dana, dok četvrtina smatra da će se taj broj uvećati.

Grafikon 26: Očekivani broj zaposlenih u narednih godinu dana, % firmi

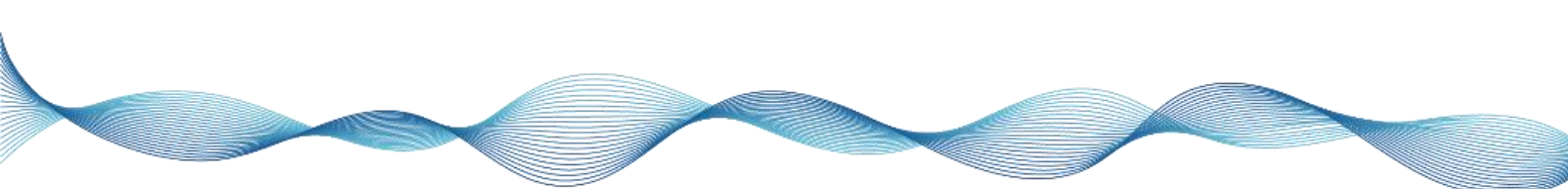


Uvećanje broja zaposlenih češće očekuju ispitanici iz preduzeća čije su vlasnice žene (33,3%), nego iz onih čiji su vlasnici muškarci (19,5%). Takođe, optimizam u pogledu očekivanog broja novozaposlenih je veći u mlađim firmama, onim osnovanim nakon 2013. godine, nego u ostalim. Teško je proceniti da li se ovde radi o neiskustvu ili o novoj, inventivnijoj generaciji preduzetnika, ali je dobro da takav optimizam postoji.

Oni koji planiraju novo zapošljavanje uglavnom traže kvalifikovane radnike i uslužne radnike različitih profila. Oko 25% traženih profila je sa visokom stručnom spremom, a među ostalima se najviše traže trgovci, vozači, automehaničari i radnici u proizvodnji (šivači, bravari itd.).

Poslodavci planiraju da zaposle muškarce i žene u otprilike podjednako meri.

Okolo trećine (35,7%) anketiranih poslodavaca je izjavilo da imaju potrebu za stručnim profilima kojih trenutno nema na ponudi. Lista zanimanja koju su ispitanici naveli je široka i raznovrsna, a obuhvata zanimanja od najjednostavnijih, kao što su fizički radnici, preko kvalifikovanih (npr. pekari, vozači, medicinske sestre), do



visokostručnih kao što su inženjeri, farmaceuti, arhitekta itd. Zanimljivo je istaći da su dva ispitanika navela da im je potrebna osoba sa invaliditetom, ali da „na tržištu rada nedostaju osobe sa invaliditetom“.

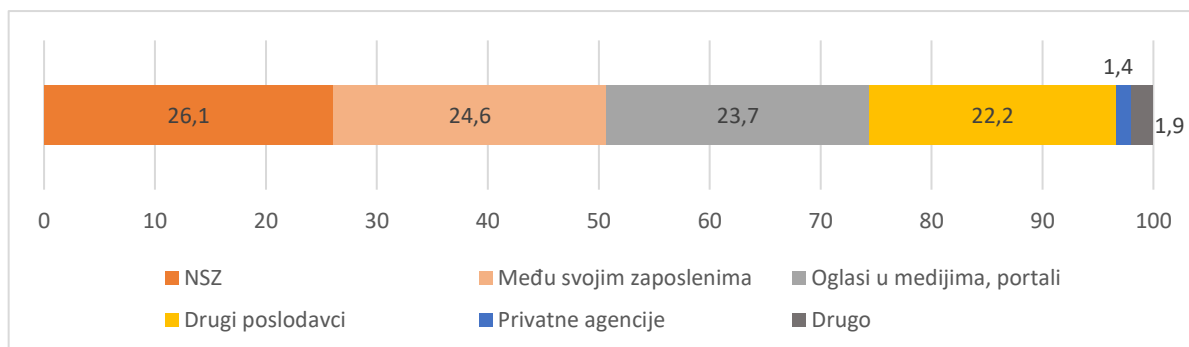
8.4 PRAKSE ZAPOŠLJAVANJA I UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Ključni nalazi:

- **Najzastupljeniji kanali preko kojih poslodavci traže radnike su Nacionalna služba za zapošljavanje, interno tržište rada, formalno ili neformalno obraćanje drugim poslodavcima ili preko oglasa i internet portala.**
- **Kao najvažniji kriterijumi na osnovu kojih poslodavci biraju nove zaposlene izdvojili su se iskustvo (85%) i znanje i kvalifikacije (86%), dok se intervju i probni rad smatraju najboljom metodom za odabir kandidata.**
- **Kada je reč o diskriminaciji prilikom zapošljavanja, jedini diskriminatorni stav koji se izdvojio kao značajan u istraživanju jeste stav prema radnicima migrantima. Naime, čak 58,5% poslodavaca bi dalo prednost domaćem radniku u odnosu na radnika migranta.**
- **„Mlađa“ preduzeća su sklonija da zaposle osobu bez radnog iskustva – svako četvrto preduzeće koje je osnovano nakon 2013. godine bi zaposlilo osobu bez iskustva.**
- **Preduzeća koja su u vlasništvu žena pokazala su veću sklonost prema zapošljavanju mlađih osoba.**
- **Takođe, ispitanici iz „muških“ preduzeća bi češće dali prednost muškarcima prilikom zapošljavanja nego ženama, dok je u „ženskim“ preduzećima obrnuto.**
- **Ispitanici iz grana u kojima je intenzivnija komunikacija sa strankama, poput trgovine i usluga, znatno češće nego drugi ističu da bi na posao radije primili osobu neromske nacionalnosti. Slično tome, u trgovini i uslugama bi radije dali prednost osobama sa radnim iskustvom u odnosu na druge sektore.**

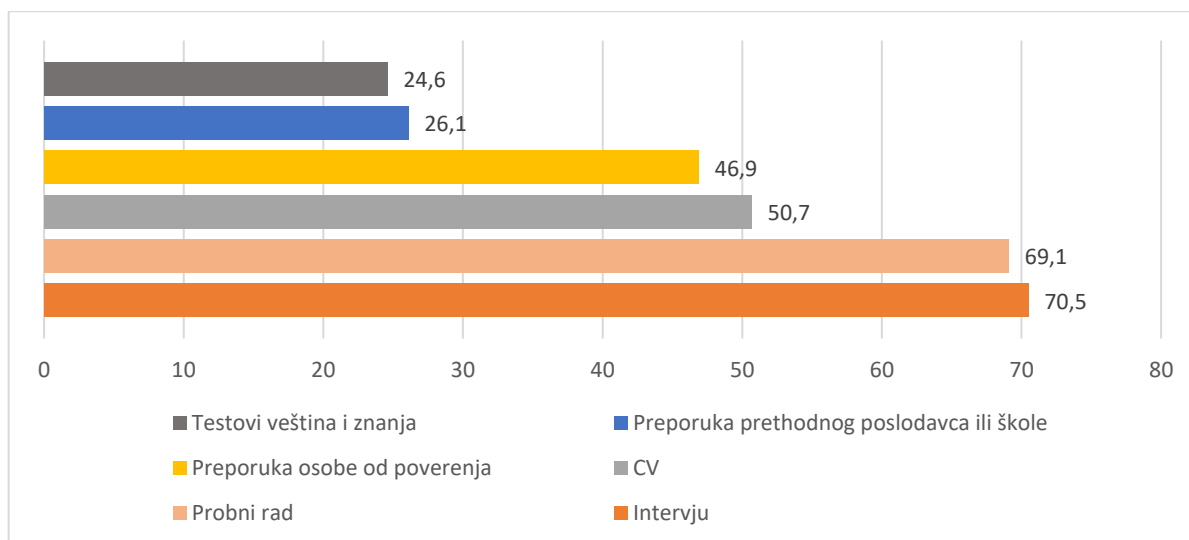
Poslodavci koriste različite kanale kada tragaju za odgovarajućom radnom snagom. Nešto više od polovine (52,7%) se oslanja na Nacionalnu službu za zapošljavanje, a polovina koristi interno tržište rada (traži odgovarajući profil među svojim zaposlenima). Dosta često se formalno i neformalno obraćaju drugim poslodavcima (44%) ili traže radnu snagu preko oglasa i portala (Infostud i sl.) – 42,5%. Nešto ređe koriste privatne specijalizovane agencije za zapošljavanje (7,2%) i društvene mreže (5%). Na grafikonu ispod prikazani su kanali koje poslodavci najčešće koriste prilikom traženja radnika.

Grafikon 27: Najčešće korišćeni kanali za regrutaciju zaposlenih, u %



U cilju odabira odgovarajućeg/e kandidata/kinje, poslodavci koriste različite metode, ali je sasvim jasno da im je direktna procena kroz razgovor i probni rad najbitnija.

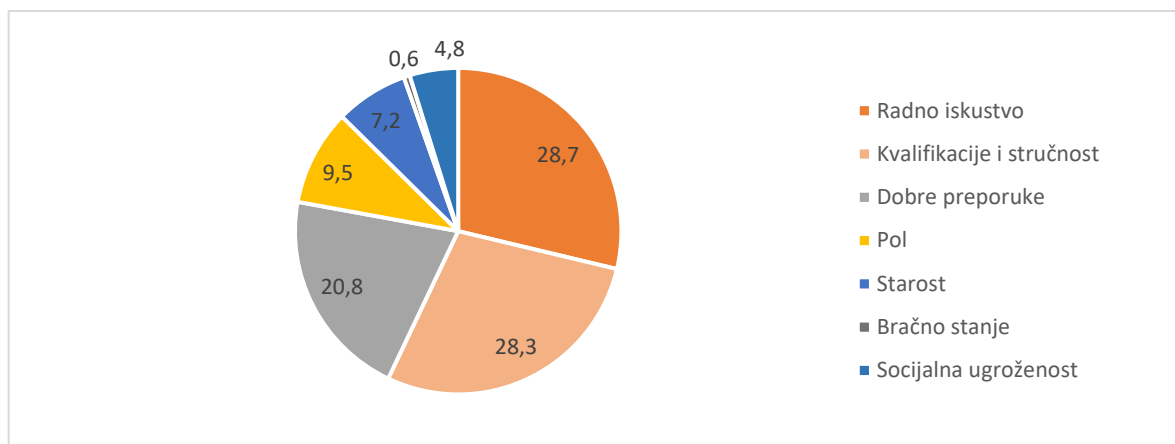
Grafikon 28: Udeo korišćenja različitih metoda pri odabiru kandidata za zaposlenje, % firmi



Kada govorimo o kriterijumima na osnovu kojih anketirani poslodavci biraju buduće zaposlene, najvažniji su radno iskustvo i znanje i kvalifikacije. Ove kriterijume je kao najvažnije istaklo 85%, odnosno 86% anektiranih poslodavaca. Potom slede dobre preporuke, koje je istaklo 62,3% anketiranih. Ostali kriterijumi: pol, starost i bračno stanje, ređe se pominju.

U ukupnom broju odgovora ovi kriterijumi su imali udeo kao u grafikonu ispod.

Grafikon 29: Udeo kriterijuma selekcije zaposlenih u ukupnom broju odgovora ispitanika (N=621), u %

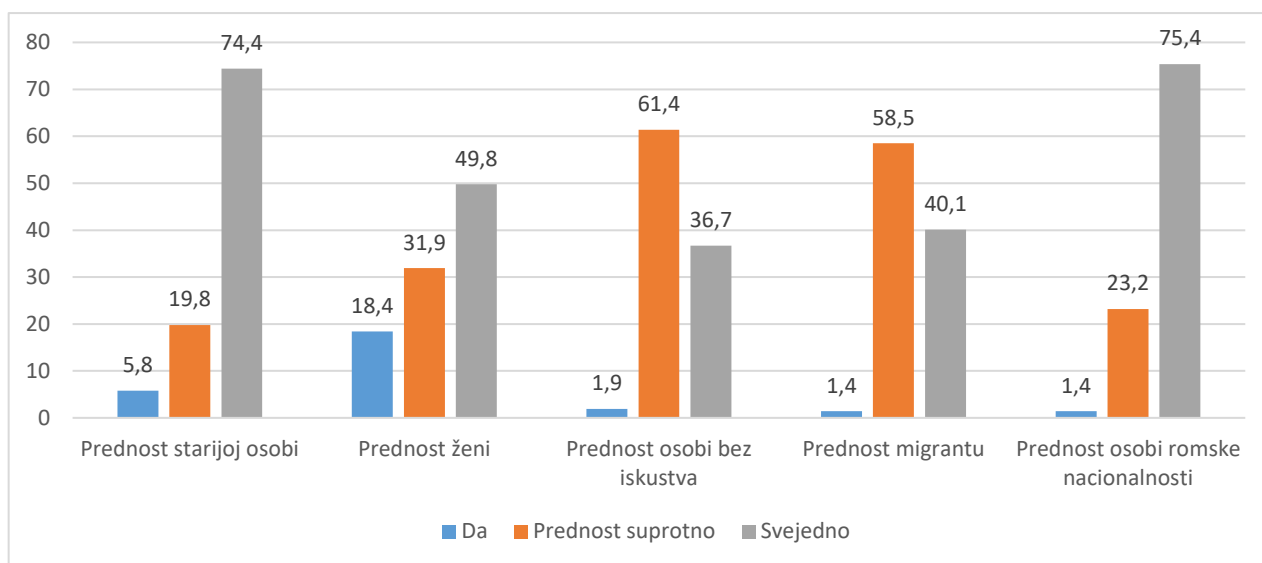


Na ovom pitanju su ispitanici bili pozvani da rangiraju kriterijume. Kao najvažniji kriterijum najčešće se ipak javljaju kvalifikacije i stručnost, pa tek onda radno iskustvo. Prema rangiranju na drugom mestu je obrnuto – najčešće se javlja radno iskustvo, pa potom kvalifikacije i stručnost. Na trećem rangu najčešće su dobre preporuke.

Postavili smo i pitanje o tome koje osobine kod zaposlenih poslodavci najviše cene. Kao što je uobičajeno u ovakvim anketama, poslodavci su najviše isticali znanje i stručnost, odgovornost, poštenje i da je zaposleni vredan.

U istraživanju smo testirali i nekoliko diskriminatornih kriterijuma, da bismo videli koliko su poslodavci u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu inkluzivni. Ti kriterijumi se odnose na starost, pol, nacionalnost, građanski status i radno iskustvo potencijalnih zaposlenih. Na skoro svim ovim kriterijumima anketirani poslodavci najčešće biraju odgovor da im je svejedno. Takođe, razumljivo je da bi osobi sa radnim iskustvom dali prednost u odnosu na onog ko iskustva nema. Zapravo, iako na više kriterijuma postoji određena doza diskriminatornog stava, moglo bi se reći tek da nema tendencije pozitivne diskriminacije (favorizovanja manjinske kategorije). Jedini upadljiv diskriminatorni stav je u odnosu na radnike migrante, gde je tek 40,1% ispitanika reklo da im je svejedno, a čak 58,5% da bi dalo prednost domaćem radniku u odnosu na radnika migranta (1,4%).

Grafikon 30: Inkluzivnost poslodavaca, odabrani kriterijumi, u %

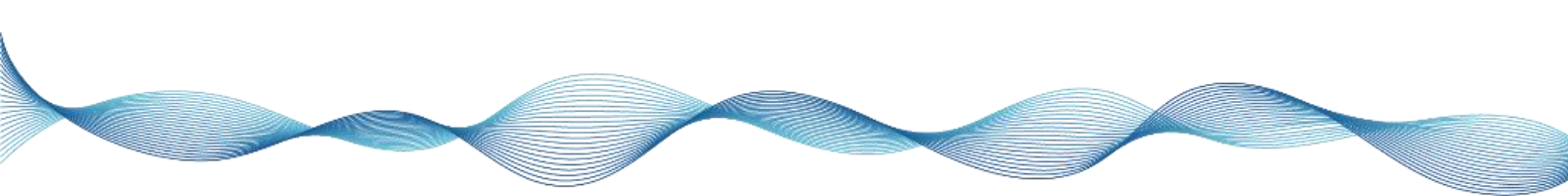


Dodatna analiza ovih stavova donosi nekoliko zanimljivih zapažanja. Ispitanici iz mlađih firmi, osnovanih 2014. i kasnije, skloniji su da zaposle osobu bez radnog iskustva, njih 25,9%, dok je taj procenat u najstarijim firmama 19,3%, a u onima osnovanim između 2001. i 2013. godine 16,5%. S druge strane, firme iz te kategorije bi češće dale prednost muškarcu, njih 39% u poređenju sa oko 29% u druge dve kategorije. I rod igra ulogu kod nekih kriterijuma inkluzije/diskriminacije. Tako, na primer, ispitanice iz firmi koje su u vlasništvu žena češće imaju pozitivan stav prema zapošljavanju mlađih osoba nego ispitanici iz „muških“ firmi, njih 27,1% u odnosu na 17,1% ovih drugih. S druge strane, dok bi ispitanici iz firmi čiji su vlasnici muškarcima češće dali prednost muškarcima (njih 41,5%) nego ženama (15,4%), kod žena je slika obrnuta. Ispitanice iz firmi čije su vlasnice žene češće bi dale prednost ženama (33,3%) nego muškarcima (14,6%). Konačno, i privredna grana igra ulogu u nekim aspektima inkluzije/diskriminacije. Ispitanici/e iz grana u kojima je intenzivnija komunikacija sa strankama, trgovine i usluga, znatno češće nego drugi ističu da bi na posao radije primili osobu neromske nacionalnosti, njih 32,7% i 43,9%, tim redom, za razliku od 13,2% u prerađivačkoj industriji i 7,9% u građevinarstvu, infrastrukturi i saobraćaju. Slično tome, u trgovini i uslugama bi radije dali prednost osobama sa radnim iskustvom, 87,8% i 61,5%, tim redom, za razliku od 50% u građevinarstvu, infrastrukturi i saobraćaju i 52,6% u prerađivačkoj industriji. Na kraju, donekle je razumljivo da bi u privrednim granama u kojima se rade teži fizički poslovi više poslodavaca dalo prednost muškarcima nego u drugim granama, njih 50%, a u uslugama određena prednost pri zapošljavanju se tradicionalno daje ženama, 36,6% (mada u ovom slučaju i muškarcima imaju prednost kod 31,7% poslodavaca).



9 ZAKLJUČCI: POSLODAVCI U JABLANIČKOM I PČINJSKOM OKRUGU

- Preduzeća iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga, koja su obuhvaćena ovim istraživanjem, pokazala su dinamičnost na tržištu rada. Iako je fluktuacija zaposlenih veća u „muškim“ i „starijim“ preduzećima, veći potencijal za dugoročno zapošljavanje pokazala su preduzeća u kojima su vlasnice žene i preduzeća koja su osnovana tokom prethodnih deset godina. Naime, pored toga što „ženska“ i „mlađa“ očekuju da će se broj zaposlenih u njihovom preduzeću uvećati u narednih godinu dana, preduzeća iz ove dve grupe su u manjoj meri otpuštala radnike tokom prethodne dve godine. Takođe, „ženska“ i „mlađa“ preduzeća su iskazala manji stepen diskriminacije i veću sklonost ka zapošljavanju žena, mlađih osoba i osoba bez radnog iskustva.
- Preduzeća koja su zaposlila nove radnike tokom prethodne dve godine u najvećem broju slučajeva su zaposlila osobe sa zanatskim zanimanjem, zatim trgovce i administrativne radnike. Ovaj podatak, kao i pregled iskazanih potreba poslodavaca na platformi Infostud (Tabela 9), potvrđuje da su upravo navedeni stručni profili najtraženiji na tržištu rada u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu.
- Među preduzećima koja su zaposlila nove radnike, svako treće preduzeće je zaposlilo ženu(e) starosti preko 45 godina, dok je više od polovine poslodavaca zaposlilo ženu(e) starosti između 18 i 30 godina, što ukazuje na mogućnosti za zapošljavanje žena iz ovih starosnih grupa.
- Poslodavci koji planiraju novo zapošljavanje uglavnom traže kvalifikovane radnike i uslužne radnike različitih profila. Oko 25% traženih profila je sa visokom stručnom spremom, a među ostalima se najviše traže trgovci, vozači, automehaničari i radnici u proizvodnji (šivači, bravari itd.). Poslodavci planiraju da zaposle muškarce i žene u otprilike podjednakoj meri.
- Oko trećine (35,7%) anketiranih poslodavaca je izjavilo da imaju potrebu za stručnim profilima kojih trenutno nema u ponudi radne snage. Ova grupa zanimanja obuhvata zanimanja od najjednostavnijih, kao što su fizički radnici, preko kvalifikovanih (npr. pekari, vozači, medicinske sestre), do visokostručnih, kao što su inženjeri, farmaceuti, arhitekta itd.
- Za poslodavce su najvažniji kriterijumi prilikom zapošljavanja novog radnika kvalifikacije i stručnost i radno iskustvo, s tim što su kvalifikacije i stručnost rangirane iznad radnog iskustva kod većeg broja poslodavaca. Ovakav podatak govori da radno iskustvo ne mora biti presudno za dobijanje zaposlenja, ukoliko osoba poseduje kvalifikacije i stručnost. U skladu sa tim, poslodavci su istakli da kod zaposlenih najviše cene znanje i stručnost, ali i odgovornost, poštenje, kao i da je zaposleni vredan.
- Kada je reč o načinima pronalaska novih radnika, među najzastupljenijim kanalima za pronalazak radnika poslodavci su naveli interno tržište rada, formalno ili neformalno obraćanje drugim poslodavcima, oglase i internet portale, kao i Nacionalnu službu za zapošljavanje. Prepoznavanje NSZ

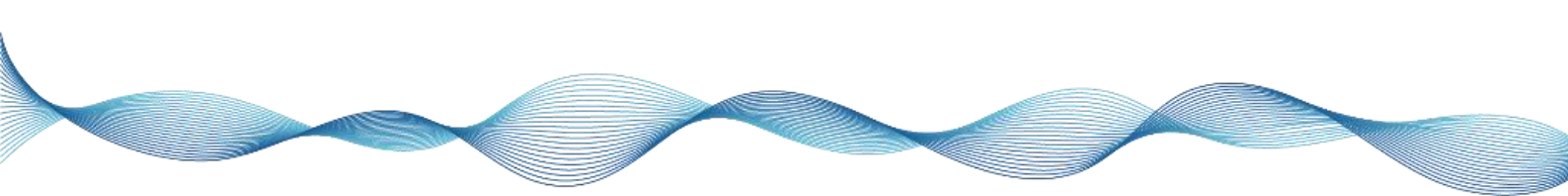


kao značajnog aktera u pronalasku radnika ukazuje na potencijal za dalji razvoj saradnje između poslodavaca i ove institucije, kako za pronalazak potrebnih kadrova, tako i za osmišljavanje obuka za potrebna zanimanja na tržištu rada.



10 PREPORUKE

- Povećati broj žena iz Jablaničkog i Pčinjskog okruga obuhvaćen merama aktivne politike zapošljavanja, a pre svega merama aktivnog traženja posla, programima dodatnog obrazovanja i obuka, obukama za preduzetništvo i merama podrške za samozapošljavanje. Ovo se može postići kroz aktivnu saradnju lokalnih nevladinih organizacija, službi/filijala Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i kroz aktivno uključivanje predstavnika lokalne samouprave.
- Sprovoditi kampanje za žene u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu koje će imati sledeće ciljeve:
 - povećanje učešća žena u merama aktivne politike zapošljavanja;
 - podizanje svesti o značaju ekonomske nezavisnosti i o tome na koji način ekonomska nezavisnost žena doprinosi životnom standardu porodice;
 - ohrabrivanje žena za učešće u obukama i programima prekvalifikacije, stavljajući akcenat na sticanje kvalifikacija koje su se pokazale kao ključni kriterijum na osnovu kojih poslodavci biraju nove zaposlene.
 - podizanje svesti žena o ceni neplaćenog kućnog rada, odnosno o vrednosti rada koji obavljaju i nepravičnosti nagrada koje za taj rad dobijaju.
- Sprovoditi praćenje i evaluaciju mera aktivne politike zapošljavanja u Jablaničkom i Pčinjskom okrugu, imajući u vidu rodnu perspektivu. Potrebno je uraditi analizu efektivnosti mera APZ, odnosno analizu uspešnosti zapošljavanja žena sa evidencije NSZ, u odnosu na to u kojim merama APZ su učestvovala. Takođe, potrebno je sprovesti analizu potreba na tržištu rada i na osnovu toga formulisati preporuke za profilisanje mera. U cilju izrade što preciznije analize potreba u lokalnom kontekstu bilo bi veoma značajno u analizu uključiti poslodavce iz posmatranih okruga, imajući u vidu da su i u ovom istraživanju jasno prepoznali deficitarna i poželjna zanimanja na tržištu rada. Na osnovu deficitarnih zanimanja na lokalnom tržištu rada moguće je formulisati specifične mere usmerene na konkretna deficitarna zanimanja na nivou jedinice lokalne samouprave i ostvariti konkretnu saradnju sa poslodavcima koji bi zapošljavali tražene profile, kako bi se izbegli kontinuirani izazovi na lokalnom tržištu rada.
- Imajući u vidu da su, prema nalazima istraživanja, poslodavci prepoznali NSZ kao jednog od aktera u procesu pronalaska novih zaposlenih, bilo bi značajno ojačati saradnju između ove institucije i poslodavaca kako bi u budućnosti kroz zajedničku saradnju radili na pronalasku novih kadrova i na osmišljavanju obuka za potrebna zanimanja na tržištu rada.
- Razmotriti mogućnost kreiranja podsticaja za zapošljavanje žena u sektoru ekonomije brige, što bi istovremeno ojačalo usluge podrške porodici i olakšalo ženama da se zaposle.
- Organizovanje obuka za žene koje će im omogućiti sticanje kvalifikacija koje će doprineti njihovom boljem pozicioniranju na tržištu rada, posebno u oblasti digitalnih veština.



- Osmisliti programe koji bi pružili podršku i podsticaj za zapošljavanje žena i to, pre svega, preduzećima koja su u vlasništvu žena i „mlađim“ preduzećima (tj. preduzećima koja su nastala tokom poslednjih 10 godina). Imajući u vidu da su preduzeća sa ovim karakteristikama pokazala veći potencijal za zapošljavanje na duži period, kao i veću sklonost ka zapošljavanju žena, mlađih osoba i osoba bez radnog iskustva.
- Obezbediti povoljnije uslove za zapošljavanje žena, pre svega kroz razvoj javnih usluga koje bi pružile podršku porodicama sa decom, ali i usluga koje se tiču brige o starijima.
- Motivisati poslodavce da poštuju politike rodne ravnopravnosti i da u politike svog poslovanja uključe tzv. „family friendly“ politike, koje bi olakšale usklađivanje porodičnih obaveza sa obavezama na radnom mestu (npr. fleksibilno radno vreme, rad na daljinu, poseban dodatak za decu ili novčana pomoć za čuvanje dece).

LITERATURA

Babović, M. & Petrović, M. (2021). Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji. Beograd: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije. Dostupno na: <https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/140-publication.pdf>

FAO. (2021). Rodna ravnopravnost, poljoprivreda i ruralni razvoj: Srbija. Budapest: FAO. Dostupno na: <https://secons.net/wp-content/uploads/2022/04/Rodna-ravnopravnost-poljoprivreda-i-ruralni-razvoj-studija.pdf>

Marjanović, D. (2016). Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije. Geneva: International Labour Office. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_495533.

Medić, P., Aleksić, D., & Petronijević, V. (2022). Analiza potreba tržišta rada i radne snage u kontekstu upravljanja migracijama. Beograd: GIZ, Globalni program Migracije i dijaspora PMD. Dostupno na: https://ceves.org.rs/wp-content/uploads/2023/06/Analiza-potreba-trzista-rada-i-radne-snage-u-kontekstu-upravljanja-migracijama_SR.pdf

Nacionalna služba za zapošljavanje, Mesečni statistički bilten: Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji, broj 258, februar 2024. Dostupno na: <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/statisticki-bilteni-nsz/4111>

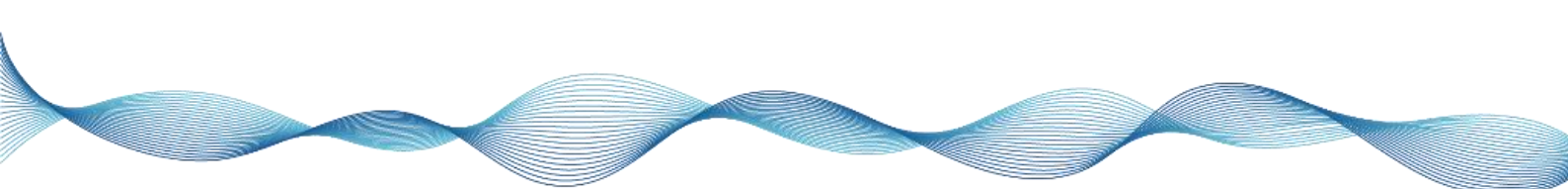
Opportunity for you – Šansa za tebe: Zajednička komparativna studija zapošljivosti i prekogranične mobilnosti u prekograničnom području Srbije i Severne Makedonije – Centar za upravljanje znanjem Skoplje, Centar za razvoj planskog regiona Skoplja, Centar za razvoj Jablaničkog i Pčinjskog okruga Leskovac, Opština Vlasotince.

Republički zavod za statistiku. (2017). Metodologije i standardi, anketa o radnoj snazi. Beograd: Republički zavod za statistiku. Dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20177069.pdf>

Republički zavod za statistiku. (2024). Bilten: Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2023. Beograd: Republički zavod za statistiku. Dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2024/Pdf/G20245707.pdf>

Republički zavod za statistiku. (2023). Opštine i regioni u Republici Srbiji, 2023. Beograd: Republički zavod za statistiku. Dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G202313050.pdf>

Republički zavod za statistiku. (2023). Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Republici Srbiji. Beograd: Republički zavod za statistiku. Dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G202316018.pdf>



Republički zavod za statistiku. (2024). Žene i muškarci u Srbiji, 2024. Beograd: Republički zavod za statistiku. Dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2024/Pdf/G20246004.pdf>

SeConS. (2008). Žene na selu kao pomažuci članovi poljoprivrednog domaćinstva: položaj, uloge i socijalna prava. Beograd: UNDP Serbia. Dostupno na: <https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/94-publication.pdf>

Udruženje „Žene na prekretnici“, SeConS grupa za razvojnu inicijativu. (2017). Tržište rada u Srbiji – položaj žena 45+: Uskraćivanje prava na dostojanstven rad. Beograd: Udruženje „Žene na prekretnici“. Dostupno na: <https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/78-publication.pdf>

Strateški i planski dokumenti:

Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine, Sl. glasnik RS, br. 103/2021.

Akcionim planom za 2022. i 2023. godinu za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine, Sl. glasnik RS, br. 99/2022.

Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021. do 2026. godine, Sl. glasnik RS, broj 18/21 i 36/21 – ispravka.

Akcionni plan za period od 2021. do 2023. godine za sprovođenje Strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine, Sl. glasnik RS, broj 30/21.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja grada Leskovca za period od 2021. do 2023. godine.

Lokalni akcioni plan za zapošljavanje u opštini Lebane za period od 2022. do 2023. godine.

Lokalni akcioni plan za zapošljavanje u opštini Medveđa za period od 2021. do 2023. godine.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja grada Vranja za period od 2024. do 2026. godine.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja opštine Vladičin Han za period od 2021. do 2023. godine.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja za opštinu Vlasotince za period 2021. do 2023. godine.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja opštine Trgovište za period od 2024. do 2026. godine.



USAID
OD AMERIČKOG NARODA

**IMPACT
HUB** Belgrade



**Ekonomsko
osnaživanje
žena**