

Analiza angažovanja sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede na Kosovu

decembar 2022.





**ANALIZA ANGAŽOVANJA
SEZONSKIH RADNIKA U
SEKTORU POLJOPRIVREDE
NA KOSOVU**

AUTOR:

Ardiana Gashi

UZ PODRŠKU RADNOG TIMA

Fiona Imami (Co-Plan), Krenare Rushiti (D+),
Amira Omanović (GIZ, Bosna i Hercegovina)
i Zoran Jakovljević (GIZ, Srbija)



Posetite našu Internet stranicu
www.dplus.org

Saznajte više o našim najnovijim publikacijama,
vestima, infografika



Find us on Facebook
[@democracyplus](https://www.facebook.com/democracyplus)



Find us on LinkedIn
[@democracy-plus](https://www.linkedin.com/company/democracy-plus)



Find us on Twitter
[@democracy_plus](https://twitter.com/democracy_plus)



Find us on Youtube
[@Democracy Plus](https://www.youtube.com/channel/UCDemocracyPlus)

Naše kancelarije:

Ulica Bajram Kelmendi, br.92, 5. sprat
Priština, 10000
Kosovo

+383 (0) 38 749 288
info@dplus.org



Implemented by



Ovaj dokument je priredila Demokratija Plus sa Kosova, uz podršku organizacije Co-Plan iz Albanije, kao deo projekta Nemačke razvojne saradnje „Povećanje prilika za zapošljavanje sezonskih radnika“, koji realizuje Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH u ime Nemačkog saveznog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ).

Upućujemo posebnu zahvalnost Ministarstvu finansija, rada i transfera, Ministarstvu poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja, Poreskoj upravi Kosova, Agenciji za statistiku Kosova i predstavnicima poljoprivrednih udruženja (EcoKos Women, Udruženje prerađivača voća i povrća Kosova, Inicijativa za poljoprivredni razvoj Kosova i NVO Žene za žene) na njihovim dragocenim doprinosima pruženim duž procesa. Zahvalnica ide i Ekremu Hyseniju iz kancelarije GIZ-a u Prištini na podršci u realizaciji aktivnosti na ovom projektu.

Sadržaj

1. Uvod i Makroekonomski Kontekst	7
2. Metodologija	9
3. Analiza zemlje: Trenutna situacija-izazovi-prilike	13
3.1 Pravni okvir za zapošljavanje sezonskih radnika na Kosovu.....	18
3.2 Sezonski radnici u poljoprivredi u broju i profilu	23
3.3 Postupak - porez - trošak zapošljavanja sezonskih radnika	22
3.4 Motivi poslodavaca za neformalno zapošljavanje i prepreke za formalizovanje zapošljavanja.....	29
3.5 Motivi sezonskih radnika da rade na neformalnoj osnovi.....	32
4. Towards Reforming: Identified Policy Options for Workers in Kosovo	37
4.1 Kratak pregled pristupa formalizovanju neformalnog zapošljavanja	38
4.2 Prakse formalizacije sezonskog rada	40
4.2.1 Pojednostavljeno zapošljavanje u poljoprivrednom sektoru, Mađarska	42
4.2.2 Šema vaučera za sezonske i povremene radnike u poljoprivredi, Hrvatska.....	42
4.2.3 Kratkoročni ugovori za sezonski rad u poljoprivredi, Bugarska.....	43
4.2.4 „Lista rezervacija“ i „sistem kvota“ u poljoprivredi u Pulji, Italija	44
4.2.5 Koordinisane inspekcije u poljoprivredi i građevinarstvu, južna Italija	44
5. Preporuke	46
Bibliografija	48
PRILOG 1: Spisak intervjuisanih pojedinaca i učesnika na radionicama i okruglim stolovima	44

Spisak skraćenica i akronima

AU	Administrative Instruction
-----------	----------------------------

EcoKosWomen	Association of Kosovo women in agriculture
--------------------	--

PER	Economic Reform Programme
------------	---------------------------

RGZ	Country Working Group
------------	-----------------------

IADK	Initiative for Agricultural Development of Kosovo
-------------	---

ASK	Kosovo Agency of Statistics
------------	-----------------------------

KFPŠ	Kosovo Pension Saving Trust
-------------	-----------------------------

PUK	Kosovo Tax Administration
------------	---------------------------

ARS	Labour Force Survey
------------	---------------------

IR	Labour Inspectorate
-----------	---------------------

MPŠRR	Ministry of Agriculture, Forestry and Rural Development
--------------	---

MFRT	Ministarstvo finansija, rada i transfera
-------------	--

MRSZ	Ministarstvo rada i socijalne zaštite
-------------	---------------------------------------

PePeKo	Udruženje prerađivača voća i povrća Kosova
---------------	--

1. Uvod i makroekonomski kontekst

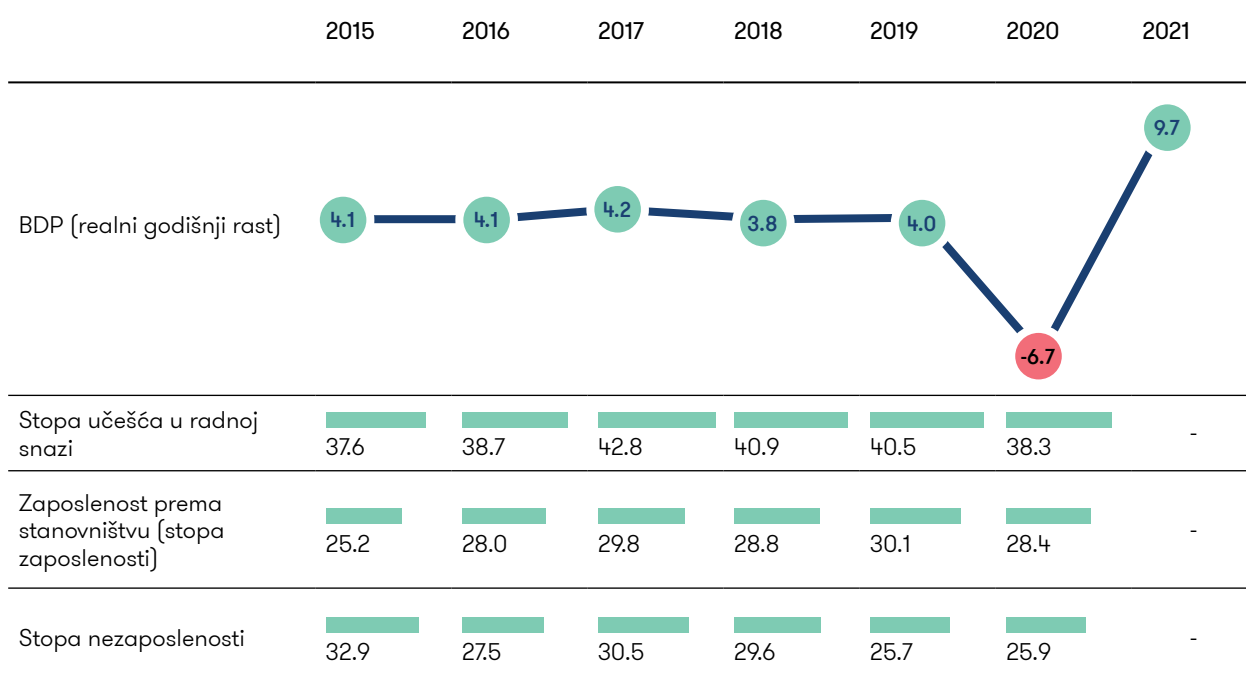
Makroekonomski kontekst Kosova

U periodu koji je prethodio krizi izazvanoj pandemijom, privredni rast Kosova je bio stabilan i generalno se kretao oko 4% godišnje u poslednjih pet godina (Tabela 1). Međutim, stabilan pozitivan privredni rast Kosova pre KOVIDA-19 nije bio praćen poboljšanjima na tržištu rada. Ako se osvrnemo na radno sposobno stanovništvo (15-64 godine), u 2020. godini samo 38.3% je bilo aktivno na tržištu rada, samo 28.4 je bilo zaposleno, a 25.9% radne snage je bilo nezaposleno.

Kosovske firme u formalnom sektoru su male i dominiraju mikro preduzeća, koja čine 91% firmi i samo 36% for-

malnih radnih mesta (Svetska banka, 2019). Firme na Kosovu nisu dobro integrisane u globalnu privredu, što dovodi do ograničenja kada je reč o stvaranju radnih mesta. Samo 4% firmi izvozi, a manje od 1% ima strane direktne investicije. S obzirom na malu veličinu kosovske privrede, nemogućnost pristupa međunarodnim tržištima znači da je samo mali broj firmi u stanju da značajno proširi svoju proizvodnju ili radnu snagu (Svetska banka, 2019). Uprkos rastu izvoza u poslednje 3 godine (sa 383 miliona evra na 758 miliona evra), trgovinski deficit Kosova i dalje je visok i dostiže 3.1 milijardu u 2020. do 3.9 milijardi evra (takođe usled povećanja cena u 2021) (ASK, 2022).

TABELA 01. Makroekonomski i pokazatelji tržišta rada, 2015–2021.



Izvor: Rast BDP-a na osnovu PER-a 2018–2020; 2019–2021, 2020–2022 i 2022–2024 preuzeto sa <https://mf.rks-gov.net/page.aspx?id=2,28>; Anketa o radnoj snazi 2015–2020; Stopa siromaštva od ASK-a.

Prema Programu ekonomskih reformi za 2022-2024, poljoprivredni sektor doprinosi sa 7.5% kosovskom BDP-u dok zapošljava oko 23% (sezonsko zapošljavanje i tokom žetve) ukupnog broja zaposlenih na Kosovu. Korišćena površina poljoprivrednog zemljišta iznosi 420,209 ha, od čega najveći udeo čine žitarice (30%), krmno bilje (9%), povrće (3.3%), voće (2.4%), vinogradi (0.8%), dok ostatak 51.7% čine livade, pašnjaci i zajedničko zemljište.

Neformalno zapošljavanje predstavlja hroničnu boljku kosovskog tržišta rada. Nedavni Program ekonomskih reformi 2022-2024 ukazuje da je oko 30% neformalno zaposlenih na Kosovu, tj. nisu prijavljeni za poreske svrhe; 22.6% prijavljenih zaposlenih je zapravo odraz nedovoljnog prijavljivanja zaposlenih, a 20% do jedne trećine zaposlenih lica su samozaposleni. Kosovo trenutno nema nacionalni registar zaposlenih, ali kao što je izneto na prvom sastanku za započinjanje ovog projekta, MFRT je pokrenuo proces izrade registra. Poreska uprava Kosova (PUK) poseduje osnovne informacije o zaposlenima (lični broj, datum rođenja, poslodavac), ali nema informacije o detaljima zaposlenih (zanimanje, nivo obrazovanja i stručna oblast, radno iskustvo itd.). Organizovanje kampanja podizanja svesti i dalje je na niskom nivou u poređenju sa rasprostranjenošću neprijavljenog rada, a potreba za informisanjem poslodavaca i zaposlenih o troškovima neformalnog zapošljavanja i koristima formalizacije zapravo je od velike važnosti.

Poljoprivreda se smatra sektorom sa najvećom zastupljenošću neprijavljenog ili rada na crno. Međutim, shodno izveštajima, Kosovo nema integrisani sistem inspekcije rada koji bi takođe mogao da da prioritet inspekciji rada u poljoprivredi. Štaviše, direktna podrška ili subvencije za poljoprivredu koje pruža Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja (MPŠRR) nisu uslovljene formalizacijom radnika.

Cilj ovog izveštaja je da:

1. Izvrši analizu na nivou zemlje kada je reč o sezonskom zapošljavanju, uključujući pregled pravnog okvira, tekućih reformi, institucija zaduženih za zapošljavanje radne snage, da predstavi podatke o veličini sezonskog zapošljavanja u poljoprivrednom sektoru na Kosovu, analizira motive za neformalno zapošljavanje i prepreke za formalizaciju, iz perspektive neformalnih sezonskih radnika i poslodavaca; i da opiše procedure i prateće troškove registracije sezonskih radnika na Kosovu;
2. da analizu postojeće prakse u regionu u pogledu formalizacije sezonskog zapošljavanja;
3. identifikuje potencijalna izvodljiva rešenja za formalizaciju sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede na Kosovu; i
4. predloži dobre prakse za Kosovo, među predloženim rešenjima za formalizaciju/registriciju sezonskih radnika na Kosovu.

Izveštaj je organizovan na sledeći način: Proveriti na kraju. Drugi deo opisuje metodologiju korišćenu za analizu. Treći deo predstavlja na nivou zemlje sa stanovišta pravnog okvira i institucija na polju sezonskog zapošljavanja, opisuje postupak prijavljivanja radnika i daje pregled poreskih i penzijskih doprinosa iz radnog odnosa, predstavlja statistiku o veličini i profilu sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede i diskutuje o nalazima i motivima za zapošljavanje i rad u svojstvu neformalnih sezonskih radnika i preprekama za formalizaciju iz perspektive radnika i poslodavaca. Četvrti deo daje pregled dobrih praksi iz regiona u vezi sa formalizacijom sezonskih radnika, razmatra potencijalne mogućnosti na nivou praktične politike za Kosovo i detaljnije se osvrće na preporučenu opciju politike dogovorenu sa radnom grupom na nivou zemlje i relevantnim zainteresovanim stranama. Izveštaj se završava rezim-eom ključnih nalaza i konačnih preporuka namenjenih Kosovu u pravcu formalizacije sezonskog rada.

2. Metodologija

Definicija sezonskih radnika

Kao što je definisano Administrativnim uputstvom (AU) br. 07/2011 o registru poljoprivrednika, poljoprivrednik je fizičko ili pravno lice, odgovorno da upravlja poljoprivrednim gazdinstvom koje se nalazi na teritoriji Republike Kosovo, koje obavlja poljoprivrednu i/ili delatnost ruralnog razvoja. Poljoprivrednik može biti vlasnik, član porodice, zakupac ili neko ko ima pravo da upravlja gazdinstvom. Prema ovom AU „Poljoprivredno gazdinstvo“ označava proizvodnu jedinicu u tehničkom i ekonomskom smislu, koja deluje pod upravom poljoprivrednika i na kojoj se obavljaju poljoprivredne i/ili delatnosti ruralnog razvoja. 2019. godine, prema MPŠRR, na Kosovu je bilo oko 80,000 registrovanih poljoprivrednih gazdinstava, registrovanih posredstvom identifikacionog broja poljoprivrednika/ gazdinstva (IBPG).

Shodno tome, izraz sezonski radnik u ovoj analizi se odnosi na radnike zaposlene kod:

1. poljoprivrednika kao fizičkih lica (domaćinstava); i
2. preduzeća kao pravnih lica koja mogu takođe da poseduju IBPG (koji je obavezan za prijavljivanje za subvencije i grantove vlade za poljoprivredu).

2.1 Kabinetsko istraživanje bilo je usredsređeno na:

- ✓ pregled važećeg pravnog okvira za sezonsko zapošljavanje na Kosovu;
- ✓ pregled odgovornih institucija i drugih zainteresovanih strana relevantnih za sezonsko zapošljavanje;
- ✓ ažuriranje podataka iz preliminarne studije o sezonskom zapošljavanju sprovedene u okviru projekta „Povećanje prilika za zapošljavanje sezonskih radnika“ koji realizuje GIZ u ime Nemačkog saveznog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ) koja je objavljena 2019. godine
- ✓ pregled tekućih reformi na polju zapošljavanja – sa fokusom na sezonskom zapošljavanju;
- ✓ pregled nedavnih studija o neprijavljenom radu, sa fokusom na poljoprivrednom sektoru;
- ✓ kada je reč o veličini sezonskog zapošljavanja i zapošljavanja u poljoprivrednom sektoru, ključni izvori podataka su:
 - Popis poljoprivrede Kosova 14;
 - Anketa poljoprivrednih gazdinstava iz 2019. godine;
 - Anketa o radnoj snazi Kosova; i
 - Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja (MPŠRR);
- ✓ pregled vladinih prioriteta/planova u vezi sa neprijavljenim radom i konkretno poljoprivrednim sektorom (Plan Vlade; Program ekonomskih reformi, Sektorske strategije, ažurirana Nacionalna strategija razvoja itd.);
- ✓ analizu praksi korišćenih na Zapadnom Balkanu – predstavljanje studija slučajeva.
- ✓ analizu troškova i koristi političkih opcija izvodljivih u kontekstu Kosova.

2.2 Diskusije u fokus grupama

Kao što je istaknuto u uvodnom delu, cilj ovog izveštaja je da omogući shvatanje motiva za neformalno zapošljavanje u sektoru poljoprivrede i prepreke za formalizaciju, i da se osvrne na izvodljivost predloženih rešenja u kosovskom kontekstu, kako iz perspektive radnika tako i iz perspektive poslodavaca. U tu svrhu su organizovane fokus grupe sa sezonskim radnicima i poslodavcima.

Fokus grupa sa sezonskim radnicima

Diskusije u okviru dve fokus grupe održane su sa sezonskim radnicima u poljoprivredi.

Teme razgovora u prvoj fokus grupi bile su sledeće:

- ✓ Od kada radite kao sezonski radnik; koliko dugo i u kom periodu godine;
- ✓ Da li ste formalizovali svoje zaposlenje i kakvo je vaše mišljenje o udelu formalizacije sezonskih radnika;
- ✓ Ako niste, zašto niste formalizovali;
- ✓ Spremnost za formalizaciju i pod kojim uslovima;
- ✓ Da li vidite koristi od toga da budete formalni radnici;
- ✓ Da li vam kompanije kojima isporučujete proizvode nude mogućnost zaključivanja ugovornog odnosa;
- ✓ Da li bi radnici bili voljni da plate poreze i penzijske doprinose za vreme tokom koga su angažovani kao sezonski radnici?

Druga fokus grupa imala je za cilj da diskutuje i validira analizu izvodljivosti predloženih opcija politike za formalizaciju sezonskog zapošljavanja.

Sa poslodavcima u sektoru poljoprivrede

Dve diskusije u fokus grupi sa poslodavcima. Prva diskusija u fokus grupi bila je usredsređena na sledeće teme:

- ✓ Poteškoće u pronalaženju radnika za poljoprivredni sektor?
- ✓ Da li poslodavci prijavljuju sezonske radnike? Ako ne, razlozi za neprijavlivanje.
- ✓ Informacije o mogućnostima, postupcima i troškovima prijavljivanja sezonskih radnika.
- ✓ Koristi i troškovi od formalizacije radnika;
- ✓ Ideje za podsticanje preduzeća da prijave zaposlene;
- ✓ Predlozi za motivisanje poslodavaca da prijave sezonske radnike.

Druga fokus grupa bila je usredsređena na diskusiju o izvodljivosti predloženih opcija politike i odabir izvodljive opcije.

2.3 Mapiranje poslovnih procesa

Da bi se razumeo korak po korak proces prijavljivanja/registracije koji sprovodi Poreska uprava Kosova, korišćene su smernice PUK-a. Pored toga, korišćena je metoda mapiranja poslovnih procesa, odnosno studija slučaja registracije radnika koju je izvršio izabrani računovođa. Ovo je omogućilo razumevanje procesa, troškova i informacija potrebnih za registraciju radnika.

2.4 Konsultacije i koordinacija sa vladinim institucijama i zainteresovanim stranama

Ova analiza zemlje i opcije praktične politike su osmišljeni u tesnim konsultacijama i koordinaciji sa relevantnim vladinim institucijama i zainteresovanim stranama navedenim u nastavku (vidi Prilog 1 sa spiskom pojedinaca sa kojima su obavljani razgovori i/ili učesnika na okruglim stolovima/radionicama):

1. Ministarstvo finansija, rada i transfera;
2. Agencija za zapošljavanje Republike Kosovo;
3. Inspektorat za rad;
4. Poreska uprava Kosova;
5. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja;
6. Sindikat;
7. Agencija za statistiku Kosova;
8. Predstavnici udruženja: EcoKos Women, Udruženje prerađivača voća i povrća Kosova, Inicijativa za razvoj poljoprivrede Kosova i NVO Žene za žene

Prvobitno, je maja meseca održan uvodni sastanak, tokom kojeg su predstavljeni i razmotreni cilj i plan rada projekta, dat je kratak pregled projekta u Albaniji i reforma uvedena u Srbiji. Cilj radionice održane u oktobru 2022. godine bio je da se predstave i diskutuje o nalazima (nacrt) analize zemlje o angažovanju sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede na Kosovu i da se predstave dobre regionalne i međunarodne prakse i porazgovara o njihovom značaju i aspektima koji se moraju uzeti u obzir prilikom analize rešenja za Kosovo. Povratne informacije i doprinosi dati tokom dva događaja integrisani su u ovu analizu na nivou zemlje.

Izveštaj je organizovan na sledeći način. Drugo poglavlje opisuje metodologiju korišćenu za ovu analizu. Treće poglavlje daje pregled trenutne situacije na Kosovu u pogledu pravnog okvira za sezonsko zapošljavanje, veličine i profila sezonskih radnika, procedura i troškova za prijavljivanje sezonskih radnika, motiva za neformalno zapošljavanje i prepreka za formalizaciju sa tačke gledišta poslodavaca i zaposlenih. Četvrto poglavlje daje pregled pristupa i praksi formalizovanja zapošljavanja, oslanjajući se na međunarodno i regionalno iskustvo. Na osnovu kabinetskog istraživanja i informacija prikupljenih kroz razgovore, diskusije u fokus grupama i diskusije sa zainteresovanim stranama tokom okruglog stola i radionice, osmišljene su ključne preporuke za olakšavanje formalizacije sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede, koje su predstavljene u petom poglavlju.

3

Analiza Zemlje: trenutna situacija- izazovi-prilike

3.1 Pravni okvir za zapošljavanje sezonskih radnika na Kosovu

Zakon o radu

Zakon o radu br. 03/L-212 usvojen decembra 2010. godine uređuje prava i obaveze iz radnog odnosa. U skladu sa zakonom, zaposleni je fizičko lice zaposleno za obavljanje plaćenog rada ili usluga za poslodavca. Zakon poznaje ugovore o radu na neodređeno vreme, na određeno vreme; i za posebne zadatke i dužnosti (na maksimalno 120 dana u godini). Zakon ne precizira sezonski rad, ali je, kako je napomenuo predstavnik MFRT-a, s obzirom da je sezonski rad ograničen na konkretan broj dana i poslove, implicitno obuhvaćen zasnivanjem radnog odnosa za obavljanje posebnih zadataka i usluga.

Zakonom je propisano da zaposleni počinje sa radom na dan koji je određen ugovorom o radu, a ako zaposleni ne počne da radi dana utvrđenog ugovorom o radu, smatra se da radni odnos nije zaključen, osim u slučaju ako je zaposleni bio sprečen da počne sa radom iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore. Što se tiče formalizacije zaposlenja, Zakon takođe navodi da je na ime uplate doprinosa i drugih zakonskih obaveza, poslodavac dužan da prijavi zaposlenog PUK-u i drugim institucijama koje upravljaju i sprovode obavezne penzijske šeme i druge obavezne šeme. Međutim, Zakon ne precizira period za registraciju/prijavlivanje radnika Poreskoj upravi Kosova ili bilo kojoj drugoj instituciji, što su poslodavci zloupotrebljavali (prema rečima predstavnika MFRT-a). Ako, na primer, tokom inspekcije, inspektor rada pronade zaposlenog bez ugovora o radu koji nije prijavljen PUK-u, poslodavac često prijavljuje da je radnik nedavno počeo da radi. U ovom slučaju, inspektor poslodavcu određuje vremenski period (od recimo nedelju dana) da prijavi zaposlenog. Da je Zakon zahtevao da zaposleni mora biti registrovan/prijavljen PUK-u pre prvog dana rada, neregistrovanje zapošljavanja i neprijavlivanje radnika bi se moglo lako prepoznati tokom posete inspektora.

Zakon o radu u članu 91 predviđa da MRSZ izdaje radnu knjižicu, koja služi da prikaže lične podatke i radno iskustvo (zakon ne pominje da li se knjižica izdaje za sve vrste poslova). Zaposleni mora imati radnu knjižicu, koja se dostavlja poslodavcu prilikom zasnivanja radnog odnosa. Danom zaključenja radnog odnosa ili otkazivanja ugovora o radu, poslodavac je dužan da zaposlenom vrati radnu knjižicu koju popunjava ličnim podacima i radnim iskustvom. Iako Zakon kaže da će Ministarstvo doneti podzakonski akt da bliže uredi pitanje radne knjižice, to se još uvek nije dogodilo i obaveza radne knjižice nikada nije primenjena. Ovo može biti i posledica nepostojanja registra zaposlenih. MFRT je u procesu izrade Registra zaposlenih koji će sadržati sve pojedinačne podatke i podatke vezane za poslove zaposlenih.

Da bi odgovorio na neke od praznina i ograničenja Zakona o radu, MRSZ je izradio Nacrt zakona o radu koji je odgovorio na neke od nedostataka. Važne izmene u vezi sa neprijavljenim radom su sledeće:

- ✔ **Definicija neprijavljenog rada** prema članu 3. predstavlja sve *plaćene aktivnosti koje su zakonite u svojoj prirodi, ali se ne prijavljuju javnim organima;*
- ✔ Definicija vremena za **registraciju zaposlenih** pri PUK-u, prema članu 12 navodi da je za *dospеле isplate doprinosa i drugih zakonskih obaveza, poslodavac dužan da prijavi zaposlenog Poreskoj upravi Kosova najmanje dva (2) dana pre stupanja na dužnost, shodno ugovoru o radu, kao i drugim institucijama koje upravljaju i sprovode obavezne penzijske šeme i druge obavezne šeme; i*
- ✔ Definicija **sezonskog zapošljavanja** kao *vid privremenog rada, u kome se radno opterećenje javlja samo u određeno doba u godini i ciklično se ponavlja.* Prema razgovoru sa predstavnikom MFRT-a, nacrt zakona o radu predviđa da se ograničenja za privremene ugovore ne primenjuju na sezonske radnike.

Zakon o Inspektoratu za rad

Rad IR-a je uređen Zakonom br. 2002/9 o Inspektoratu za rad usvojenim 2002. godine i Zakonom br. 03/L-017 o izmenama i dopunama Zakona o Inspektoratu za rad, usvojenim 2008. godine. U skladu sa ovim zakonom, IR nadgleda primenu zakonskih i podzakonskih odredaba, na sveukupni način u oblasti zapošljavanja uključujući radne odnose, bezbednost na radu, zaštitu zdravlja zaposlenih i radne sredine. IR je takođe zadužen za nadzor nad sprovođenjem Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu. Ministarstvo finansija, rada i transfera je izradilo i izmenjeni Zakon o Inspektoratu za rad koji sada jasno precizira kriterijume za zapošljavanje inspektora rada i njihovu sertifikaciju, precizira vrste inspekcija i detaljno predviđa postupak inspekcije. Prema Uredbi br. 15/2015 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Inspektoratu za rad, IR se sastoji od Kancelarije glavnog inspektora, Odeljenja za politike, planiranje i pravna pitanja, Odeljenja za finansije i opšte usluge, Odseka za nabavke i 7 regionalnih odseka za koordinaciju. Podaci koje je dostavio MRSZ pokazuju da je IR u 2020. godini ukupno zapošljavao 57 zaposlenih (koji uključuju i inspektore), dok je navedenom Uredbom predviđeno 65 zaposlenih (nacrt Strategije bezbednosti i zdravlja na radu). Ukupan broj inspektora je 37, od kojih su 3 žene, dok se njih 5 nalazi na severu Kosova.

Zakon br. 05/L-028 o porezu na lični dohodak

Prema Zakonu br. 05/L-028 o porezu na lični dohodak, zaposleni je fizičko lice, koje obavlja poslove u zamenu za zaradu pod rukovodstvom i kontrolom poslodavca, bez obzira da li se posao obavlja shodno ugovoru ili bilo kom drugom vidu sporazuma, u pisanoj ili drugoj formi. Kao što je definisano Administrativnim uputstvom br. 01/2016 za sprovođenje Zakona br. 05/L-028 o porezu na lični dohodak, bilo da radi za jednog ili više poslodavaca, zaposleni treba da odredi primarnog poslodavca i ne može imati više od jednog primarnog poslodavca istovremeno. Porez na lični dohodak za primarne poslodavce je progresivan, sa stopama prikazanim u nastavku:

- ✓ 0% za zarade do 80 evra mesečno;
- ✓ 4% od 80-250 evra;
- ✓ 8% od 250-450 evra;
- ✓ 10% od 450 evra i više.

Za sekundarno zaposlenje poreska stopa iznosi 10%.

Zakon br. 04/L-101 o penzionim fondovima Kosova¹

Kako je definisano Zakonom o penzionim fondovima Kosova, za finansiranje štedne penzije:

- ✓ svaki poslodavac uplaćuje 5% ukupne zarade; i
- ✓ svaki zaposleni uplaćuje 5% svoje ukupne zarade.
- ✓ Poslodavci mogu dobrovoljno uplatiti dodatni doprinos u iznosu do ukupno deset odsto (10%) mesečne zarade, do ukupnog maksimalnog doprinosa od petnaest odsto (15%) zarade. Zaposleni takođe mogu dobrovoljno da uplate doprinos dodatnim iznosom do ukupno deset odsto (10%) svoje godišnje zarade, do ukupnog maksimalnog doprinosa od 15% zarade.

Poslodavac odbija doprinos zaposlenog od zarade zaposlenog i uplaćuje na u tu svrhu određen račun pri Trustu - Penzionom fondu zajedno sa doprinosom poslodavca, blagovremeno i u skladu sa pravilima koja će doneti i na način koji odredi Poreska uprava Kosova.

Poreska uprava Kosova je ovlašćena da ugovori Kosovski fond za penzionu štednju (KFPSŠ) ili drugi subjekat za naplatu doprinosa, shodno odobrenju Vlade, nakon konsultacija sa Centralnom bankom Kosova. PUK prikuplja penzijske doprinose koji se prenose na individualne penzione račune.²

Zakon o socijalnoj pomoći

Socijalna pomoć na Kosovu je uređena Zakonom br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu i Zakonom br. 04/L-096 o izmenama i dopunama Zakona br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu.

„Nezaposleni“ shodno ovom zakonu predstavlja člana porodice koji aktivno traga za poslom, koji je registrovan kao nezaposlen pri Službi za zapošljavanje i koji je potpisao izjavu da je nezaposlen pri Službi za zapošljavanje.

Pravo na socijalnu pomoć u I kategoriji ostvaruju porodice čiji svi članovi pripadaju jednoj od sledećih grupa: lica koja su starija od 18 godina sa trajnim i teškim invaliditetom zbog kojih su nesposobni da rade za naknadu; lica koja imaju 65 godina starosti ili više; trajni staratelji lica sa trajnim invaliditetom ili osobe(a) starije od 65 godina koja treba stalnu negu, ili deteta (dece) mlađeg od 5 godina; lica do četrnaest (14) godina starosti; lica starosti od 15 do 18 godina, koja pohađaju redovno srednje obrazovanje; vi. samohrani roditelji sa najmanje jednim detetom mlađim od 15 godina.

Pravo na socijalnu pomoć u II kategoriji ostvaruje porodica čiji je član porodice sposoban za rad: a) sa najmanje jednim detetom mlađim od pet godina; ili b) koja se trajno stara o nezbrinutom detetu mlađem od 15 godina starosti.

Nivo socijalne pomoći raste sa veličinom domaćinstva i kreće se u rasponu od 60 evra mesečno za domaćinstvo sa jednim članom porodice; 82.5 sa dva člana domaćinstva; 90 sa 3 člana; 97.5 za 4; 105 za 5 i do 180 za domaćinstva sa 15 članova³.

1 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=13269>

2 http://www.trusti.org/wp-content/uploads/2022/04/2021_KPST_IFRS_PA_shq_ueb.pdf

3 <https://ask.rks-gov.net/media/6871/temleti-i-ri.pdf>

Strateški dokumenti/politike koji se bave neprijavljenim radom

Borba protiv neprijavljenog ili rada na crno predstavlja jedan od strateških ciljeva **Sektorske strategije 2018-2022. Ministarstva rada i socijalne zaštite**⁴. Ograničen broj inspektora rada prepoznat je kao jedan od ključnih izazova za otkrivanje i suzbijanje neprijavljenog rada. Da bi se povećala efikasnost u borbi protiv neprijavljenog rada, strateški cilj 2.2 ima za cilj unapređenje mehanizama praćenja. Da bi se to postiglo, predviđene su sledeće aktivnosti: jačanje kapaciteta IR; unapređenje mehanizama nadzora nad Inspektoratom za rad; institucionalna saradnja u odgovoru na pitanje neprijavljenog rada; angažovanje zainteresovanih strana i javnosti; i razmena podataka sa relevantnim institucijama i socijalnim partnerima. U 2022. godini započeo je proces izrade Medusektorske strategije zapošljavanja, koja je planirana da bude privedena kraju do kraja 2022. godine, u procesu koji predvodi MFRT.

Nacionalna strategija Republike Kosovo za sprečavanje i borbu protiv neformalne privrede, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023. predstavlja još jedan strateški dokument koji ima za cilj borbu protiv neprijavljenog rada. Strateški dokument naglašava ograničenu efikasnost radnji u borbi protiv neformalnog rada i ograničenu međuinstitucionalnu saradnju. Za postizanje konkretnog cilja 1.4 – smanjenje neformalne zaposlenosti na Kosovu, predviđene su sledeće mere: sprovođenje informativnih kampanja namenjenih široj javnosti, u vezi sa koristima i posledicama neformalnog zapošljavanja i informisanje poslodavaca o posledicama neformalnog zapošljavanja; sprovođenje zajedničkih aktivnosti sa socijalnim partnerima, u cilju rešavanja neformalnog zapošljavanja; sprovođenje analize u vezi sa izradom registra zaposlenih pri MRSZ-u; procene dobre prakse za smanjenje neformalnog rada; izgradnja kapaciteta inspektora rada kroz obuku; uspostavljanje efikasnog sistema nadzora i vrednovanja rada inspektora rada; razvijanje metodologije za bolje ciljanje i poboljšanje uslova rada IR kroz uspostavljanje sistema za upravljanje informacijama i unapređenje tehničkih uslova rada. Kako je navedeno u Programu ekonomskih reformi 2022-2024⁵ novi Akcioni plan Nacionalne strategije za sprečavanje i suzbijanje neformalne privrede, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala (2019-2023) trenutno je u fazi izrade pri Sekretarijatu ove strategije, uz pomoć spoljnog stručnjaka angažovanog u sklopu LuxDev projekta.

Strateški razvojni plan Inspektorata za rad 2017-2021 uključuje četiri glavna strateška cilja: delotvorno sprovođenje prava radnika; izgradnja kapaciteta ljudskih resursa Inspektorata; unapređenje komunikacije sa zaposlenima, poslodavcima i javnošću; i unapređenje saradnje sa relevantnim institucijama (uglavnom za zajedničke inspekcije, bez planova razmene podataka), u pravcu smanjenja neprijavljenog rada. Naime, Planom je predviđeno smanjenje neprijavljenog rada za 5% svake godine, kroz povećanje broja inspeksijskih nadzora i jače praćenje rada inspektora. Važno je naglasiti da su ključni pokazatelji učinka smanjenje neprijavljenog rada, ali IR nema pokazatelje osmišljene u nameri da spreče neprijavljeni rad. Iz razgovora sa predstavnikom MRSZ-a nije bilo praćenja primene ovog Plana, pa se ne zna u kojoj se fazi nalazi njegova primena. Štaviše, čini se da ovaj plan nije poslužio kao osnova za informisanje o radu IR-a.

⁴ <https://mpms.rks-gov.net/wpdm-package/strategija-sektorale-2018-2022/#>

⁵ <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/23D2D3B1-81C1-41FE-B6C0-2D5C739A6F69.pdf>

Konačno, odgovor na pitanje neformalnog zapošljavanja cilj je koji se provlači u svim programima ekonomskih reformi (PER). PER 2022-2024 ima za cilj smanjenje neprijavljenog rada kroz sledeće aktivnosti: primena novog pristupa rizika od strane PUK-a, zasnovanog na osmišljavanju i realizaciji projekata utvrđivanja nivoa poštovanja regulative, čiji je cilj da se pozabave visokorizičnim sektorima, kao što su: građevina, ugostiteljstvo, neformalno zapošljavanje, trgovina i kontrola deonica (PUK); izrada nove Nacionalne strategije za borbu protiv neformalne privrede, na osnovu sektorskih procena rizika i procena u vezi sa poreskim jazom uopšte; povećati broj inspektora rada i razviti njihove kapacitete; sprovesti podsticajne mere u cilju formalizacije neformalnog zapošljavanja i poslovanja i odgovoriti na pitanje utaje poreza u identifikovanim sektorima visokog rizika u skladu sa strategijom i akcionim planom; izrada platforme za inspekcije, koja povezuje bazu podataka i oprema inspektore elektronskim uređajima; organizovanje kampanja za podizanje svesti radi informisanja poslodavaca i zaposlenih o troškovima neformalnog zapošljavanja i koristima formalizacije; osmišljavanje paketa obuke za inspektore rada 2022-2024 u prilog zalaganjima Međunarodne organizacije rada; i priprema nove organizacione strukture Inspektorata za rad u prilog zalaganjima Međunarodne organizacije rada.

Ključne napomene

- ✓ Zakon o radu uređuje radne odnose i trenutno je u fazi revizije;
- ✓ Važeći Zakon o radu ne definiše eksplicitno sezonsko zapošljavanje, ali su sezonsko zapošljavanje i neprijavljeni rad jasno definisani u nacrtu Zakona o radu;
- ✓ Zakon o radu ne obavezuje poslodavce da prijave radnike pre početka rada;
- ✓ Porez na lični dohodak i penzijski doprinosi su jedini obavezni doprinosi koji proizilaze iz radnog odnosa;
- ✓ Kosovo nema obavezno socijalno i/ili zdravstveno osiguranje;
- ✓ Kosovo nema osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
- ✓ Borba protiv neformalnog zapošljavanja je cilj predviđen Sektorskom strategijom 2020-2024 MRSZ-a (sada kao deo MFRT-a), Nacionalnom strategijom Republike Kosovo za sprečavanje i borbu protiv neformalne privrede, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023, i Programom ekonomskih reformi 2022-2024;
- ✓ Vlada Kosova je u procesu izrade Strategije zapošljavanja koja će biti međusektorske prirode i očekuje se da će se pozabaviti i neformalnim zapošljavanjem.

3.2 Nadzor zapošljavanja/odgovorne institucije i tela

Ministarstvo finansija, rada i transfera (nekadašnje Ministarstvo rada i socijalne zaštite)

MFRT je zadužen za osmišljavanje politike zapošljavanja i socijalne zaštite i izradu i sprovođenje propisa sa ciljem da:

- podrži i promoviše nediskriminatorne radne odnose i zapošljavanje, prati zapošljavanje i socijalnu zaštitu i predloži aktivne i odgovarajuće mere
- poveća zaposlenost i smanji nezaposlenost i osmisli adekvatne pasivne mere za zadovoljavanje potreba socijalne pomoći socijalno ugroženih građana; da podrži akcione politike i radne prakse socijalne zaštite radi zaštite porodica i maloletnika; utvrdi standarde bezbednosti i zaštite na radu i nadgleda njihovu primenu; nadgleda

ponudu i potražnju na tržištu rada i preduzme mere za njihovo usklađivanje; osmisli i nadgleda programe stručnog osposobljavanja nezaposlenih i tražilaca zaposlenja, unapredi i podstakne socijalni dijalog između socijalnih partnera, sazove sastanke Ekonomsko-socijalnog saveta, kao najvišeg savetodavnog tela socijalnih partnera za zapošljavanje, politike socijalne zaštite u cilju sprečavanja i rešavanja socijalnih konflikata.

Izvršni organ Inspektorata za rad, je nezavisno telo koje funkcioniše u okviru MRSZ-a, zaduženo za nadzor nad sprovođenjem Zakona br. 03 / L-212 o radu, Zakona br. 04/L-161 o bezbednosti i zdravlju na radu, ali i drugih zakona koji se odnose na rad. Dužnosti i odgovornosti IR su propisane Zakonom o Inspektoratu za rad, 2002/9, dopunjenim i izmenjenim Zakonom br. 02/L-133. Važeći zakon ovlašćuje inspektore rada da nadgledaju sprovođenje zakona na fizička i pravna lica, domaća i strana, privatna i javna, koja obavljaju profitne ili neprofitne delatnosti na Kosovu.

Inspekcije se planiraju svake godine na osnovu procene rizika. Inspektori rada će prikupljati informacije tokom inspekcija i ove informacije će biti deo istorije svakog sektora i svake kompanije u IR. Na osnovu ovih informacija se procenjuje koji su to sektori i kompanije sa većom verovatnoćom neformalnog zapošljavanja. Inspekcije mogu biti redovne (60%), naknadne (30%) i po osnovu zahteva (10%).

Nacionalni savet za bezbednost i zdravlje na radu je telo koje se bavi izradom nacionalnih politika u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Savet je osnovala Vlada Kosova 2016. godine. Savet ima mandat da na sistematskoj osnovi prati stanje bezbednosti i zdravlja na radu, vrši analize i daje preporuke za unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu. Delimična primena Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu doprinosi primeni minimalnih standarda zaštite zaposlenih na radnom mestu. Kosovo još uvek nije izradilo odredbe koje se odnose na nesreće na radu i profesionalne bolesti. Nedostatak ovog osiguranja ima negativne posledice po zdravlje zaposlenih u slučajevima povreda na radu (Sektorska strategija MRSZ 2018-2022).

Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja

MPŠRR podržava poljoprivredni sektor kroz direktna davanja/subvencije i grantove. MPŠRR svake godine izdaje Administrativno uputstvo (AU) za direktna davanja/subvencije – na primer u 2020. godini je AU (MPŠRR) 03/20 definisalo pravila, kriterijume podobnosti i postupke pružanja podrške poljoprivrednicima koji podnose zahtev i realizaciju šeme direktnih isplata u 2020. godini. Kada je reč o podršci u vidu grantova ili bespovratnih zajmova, MPŠRR izrađuje 7-godišnji Program ruralnog razvoja, koji se ogleda u godišnjem Programu ruralnog razvoja. Program je osmišljen u skladu sa IPARD-instrumentom pretpristupne pomoći za ruralni razvoj, ali se finansira samo iz kosovskog budžeta. MPŠRR trenutno priprema program za 2021-2027, koji je odložen zbog krize izazvane pandemijom. Najnoviji dvogodišnji program ruralnog razvoja obuhvata 2020. i 2021. godinu. U skladu sa Programom, MPŠRR donosi AU o merama i kriterijumima podrške u poljoprivredi i ruralnom razvoju - AU (MPŠRR) 02/2020 definiše načela, uslove, postupke kao i kriterijume podobnosti za sprovođenje Programa ruralnog razvoja.

Agencija za razvoj poljoprivrede je izvršna agencija u okviru MPŠRR-a. U skladu sa Uredbom 01/2012 o dužnostima, odgovornostima i nadležnostima i organizacionoj strukturi Agencije za razvoj poljoprivrede, Agencija je odgovorna za objavljivanje poziva za prijavljivanje, odabir projekata, verifikaciju prijave za odobravanje projekata, formulisanje/ugovaranje obaveza Agencije i korisnika, obradu isplata, vršenje poslova inspeksijskog nadzora na terenu, obavljanje provere prijavljenih rashoda, praćenje realizacije projekata i inspekciju poljoprivrednika i preduzeća koja su ostvarila koristi iz programa za poljoprivredu i ruralni razvoj i direktna davanja. Agencija za razvoj poljoprivrede proverava/prati u kojoj meri podnosioci prijave i dobitnici grantova ispunjavaju kriterijume podobnosti. Tokom procesa praćenja dobitnika grantova, prema navodima MPŠRR-a, poljoprivredni inspektori, između ostalog, proveravaju da li je korisnik povećao broj zaposlenih kako je navedeno u njegovoj prijavi za grant. Intervjuisani predstavnik Agencije je izjavio da inspektori proveravaju da li postoje ugovori i da li su oni prijavljeni PUK-u. Što se tiče subvencija, pošto zapošljavanje nije kriterijum, ovaj aspekt se ne proverava tokom terenskih inspekcija.

Da bi ostvarili koristi od grantova i subvencija, podnosioci prijava moraju da dobiju identifikacioni broj poljoprivrednika/gazdinstva (IBPG). Ovaj broj mogu dobiti preduzeća, ali i fizička lica. Administrativno uputstvo br. 07/2011 o registru poljoprivrednika uređuje uslove i način upisa, čuvanja i izmenu podataka u registru poljoprivrednika, kao organ nadležan za vođenje registra poljoprivrednika. Registar poljoprivrednika predstavlja deo Integrisanog sistema administracije i kontrole - IAKS. „Poljoprivrednik“ je fizičko ili pravno lice, odgovorno za upravljanje poljoprivrednim gazdinstvom koje se nalazi na teritoriji Republike Kosovo, koje obavlja poljoprivrednu i/ili delatnost ruralnog razvoja. On može biti vlasnik, član porodice, zakupac ili neko ko ima pravo da upravlja gazdinstvom; „Poljoprivredno gazdinstvo“ predstavlja proizvodnu jedinicu u tehničkom i ekonomskom smislu, koja deluje pod upravom poljoprivrednika i na kojoj se obavljaju poljoprivredne i/ili delatnosti ruralnog razvoja.

„Registar poljoprivrednika“ predstavlja spisak računarskih baza podataka koje vode relevantne institucije u okviru MPŠRR-a u cilju identifikacije poljoprivrednika, koji mogu ostvariti finansijsku podršku od nacionalnih vlasti i/ili iz drugih izvora, kao i poljoprivrednika koji žele da obave upis u registar na dobrovoljnoj osnovi. Kao što je uređeno Administrativnim uputstvom br. 07/2011 o registru poljoprivrednika⁶, IBPG broj se dobija od opština. IBPG izdaju opštine i potrebno ga je pribaviti pre podnošenja zahteva za nacionalnu finansijsku pomoć i/ili drugu finansijsku podršku. IBPG se daje poljoprivredniku koji je definisan kao pravno lice, odgovorno za upravljanje poljoprivrednim gazdinstvom koje se nalazi na teritoriji Republike Kosovo, koje obavlja poljoprivrednu i/ili delatnost ruralnog razvoja. Poljoprivrednik može biti vlasnik, član porodice, zakupac ili neko ko ima pravo da upravlja gazdinstvom. Poljoprivredno gazdinstvo označava proizvodnu jedinicu u tehničkom i ekonomskom smislu, koja deluje pod upravom poljoprivrednika i na kojoj se obavljaju poljoprivredne i/ili delatnosti ruralnog razvoja. Poljoprivredne delatnosti podrazumevaju proizvodnju, gajenje ili uzgoj poljoprivrednih proizvoda, uključujući žetvu, mužu, uzgoj životinja i držanje životinja za poljoprivredne namene, kao i održavanje zemljišta u dobrim poljoprivrednim uslovima.

Od poljoprivrednika se traži da dostave svoje lične identifikacione podatke (kopiju lične karte) i potvrdu bankovnog računa⁷, i identifikacione podatke o gazdinstvu kojim upravljaju, popunjavanjem obrasca za upis u Registar poljoprivrednika. Ovo je jedina dokumentacija potrebna za dobijanje identifikacionog broja poljoprivrednika/gazdinstva – prema opštinskom službeniku u opštini Priština. Ovaj službenik je napomenuo da su potrebna dodatna dokumenta prilikom prijavljivanja za direktna plaćanja/subvencije.

Registar poljoprivrednika sadrži sledeće podatke: Lični i kontakt podaci poljoprivrednika; Lokacija poljoprivrednika na osnovu adrese i/ili GPS lokacije; namena poljoprivrednog zemljišta (upisana u sistem za identifikaciju zemljišnih parcela [LPIS]), odgovarajući softver za grafičku identifikaciju namene zemljišta na osnovu ortofoto snimaka; Vrsta i broj stočnog fonda; Sprovedene aktivnosti ruralnog razvoja; Račun poljoprivrednika u banci na teritoriji Republike Kosovo i jedinstveni, sistemski generisani registarski broj poljoprivrednika.

MPŠRR je zadužen za vođenje i održavanje računarske baze podataka registra poljoprivrednika na centralnom nivou, dok su opštinski službenici u okviru Opštinske direkcije za poljoprivredu zaduženi za prikupljanje i ažuriranje obrazaca registra poljoprivrednika na opštinskom nivou i njihovo prosljeđivanje MPŠRR-u. Poljoprivrednik je dužan da u roku od 30 dana od dana nastanka promene prijavi sledeće: promenu poljoprivrednika ili promenu ovlašćenog lica u pravnom licu; promenu lokacije, adrese, broja telefona, e-pošte poljoprivrednika kao i predstavnika pravnog lica; promenu bankovnog računa poljoprivrednika.

Shodno razgovoru sa predstavnicima MPŠRR-a, grantovi za poljoprivredu imaju za cilj da podrže održiva radna mesta kroz ulaganja u fizičke procene i diversifikaciju poljoprivrednih gazdinstava i razvoj ruralnog poslovanja,

6 https://www.mbpzhr-ks.net/repository/docs/890883_Udhezimi_Administrativ_tri_kolona_kafsheve_dhe_auditive_FUQI_.pdf

7 <https://kk.rks-gov.net/gjakove/bujqesi/sherbimet/>

navodnjavanje poljoprivrednog zemljišta i sprovođenje lokalnih razvojnih strategija⁸. Svaki podnosilac zahteva mora ispuniti kriterijume podobnosti, a zatim kriterijume odabira. Oni koji prođu kriterijume odabira upisuju se na potencijalnu listu dobitnika grantova, koji nakon potvrde poljoprivrednih inspektora (koji potvrđuju tačnost prijave) dobijaju grant. Za grantove vrednosti preko 50,000 evra, poljoprivrednik mora da registruje privredni subjekat. Isplata za dobitnike grantova se vrši nakon završetka investicije. Što se tiče zaposlenih, ukoliko podnosilac prijave u prijavi predvidi zapošljavanje novih radnika, ovo postaje predmet daljeg nadzora. Inspektori će tražiti dokaz da su novozaposleni registrovani pri PUK-u. To se, prema rečima predstavnika Agencije za razvoj poljoprivrede, proverava tokom terenskih inspekcija dobitnika grantova. U prošlosti je do 8 bodova dodavano podnosiocima prijave koji su predviđali otvaranje radnih mesta. Međutim, s obzirom da je to dovelo do prećenjivanja novih radnih mesta, ova praksa nije u primeni od 2020. godine.

S obzirom da se u registru IBPG-a vrši upis popisa imovine (zemlja, stočni fond itd), ova analiza bi mogla da preispita približan broj radnika angažovanih na puno radno vreme. Iako je povećanje broja zaposlenih jedan od ciljeva grantova, nema sistematskog praćenja novootvorenih radnih mesta. Prema izveštaju koji je pripremila Agencija za razvoj poljoprivrede, u periodu 2009-2018, otvoreno je 8.034 novih radnih mesta kao rezultat grantova i direktnih davanja/subvencija. Međutim, u izveštaju se ne objašnjava da li su ovi novi zaposleni prijavljeni PUK-u.

Kada je reč o subvencijama, zapošljavanje ne predstavlja kriterijum podobnosti i ne postoji uslov da dobitnici subvencije prijave zaposlene. Predstavnik MPŠRR-a je rekao da bi bilo dobro da se razgovara o izvodljivosti uslova za poljoprivrednike da registruju zaposlene. Ovo bi se moglo učiniti uzimanjem u obzir standarda za svaku poljoprivrednu delatnost.

Poreska uprava Kosova (PUK)

PUK je izvršna agencija koja funkcioniše sa punom operativnom nezavisnošću u okviru Ministarstva finansija, rada i transfera. PUK je, kao izvršna agencija sa punom autonomijom, odgovorna za upravljanje primenom bilo koje vrste poreza primenjive shodno poreskim propisima na Kosovu. Misija je PUK-a da unapredi dobrovoljno poštovanje poreskih propisa na snazi i da pruži profesionalne, transparentne i delotvorne usluge poreskim obveznicima. U 2019. godini, PUK je zapošljavao 830 radnika. Kako je objasnio predstavnik PUK-a, PUK vrši procenu rizika korišćenjem velikog broja pokazatelja izvedenih iz baze podataka PUK-a.

Na osnovu procene rizika, PUK svake godine definiše sektore koji će podlagati inspekciji. PUK je 2019. godine definisao građevinski sektor kao sektor od visokog rizika na polju neformalnog zapošljavanja. Za 2020. godinu, PUK je planirao da obavi inspekciju hotela i ugostiteljskih objekata, što nije učinjeno usled izbijanja pandemije KOVIDA-19. PUK je 2020. godine pokrenuo projekat sa Međunarodnim monetarnim fondom (MMF) kako bi se pozabavio pitanjem neprijavljenog rada. Za 2021. godinu, uz podršku MMF-a, jedan od ciljeva bila je formalizacija neprijavljenih zaposlenih. Trenutno, PUK radi na definiciji ciljnih sektora za formalizaciju. Kao što je navedeno u prvom poglavlju, PUK je važna institucija za borbu protiv neprijavljenog rada. U periodu 2018-2020, PUK je ukupno otkrio 7,717 neprijavljenih radnika. Međutim, na osnovu diskusija tokom sastanaka, ove informacije se ne dele sa IR niti on deli ove podatke sa PUK-om.

8 https://www.mbpzhr-ks.net/repository/docs/Green_Report_2021.pdf

Prema predstavniku PUK-a, nedostatak koordinacije sa IR-om se smatra izazovom za zajednički doprinos borbi protiv neprijavljenog rada. Naglašeno je da PUK i IR treba da deluju kao jedno telo. Takođe je navedeno da iako su radni odnosi ključni mandat IR-a, na osnovu podataka se može primetiti da više neformalnih radnika otkrivaju inspektori PUK-a, nego inspektori IR-a, dok bi zapravo suprotno trebalo da bude slučaj. Kada je reč o merama, predstavnik PUK-a smatra da vlada treba da koristi princip šargarepe i štapa. Preduzeća ne prijavljuju radnike jer postoji mala verovatnoća da budu otkriveni, a takođe su i sankcije niske. Vlada takođe treba da poveća napore na podizanju svesti i boljem informisanju poslodavaca i zaposlenih o troškovima rada na neformalnoj osnovi. Trebalo bi preduzimati zajedničke inspekcije, a kao neophodne mere pomenuta je potreba za nadzorom rada inspektora rada. Direktor Odeljenja za strateško planiranje i pravna pitanja u IR-u je istakao da postoje neke zajedničke aktivnosti sa PUK-om, ali se one ne rade često i da je potrebno dalje unaprediti saradnju, sugerišući da bi to moglo povećati delotvornost u smanjenju neprijavljenog rada. Konstatovano je i da je radna etika poreskih inspektora važan aspekt koji treba dalje ojačati.

Kosovski fond za penzionu štednju (KFPŠ)

Kosovski fond za penzionu štednju (KFPŠ) predstavlja nezavisnu neprofitnu javnu instituciju Republike Kosovo. KFPŠ je uspostavljen kao obavezan plan za upravljanje i raspolaganje penzijskim doprinosima do penzionisanja. KFPŠ upravlja i raspolaže obaveznim penzijskim doprinosima zaposlenih na Kosovu. KFPŠ je angažovan prvenstveno na čuvanju i ulaganju penzionih doprinosa, koje građani Kosova uštede tokom svog radnog veka.

Ključne napomene

- ✓ **Ministarstvo finansija, rada i transfera je institucija zadužena za izradu pravnog okvira za radne odnose i preko Inspektorata za rad, za nadzor nad sprovođenjem Zakona o radu;**
- ✓ **Ograničeni kapaciteti Inspektorata za rad smatraju se preprekom za otkrivanje neformalnog zapošljavanja i formalizaciju;**
- ✓ **U toku su reforme Inspektorata za rad, koji nadgleda sve veći broj inspektora i razvoj njihovih kapaciteta;**
- ✓ **Poreska uprava Kosova je zadužena za prikupljanje poreza i penzijskih doprinosa i nadgleda naplatu poreza i izveštavanje preko poreskih inspektora;**
- ✓ **Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja podržava poljoprivredni sektor kroz grantove i direktna davanja/subvencije.**

3.3 Sezonski radnici u poljoprivredi u broju i profilu

Anketa o radnoj snazi (ARS) koju tokom cele godine sprovodi Agencija za statistiku Kosova predstavlja ključni izvor podataka za analizu tržišta rada. Prema ARS, u 2020. godini poljoprivreda i šumarstvo i ribarstvo na Kosovu doprineli su sa 7.4% BDP-u i zapošljavali su samo 16,900 pojedinaca ili 4.8% ukupno zaposlenih pojedinaca od 15 i više godina, od kojih su samo 2,700 činile žene (Tabela 3 i Tabela 4). Izveštaji ARS, ni godišnji ni tromesečni ne sadrže nikakve informacije o sezonskom radu. Kao što je navedeno u uvodnom delu, prema PER 2022-2024, poljoprivreda čini 23% radnih mesta, što je znatno više od udela radnika koji je prijavljen u izveštaju o ARS-u.

■ TABELA 02. Doprinos poljoprivrede BDP-u (u %) i zaposlenosti

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	7.4	8.4	8.3	7.7	8.2	7.4	6.5	7.2	7.4
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo u %				2.3	4.2	4.4	3.5	5.2	4.8

Izvor: ASK, Nacionalni računi, izvedeni 27. juna 2022. i ARS 2012-2022

TABELA 03. Zaposleni u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu, u 000

Godina	Pol	Zaposleni u 000
2012	Muškarci	10.5
	Žene	3.4
2013	Muškarci	14.4
	Žene	5.9
2014	Muškarci	7.5
	Žene	1.1
2015	Muškarci	6
	Žene	0.7
2016	Muškarci	12.5
	Žene	1.7
2017	Muškarci	13.4
	Žene	2.5
2018	Muškarci	11.6
	Žene	0.7
2019	Muškarci	16.8
	Žene	2.4
2020	Muškarci	14.2
	Žene	2.7

Izvor: ASK, ARS 2012-2020. Godišnji podaci za 2021. nisu objavljeni tokom 2022. godine.

Kao što je navedeno u odeljku o metodologiji, za procenu veličine sezonskog zapošljavanja u sektoru poljoprivrede, se moramo pozvati na procene iz Popisa poljoprivrede 2013/14. Procene iz Popisa poljoprivrede pokazuju da je u 2013/14. godini u poljoprivredi ukupno radilo 362,700 pojedinaca na 86,620 godišnjih radnih jedinica (1,800 radnih sati godišnje) (Tabela 5). Popisom je procenjeno da je u 2013/14. godini bilo 68,035 sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede (Tabela 5).

Godišnja anketa sa poljoprivrednim gazdinstvima predstavlja još jedan izvor podataka za procenu srazmera sezonskog rada. Anketa se sprovodi jednom godišnje od strane Agencije za statistiku Kosova i koristi istu metodologiju za procenu radne snage u sektoru. Prema najnovijem izveštaju koji uključuje podatke o zaposlenosti, u 2019. godini bilo je 21,030 sezonskih radnika, što ukazuje na strmoglav pad u odnosu na Popis 2013/14 (tabela 4). Ovaj pad zaposlenosti ne odgovara budžetu koji je MPŠRR izdvojio na ime budžetskih subvencija, a koji je zabeležio rast sa 27 miliona evra u 2014. na 57 miliona evra u 2019. godini pa sve do 69 miliona evra u 2022. godini.⁹ (Tabela 6). Objašnjenje koje je dao predstavnik ASK-a je da je sektor poljoprivrede podložan tehnološkim promenama koje su sve manje radno intenzivne, pa je potrebno manje radnika. Sličan stav nisu delili predstavnici dva intervjuisana udruženja – pad može biti povezan sa razlozima na relaciji popis – metoda prikupljanja podataka.



■ **TABELA 04.** Zapošljavanje u poljoprivredi, 2014. i 2019. godine

	2014	2019
Ukupan broj radnika u poljoprivredi	362.700	270,181
Ukupan broj godišnjih radnih jedinica (GRJ =1,800 radnih sati godišnje)	86620	82657
Učešće sezonskih radnika u ukupnim godišnjim radnim jedinicama	2.6%	2.1%
Broj sezonskih radnika	68,035	21,030
Ukupan broj sezonskih godišnjih radnih jedinica	2292	1766

Izvor: Popis poljoprivrede 2014. (<https://ask.rks-gov.net/media/1374/rezultatet-perfundimtare.pdf>) i Anketa sa poljoprivrednim gazdinstvima 2019. (<https://ask.rks-gov.net/media/5488/anketa-e-ekonomive-bujqesore-2019-2.pdf>)

9 Zakon o budžetu za 2014. i 2019: <https://mf.rks-gov.net/page.aspx?id=2,16>

■ **TABELA 05.** Budžet za poljoprivredu-MPŠRR i zapošljavanje, 2014, 2019 i 2022.

	Budžet za MPŠRR	Radna snaga/sezonski radnici
2014 ¹⁰	27 miliona evra	 362.700/68.035
2019 ¹¹	57 miliona evra	 270,181/ 21,030
2022 ¹²	69 miliona evra	Bez podataka

Izvor: Ministarstvo finansija, rada i transfera i podaci iz Tabele 3.

Dok je MPŠRR glavna institucija podrške za poljoprivredni i ruralni razvoj, ona ne poseduje informacije o veličini zaposlenosti u sektoru. Predstavnik MPŠRR-a je naglasio da zaposlenost u sektoru ostaje prevashodno neformalna, ali da MPŠRR nema podatke o njegovoj veličini. Sindikat (BSPK) ne poseduje informacije o sezonskom zapošljavanju i nikada nisu primili pritužbu ili bilo kakav kontakt od sezonskih radnika.

Još jedan izvor kada je reč o utvrđivanju veličine zaposlenosti u poljoprivrednom sektoru je obezbeđen iz MCC LFTUS-a za 2017. Anketa je sprovedena sa 8,554 domaćinstva i osmišljena je tako da obuhvati rad u poljoprivredi. Kao što je prikazano u Tabeli 6. dok je prema ARS ASK u 2017. godini, poljoprivreda zapošljavala samo 4.4% zaposlenih pojedinaca, MCC LFTUS anketa je pokazala da je poljoprivreda činila 21.7% radnih mesta (što je blizu 23% prijavljenih u PER-u 2022-2024), što je čini sektorom sa najvećim udelom radnih mesta. Poljoprivreda je bila posebno važna za zapošljavanje žena – imajući u vidu da je zapošljavala 33% u poređenju sa 17.6% muškaraca. Prema istoj studiji, udeo neplaćenih porodičnih radnika u seoskim područjima iznosio je 27.8%, u poređenju sa samo 6.1% u gradskim sredinama. Podaci sugerišu da su pojedinci angažovani u sektoru poljoprivrede uglavnom klasifikovani kao neplaćeni porodični radnici, odnosno nemaju ugovore o radu, već su angažovani u sektoru – od svih neplaćenih porodičnih radnika 72.2% je bilo zaposleno u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva.

10 <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/12E08348-ABF1-4DC0-A125-63CCCA765126.pdf>

11 <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/4CEFBA4C-4397-4901-AB93-2AA37F43A9F7.pdf>

12 <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/1F77FA35-E121-43D3-9683-791B0ADE3337.pdf>

■ **TABELA 06.** Zaposlenost u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, prema ARS i MCC LFTUS u 2017.

	ASK ARS 017	MCC LFTUS 2017	PER 2022-2024
Učešće zaposlenih u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva	4.4%	21.7%	23%
Udeo zaposlenih žena u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva	3.3%	33%	
Udeo zaposlenih muškaraca u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva	4.7%	17.6%	
Neplaćeni porodični radnici u seoskim područjima	Nema podataka u izveštaju o ARS	27.8%	
Neplaćeni porodični radnici u gradskim sredinama	Nema podataka u izveštaju o ARS	6.1%	

Izvor: ASK (ARS 2017), MCC LFTUS i PER 2022-2024

Tabela 7 pruža podatke iz MCC LFTUS ankete, koja pokazuje pregled zaposlenosti po sektorima za proleće i leto. U leto je veći udeo poslova bio u poljoprivredi u odnosu na proleće, što se može tumačiti kao sezonsko zapošljavanje u sektoru.

TABELA 07. Sastav zaposlenih u 2017. proleće i leto

Ekonomska aktivnost	Proleće (%)	Leto (%)	Ukupno radnih mesta (N)
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	19.9	23.7	2,070
Rudnici i kamenolomi	1.2	0.6	93
Proizvodnja	6.3	5.6	783
Snabdevanje električnom energijom, plinom, parom i klima uređajem	2.7	2.2	260
Snabdevanje vodom; Kanalizacijske aktivnosti, upravljanje otpadom i regulacija	0.9	0.8	100
Izgradnja	12.8	15.1	1,457
Trgovina na veliko i malo; Popravka vozila i motocikala	9.4	9.3	1,248
Transport i skladištenje	3.2	2.7	358
Usluge smeštaja i ishrane	5.2	3.6	577
Informacije i komunikacije	1.0	1.1	146
Finansijske aktivnosti i osiguranje	1.3	0.9	179
Poslovanje nekretninama	0.2	0.1	19
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	0.8	0.3	92
Administrativne aktivnosti i usluge podrške	1.5	1.1	175
Javna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	5.0	4.0	596
Obrazovanje	6.6	6.4	867
Ljudsko zdravlje i aktivnosti socijalnog rada	3.7	2.5	433
Umetnost, zabava i rekreacija	2.0	2.1	270
Ostale uslužne aktivnosti	12.3	15.1	1,514
Aktivnost porodičnih ekonomija kao poslodavaca; Nediferencirane aktivnosti roba i usluga – Proizvodne aktivnosti porodica za ličnu upotrebu	3.2	2.1	250
Aktivnosti organizacija i eksteritorijalnih organa	0.5	0.2	49
Ostalo	0.6	0.4	81
Ukupno	52.0	48.0	11,617

Napomena: Sve ocene su relevantne za ocenu 5%.

Izvor: MCC LFTUS 2017: <https://millenniumkosovo.org/wp-content/uploads/2018/11/MCC-Kosovo-Labor-Force-and-Time-Use-Study-Final-Research-Report-1.pdf>

Ne postoje zvanični podaci o profilu sezonskih radnika u poljoprivredi. Prema Popisu poljoprivrede 2013/14, žene čine 53.8% radne snage u sektoru poljoprivrede. Sličan stav je podeljen i u diskusijama u fokus grupama, sa zaposlenima, poslodavcima i intervjuisanim udruženjima. Podaci prikupljeni duž ovog istraživanja ukazuju da poljoprivreda nije privlačna za mlade (uprkos povećanju dnevnice sa 10 na 25/30 evra), već da se uglavnom radi o pojedincima srednje i starije starosne dobi, ženama i niskokvalifikovanim pojedincima za koje je više verovatno da rade kao sezonski radnici u sektoru poljoprivrede.

Ključne napomene

- ✓ Ne postoje zvanične procene sezonskog zapošljavanja na Kosovu;
- ✓ Poreska uprava Kosova ne poseduje podatke o sezonskim radnicima;
- ✓ MPŠRR nema procene sezonskog i ukupnog nivoa zaposlenosti u sektoru poljoprivrede;
- ✓ Popis poljoprivrede i godišnja anketa sa poljoprivrednim gazdinstvima su ključni izvori podataka;
- ✓ Sezonsko zapošljavanje u 2013/14. godini iznosilo je 68,035, a u 2019. godini 21,030;
- ✓ Ne postoje zvanični podaci o profilu sezonskih radnika u poljoprivredi;
- ✓ Za žene, osobe srednje starosne dobi i pojedince sa niskim kvalifikacijama više je verovatno da rade kao sezonski radnici.

3.4 Postupak - porez - trošak zapošljavanja sezonskih radnika

Kosovo nema obavezno socijalno i/ili zdravstveno osiguranje. Penzijski doprinosi i porez na dohodak su jedine obavezne uplate po osnovu zarada.

Proces prijavljivanja penzijskih doprinosa i poreza obavlja se onlajn putem PUK-a. Prema uputstvima PUK-a i zapažanjima tokom ovog istraživanja, proces prijavljivanja je jednostavan, lak za korišćenje, brz i besplatan. Posedovanje fiskalnog broja je uređeno Administrativnim uputstvom br. 07/2009 o registraciji, odjavi i izdavanju fiskalnog broja.¹³ Fiskalni broj mogu dobiti poslovne organizacije, nevladine organizacije, vladine institucije i pojedinci koji žele da podnesu poresku prijavu.

Kao što je objašnjeno u priručnicima PUK-a i kao što je potvrđeno na sastanku sa predstavnikom PUK-a, odeljak pod zaglavljem poslodavac uključuje sledeće opcije: a) preduzeća; b) javne organizacije; c) poslovne organizacije; i d) nevladine organizacije. Za prijavljivanje radnika, poslodavci treba da poseduju fiskalni broj koji im dodeljuje PUK. Dok sezonske radnike mogu angažovati fizička lica (poljoprivrednici), trenutno nije moguće da individualni poljoprivrednik prijavi jednog sezonskog radnika – kao što su primetili i učesnici u fokus grupama.

¹³ https://www.atk-ks.org/wp-content/uploads/2017/11/Numri_fiskal_alb_serb_eng1.pdf

Prijavljivanje za potrebe poreskih i penzijskih doprinosa vrši se putem e-prijavljivanja (E-deklarimi) kao platforme koju je omogućila Poreska uprava Kosova. Koraci za prijavljivanje radnika su sledeći.

1. Prvo, poslodavac mora da otvori svoj nalog na platformi e-prijavljivanje na sledećem linku EDI (<https://edeklarimi.atk-ks.org/Account/Login?ReturnUrl=%2F>) koji je dostupan na internet stranici PUK-a. Za registraciju je potrebno uneti sledeće podatke: fiskalni broj, poslovno ime, lični broj ovlašćenog lica i kontakt podatke.
2. Nakon što se registrujete u EDI, upišite se u sistem i pojaviće vam se stranica „Prijavljivanje zarada i penzija“;
3. Korisnik treba da preuzme EXCEL tabelu kao uzorak, da je sačuva i da popuni podatke za zaposlene;
4. Za svakog zaposlenog u sačuvanom EXCEL dokumentu, treba uneti podatke shodno tabeli ispod:

Ime	Prezime	Lični broj zaposlenog	Bruto zarada za jedan mesec	Penzijski doprinos: zaposleni	Penzijski doprinos: poslodavac	Dodatni penzijski doprinos zaposlenog	Dodatni penzijski doprinos poslodavca	Primarno radno mesto	Doprinosi koje treba pokriti
b	c	d	$e=(d*5\%)$	$f(d*5\%)$	g	h	i	J	
								YES/NO	YES if an employee is obliged to pay pension contributions and NO if not obliged to pay pension contributions (for example non-residents or retired persons)

5. Na EDI linku su predloženi koraci za prijavljivanje doprinosa, koji slede:
 - Pod zaglavljem razlog treba izabrati „Prijavljivanje“;
 - Pod zaglavljem vremenski period treba napisati mesec i godinu (npr. 6/2022);
 - Treba uneti fiskalni broj
 - Priložite EXCEL datoteku koju treba da selektujete nakon što popunite EXCEL datoteku
 - Štriklirajte opciju Podnesi.

Kada je reč o vremenu prijavljivanja, prijavljivanje zaposlenih za poreske svrhe treba obaviti od 1. do 15. dana u svakom mesecu. Prema rečima predstavnika PUK-a, poslodavci ne mogu da prijave pojedinačne radnike u bilo kom trenutku, već mogu da prijave sve radnike zajedno i odjednom. Prema rečima predstavnika MRSZ-a, ovaj „jaz“ između dana početka rada i dana kada je zaposleni prvi put registrovan pri PUK-u ostavlja prostora zaposlenima da rade neformalno. Ovo je poseban problem za sezonske radnike koji često rade manje od 15 dana potrebnih za registraciju. Nedostatak zakonske obaveze iz Zakona o radu da se ugovor o radu zaključi pre ili bar na dan početka rada ostavlja prostora poslodavcima da ne prijavljuju radnike.

Kako je objasnio predstavnik PUK-a, kada se lični broj zaposlenog unese u EDI, sistem preuzima sve potrebne informacije iz centralnog registra građana. Ovo je sve što je potrebno za registraciju radnika. Tabela 8 prikazuje korak po korak postupke koje poslodavci treba da preduzmu da bi zaposlili i prijavili radnika.

Svaki zaposleni može da proveri da li ga/ju je prijavio poslodavac (<https://apps.atk-ks.org/regemployer>). Ovo je važna usluga koju pruža PUK od kada su sprovedene vladine mere podrške u odgovoru na krizu izazvanu KOVIDOM-19, kada je bilo brojnih slučajeva kada su zaposleni shvatili da ih poslodavac nije prijavio.

■ **TABELA 09.** Koraci za zapošljavanje i prijavljivanje zaposlenog

Koraci u registraciji	Napomena	Usluga se pruža onlajn DA/NE
1. KORAK: Priprema ugovora	U skladu sa članom 10 Zakona o radu, ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i potpisuju ga poslodavac i zaposleni.	NE
2. KORAK: Štampanje 3 primerka ugovora	U proseku, ugovor ima najmanje 3 stranice.	NE
3. KORAK: Potpisivanje ugovora	Od obeju strana	NE
4. KORAK: Prijavljivanje pri Poreskoj upravi Kosova	Prijavljivanje se vrši od 1. do 15. dana narednog meseca, za sve radnike odjednom. Besplatno	DA

U Zakonu o budžetu za 2021.¹⁴ i 2022. godinu ukupan broj zaposlenih u IR broji 90¹⁵ bez promena, iako je predloženo zapošljavanje još 400 inspektora. Kao što je navedeno u Gashi et al. (2021) u proseku svaki inspektor u mesecu obavi 15 inspekcija, dok IR ima za cilj da svaka kompanija bude predmet inspekcije najmanje jednom godišnje, što je neizvodljivo usled ograničenih resursa. Član 3 Zakona o Inspektoratu za rad ukazuje na važnost koordinacije i saradnje sa lokalnom upravom, Poreskom upravom i Kosovskom policijom, ali je na osnovu razgovora sa PUK-om, kao i dokaza iz studije koju je naručila Evropska komisija (Gashi et al., 2021.) utvrđeno je da postoji nedostatak strukturirane i održive međuinstitucionalne koordinacije. Ista analiza identifikovala je sledeće ključne izazove sa kojima se suočava IR: nedostatak ljudskih resursa/ograničen broj inspektora; ograničena oprema i administrativna podrška; nedostatak dobro strukturiranog vođenja evidencije i sveobuhvatne baze podataka; i ograničene aktivnosti razvoja kapaciteta inspektora rada. PER 2022-2024 predviđa da će se 2023. godine povećati broj inspektora tržišta rada i ojačati njihovi kapaciteti.

¹⁴ <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/5EA509E4-2933-4524-BD0F-5466A661486F.pdf>

¹⁵ <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/1F77FA35-E121-43D3-9683-791B0ADE3337.pdf>

Ključne napomene

- ✓ Poslodavci koji imaju fiskalni broj mogu prijaviti svoje zaposlene;
- ✓ Prijavljivanje ne mogu obavljati fizička lica, odnosno pojedinci koji možda imaju ili nemaju fiskalni broj;
- ✓ Prijavljivanje se vrši od 1. do 15. dana narednog meseca, za sve radnike odjednom.
- ✓ Prijavljivanje se vrši za zaposlene na puno/nepuno radno vreme ili bilo koji model zaposlenja;
- ✓ Prijavljivanje se vrši onlajn, jednostavno je i besplatno;
- ✓ Ne postoji pravni osnov za prijavljivanje/odjavljivanje radnika pre početka rada;
- ✓ Kosovo nema registar zaposlenih;
- ✓ Jedina onlajn platforma za registraciju radnika je EDI kojom upravlja Poreska uprava Kosova;
- ✓ Ne postoje posebne procedure za registraciju sezonskih radnika, iste procedure važe za sve vrste radnika;
- ✓ Penzijski doprinosi i prihodi od ličnih dohodaka su jedini obavezni doprinosi za i od strane zaposlenih;
- ✓ Kosovo nema obavezno socijalno ili zdravstveno osiguranje, pa stoga nema registar socijalnog osiguranja i socijalnih beneficija.

3.5 Motivi poslodavaca za neformalno zapošljavanje i prepreke za formalizovanje zapošljavanja

Da bi se razumeli motivi za rad na neformalnoj osnovi i prepreke za formalizaciju, na ovu temu su prikupljene informacije iz razgovora sa MPŠRR-om, MFRT-om, PUK-om, dva udruženja, pojedinačnim poslodavcima i diskusija u fokus grupama sa poslodavcima i sezonskim radnicima koji rade u sektoru poljoprivrede.

Tokom razgovora sa pojedinačnim poslodavcima i diskusija u fokus grupama istaknuto je da sezonsko zapošljavanje pokriva 3-5 udarnih meseci i da se Kosovo suočava sa **nedostatkom radne snage** u sektoru poljoprivrede. Nedostatak radne snage i dalje preovlađuje uprkos povišice dnevne naknade za sezonske radnike: „dnevnicu je iznosila 10 evra a sada je 23 do 30 evra dnevno i teško je naći radnike“, navodi više poslodavaca. Ključni faktori za nedostatak radne snage su emigracija i migracija na relaciji selo-grad unutar Kosova, kao i uslovi rada u poljoprivredi (klima, težak posao, itd.). Poljoprivreda nije posebno privlačna za mlade ljude na Kosovu, iako je polovina aktivnih mladih na tržištu rada nezaposlena, a oko jedne trećine mladih od 15 do 24 godine niti pohađa obrazovanje, niti je zaposleno niti pohađa osposobljavanje (NEET).

Ključni podsticaji za poslodavce da ne prijavljuju radnike slede:

- ✓ **Poreski i penzijski doprinosi:** poslodavci su naveli da izbegavanje plaćanja penzijskih i poreskih doprinosa predstavlja jedan od razloga za neformalizovanje radnika. Međutim, pojedini predstavnici malih privrednih subjekata nisu znali koliko će morati da plate za jednodnevni rad sezonskog radnika. Tokom diskusije u fokus grupi urađena je prosta računica i predstavnici malih preduzeća su bili iznenađeni malim iznosom koji bi morali da plate za svoje radnike (Tabela 10). Poreski sistem Kosova razlikuje poreske stope između primarnog i sekundarnog posla.

Međutim, prema diskusijama u fokus grupama, sezonski zaposleni su nezaposleni, odnosno u tom slučaju bi važile poreske osnovice za primarnog poslodavca.

TABELA 10. Proračun penzijskih doprinosa i poreza za „hipotetičkog radnika“ sezonskog radnika - za primarni i neprimarni posao

Primarni poslodavac			Sekundarni poslodavac		
Bruto zarada	5% penzijskog doprinosa poslodavca i 5% zaposlenog	Porez	Neto zarada (ako poslodavac uplaćuje 5% od iznosa bruto zarade)	Porez	Neto zarada
25 (dnevna naknada za sezonske radnike u 2022)	2.5 (1.25*2)	0	22.5 (23.75)	22.5*10%=2.25	20.25
50	5 (2.5*2)	0	45 (47.5)	45*10%=4.5	40.5
100	10 (5*2)	0.6	100-10-0.6=89.4 (94.4)	90*10%=9	81
300	30 (15*2)	9.6	300-30-9.6=260.4 (275.4)	270*10%=27	253

- ✓ **Nedostatak finansijskih podsticaja za poslodavce da formalizuju radnike:** do sada su se inspekcije koristile kao glavno sredstvo za prinudnu formalizaciju. S obzirom na to da poljoprivreda ne podlaže pod inspeksijski nadzor PUK-a niti inspektora rada, poslodavci su se osećali sigurnim da neće biti uhvaćeni i kažnjeni. Međutim, poslodavci su predložili da vlada pruži finansijske podsticaje poslodavcima, na primer subvencionisanjem penzijskih doprinosa poslodavaca. Isti predlog je dat i na početnom sastanku održanom maja 2022. sa predstavnicima relevantnih institucija i zainteresovanih strana. Nakon što se poslodavci i radnici naviknu da rade na formalnoj osnovi, ne bi bilo potrebe za subvencionisanjem bilo koje strane;
- ✓ **Nevoljnost zaposlenih da budu prijavljeni kao radnici pri Poreskoj upravi Kosova:** zajednička izjava poslodavaca i predstavnika MPŠRR-a bila je da sezonski radnici nisu zainteresovani da budu formalno zaposleni. Često su sezonski radnici primaoci socijalne pomoći, što znači da kada dobiju bilo kakav prihod na svoj bankovni račun, gube pristup socijalnoj pomoći i boračkoj penziji. Ovu situaciju pominju i sami sezonski radnici kao barijeru. Juna 2022. godine bilo je 25,444 korisnika socijalne pomoći (18,401 prve kategorije i 7,043 druge kategorije¹⁶)¹⁷ koji čine 100,395 članova i 36,819 korisnika boračkih penzija;

¹⁶ U skladu sa Zakonom br. 04/L-096 o izmenama i dopunama Zakona br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu: Kategorija 1=svi članovi domaćinstva su izdržavani i niko ne radi; Kategorija 2=jedan može biti nezaposlen i prijavljen Službi za zapošljavanje i ima dete mlađe od 5 godina)

¹⁷ <https://ask.rks-gov.net/media/6915/statistikat-e-mir%C3%ABrqenies-sociale-qershor-2022.pdf>

- ✔ **Nemogućnost fizičkih lica (poljoprivrednika) da prijave radnike:** U diskusijama u fokus grupi bilo je poljoprivrednika koji su angažovali sezonske radnike, ali nisu bili svesni da li oni kao fizička lica mogu da prijave radnike;
- ✔ **Nedostatak svesti među poslodavcima o koristima prijavljivanja radnika:** tokom diskusija u fokus grupama i razgovorima sa institucijama (što je snažno naglašeno od strane MFRT-a, MPŠRR-a i predstavnika udruženja poslodavaca) pomenuto je da generalno, poslodavci ne vide relevantnim da prijave sve svoje radnike. Međutim, primećeno je da se ova percepcija promenila otkako, zbog neformalnog zapošljavanja, preduzeća nisu bila podržana merama u sklopu vladinog odgovora na pandemiju. Većina mera vlade dodeljena je na osnovu broja zaposlenih, koji je potcenjen zbog neformalnog zapošljavanja. Tokom razgovora, poslodavci koji su angažovali članove porodice su izjavili da bi bili voljni da prijave članove svoje porodice, jer će penzijske doprinose koristiti članovi njihovih porodica, a porezi su veoma mali - prijavljivanjem svojih članova porodice uložili bi u njihovu biografiju i povećali bi verovatnoću njihovog zapošljavanja;
- ✔ **Nedostatak spremnosti da se plaća porez na Kosovu – nizak poreski moral:** kao razlog zašto se poslodavci opredeljuju za utaju poreza pominje se percepcija korupcije i zloupotreba budžetskih sredstava. Uopšteno govoreći, postoje ograničene informacije o korišćenju javnih sredstava i direktnim beneficijama vlade, istaknuto je tokom jednog razgovora sa jednim poslodavcem;
- ✔ **Složene procedure za prijavljivanje radnika na ograničeni broj dana:** kao što je gore objašnjeno, poslodavci mogu prijaviti radnike zajedno i odjednom. Ne postoji jednostavna procedura prijavljivanja radnika kada su zaposleni. Sezonski radnici se obično plaćaju po danu i po završetku radnog dana. S obzirom na to da poslodavci ne mogu da prijave radnike kada su zaposleni, smatra se da je naporno prikupljanje i evidentiranje podataka i njihovo unošenje na obrazac u EXCEL formatu koji obezbeđuje PUK, a koji se podnosi jednom mesečno. Jednostavniji sistem koji bi omogućio poslodavcima da prijave radnike na dan angažovanja, zapravo bi podržao formalizaciju.

3.6 Motivi sezonskih radnika da rade na neformalnoj osnovi

Sezonski radnici koji su učestvovali u fokus grupi sa radnicima nisu bili prijavljeni. Odgovori poslodavaca i zaposlenih tokom razgovora i diskusija u fokus grupama ukazali su na sledeće ključne motive da radnici prihvate da rade na neformalnoj osnovi:

- ✔ **Bez razloga:** zanimljivo je da su na pitanje zašto nisu prijavljeni kao radnici, neki ćutali i nisu mogli da navedu razlog. Činilo se da su mislili da se tek kada imaš stalno zaposlenje možeš prijaviti za porez i penzijski doprinos. Sezonski rad se u nekom smislu nije smatrao „poslom“ i koristi od prijavljivanja nisu bile poznate;
- ✔ **Nema koristi od formalizacije:** sezonski radnici nisu mogli da navedu jednu korist od rada na formalnoj osnovi. Jedan od poslodavaca je napomenuo da bi kao dokaz radnog iskustva mogli da pokažu svoju izjavu o penzijskom doprinosima, što ih je nateralo da razmisle da vredi biti formalno zaposlen. Tokom diskusija, jedna učesnica je napomenula da je, pošto nije uplaćivala svoj penzijski doprinos, izgubila priliku da ostvari pravo na podršku vlade (Zakonom br. L07/L-016 o ekonomskom oporavku od KOVIDA-19¹⁸, članom 12a je dozvoljeno da penzijski obveznici podignu do 10% svoje penzione štednje, a onima sa štednjom do 9,999.00 evra naknada će biti isplaćena počev od 2023. godine);

18 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=35478>

- ✔ **Visoki porezi i penzijski doprinosi:** zanimljivo je da radnici doživljavaju penzijski doprinos kao doprinos koji im ne ide u korist, već predstavlja vid smanjenja njihovog prihoda. Kao što je napomenuto i ilustrovano u prethodnom delu, kada je u toku diskusije u fokus grupi obavljen prost proračun „hipotetičkog radnika“ za dnevnicu i mesečnu zaradu od 300 evra bruto zarade, zaposleni su bili iznenađeni koliko su zapravo niske poreske stope na Kosovu. Ovo ukazuje na nedostatak informacija i svesti o troškovima neprijavlivanja i potencijalnim koristima formalnog zaposlenja;
- ✔ **Rizik od gubitka socijalne pomoći:** kao što je prethodno objašnjeno, rizik od gubitka statusa korisnika socijalne pomoći i ratnog veterana (i beneficija) predstavlja jedan od dominantnih razloga zašto zaposleni radije rade na neformalnoj osnovi. Bez otklanjanja ovog uslova, biće teško podstaći sve radnike da formalizuju svoj rad. Ova prepreka je takođe naglašena tokom početnog sastanka sa relevantnim zainteresovanim stranama.

4

Četvrto poglavlje: ka reformi: Identifikovane opcije politike za radnike na Kosovu

4.1 Kratak pregled pristupa formalizovanju neformalnog zapošljavanja

U cilju rešavanja pitanja neprijavljenog rada, Williams (2017) predlaže pristup holističke politike – na strateški i koordinisani način, čitav niz direktnih i indirektnih pristupa i mera na nivou politike, dostupnih za povećanje moći, odnosno poverenja u vlasti.

- 1. Direktni pristupi** smanjuju troškove i povećavaju koristi od poslovanja prijavljivanjem radnika i povećavaju troškove i smanjuju koristi od poslovanja neprijavljanjem radnika. Ako se osvrnemo na sve one koji učestvuju ili razmatraju učešće u svojstvu neprijavljenog radnika kao racionalne ekonomske aktere, koji procenjuju da li je korist veća od očekivanih troškova otkrivanja i kažnjavanja, cilj je da se promeni odnos troškova i koristi sa kojim se suočavaju. Da bi to učinio, koristi:

1.1 Mere odvratanja koje otkrivaju i kažnjavaju učešće u neprijavljenom radu:

- Povećanjem kazni i sankcija za one koji bivaju uhvaćeni (npr. pored novčanih kazni, u mnogim zemljama se pojavljuju inovativni oblici sankcionisanja, kao što je korišćenje „crnih lista“ koje zabranjuju prekršiocima da se prijave za programe javne podrške ili tendere za javne nabavke, ili inicijative „imenovanja i srama“ u kojima se obelodanjuju imena prestupnika) i/ili
- **Povećanjem sagledane ili stvarne verovatnoće otkrivanja** (npr. korišćenje inspekcije na radnom mestu; IKT sistemi za omogućavanje uparivanja podataka; inicijative za registraciju radnika pre početka rada ili prvog dana radnog odnosa; obavezne identifikacione kartice na radnom mestu; koordinisane inicijative za razmenu podataka širom vlade; koordinacija rada između vladinih odeljenja; strategija koordinacije širom vlade, i korišćenje nadzora ravnopravnih članova (npr. SOS linije), podsticajne mere koje olakšavaju preduzimanje i nagrađuju učešće u prijavljenom radu. Iste uključuju:
 - ✓ Preventivne mere koje obeshrabruju građane da se uključe u crnu ekonomiju (npr. pojednostavljanjem poštovanja, korišćenjem direktnih i indirektnih poreskih podsticaja kako bi se prijavljeno poslovanje smatralo korisnim, i pružanje podrške i saveta o tome kako legalno pokrenuti poslovanje), i
 - ✓ Kurativne mere koje podstiču građane, radnike i preduzeća da pređu iz neprijavljenog u prijavljen način poslovanja. Iste imaju dve varijante:

Podsticaji na strani ponude koji su namenjeni preduzećima i zaposlenima u neprijavljenoj ekonomiji (npr. amnestije na nivou društva, šeme dobrovoljnog obelodanjivanja na individualnom nivou, savetodavne i usluge podrške onima koji žele da pređu iz neprijavljenog u prijavljen vid poslovanja), ili

Podsticaji na strani potražnje koji su namenjeni njihovim potrošačima, kao vid nagrade za korišćenje roba i usluga koje su prijavljene (npr. odbitak poreza na troškove nastale za dobijanje usluga koje su prijavljene; izdavanje vaučera tako da potrošači plaćaju samo deo satnice, a preostali deo ostavljaju na pokriće državi i korišćenje indirektnih poreskih olakšica).

2. Indirektni pristupi, prepoznaju da građani i preduzeća nisu samo racionalni privredni akteri (čisto računajući troškove i koristi). Oni su i društveni akteri koji se bave neprijavljenim radom kada ih formalni institucionalni neuspesi navode da prigrlje norme i uverenja u vezi sa učešćem u neprijavljenom radu koji nisu u skladu sa zakonima i propisima, na primer, zbog nepoverenja u državu i šta nastoji da postigne. Iz ove perspektive, dakle, sva društva imaju institucije koje propisuju, nadgledaju i sprovode „pravila igre“ kada je reč o onome što je društveno prihvatljivo. S jedne strane, postoje formalne institucije (tj. zakoni i propisi) koje propisuju „državni moral“ kada je reč o onome što je društveno prihvatljivo, a sa druge strane, neformalne institucije (tj. društveno zajednička pravila, obično nepisana) koje opisuju „moral građana“. Da bi ih uskladili, indirektni pristupi politike predviđaju da se bilo:

- **promene norme, vrednosti i uverenja** u pogledu prihvatljivosti učešća u neprijavljenom radu, tako da budu u sprezi sa zakonima i propisima (npr. korišćenje kampanja za podizanje svesti i inicijativa edukacije), i/ili
- **promene formalne institucionalne nesavršenosti** koje dovode do neusaglašenosti između normi, vrednosti i uverenja stanovništva i zakona i propisa. Ovo može podrazumevati bilo:

Promenu unutrašnjih procesa formalnih institucija koje imaju za cilj da poboljšaju percepciju među građanima i privrednim subjektima da postoji proceduralna i distributivna pravičnost i pravda, kako bi se poboljšalo poverenje u vladu. Proceduralna pravičnost se odnosi na to da li građani i privredni subjekti dobijaju ono što smatraju proceduralno pravičnim postupanjem. Distributivna pravda se odnosi na to da li građani i privredni subjekti dobijaju dobra i usluge za koje veruju da ih opravdano zaslužuju s obzirom na poreze koje plaćaju. Proceduralna pravda se odnosi na to da li građani i privredni subjekti veruju da se vlasti prema njima odnose na način pun poštovanja, nepristrasan i odgovoran. Postupanje prema drugima ljubazno, sa dostojanstvom i poštovanjem, imati mogućnost da ti se čuje glas, i imati istinsko poštovanje prema nečijim pravima i društvenom statusu, sve ovo unapređuje ponašanje usaglašenosti.

Promena proizvoda formalnih institucija. Preispitivanjem studija koje procenjuju odnos između međunacionalnih varijacija u ekonomskim i društvenim uslovima i međunacionalnih varijacija u veličini neprijavljene privrede, dosledno se pojavljuju isti nalazi. Bilo da se veličina neprijavljene privrede meri korišćenjem metode višestrukih indikatora višestrukih uzroka (MIMIC) ili direktnim anketiranjem ili studije upoređuju 28 država članica Evropske unije, postsocijalističke tranzicione privrede ili zemlje širom sveta u razvoju, nalaz je da se smanjenje rasprostranjenosti neprijavljenog rada značajno povezuje sa: povećanjem BDP-a po glavi stanovnika; poboljšanjem kvaliteta upravljanja i smanjenjem korupcije; povećanjem izdataka na intervencije na tržištu rada za pomoć najugroženijim grupama; povećanje socijalne potrošnje i razvoj delotvornijih sistema socijalnih transfera kako bi se smanjio nivo nejednakosti i teške materijalne uskraćenosti.

TABELA 11. Pristupi za formalizaciju neprijavljenog rada

Pristup	Metod	Mere (primeri)
Direktni pristupi: Mere odvracanja	Poboljšana detekcija	Podudaranje i deljenje podataka Združene operacije
	Veće kazne	Veće kazne i sankcije
Direktne kontrolne mere: Podsticaji	Preventivni	Pojednostavljena usaglašenost; poreske olakšice; podrška i savet
	Kurativni	Na strani ponude (npr. amnestija; dobrovoljno obelodanjivanje; nesmetan prelazak na formalnost) Na strani potražnje (npr. vaučeri za usluge; poreski podsticaji)
Indirektni pristupi	Negovanje kulture posvećenosti/usklađenosti građana sa državom	Promena normi, vrednosti i uverenja
		Promena formalnih institucija

Izvor: Williams, C.C. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20189&langId=en>

Williamsov pregled praktičnih politika¹⁹ nalazi da se otkrivanje i kažnjavanje neusaglašenosti koristi u velikoj meri, poboljšanje pogodnosti za promenu odnosa troškova i koristi se koristi manje, dok pristup društvenog ugovora tek počinje da se koristi. Williamsova analiza dovela je do sledećih zaključaka:

- Veća koordinacija na nivoima strategije, operacija i razmene podataka;
- Udaljavanje od oslanjanja na „štapove“ (tj. kazne i rizik od otkrivanja);
- Donošenje mera kako bi prijavljeni rad bio korisniji i lakši i kampanje edukacije i podizanja svesti;
- Veće razumevanje potrebe da se odgovori na strukturne ekonomske i socijalne uslove koji rezultiraju neprijavljenim radom;

U sledećem odeljku su predstavljene prakse koje se posebno primenjuju za formalizaciju sezonskog zapošljavanja.

4.2 Prakse formalizacije sezonskog rada

Na osnovu istraživanja sprovedenog za potrebe ove analize, identifikovano je nekoliko praksi posebno osmišljenih za formalizaciju sezonskog rada (uglavnom u poljoprivredi). Iste su prikazane u Tabeli 11 u nastavku, klasifikovane u pristupe koje je definisao Williams (2017). Svaka od ovih mera je opisana u nastavku. Može se primetiti da su preventivne mere u vidu pojednostavljenog poštovanja, poreskih podsticaja i podrške i saveta najčešći pristupi koji se koriste za formalizaciju sezonskog rada. Među indirektnim pristupima, mnoge zemlje EU koriste kampanje za podizanje svesti (<https://www.ela.europa.eu/en/campaigns/rights-for-all-seasons>).

¹⁹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20189&langId=en>

■ TABELA 12. Prakse za formalizaciju neprijavljenog rada

Pristup	Metod	Mere (primeri)	Mere (primeri)
Direktni pristupi: Mere odvracanja	Poboljšana detekcija	Podudaranje i deljenje podataka Združene operacije	Koordinisane inspekcije u poljoprivredi i građevinarstvu, južna Italija
	Veće kazne	Veće kazne i sankcije	
Direktni pristupi: Podsticaji	Preventivni	Pojednostavite usaglašenost; poreske olakšice; podrška i savet	Pojednostavljeno zapošljavanje u poljoprivrednom sektoru, Mađarska
			Šema vaučera za sezonske i povremene radnike u poljoprivredi, Hrvatska
			Kratkoročni ugovori za sezonski rad u poljoprivredi, Bugarska
			„Lista rezervacija“ i „sistem kvota“ u poljoprivredi u Pulji, Italija
			Srbija Zakon o zapošljavanju sezonskih radnika
	Kurativni	Na strani ponude (npr. amnestija; dobrovoljno obelodanjivanje; nesmetan prelazak na formalnost) Na strani potražnje (npr. vaučeri za usluge; poreski podsticaji)	Srbija Zakon o zapošljavanju sezonskih radnika
Indirektni pristupi	Negovanje kulture posvećenosti/ usaglašenosti građana sa državom	Promena normi, vrednosti i uverenja	https://www.ela.europa.eu/en/campaigns/rights-for-all-seasons
		Promena formalnih institucija	

Odeljak u nastavku daje kratak pregled međunarodnih i regionalnih praksi za podršku formalizaciji:

4.2.1 Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima

Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima uređuje unapređen postupak zapošljavanja lica i plaćanja poreza i beneficija za sezonski rad u određenim privrednim delatnostima propisanim u skladu sa važećim zakonom u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva-sezonski rad. Zakon je počeo da se primenjuje 2019. godine. **Poslodavac sezonskih radnika može biti preduzetnik ili pravno lice** koje obavlja delatnost u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva; i **fizičko lice – nosilac ili član porodičnog poljoprivrednog gazdinstva** koji se bavi poljoprivrednom proizvodnjom u skladu sa zakonom - poljoprivrednik. **Sezonski radnik je definisan kao fizičko lice kojeg poslodavac angažuje za obavljanje sezonskih poslova uz novčanu naknadu** za njegov/njen rad. Radno angažovanje na sezonskim poslovima podrazumeva poslove u **sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva koji se obavlja samo u određeno vreme tokom godine** (sadnja, setva, berba, žetva, zaštita bilja, priprema zemljišta, orezivanje, čišćenje, ljušćenje, sortiranje, šišanje/striža, ispaša i sl.).

Na zahtev sezonskog radnika, poslodavac izdaje potvrdu koja sadrži podatke o poslodavcu (naziv, sedište i PIB poslodavca, broj gazdinstva, odnosno ime i prezime, jedinstveni matični broj građana i podatke o prebivalištu) i sezonskom radniku (ime, prezime i jedinstveni matični broj građana sezonskog radnika/broj pasoša za strane državljane, državljanstvo /država prebivališta sezonskog radnika, podaci o prebivalištu) i uslovima rada.

Poslodavac je **dužan da sezonskom radniku obezbedi bezbednost i zdravlje na radu** za vreme angažovanja na sezonskim poslovima, shodno propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu. Sezonski rad **ima pravo iz zdravstvenog osiguranja** samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, kao i prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja u skladu sa zakonom.

Prijava i odjava sezonskih radnika **podnosi se elektronskim putem Poreskoj upravi**. Period u kojem se sezonski radnik prijavljuje ili odjavljuje je kalendarski mesec.

Poslodavci kojima je u skladu sa poreskim propisima dodeljen poreski identifikacioni broj (PIB) nemaju obavezu posebne registracije za prijavljivanje sezonskih radnika. **Poslodavci koji u skladu sa poreskim propisima nisu u obavezi da imaju PIB dužni su da se kod Poreske uprave registruju za prijavljivanje sezonskih radnika**. Registraciona prijava se podnosi elektronskim putem i sadrži sledeće podatke: 1) jedinstveni matični broj građana, ime i prezime, adresu iz lične karte i opštinu adrese poslodavca; 2) jedinstveni matični broj građana, ime i prezime, adresu iz lične karte podnosioca prijave sezonskih radnika (ako prijavu ne podnosi sam poslodavac); 3) broj telefona poslodavca i broj telefona podnosioca prijave; 4) adresu elektronske pošte.

Poslodavac iz člana 2. ovog zakona može da angažuje sezonske radnike najviše 180 dana u toku kalendarske godine, računajući kalendarske dane od prve prijave sezonskih radnika putem portala Poreske uprave do poslednje odjave sezonskih radnika sa tog portala, pri čemu se dani u kojima nije bilo angažovanja sezonskih radnika ne broje. Poslodavac može da angažuje **istog sezonskog radnika najviše 120 dana u kalendarskoj godini**.

Porez se obračunava po stopi od 10%. Doprinosi se obračunavaju i plaćaju po stopi po kojoj se u skladu sa zakonom kojim se uređuju doprinosi sa obavezno socijalno osiguranje obračunavaju i plaćaju ti doprinosi, i to: 1) za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje – 26%, 2) za zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti – 2%. Prema Gjika-Bejko et al. (2021) za svaki dan radnog angažovanja poslodavac mora da uplati poreze i doprinose u iznosu od oko 300 dinara (oko 3 evra (kurs 11. avgust 2022)) koji zaposlenima obezbeđuju socijalno i penzijsko osiguranje, kao i zaštitu od povreda na radu. **Poslodavac plaća porez i doprinose sezonskog radnika u roku od 15 dana** od prijema podataka iz naloga za plaćanje koji dostavlja Poreska uprava.

Od njegovog uvođenja 2019. do kraja oktobra 2022. godine, više od **660 poslodavaca** (227 fizičkih i 442 pravnih lica) **koristi sistem**, sa preko **73.000 registrovanih sezonskih radnika** sa više od **3.9 miliona radnih dana**. Kao rezultat formalizacije, oko **10 miliona evra** naplaćeno je na ime poreza (2.65 miliona evra) i socijalnih doprinosa (7.43 miliona evra) **od strane države**. Od početka korišćenja novog sistema, Vlada je bila uverena prikazanim rezultatima i 2021. godine Ministarstvo rada Srbije izradilo je prošireni „Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima i u određenim delatnostima“ koji obuhvata građevinarstvo, ugostiteljstvo, turizam, domaćinstva kao i poslove čišćenja stambenih zgrada. Očekuje se da ovaj zakon bude usvojen do kraja 2022. godine.

4.2.2 Pojednostavljeno zapošljavanje u poljoprivrednom sektoru, Mađarska

Olakšavanjem obaveštavanja o zapošljavanju, prijavljivanja i plaćanja korišćenjem alatki za elektronsko obaveštavanje, Zakon o pojednostavljenom zapošljavanju ima za cilj da poveća legalno povremeno zapošljavanje u bilo kom sektoru, kao i sezonsko zapošljavanje u poljoprivredi i turizmu, istovremeno olakšavajući sprovođenje inspekcija rada.

Zakon o pojednostavljenom zapošljavanju (2010/ LXXV) iz 2010. godine uveo je oblik povremenog ili sezonskog rada sa prekidima poznat pod nazivom „pojednostavljeno zapošljavanje“. Isti podrazumeva dve vrste privremenih poslova – povremeni rad (u svim sektorima) i sezonski rad u poljoprivredi i turizmu. Isti zahteva **od poslodavca da registruje međusobno dogovoren pojednostavljeni radni odnos elektronski putem tzv. „sistema korisničke kapije“ ili putem aplikacije za pametni telefon**. Ovo olakšava administrativno opterećenje kako zaposlenog tako i poslodavca za registraciju, prijavu i plaćanje poreza. Ista poslodavcima olakšava prijavljivanje rada čak i kada je reč o samo nekoliko dana, kao i vršenje inspekcije rada.

Mobilna aplikacija je uvedena 2017. godine. Poslodavci mogu prijaviti početak pojednostavljenog radnog odnosa **preko aplikacije ili preko sistema korisničke kapije. Pisani ugovor nije potreban**, osim ako ga želi poslodavac ili zaposleni. Obrazac ugovora koji je dat kao prilog zakonu može se koristiti kao šablon. Dok radnik istovremeno može imati i pojednostavljeni radni odnos **kod više od jednog poslodavca**, poslodavac **ne može zaposliti** istog radnika za obavljanje sezonskih poslova korišćenjem pojednostavljenog zapošljavanja na **više od 120 dana u jednoj godini**. Radno vreme može da varira duž dana, na primer, četiri sata u jednom danu, tri u drugom. Poslodavac može zakazati nedelje i državne praznike. Rad nedeljom ne zahteva plaćanje zakonskog dodatka na zaradu za rad nedeljom, ali se mora isplatiti dodatak na zaradu za rad tokom državnog praznika. Pojednostavljena pravila rada samim tim dozvoljavaju fleksibilnost u pogledu sezonskog i poljoprivrednog rada, istovremeno štiteći zaposlene i sprečavajući neprijavljeni rad. Poslodavci ne mogu da koriste sistem ako imaju neplaćene/zaostale poreze od preko 913 evra. Tako registrovani tražioci posla ne moraju da obaveste javne službe za zapošljavanje o pojednostavljenom radnom odnosu **zadržavajući svoj status tražioca posla, bez prekida, tokom trajanja pojednostavljenog radnog odnosa**.

Nacionalna poreska i carinska uprava je 2017. godine primila obaveštenja o 12.1 milion pojednostavljenih radnih odnosa. Od uvođenja zakona 2010. godine, deklarirana tradicionalna zaposlenost na mađarskom tržištu rada porasla je za otprilike 800,000 na 4.481 miliona do sredine 2018. godine, dok je stopa nezaposlenosti smanjena na rekordno niskih 3.7% (januar 2019.). Novim Zakonom o radu (koji je stupio na snagu 1. jula 2012. godine), Zakon o pojednostavljenom zapošljavanju je nesumnjivo odigrao veliku ulogu u fleksibilnosti zakona o radu i većoj stopi zaposlenosti.

4.2.3 Šema vaučera za sezonske i povremene radnike u poljoprivredi, Hrvatska

Šema vaučera je uvedena u leto **2012. godine**, sa ciljem da formalno olakša zapošljavanje sezonskih radnika u poljoprivredi. Poslodavci koriste **vaučere za plaćanje sezonskih radnika**. Kupljeni vaučeri **uključuju socijalne doprinose i poreze**. Pre primene novog sistema, poslodavci su morali da prijavljuju zaposlene za ceo mesec, dok je rad možda obavljan na samo ograničeni broj dana. To je prijavljivanje radnika učinilo skupim. Primenjeni sistem vaučera znači da se privremeni i povremeni rad u poljoprivredi uređuje Zakonom o unapređenju zapošljavanja (57/12), Pravilnikom o sadržaju i obliku sezonskog rada u poljoprivredi i Odlukom o najnižem iznosu zarade za sezonski rad u poljoprivredi u 2012. Shodno ovome poslodavac **samo treba da uplati socijalne doprinose za dane tokom kojih zaposleni radi**.

Poslodavac je bio u obavezi da **za svaki evidentirani dan rada zaposlenom da dnevni kupon**. Svi neiskorišćeni vaučeri mogu se zameniti za gotovinu u kancelariji u kojoj su kupljeni. Novi sistem daje veće podsticaje za prijavljivanje sezonskog rada jer su po ranijem zakonu morali da se plaćaju socijalni doprinosi za ceo mesec, čak i ako su vremenske prilike dozvoljavale samo pet dana rada za sezonske radnike. Da bi se zaštitili radnici, uveden je niz propisa kao što su minimalna dnevna zarada od 70.40 HRK (9.40 evra) i maksimalno 12 radnih sati dnevno. Jedan sezonski radnik se može zaposliti na **90 dana u jednoj kalendarskoj godini**. **Kazne za kršenje odredaba** relevantnog zakona iznose do 50.000 HRK za pravna lica i od 10.000 do 30.000 HRK za fizička lica. Zakon je jednostavan, jasan i proces je ograničen u administraciji.

Da bi bili sezonski radnici u poljoprivredi, **pojedinci mogu biti nezaposleni i prijavljeni** Hrvatskom zavodu za zapošljavanje kao nezaposleni; to što su prijavljeni kao sezonski radnici ne dovodi do brisanja ovih pojedinaca iz takvih evidencija. Druge podobne kategorije uključuju osobe koje nisu ni zaposlene ni registrovane, starije građane i druge tražioce posla koji nisu zaposleni ili nisu zaposleni na puno radno vreme. Maloletnici se ne mogu uključiti kao sezonski radnici zbog visokog rizika vezanog za poslove u poljoprivredi. Šema bi se mogla i trebalo preneti na druge zemlje i sektore sa visokom sezonskom zaposlenošću.

U 2012. godini prodato je ukupno 325,295 vaučera broju od 3,363 pravnih lica (veliki poslodavci 27.3%, mali i srednji poslodavci 72.7%), od čega 98.6% za rad u oblasti uzgoja useva, 1% ribarstva i 0.4% stočarstva. Do 2016. godine prodato je ukupno 406,595 vaučera broju od 2,059 pravnih lica (veliki poslodavci 25.3%, mali i srednji poslodavci 74.7%), od čega 90.8% na ime zemljoradnje, 6.5% ribarstvo i 2.7% stočarstvo.

4.2.4 Kratkoročni ugovori za sezonski rad u poljoprivredi, Bugarska

Kako bi se smanjio udeo neprijavljenog rada u sektoru poljoprivrede i podstakao prijavljeni rad i uključila zvanično registrovana nezaposlena lica u zakonom uređen rad u sektorima koji se suočavaju sa manjkom radne snage, **izmenom i dopunom Zakona o radu 2015. godine** u Bugarskoj je uveden – Ugovor o radu za kratkoročne sezonske poslove u poljoprivredi. **Ugovor o radu za kratkoročni sezonski rad u poljoprivredi može se zaključiti između radnika i registrovanog poljoprivrednika za jednodnevni rad**. Poslodavac i radnik **potpisuju zaseban ugovor za svaki radni dan**. Za individualnog radnika broj ugovora ove vrste mora **ne sme preći više od 90 dana u jednoj kalendarskoj godini**. Oblasti u kojima se mogu zaključiti ove vrste ugovora o radu su ručna prerada biljaka i sakupljanje plodova voća, povrća, ruža i lavande. Ugovor o radu ima posebnu formu i ima unapred određene klauzule definisane zakonom. Poslodavci koji žele da zaposle radnika na ovaj način **moraju unapred platiti poreze i doprinose za socijalno osiguranje**. Poslodavci mogu pristupiti potrebnim obrascima za ovu vrstu ugovora o radu putem **inspekcije rada poštom ili putem interneta**. Prednost za radnike je činjenica da mogu da rade po osnovu ove vrste ugovora o radu a da ne moraju da prekinu svoj status nezaposlene osobe.

4.2.5 „Lista rezervacija“ i „sistem kvota“ u poljoprivredi u Pulji, Italija

Obezbediti finansijske podsticaje poljoprivrednim gazdinstvima koristeći „listu rezervacija“ za zapošljavanje radnika i uvesti „sistem kvota“ potrebnog broja radnika, kako bi se suzbili neregularni rad i nezakonito zapošljavanje. Poljoprivredni sektor je imao veliki broj neregularnih radnika i neregularne prakse zapošljavanja, kao što je „caporalato“, u kojem se radnici na poljoprivrednom gazdinstvu – često ilegalni imigranti zapošljavaju za veoma niske nadnice. 2006. godine region Pulja je doneo propise kako bi pokušao da se bori protiv neregularnog rada i ilegalnog zapošljavanja. **U svakom pokrajinskom zavodu za zapošljavanje trebalo je napraviti listu rezervacija. Svi radnici koje angažuju i ponovo angažuju regionalna poljoprivredna preduzeća bi bili upisani na ovu listu.** Region je takođe trebalo da uvede podsticaje za kompanije koje primaju registrovane radnike i ponude im garancije zapošljavanja. **Poslodavci je trebalo da dobiju 200 evra za svakog radnika kojeg zaposle, do maksimalno 5.000 evra. Region je izdvojio budžet od 700.000 evra.** Trebalo je da se uspostavi pregovaračko telo, sa sedištem u službama za zapošljavanje Regionalnog saveta, uključujući socijalne partnere, za rad na tehničkim aspektima upravljanja listama i organizovanjem drugih administrativnih zadataka inicijative. **Sistem kvota, odnosno indeks, trebalo je da se koristi za utvrđivanje broja radnika potrebnih za jedan posao, shodno vrsti useva i broju obrađenih hektara.** Upoređujući broj radnika predviđenih indeksom i broj koji je kompanija prijavila za potrebe socijalnog osiguranja, službenici bi mogli da identifikuju moguće slučajeve neredovnog rada. Poljoprivrednim preduzećima je dozvoljeno odstupanje od 10% do 15% indeksa, u zavisnosti od veličine preduzeća. Samo kompanije koje su poštovalе indeks, će imati pravo da traže sredstva EU, nacionalno ili regionalno finansiranje. Socijalni partneri će učestvovati u komisiji koja će nadgledati novi sistem.

4.2.6 Koordinisane inspekcije u poljoprivredi i građevinarstvu, južna Italija

Italijansko Ministarstvo rada pokrenulo je 2010. godine **poseban plan inspekcije za borbu protiv neprijavljenog rada u poljoprivredi i građevinarstvu** u četiri južne italijanske regije (Kalabrija, Kampanja, Pulja i Sicilija). Ovo je uključivalo planirane i koordinisane inspekcije koje su zajednički sprovodili timovi inspektora rada, inspektora iz Agencije za socijalno osiguranje (INPS), Agencije za osiguranje od nesreća na radnom mestu (INAIL) i vojnog osoblja karabinjera (italijanske vojne snage odgovorne za javni red). Plan je identifikovao sezonske poljoprivredne delatnosti kao posebnu metu zajedničkih inspekcija i precizirao je površine, useve i mesece u kojima bi inspekcije trebalo da budu koncentrisane. I za poljoprivredu i za građevinarstvo, identifikovani su kvantitativni ciljevi. Sve u svemu, plan je predviđao da ukupno 10.000 poljoprivrednih gazdinstava i 10.000 gradilišta bude predmet inspekcije u četiri regiona između marta i decembra 2010. **Zaposleno je oko 550 inspektora, uključujući 50 iz drugih regiona.** Budžet je iznosio 1.9 miliona evra za pokrivanje troškova osoblja koje dolazi iz drugih regiona. Ishod je podrazumevao **identifikaciju više od 20,300 neregularnih radnika**, od kojih oko 9,150 neprijavljenih radnika. **Oko 44% poljoprivrednih firmi koje su bile predmet inspekcije i 60% firmi u građevinskom sektoru pokazalo je neki vid nepravilnosti.**

5. Preporuke

Preporuke razrađene u ovom poglavlju izvedene su na osnovu: Analiza zemlje o angažovanju sezonskih radnika u poljoprivrednom sektoru na Kosovu; doprinosa prikupljenih kroz razgovore i diskusije u fokus grupama; povratne informacije date tokom sastanaka i radionica sa zainteresovanim stranama; i na osnovu dokaza iz dobrih međunarodnih i regionalnih praksi.

Ključne opšte preporuke za olakšavanje formalizacije sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede su:

Definisati sezonski rad

Sezonski rad treba jasno definisati u zakonskom okviru. Poslodavci su naveli da će pravna definicija sezonskih radnika i njihovih prava i obaveza doprineti da radnici i poslodavci postanu obavezni da poštuju njihova prava i obaveze. Budući da sezonski rad obavlja ju tokom svih godišnjih doba za različite poljoprivredne delatnosti, angažovanje sezonskih radnika ne može se ograničiti na određeni period u godini.

Aranžmani/procedure u vezi ugovora i registracije

Dobre prakse i doprinosi u fokus grupama sa sezonskim radnicima i poslodavcima ukazuju da potpisivanje pismenog ugovora ne bi trebalo da bude obavezno, ali da je umesto toga, poželjniji usmeni ugovor. Međutim, svi postojeći oblici angažovanja mogu se primeniti na sezonski rad, u dogovoru između radnika i poslodavca. Da bi se olakšalo prijavljivanje, sezonskim radnicima trebalo bi staviti na

raspolaganje jednostavan proces prijavljivanja. Poslodavci su tople preporučili onlajn prijavljivanje – poseban modul koji će se osmisliti za sezonske radnike, dostupan i na pametnim telefonima.

Gde prijaviti radnike?

Diskusije sa zainteresovanim stranama ukazuju na to da imajući u vidu da se prijavljivanje radnika vrši u PUK-u i da PUK radi na jednostavnoj onlajn platformi, PUK bi bio najprimerenija institucija i za prijavljivanje sezonskih radnika. Sve relevantne institucije imajuće pristup registru i mogu generisati izveštaje za svoje potrebe.

Maksimalan broj radnih dana za sezonski rad

Preispitivanjem međunarodne i regionalne prakse ograničen je broj dana za angažovanje pojedinačnog sezonskog radnika sa minimalnih 90 na 180 dana, a najčešće 120 dana. Predlaže se da se odredi maksimalni broj dana za angažovanje za potrebe sezonskog rada, a angažovanje pojedinačnog sezonskog radnika tokom godine treba ograničiti u skladu sa najboljom regionalnom praksom.

Podobnost za prijavljivanje radnika

Trenutno radnike mogu prijaviti kompanije; samozaposleni, a nedavno i sami radnici. S obzirom da poljoprivrednici kao fizička lica čine značajan udeo poslodavaca za sezonski rad, predlaže se da se fizičkim licima omogući prijavljivanje radnika. Može se koristiti veza sa identifikacionim brojem poljoprivrednika/ gazdinstva (IBPG).

Kada prijaviti radnike

Radnike treba prijaviti pre početka rada, odnosno najkasnije istog dana pre početka rada.

Poreski i penzijski doprinosi

Tokom razgovora sa poslodavcima, naglašeno je da iako se penzijski doprinosi prikupljaju na ličnim penzionim računima radnika, većina radnika smatra da su penzijski doprinosi uplaćeni sa njihove strane izgubljeni/uzaludni prihod. Zbog toga je od najveće važnosti da se organizuju aktivnosti podizanja svesti kako bi se radnici informisali i kako bi im se jednostavnim rečima predstavila važnost njihovih penzijskih doprinosa. Što se tiče poreza, trebalo bi razmotriti prostu nižu/fiksnu poresku stopu na dohodak, barem u fazi promocije reforme. Doprinosi i porezi se plaćaju na kraju meseca za angažovane dane.

Podsticaji i usluge podrške

Da bi se podstaklo prijavljivanje sezonskih radnika, predlaže se da se razmotre šeme subvencija u „promotivnoj fazi“. Od najveće je važnosti organizovati kampanje podizanja svesti o koristima formalizacije za radnike i poslodavce, o koristima formalizacije i troškovima neformalnog zapošljavanja. Ako je poljoprivrednicima dozvoljeno da prijave radnike, opštinski službenici bi trebalo da organizuju informativne dane i podrže poljoprivrednike u početnoj fazi. Sezonske radnike treba informisati o alatki kojom mogu da provere da li ih je poslodavac prijavio za potrebe poreza i penzijskog doprinosa. Reformu je potrebno uskladiti sa sistemom socijalne pomoći. Kao što sugerišu poslodavci i zaposleni i u skladu sa dobrom međunarodnom i regionalnom praksom, tokom angažovanja u svojstvu sezonskog radnika, ne treba uskraćivati pravo ni na kakve socijalne beneficije, odnosno socijalnu pomoć i boračke penzije.

Dostupnost podataka

Kao što je navedeno u ovom dokumentu, Agencija za statistiku Kosova je jedina institucija koja prikuplja podatke o sezonskom zapošljavanju, koji su prilično ograničeni u vrsti prikupljenih podataka. Izričito se preporučuje da se prošire informacije o sezonskom radu kako bi se omogućilo profilisanje sezonskih radnika i takođe izmerio uspeh budućih reformi za formalizaciju i druge aspekte rada. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja takođe treba da doprinese podacima o poslovima u poljoprivredi. Ovo bi takođe obezbedilo čvrste dokaze za merenje uticaja podrške poljoprivredi koju pruža vlada. Uvođenje elektronskog sistema za prijavljivanje sezonskih radnika predstavljaće važan izvor informacija za prijavljeni sezonski rad, koje se mogu razmenjivati između nadležnih institucija.

BIBLIOGRAFIJA

Gashi, A., Williams, C.C., Jahja Lubishtani, A., Bardiqi, O. and Shani, N., 2021, Situation Analysis and Best Practices, Feasible to Kosovo in Reducing Undeclared Work, finansirala Evropska komisija a realizovao Archi-data, neobjavljeno.

Agencija za statistiku Kosova, 2015, Popis poljoprivrede u Republici Kosovo za 2014: <https://ask.rks-gov.net/media/1375/final-results.pdf>.

Agencija za statistiku Kosova, Rezultati poljoprivrednih gazdinstava za 2019: <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/agricultural-holdings-survey-2019>

Agencija za statistiku Kosova - ASK, jul 2022: Statistika socijalne zaštite jun 2022. <https://ask.rks-gov.net/media/6915/statistikat-e-mir%C3%ABrqenies-sociale-qershor-2022.pdf>.

Agencija za statistiku Kosova, Rezultati ankete o radnoj snazi 2015-2020, <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/social/labour-market>.

Vlada Kosova, 2022, Program ekonomskih reformi 2022-2024: <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/23D2D3B1-81C1-41FE-B6C0-2D5C739A6F69.pdf>.

Vlada Kosova, Sektorska strategija Ministarstva rada i socijalne zaštite 2018-2022.

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

Kosovski fond za penzionu štednju, 2022, Izveštaj o reviziji za period od 1. januara do 31. decembra 2021: http://www.trusti.org/wp-content/uploads/2022/04/2021_KFPŠ_IFRS_PA_shq_ueb.pdf

Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja (MPŠRR), 2021, Zeleni izveštaj za 2021. https://www.mbpzhr-ks.net/repository/docs/Green_Report_2021.pdf.

Siddiqui H., Gashi A., Higgins J., Dasgupta B., and Pucilowski M., 2018, Kosovo Labour Force and Time Use Survey, studija sprovedena na zahtev Korporacije milenijumskog izazova: <https://millenniumkosovo.org/wp-content/uploads/2018/11/MCC-Kosovo-Labor-Force-and-Time-Use-Study-Final-Research-Report-1.pdf>

NALED (i regionalni konsultanti), 2019, Istraživanje sistema sezonskog zapošljavanja - Iskustvo privreda Zapadnog Balkana.

Inspektorat za rad, 2017, Strateški plan razvoja Inspektorata za rad 2017-2021.

Gjika-Bejko, A., Imami, F., Causevic, T., and Andjelkovic Dokovic, M., 2021, Analysis of Seasonal Workers Engagement in Agriculture and Tourism in Albania, <https://www.co-plan.org/en/analize-mbi-angazhmin-e-punetoreve-sezonale-ne-bujqesi-dhe-turizem-ne-shqiperi/>.

Williams, Colin, Developing a Holistic Approach for Tackling Undeclared Work (20. mart 2017). Developing a Holistic Approach for Tackling Undeclared Work: A Learning Resource from the Seminar of the European Platform Tackling Undeclared Work, 2. decembar 2016, Dostupno na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2937694> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2937694>.

PRILOG 1: Spisak intervjuisanih pojedinaca i učesnika na radionicama i okruglim stolovima

Institucija/organizacija	Ime i zvanje
Ministarstvo finansija, rada i transfera (MFRT)	Leunora Ahmeti Zylyfijaj Šef Odseka za radne odnose, socijalni dijalog, bezbednost i zdravlje
Ministarstvo finansija, rada i transfera (MFRT)	Mirjeta Nagavci-viši službenik, Odsek za radne odnose, socijalni dijalog, bezbednost i zdravlje
Inspektorat za rad	Arton Qerkini, Inspektorat za rad Uroševac
Agencija za zapošljavanje Republike Kosovo	Jehona Namani Rexha Zamenica direktora
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja (MPŠRR)	Isuf Cikaqi Direktor Odeljenja za poljoprivredu i trgovinsku politiku
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja (MPŠRR)	Skender Bajrami – analitičar, <i>Odeljenje za poljoprivredu i trgovinsku politiku,</i>
Poreska uprava Kosova (PUK)	Nahit Sharku, vd zamenika generalnog direktora Odeljenje za programe i procedure
Poreska uprava Kosova (PUK)	Mërgim Hajrizi, analitičar rizika/menadžer projekta za neformalnost
Agencija za statistiku Kosova (ASK)	Avni Kastrati Direktor Odeljenja za stanovništvo i socijalna pitanja
Agencija za statistiku Kosova (ASK)	Bajrush Qevani Direktor Odeljenja za statistiku poljoprivrede i životne sredine

Institucija/organizacija	Ime i zvanje
Savez sindikata-BSPK	Atdhe Hykolli, predsednik sindikata
Udruženje PePeKo	Hartim Gashii, izvršni direktor
EcoKosWomen	Magbule Hyseni, izvršna direktorka
EcoKosWomen	Danijella Çoça – izvršna direktorka EcoKosWomen
EcoKosWomen	Nita Ferizi Sadiku – vođa projekta
Eurofruti d.o.o.	Bejtush Gashi, menadžer
Eurofruti d.o.o.	Erblin Gashi, direktor Eurofruti
99 Lule	Havushe Bunjaku vlasnica/menadžerka
99 Lule	Kadri Bunjaku, menadžer
VicianumGreenFarm	Qefsere Vuciterna, vlasnica/menadžerka
Inicijativa za razvoj poljoprivrede Kosova (IADK)	Basri Pulaj, koordinator programa
Žene za žene	Iliriana Gashi, izvršna direktorka
GIZ Priština	Edmond Gashi-GIZ vođa projekta, Projekat promocije preduzetništva
GIZ Priština	Kumrije Kelmendi, savetnica za aktivne politike tržišta rada
GIZ Priština	Njomza Ilazi, savetnica, Projekat za evropske integracije

