

# Analizë mbi angazhimin e punëtorëve sezonalë në sektorin e bujqësisë në Kosovë

---

Dhjetor 2022







**ANALIZË MBI  
ANGAZHIMIN E  
PUNËTORËVE SEZONALË  
NË SEKTORIN E  
BUJQËSISË NË KOSOVË**

**AUTORE:**

Ardiana Gashi

**PËRKRAHUR NGA EKIPI PUNUES:**

Fiona Imami (Co-Plan Krenare Rushiti (D+),  
Amira Omanović (GIZ, Bosnje dhe Hercegovinë); dhe  
Zoran Jakovljević (GIZ, Serbi).



Visit our website  
[www.dplus.org](http://www.dplus.org)

Zbuloni më shumë për publikimin tonë të fundit,  
lajmet, infografikat online.



Na gjeni në Facebook  
[@democracyplus](https://www.facebook.com/democracyplus)



Na gjeni në LinkedIn  
[@democracy-plus](https://www.linkedin.com/company/democracy-plus)



Na gjeni në Twitter  
[@democracy\\_plus](https://twitter.com/democracy_plus)



Na gjeni në Youtube  
[@Democracy.Plus](https://www.youtube.com/channel/UCDemocracyPlus)

**Zyrat tona:**

Rruga Bajram Kelmendi, Nr.92, Kati V  
Prishtinë, 10000  
Kosovë

+383 (0) 38 749 288  
[info@dplus.org](mailto:info@dplus.org)



Implemented by



Ky dokument është përgatitur nga Democracy Plus nga Kosova dhe është mbështetur nga Co-Plan nga Shqipëria, si pjesë e projektit 'Rritja e Mundësive Sezonale të Punësimit' të Kooperacionit Gjerman për Zhvillim, implementuar nga Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH në emër të Gjermanisë, Ministria Federale për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (BMZ).

Një falënderim i veçantë shkon për Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve. Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, Administratën Tatimore të Kosovës, Agjencinë e Statistikave të Kosovës dhe përfaqësues të shoqatave të ndërlidhura me bujqësinë (EcoKos Women, Shoqata e Përpunuesve të Pemëve dhe Perimeve të Kosovës, Iniciativa për Zhvillimin Bujqësor të Kosovës dhe OJQ Gratë për Gratë) për kontributet e tyre të vlefshme gjatë gjithë procesit. Një falënderim shkon edhe për Ekrem Hysenin nga zyra e GIZ-it në Prishtinë për mbështetjen e realizimit të aktivitetëve të projekti

# Përmbajtja

1. Hyrje dhe konteksti makroekonomik .....	7
2. Metodologjia.....	9
3. Analiza e vendit: Situata aktuale-sfidat-mundësitë.....	13
3.1 Korniza ligjore për punësimin sezonal në Kosovë .....	18
3.2 Punëtorët sezonalë në bujqësi, numri dhe profili i tyre .....	23
3.3 Mbikëqyrja e punësimit/e institucioneve dhe organeve përgjegjëse.....	22
3.4 Procedura-Tatimi-Kostoja e punësimit të punëtorëve sezonalë.....	29
3.5 Motivet e punëdhënësve për punësim joformal dhe pengesat për formalizimin e punësimit...	32
3.6 Motivet e punëtorëve sezonalë për të vepruar në baza joformale .....	34
4. Drejt reformimit: Opsionet e politikave të identifikuara për punëtorët në Kosovë .....	37
4.1 PASQYRË E SHKURTËR E QASJEVE PËR FORMALIZIMIN E PUNËSIMIT JO FORMAL .....	38
4.2 Praktikrat për formalizimin e punës sezonale.....	40
4.2.1 Ligji për punësimin e thjeshtësuar për punën sezonale në aktivitete të veçanta ekonomike.....	42
4.2.2 Punësimi i thjeshtësuar në sektorin e bujqësisë, Hungari .....	42
4.2.3 Skema me kupon për punëtorë sezonalë dhe rastësor në bujqësi, Kroaci.....	43
4.2.4 Kontratat afatshkurtra sezonale të punës në bujqësi, Bullgari .....	44
4.2.5 'Lista e rezervimit' dhe 'sistemi me kuotë' në bujqësi në Pulia, Itali.....	44
4.2.6 Inspektive të bashkërenduara në bujqësi dhe ndërtim, Itali e Jugut .....	45
5. Rekomandime .....	46
Referencat .....	48
SHTOJCA 1: Lista e individëve të intervistuar, pjesëmarrës në punëtorë dhe tryeza të diskutimit.....	49

# Lista e shkurtesave dhe akronimeve

---

<b>UA</b>	Udhëzimi Administrativ
-----------	------------------------

---

<b>EcoKosWomen</b>	Shoqata e grave të Kosovës në bujqësi
--------------------	---------------------------------------

---

<b>PRE</b>	Programi i Reformës Ekonomike
------------	-------------------------------

---

<b>GPV</b>	Grupi i punës për vendin
------------	--------------------------

---

<b>IADK</b>	Iniciativa pnciativa për zhvillimin e Bujqësisë së Kosovës
-------------	--

---

<b>PePeKo</b>	Shoqata e përpunuesve trpunuesve të pemëve dhe perimeve të Kosovës
---------------	--

---

<b>ASK</b>	Agjencia e Statistikave të Kosovës
------------	------------------------------------

---

<b>FKPK</b>	Fondi i Kursimeve Pensionale të Kosovës
-------------	---

---

<b>ATK</b>	Administrata Tatimore e Kosovës
------------	---------------------------------

---

<b>AFP</b>	Anketa e fuqisë punëtore
------------	--------------------------

---

<b>IP</b>	Inspektorati i Punës
-----------	----------------------

---

<b>MBPZHR</b>	Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural
---------------	--

---

<b>MFPT</b>	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
-------------	--

---

<b>MPMS</b>	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
-------------	--

---

# 1. Hyrje dhe konteksti makroekonomik

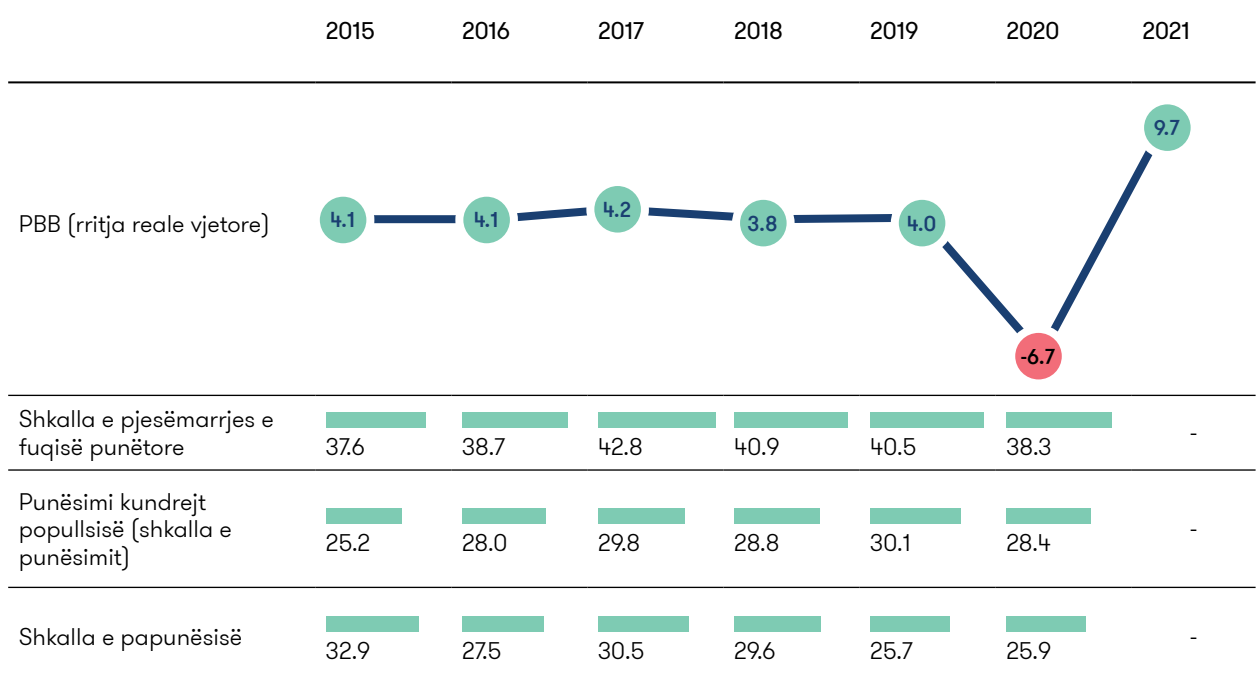
## Konteksti makroekonomik i Kosovës

Gjatë krizës para pandemisë, rritja ekonomike e Kosovës ka qenë e qëndrueshme dhe përgjithësisht rreth 4% në vit gjatë pesë viteve të fundit (Tabela 1). Rritja e qëndrueshme pozitive ekonomike e Kosovës para COVID-19 nuk është përcjellë me përmirësime në tregun e punës. Duke iu referuar popullsisë në moshë pune (15-64 vjeç), në vitin 2020, vetëm 38,3% kanë qenë aktiv në tregun e punës, vetëm 28,4% ishin të punësuar dhe në radhët e fuqisë punëtore 25,9% ishin të papunë.

Firmat e Kosovës në sektorin formal janë të vogla dhe dominohen nga mikro-ndërmarrjet që përbëjnë 91% të firmave dhe vetëm 36% të vendeve formale të punës

(Banka Botërore, 2019). Firmat në Kosovë nuk janë të integruara mirë në ekonominë globale, gjë që çon në një kufizim sa i përket krijimit të vendeve të punës. Vetëm 4% e firmave janë eksportuese dhe më pak se 1% sosh kanë ndonjë investim të huaj direkt. Duke pasur parasysh se ekonomia e Kosovës është e vogël për nga madhësia, mungesa e qasjes në tregjet ndërkombëtare nënkupton se shumë pak firma janë në gjendje ta zgjerojnë ndjeshëm prodhimin ose fuqinë punëtore të tyre (Banka Botërore, 2019). Pavarësisht rritjeve të eksporteve në 3 vitet e fundit (nga 383 milionë euro në 758 milionë euro), deficitit tregtar i Kosovës mbetet i madh 3.1 miliardë në vitin 2020 deri në 3.9 miliardë euro (edhe për shkak të rritjes së çmimeve në vitin 2021) (ASK, 2022).

**TABELA 01.** Treguesit makroekonomikë dhe të tregut të punës, 2015–2021



Burimi: Rritja e PBB-së nga PRE 2018–2020; 2019–2021, 2020–2022 dhe 2022-2024 marrë nga <https://mf.rks-gov.net/page.aspx?id=2,28>; Anкета e fuqisë punëtore 2015-2020; Normat e varfërisë nga ASK.

Siç raportohet në Programin e Reformës Ekonomike për 2022-2024, sektori i bujqësisë kontribuon me 7.5% në PBB-në e Kosovës gjersa punëson rreth 23% (punësim sezonal dhe gjatë vjeljes/korrjes) të numrit të përgjithshëm të të punësuarve në Kosovë. Sipërfaqja e shfrytëzuar e tokës bujqësore është 420,209 ha, ku pjesën më të madhe e zënë drithërat (30%), kulturat foragjere (9%), perimet (3.3%), pemët frutore (2.4%), vreshtat (0.8%), ndërsa pjesa tjetër prej 51.7% janë livadhe, kullota dhe tokë e përbashkët.

Punësimi joformal është tipar kronik i tregut të punës në Kosovë. Programi i Reformës Ekonomike 2022-2024 i kohëve të fundit tregon se rreth 30% e të punësuarve në Kosovë janë joformalë, d.m.th. të padeklaruar për qëllime tatimore; 22.6% e punësimit të deklaruar është punësim i nën-deklaruar dhe 20% deri në një e treta e individëve të punësuar janë të vetëpunësuar. Aktualisht, Kosova nuk ka një Regjistër Kombëtar të Punësimit, por siç u raportua në takimin e fillimit të projektit, MFPT-ja ka nisur procesin për krijimit e regjistrimit. Administrata Tatimore e Kosovës (ATK) ka informata për të dhënat bazë të punëtorëve (letërnjoftimi, datëlindja, punëdhënësi), por nuk ka informata për të dhënat e punëtorëve (profesioni, niveli i arsimit dhe fusha e studimit, përvoja e punësimit, etj.). Organizimi i fushatave ndërgjegjësuere mbetet i ulët krahasuar me përhapjen e punës së padeklaruar, ndërsa nevoja për informimin e punëdhënësve dhe punonjësve për kostot nga punësimi joformal dhe përfitimet nga formalizimi është me rëndësi të madhe.

Bujqësia konsiderohet si sektori me prevalencën më të lartë të punës së padeklaruar. Megjithatë, raportohet se Kosova nuk ka sistem të integruar të inspektimit të punës që do të mund ta trajtonte si prioritet inspektimin e punës në bujqësi. Për më tepër, mbështetja direkte apo subvencionet për bujqësinë që jepen nga Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR) nuk kushtëzohen me formalizim të punëtorëve.

Me këtë raport synohet të sigurohet:

1. Analiza e vendit në lidhje me punësimin sezonal, duke përfshirë pasqyrën e kornizës ligjore, reformat në vazhdim e sipër, institucionet përgjegjëse për punën dhe punësimin, për të paraqitur të dhëna për përmasat e punësimit sezonal në sektorin e bujqësisë në Kosovë, për të analizuar motivet për punësim joformal dhe barrierat për formalizim, nga perspektiva të punëtorëve dhe punëdhënësve joformalë sezonalë; si dhe të përshkruajë procedurat dhe kostot përcjellëse për procedurat e regjistrimit për punëtorët sezonalë në Kosovë;
2. Një analizë e praktikave ekzistuese në rajon në lidhje me formalizimin e punësimit sezonal;
3. Identifikimi i zgjidhjeve të mundshme të realizueshme për formalizimin e punëtorëve sezonalë në sektorin e bujqësisë në Kosovë; dhe
4. Propozoni një praktikë të mirë për Kosovën mes zgjidhjeve të propozuara për formalizimin/regjistrimin e punëtorëve sezonalë në Kosovë.

Raporti është i organizuar si më poshtë: Të kontrollohet në fund. Seksioni 2 përshkruan metodologjinë e përdorur për analizë. Seksioni 3 paraqet analizën e vendit në lidhje me kornizën ligjore, institucionet që kanë të bëjnë me punësimin sezonal, përshkruan procedurën për deklarimin e punëtorëve, përfshirë pasqyrën e taksave ligjore dhe kontributeve pensionale në lidhje me marrëdhëniet e punës, paraqet statistika për numrin dhe profilin e punëtorëve sezonalë në sektorin e bujqësisë, si dhe aty diskutohen gjetjet mbi motivet e punësimit dhe punës si punëtor joformal sezonal dhe barrierat për formalizimin nga perspektiva e punëtorëve dhe punëdhënësve. Seksioni 4 ofron një pasqyrë të praktikave të mira nga rajoni në lidhje me formalizimin e punëtorëve sezonalë, diskutohen opsionet e mundshme të politikave për Kosovën dhe shtjellohet opsioni i rekomanduar i politikave të dakorduara me grupin punues të vendit dhe palët relevante të interesit. Raporti përmbyllet me përmbledhjen e gjetjeve kryesore dhe rekomandimet përfundimtare për Kosovën drejt formalizimit të punës sezonale.



# 2. Metodologjia

## Përkufizimi i punëtorëve sezonalë

Siç është përcaktuar me Udhëzimin Administrativ (UA) nr. 07/2011 për Regjistrin e Fermerëve, fermeri nënkupton personin fizik ose juridik, i cili është përgjegjës për menaxhimin e fermës që gjendet brenda

territorit të Republikës së Kosovës dhe i cili merret me aktivitet bujqësor dhe/ose aktivitet të lidhur me zhvillimin rural. Fermeri mund të jetë pronari i fermës, një anëtarë i familjes, qiraxhiu ose një person i cili ka të drejtë ta menaxhojë fermën. Sipas këtij UA, "Fermë" nënkupton njësinë prodhuese në aspektin teknik dhe ekonomik, e cila udhëhiqet nga menaxhimi i fermerit dhe në të cilën zhvillohen aktivitete bujqësore dhe/apo aktivitete të zhvillimit rural. Në vitin 2019, sipas MBPZHR kishte rreth 80,000 ferma të regjistruara në Kosovë të regjistruara përmes posedimit të Numrit të Identifikimit të Fermerit (NIF).

Prandaj, si punëtor sezonal në këtë analizë u referohemi punëtorëve të punësuar nga:

1. Fermerët si persona fizikë (ekonomi familjare); dhe
2. Ndërmarrjet si subjekte juridike që mund të posedojnë edhe NIF (i cili është i detyrueshëm për të aplikuar për subvencione dhe grante nga qeveria për bujqësinë).

## 2.1 Hulumtimi në zyrë i kryer me fokus në:

- ✓ Pasqyrën e kornizës ligjore në fuqi për punësimin sezonal në Kosovë;
- ✓ Pasqyrën e institucioneve përgjegjëse dhe palëve të tjera të interesuara relevante për punësimin sezonal;
- ✓ Përditësimin e të dhënave të paraqitura në studimin paraprak për punësimin sezonal të kryer në kuadër të projektit "Rritja e mundësive të punësimit për punëtorët sezonalë" të zbatuar nga GIZ në emër të Ministrisë Federale Gjermane për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (BMZ); dhe të publikuar në vitin 2019
- ✓ Pasqyrën e reformave në vazhdim e sipër në lidhje me punësimin-me fokus punësimin sezonal;
- ✓ Pasqyrën e studimeve të kohëve të fundit për punën e padeklaruar, me fokus në sektorin e bujqësisë;
- ✓ Sa i përket përmasës së punësimit sezonal dhe punësimit në sektorin e bujqësisë, burimet kryesore të të dhënave janë:
  - Regjistrimi i Bujqësisë në Kosovë 14;
  - Anketa e Ekonomive Bujqësore nga viti 2019;
  - Anketa e Fuqisë Punëtore të Kosovës; dhe
  - Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR);
- ✓ Pasqyrën e prioriteteve/planeve të qeverisë në lidhje me punën e padeklaruar dhe veçanërisht sektorin e bujqësisë (Plani i Qeverisë; Programi i Reformës Ekonomike, Strategjitë Sektoriale, Strategjia e Zhvillimit Kombëtar - e përditësuar, etj.);
- ✓ Analizën e praktikave të përdorura në Ballkanin Perëndimor – prezantimi i rasteve studimore.
- ✓ Analizën kosto-përfitim të opsioneve të politikave të realizueshme për kontekstin e Kosovës.

## 2.2 Diskutimet në fokus grupe

Siç u përmend në pjesën hyrëse, qëllimi i këtij raporti është të kuptohen motivet për punësim joformal në sektorin e bujqësisë dhe barrierat për formalizimin, si dhe të diskutohet fizibiliteti i zgjidhjeve të propozuara në kontekstin e Kosovës, si nga perspektiva e punëtorëve, ashtu edhe ajo e punëdhënësve. Prandaj, për këtë qëllim janë organizuar grupe të fokusit me punëtorë sezonalë dhe punëdhënës.

### **Fokus grupet me punëtorë sezonalë**

**Dy diskutime në fokus grupet** me punëtorë sezonalë të bujqësisë.

Temat për diskutim për fokus grupin e parë ishin

- ✔ Që sa kohë punoni si punëtor sezonal; sa gjatë dhe në cilën periudhë të vitit;
- ✔ A është i formalizuar dhe mendimi që ka për pjesën e formalizimit të punëtorëve sezonalë;
- ✔ Nëse jo, pse nuk është i formalizuar;
- ✔ Gatishmëria për t'u formalizuar dhe në çfarë kushtesh;
- ✔ A shohin përfitime nga të qenit punëtorë formalë;
- ✔ Kompanitë të cilave u ofrojnë prodhimtari, a u ofrojnë mundësinë atyre për të lidhur marrëveshje kontraktuale;
- ✔ A do të ishin punëtorët të gatshëm të paguanin tatime dhe kontribute pensionale për kohën e angazhuar si punëtorë sezonalë?

Fokus grupi i dytë synon të diskutojë dhe vërtetojë analizën e fizibilitetit të opsioneve të propozuara të politikave për formalizimin e punësimit sezonal.

### **Me punëdhënës në sektorin e bujqësisë**

Dy diskutimet në fokus grupet me punëdhënësit. Diskutimi i fokus grupit të parë u përqendrua në temat e mëposhtme:

- ✔ Vështirësitë e hasura në gjetjen e punëtorëve për sektorin e bujqësisë?
- ✔ Nëse punëdhënësit i deklarojnë punëtorë sezonalë? Nëse jo, arsyet për mos deklarim.
- ✔ Informata mbi mundësinë, procedurat dhe kostot për deklarimin e punëtorëve sezonalë.
- ✔ Përfitimet dhe kostot nga formalizimi i punëtorëve;
- ✔ Idetë për të motivuar bizneset për të deklaruar punonjës;
- ✔ Propozime për motivimin e punonjësve për t'u deklaruar si punëtorë sezonalë.

Fokus grupi i dytë u fokusua në diskutimin e realizueshmërisë së opsioneve të propozuara të politikave dhe përzgjedhjen e opsionit të realizueshëm.

## 2.3 Harta e procesit të biznesit

Për të kuptuar procesin hap pas hapi të deklarimit/regjistrimit që kryhet në Administratën Tatimore të Kosovës, janë përdorur udhëzimet e ATK-së. Përveç kësaj është përdorur një metodë e hartës së procesit të biznesit, d.m.th. një rast studimi i regjistrimit të punëtorëve të kryer nga një kontabilist i përzgjedhur. Kjo bëri të mundur që të kuptohej procesi, kostot dhe informatat e kërkuara për regjistrimin e punëtorëve.

## 2.4 Konsultimi dhe koordinimi me institucionet qeveritare dhe palët e interesuara

Kjo analizë e vendit dhe opsionet e politikave janë hartuar në konsultim dhe koordinim të ngushtë me institucionet qeveritare dhe palët e interesuara të listuara më poshtë (shih Aneksin 1 me një listë të individëve të intervistuar dhe/ose pjesëmarrësve në tryeza të rrumbullakëta ose punëtori):

1. Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve;
2. Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës
3. Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural;
4. Administrata Tatimore e Kosovës;
5. Inspektorati i Punës;
6. Sindikata;
7. Agjencia e Statistikave të Kosovës;
8. Përfaqësues të shoqatave: EcoKosWomen, Shoqata e Përpunuesve të Pemëve dhe Perimeve të Kosovës, Iniciativa për zhvillimin e bujqësisë në Kosovë dhe OJQ Gratë për Gra.

Fillimisht në muajin maj u mbajt një takim njohës, gjatë të cilit u prezantua dhe diskutua qëllimi dhe plani i punës së projektit, një përmbledhje e projektit në Shqipëri dhe reformës së paraqitur në Serbi. Qëllimi i punorisë të mbajtur në tetor 2022 ishte që të prezantohen dhe diskutohen mbi gjetjet e (draft) analizës së vendit për angazhimin sezonal në sektorin e bujqësisë në Kosovë dhe të prezantohen praktikrat e mira rajonale dhe ndërkombëtare dhe të diskutohet rëndësia e tyre dhe aspektet që duhet të merren në konsideratë kur analizohen zgjidhjet për Kosovën. Reagimet dhe të dhënat e ofruara gjatë dy ngjarjeve janë të integruara në këtë analiza e vendit.

Raporti është i strukturuar si më poshtë. Kapitulli 2 përshkruan metodologjinë e përdorur për këtë analizë. Kapitulli 3 ofron një pasqyrë të situatës aktuale në Kosovë në lidhje me kornizën ligjore për punësimin sezonal, madhësinë dhe profilin e punëtorëve sezonalë, procedurat dhe kostot për deklarimin e punëtorëve sezonalë, motivet për punësim joformal dhe barrierat për formalizimin nga perspektiva e punëdhënësve dhe punonjësve. Kapitulli 4 ofron një pasqyrë të qasjeve dhe praktikave për formalizimin e punësimit, duke u mbështetur në përvojën ndërkombëtare dhe rajonale. Bazuar në hulumtimin në zyrë dhe informacionin e mbledhur përmes intervistave, diskutimeve në fokus grupe dhe diskutimeve me palët e interesuara gjatë tryezës së rrumbullakët dhe punëtorisë, rekomandimet kryesore për të lehtësuar formalizimin e punëtorëve sezonalë në sektorin e bujqësisë janë paraqitur në Kapitullin 5.



# 3

## Analiza e Vendit: Situata aktuale- sfidat-mundësitë

## 3.1 Korniza ligjore për punësimin sezonal në Kosovë

### Ligji i Punës

Ligji i Punës nr. 03/L-212, i miratuar në dhjetor 2010 i rregullon të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës. Sipas ligjit, i punësuar është personi fizik i punësuar për të kryer punë ose shërbime me pagesë për punëdhënësin. Ligji i njeh kontratat e punës për një periudhë të pacaktuar, për periudhë të caktuar; dhe për punë dhe detyra specifike (jo më të gjatë se 120 ditë brenda një viti). Në Ligj nuk specifikohet puna sezonale, por siç theksoi përfaqësuesi i MFPT-së, duke qenë se puna sezonale është për një numër të kufizuar ditësh dhe detyra specifike, ajo nënkuptohet duke e paraparë në kuadër të punësimit për punë dhe detyra specifike.

Ligji thotë se i punësuar duhet ta fillojë punën në ditën e caktuar me kontratën e punës dhe në qoftë se i punësuar nuk e fillon punën në ditën e caktuar me kontratën e punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç në qoftë se është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, ose në qoftë se punëdhënësi dhe i punësuar merren vesh ndryshe. Sa i përket formalizimit të punësimit, në Ligj gjithashtu thuhet se për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i detyruar që të punësuarin ta lajmërojë në ATK-në, institucionet e tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale dhe skemat e tjera të obligueshme. Megjithatë, në Ligj nuk specifikohet periudha për regjistrimin/deklarimin e punëtorëve në Administratën Tatimore të Kosovës apo në ndonjë institucion tjetër, e cila është keqpërdorur nga punëdhënësit (siç u cek nga përfaqësuesi i MFPT). Nëse për shembull gjatë inspektimeve, inspektor i punës gjen një punonjës pa kontratë punësimi dhe të pa regjistruar/deklaruar në ATK, punëdhënësi shpesh raporton se i punësuar ishte punësuar kohët e fundit. Në këtë rast, inspektori cakton një periudhë kohe (të themi 1 javë) për punëdhënësin ndaj të punësuarit. Nëse me Ligj kërkohet që i punësuar duhet të regjistrohet/deklarohet në ATK para ditës së parë të tyre të punës, punësimi i paregjistruar dhe punëtorët e padeklaruar mund të identifikoheshin lehtësisht gjatë një vizite inspektimi.

Sipas nenit 91 të Ligjit të Punës parashihet që MPMS lëshon librezën e punës, e cila shërben për paraqitjen e të dhënave personale dhe stazhit të punës (në Ligj nuk ceket nëse librezja e punës duhet të lëshohet për të gjitha llojet e punës). I punësuar duhet të ketë librezën e punës, të cilën ia dorëzon punëdhënësit me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës. Në ditën e përfundimit të marrëdhënies së punës apo të ndërprerjes së kontratës së punës, punëdhënësi është i obliguar që të punësuarit t'ia kthejë librezën e punës, të plotësuar me të dhënat personale dhe të stazhit të punës. Edhe pse në Ligj thuhet se Ministria nxjerr akt nënligjor për librezën e punës, kjo nuk ka ndodhur ende dhe detyrimi për librezën e punës nuk është zbatuar asnjëherë. Kjo mund të jetë edhe si rezultat i mungesës së një regjistri të punësimit. MFPT është në proces të krijimit të Regjistrimit të Punësimit i cili do të përmbajë të gjitha të dhënat individuale dhe të dhënat që lidhen me vendin e punës për të punësuarit.

Për të korrigjuar disa nga mangësitë dhe kufizimet e Ligjit të Punës, MPMS ka hartuar Projektligjin e Punës, i cili ka trajtuar disa nga dobësitë. Ndryshimet e rëndësishme në lidhje me punën e padeklaruar janë si në vijim:

- ✔ **Definimi i punës së padeklaruar** nën nenin 3, që përcaktohet si çfarëdo aktivitetesh me pagesë që janë të ligjshme për nga natyra e tyre, por që janë deklaruar te autoritetet publike;
- ✔ Definimi i kohës për **regjistrimin e të punësuarit** në ATK, nën nenin 12 ku të thuhet se për pagesën e rregullt të kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i obliguar që ta raportojë të punësuarin në Administratën Tatimore të Kosovës së paku dy (2) ditë para fillimit të detyrës sipas kontratës së punës dhe institucioneve tjera që menaxhojnë dhe administrojnë skemat pensionale të detyrueshme dhe skemat të tjera të detyrueshme; dhe

- ✓ Definimi e **sezonale punësimi** si një formë e punës të përkohshme, me anë të së cilës ngarkesa e punës ndodh vetëm gjatë periudhave të caktuara të vitit dhe përsëritet në mënyrë ciklike. Sipas diskutimit me përfaqësues të MFPT, Projektligji i Punës parasheh se kufizimet për kontratat e përkohshme nuk janë të zbatueshme ndaj punëtorëve sezonalë.

## **Ligji për Inspektoratin e Punës**

Veprimtaria e IP-së rregullohet me Ligjin nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, i miratuar në vitin 2002 dhe Ligjin nr. 03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës, i miratuar në vitin 2008. Me këtë ligj, IP-ja mbikëqyr zbatimin e dispozitave ligjore dhe nënligjore në mënyrë të përgjithshme në fushën e punësimi, duke përfshirë marrëdhëniet e punës, sigurinë në punë, mbrojtjen e shëndetit të të punësuarve dhe mjedisit të punës. IP-ja po ashtu është përgjegjëse për mbikëqyrjen e zbatimit të Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve gjithashtu ka hartuar Ligjin e ndryshuar për Inspektoratin e Punës, i cili tani i përcakton qartë kriteret për rekrutimin e inspektorëve të punës dhe certifikim e tyre, i specifikon llojet e inspektimeve dhe në detaje e specifikon procedurën e inspektimit. Sipas Rregullores nr. 15/2015 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve Punës në kuadër të Inspektoratit të Punës, IP-ja përbëhet e Zyra e Kryeinspektorit, Departamenti për Politika, Planifikim dhe Çështjet Ligjore, Departamenti për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme, Divizioni i Prokurimit dhe 7 Divizionet për Koordinim Rajonal. Të dhënat e siguruar nga MPMS tregojnë se në vitin 2020, IP-ja kishte gjithsej 57 të punësuar (ku përfshihen edhe inspektorët) derisa Rregullorja të cilës i referohemi parasheh 65 të punësuar (draft Strategjia për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë). Numri i përgjithshëm i inspektorëve është 37, prej të cilëve 3 janë femra ndërsa 5 sish janë të vendosur në veri të Kosovës.

## **Ligji nr. 05/L-028 për Tatimin në të Ardhurat Personale**

Sipas Ligjit nr. 05/L-028 për Tatimin në të Ardhurat Personale, i punësuar është personi fizik, i cili e kryen punën për pagë nën drejtimin dhe kontrollin e punëdhënësit, pavarësisht se a kryhet puna sipas kontratës ose ndonjë forme tjetër të marrëveshjes, qoftë e bërë me shkrim apo jo. Siç përcaktohet me Udhëzimin Administrativ nr. 01/2016 për Zbatimin e Ligjit nr. 05/L-028 për Tatimin në të Ardhurat Personale, i punësuar, pavarësisht nëse punon për një ose më shumë punëdhënës, duhet të caktojë një punëdhënës kryesor dhe një i punësuar nuk mund të ketë më shumë se një punëdhënës kryesor në të njëjtën kohë. Tatimi mbi të ardhurat personale për punëdhënësit kryesorë është progresive me norma siç shfaqet më poshtë:

- ✓ 0% për paga deri në 80 euro në muaj;
- ✓ 4% nga 80-250 euro
- ✓ 8% nga 250-450 euro
- ✓ 10% 450 euro e lart

Për punësimin dytësor norma e tatimit është 10%.

## Ligji nr. 04/L-101 për Fondet Pensionale të Kosovës<sup>1</sup>

Siç përcaktohet me Ligjin për fondet pensionale të Kosovës, për financimin e pensionit të kursimeve:

- ✓ çdo punëdhënës duhet të paguajë 5% të rrogës së përgjithshme; dhe
- ✓ çdo i punësuar duhet të paguajë 5% të rrogës së përgjithshme të tij/saj.
- ✓ punëdhënësit mund të kontribuojnë vullnetarisht një shumë plotësuese deri në dhjetë për qind (10%) të rrogës mujore, për shumën e përgjithshme prej pesëmbëdhjetë për qind (15%) të rrogës. Po ashtu, punonjësit mund të kontribuojnë vullnetarisht shumën plotësuese deri në dhjetë për qind (10%) të rrogës së tyre vjetore, për kontributin e përgjithshëm prej 15% të pagës.

Punëdhënësi e zbrit kontributin e punonjësit nga rrogat e punonjësit dhe e bart në llogarinë e posaçme të Fondit bashkë me kontributin e punëdhënësit në afatin e duhur në përputhje me rregullat që do të nxirren në mënyrën që e cakton Administrata Tatimore e Kosovës.

Administrata Tatimore e Kosovës autorizohet të lidhë kontratë me FKPK apo ndonjë entitet tjetër për mbledhjen e kontributeve në përputhje me këtë nen, me miratim të Qeverisë pas konsultimit me Bankën Qendrore të Kosovës. ATK mbledh kontributet pensionale të cilat transferohen në llogaritë individuale të pensioneve.<sup>2</sup>

## Ligji për Ndhimën Sociale

Ndihma sociale në Kosovë është e rregulluar me Ligjin nr. 2003/15 për Skemën e Ndhimës Sociale në Kosovë dhe me Ligjin nr. 04/L-096 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Nr. 2003/15 për Skemën e Ndhimës Sociale në Kosovë.

“I papunësuar” sipas këtij ligji, është anëtari i familjes i cili kërkon punë aktivisht, është i regjistruar si i papunë në Zyrën e punësimit dhe i cili ka nënshkruar deklaratën e papunësisë me Zyrën e punësimit.

Të drejtën e ndihmës sociale në Kategorinë I gëzon familja në të cilën varen të gjithë anëtarët e familjes që i përkasin njërit prej grupeve të mëposhtme: personat që janë mbi 18 vjeç dhe që kanë të meta të rënda dhe aftësi përherë të kufizuara që i bëjnë të paaftë për të punuar për punë shpërblyese; personat që janë 65 vjeç ose më të moshuar; kujdestarët e përhershëm të personave me aftësi përherë të kufizuara apo të personave në moshën gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç ose më të vjetër të cilëve u nevojitet kujdes i përhershëm, apo fëmija nën moshën 5 vjeçe; personat deri në moshën katërmëdhjetë (14) vjeç; personat ndërmjet moshave 15 dhe 18 vjeç dhe të cilët janë në shkollim të rregullt të mesëm; prindër vetushqyes me, së paku, një fëmijë nën moshën 15 vjeç.

Të drejtën e ndihmës sociale në kategorinë II e gëzon familja me një anëtar të familjes të aftë për punë: a) me të paktën një fëmijë nën moshën pesë vjeç; apo që kanë që kanë në përkujdesje të përhershme një jetim nën moshën 15 vjeç.

Niveli i ndihmës sociale rritet me madhësinë e familjes, duke filluar nga 60 euro në muaj për familje me një anëtar; 82.5 euro për familje me dy anëtarë; 90 euro për familje me 3 anëtarë; 97.5 për familje me 4 anëtarë; 105 për familje me 5 anëtarë dhe deri në 180 euro për familjet me 15 anëtarë<sup>3</sup>.

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](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>



## Dokumentet/politika strategjike që trajtojnë punën e padeklaruar

Luftimi i punës së padeklaruar është një nga objektivat strategjike të **Strategjisë Sektoriale 2018-2022 të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale**<sup>4</sup>. Numri i kufizuar i inspektorëve të punës është identifikuar si një nga sfidat kryesore për zbulimin dhe luftimin e punës së padeklaruar. Për të rritur efektivitetin në luftimin e punës së padeklaruar, objektivi strategjik 2.2 synon të ngrisë në shkallë më të lartë mekanizmat e monitorimit. Për ta arritur këtë, janë renditur aktivitetet e mëposhtme: rritja e kapaciteteve të IP-së; përmirësimi i mekanizmave monitorues për Inspektoratin e Punës; bashkëpunimi institucional për trajtimin e punës së padeklaruar; angazhimi i palëve të interesuara dhe publikut; si dhe shkëmbimi i të dhënave me institucionet përkatëse dhe partnerët socialë. Në vitin 2022 ka filluar procesi për zhvillimin e Strategjisë ndër sektoriale të Punësimit, i planifikuar të përfundojë deri në fund të vitit 2022. Prosesi udhëhiqet nga MFPT.

**Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023** është një tjetër dokument strategjik që synon të luftojë punën e padeklaruar. Dokumenti Strategjik thekson efektivitetin e kufizuar të veprimeve për të luftuar punën joformale dhe bashkëpunimin e kufizuar ndërinstitucional. Për ta realizuar objektivin specifik 1.4-zvogëlimi i punësimit joformal në Kosovë, parashihen masat e mëposhtme: realizimi i fushatave informuese për publikun e gjerë, lidhur me përfitimet dhe pasojat e punësimit joformal dhe informimi i punëdhënësve për pasojat e punësimit joformal; zbatimi i aktiviteteve të përbashkëta me partnerët socialë, me synim adresimin e punësimit joformal; kryerja e një analize lidhur me hartimin e regjistrit të punëtorëve në MPMS; vlerësimet e praktikave të mira për zvogëlimin e punës joformale; ngritja e kapaciteteve të inspektorëve të punës përmes trajnimeve; krijimi i një sistemi efikas për mbikëqyrjen dhe vlerësimin e punës së inspektorëve të punës; zhvillimi i metodologjisë për shënjestrimin më të mirë dhe përmirësimin e kushteve të punës për IP-në nëpërmjet krijimit të sistemit të menaxhimit të informatave dhe përmirësimin të kushteve teknike të punës. Siç raportohet në Programin e Reformës Ekonomike 2022-2024<sup>5</sup>, Plani i ri i Veprimit të Strategjisë Kombëtare për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimin Financiar (2019-2023) po hartohet nga Sekretariati i kësaj Strategjie me ndihmën e një eksperti të jashtëm të kontraktuar nga projekti LuxDev.

**Plani Zhvillimor Strategjik i Inspektoratit të Punës 2017-2021** përfshin katër objektiva kryesore strategjike: zbatimin efektiv të të drejtave të punëtorëve; ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore të Inspektoratit; ngritja në shkallë më të lartë e komunikimit me punonjësit, punëdhënësit dhe publikun e gjerë; si dhe avancimi i bashkëpunimit me institucionet përkatëse (kryesisht për inspektime të përbashkëta, nuk ka plane për ndarjen e të dhënave), drejt zvogëlimin të punës së padeklaruar. Konkretisht, plani zgjedh zvogëlimin e punës së padeklaruar me 5% çdo vit, nëpërmjet rritjes së numrit të inspektimeve dhe rritjes së monitorimit të punës së kryer nga inspektorët. Është e rëndësishme të theksohet se treguesit kryesorë të performancës janë zvogëlimi i punës së padeklaruar, por IP nuk ka asnjë tregues që kërkon të parandalojë punën e padeklaruar. Nga diskutimi me përfaqësuesin e MPMS-së, nuk ka pasur monitorim të zbatimit të këtij plani, prandaj nuk dihet se në çfarë faze është zbatuar. Për më tepër, duket se ky Plan nuk ka shërbyer si bazë për të informuar operacionet e IP-së.

<sup>4</sup> <https://mpms.rks-gov.net/wpdm-package/strategjia-sektoriale-2018-2022/#>

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

Në fund, adresimi i punësimit joformal mbetet një nga synimet në të gjitha Programet e Reformës Ekonomike (PRE). PRE 2022-2024 synon të zvogëlojë punën e padëklaruar përmes aktiviteteve të mëposhtme: aplikimi i qasjes së re të rrezikut nga ATK bazuar në hartimin dhe zbatimin e projekteve të pajtueshmërisë, për të synuar trajtimin e sektorëve me rrezik të lartë, si: ndërtimi, akomodimi, punësimi joformal, tregtia dhe kontrolli i stokeve (ATK); hartimi i Strategjisë së re Kombëtare për Luftimin e Ekonomisë Joformale, bazuar në vlerësimet e riskut të sektorit dhe në vlerësimet që lidhen me boshllëkun tatimor në përgjithësi; rritja e numrit të inspektorëve të punës dhe zhvillimi i kapaciteteve të tyre; zbatimi i masave nxitëse me synim formalizimin e punësimit dhe të bizneseve joformale dhe adresimin e evazionit fiskal në sektorët e identifikuar me rrezik të lartë në përputhje me strategjinë dhe planin e veprimit; zhvillimi i inspektimit të platformës, lidhja e bazës së të dhënave dhe pajisja e inspektorëve me pajisje elektronike; organizimi i fushatave ndërgjegjësuese për t'i informuar punëdhënësit dhe të punësuarit për kostot e punësimit joformal dhe përfitimet nga formalizimi; është duke u hartuar paketa e trajnimit për Inspektorët e Punës 2022-2024 me mbështetjen e Organizatës Ndërkombëtare e Punës; si dhe struktura e re organizative e Inspektoratit të Punës është duke u përgatitur me mbështetjen e Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

## Shënime kryesore

- ✓ Ligji i Punës rregullon marrëdhëniet e punës dhe aktualisht është në shqyrtim;
- ✓ Ligji i Punës në fuqi nuk e përkufizon shprehimisht punësimin sezonal, por në Projektligjin e Punës, punësimi sezonal dhe punësimi i padëklaruar janë të përcaktuara qartë;
- ✓ Ligji i Punës nuk i obligon punëdhënësit që t'i deklarojnë punëtorët para fillimit të punës;
- ✓ Tatimi mbi të ardhurat personale dhe kontributet pensionale janë të vetmet kontribute të detyrueshme që rrjedhin nga marrëdhëniet e punës;
- ✓ Kosova nuk ka në funksion sigurim të detyrueshëm social dhe/ose shëndetësor;
- ✓ Kosova nuk ka sigurim për papunësinë;
- ✓ Lufta kundër punësimit joformal është objektiv i paraparë në kuadër të Strategjisë Sektoriale 2020-2024 të MPMS-së (tani nën MFPT), Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimit Financiar 2019-2023, dhe Programi i Reformës Ekonomike 2022-2024;
- ✓ Qeveria e Kosovës është në proces të zhvillimit të Strategjisë së Punësimit e cila do të jetë e natyrës ndër sektoriale dhe pritet ta adresojë edhe punësimin joformal.

## 3.2 Mbikëqyrja e punësimit/e institucioneve dhe organeve përgjegjëse

### Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (ish Ministria e Punës dhe e Mirëqenies Sociale)

**MFPT** është përgjegjëse për zhvillimin e politikave të punësimit dhe të mirëqenies sociale dhe hartimin dhe zbatimin e legjislacionit për:

- të mbështetur dhe promovuar marrëdhëniet jo diskriminuese të punës dhe punësimin, të monitorojë punësimin dhe mirëqenien sociale dhe të propozojë masa aktive dhe të përshtatshme
- rritjen e punësimit dhe zvogëlimin e papunësisë dhe masat adekuate pasive për plotësimin e nevojave për asistencë sociale për qytetarët në nevojë; të mbështesë politikatat e veprimit dhe praktikatat e punës së mirëqenies

sociale për të mbrojtur familjet dhe të miturit; të vendosë standarde për sigurinë dhe mbrojtjen në punë dhe të mbikëqyrë zbatimin e tyre; mbikëqyrë ofertën dhe kërkesën në tregun e punës dhe merr masa për harmonizimin e tyre; të zhvillojë dhe mbikëqyrë programe për aftësimin profesional të të papunëve dhe punëkërkesve, të nxisë dhe inkurajojë dialogun social ndërmjet partnerëve socialë, të thërrasë mbledhjen e Këshillit Ekonomik dhe Social, si organi më i lartë këshillëdhënës i partnerëve socialë për punësimin, politikat e mirëqenies sociale me qëllim të parandalimit dhe zgjidhjes së konflikteve sociale.

**Organi Ekzekutiv i Inspektoratit të Punës**, është organ i pavarur, që funksionon në kuadër të MPMS-së, i ngarkuar me mbikëqyrjen e zbatimit të Ligjit nr. 03/L-212 të Punës, Ligjit nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, por edhe ligjeve të tjera që kanë të bëjnë me punën. Detyrat dhe përgjegjësitë e IP-së janë të përcaktuara në Ligjin për Inspektoratin e Punës, 2002/9, i plotësuar dhe ndryshuar me Ligjin nr. 02/L-133. Ligji në fuqi i autorizon inspektorët e punës që të mbikëqyrin zbatueshmërinë e legjislacionit ndaj personave fizikë dhe juridikë, vendas dhe të huaj, privatë dhe publikë, të cilët ushtrojnë veprimtari fitimprurëse ose jofitimprurëse në Kosovë.

Inspektimet planifikohen çdo vit, bazuar në vlerësimin e rrezikut. Inspektorët e punës do të mbledhin informacion gjatë inspektimeve dhe ky informacion do të jetë pjesë e historisë së çdo sektori dhe çdo kompanie në IP. Në bazë të këtij informacioni vlerësohet se cilët janë sektorët dhe kompanitë me probabilitet më të lartë për t'u përfshirë në punësim joformal. Inspektimet mund të jenë të rregullta (60%), vazhdimësi (30%) dhe mbi bazën e kërkesave (10%).

**Këshilli Kombëtar për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë** është organi i përfshirë në zhvillimin e politikave kombëtare në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë. Këshilli është themeluar nga Qeveria e Kosovës në vitin 2016. Këshilli ka mandat ta monitorojë sistematikisht gjendjen e shëndetit dhe sigurisë në punë, të kryejë analiza dhe të japë rekomandime për avancimin e shëndetit dhe sigurisë në punë. Zbatimi i pjesshëm i Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë kontribuon në zbatimin e standardeve minimale për mbrojtjen e të punësuarve në vendin e punës. Kosova ende nuk e ka hartuar dispozitën lidhur me aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Mungesa e këtij sigurimi rezulton me pasojë negative në shëndetin e punonjësit në rastet e lëndimeve në punë (Strategjia Sektoriale e MPMS 2018-2022).

## **Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural**

MBPZHR-ja mbështet sektorin e bujqësisë përmes pagesave/subvencioneve direkte dhe granteve. Çdo vit, MBPZHR nxjerr një Udhëzim Administrativ (UA) për Pagesat/Subvencionet Direkte-për shembull në vitin 2020 UA (MBPZHR) 03/20 përcaktoi rregullat, kriteret e pranueshmërisë dhe procedurat mbështetëse për fermerët aplikues dhe zbatimin për pagesat direkte në vitin 2020. Për mbështetje me grante, MBPZHR ka zhvilluar një Program 7-vjeçar për Zhvillim Rural, i cili reflektohet në Programin vjetor për Zhvillim Rural. Programi është hartuar në përputhje me IPARD-Instrumentin për Para-Aderim për Zhvillim Rural, por financohet vetëm nga buxheti i Kosovës. Aktualisht MBPZHR është duke përgatitur Programin 2021-2027, i cili është vonuar për shkak të krizës së pandemisë. Programi i fundit dyvjeçar i zhvillimit rural mbulon vitet 2020 dhe 2021. Në përputhje me Programin, MBPZHR ka hartuar një UA për Masat dhe Kriteret e Mbështetjes në Bujqësi dhe Zhvillim Rural-UA (MBPZHR) 02/2020 që përcakton parimet, kushtet, procedurat si dhe kriteret e pranueshmërisë për Zbatimin e Programit të Zhvillimit Rural.

Agjencia për Zhvillimin e Bujqësisë është Agjenci ekzekutive në kuadër të MBPZHR-së. Sipas Rregullores 01/2012 për Detyrat, përgjegjësitë dhe kompetencat dhe strukturën organizative të Agjencisë për Zhvillimin e Bujqësisë, Agjencia është përgjegjëse për publikimin e thirrjeve për aplikime, përzgjedhjen e projekteve, verifikimin e aplikacioneve për miratimin e projekteve, formulon/harton detyrimet kontraktuese të Agjencisë dhe përfituesve, proceson pagesat, kryen inspektime në terren, bën verifikime të shpenzimeve të deklaruara,

ndjek realizimin e projektit dhe inspekton fermerët dhe ndërmarrjet që kanë përfituar fonde nga programi për bujqësinë dhe zhvillimin rural dhe pagesat direkte. Agjencia për Zhvillimin e Bujqësisë verifikon/monitoron përmbushjen e kriterëve nga aplikuesit dhe përfituesit e granteve. Gjatë monitorimit të përfituesve të granteve, siç raportohet nga MBPZHR, inspektorët e bujqësisë ndër të tjera kontrollojnë nëse përfituesi e ka rritur numrin e punëtorëve siç është deklaruar në aplikacionin e tyre për grant. Një përfaqësues i intervistuar i Agjencisë tha se inspektorët kontrollojnë nëse kontratat janë të deklaruara në ATK. Sa i përket subvencioneve, duke qenë se punësimi nuk është kriter, ky aspekt nuk kontrollohet gjatë inspektimeve në terren. Për të përfituar nga grantet dhe subvencionet, aplikuesit duhet të nxjerrin një numër identifikimi të fermës (NIF).

Numri mund të merret nga ndërmarrjet por edhe personat fizikë. Udhëzimi Administrativ nr. 07/2011 për Regjistrin e Fermerëve, i rregullon kushtet dhe mënyrën e regjistrimit, mbajtjes dhe modifikimit të të dhënave në Regjistrin e Fermerëve si dhe organin përgjegjës për mbajtjen e Regjistrit të Fermerëve. Regjistri i Fermerëve është krijuar si pjesë e Sistemit të Integruar të Administrimit dhe Kontrollit - IACS. "Fermeri" nënkupton personin fizik ose juridik, i cili është përgjegjës për menaxhimin e fermës që gjendet brenda territorit të Republikës së Kosovës dhe i cili merret me aktivitet bujqësor dhe/ose aktivitet të lidhur me zhvillimin rural. Fermeri mund të jetë pronari i fermës, një anëtarë i familjes, qiraxhiu ose një person i cili ka të drejtë ta menaxhoj fermën; "Fermë" nënkupton njësinë prodhuese në aspektin teknik dhe ekonomik, e cila udhëhiqet nga menaxhimi i fermerit dhe në të cilën zhvillohen aktivitete bujqësore dhe/apo aktivitete të zhvillimit rural.

"Regjistri i Fermerëve" nënkupton listën e bazave të të dhënave të kompjuterizuara të përpiluara nga institucioni përkatës brenda MBPZHR-së me qëllim të identifikimit të fermerëve që mund të përfitojnë nga mbështetja financiare nga autoritetet kombëtare dhe/ose burime të tjera si dhe fermerët që dëshirojnë të regjistrohen në baza vullnetare. Siç rregullohet me Udhëzimin Administrativ Nr. 07/2011 për Regjistrin e Fermerëve<sup>6</sup>, numri NIF merret nga komunat. NIF lëshohet nga komunat dhe duhet të merret përpara se të aplikoni për ndihmë financiare kombëtare dhe/ose mbështetje tjetër financiare. NIF i jepet fermerit i cili përcaktohet si person juridik, përgjegjës për menaxhimin e fermës brenda territorit të Republikës së Kosovës dhe i cili ka kryer një aktivitet bujqësor dhe/ose zhvillim rural. Fermeri mund të jetë pronari i fermës, një anëtarë i familjes, qiraxhiu ose një person i cili ka të drejtë ta menaxhoj fermën. Fermë nënkupton njësinë prodhuese në aspektin teknik dhe ekonomik, e cila udhëhiqet nga menaxhimi i fermerit dhe në të cilën zhvillohen aktivitete bujqësore dhe/apo aktivitete të zhvillimit rural. Aktivitetet bujqësore nënkuptojnë prodhimin, mbarështimin ose rritjen e produkteve bujqësore duke përfshirë korrjen/vjeljen, mjeljen, mbarështimin e kafshëve dhe mbajtjen e kafshëve për qëllime bujqësore dhe mbajtjen e tokës në kushte të mira bujqësore.

Fermerëve u kërkohet të japin të dhënat e tyre personale të identifikimit (kopjen e letërnjoftimit dhe konfirmimin e llogarisë bankare<sup>7</sup>, dhe të dhënat e identifikimit të fermës që ata menaxhojnë duke plotësuar një formular regjistrimi në Regjistrin e Fermerëve. Ky është dokumentacioni i vetëm që kërkohet për të nxjerrë një numër identifikimi të fermerit, i cili është raportuar nga një zyrtar komunal në komunën e Prishtinës. Zyrtari vuri në dukje se kur aplikoni për pagesa/subvencione direkte kërkohen dokumente shtesë.

Regjistri i Fermerëve përmban këto të dhëna: Të dhënat personale të fermerit dhe të dhënat e kontaktit; Vendndodhja e Fermerëve të treguar me adresë dhe/ose GPS; Përdorimi i tokës bujqësore (siç është regjistruar në Sistemin e Identifikimit të Parcelave të Tokës (LPIS), softuer përkatës për të identifikuar grafikisht përdorimin e tokës në bazë të imazheve ortofoto; Lloji dhe numri i bagëtitë; Aktivitetet e zhvillimit rural të kryera; Llogaria bankare e fermerit që ndodhet brenda territorin e Republikës së Kosovës dhe një numër unik të regjistrimit të fermerëve të krijuar nga sistemi.

6 [https://www.mbpzhr-ks.net/repository/docs/890883\\_Udhezimi\\_Administrativ\\_tri\\_kolona\\_kafsheve\\_dhe\\_auditive\\_FUQI\\_.pdf](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/>

MBPZHR është përgjegjëse për mbajtjen dhe mirëmbajtjen e bazës së kompjuterizuar të të dhënave të Regjistrimit të Fermerëve në nivel qendror, zyrtarët komunalë në kuadër të Drejtorisë Komunale për Bujqësi janë përgjegjës për mbledhjen dhe përditësimin e formularëve të Regjistrimit të Fermerëve në nivel komunal dhe përcjelljen e tyre në MBPZHR. Brenda 30 ditëve nga data e ndryshimit, fermeri duhet të raportojë: ndryshimin e fermerit ose ndryshimin e personit të autorizuar tek personi juridik; ndryshimi i vendndodhjes, adresës, numrit të telefonit, emailit të fermerit, si dhe të përfaqësuesve të personit juridik; ndryshimi i llogarisë bankare të fermerit.

Sipas diskutimit me përfaqësuesit e MBPZHR, grantet për bujqësinë synojnë të mbështesin vende pune të qëndrueshme, përmes investimeve në vlerësime fizike dhe diversifikimin e fermave dhe zhvillimit të bizneseve rurale, ujitjes së tokave bujqësore dhe zbatimit të strategjive zhvillimore lokale<sup>8</sup>. Çdo aplikues duhet të kalojë kriteret e pranimit, pastaj kriteret e përzgjedhjes. Ata që kalojnë kriteret e përzgjedhjes futen në listën e mundshme të marrësve të grantit, të cilët pas konfirmimit nga Inspektorët e Bujqësisë (duke konfirmuar saktësinë e aplikimeve) marrin grant. Për grantet mbi 50,000 euro, fermeri duhet të regjistrojë biznesin. Pagesa për marrësit e grantit bëhet pasi të ketë përfunduar investimi. Sa i përket punonjësve, nëse aplikuesi në aplikim parashikon punësim të punëtorëve të rinj, kjo do të jetë objekt monitorimi. Inspektorët do të kërkojnë dëshmi se të punësuarit e rinj janë të regjistruar në ATK. Sipas përfaqësuesit të Agjencisë për Zhvillimin e Bujqësisë, kjo është duke u kontrolluar gjatë inspektimeve në terren për përfituesit e granteve. Në të kaluarën, aplikuesit që parashikonin krijimin e vendeve të punës u shtoheshin deri në 8 pikë. Megjithatë, duke qenë se kjo çoi në mbivlerësime për vende të reja pune, kjo praktikë nuk zbatohet që nga viti 2020.

Duke qenë se në regjistrin e NIF janë regjistruar inventari i aseteve (tokë, bagëti, etj.), kjo analizë mund të bëhet për të ekzaminuar përafërsisht numrin e punëtorëve të angazhuar me kohë të plotë. Edhe pse rritja e punësimit është një nga qëllimet e granteve, nuk ka vazhdimësi sistematike të vendeve të reja të punës të krijuara. Sipas një raporti të përgatitur nga Agjencia për Zhvillimin e Bujqësisë, në periudhën 2009-2018 janë hapur 8.034 vende të reja pune si rezultat i granteve dhe pagesave/subvencioneve direkte. Megjithatë, në raport nuk sqarohet nëse këta punëtorë të rinj janë deklaruar në ATK.

Për sa i përket subvencioneve, punësimi nuk është kriter i përshtatshmërisë dhe nuk kërkohet që përfituesit e subvencionit t'i regjistrojnë punonjësit. Përfaqësuesi i MBPZHR-së deklaroi se do të ishte mirë të diskutohej për realizueshmërinë e kërkesave që fermerët t'i regjistrojnë punëtorët. Kjo mund të bëhet duke marrë parasysh standardet për çdo aktivitet bujqësor.

## **Administrata Tatimore e Kosovës (ATK)**

ATK është Agjenci Ekzekutive dhe funksionon me pavarësi të plotë operative në kuadër të Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve. ATK si agjenci përmbauese me autonomi të plotë, është përgjegjëse për administrimin e tyre zbatimin e çdo lloji të tatimit të aplikueshëm nga legjislacioni tatimor i Kosovës. Misioni i ATK-së është që të rrisë pajtueshmërinë vullnetare në përputhje me legjislacionin tatimor në fuqi dhe të ofrojë shërbime profesionale, transparente dhe efektive për tatimpaguesit. Në vitin 2019, ATK kishte 830 të punësuar. Siç shpjegohet nga përfaqësuesi i ATK-së, ATK-ja kryen vlerësimin e rrezikut duke përdorur një numër të madh treguesish, nxjerrë nga baza e të dhënave e ATK-së.

Bazuar në vlerësimin e rrezikut, çdo vit ATK përcakton sektorët që do të inspektohen. Në vitin 2019, ATK-ja e përcaktoi sektorin e ndërtimit si rrezik të lartë për punësim joformal. Për vitin 2020, ATK kishte planifikuar të

---

8 [https://www.mbpzhr-ks.net/repository/docs/Green\\_Report\\_2021.pdf](https://www.mbpzhr-ks.net/repository/docs/Green_Report_2021.pdf)

inspektonte akomodimin dhe hotelet, por për shkak të COVID-19 kjo nuk u zbatua. Në vitin 2020, ATK ka filluar një projekt me Fondin Monetar Ndërkombëtar (FMN) për të adresuar punën e padeklaruar. Për vitin 2021, me mbështetjen e FMN-së, një nga synimet është formalizimi i të padeklaruarve. Aktualisht, ATK është duke diskutuar përcaktimin e sektorëve të synuar për formalizimin. Siç është raportuar në Kapitullin 1, ATK-ja është një institucion i rëndësishëm për luftimin e punës së padeklaruar. Në periudhën 2018-2020, ATK ka zbuluar gjithsej 7717 punëtorë të padeklaruar. Megjithatë, bazuar në diskutimet e bëra gjatë takimeve, ky informacion nuk po ndahet me IP-në dhe as IP-ja nuk i ndan të dhënat me ATK-në.

Sipas përfaqësuesit të ATK-së, mungesa e koordinimit me IP-në konsiderohet si sfidë për të kontribuar së bashku në luftimin e punës së padeklaruar. U theksua se ATK dhe IP duhet të veprojnë si një organ i vetëm. Gjithashtu, u tha se edhe pse marrëdhëniet e punës janë mandati kryesor i IP-së, në bazë të të dhënave mund të vërehet se më shumë punëtorë joformalë zbulohen nga inspektorët e ATK-së e jo nga IP, ndërsa e kundërta është dashur të ndodhë. Sa i përket masave, përfaqësuesi i ATK-së konsideron se qeveria duhet të përdorë karotën dhe shkopin. Bizneset nuk i deklarojnë punëtorët pasi kanë probabilitet të ulët për t'u zbuluar dhe gjithashtu sanksionet janë të ulëta. Qeveria duhet gjithashtu të shtojë përpjekjet për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të informuar më së miri punëdhënësit dhe punonjësit për kostot nga puna në baza joformale. Duhet të ndërmerren inspektime të përbashkëta dhe si masë e nevojshme u përmend nevoja për monitorimin e punës së inspektorëve të punës. Drejtori i Departamentit për Planifikim Strategjik dhe Çështje Juridike në IP tha se ka disa aktivitete të përbashkëta me ATK-në, por këto nuk bëhen shpesh dhe kanë nevojë për avancim në bashkëpunim, duke sugjeruar se kjo mund të rrisë efikasitetin në zvogëlimin e punës së padeklaruar. Gjithashtu, u tha se etika e punës e inspektorëve tatimor është aspekt i rëndësishëm që duhet të forcohet më tej.

## Fondi i Kursimeve Pensionale të Kosovës (FKPK)

Fondi i Kursimeve Pensionale të Kosovës (FKPK) është institucion i pavarur publik jofitimprurës i Republikës së Kosovës. FKPK është themeluar si plan i detyrueshëm për administrimin dhe menaxhimin e kontributeve pensionale deri në pension. FKPK administron dhe menaxhon kontributet e detyrueshme pensionale të punëtorëve të Kosovës. FKPK-ja është i angazhuar kryesisht në mbajtjen dhe investimin e kontributeve pensionale, të kursyera nga qytetarët e Kosovës gjatë punësimit të tyre.

### Shënime kryesore

- ✓ Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve është institucioni përgjegjës për zhvillimin e bazës ligjore për marrëdhëniet e punës dhe përmes Inspektoratit të Punës për mbikëqyrjen e zbatimit të Ligjit të Punës;
- ✓ Kapacitetet e kufizuara të Inspektoratit të Punës konsiderohen si pengesë për zbulimin e punësimit joformal dhe formalizimit;
- ✓ Ka reforma të vazhdueshme për Inspektoratin e Punës, që gjithashtu mbikëqyrin numrin në rritje të inspektorëve dhe zhvillimin e kapaciteteve të tyre;
- ✓ Administrata Tatimore e Kosovës është përgjegjëse për mbledhjen e tatimeve dhe kontributeve pensionale dhe mbikëqyr mbledhjen dhe raportimin e tatimeve përmes inspektorëve tatimorë;
- ✓ Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural mbështet sektorin e bujqësisë përmes granteve dhe pagesave/subvencioneve direkte.

### 3.3 Punëtorët sezonalë në bujqësi, numri dhe profili i tyre

Anketa e Fuqisë Punëtore (AFP) e realizuar gjatë gjithë vitit nga Agjencia e Statistikave të Kosovës është burimi kryesor i të dhënave për analizën e tregut të punës. Sipas AFP-së, në vitin 2020, Bujqësia, Pylltaria dhe Peshkimi në Kosovë kontribuuan me 7.4% të PBB-së dhe punësuan vetëm 16.900 individë ose 4.8% të punësimit të përgjithshëm të individëve 15 vjeç e lart, nga të cilët vetëm 2.700 ishin gra (Tabela 3 dhe Tabela 4). Raportet e AFP-së, as ato vjetore dhe as ato tremujore nuk përmbajnë asnjë informacion në lidhje me sezonalitetin. Siç raportohet në pjesën hyrëse, sipas PRE 2022-2024, bujqësia përbën 23% të punësimit, që është dukshëm më e lartë se pjesa e punëtorëve të raportuar në raportin e AFP-së.

■ TABELA 02. Kontributi i bujqësisë në PBB (në %) dhe në punësim

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Bujqësia, pylltaria dhe peshkimi</b>	7.4	8.4	8.3	7.7	8.2	7.4	6.5	7.2	7.4
<b>Bujqësia, pylltaria dhe peshkimi në %</b>				2.3	4.2	4.4	3.5	5.2	4.8

Burimi: ASK, Llogaritë Kombëtare, nxjerrë më 27 qershor 2022 dhe AFP 2012-2022

**TABELA 03.** Punësimi në bujqësi, pylltari dhe peshkim, në 000

Viti	Gjinia	I punësuar në 000
2012	Burra	10.5
	Gra	3.4
2013	Burra	14.4
	Gra	5.9
2014	Burra	7.5
	Gra	1.1
2015	Burra	6
	Gra	0.7
2016	Burra	12.5
	Gra	1.7
2017	Burra	13.4
	Gra	2.5
2018	Burra	11.6
	Gra	0.7
2019	Burra	16.8
	Gra	2.4
2020	Burra	14.2
	Gra	2.7

Burimi: ASK, AFP 2012-2020, të dhënat vjetore për vitin 2021 nuk janë publikuar gjatë vitit 2022



Siç është raportuar në seksionin e metodologjisë, për të vlerësuar përmasat e punësimit sezonal në sektorin e bujqësisë, i referohemi vlerësimeve nga Regjistrimi i Bujqësisë i vitit 2013/14. Vlerësimet nga Regjistrimi i Bujqësisë tregojnë se në vitin 2013/14 se gjithsej 362,700 individë punonin në bujqësi që llogaritej në 86,620 njësi pune vjetore (1,800 orë pune në vit) (Tabela 5). Regjistrimi vlerësoi se në vitin 2013/14 kishte 68,035 punëtorë sezonalë në sektorin e bujqësisë (Tabela 5).

Anketa vjetore me Ekonomitë Bujqësore është një tjetër burim i të dhënave për të vlerësuar përmasat e punës sezonale. Anketa kryhet një herë në vit nga Agjencia e Statistikave të Kosovës dhe përdor të njëjtën metodologji për vlerësimin e fuqisë punëtore në këtë sektor. Sipas raportit më të fundit i cili përfshin të dhënat për punësimin, në vitin 2019 ka pasur 21,030 punëtorë sezonalë, ku shihet një rënie e theksuar krahasuar me Regjistrimin e vitit 2013/14 (Tabela 4). Kjo rënie e punësimit nuk korrespondon me buxhetin e ndarë nga MBPZHR për subvencione buxhetore, i cili është rritur nga 27 milionë euro në vitin 2014 në 57 milionë euro në vitin 2019 dhe deri në 69 milionë euro në vitin 2022<sup>9</sup> (Tabela 6). Shpjegimi i dhënë nga përfaqësuesi i ASK-së është se sektori i bujqësisë u nënshtrohet ndryshimeve teknologjike që po bëhen më pak intensive sa i përket punës, prandaj nevojiten më pak punëtorë. Një pikëpamje e ngjashme nuk u nda nga përfaqësuesit e dy shoqatave të intervistuar - rënia mund të lidhet me regjistrimin kundrejt metodës e mbledhjes së mostrës së të dhënave.



**TABELA 04.** Punësimi në bujqësi, 2014 dhe 2019

	2014	2019
<b>Numri i përgjithshëm i punëtorëve në bujqësi</b>	362.700	270,181
<b>Numri i përgjithshëm i njësive vjetore të punës (NJVP=1,800 orë pune në vit)</b>	86620	82657
<b>Pjesëmarrja e punëtorëve sezonalë në numrin e përgjithshëm të njësive vjetore të punës</b>	2.6%	2.1%
<b>Numri i punëtorëve sezonalë</b>	<b>68,035</b>	<b>21,030</b>
<b>Numri i përgjithshëm i njësive të punës vjetore sezonale</b>	<b>2292</b>	1766

Burimi: Regjistrimi i Bujqësisë 2014 (<https://ask.rks-gov.net/media/1374/rezultatet-perfundimtare.pdf>) dhe Anketa me Ekonomitë Bujqësore 2019 (<https://ask.rks-gov.net/media/5488/anketa-e-ekonomive-bujqesore-2019-2.pdf>)

<sup>9</sup> Ligji i Buxhetit për 2014 dhe 2019: <https://mf.rks-gov.net/page.aspx?id=2,16>

**TABELA 05.** Buxheti për bujqësi-MBPZHR dhe punësim, 2014, 2019 dhe 2022

	<b>Buxheti për MBPZHR</b>	<b>Fuqia punëtore/punëtorët sezonalë</b>
2014 <sup>10</sup>	27 milionë euro	 <b>362.700/68.035</b>
2019 <sup>11</sup>	57 milionë euro	 <b>270,181/ 21,030</b>
2022 <sup>12</sup>	69 milionë euro	<b>Nuk ka të dhëna</b>

Burimi: Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve dhe të dhënat nga Tabela 3.

Gjersa MBPZHR është institucioni kryesor mbështetës për zhvillimin bujqësor dhe rural, ajo nuk posedon informacion për përmasat e punësimit në këtë sektor. Përfaqësuesi i MBPZHR-së theksoi se punësimi në këtë sektor mbetet kryesisht joformal, por MBPZHR nuk ka të dhëna për madhësinë e tij. Sindikata (BSPK) nuk ka informacione për punësimin sezonal dhe asnjëherë nuk kanë marrë ankesa apo kontakte nga punëtorët sezonalë.

Një burim tjetër për përmasat e punësimit në sektorin e bujqësisë sigurohet nga LFTUS MCC 2017. Anketa u krye me 8,554 familje dhe ishte projektuar për të konstatuar si qëndron puna në bujqësi. Siç tregohet në Tabelën 6, ndërsa sipas AFP-së së ASK-së në vitin 2017, bujqësia punësonte vetëm 4.4% të individëve të punësuar, anketa e MCC LFTUS zbuloi se bujqësia përbënte 21.7% të vendeve të punës (që është afër 23% e raportuar në PRE 2022-2024), duke e bërë atë sektorin me përqindjen më të lartë të vendeve të punës. Bujqësia ishte veçanërisht e rëndësishme për punësimin e grave - pasi ajo punësonte 33% krahasuar me 17.6% të meshkujve. Sipas të njëjtit studim, përqindja e punëtorëve të papaguar të familjes në zonat rurale ishte 27.8%, krahasuar me vetëm 6.1% në zonat urbane. Të dhënat sugjerojnë se individët e angazhuar në sektorin e bujqësisë kategorizohen kryesisht si punëtorë familjarë të papaguar, pra nuk kanë kontrata pune, por janë të angazhuar në atë sektor - nga të gjithë punëtorët e papaguar të familjes, 72.2% ishin të punësuar në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe peshkimit.

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

<sup>11</sup> <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/4CEFB44C-4397-4901-AB93-2AA37F43A9F7.pdf>

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

■ **TABELA 06.** Punësimi në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe peshkimit, sipas AFP dhe MCC LFTUS në 2017

	ASK AFP 017	MCC LFTUS 2017	PRE 2022-2024
Përqindja e të punësuarve në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe peshkimit	4.4%	21.7%	23%
Përqindja e grave të punësuar në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe peshkimit	3.3%	33%	
Përqindja e meshkujve të punësuar në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe peshkimit	4.7%	17.6%	
Punonjësit familjarë të papaguar në zonat rurale	Nuk ka të dhëna në raportin e AFP-së	27.8%	
Punonjësit familjarë të papaguar në zonat urbane	Nuk ka të dhëna në raportin e AFP-së	6.1%	

Burimi: ASK (AFP 2017), MCC LFTUS dhe PRE 2022-2024

Në Tabelën 7 paraqiten të dhëna nga anketa e MCC LFTUS, ku tregohet një klasifikim i punësimit sipas sektorëve për stinët pranverë dhe verë. Në verë, një përqindje më e lartë e vendeve të punës ishte në bujqësi krahasuar me pranverën, që mund të interpretohet si punësim sezonal në këtë sektor.

**TABELA 07.** Përbërja e punësimit në vitin 2017, pranverë dhe verë

<b>Aktiviteti ekonomik</b>	<b>Pranverë (%)</b>	<b>Verë (%)</b>	<b>Totali vende pune (N)</b>
Bujqësia, pylltaria dhe peshkimi	19.9	23.7	2,070
Minierat dhe guroreve	1.2	0.6	93
Prodhimtaria	6.3	5.6	783
Furnizimi me energji elektrike, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar	2.7	2.2	260
Furnizim me ujë; Aktivitetet e Kanalizimeve, menaxhimit dhe rregullimi i mbetjeve	0.9	0.8	100
Ndërtimi	12.8	15.1	1,457
Tregtia me shumicë dhe pakicë; Riparimi i automjeteve dhe motoçikletave	9.4	9.3	1,248
Transporti dhe magazinimi	3.2	2.7	358
Akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit ushqimor	5.2	3.6	577
Informimi dhe komunikimi	1.0	1.1	146
Aktivitetet financiare dhe të sigurimit	1.3	0.9	179
Aktivitetet e pasurive të paluajtshme	0.2	0.1	19
Aktivitetet profesionale, shkencore dhe teknike	0.8	0.3	92
Aktivitetet administrative dhe shërbimet mbështetëse	1.5	1.1	175
Administrata publike dhe Mbrojtja; Sigurimet shoqërore të detyrueshme	5.0	4.0	596
Arsimi	6.6	6.4	867
Aktivitetet e shëndetit të njeriut dhe punës sociale	3.7	2.5	433
Arte, argëtim dhe rekreacion	2.0	2.1	270
Aktivitete të tjera shërbimi	12.3	15.1	1,514
Aktivitetet e ekonomive familjare si punëdhënës; Aktivitete të pa diferencuara mallra dhe shërbime –Aktivitete prodhuese të familjeve për përdorim vetjak	3.2	2.1	250
Aktivitetet e organizatave dhe organeve ekstraterritoriale	0.5	0.2	49
Të tjera	0.6	0.4	81
<b>Totali</b>	<b>52.0</b>	<b>48.0</b>	<b>11,617</b>

**Shënim: Të gjitha vlerësimet janë të rëndësishme në nivelin 5%.**

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

Nuk ka të dhëna zyrtare për profilin e punëtorëve sezonalë në bujqësi. Sipas Regjistrimit të Bujqësisë 2013/14, gratë përbëjnë 53.8% të fuqisë punëtore në sektorin e bujqësisë. Një pikëpamje e ngjashme u nda nga diskutimet në fokus grupe me punonjësit, punëdhënësit dhe shoqatat e intervistuar. Informacioni i mbledhur gjatë këtij hulumtimi ka treguar se bujqësia nuk është tërheqëse për të rinjtë (mes rritjes së normës ditore nga 10 në 25/30 euro), por janë kryesisht individë të moshës së mesme dhe më të vjetër, gratë dhe individët me shkathtësi të ulëta kanë më shumë gjasa të punojnë si punëtorë sezonalë në sektorin e bujqësisë.

## Shënime kryesore

- ✓ Nuk ka vlerësime zyrtare për punësimin sezonal në Kosovë;
- ✓ Administrata Tatimore e Kosovës nuk ka të dhëna për punëtorët sezonalë;
- ✓ MBPZHR nuk ka vlerësime për punësimin sezonal dhe atë të përgjithshëm në sektorin e bujqësisë;
- ✓ Regjistrimi i Bujqësisë dhe Anketa vjetore me Ekonomitë Bujqësore janë burimet kryesore të të dhënave;
- ✓ Punësimi sezonal në vitet 2013/14 ishte 68,035 dhe 21,030 në vitin 2019;
- ✓ Nuk ka të dhëna për profilin e punëtorëve sezonalë në bujqësi;
- ✓ Gratë, moshat e mesme dhe individët me shkathtësi të ulëta kanë më shumë gjasa të punojnë si punëtorë sezonalë.

## 3.4 Procedura-Tatimi-Kostoja e punësimit të punëtorëve sezonalë

Kosova nuk ka sigurim të detyrueshëm social apo/dhe shëndetësor. Kontributet pensionale dhe tatimi në të ardhura janë të vetmet pagesa të detyrueshme nga pagat.

Procesi i deklarimit për kontributet tatimore dhe pensionale bëhet online në ATK. Sipas udhëzimeve të ATK-së dhe vëzhgimeve gjatë këtij hulumtimi, procesi i deklarimit është i thjeshtë, i përshtatshëm për përdoruesit, i shpejtë dhe pa pagesë. Posedimi me numër fiskal është i rregulluar me Udhëzimin Administrativ nr. 07/2009 për Regjistrimin, çregjistrimin dhe pajisjen me numër fiskal<sup>13</sup>. Numri fiskal mund të merret nga organizatat e biznesit, OJQ-të, institucionet qeveritare dhe individët që dëshirojnë të dorëzojnë një deklaratë tatimore.

Siç shpjegohet në doracakët e ATK-së dhe siç është konfirmuar nga takimi me përfaqësuesin e ATK-së, në kuadër të punëdhënësit përfshihen: a) bizneset; b) autoritetet publike; c) organizatat e biznesit; dhe d) organizatat joqeveritare. Për deklarimin e punëtorëve, punëdhënësit duhet të kenë një numër fiskal, të siguruar nga ATK. Përderisa punëtorët sezonalë mund të punësohen nga persona fizikë (fermerë), aktualisht nuk është e mundur që një fermer individual të deklarojë punëtor sezonal-kjo është vënë në dukje edhe nga pjesëmarrësit në diskutimet në fokus grupe.

<sup>13</sup> [https://www.atk-ks.org/wp-content/uploads/2017/11/Numri\\_fiskal\\_alb\\_serb\\_eng1.pdf](https://www.atk-ks.org/wp-content/uploads/2017/11/Numri_fiskal_alb_serb_eng1.pdf)

Deklarimi i punëtorëve për kontributet tatimore dhe pensionale bëhet përmes deklaratës elektronike (E-deklarimi) në dispozicion nga Administrata Tatimore e Kosovës. Hapat për deklarinin e punëtorëve janë si më poshtë:

1. Së pari, punëdhënësi duhet të krijojë një llogari në deklaratën elektronike në linkun EDI (<https://edeklarimi.atk-ks.org/Account/Login?ReturnUrl=%2F>) në dispozicion nga faqja e ATK-së. Për regjistrim duhet të futen të dhënat e mëposhtme: numri fiskal, emri i biznesit, numri personal i personit të autorizuar dhe të dhënat e kontaktit.
2. Pasi të regjistroheni në EDI, regjistrohuni dhe do të shfaqet një faqe për ‘*Deklaratë për pagat dhe pensionet*’;
3. Përdoruesi duhet të shkarkojë një tabelë EXCEL si mostër, ta ruajë atë për t’i plotësuar të dhënat për të punësuarit;
4. Për çdo të punësuar në dokumentin e ruajtur EXCEL, për secilin të punësuar duhet të jepen informatat për secilin punonjës sipas tabelës më poshtë duhet të futen të dhënat:

Emri	Mbiemri	Numri i letërnjoftimit të punonjësit	Paga bruto për një muaj	Kontributi pensional: punonjësi	Kontributi pensional: punëdhënësi	Kontributi pensional shtesë nga punonjësi	Kontributi pensional shtesë nga punëdhënësi	Puna kryesore	Kontributet që do të mbulohen
a	b	c	d	e=[d*5%]	f[d*5%]	g	h	i	J
								PO/JO	<b>PO</b> nëse një punonjës është i detyruar të paguajë kontribute pensionale dhe <b>JO</b> nëse nuk detyrohen të paguajë kontribute pensionale (për shembull jorezidentët ose personat në pension)

5. Në linkun EDI hapat për kryerjen e deklarinimit janë si më poshtë:
  - Nën arsyeja duhet të selektohet ‘Deklarimi’;
  - Nën periudha kohore duhet të shkruhet muaji dhe viti (6/2022);
  - Duhet të shënohet numri fiskal
  - Duhet të selektohet bashkëngjitja e skedarit EXCEL, skedari i plotësuar në EXCEL duhet të ngarkohet
  - Të dërgohet për t'u shënuar.

Për sa i përket kohës së deklarinimit, deklarimi i punëtorëve për qëllime tatimore duhet të bëhet nga data 1 deri në datën 15 të çdo muaji. Siç njoftoi përfaqësuesi i ATK-së, punëdhënësit nuk kanë mundësi t’i regjistrojnë punëtorët individualë në asnjë moment, por ata mund të deklarojnë t’i gjithë punëtorët së bashku dhe të gjithë përnjëherë. Sipas përfaqësuesve të MPMS-së, ky “boshllëk” ndërmjet ditës së fillimit të punës dhe ditës kur punonjësi është regjistruar për herë të parë në ATK, lë hapësirë që punëtorët të jenë joformalë. Ky është një problem i veçantë për punëtorët sezonalë të cilët shpesh punojnë më pak se 15 ditë që kërkohet për regjistrim. Mungesa e detyrimit ligjor nga Ligji i Punës për të nënshkruar kontratën e punës para ose të paktën në ditën e fillimit të punës, lë hapësirë që punëdhënësit të mos i deklarojnë punëtorët.

Siç ka shpjeguar përfaqësuesi i ATK-së, pasi të futet numri letërnjoftimit të punonjësit në EDI, sistemi i merr të gjitha informatat e kërkuara nga Regjistri i Qytetarëve. Kjo është gjithçka që duhet për t'i regjistruar punëtorët. Tabela 8 përshkruan hap pas hapi procedurat që punëdhënësit duhet të ndërmarrin për të punësuar dhe deklaruar një punëtor.

Çdo punonjës mund të kontrollojë nëse ai/ajo është deklaruar nga punëdhënësi (<https://apps.atk-ks.org/regemployer>). Ky është një shërbim i rëndësishëm që ofrohet nga ATK-ja pasi që kur zbatoheshin masat mbështetëse të qeverisë për krizën COVID-19, ka pasur raste kur punonjësit kanë kuptuar se nuk janë të deklaruar nga punëdhënësi.

**TABELA 09.** Hapat në punësimin dhe deklarimin e punëtorëve

Hapat në regjistrim	Shënime	Shërbimi i ofruar online PO/JO
<b>HAPI 1:</b> Përgatitja e kontratës	Sipas nenit 10 të Ligjit të Punës, kontrata e punës lidhet me shkrim dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar.	JO
<b>HAPI 2:</b> Shtypja e 3 kopjeve të kontratës	Mesatarisht, një kontratë ka të paktën 3 faqe.	JO
<b>HAPI 3:</b> Nënshkrimi i kontratës	Nga të dyja palët	JO
<b>HAPI 4:</b> Deklarimi në Administratën Tatimore të Kosovës	Deklarimi bëhet nga data 1 deri më 15 të muajit pasues, bëhet për të gjithë punëtorët njëherësh.  <i>Pa pagesë</i>	PO

Në Ligjin për Buxhetin 2021<sup>14</sup> dhe 2022, numri i përgjithshëm i të punësuarve në IP është 90<sup>15</sup> pa ndryshime edhe pse është propozuar që të punësohen edhe 400 inspektorë të tjerë. Siç është raportuar në Gashi et al. (2021) mesatarisht ka 15 inspektime në muaj për çdo inspektor, ndërsa IP synon që çdo kompani të inspektohet të paktën një herë në vit, por kjo është e paarritshme për shkak të burimeve të kufizuara. Neni 3 i Ligjit për Inspektoratin e Punës i referohet rëndësisë së koordinimit dhe bashkëpunimit me pushtetin lokal, Administratën Tatimore dhe Policinë e Kosovës, por për shkak të diskutimeve me ATK-në dhe dëshmime të raportuara nga studimi i porositur nga Komisioni Evropian (Gashi et al., më 2021). ) konstatohet se ka mungesë të një koordinimi të strukturuar dhe të qëndrueshëm ndërinstytucional. E njëjta analizë identifikoi sfidat kryesore të mëposhtme me të cilat përballlet IP: mungesa e burimeve njerëzore/numri i kufizuar i inspektorëve; me pajisje dhe mbështetje administrative të kufizuara; mungesa e mbajtjes së të dhënave të strukturuar mirë dhe e bazave gjithëpërfshirëse të të dhënave; dhe aktivitete të kufizuara për zhvillimin e kapaciteteve për inspektorët e punës. PRE 2022-2024 parasheh që në vitin 2023 të rritet numri i inspektorëve të tregut të punës dhe të rriten kapacitetet e tyre.

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

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

## Shënime kryesore

- ✓ Deklarimi i punëtorëve mund të bëhet nga punëdhënësit që kanë numër fiskal;
- ✓ Deklarimi nuk mund të bëhet nga persona fizik, gjegjësisht individë që mund të kenë ose jo numër fiskal;
- ✓ Deklarimi bëhet në periudhën nga data 1 deri më 15 të muajit vijues, njëherësh dhe për të gjithë punëtorët;
- ✓ Deklarimi mund të bëhet për kohë të plotë, me kohë të pjesshme ose çdo model punësimi;
- ✓ Deklarimi bëhet online, është i thjeshtë dhe pa pagesë;
- ✓ Nuk ka bazë ligjore për regjistrimin/deklarimin e punëtorëve para fillimit të punës;
- ✓ Kosova nuk ka regjistër të të punësuarve;
- ✓ E vetmja platformë online për regjistrimin e të punësuarve është EDI që menaxhohet nga Administrata Tatimore e Kosovës;
- ✓ Nuk ka procedura specifike për regjistrimin e punëtorëve sezonalë, procedura të njëjta zbatohen për të gjithë llojet e punëtorëve;
- ✓ Kontributet pensionale dhe të ardhurat nga të ardhurat personale janë të vetmet kontribute të detyrueshme për dhe nga punëtorët;
- ✓ Kosova nuk ka sigurim të detyrueshëm social apo shëndetësor, prandaj nuk ka regjistër të sigurimeve sociale dhe të përfitimeve sociale.

## 3.5 Motivet e punëdhënësve për punësim joformal dhe pengesat për formalizimin e punësimit

Për t'i kuptuar motivet e punës në baza joformale dhe barrierat për formalizimin, informacioni është mbledhur nga intervistat me MBPZHR, MFPT, ATK, dy shoqata, punëdhënës individualë dhe diskutime në fokus grupe me punëdhënësit dhe punëtorët sezonalë që veprojnë në sektorin e bujqësisë.

Gjatë diskutimeve me punëdhënës individualë dhe diskutimeve në fokus grupe u theksua se punësimi sezonal mbulon 3-5 muajt e pikut dhe Kosova po përballet me **mungesë të fuqisë punëtore** në sektorin e bujqësisë. Mungesa e fuqisë punëtore vazhdon mes rritjes së tarifës ditore për punëtorët sezonalë: *'Tarifa ditore ishte 10 euro dhe tani është 23 deri në 30 euro në ditë dhe është e vështirë të gjesh punëtorë'* u deklarua nga më shumë se një punëdhënës. Faktorët kryesorë për mungesën e fuqisë punëtore janë emigrimi dhe migrimi rural/urban brenda Kosovës, si dhe kushtet e punës në bujqësi (klime, puna e rëndë, etj.). Bujqësia nuk është veçanërisht tërheqëse për të rinjtë në Kosovë, ndonëse gjysma e të rinjve aktivë në tregun e punës janë të papunë dhe rreth një e treta e të rinjve të moshës 15-24 vjeçare nuk janë as në arsim, punësim apo trajnim (NEET).

Motivet kryesore që punëdhënësit të mos i deklarojnë punëtorët janë:

- ✓ **Kontributet tatimore dhe pensionale:** punëdhënësit treguan se shmangia e kontributeve pensionale dhe tatimore janë një nga arsytet e mos formalizimit të punëtorëve. Megjithatë, disa përfaqësues të bizneseve të vogla nuk e dinin se sa do të duhej të paguanin për një punë njëditore për një punëtor sezonal. Një llogaritje e thjeshtë u bë gjatë diskutimit në fokus grup dhe përfaqësuesit e bizneseve të vogla u habitën për shumën e vogël që



do t'u duhej të paguanin për punëtorët e tyre (Tabela 10). Sistemi Tatimor i Kosovës bën dallimin e normave tatimore në mes të punës kryesore dhe asaj dytësore. Megjithatë, sipas diskutimeve nëpër fokus grupe, nëse punëdhënësit sezonalë nuk kanë punë, d.m.th. do të zbatoheshin normat kryesore tatimore të punëdhënësit kryesor.

**TABELA 10.** Llogaritja e kontributeve pensionale dhe tatimeve për një punëtor sezonal 'punëtor hipotetik' - për punë kryesore dhe jo kryesore

Punëdhënësi kryesor			Punëdhënësi dytësor		
Paga bruto	5% kontribut pensional nga punëdhënësi dhe 5% nga i punësuar	Tatimi	Paga neto (nëse punëdhënësi paguan 5% përveç pagës bruto)	Taksa	Paga neto
25 (një tarifë ditore për punëtorët sezonalë në vitin 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

- ✓ **Mungesa e stimujve financiarë për punëdhënësit për t'i formalizuar punëtorët:** deri tani inspektimet janë përdorur si mjete kryesor për të detyruar formalizimin. Duke qenë se bujqësia nuk inspektohet nga ATK-ja e as nga Inspektorët e Punës, punëdhënësit janë ndër të sigurt nga zënia dhe gjobitja. Megjithatë, punëdhënësit sugjeruan që qeveria duhet të ofrojë stimuj financiarë për punëdhënësit, për shembull subvencionimin e kontributeve pensionale të punëdhënësvë. I njëjti propozim u bë edhe gjatë takimit të parë të mbajtur në maj 2022 me përfaqësues të institucioneve dhe palëve të interesuara përkatëse. Pasi punëdhënësit dhe punëtorët të mësohen të punojnë në baza formale, nuk do të ketë nevojë për subvencionim të asnjërës palë;
- ✓ **Mungesa e vullnetit të punëtorëve për t'u deklaruar në Administratën Tatimore të Kosovës:** një deklaratë e zakonshme nga punëdhënësit dhe përfaqësuesi i MBPZHR ishte se punëtorët sezonalë nuk janë të interesuar të punësohen formalisht. Shpesh, punëtorët sezonalë janë përfitues të asistencës sociale, të cilët nëse do të merrnin ndonjë të ardhur në llogarinë e tyre bankare do të humbisnin qasjen në asistencë sociale dhe në pensionin e veteranit të luftës. Ky kusht është përmendur si pengesë edhe nga punëtorët sezonalë. Në qershor 2022 kishte

25,444 përfitues të ndihmës sociale (18,401 Kategoria 1 dhe 7,043 Kategoria 2<sup>16</sup>)<sup>17</sup> që përbënin rreth 100,395 anëtarë dhe 36,819 përfitues të pensioneve të veteranëve të luftës;

- ✓ **Pamundësia e personave fizikë (fermerëve) për të deklaruar punëtorë:** Në diskutimet në fokus grupe ka pasur disa fermerë që kanë angazhuar punëtorë sezonalë, por nuk kanë qenë në dijeni nëse ata si persona fizik mund të deklarojnë punëtorë;
- ✓ **Mungesa e ndërgjegjësimit të punëdhënësve për përfitimet nga deklarimi i punëtorëve:** gjatë diskutimeve në fokus grupe dhe intervistave me institucionet (u theksua fuqishëm nga MFPT, MBPZHR dhe përfaqësues të shoqatave të punëdhënësve) është cekur se punëdhënësit në përgjithësi nuk e shohin si të rëndësishme t'i deklarojnë të gjithë punëtorët e tyre. Megjithatë, u vu re se ky perceptim ka ndryshuar pasi për shkak të punësimit joformal bizneset ishin të pambështetura nga masat e reagimit të qeverisë ndaj pandemisë. Shumica e masave të qeverisë u ndanë në bazë të numrit të të punësuarve, gjë që ishte nënvlerësuar për shkak të punësimit joformal. Gjatë diskutimeve, punëdhënësit që kishin angazhuar anëtarë të familjes, deklaruan se do të ishin të gatshëm t'i deklarorin familjarët e tyre, pasi kontributet e pensionit do të përdoren nga familjarët e tyre dhe tatimet janë shumë të ulëta - duke deklaruar anëtarët e familjes ata do të investonin në CV-në e tyre dhe do të rrisnin gjasat e tyre për punësim;
- ✓ **Mungesa e vullnetit për të paguar tatimet në Kosovë-moral i ulët tatimor:** perceptimi i korrupsionit dhe keqpërdorimi i fondeve buxhetore u përmend si arsye pse punëdhënësit zgjedhin evazionin fiskal. Në përgjithësi ka informacion të kufizuar në lidhje me përdorimin e fondeve publike dhe përfitimet direkte për qeverinë, u tha gjatë një interviste me një punëdhënësi;
- ✓ **Procedurat problematike për deklarimin e punëtorëve për një numër të kufizuar ditësh:** siç u shpjegua më lart, punëdhënësit mund t'i deklarojnë punëtorët së bashku dhe njëherësh. Nuk ka procedurë të thjeshtë për t'i deklaruar punëtorët kur janë të punësuar. Punonjësit sezonalë zakonisht paguhen për ditë dhe pas përfundimit të punës së tyre ditore. Duke qenë se punëdhënësit nuk mund t'i deklarojnë punëtorët kur janë të punësuar, rezulton se është e mundimshme mbledhja dhe regjistrimi i të dhënave dhe futja në shabllonin EXCEL që ofrohet nga ATK-ja, që dorëzohet një herë në muaj. Një sistem më i thjeshtë që do t'u mundësonte punëdhënësve t'i deklarorin punëtorët në ditën e angazhimit të tyre do ta mbështeste formalizimin.

### 3.6 Motivet e punëtorëve sezonalë për të vepruar në baza joformale

Punëtorët sezonalë pjesëmarrës në fokus grupin me punëtorë, nuk ishin të deklaruar. Përgjigjet nga punëdhënësit dhe të punësuarit gjatë intervistave dhe diskutimeve në fokus grup treguan motivet kryesore si vijon për punëtorët që pranojnë të punojnë në baza joformale:

- ✓ **Nuk ka arsye :** ishte interesante që kur u pyetën se pse nuk ishin të deklaruar, disa heshtën dhe nuk mund të përmendnin një arsye. Duke se kanë menduar se vetëm kur ke një punë të rregullt me kohë të plotë deklarohesh për tatime dhe kontribute pensionale. Puna sezonale në njëfarë kuptimi nuk konsiderohej «punë» dhe përfitimet nga deklarimi nuk njiheshin;

16 Sipas Ligjit nr. 04/L-096 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit nr. 2003/15 për Skemën e Ndihmës Sociale në Kosovë: Kategoria 1= të gjithë anëtarët e familjes janë të varur dhe askush nuk punon; Kategoria 2=një mund të jetë i papunë dhe i regjistruar në Zyrat e Punësimit dhe të ketë një fëmijë nën moshën 5 vjeç]

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

- ✓ **Nuk ka përfitime nga formalizimi:** punëtorët sezonalë nuk mund të përmendnin ndonjë përfitim nga puna në baza formale. Një nga punëdhënësit vuri në dukje se ata mund të tregonin deklaratën e kontributit pensional si dëshmi për përvojën e punës, gjë që i bëri të kuptonin se ia vlen të punësohen formalisht. Gjatë diskutimeve, një pjesëmarrëse e ceku se meqenëse nuk ka kontribuar në fondin pensional, ajo humbi mundësinë për t'u mbështetur nga qeveria (me Ligjin nr. L07/L-016 për Rimëkëmbjen Ekonomike nga COVID-19,<sup>18</sup> neni 12a lejonte që kontribuuesit pensionalë të tërhiqnin deri në 10% të kursimeve të tyre pensionale dhe ata që kishin kursime në vlerë deri në 9,999.00 euro do t'u kompensohen duke filluar nga viti 2023);
- ✓ **Tatime dhe kontributet pensionale të larta:** ishte interesant fakti që punëtorët e perceptojnë kontributin e pensionit si një kontribut që nuk u sjell dobi, por më tepër si një ulje të të ardhurave të tyre. Siç u cek dhe u ilustrua më lart, kur u krye një llogaritje e thjeshtë gjatë diskutimit në fokus grup për një 'punëtor hipotetik' për një tarifë ditore dhe pagë mujore prej 300 euro bruto, punonjësit u habitën se sa të ulëta janë normat tatimore në Kosovë. Kjo tregon se mungesa e informatave dhe e ndërgjegjësimit për kostot nga mos deklarimi dhe përfitimet e mundshme e përcaktojnë punësimin formal;
- ✓ **Rreziku i humbjes së ndihmës sociale:** siç u elaborua më lart, rreziku i humbjes së ndihmës sociale dhe i pensionit të veteranit të luftës është një nga arsyet mbizotëruese për punëtorët që kërkojnë të punojnë në baza joformale. Pa e hequr këtë kusht, do të jetë e vështirë të stimulohen të gjithë punëtorët për t'u formalizuar. Kjo pengesë u theksua edhe gjatë takimit fillestar me palët e interesuara relevante.

---

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



## 4

Drejt reformimit:  
Opsionet e politikave  
të identifikuara për  
punëtorët në Kosovë

## 4.1 Pasqyrë e shkurtër e qasjeve për formalizimin e punësimit jo formal

Për të adresuar punën e padeklaruar, Williams (2017) propozon një qasje gjithëpërfshirëse të politikave - në mënyrë strategjike dhe të bashkërenduar, duke përdorur gamën e plotë të qasjeve direkte dhe indirekte të politikave dhe të masave që janë në dispozicion për të rritur fuqinë e autoriteteve, përkatësisht besimin në to.

- 1. Qasjet direkte** i zvogëlojnë kostot dhe i rrisin përfitimet e operimit të deklaruar, ndërsa i rrisin kostot dhe i zvogëlojnë përfitimet e operimit të padeklaruar. Duke i parë ata që marrin pjesë ose e konsiderojnë pjesëmarrjen në punën e padeklaruar si aktorë ekonomikë racionalë, të cilët vlerësojnë nëse fitimi është më i madh se kostoja e pritshme e zbulimit dhe e ndëshkimit, objektivi është të ndryshohet raporti kosto/përfitim me të cilin përballen ata. Për ta bërë këtë, përdoren:

### 1.1 Masat zbrapsëse me të cilat zbulohet dhe ndëshkohet pjesëmarrja në punë të padeklaruar me:

- Rritjen e dënimeve dhe të sanksioneve për ata që zihen (p.sh. në shumë vende, përveç gjobave, po shfaqen forma inovative të sanksionit, si përdorimi i <listave të zeza> që ua ndalojnë shkelësve të aplikojnë në programe të mbështetjes publike ose tenderë të prokurimit publik, ose nismat për 'zbulimin e identitetit të personave dhe të shkeljeve dhe ekspozimi i tyre' duke bërë publikë emrat e shkelësve), dhe/ose
- **Rritjen e gjasave të perceptuara ose reale** të zbulimit (p.sh. përdorimi i inspektimeve në vendin e punës; sistemet e TIK për të mundësuar përputhjen e të dhënave; iniciativat e regjistrimit të punonjësve përpara fillimit të punës ose në ditën e tyre të parë të punës; dokumenteve të identifikimit të detyrueshme në vendin e punës; iniciativat e bashkërenduara të shkëmbimit të të dhënave në të gjithë qeverinë; bashkërendimi i operacioneve ndërmjet departamenteve qeveritare, bashkërendimi i strategjisë në të gjithë qeverinë dhe shfrytëzimi i mbikëqyrjes nga kolegët e punës (p.sh. linja telefonike hotline). Masat stimuluese që e bëjnë më të lehtë ndërmarrjen dhe shpërblimin e pjesëmarrjes në punën e deklaruar. Kjo përfshin:
  - ✓ Masat parandaluese që dekurajojnë qytetarët nga përfshirja në ekonominë e padeklaruar (p.sh. duke thjeshtuar pajtueshmërinë, duke përdorur stimuj tatimorë të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë për ta bërë me përfitim operimin mbi baza të deklaruara, si dhe duke ofruar mbështetje dhe këshilla se si të nisin punën në mënyrë legjitime), dhe
  - ✓ Masat korrigjuese/rehabilituese që stimulojnë qytetarët, punëtorët dhe bizneset që ta bëjnë kalimin nga sfera e operimit të padeklaruar në atë të deklaruar. Këto janë dy llojesh:

*Stimujt nën anën e ofertës që i targetojnë bizneset dhe punëtorët në ekonominë e padeklaruar (p.sh. amnisti që përfshijnë tërë shoqërinë, skema të zbulimit vullnetar në nivel individual, si dhe shërbime këshillimore dhe mbështetëse për ata që dëshirojnë të kalojnë nga sfera e padeklaruar në atë të deklaruar), ose*

*Stimujt në anën e kërkesës që i targetojnë klientët e tyre me shpërblime për arsye se ata përdorin mallra dhe shërbime të deklaruara (p.sh. dhënia e zbritjeve të tatimit mbi të ardhurat mbi kostot që rrjedhin si pasojë e marrjes së shërbimeve të deklaruara; lëshimi i kuponëve në mënyrë që konsumatorët të paguajnë vetëm një pjesë të normës së pagës për orë, duke lënë që pjesa e mbetur të mbulohet nga shteti; si dhe shfrytëzimi i zbritjeve të taksave të tërthorta).*

**2. Qasjet indirekte**, pranojnë dhe njohin faktin se qytetarët dhe bizneset nuk janë vetëm aktorë racionalë ekonomikë (që thjesht i llogarisin kostot dhe përfitimet). Ata janë edhe aktorë socialë që përfshihen në punë të padeklaruar kur dështimet formale institucionale i shtyjnë ata të ndjekin norma dhe besime për pjesëmarrjen në punën e padeklaruar që nuk përputhen me ligjet dhe rregulloret, p.sh., për shkak të mungesës së besimit në shtet dhe për atë se çfarë po kërkon shteti të arrijë. Prandaj, nga ky këndvështrim, të gjitha shoqëritë kanë institucione të cilat i përshkruajnë, monitorojnë dhe i zbatojnë 'rregullat e lojës' në lidhje me atë se çfarë është e pranueshme në aspektin shoqëror. Nga njëra anë, ekzistojnë institucionet formale (p.sh. ligjet dhe rregulloret) që e përshkruajnë 'moralin shtetëror' për atë që se çka është e pranueshme në aspektin shoqëror, ndërsa nga ana tjetër, institucionet jo formale (d.m.th., rregullat e përbashkëta shoqërore, rëndom të pashkruara) të cilat e përshkruajnë 'moralin e qytetarit'. Për t'i përafuar ato, qasjet indirekte të politikave, ose i:

→ **Ndryshojnë normat, vlerat dhe besimet** për sa i përket pranueshmërisë së pjesëmarrjes në punën e padeklaruar, në mënyrë që ato të jenë në simetri me ligjet dhe rregulloret (p.sh. përdorimi i fushatave vetëdijësuese dhe nismave edukative), dhe/ose

→ **Ndryshojnë papërsosmëritë formale institucionale** që çojnë në mungesën e përafritit mes normave, vlerave dhe besimeve të popullsisë në njërën anë, dhe ligjeve dhe rregulloreve, në anën tjetër. Kjo mund të përfshijë goftë:

*Ndryshimin e proceseve të brendshme të institucioneve formale për të përmirësuar perceptimin në radhët e qytetarëve dhe të bizneseve se ka ndershmëri në aspektin e procedurës dhe të shpërndarjes, ashtu që të përmirësohet besimi në qeveri. Ndershmëria e procedurës i referohet asaj se a e marrin qytetarët dhe bizneset atë që ata e perceptojnë si trajtim të drejtë/të ndershëm në aspektin e procedurës. Ndershmëria sa i përket shpërndarjes i referohet asaj se a i marrin qytetarët dhe bizneset mallrat dhe shërbimet që ata besojnë se me të drejtë i meritojnë, duke pasur parasysh taksat që ata i paguajnë. Ndershmëria në aspektin e procedurës i referohet asaj nëse qytetarët dhe bizneset besojnë se autoritetet i trajtojnë ata me respekt dhe në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme. Trajtimi me edukatë, me dinjitet dhe me respekt, kur qytetarit i jepet e drejta për ta thënë fjalën e vet dhe të kesh respekt të vërtetë për të drejtat dhe statusin shoqëror të dikujt, të gjitha këto bëjnë që në sjellje të rritet shkalla e respektimit të rregullave.*

*Ndryshimin e produkteve të institucioneve formale. Kur shqyrtohen studimet që vlerësojnë marrëdhënien mes variacioneve ndërkombëtare në kushtet ekonomike dhe sociale, si dhe të variacioneve ndërkombëtare në madhësinë e ekonomisë së padeklaruar, vazhdimisht dalin të njëjtat gjetje. Si kur madhësia e ekonomisë së padeklaruar matet duke përdorur vlerësimet e përafërta të metodës Tregues të Shumëfishtë Shkaqe të Shumëfishta (MIMIC) ose anketat e drejtpërdrejta, dhe kur studimet i krahasojnë 28 shtetet anëtare të Bashkimit Evropian, ekonomitë në transicion post-socialist ose vendet në të gjithë botën në zhvillim, konstatimi është se zvogëlimi i prevalencës së punës së padeklaruar përcillet në mënyrë të konsiderueshme me: rritjen e PBB-së për kokë banori; me përmirësimin e cilësisë së qeverisjes dhe zvogëlim të korrupsionit; me rritje të shpenzimeve për ndërhyrjet në tregun e punës për të ndihmuar grupet më të cenueshme; me rritje të shpenzimeve sociale, si dhe zhvillim të sistemeve më efektive të transfereve sociale ashtu që të zvogëlohet niveli i pabarazisë dhe pamundësia e rëndë e përballimit të gjërave bazike materiale.*

**TABELA 11.** Qasjet për formalizimin e punës së padeklaruar

Qasja	Metoda	Masat (shembuj)
Qasjet direkte: Zmbrapsëse	Përmirësimi i zbulimit	Përputhja dhe shkëmbimi i të dhënave Operacionet e përbashkëta
	Shtimi i dënimeve	Rritja e dënimeve dhe sanksioneve
Kontrollet e drejtpërdrejta: stimujt	Parandalimi	Thjeshtimi i pajtueshmërisë; stimujt tatimorë; mbështetje dhe këshilla
	Korrigjimi/rehabilitimi	Në anën e ofertës (p.sh., amnistitë; zbulimi vullnetar; transicioni i qetë në formalitet) Nën anën e kërkesës (p.sh. kuponat e shërbimit; stimujt tatimorë)
Qasjet indirekte	Nxitja e kulturës së përkushtimit/përafrimit të qytetarëve me shtetin	Ndryshimi i normave, i vlerave dhe i besimeve
		Ndryshimi i institucioneve formale

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

Rishikimi i politikave nga Williams<sup>19</sup> konstatoi se zbulimi dhe ndëshkimi i mosveprimit në pajtueshmëri përdoret shumë, përmirësimi i përfitimeve për të ndryshuar raportin kosto/përfitim përdoret më pak, ndërsa qasja e kontratës shoqërore ka filluar të përdoret. Analiza e Williams çon në përfundimet se duhet të ketë:

- Bashkërendim më të madh në nivel të strategjisë, operacioneve dhe shkëmbimit të të dhënave;
- Largim nga mbështetja në 'shkopinj' (d.m.th., në ndëshkime dhe rreziqet e zbulimit);
- Miratimi të masave që e bëjnë punën e deklaruar me përfituese dhe më të lehtë, dhe duhet të ketë fushata edukimi dhe vetëdijësi;
- Të kuptohet më shumë nevoja që të ketë trajtim të kushteve strukturore ekonomike dhe sociale që rezultojnë në punë të padeklaruar;

Më poshtë, po paraqesim enkas praktikatat që përdoren për formalizimin e punësimit sezonal.

## 4.2 Praktikatat për formalizimin e punës sezonale

Bazuar në hulumtimet e kryera për këtë analizë, janë identifikuar disa praktika të dizajnuara posaçërisht për formalizimin e punës sezonale (kryesisht në bujqësi). Këto janë paraqitur në Tabelën 11 më poshtë, të kategorizuara në qasjet e përkufizuara nga Williams (2017). Secila prej këtyre masave përshkruhet më poshtë. Mund të vërehet se masat parandaluese në formën e pajtueshmërisë së thjeshtuar, stimujve tatimorë, mbështetjes dhe këshillave, janë qasjet më të zakonshme që përdoren për formalizimin e punës sezonale. Ndër qasjet indirekte, fushatat e rritjes së vetëdijësitimit përdoren nga shumë vende të BE-së (<https://www.ela.europa.eu/en/campaigns/rights-for-all-seasons>).

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



**TABELA 12.** Praktikrat për formalizimin e punës së padeklaruar

Qasja	Metoda	Masat (shembuj)	Masat (shembuj)
Qasjet direkte: Zmbrapsëse	Përmirësimi i zbulimit	Përputhja dhe shkëmbimi i të dhënave Operacionet përbashkëta	Inspektime të bashkërenduara në bujqësi dhe ndërtim, Itali e Jugut
	Shtimi i dënimeve	Rritja e dënimeve dhe sanksioneve	
Qasjet direkte: stimujt	Parandalimi	Thjeshtimi i pajtueshmërisë; stimujt tatimorë; mbështetje dhe këshilla	Thjeshtimi i punësimit në sektorin e bujqësisë, Hungari  Skema me kupon për punëtorët sezonale dhe rastësor në bujqësi, Kroaci  Kontratat afatshkurtra të punës sezonale në bujqësi, Bullgari  ‘Lista e rezervuar dhe ‘sistemi me kuotë’ në bujqësi në Pulia, Itali  Ligji i Serbisë për punësimin sezonal
	Korrigjimi/rehabilitimi	Në anën e ofertës (p.sh., amnistitë; zbulimi vullnetar; transicioni i qetë në formalitet) Në anën e kërkesës (p.sh. kuponat e shërbimit; stimujt tatimorë)	Ligji i Serbisë për punësimin sezonal
Qasjet indirekte	Nxitja e kulturës së përkushtimit/përafrimit të qytetarëve me shtetin	Ndryshimi i normave, i vlerave dhe i besimeve	<a href="https://www.ela.europa.eu/en/campaigns/rights-for-all-seasons">https://www.ela.europa.eu/en/campaigns/rights-for-all-seasons</a>
		Ndryshimi i institucioneve formale	

Në këtë pjesë është paraqitur një pasqyrë e shkurtër e praktikave ndërkombëtare dhe rajonale për të mbështetur formalizimin.

## 4.2.1 Ligji për punësimin e thjeshtësuar për punën sezonale në aktivitete të veçanta ekonomike

Ligji për punësimin e thjeshtësuar për punën sezonale në aktivitete të veçanta ekonomike rregullon procedurën e thjeshtësuar të punësimit të personave, pagimin e taksave dhe përfitimet për punën sezonale në aktivitete të veçanta ekonomike të përcaktuara në përputhje me këtë ligj për punën sezonale në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe të peshkimit. Ligji ka filluar të zbatohet në vitin 2019. **Punëdhënësi i punëtorëve sezonalë mund të jetë një ndërmarrës ose person juridik që kryen veprimtari ekonomike në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe të peshkimit; dhe personi fizik – kryefamiljari ose anëtar i fermës familjare që merret me prodhimtari bujqësore në përputhje me ligjin - fermeri. Punonjësi sezonal është subjekti fizik i punësuar nga punëdhënësi për të kryer punë sezonale kundrejt kompensimit financiar për punën e tij/saj.** Punësimi sezonal është puna në **sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe të peshkimit që kryhet vetëm gjatë periudhës së caktuar** të vitit (mbjellje, korrije, vjelje, mbrojtje e bimëve, përgatitje e tokës, kitje, pastrim, prerje, klasifikim, krasitje, kullotë e të ngjashme).

Me kërkesën e punëtorit sezonal, punëdhënësi lëshon një certifikatë që përmban të dhëna për punëdhënësin (titullin, selinë dhe NIT-in e punëdhënësit, numrin e fermës, d.m.th. emrin dhe mbiemrin, PIN-in dhe të dhënat e vendbanimit) ndërsa për punëtorin sezonal (emri, mbiemri dhe PIN-i i punëtorit sezonal/numri i pasaportës për të huajt, shtetësia e punëtorit sezonal/vendbanimi, të dhënat e vendbanimit) dhe kushtet e punës.

Punëdhënësi është i **obliguar t'i sigurojë** sigurinë dhe shëndetin në punë punëtorit sezonal gjatë punësimit për punë sezonale në pajtim me rregullat e sigurisë dhe të shëndetit në punë. Në punën sezonale **mund të shfrytëzohen** të drejtat e sigurimit shëndetësor vetëm në rast lëndimi në punë dhe sëmundje profesionale, të drejtat e sigurimit për pension dhe invaliditet në pajtim me ligjin.

**Regjistrimi dhe çregjistrimi** i punëtorëve sezonalë në **Administratën Tatimore do të bëhet në mënyrë elektronike.** Periudha e regjistrimit ose çregjistrimit të punëtorëve sezonalë është muaji kalendarik.

Punëdhënësit që mbajnë Numrin e Identifikimit Tatimor (NIT) nuk janë të detyruar të kryejnë asnjë regjistrim shtesë për nevojat e regjistrimit të punëtorëve sezonalë. **Punëdhënësit që nuk janë të detyruar të mbajnë NIT sipas rregullores tatimore duhet të regjistrohen në Administratën Tatimore me qëllim të regjistrimit të punëtorëve sezonalë.** Kërkesa për regjistrim elektronik duhet të përmbajë këto të dhëna: 1) numrin personal të identifikimit, emrin dhe mbiemrin, adresën e letërnjoftimit dhe komunën e punëdhënësit; 2) numrin personal të identitetit, emrin dhe mbiemrin, adresën e letërnjoftimit të personit që dorëzon formularin e regjistrimit të punëtorëve sezonalë (nëse formularin e regjistrimit e dorëzon ndonjë person tjetër përveç punëdhënësit); 3) numrin e telefonit të punëdhënësit dhe numrin e telefonit të personit që dorëzon formularin e regjistrimit; 4) adresën e postës elektronike (e-mail)

**Punëdhënësi nga neni 2 i këtij ligji mund të punësojë punëtorë sezonalë për një maksimum prej 180 ditësh gjatë vitit kalendarik** ku ditët kalendarike llogariten që nga regjistrimi i parë i punëtorëve sezonalë në portalin e Administratës Tatimore deri në çregjistrimin e fundit të punëtorëve sezonalë në portalin në fjalë, ndërsa ditët e mungesës së punësimit të punëtorit sezonal nuk do të llogariten. Punëdhënësi mund të punësojë të **njëtin punëtor sezonal** për një maksimum prej 120 ditësh gjatë vitit kalendarik.

Norma e tatimit është 10%. Përfitimet do të llogariten dhe paguhen duke zbatuar normën e përdorur për llogaritjen dhe pagimin e përfitimeve të përcaktuara në ligjin që rregullon përfitimet e sigurimeve shoqërore të detyrueshme, si vijon: 1) për sigurimin e detyrueshëm të pensionit dhe invaliditetit – 26%, 2) për sigurimin shëndetësor në rast lëndimi në punë dhe sëmundje profesionale – 2%. Siç raportohet nga Gjika-Bejko et al. (2021) Për çdo ditë pune punëdhënësi duhet të paguajë taksa dhe kontribute me vlerë rreth 300 dinarë (rreth 3 euro (kursi 11 gusht 2022) që mbulon sigurimet shoqërore dhe pensionin si dhe mbrojtjen nga dëmtimet në punë. **Taksat dhe përfitimet e punëtorit sezonal paguhen nga punëdhënësi jo më vonë se 15 ditë** nga dita e marrjes së të dhënave për urdhërpagesë të dorëzuara nga Administrata Tatimore.

Që nga prezantimi i tij në 2019 deri në fund të tetorit 2022, më shumë se **660 punëdhënës** (227 individë dhe 442 subjekte juridike) kanë **përdorur sistemin**, me mbi **73,000 punëtorë sezonalë të regjistruar** me më shumë se **3.9 milionë ditë pune**. Si rezultat i formalizimit janë mbledhur rreth **10 milionë euro**, nga taksat (2,65 milionë euro) dhe kontributet shoqërore (7,43 milionë euro) **të mbledhura nga shteti**. Që nga fillimi i përdorimit të sistemit të ri, qeveria u bind me rezultatet e treguara dhe në vitin 2021 Ministria e Punës e Serbisë e hartoi “Ligjin e zgjeruar për punësimin e thjeshtësuar të punëtorëve sezonalë në aktivitete të veçanta ekonomike” që përfshinte ndërtimtarinë, hotelerinë, turizmin, vendet e punës në ekonomitë familjare si dhe në pastrimin e ndërtesave të banimit. Pritet që ky Ligj të miratohet në fund të vitit 2022.

## 4.2.2 Punësimi i thjeshtësuar në sektorin e bujqësisë, Hungari

Duke lehtësuar njoftimet, raportimet dhe pagesat e punësimit nëpërmjet përdorimit të një mjeti të njoftimit elektronik, Akti i Thjeshtësuar i Punësimit synon të rrisë punësimin rastësor të ligjshëm në çdo sektor sikurse edhe punësimin sezonal në bujqësi dhe turizëm, e njëkohësisht duke bërë më të lehtë kryerjen e inspektimeve të punës.

Akti i Thjeshtësuar i Punësimit (2010/LXXV) i vitit 2010 futi në përdorim një formë të punës me ndërprerje rastësore ose sezonale e njohur si ‘punësim i thjeshtësuar’. Ai përfshin dy llojet e punës së përkohshme – puna rastësore (në të gjithë sektorët) dhe puna sezonale në bujqësi dhe turizëm. Me të i kërkohet **punëdhënësit që një marrëdhënie të thjeshtuar pune për të cilën është arritur pajtim i ndërsjellë ta regjistrojë në mënyrë elektronike nëpërmjet të ashtuquajturit ‘sistemi i portës së klientit’ ose nëpërmjet një aplikacioni për telefona të mençur**. Kjo e lehtëson barrën administrative si për punonjësin ashtu edhe për punëdhënësi sa i përket regjistrimit, raportimit dhe pagimit të taksave. Kjo e bën më të lehtë për punëdhënësit që të deklarojnë punën edhe atëherë kur janë në pyetje vetëm disa ditë pune, përfshirë edhe inspektimet për punë që duhet të kryhen.

Një aplikacioni në telefon mobil u prezantua në vitin 2017. Punëdhënësit mund të regjistrojnë fillimin e marrëdhënies së thjeshtuar të punës **nëpërmjet aplikacionit ose nëpërmjet sistemit të portës së klientit. Nuk kërkohet kontratë me shkrim**, përveç në rastet kur punëdhënësi ose punëtori e dëshiron ta ketë një të tillë. Formulari i kontratës i dhënë si shtojcë e ligjit mund të përdoret si shabllon. Gjersa një punëtor mund të ketë njëkohësisht një marrëdhënie të thjeshtuar punësimi **me më shumë se një punëdhënës**, një punëdhënës **nuk mund të punësojë** të njëjtin punëtor për punësim sezonal duke përdorur punësim të thjeshtuar **për më shumë se 120 ditë në një vit të caktuar**. Koha e punës mund të ndryshojë sipas ditëve, p.sh., katër orë në një ditë, tre në një tjetër. Punëdhënësi mund të caktojë të dielat dhe festat publike. Puna e së dielës nuk kërkon pagesën e shtesës ligjore të pagës të së dielës, por duhet të paguhet shtesa e pagës së ditës së pushimit publik. Andaj, rregullat e thjeshtuara të punës lejojnë fleksibilitet për sa i përket punës sezonale dhe në bujqësi, ndërkohë që mbron punëtorët dhe parandalon punën e padeklaruar. Punëdhënësit nuk mund ta përdorin sistemin nëse kanë taksat të papaguara/të prapambetura mbi 913 euro. Punëkërkuesit e regjistruar nuk kanë nevojë t’i njoftojnë shërbimet publike të punësimit për marrëdhënien e thjeshtuar të punës, **duke ruajtur kështu statusin e punëkërkuesit, pa ndërprerje, për kohëzgjatjen e marrëdhënies**.

Në vitin 2017, Administrata Kombëtare Tatimore dhe Doganore ka marrë njoftime për 12.1 milionë marrëdhënie të thjeshtuara punësimi. Që nga futja në përdorim e Aktit (Ligjit) në vitin 2010, punësimi tradicional i deklaruar në tregun hungarez të punës u rrit me afërsisht 800,000 në 4,481 milionë deri kah mesi i vitit 2018, ndërsa shkalla e papunësisë u zvogëluar në një rekord të ulët prej 3,7% (janar 2019). Me Kodin e ri të Punës (që hyri në fuqi më 1 korrik 2012), Ligji i Thjeshtuar i Punësimit padyshim luajti rol të madh në fleksibilitetin e ligjit të punës dhe rritjen e shkallës së punësimit.

### 4.2.3 Skema me kupon për punëtorë sezonalë dhe rastësor në bujqësi, Kroaci

Skema me kupon u fut në përdorim gjatë verës së vitit **2012**, me qëllim lehtësimin e punësimit të punëtorëve sezonalë në bujqësi në baza formale. Punëdhënësit **i përdorin kuponët për të paguar punëtorët sezonalë**. Në kuponat e blerë **përfshihen kontributet shoqërore dhe taksat**. Para zbatimit të sistemit të ri, punëdhënësit duhet të deklaroinin punëtorët për një muaj të tërë, kur puna mund të kryhej vetëm brenda një numri të kufizuar ditësh. Kjo e bëri të shtrenjtë deklarimin e punëtorëve. Sistemi i zbatuar në kuponë nënkupton se puna e përkohshme dhe rastësore në bujqësi rregullohet me Ligjin për Nxitjen e Punësimit (57/12), me urdhëresën për përmbajtjen dhe formën e punës sezonale në bujqësi dhe me vendimin për shumën më të ulët të pagës për punëtorët sezonalë në bujqësi në vitin 2012. Sipas kësaj, punëdhënësi **duhet të paguajë për kontributet shoqërore vetëm për ditët kur punon punëtori**.

Detyrimi i punëdhënësit ishte që **për çdo ditë të regjistruar pune, punëtorit t'i jepej kuponi ditor**. Të gjithë kuponët e pashfrytëzuar mund të shkëmbehen me para në zyrën ku janë blerë. Sistemi i ri jep stimuj më të mëdhenj për deklarimin e punës sezonale sepse sipas ligjit të mëparshëm kontributet shoqërore duhej të paguheshin për të gjithë muajin, edhe nëse moti lejonte vetëm pesë ditë punë për punëtorët sezonalë. Për t'i mbrojtur punëtorët u ravigëzuan një sërë rregulloresh si paga minimale ditore prej 70,40 HRK (9,40 €) dhe maksimumi 12 orë pune në ditë. Një punëtor sezonal mund të punësohet për **90 ditë në një vit kalendarik**. **Dënimet për shkeljen e dispozitave** të Ligjit përkatës janë deri në 50,000 HRK për personat juridikë dhe nga 10,000 HRK deri në 30,000 HRK për individët. Ligji është i thjeshtë, i qartë dhe procesi është i kufizuar në administratë.

Për të qenë punëtor sezonal në bujqësi, **individët mund të jenë të papunë dhe të regjistruar** në Shërbimin Kroat të Punësimit si të papunë; të bëhesh punëtor sezonal nuk d.m.th., që këta individë hiqen nga të dhënat e tilla. Kategoritë e tjera të pranueshme përfshijnë njerëz që janë të papunë dhe të pa regjistruar, të moshuar dhe punëkërkuar të tjerë që nuk janë të punësuar ose nuk janë të punësuar me kohë të plotë. Të miturit nuk mund të përfshihen si punëtorë sezonalë për shkak të rreziqeve të larta që lidhen me punët në bujqësi. Skema mund dhe duhet të transferohet në vende dhe sektorë të tjerë me punësim të lartë sezonal.

Në vitin 2012, gjithsej 325,295 kupona u janë shitur 3,363 personave juridikë (punëdhënës të mëdhenj 27,3%, punëdhënës të vegjël dhe të mesëm 72,7%), nga të cilët 98,6% ishin për punë në fushën e prodhimit të kulturave bujqësore, 1% në peshkim dhe 0,4% në blegtori. Deri në vitin 2016, gjithsej 406,595 kupona u janë shitur 2,059 personave juridikë (punëdhënës të mëdhenj 25,3%, punëdhënës të vegjël dhe të mesëm 74,7%), nga të cilët 90,8% ishin për punët në fushën e prodhimit të kulturave bujqësore, 6,5% në peshkim dhe 2,7% në blegtori.

### 4.2.4 Kontratat afatshkurtra sezonale të punës në bujqësi, Bullgari

Për të zvogëluar përqindjen e punës së padeklaruar në sektorin e bujqësisë dhe për të inkurajuar punën e deklaruar, si dhe për të përfshirë personat e papunë të regjistruar zyrtarisht në punë të rregulluara me ligj në sektorët që kanë mungesë të fuqisë punëtore. Në vitin **2015** u prezantua **një ndryshim në Kodin e Punës** në Bullgari – Kontratave të punës për punë afatshkurtra sezonale në bujqësi. **Një kontratë pune për punë afatshkurtër sezonale** në fermë mund të nënshkruhet ndërmjet një punëtori dhe një fermeri të regjistruar për një ditë pune. Punëdhënësi dhe punëtori **nënshkruajnë një kontratë të veçantë për çdo ditë të punës**. Për një punëtor individual, numri i kontratave të këtij lloji **nuk duhet të kalojë më shumë se 90 ditë në një vit kalendarik**. Fushat në të cilat mund të nënshkruhen këto lloje të kontratave të punës përfshijnë përpunimin manual të bimëve dhe mbledhjen e të vjelave të pemëve, të perimeve, të trëndafilave dhe të livandës. Kontrata e punës ka një formë të veçantë dhe ka klauzola të paracaktuara

të përkufizuara nga legjislacioni. Punëdhënësit që dëshirojnë të punësojnë një punëtor në këtë mënyrë **duhet të paguajnë paraprakisht taksat dhe kontributet e sigurimeve shoqërore**. Punëdhënësit, formularëve të nevojshëm për këtë lloj kontrate pune, mund t'i qasen nga **inspektorati i punës me postë ose përmes internetit**. Përpërsia për punëtorët është fakti se ata mund të punojnë në këtë lloj kontrate pune pa qenë nevoja të përfundojnë regjistrimin e tyre si persona të papunë.

#### 4.2.5 ‚Lista e rezervimit‘ dhe ‚sistemi me kuotë‘ në bujqësi në Pulia, Itali

Për të ofruar stimuj financiarë për ekonomitë bujqësore që përdorin një ‚listë rezervimi‘ për të punësuar punëtorë dhe për të futur në përdorim një ‚sistem kuotash‘ të numrit të punëtorëve të kërkuar, në mënyrë që të luftohet puna e parregullt dhe rekrutimet e paligjshme. Sektori i bujqësisë kishte një numër të lartë punëtorësh të parregullt dhe praktika të parregullta rekrutimi, të tilla si ‚caporalato‘, në të cilën punëtorët e fermave - shpesh emigrantë të paligjshëm punësohen për paga shumë të ulëta. Në vitin 2006, rajoni i Pulias miratoi legjislacionin e vet në përpjekje për të luftuar punën e parregullt dhe rekrutimin e paligjshëm. **Në çdo zyrë provinciale të punësimit duhet të krijohet lista e rezervimit**. Çdo punëtor i punësuar dhe i ri-punësuar nga ndërmarrjet bujqësore rajonale do të regjistrohet në këtë listë. Rajoni do të prezantonte edhe stimuj për kompanitë që merrnin punëtorë të regjistruar dhe ofronte garanci punësimi. **Punëdhënësit merrnin 200 € për çdo punëtor që punësonin, deri në maksimum 5,000€. Ishte ndarë një buxhet prej 700,000€ nga rajoni**. Do të krijohet një trup negociator, me seli në Zyrat e Këshillit Rajonal për Punësimin dhe ku do të përfshinte partnerët socialë, për të trajtuar aspektet teknike të menaxhimit të listave dhe organizimin e detyrave të tjera administrative të kësaj nisme. **Një sistem kuotash, ose indeks, përdoret për të përcaktuar numrin e punëtorëve të nevojshëm për një punë, sipas llojit të kulturës bujqësore dhe numrit të hektarëve të kultivuar**. Duke krahasuar numrin e punëtorëve të parashikuar nga indeksi dhe numrin e deklaruar nga kompania për qëllime të sigurimeve shoqërore, zyrtarët mund të identifikonin rastet e mundshme të punës së parregullt. Ndërmarrjeve bujqësore iu lejohej një dallim prej 10% – 15% nga indeksi, varësisht nga madhësia e ndërmarrjes. Vetëm kompanive që vepronin në përputhje me indeksin do të kishin të drejtë të kërkojnë fonde nga BE, fonde kombëtare ose rajonale. Partnerët socialë do të marrin pjesë në komisionin për mbikëqyrjen e sistemit të ri.

#### 4.2.6 Inspektime të bashkërenduara në bujqësi dhe ndërtim, Itali e Jugut

Në vitin 2010, Ministria Italiane e Punës filloi me **planin special të inspektimit** për luftimin e punës së padeklaruar në bujqësi dhe ndërtim në katër rajonet jugore të Italisë (Kalabria, Kampania, Pulia dhe Sicilia). Kjo përfshinte inspektime të planifikuara dhe të bashkërenduara të kryera së bashku nga ekipet e inspektorëve të punës, inspektorët nga agjencia e sigurimeve shoqërore (INPS), agjencia e sigurimit të aksidenteve në vendin e punës (INAIL), dhe personeli ushtarak i Karabinierëve (forca ushtarake italiane përgjegjëse për rendin publik). Në plan u identifikuan aktivitetet sezonale në bujqësi si objektiva specifike për inspektimet e përbashkëta dhe zonat e renditura në listë, kulturat bujqësore, si dhe muajt ku duhet të përqendrohen inspektimet. Për të dyja këto, si për bujqësinë, ashtu edhe për ndërtimin, u identifikuan objektiva sasiorë. Në përgjithësi, plani parashihte që gjithsej 10,000 firma bujqësore dhe 10,000 sheshe ndërtimi duhet të inspektoheshin në të katër rajonet mes muajve mars dhe dhjetor 2010. **Rreth 550 inspektorë ishin të punësuar, përfshirë 50 nga rajonet e tjera**. Buxheti ishte 1,9 € milion për të mbuluar shpenzimet e personelit që vinte nga rajonet e tjera. Rezultat ishte **identifikimi i më shumë se 20,300 punëtorëve të parregullt**, prej të cilëve rreth 9150 ishin punëtorë të parregjistruar. **Rreth 44% e firmave bujqësore të inspektuara dhe 60% e firmave të sektorit të ndërtimit kishin shfaqur disi një formë të parregullsisë**.

# 5. Rekomandime

Rekomandimet e elaboruara në këtë kapitull janë nxjerrë në bazë të: Analizës së vendit mbi angazhimin e punëtorëve sezonalë në sektorin e bujqësisë në Kosovë; kontributet e mbledhura përmes intervistave dhe diskutimeve në fokus grupe; nga reagimet dhe komentet e ofruara gjatë takimit dhe punëtorisë me palët e interesuara; si dhe dëshmitë nga praktikantët e mira ndërkombëtare dhe rajonale.

Rekomandimet kryesore të përgjithshme për të lehtësuar formalizimin e punëtorëve sezonalë në sektorin e bujqësisë janë:

## **Puna sezonale duhet të definohet**

Puna sezonale duhet të definohet qartë në kornizën ligjore. Punëdhënësit theksuan se përkufizimi ligjor i punëtorëve sezonalë, si dhe i të drejtave dhe detyrimeve të tyre do të kontribuonte për punëtorët dhe për punëdhënësit, ashtu që të dyja palët do të detyrohen t'i respektojnë të drejtat dhe detyrimet e tyre. Meqë puna sezonale kryhet gjatë të gjitha stinëve për aktivitete të ndryshme bujqësore, angazhimi i punëtorëve sezonalë nuk mund të kufizohet në periudha të caktuara të vitit.

## **Aranzimet/procedurat kontraktuale dhe regjistrimi**

Praktikat e mira dhe kontributet e dhëna nga fokus grupet me punëtorë sezonalë dhe punëdhënësit, nënshkrimi i një kontrate me shkrim nuk duhet të jetë i detyrueshëm, por në vend të kësaj preferohet kontrata gojore. Megjithatë, të gjitha format ekzistuese të angazhimit mund të aplikohen

për angazhimin në punë sezonale, varësisht prej marrëveshjes ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënëseve. Për ta lehtësuar deklarimin, duhet të vihet në dispozicion një proces i thjeshtë deklarimi për punëtorët sezonalë. Punëdhënësit e rekomanduan shumë deklarimin online - të zhvillohet një modul i veçantë për punëtorët sezonalë, që të jetë në dispozicion edhe në telefonat e mençur.

## **Ku të deklarohen punëtorët ?**

Diskutimet me palët e interesuara tregojnë se duke qenë se deklarimi i punëtorëve bëhet në ATK dhe se ATK-ja operon me një platformë të lehtë online, ATK do të ishte institucioni më i përshtatshëm edhe për t'i deklaruar punëtorët sezonalë. Të gjitha institucionet përkatëse do të kenë qasje në regjistrin dhe mund të gjenerojnë raporte për nevojat e tyre.

## **Numri maksimal i ditëve të punës për punë sezonale**

Një rishikim i praktikës ndërkombëtare dhe rajonale e kufizon numrin e ditëve për angazhimin e një punonjësi individual sezonal nga minimumi 90 në 180 ditë, ndërsa më e zakonshme është 120 ditë. Sugjerohet që të caktohet numri maksimal i ditëve për angazhim në punë sezonale, ndërsa angazhimi i një punonjësi individual sezonal gjatë vitit duhet të kufizohet sipas praktikave më të mira rajonale.

## **E drejta për të deklaruar punëtorë**

Aktualisht punëtorët mund të deklarohen nga kompanitë; i vetëpunësuar; dhe kohët e fundit nga vetë punëtorët. Duke qenë se fermerët si persona fizikë llogariten si një përqindje e rëndësishme e punëdhënëseve për punë sezonale, sugjerohet që personave fizikë t'u lejojë të deklarojnë punëtorë. Për këtë qëllim, mund të përdoret lidhja me Numrin e Identifikimit të Fermës (NIF).

## Kur të deklarohen punëtorët

Punëtorët duhet të deklarohen para se të fillojnë punën, ose më së voni në të njëjtën ditë para fillimit të punës.

## Kontributet tatimore dhe pensionale

Gjatë diskutimeve me punëdhënësit u theksua se ndonëse kontributet pensionale mblihdhen në llogarinë personale pensionale të punëtorëve, shumica e punëtorëve i konsiderojnë kontributet pensionale të paguara nga ana e tyre si të ardhura të humbura/të çuara dëm. Prandaj është me rëndësi shumë të madhe organizimi i aktiviteteve vetëdijësuese për t'i informuar punëtorët dhe në terma të thjeshtë për të shtjelluar rëndësinë e kontributeve të tyre pensionale. Sa i përket tatimeve, duhet të merret parasysh një normë e thjeshtë më e ulët/fikse e tatimit mbi të ardhurat, të paktën në fazën e promovimit të reformës. Kontributet dhe tatimet duhet të paguhen në fund të muajit për ditët e angazhimit.

## Stimujt dhe shërbimet mbështetëse

Për të nxitur deklarimin e punëtorëve sezonalë, sugjerohet që të shqyrtohen skemat e subvencionimit në 'fazën e promovimit'. Është me rëndësi shumë të madhe organizimi i fushatave vetëdijësuese përkitazi me përfitimet që rrjedhin nga formalizimi për punëtorët dhe punëdhënësit, për përfitimet nga formalizimi dhe kostot nga punësimi jo formal. Nëse fermerëve u lejohet që të deklarojnë punëtorë, zyrtarët komunal duhet të ofrojnë ditë informative dhe t'i mbështesin fermerët në fazën fillestare. Punonjësit sezonalë duhet të informohen se ku duhet të kontrollojnë nëse punëdhënësi i ka deklaruar për qëllime tatimore dhe të kontributeve pensionale. Reforma ka nevojë për harmonizim me sistemin e asistencës sociale. Siç sugjerohet nga punëdhënësit dhe të punësuarit dhe në përputhje me praktikat e mira ndërkombëtare dhe rajonale, gjatë angazhimit si punëtor sezonal, të drejtën për çfarëdo përfitimesh sociale, p.sh. asistencë sociale dhe pensionet e veteranëve të luftës nuk duhet të hiqen.

## Të dhënat për punësimin sezonal

Siç theksohet në këtë dokument, Agjencia e Statistikave të Kosovës është i vetmi institucion që mbledh të dhëna sa i përket punësimit sezonal, gjë që është mjaft e kufizuar në llojet e të dhënave të mblledhura. Rekomandohet fuqimisht zgjerimi i informacionit mbi punën sezonale për të mundësuar profilizimin e punëtorëve sezonalë, si dhe për të matur suksesin e reformave të ardhshme për formalizimin dhe aspekte të tjera të punës. Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural po ashtu duhet të kontribuojë me të dhëna për punën në bujqësi. Kjo do të siguronte po ashtu prova të shëndosha për të matur ndikimin e mbështetjes që ofrohet nga qeveria për bujqësinë. Futja në përdorim e sistemit elektronik për deklarimin e punëtorëve sezonalë do të sigurojë një burim të rëndësishëm informatash për punën e deklaruar sezonale që mund të shkëmbehen ndërmjet institucioneve përkatëse.

# Referencat

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, financuar nga Komisioni Evropian dhe zbatuar nga Archidata, e publikuar.

Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2015, Regjistrimi i Bujqësisë në Republikën e Kosovës 2014: <https://ask.rks-gov.net/media/1375/final-results.pdf>.

Agjencia e Statistikave të Kosovës, Rezultatet e Ekonomive Bujqësore 2019: <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/agricultural-holdings-survey-2019>

Agjencia e Statistikave të Kosovës-ASK, korrik 2022: Statistikat e Mirëqenies Sociale Qershor 2022, <https://ask.rks-gov.net/media/6915/statistikat-e-mir%C3%ABrqenies-sociale-qershor-2022.pdf>.

Agjencia e Statistikave të Kosovës, Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore 2015-2020, <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/social/labour-market>.

Qeveria e Kosovës, 2022, Programi i Reformës Ekonomike 2022-2024: <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/23D2D3B1-81C1-41FE-B6C0-2D5C739A6F69.pdf>.

Qeveria e Kosovës, Strategjia Sektoriale e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale 2018-2022.

Qeveria e Kosovës, Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023

Trusti i Kursimeve Pensionale të Kosovës, 2022, Raporti i Auditimit për periudhën 1 janar deri më 31 dhjetor 2021: [http://www.trusti.org/wp-content/uploads/2022/04/2021\\_KPST\\_IFRS\\_PA\\_shq\\_ueb.pdf](http://www.trusti.org/wp-content/uploads/2022/04/2021_KPST_IFRS_PA_shq_ueb.pdf)

Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR), 2021, Raport i Gjelbër 2021 [https://www.mbpzhr-ks.net/repository/docs/Green\\_Report\\_2021.pdf](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, study conducted at the request of Millennium Challenge Corporation: <https://millenniumkosovo.org/wp-content/uploads/2018/11/MCC-Kosovo-Labor-Force-and-Time-Use-Study-Final-Research-Report-1.pdf>

NALED (and regional consultants), 2019, Research of Seasonal Employment System - Experience from the Western Balkan Economies.

Inspektorati i Punës, 2017, Plani Zhvillimor Strategjik i Inspektoratit të Punës 2017-2021.



# SHTOJCA 1: Lista e individëve të intervistuar, pjesëmarrës në punëtori dhe tryeza të diskutimit

Institucioni/organizata	Emri dhe pozita
Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT)	Leunora Ahmeti-Zylfijaj Udhëheqëse e Divizionit për Marrëdhënie në Punë, Dialog Social, Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT)	Mirjeta Nagavci- Zytare e lartë, Divizioni për Marrëdhënie në Punë, Dialog Social, Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
Inspektorati i punës	Arton Qerkini, Inspektorati i punës në Ferizaj
Agjencia e punësimit e Republikës së Kosovës	Jehona Namani Rexha, Zëvendës Drejtor
Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR)	Isuf Cikaqi Drejtor i Departamentit për Politika Bujqësore dhe Tregjeve
Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR)	Skender Bajrami –Analist, Departamenti për agrikulturë dhe politikat tregtare
Administrata Tatimore e Kosovës (ATK)	Nahit Sharku Ushtrues detyre i Zv/drejtor i Përgjithshëm- Programe dhe Procedura
Administrata Tatimore e Kosovës (ATK)	Mërgim Hajrizi, Analist i riskut/menaxher i projektit për informalitet
Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK)	Avni Kastrati Drejtor i Departamentit të Statistikave Sociale dhe të Popullsisë
Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK)	Bajrush Qevani Drejtor i Departamentit të Statistikave të Bujqësisë dhe Mjedisit
Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës-BSPK	Atdhe Hykolli, Kryetar i Sindikatës

<b>Institucioni/organizata</b>	<b>Emri dhe pozita</b>
Shoqata PePeKo	Hartim Gashi - Drejtor Ekzekutiv
EcoKosWomen	Magbule Hyseni - Drejtore Ekzekutive
EcoKosWomen	Danijella Çoça, Drejtoreshë ekzekutive në EcoKosWomen
EcoKosWomen	Nita Ferizi Sadiku, Menaxhere e projektit
Eurofruti SHPK	Bejtush Gashi, Menaxher
Eurofruti SHPK	Erblin Gashi, Drejtor në Eurofruti
99 Lule	Havushe Bunjaku, Pronare/Menaxhere
99 Lule	Kadri Bunjaku, Menaxher
VicianumGreenFarm	Qevsere Vuçitërna, Pronare/Menaxhere
Iniciativa për Zhvillimin e Bujqësisë së Kosovës (IADK)	Basri Pulaj, Kordinator i programit
Women for Women	Iliriana Gashi, Drejtoreshë ekzekutive
GIZ Prishtina	Edmond Gashi-GIZ Menaxher i projektit, Projekti për promovim të ndërmarrësisë
GIZ Prishtina	Kumrije Kelmendi, Këshilltare për politikat aktive të tregut të punës
GIZ Prishtina	Njomza Ilazi, Këshilltare, në projektin Integrimi në EU



