



ОЦЕНА И УСМЕРАВАЊЕ ПОТЕНЦИЈАЛА ИНИЦИЈАТИВЕ „ОТВОРЕНИ БАЛКАН”

**НАПРЕДАК У СМАЊЕЊУ АДМИНИСТРАТИВНОГ ЈАЗА
ИНИЦИЈАТИВЕ „ОТВОРЕНИ БАЛКАН” У ОБЛАСТИ
СЛОБОДНОГ ПРИСТУПА ТРЖИШТУ РАДА ЗАПАДНОГ
БАЛКАНА:**

СТАВ БИЗНИС ЗАЈЕДНИЦЕ

Коначна верзија

Центар за економске анализе-ЦЕА

мај 2024. година, Скопље

Пројекат: Оцена и усмеравање потенцијала иницијативе „Отворени Балкан“

Спроведен од: Центар за економске анализе - ЦЕА Скопље

Наслов: НАПРЕДАК У СМАЊЕЊУ АДМИНИСТРАТИВНОГ ЈАЗА ИНИЦИЈАТИВЕ ОТВОРЕНИ БАЛКАН У ОБЛАСТИ СЛОБОДНОГ ПРИСТУПА ТРЖИШТУ РАДА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА: СТАВ БИЗНИС ЗАЈЕДНИЦЕ

Аутори: Експерти земаља (по азбучном реду):
Албанија: Мерита Тоска
Босна и Херцеговина: Аднан Черимагић
Косово: Центар за високе економске студије
Црна Гора: Институт за предузетништво и економски развој
Северна Македонија: Центар за економске анализе и Стефан Ристовски
Србија: Центар за високе економске студије

Израда ове студије је подржана од Фондације „Отворено друштво“ преко Пројекта „Оцена и усмеравање потенцијала иницијативе Отворени Балкан“ спроведен од ЦЕА. Ставови изнети у овом документу нису увек одраз ставова Фондација „Отворено друштво“.

Репродукција је дозвољена за некомерцијалне сврхе под условом да се наведе извор.

Садржај

О Пројекту	4
Контекст	5
Увод	7
Припрема листе препорука са тачке гледишта бизнис заједнице	7
Методологија.....	7
Ставови у вези са законодавством и препорукама.....	8
Закључак	10
Ставови у вези са побољшањем процедура, персонала и опреме	11
Закључак	13
Листа препорука бизнис заједнице	15
У вези са законодавством.....	15
У вези са процедурама	16
Могућа потреба за регионалним бизнис форумом у вези са слободним приступом тржишту рада и/или потребом за регионалним бизнис форумом у вези са иницијативом Отворени Балкан уопште	17
Методологија.....	17
Анализа	17
Закључци.....	23
Општи	23
По земљи	24

О Пројекту

ЦЕНТАР ЗА ЕКОНОМСКЕ АНАЛИЗЕ - ЦЕА СПРОВОДИ ЈЕДНОГОДИШЊИ ПРОЈЕКАТ ФОД ПОД НАСЛОВОМ: ОЦЕНА И УСМЕРАВАЊЕ ПОТЕНЦИЈАЛА ИНИЦИЈАТИВЕ ОТВОРЕНИ БАЛКАН (ИОБ).

КОНТЕКСТ

Сагледувајући стање у државама Западног Балкана у односу на смањени интерес за проширење од стране ЕУ, председник Србије Александар Вучић, премијер Северне Македоније Зоран Заев и премијер Албаније Еди Рама донели су одлуку октобра 2019. године „да преузму судбину у своје руке“ и покрену идеју о успостављању „мини Шенгена“. Током јула 2021. године, та идеја је прерасла у регионалну иницијативу „Отворени Балкан¹“. Иницијатива не представља замену за чланство у ЕУ, већ пут за убрзано приступање и употребу постојећих, али недовољно искоришћених потенцијала ових земаља, што би могло да доведе до додатног економског раста и развоја, а према томе и до већег благостања грађана.

ИЗАЗОВИ У ОДРЖАВАЊУ МОМЕНТУМА

За развој и неговање добросуседских односа на Западном Балкану у циљу поспешивања економског просперитета потребно је да укинути граничне контроле и остале баријере како би се олакшао проток људи, робе и услуга, као и капитала регионом. Анализа регионалних разлика (на пример приобалних насупрот копненим, НСТЈ 2 и НСТЈ 3 региона, градских насупрот сеоских, главних градова насупрот осталих градова) за земље Отвореног Балкана може да понуди одговоре у вези са приоритетима убрзаног развоја и унутрашњег приближавања региона Отворени Балкан. **У овом тренутку не постоји одговарајуће образложена анализа како би се проценили постојећи изазови.**

Пандемија Ковид-19, криза хране и енергенса, као и рат у Украјини наглашавају важност унутрашње сарадње и координације, као и потребе за узајамним разумевањем и солидарност међу земљама Отвореног Балкана. Унутрашња координација и сарадња, размена искустава и солидарност које земље у региону нуде једне другима могу допринети будућој интеграцији у ЕУ уколико земље Отвореног Балкана постигну међусобни договор.

Окружење у региону, посебно сада због рата у Украјини, још више наглашава колико су важне сарадња и координација, као и потреба за узајамним разумевањем и солидарношћу.

АЛАТКЕ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОЦЕНУ ПОТЕНЦИЈАЛА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ САРАДЊЕ И КООРДИНАЦИЈЕ

Док се за Отворени Балкан на политичком нивоу показује политичка воља на највишем нивоу, ипак на административном нивоу, тј. „на терену“ грађани још увек не могу да осете предности ове иницијативе. **У најмању руку, оно што недостаје је истраживање засновано на доказима које би идентификовало уска грла у сарадњи шест земаља Отвореног Балкана.**

АКТИВНОСТИ У ОКВИРУ ПРОЈЕКТА

Група независних експерата шест земаља који раде на дијагностици и истраживању застоја у сарадњи и координацији између земаља Отвореног Балкана даће додатну вредност већ израженој политичкој вољи за иницијативу Отворени Балкан како би се развијала на

¹ Иницијативом Отворени Балкан, дефинисаћемо територијални простор шест земаља Западног Балкана-356: Албанија, Босна и Херцеговина, Црна Гора, Северна Македонија, Косово и Србија.

структуриранији и систематичнији начин са освртом на приоритете на путу ка развоју ове регионалне иницијативе.

Контекст

Сагласно Условима пројекта, овај регионални истраживачки пројекат има четири главна задатка (све информације и документи су доступни овде: <https://cea.org.mk/proekt-otsenka-i-nasochuvane-na-potentsijalite-na-initsijativata-otvoren-balkan/>):

- ЗАДАТАК 1: Анализа земаља - скрининг иницијативе Отворени Балкан
- ЗАДАТАК 2: Анализа диспаритета
- ЗАДАТАК 3: Процена административног јаза и уских грла
- ЗАДАТАК 4: Макроекономске пројекције Отвореног Балкана

Суштина ЗАДАТКА 1 ослања се на чињеницу да свака политичка иницијатива може да се спроведе, али крајњи циљ треба да буде побољшање благостања грађана. Према томе, политичка идеја и воља иницијативе Отворени Балкан треба вертикално да се пренесе од политичара на власти (извршна-влада и законодавна-скупштина) преко јавне управе до самих грађана. Инструменти које држава има на располагању су: састанци, седнице, стратегије, акцијски планови, програми и слично. Погледајте више на следећем линку: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1.-OBI-Project-Regional-Report-Task-Final-NAJFINAL-CIP29052023.pdf>.

Суштина ЗАДАТКА 2 је била повезана с тим што свака од шест земаља Западног Балкана 6 (ЗБ6) има своје карактеристике, с тим што у оквиру земаља и између њих постоје разлике, али и сличности. Зато анализирамо разлике и сличности Номенклатуре статистичких територијалних јединица нивоа 3 (НСТЈ 3) на нивоу региона ЕУ, зависно од доступности података. Идеја се огледа у томе што Меморандуми о разумевању и Споразуми повезани са иницијативом ОБ и Слободом кретања у ЕУ, одређени НСТЈ региони у земљама ЗБ6 могу имати више сличности међу собом у односу на друге. Тако, они НСТЈ 3 региони који формирају одређени кластер, на пример показују сличности у односу на одређене демографске карактеристике и/или одређене социо-економске карактеристике могу бити платформа за ефикасније спровођење слободе кретања у ЕУ и циљева меморандума о разумевању и споразума који су повезани са иницијативом ОБ. Ово не значи да региони са већим диспаратетима не могу да постигну исте циљеве, већ само показује да би политике у регионима које имају већу сличност могле да се спроведу ефикасније јер имају сличне изазове. У регионима у којима су видљиве веће разлике вероватно ће бити потребе за више ресурса како би се постигла конвергенција и смањење неједнакости. Видите више на следећем линку: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1.1.-VOL-1-Report-Disparity-Analysis-withCIP12062023N.pdf>. Исто тако и на: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/2.1.-VOL-2-Report-Task-2-Economic-view-of-disparities-withCIP12062023N.pdf> као и на: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/3.1.-VOL-3-Report-Task-2-Cluster-analysis-withCIP12062023N.pdf>.

Суштина ЗАДАТКА 3 била је да се изврши анализа података у циљу утврђивања капацитета јавних управа да администрирају ове иницијативе. У овом делу идентификујемо споразум у вези са иницијативом Отворени Балкан и за исти је спроведена провера података и припремљене препоруке са списком потенцијалних законских измена.

Имајући у виду ресурсе пројекта, идентификовали смо *Споразум о условима за слободни приступ тржишту рада у оквиру ИОБ (уколико овај Споразум ступи на снагу, његова примена ће започети*

даном ступања на снагу Споразума о међусобном повезивању шема за електронску идентификацију грађана ЗБ). Овај Споразум је означен и као најзначајнији за теренски рад бизнис заједнице у дискусијама у Скопљу и Београду.

Развили смо алатку с циљем да оценимо да ли земље учеснице иницијативе ОБ имају развијене/усвојене/утврђене подзаконске акте, протоколе или друге инструменте прописане Меморандумима о разумевању и Споразумима који се односе на иницијативу ОБ. На крају, ради анализе података о спровођењу идентификованог Споразума у оквиру иницијативе ОБ, експерти шест земаља оценили су административни јаз и дали препоруке у односу на списак потенцијалних законских измена. ЗАДАТАК 3 се састојао из следећег:

1. Радионица са бизнис заједницом Северне Македоније и Србије како би се сазнали њихови ставови о релативној важности Меморандума о разумевању и Споразума у оквиру иницијативе ОБ (земље учеснице и неучеснице);
2. Имплементирање алатке због процене да ли су земље учеснице и у оквирима иницијативе ОБ развиле/усвојиле/утврдиле подзаконске акте, протоколе или друге инструменте прописане Меморандумима о разумевању и Споразумима који се односе на иницијативу ОБ (само земље учеснице);
3. Провере података за спровођење идентификованог Споразума о условима о слободном приступу тржишту рада у оквиру иницијативе ОБ и припреме препорука са списка потенцијалних законских измена (земље учеснице и неучеснице).

Видите више на следећем линку: https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1-Report-Task-3-administrative-gap-assessment-labor-market-access_FINAL_publish-1.pdf.

Суштина ЗАДАТКА 4 била је да се истраже економске предности/ризици од учешћа/неучешћа у иницијативи Отворени Балкан за земље Западног Балкана, појединачно и као група (регион) са потпуном и делимичном интеграцијом, насупротив Берлинском процесу, кроз призму дугорочне пројекције кључних макроекономских показатеља. У овом документу су представљени детаљи о претпоставкама које су у основи сценарија и резултата. Била су квантифицирана и анализирана три сценарија и приказани су резултати:

1. Само три земље (Албанија, Северна Македонија и Србија) су део иницијативе ОБ;
2. Свих шест земаља ЗБ постају чланице иницијативе ОБ;
3. Иницијатива Отворени Балкан се претаче у Берлински процес.

Видите више на следећем линку: https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1-Report-Task-4-Macromodelling_ENG-1.pdf.

ВАЖНА НАПОМЕНА: Експерти земаља су имали неутрални став и непристрасан приступ у погледу прикупљања и анализе података у оквиру овог истраживачког задатка. Без обзира на нечији став према иницијативи ОБ, било да је критика заснована на информацијама или подршци у односу на иницијативу, њихово мишљење не треба да утиче на процес прикупљања података и њихову анализу да се не би фаворизовао, нити игнорисао, нити подстицао одређени одговор или исход насупротив другима.

Земље Западног Балкана које су део иницијативе ОБ (Албанија, Северна Македонија и Србија) у овом документу су дефинисане као „**учеснице**“, а земље Западног Балкана које нису део иницијативе ОБ (Босна и Херцеговина, Косово и Црна Гора) у овом документу су дефинисане као земље „**неучеснице**“.

Увод

Прошле године, током септембра, у оквиру Задатка 3, организовали смо радионицу са бизнис заједницом у Северној Македонији и Србији како бисмо сагледали ставове бизниса о релативној важности Меморандума о разумевању у оквиру иницијативе ОБ и саме иницијативе ОБ и припремили одговарајући извештај.

Намена овог документа иницијативе Отворени Балкан је да се испуне два циља:

- 1. Да се припреми листа препорука из тачке гледишта бизнис заједнице у вези са слободним приступом тржишту рада.**
- 2. Да се сазна мишљење бизнис заједнице о потребама регионалног бизнис форума у вези са слободним приступом тржишту рада и/или са потребом регионалног бизнис форума у вези са иницијативом Отворени Балкан уопште.**

Ово спроводимо у оквиру овог Завршног задатка из целокупног пројектног концепта.

Образложење: Јануара 2024. године потписана су два нова протокола у оквиру иницијативе Отворени Балкан од стране лидера Албаније, Северне Македоније и Србије како би се олакшале прилике на тржишту рада. У овом документу је дат резиме ставова бизнис заједнице ове три земље о имплементацији ових протокола и иницијативе Отворени Балкан уопште.

Под-активности: Центар за економске анализе је припремио опис задатака и методологију споразума и координисао експерте земаља. Следећи корак је да се овај извештај преведе на албански, српски и македонски језик, а затим ће бити прослеђен на веб-страницама организација које су биле укључене у овај пројекат.

Даље у тексту је приказан резиме анализе налаза према извештајима експерата о земљама.

Припрема листе препорука са тачке гледишта бизнис заједнице

Експерти земаља учесница и неучесница иницијативе Отворени Балкан предузели су активности за остваривање овог циља.

Методологија

За остваривање првог циља у вези са креирањем листе са структурираним ставовима и препорукама бизнис заједнице, експерти су:

- разматрали документ који је израђен у септембру: Стратешка оцена садашњег стања, како се планира иницијатива Отворени Балкан и утврђивање административног јаза за споразум о условима за слободан приступ тржишту рада Западног Балкана.
- разматрали извештај о земљама који су експерти припремили прошле године
- Одговорили на следећа питања, сарађујући са бизнис заједницом:

- Која су уска грла у вези са имплементацијом (под)законске регулативе о слободном приступу тржишту рада (да бисте се припремили за интеракцију са представницима бизнис заједнице, размотрите Табелу 2 о вашој земљи из документа који је израђен септембра 2023. године: <https://cea.org.mk/tsea-studija-otvoren-balkan-i-administrativniot-jaz-za-dogovorot-za-sloboden-pristap-do-pazarot-na-trudot/>)
- Која су уска грла у вези са спровођењем процедура, персонала и опреме у слободном приступу тржишту рада (како бисте се припремили за интеракцију са представницима бизнис заједнице, размотрите Табелу 3 о вашој земљи из документа који је израђен септембра 2023. године: <https://cea.org.mk/tsea-studija-otvoren-balkan-i-administrativniot-jaz-za-dogovorot-za-sloboden-pristap-do-pazarot-na-trudot/>)

Следе оцене о постизању првог циља.

Ставови у вези са законодавством и препорукама

Представљамо резиме оцене експерата у следећој табели².

ЗЕМЉА	СТАВОВИ У ВЕЗИ ЗАКОНОДАВСТВА	ПРЕПОРУКЕ У ВЕЗИ ЗАКОНОДАВСТВА
Албанија	<p>Са аспекта садржаја, бизнис заједнице није добро информисана о догађајима у вези са иницијативом Отворени Балкан, посебно у односу на слободно тржиште рада. Иако је Трговачко-индустријска комора у почетку била укључена у процес потписивања меморандума, није успела да пренесе такве информације бизнис заједници и да подстакне интерес код њих.</p> <p>Представници бизнис заједнице не показују посебан интерес за иницијативу, без разлике на њихов обим, позицију на тржишту и утицај. Уместо тога, углавном сматрају да је иницијатива политичка тема, а не нешто што би могло бити повољност за бизнис заједницу.</p> <p>Поред тога, странци који су запослени у Албанији треба лично да управљају целом документацијом како би били подобни за запошљавање, док компанија о којој је реч нема никакву обавезу у том смислу.</p>	<p>Побољшање вертикалног преношења информација из администрације и бизнис удружења до оператора.</p> <p>Заступање иницијативе Отворени Балкан као социо-економске иницијативе, а не као политичке иницијативе.</p> <p>Оператори треба да помогну заинтересованим радницима у процесу прикупљања документације и испуњавању административних захтева.</p> <p>Поједностављене процедуре обухватају прихватање обрасца за аплицирање за радну дозволу уз гаранцију (финансијску и правну) компаније која ангажује одређено лице (Закон о странцима, којим се регулише улазак, боравак и рад странаца у Републици Албанији).</p>
Босна и Херцеговина	<p>Нема разлике међу грађанима Западног Балкана и других странаца.</p> <p>Све позиције за раднике из иностранства треба прво да се провере, како би се утврдило да ли</p>	<p>У овом тренутку нису идентификовани непосредни проблеми.</p> <p>Напомена: Чак и ако саме квоте нису главна препрека, уколико се уведе</p>

² Детаљне табеле, онако како су достављене од експерата доступне су у посебним извештајима о земљама.

	<p>има незапошљених грађана БиХ који би могли да прихвате радну позицију.</p> <p>Квоте за запошљавање странаца су постављене на државном нивоу.</p>	<p>повлашћени третман за Западни Балкан и/или процедуре се поједностављују, потражња за квотама ће се повећати.</p>
Косово*	Није применљиво	Није применљиво
Црна Гора	<p>Закон треба да се промени и да буде мање рестриктиван за странце који долазе да раде у земљи.</p> <p>Према мишљењу послодаваца, евиденција незапослених лица у Црној Гори је непотпуна. Била би одобрена виша квота за запошљавање странаца уколико је евиденција незапослених реалнија.</p> <p>Као главно ограничење, послодавци наводе бирократију, односно обимну документацију, непостојање електронског система за пријављивање странаца, дуге безбедносне провере Министарства унутрашњих послова, али и неједнак приступ одређених функционера у разним општинама према странцима.</p>	<p>Генерално, треба да се поједностави и стандардизује поступак за ангажовање странаца при добијању радне дозволе.</p> <p>Увођење категорије стални сезонски радник.</p>
Северна Македонија	<p>Подзаконска регулатива треба да се поједностави и усагласи са законодавством ЕУ.</p> <p>По могућности, уместо ажурирања постојећих закона, да се припреми нови закон којим ће се обухватити изузеци и повлашћени статус запослених из региона ЗБ – усаглашен са неопходним захтевима ЕУ.</p>	<p>Административне процедуре које су ексклузивне/искључиво за радну снагу која долази из земаља у оквиру иницијативе Отворени Балкан – треба јасно да се испитају како би се регулисали ови изузеци – како не би изазвали проблеме.</p> <p>Треба да се прилагоде и ажурирају Билатерални споразуми (са Албанијом и Србијом) како би одражавали споразум и протоколе о слободном протоку радне снаге у вези са иницијативом Отворени Балкан.</p> <p>Билатерални споразуми између земаља се разликују (МК-АЛБ и МК-СРБ) у односу на обим социјалних права странаца који су запослени у тој земљи. Треба да се размисли о усаглашавању/поновном разматрању и провери усаглашености са правом ЕУ и иницијативом Отворени Балкан.</p>
Србија	<p>Према испитаним предузећима, законодавни оквир није погодан за слободан приступ тржишту рада у региону (Закон о странцима и Закон о запошљавању странаца).</p>	<p>Смањење пореза за закуп смештаја радника из иностранства</p> <p>Потребно је законски увести дугорочне радне дозволе и одређене додатне повољности при запошљавању радника из земаља Западног Балкана, уколико одлуче да дођу да раде у нашој земљи.</p>

Преузето из посебних извештаја о земљама које су припремили експерти. Више детаља у посебним извештајима о земљама.

*Нема одговора.

Закључак

- **Албанија:** Интервјуи и дискусије са представницима бизнис заједнице указују на то да они не показују посебан интерес за иницијативу, независно од обима, позиције на тржишту и утицаја. Уместо тога, они углавном сматрају да је иницијатива политичка тема, а не нешто што би могло бити повољност за бизнис заједницу. Осим тога, странци који су запослени у Албанији треба лично да управљају целом документацијом како би били подобни за запошљавање, док компанија, као послодавац, нема никакву обавезу у том погледу.
- **Босна и Херцеговина:** Једна трећина бизнис заједнице је изразила интерес за лакши проток радне снаге на Западном Балкану. Још једна четвртина бизнис заједнице је изразила интерес за слободан проток радне снаге на Западном Балкану, али су првенствено заинтересовани за слободан проток радне снаге са трећим земљама (пре свега Хрватском, Турском и Кином). Сви остали, око две петине интервјуисаних су фокусирани само на радну снагу ван Западног Балкана или нису заинтересовани за инострану радну снагу. Међу онима који су заинтересовани за лакши проток радне снаге на Западном Балкану, њихов заједнички закључак је да за постизање овог циља, БиХ треба да уведе изузетке и да поједностави административне процедуре за улазак, кретање, боравак и рад грађана земаља Западног Балкана.
- **Косово:** Недостатак одговора од косовских бизниса о законским изменама за лакши приступ иностраној радној снази може да покаже да нису сигурни или су подељени по овом питању. Уједно, то може да значи да су више фокусирани на свакодневно пословање него на дугорочне промене политика. Ова ситуација указује на потребу за бољом комуникацијом између бизниса и креатора политика да би се разговарало о томе како олакшице у ограничавању радне снаге може бити повољност за бизнисе.
- **Црна Гора:** Имајући у виду карактер економије Црне Горе, која се у великој мери заснива на сезонском запошљавању странаца, послодавци сматрају да би било неопходно да се у законодавству уведе категорија стални сезонски радник, по узору на хрватско законодавство. Када је реч о тржишту рада Западног Балкана, послодавци одавно не налазе раднике у тим земљама, већ су доминантно оријентисани према далеким тржиштима (Индије, Бангладеша, Непала, Кеније, Филипина, Молдавије). У грађевинском сектору се претпочитају радници из земаља бившег СССР-а: Узбекистана и Таџикистана, али је веома тешко наћи их. На пример, радници из Узбекистана су практично резервисани за Велику Британију, јер им практично ни визе нису потребне. Уједно, Филипинци су пожељни као радници у туризму и угоститељству, али њихова матична земља веома добро контролише њихов одлазак и рад у другим земљама, што за Црну Гору значи смањени број доступних радника. Додатни проблем је што нема дипломатско-конзуларна представништва у тим далеким земљама, па се често користе амбасаде других земаља за потребне процедуре, што такође успорава процес ангажовања странаца. Зато, када је реч о законодавству, послодавци не сматрају да је превише рестриктивно, осим у делу дефинисања статуса стални сезонски радник. Проблеми се углавном односе на саме поступке, који се понекад сматрају превише

бирокупатским, различитим и непредвидљивим. На пример, у неким општинама радници из Кеније су добродошли, док у другима нису.

- **Северна Македонија:** Препоручује се да се преиспита законодавство које се односи на странце и запошљавање странаца, при чему ће можда бити потребне измене, кој ће омогућити „изузимање“ радника из земаља учесница у иницијативи Отворени Балкан из неких од потребних процедура које важе за све остале странце. Ипак, овај повлашћени и убрзани поступак треба да буде усаглашен и са потребама ЕУ, тако да земље не треба поново да измишљају процедуре које нису сагласне праву ЕУ, нити представљају претњу за безбедност или други облик претње. Као могућност, дат је предлог да се размотри посебан закон који ће важити за земље из иницијативе Отворени Балкан који ће регулисати запошљавање из земаља ЗБ, али бизниси преферирају да обухвате не само земље из иницијативе Отворени Балкан, већ и цео ЗБ, посебно због потреба (планова) о РЗТ (регионалном заједничком тржишту) ЕУ.
- **Србија:** Законодавни оквир генерално није погодан за слободни приступ тржишту рада у региону. Законодавство којим се регулише приступ тржишту рада описано је као фрагментирано и контрадикторно, што отежава примену од стране компанија. Компаније угоститељског сектора, где Србија има очигледан недостатак радне снаге, изразиле су своје ставове да земља није толико привлачна за раднике са Западног Балкана у поређењу са неким другим суседним земљама. На пример, Црна Гора и Хрватска ангажују већину радника са ЗББ у овом сектору, јер Србија не нуди бенефиције које би надокнадиле боље финансијске услове за сезонске раднике у овим земљама. Када је реч о недавно потписаним протоколима о тржишту рада и шемама за идентификацију грађана, предузећа су критиковала недостатак транспарентности у вези са овим протоколима. Конкретно, потписани протоколи су доступни само преко веб-сајта владе Северне Македоније и нису доступни на српском језику. Када је реч о препорукама, испитани бизниси су изјавили да Влада треба да промени своју регулативу о стимулацијама за запошљавање радника из иностранства. Законима треба да се уведу дугорочне радне дозволе и одређене додатне повољности при запошљавању радника из земаља Западног Балкана уколико се одлуче да дођу да раде у земљи.

Ставови у вези са побољшањем процедура, персонала и опреме

Представљамо резиме оцене експерата у следећој табели³.

ЗЕМЉА	СТАВОВИ У ВЕЗИ СА ПОБОЉШАЊЕМ ПРОЦЕДУРА, ПЕРСОНАЛА И ОПРЕМЕ	ПРЕПОРУКЕ У ВЕЗИ СА ПОБОЉШАЊЕМ ПРОЦЕДУРА, ПЕРСОНАЛА И ОПРЕМЕ
Албанија	<p>Није потребан нови персонал и инфраструктура.</p> <p>Постојећи персонал треба да буде оспособљен да користи инфраструктуру и да одговори на потребе грађана.</p> <p>Поступци/процедуре су често пута опсежни и тешки, а попуно</p>	<p>Потребна је одређена обука за заступање персонала у администрацији.</p> <p>Процедуре могу да се поједноставе и да се побољша њихова ефикасност.</p> <p>Потребна су побољшања пореских е-услуга.</p>

³ Исто.

	<p>пребацавање онлајн услуга било би прерано.</p> <p>Други проблем који истиче бизнис заједница је неформалност тржишта рада, што само по себи подсећа на потребу од неколико интервенција.</p> <p>Конкретно, е-услуга није ефективна за потврду опорезованог боравка: она је наведена у е-Албанија, али никада не добијате одговор, јер апликација не стиже до пореске управе.</p> <p>Да би постала ефективна, поступак треба да се заврши документима у штампаном облику који треба да се испрате дирекцији Пореске службе.</p>	<p>Увођење активне услуге за помоћ с циљем да се кориснику разјасни и објасни шта да ради када је апликација одбијена, шта је погрешно и што треба да се побољша.</p>
Босна и Херцеговина	<p>Поступак обухвата превише захтева са аспекта документације.</p> <p>Компликације због разних захтева од стране два ентитета и округа Брчко.</p> <p>Процес, који треба да траје 30-45 дана, у зависности од места у БиХ, може да траје много дуже.</p> <p>Мрежа конзулата БиХ није велика.</p> <p>БиХ не признаје Косово као независну државу.</p>	<p>Нема потребе да сва документа буду у оригиналу.</p> <p>Да се размисли о консолидацији с циљем да се омогући приступ тржишту рада.</p> <p>Неке институције предвиђају већи број државних службеника који раде на овим питањима, али ове позиције се често не попуњавају.</p> <p>2023. године, на Западном Балкану, БиХ нема конзулате у Тирани и Приштини.</p> <p>БиХ не признаје косовска документа, укључујући и пасоше.</p>
Косово	<p>Обука постојећег персонала у вези са спровођењем Закона о странцима</p>	<p>Оспособљавање администрације како би била ефективнија и ефикаснија.</p>
Црна Гора	<p>Спровођење дигитализације која је већ прописана Законом</p> <p>Потребно је да се реално прикаже број незапослених лица у Црној Гори</p> <p>Успостављање електронске евиденције о регистрацији странаца у великој мери би послодавцима олакшало поступак. Сада проблем произилази из обимне документације.</p> <p>Стандардизација поступака за странце, у разним општинама, с циљем да се послодавцима омогући предвидљивост.</p>	<p>Помоћу система за информатичку технологију, регистрација, процедуре треба да буду брже и лакше. Али, потребан је и добро обучен персонал који ће радити са системом, као и опрема која би обезбедила бржу и ефикаснију процедуру за аплицирање и евиденцију странаца.</p>
Северна Македонија	<p>Поступци за добијање радних дозвола и одобравање треба да буду потпуно дигитализовани не само у одељењима која су у директном контакту са клијентима, већ у одељењима где се спроводе унутрашње операције, с</p>	<p>Дигитализација процедура са свим земљама сагласно праву ЕУ.</p> <p>Скраћење периода за административне провере и у најмању руку, поштовање</p>

	<p>циљем да се убрза и олакша процес. Ово се не односи само на раднике из земаља у оквиру иницијативе Отворени Балкан, већ и на све земље ЗБ и опште друге земље.</p> <p>Административни системи треба да се дигитализују и усагласе за координисање: агенције за запошљавање, министарство унутрашњих послова, управе за јавне приходе, системе за социјално осигурање и здравство.</p> <p>У овом тренутку, процедуре за добијање радне дозволе за раднике из иностранства су споре и често трају дуже од прописаног. Највише времена одузима добијање повратних информација за безбедносне провере, посебно из трећих земаља (ван ЗБ и ЕУ), када постоји потреба за сезонским радницима (нискоквалификована радна снага) из ових земаља, јер може да се пропусти сезона због кашњења (на пример, пољоприведа, грађевински сектор).</p>	<p>прописаних рокова – примећена су кашњења.</p> <p>Обнављање радних дозвола понекад се одбија без образложења.</p> <p>Вероватно постоји недостатак персонала, опреме за дигитализацију и међуинституционалне координације што изазива кашњења.</p>
Србија	<p>Сложене процедуре којима се регулише запошљавање радне снаге из региона. Поступак одобравања Визе „Д“ траје дуго и цео процес је неизвестан од почетка до краја.</p> <p>Највећи изазов је то што радници из иностранства понекад једноставно „нестану“, јер не постоји механизам који обавезује раднике да испуне своје уговорне обавезе.</p> <p>Плаћање радника из иностранства може да буде сложено.</p> <p>Уопште, домаћи послодавци сматрају да нису одговарајуће информисани и о процедурама и стимулацијама за запошљавање радника из иностранства.</p>	<p>Измена постојеће регулативе како би се поједноставило запошљавање радне снаге у региону. Поред тога, агенције које ангажују раднике из иностранства треба да буду законски одговорне за њих.</p> <p>Побољшање процеса информисања о текућим процедурама и стимулацијама у вези са запошљавањем радника из иностранства.</p> <p>Побољшање процеса информисања у вези са апликацијом за услугу у оквиру иницијативе ОБ и општим условима запошљавања лица из земаља иницијативе ОБ.</p>

Преузето из посебних извештаја експерата о земљама. Више детаља у посебним извештајим о земљама.

Закључак

- **Албанија:** Бизниси у Албанији генерално сматрају да је јавна администрација некомпетентна, неефикасна и значајно политизована. Недостаје поверење у техничке вештине јавне администрације (што је на неки начин подстакнуто последњим догађајима у земљи) и недостаје воља код јавне администрације да извршава овакве задатке и поред

прогресивно растућег броја запослених у јавној администрацији (+180.000 у 2024. години). У том смислу, неопходно је да се постојећи персонал одговарајуће обучи онда када се промене процедуре (а можда и откако се повећа број апликација како би се обезбедио одговарајући персонал за тај циљ).

- **Босна и Херцеговина:** Бизниси нису довољно упознати са детаљима иницијативе Отворени Балкан. Зато, тешко могу да прихвате промену процедуре уколико БиХ постане део иницијативе ОБ. Али, њихов став о садашњим процедурама, персоналу и опреми у БиХ био је прилично критички. Сматрају да се тражи превише докумената за аплицирање за радне дозволе радника из иностранства. Поред тога, дажбине, процедуре и потребни документи донекле се разликују у различитим деловима БиХ. Ово усложњава поступак за бизнисе. Увођење онлајн платформе може да смањи трајање процеса. Даље, њихова препорука је била да се дажбине/таксе, процедуре и потребни документи усагласе у различитим деловима БиХ. Уједно, предложили су да БиХ нађе начине да прихвата документе Косова.
- **Косово:** Персонал који је одговоран за процес запошљавања радника из иностранства не поседује довољно потребних вештина и знања да би ефективно усмеравао и управљао сложеним поступцима за запошљавање страних радника. Овај недостатак може да доведе до неефикасности, грешака у документацији као и до правне неусаглашености, као и потенцијално до неадекватне комуникације између компаније и кандидата из иностранства. Неопходно је да се обучи постојеће особље који је задужено за процес ангажовања радника из иностранства и да се побољша ефикасност процеса запошљавања странаца (укључујући и раднике из земаља ЗББ).
- **Црна Гора:** Како што је већ било наглашено, послодавци би желели да се либерализује тржиште рада, тачније Закон о странцима, како би могли лакше да нађу раднике који су им потребни. Али, не виде велике повољности од либерализације законског решења, колико виде повољност у поједностављивању процедура за ангажовање странаца. Не праве разлику међу потенцијалним радницима из земаља Западног Балкана и других земаља у свету. Очекују да дигитализација значајно убрза и поједностави процедуру за ангажовање странаца. Тражење радне снаге се одвија на далеким тржиштима, преко агенција за запошљавање које раде претежно за Хрватску и Србију. Отуда је проблем отсуства амбасаде Црне Горе у Индији ограничавање, будући да српска амбасада, чију подршку користи Црна Гора, најпре завршава процедуре за своје потребе, а тек онда за црногорске послодавце, што је очекивано, али свакако представља препреку за послодавце из Црне Горе. Посебан акценат је стављен на захтев за уједначавање поступка/процедуре у раду са странцима од стране службеника у свим општинама Црне Горе, што треба да се спроведе преко одређених обавезујућих упутстава за тумачење и спровођење прописа и обуке за те службенике.
- **Северна Македонија:** Бизнис заједница до сада није пријавила никакве сметње у поступцима/процедурама. Представници бизниса сматрају да ће бити потребан дужи период да се види да ли ће произаћи потенцијални проблеми откако буду успостављене праксе за реално запошљавање у предстојећем периоду. У овом тренутку, поступак/процедура се сматра корисном, јер ће се скратити време чекања и укинути одређени документи и процедуре као што је (посебно) добијање радних дозвола. Што се тиче протокола и електронске идентификације, сматра се да су функционални, јер је процес/процедура веома брза, односно непосредна. Уједно, препоручује се да се испита постојање одговарајуће системске усаглашености са другим институцијама и институционалним системима за странце у оквиру иницијативе ОБ. Наиме, практично да ли ће новообезбеђени систем за идентификацију иницијативе Отворени Балкан бити применљив како би послодавци могли да „комуницирају“ са системом УЈП о платама и порезима, затим за социјалне доприносе од

плате и практичне могућности радника да користе јавне услуге (усаглашавање система за регистрацију) и бенефиције (социјално, здравствено и пензијско осигурање). Ово се односи на евентуалну потребу за изменама и ажурирање билатералних споразума за социјално осигурање. Имајући у виду да дигитализација државних система није на потребном нивоу (системска интеграција УЈП, систем здравства, систем социјалног осигурања, агенција за запошљавање, унутрашњи послови, итд.) у земљи, очекује се да регионална интеграција буде изложена изазовима.

- **Србија:** Слободни приступ регионалном тржишту рада је сложен због сложених регулаторних процедура. Њихово мишљење је да су уска грла углавном повезана са (не)функционалним владиним институцијама. На пример, процедура за одобравање Визе „Д“ траје дуже и цео процес је неизvestан, од почетка до краја. Поред тога, пракса показује да су отежана плаћања домаћих послодаваца радницима из иностранства. Банке некада једноставно одбијају да отворе рачун сезонским радницима, због кратког боравка. Када је реч о споразуму у оквиру иницијативе Отворени Балкан и потписаних протокола, предузећа наводе да је административни процес веома сложен. Генерално, потписани споразуми не пружају много информација самим корисницима. На пример, на српском порталу не постоји документација са упутствима за рад за послодавце. У овом тренутку се користи дигитална платформа на којој нема много информација о овој услузи, па је свака активност отежана. Прецизније, након регистрације, корисник не добија никаква упутства о томе шта треба да ради даље.
- Што се тиче препорука, бизниси су изразили потребу за изменом постојеће регулативе како би се поједноставило запошљавање радне снаге у региону. Потенцира да процедуре треба да се усагласе како би се послодавцима олакшало да припреме потребну документацију и да спроведу поступке/процедуре пред надлежним органима. У односу на споразум у оквиру иницијативе Отворени Балкан и потписаних протокола, бизниси изјављују да треба да се побољша процес информисања, апликација за услугу иницијатива ОБ, као и општи услови запошљавања лица обухваћена иницијативом ОБ. На пример, предлажу да се отвори информативни центар за позиве где би свако могао да добије потребне информације.

Листа препорука бизнис заједнице

У вези са законодавством

Владе и бизнис удружења могу да побољшају заступање и транспарентност процеса иницијативе Отворени Балкан који се односи на слободни приступ тржишту рада. Практикује се вертикално преношење информација од администрације и бизнис удружења до оператора. Регулатива може лако да се имплементира уколико су пословни оператори укључени у процес усвајања законодавства (у том смислу процена утицаја на регулативу ПУР може бити моћан инструмент). Друго, бизнис удружења могу да организују тематске дискусије са својим члановима како би се информисали о важним потенцијалима који могу произаћи из иницијативе ОБ. На тај начин може да се ублажи и политичка галама од стране критичара иницијативе ОБ.

Бизнис удружења могу бити проактиван чинитељ у подршци стварања повољне климе за слободан приступ тржишту рада. Они могу помоћи операторима да олакшају процес прикупљања документације заинтересованим радницима и да одговоре административним потребама, што је неопходно.

Владе могу да побољшају климу за слободан приступ тржишту рада. Законима треба да се уведу радне дозволе са дужим роком и одређеним додатним бенефицијама за време запошљавања, така да ће радници из земаља Западног Балкана одлучити да раде у другој земљи ЗБ (на пример, смањење пореза на закуп смештаја радника из иностранства).

Владе могу да раде на упрошћавању и побољшавању ефикасности процедура за слободан приступ тржишту рада. Упрошћене процедуре обухватају, на пример, прихватање формулара за радну дозволу уз гаранцију (финансијску и правну) компаније која запошљава одређено лице (на пример, Закон о странцима којим се регулише улазак, боравак и рад странаца у Републици Албанији). Други пример је увођење категорије стални сезонски радник (Црна Гора).

Владе земаља учесница иницијативе Отворени Балкан могу да убрзају процес слободног приступа тржишту рада. Билатерални споразуми (са Албанијом и Србијом) треба да се прилагоде и ажурирају како би одражавали споразум и протоколе слободног протока радне снаге у вези иницијативе Отворени Балкан. Билатерални споразуми између земаља се разликују (МК-АЛБ и МК-СРБ) у обиму социјалних права странаца који су запослени у овим земаља и треба да се ради на томе.

У вези са процедурама

Да се поједноставе/упросте процедуре за слободан приступ тржишту рада, а капацитет администрације може да се побољша. Потребне су одређене информације и обуке за заступање запослених у администрацији. Неке институције предвиђају већи број државних службеника који раде на овим питањима, али оваква радна места/позиције често нису попуњена.

Може да се побољша квалитет приступа е-услугама за слободан приступ тржишту рада. Потребно је подићи квалитет пореских е-услуга (Албанија). Увођење активне услуге за помоћ кориснику у циљу упутстава шта да се ради уколико је захтев одбијен, шта је погрешно и шта треба побољшати. Генерално, може да се уведе дигитализација процедура како би се подигао квалитет истих.

Дигитализација треба прецизно да се разуме и дефинише, као и да се пажљиво имплементира за циљеве слободног приступа тржишту рада. На пример, бизнис заједница Албаније сумња у исправност „дигитализације“ због насталих проблема са текућим неефикасним дигиталним услугама које нуди владин портал е-Албанија. Ипак, бизниси су и даље оптимисти да ће се, уколико се дигитализација услуга изврши како треба, вероватно олакшати оптерећење нагомиланом документацијом и убрзати процес запошљавања.

Да се поједноставе/упросте процедуре за слободан приступ тржишту рада. Није потребно да сви документи буду у оригиналном примерку. Конзуларне активности амбасада могу да буду ефикасније и ефективније (БиХ, Србија у име Црне Горе, Косова).

Да се побољша транспарентност, сигурност и кредибилност система за слободан приступ тржишту рада. Транспарентност са упутствима за практиковање или придржавање одредаба, на пример, понекад се одбија обнављање радних дозвола без образложења. Побољшање процеса информисања о текућим процедурама и стимулацијама у вези са запошљавањем радника из иностранства. Побољшање процеса информисања у вези са апликацијом за услуге у оквиру иницијативе ОБ и општим условима за запошљавање лица из земаља иницијативе ОБ.

Могућа потреба за регионалним бизнис форумом у вези са слободним приступом тржишту рада и/или потребом за регионалним бизнис форумом у вези са иницијативом Отворени Балкан уопште

Методологија

Експерти земаља који су ангажовани са бизнис заједницом користили су различите технике: радни доручак или ручак, интервју, дискусије, фокус групе, упитници. Уједно, припремљен је упитник с циљем да се укључи бизнис заједница и да се олакша комуникација са бизнис заједницом како би се добиле релевантне повратне информације. Дајемо резимиране анализе налаза експерата у њиховим извештајима о земљама. У посебним извештајима о земљама дато је више детаља.

Анализа

Дајемо резимирану анализу налаза експерата. Резиме је структуриран према водећим питањима и одговарајућој држави. У извештајима о земљама дато је више детаља.

1. Да ли постоји потреба за формирањем Радних група на нивоу земље и Регионалних радних група из бизнис заједница шест земаља Западног Балкана за континуирано прикупљање информација о (препрекама) у вези са слободним приступом тржишту рада и припреми препорука за побољшање законодавства, процедура, административног особља, опреме у институцијама и административним органима с циљем да се омогући ефикасан и ефективан слободан приступ тржишту рада Западног Балкана

ЗЕМЉА	ИЗРАЖЕНА ПОДРШКА	БЕЗ ПОДРШКЕ
Албанија	<p>Да се омогући регионално слободно тржиште рада и да се искористи веће потенцијално тржиште.</p> <p>Да се предложе практична решења у свакодневним пословним проблемима, да се омогући решавање проблема путем сарадње, заступања и утицаја и редовно учешће бизнис сектора у савладавању изазова на тржишту рада у региону ЗБ.</p>	<p>Најпре, стиче се утисак да нема довољно заступљености на националном нивоу у таквој иницијативи и зато је важно да постоји унутрашња кохезија о овом питању (а затим да се настави на регионалном нивоу).</p> <p>За бизнисе који раде на међународном нивоу, слободно регионално тржиште рада не додаје вредност, јер они имају представништва у већини земаља у којима раде. Поред тога, странци се сами справљају са целом документацијом у вези са боравком и радом у Албанији, тако да ми као бизниси не сматрамо да имамо проблем с тим.</p>
Босна и Херцеговина	Потребна је структуриранија размена у оквиру бизнис заједница Западног Балкана, позитивне мере у политикама и искуство у односу на слободан приступ тржишту рада.	Општи скептицизам у БиХ да било шта на нивоу јавних политика може да се промени (због опште политичке ситуације).
Косово*	Није применљиво	Није применљиво

Црна Гора	Није применљиво	Није применљиво
Северна Македонија	<p>Треба да се чује мишљење бизниса, као и да се правилно упути када произађу практична питања.</p> <p>Интегрисање шест земаља уместо полетне три земље у иницијативи Отворени Балкан сматра се кориснијим, јер ће тада то бити сагласно регионалном заједничком тржишту.</p> <p>Генерално се сматра позитивним, јер смањује баријере у односу на административно чекање, али цео процес треба да се дигитализује и убрза са свим земљама у региону ЗБ и ван ЗБ. Али, повлашћено поступање са Албанијом и Србијом је несигурно.</p>	<p>Сматра да неки споразуми у оквиру иницијативе Отворени Балкан ометају напредак земље у усаглашавању са правом ЕУ.</p> <p>На пример, у областима у којима је Северна Македонија напреднија (у процесу усаглашавања са правом ЕУ) са већ успостављеним процедурама и истовремено друге земља (е) заостаје(у), „ново“ предвиђени протоколи/процедуре са иницијативом ОБ су застарели, па чак и уназађују процес (дат је пример у случају са Споразумом у оквиру иницијативе ОБ за сарадњу у области ветеринарства, безбедности хране и сточне хране и фитосанитарности на Западном Балкану). У датом примеру наглашено је да је за спровођење споразума било неопходно да се припреме алтернативне и скраћене процедуре што уназађује процес ЕУ (На пример, лабораторије за фитосанитарну контролу/контролу животиња у Албанији и царинске процесе са Албанијом и Србијом).</p> <p>Други супротан став је да „унапређивање“ усаглашавања Републике Северне Македоније са захтевима ЕУ представља препреку за бизнисе у неким случајевима, јер су закони и процедуре строжи (јер су усаглашенији са ЕУ), док су истовремено за земље које су „мање“ усаглашене – процедуре су блаже, са мање административних препрека и нижим трошковима.</p>
Србија	Компаније указују на то да српска влада треба да предузме проактивну улогу у идентификовању конкретних радних позиција које се суочавају са недостатком радне снаге и да процени да ли ове празнине могу да се попуне радницима из земаља у Отвореном Балкану.	Није применљиво

*Нема одговора

- Да ли верујете да Бела књига са препорукама из бизниса, припремљена из потенцијалне двогодишње или годишње конференције на којој ће бизнис заједница разменити искуства шест земаља Западног Балкана у слободном приступу тржишту рада, бити ефикасна и ефективна алатка како би се омогућио слободан приступ тржишту рада. Бела књига ће бити достављена владама шест земаља Западног Балкана.

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
-------	----------

Албанија	Звучи обећавајуће, њена потенцијална ефективност зависи од разних фактора, укључујући усаглашавање препорука са владиним политикама, ниво ангажмана из бизниса у целом региону и спремност влада да спроведу предложене мере. Без додатних детаља о специфичном садржају препорука, ниво посвећености засегнутих страна и постигнутим резултатима из сличних иницијатива, изазов је да се процени потенцијална ефикасност и ефективност такве алатке.
Босна и Херцеговина	У принципу, да. Ипак, многи су изразили сумњу у смислу колико било која иницијатива може да има утицаја на нивоу политике (због опште политичке ситуације у БиХ).
Косово	Сматрају да није неопходно да се организују велики састанци или конференције које се завршавају писањем великог извештаја (Бела књига) о бизнис препорукама.
Црна Гора	Није применљиво.
Северна Македонија	Бела књига је официјални документ објављен од стране владе и треба да обухвата искуство свих шест земаља Западног Балкана, али користи од ње можда не могу да се измере у овом тренутку. Коморе у региону сматрају да већ имају сарадњу и показују своје сметње у односу на све 4 слободе.
Србија	Компаније сматрају да би било корисно да се организују конференције бизнис заједница свих земаља Западног Балкана, које би израдиле Белу књигу са искуствима и препорукама од стране компанија с циљем да се створи боља средина за слободан приступ тржишту рада. Ипак, према њиховом ставу, кључно је да се превазиђу уобичајене формалности код ових конференција.

3. Да ли имате искуство са коришћењем слободног приступа тржишту рада са запошљавањем радне снаге из шест земаља Западног Балкана

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
Албанија	Недостаје искуство. Само један од бизниса који је одговорио има искуство са запошљавањем радне снаге са Косова и Северне Македоније (два случаја).
Босна и Херцеговина	Такорећи једна трећина интервјуисаних је имало искуство са запошљавањем радне снаге из најмање једне државе Западног Балкана. Друга четвртина бизниса изразили су интерес за испитивање могућности за запошљавање радне снаге из региона.
Косово	Има случајева где појединци из Албаније и Србије повремено раде на Косову, они обично не подлежу процесу формализовања, чак ни при дужим периодима рада. Поред тога, иако има случајева ангажовања радне снаге из других региона као што је Бангладеш или Пакистан, још није уобичајено да се радници ангажују са Западног Балкана, јер Косово тек треба за њих да постане атрактивна дестинација за посао.
Црна Гора	Све мобилизације радне снаге се одвијају на далеким тржиштима, преко агенција за запошљавање које раде претежно за Хрватску и Србију. ЗБ би потенцијално могао да буде корисан за радну снагу пољопривредне делатности из Албаније, за општину Улцињ и само из пограничног дела земље.
Северна Македонија	У грађевинском сектору: само за сезонске раднике и само из трећих земаља. Радна снага из ових земаља је ограничена квотама, а сада отварањем региона у оквиру иницијативе ОБ, они које смо већ идентификовали вероватно ће се (можда) пребацити у друге две земље иницијативе ОБ (можда и на друго место) због бољих услова (конкурентније плате), али и због веће потражње подстакнуте већим бројем инвестиција у јавној инфраструктури (Србија). Очекивања су да ће проток радне снаге бити непропорционалан, односно да ће бити мањи прилив радне снаге у Републику Северну Македонију и већи одлив према Србији и Албанији. Пољопривредни сектор: претежно за сезонску радну снагу. Процедуре су као за сваког странца, биле прилично отежавајуће и одузимале су пуно времена.

	<p>Дигитализација и брзо прослеђивање неких процедура омогућиће административне уштеде. Ипак, потражња за радном снагом биће већа у односу на друге – треће земље где је теже да се добију дозволе због строжих безбедносних провера и временских одлагања. Што се тиче квалификоване радне снаге са специфичним вештинама, осим за убрзање процеса, не очекујемо нека већа померања из других земаља у оквиру иницијативе ОБ, јер специјализована професионална радна снага обично је ван онога што може да понуди регион ЗБ.</p> <p>Угоститељски сектор: претежно за специјализоване професионалне услуге, особено куваре. Процедуре су биле исте као за све друге земље и доста сложене. Чекало се дуже и требало је да се обнове радне дозволе (на сваких 6 месеци?). За радну снагу из других – трећих земаља – постоје значајне препреке због дугих процедура које могу да се заврше одбијањем - без јасног образложења. Ово се претежно односи на сезонске раднике.</p>
Србија	<p>Већи део иностране радне снаге у Србији је ангажован у конкретним секторима: грађевинарство, претежно са радницима из Турске, као и јавни транспорт, где многи запослени долазе из Шри Ланке. Када је реч о испитаним компанијама, које сачињавају и велика предузећа и мала и средња предузећа, већина њих није имала искуства у запошљавању радника из ЗББ. Компанија која има овакво искуство, није се суочила са одбацивањем њеног захтева за ангажовање иностране радне снаге у Србији (ЗББ).</p>

4. Уколико одговор на Питање 3 гласи „ДА“, који су били главни изазови у вашем искуству

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
Албанија	<p>Језик може да буде баријера (посебно када се ради о малим и средњим предузећима).</p> <p>У великим бизнисима, енглески језик може да буде заједнички именоватељ. Ипак, комуникација није много ефективна са нижим нивоима управљања у оквиру компаније.</p>
Босна и Херцеговина	<p>Период чекања – у процес је укључено неколико институција на разним нивоима управљања, тражи се опсежна документација и дуг је период чекања док се финализира.</p> <p>Уједно, изражава сумњу да мали бизниси никад не би могли да искористе страну радну снагу.</p>
Косово	<p>Административни персонал који је одговоран за процес запошљавања у иностранству не поседује довољно потребних вештина и знања да би ефективно усмеравао и управљао сложеним процедурама које произилазе из запошљавања у иностранству.</p>
Црна Гора	<p>Одсуство амбасаде Црне Горе у Индији је ограничење, јер српска амбасада, чију подршку користи Црна Гора, прво завршава процедуре за своје потребе, а тек после за црногорске послодавце, што је очекивано, али свакако представља препреку за послодавце из Црне Горе.</p>
Северна Македонија	<ul style="list-style-type: none"> - Недовољна конкурентност економије, нема специфичну конкурентску предност у односу на друге две земље; - Нетарифне баријере још увек постоје, а израженије су код суседа; - Слаби институционални и административни капацитети; - Исељавање развијенијих економија; - Ограничени приступ радној снази из других земаља – квоте и одбацивања без јасног разлога; - Недостатак капиталних инвестиција у земљи је чини недовољно привлачном за радну снагу, а претежно велики инфраструктурни пројекти користе страну радну снагу (треће земље).

Србија	Кључни изазов који су утврдиле ове компаније је недостатак приступних, консолидованих информација у вези са правним и регулаторним оквиром којим се регулишу запошљавања радника из иностранства. Због овог недостатка информација, много бизниса није свесно потенцијалних ограничења, могућности, па чак и стимулација које су доступне за запошљавање стране радне снаге, која би иначе могла да буде водиља о информисаним процесима за запошљавање.
--------	--

5. Уколико одговор на Питање 3 гласи „ДА“, које су ваше препоруке у смеру побољшања слободног приступа тржишту рада ((под)законска регулатива, процедуре, персонал, опрема, друго)

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
Албанија	Лака процедура за боравак и рад у Албанији.
Босна и Херцеговина	Дуг период чекања и превише захтева у односу на документе. Да се усагласе различите процедуре у разним деловима БиХ. БиХ да нађе начина да прихвати документе са Косова.
Косово	Обука за административни персонал.
Црна Гора	Послодавац сматра да увођење електронске евиденције за странце, што је већ прописано Законом, би много олакшало процедуре за ангажовање странаца. Изменом Закона о радним односима и увођењем категорије стални сезонски радник, сматрају да ће се значајно обезбедити доступност радне снаге и на домаћем и на иностраном тржишту.
Северна Македонија	Ефикаснији институционални капацитети, повећана квота за радну снагу из трећих земаља, да се изгради конкурентнији систем (инфраструктура, образовање, вештине, плате, итд.).
Србија	У односу на препоруке за справљање са овим изазовима, компаније предлажу да влада Србије предузме проактивну улогу у идентификовању конкретних радних позиција где је утврђен недостатак радне снаге и да процени да ли ове празнине могу да се попуне радницима из земаља Отворени Балкан. Предложени механизам за ову процену је анкета или испитивање у оквиру бизнис заједнице иницијативе Отворени Балкан, што би омогућило увид у потребе за радном снагом и мобилност у региону.

6. Да ли имате препоруке о томе где може да се побољша ефикасност процедуре у вези са слободним приступом тржишту рада увођењем дигитализације

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
Албанија	Бизнис заједница у Албанија сумња у дигитализацију услуга због насталих проблема са текућим дигиталним услугама које нуди владин портал е-Албанија. Ипак, бизниси су и даље оптимисти да уколико се дигитализација услуга изврши правилно, вероватно ће се олакшати оптерећење са документацијом и убрзаће се процес запошљавања.
Босна и Херцеговина	Питање дигитализације је од посебног интереса за оне бизниси са седиштем у општини ван центара где се налазе надлежни органи. Значење дигитализације различито се тумачи. За нека лица дигитализација значи могућност да се добију све информације и формулари који су доступни на веб-сајту (без потребе да лично буду подигнути у разним институцијама).
Косово	Сарадња са краткорочним експертима и рад на даљину су континуирани, без приметних проблема у ангажману и сарадњи.

Црна Гора	Послодавци очекују да дигитализација процедуре за запошљавање радника из иностранства може да олакша и убрза процес.
Северна Македонија	Свеобухватно системско међусобно повезивање и комуникација – потпуно дигитализовано руковођење.
Србија	Иако ове компаније генерално подржавају дигитализацију услуга које се односе на запошљавање и мобилност радне снаге, постоји консензус да квалитет и доступност информација у вези са услугама треба значајно да се побољшају.

7. Да ли имате искуство да је из административних разлога ваша апликација за страну радну снагу са Западног Балкана била одбијена од администрације/владе

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
Албанија	Немају такво искуство.
Босна и Херцеговина	Једна компанија је имала неколико искустава са одбијањем.
Косово	Немају такво искуство.
Црна Гора	Послодавци као значајно олакшање у процедури за добијање радне дозволе наводи то што сада потенцијални странац не мора да буде присутан у земљи до добијања дозволе. Ово је посебно важно, јер уколико је присутан пре добијања радне дозволе, послодавац сноси одговорност за њега и постоји могућност да захтев за радну дозволу буде одбијен.
Северна Македонија	<p>Радна снага из трећих земаља – мануелна радна снага, посебно из Азије, због квота, као и због безбедносних провера које нису одобрене из Министарства унутрашњих послова. Компаније не добијају директно образложење о разлозима одбијања, већ се процес спроводи преко Агенције за запошљавање (АВРМ). Период одобравања често је дужи од прописаног, тако да може да се претпостави да постоји недостатак капацитета у институцијама за спровођење бржих провера, посебно са трећим земљама (као што су Индија, Пакистан...). То су препреке које утичу на потражњу радне снаге за сезонске послове која је директно повезана са сезонским потребама. Као резултат кашњења, бизниси у потпуности „пропуштају“ могућности (не могу да добију раднике када су им потребни).</p> <p>Компаније (посебно мале компаније) нису информисане и нису упознате са процедуром за обезбеђивање радне снаге ван земље. Неке компаније су изјавиле да компаније обезбеђују услуге од спољних добављача, односно специјализованих агенција.</p> <p>Безбедносне провере радне снаге ван региона ЗБ могу да трају прилично дуго.</p> <p>Није лако да се привуче радна снага са ЗБ, она може да буде најкориснија за Србију као земљу „прималац“ због њених конкурентнијих предности: више плате, већа економија, значајно веће инвестиције за привлачење радне снаге и омогућавање бољих услова рада и већи технолошки развој као још један фактор који је привлачан за радну снагу.</p>
Србија	Није применљиво.

8. Уколико одговор на Питање 7 гласи „ДА“, објасните који су били разлози за одбијање и која је ваша препорука Влади

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
Албанија	Није применљиво.
Босна и Херцеговина	Разлог је био тврђење администрације да у БиХ има незапослених грађана који би могли да се запосле на тим радним позицијама. Касније, у једном случају је утврђено да неко незапослено лице није желело да ради у другој општини осим у општини где живи.
Косово	Није применљиво.

Црна Гора	Процедура за добијање радне дозволе је олакшана чињеницом што сада потенцијални странац не мора да буде присутан у земљи до добијања радне дозволе.
Северна Македонија	Није применљиво.
Србија	Није применљиво.

9. Која су друга питања које желите да истакнете

ЗЕМЉА	ОДГОВОРИ
Албанија	Није применљиво.
Босна и Херцеговина	Многи бизниси су нагласили неколико других изазова у односу на инострану радну снагу, као што је питање интеграције у окружењу (радници и где је применљиво, породица).
Косово	Није применљиво.
Црна Гора	Није применљиво.
Северна Македонија	Практична имплементација споразума и протокола тек ће се видети у реалности, јер систем за е-владу је почео да функционише од 04.03.2024. године и бизниси нису евидентирали никакве препреке (без техничких административних питања).
Србија	Није применљиво.

Закључци

Општи

Регионална радна група за напредак у слободном приступу тржишту рада може бити од користи. Ова радна група може да помогне у предлагању практичних решења за изазове бизнис заједнице, посебно за мала и средња предузећа. Недостатак регионалне кохезије може бити изазов за ову идеју. Уједно, ова група такође може да уједини бизниси у региону.

Организовање конференција за слободан приступ тржишту рада сматра се добром идејом, али у датом контексту. Компаније сматрају да би било корисно да се организују конференције бизнис заједница свих земаља Западног Балкана, које би припремиле Белу књигу са искуствима и препорукама компанија с циљем да се направи боља средина за слободан приступ тржишту рада. Ипак, према њиховом ставу, кључно је да се превазиђу уобичајене формалности код ових конференција, које се завршавају писањем великог извештаја (Беле књиге) бизнис препорука. Према томе, важно је и прослеђивање, праћење и евалуација постигнућа. **Припрема Беле књиге би могла бити корисна.** Документ може да обухвати усаглашавање препорука са владиним политикама, нивоом ангажованости бизниса целог региона и може да представља проверу спремности влада да спроведу предложене мере на регионалном нивоу.

Радна снага из региона је активна не само у земљи где има стални боравак, већ и у другим земљама. Ипак, утисак је да је оваква појава прилично динамична и није поједностављена. Иницијатива Отворени Балкан може да помогне да се поједностави овај процес и да омогући већу „ликвидност“ у усаглашавању потражње и понуде на тржишту рада у региону. Сектори који су највише изложени ефикасности на регионалном тржишту рада су: грађевинарство, угоститељство, пољопривреда.

Албанија:

- Бизнис заједница је јасно подељена у вези са успостављањем радне групе на нивоу земље као и Регионалне радне групе за адресирање са изазовима на тржишту рада на Западном Балкану. Иако неки сматрају да су ове групе могућност за регионалну сарадњу и решавање проблема, други сматрају да треба да се да приоритет унутрашњој кохезији пре него што се ангажују на регионалном нивоу.
- Бизниси изражавају несигурност у ефективност Беле књиге која садржи препоруке за слободан приступ тржишту рада, наводећи потребу за усаглашавањем са владиним политикама и посвећеност засегнутих страна.
- Бизниси признају потенцијалне језичке баријере и изражавају отвореност за дигитализацију с циљем да се побољша ефикасност и да се поједноставе процедуре на тржишту рада. Ипак, и даље постоји забринутост у вези са ефикасношћу текућих дигиталних услуга које нуде владини портали (као што је портал е-Албанија).
- Бизниси наглашавају важност адресирања са изазовима на тржишту рада преко заједничких заложби, истовремено истичући потребу за практичним решењима и ефективним владиним ангажовањем.

Босна и Херцеговина:

- Више од половине (три петине) бизниса је заинтересовано за лакши проток радне снаге на Западном Балкану, али су само површно упознати са иницијативом ОБ, углавном од информација пренетих из медија: контроверзе у вези са њеним политичким сагледавањем.
- Идентификована су два изазова у вези са радном снагом. Први је „лак административни пут“ за **одлазак домаће радне снаге**. Првенствено у земљама чланицама ЕУ (Немачка и Аустрија, али и Словенија и Хрватска). Само се мали број пожалио на одлазак радне снаге у Србију и Црну Гору. Други изазов је „тежак административни пут“ за **добивање стране радне снаге**. У БиХ, држављанство не прави разлику када је реч о странијој радној снази (уколико радник долази са Западног Балкана или са другог места). Интервјуисани говоре о потреби за политичким мерама које би олакшале запошљавање иностране радне снаге. Неки су изразили и страх да регионална либерализација протока радне снаге може да их доведе у још гору ситуацију у односу на одлазак домаће радне снаге.

Косово:

- Има случајева када појединци из Албаније и Србије повремено раде на Косову, они обично не подлежу процесу формализације, чак и при дужим периодима рада. Поред тога, иако постоје случајеви ангажовања радне снаге из других региона као што је Бангладеш или Пакистан, још увек није уобичајено да се ангажују радници са Западног Балкана, јер Косово за њих тек треба да постане атрактивна дестинација за посао. Са друге стране, сарадња са краткорочним експертима и рад на даљину одвија се континуирано, без приметних проблема у ангажману и сарадњи. У односу на националне или регионалне радне групе, испитани косовски бизниси верују да можда већ постоје групе бизнис лидера који раде заједно у региону, али нису сасвим сигурни у то.

Црна Гора:

- Послодавци наглашавају да је немогуће задовољити потребе за радном снагом радницима из земаља Западног Балкана, иако су и они добродошли. Због посебног сагледавања безбедносног ризика при доласку и запошљавању странаца, они су свесни да су овакве провере важне и значајне за њих саме. Сматрају да додатно треба да се инвестира у систем информатичке технологије који би обезбедио електронску регистрацију странаца и процедуру за добијање радне дозволе. Као што је већ наглашено, послодавци би желели да се либерализује тржиште рада, конкретније Закон о странцима, како би лакше нашли раднике који су им потребни. Али, они не виде велике користи од либерализације законског решења, колико виде користи од поједностављивања процедура за ангажовање странаца. Не праве разлику међу потенцијалним радницима из земаља Западног Балкана и других земаља у свету. Послодавци очекују да дигитализација значајно убрза и поједностави процедуру за запошљавање странаца. Изненађујуће, веома су свесни потребе за безбедносним проверама које спроводи полицијска управа, које често значајно успоравају процес. Објашњавају то преко примера негативног искуства. Послодавци су потпуно фокусирани на потрагу за радном снагом са далеких тржишта, у којима им комплетно помажу агенције за запошљавање које обезбеђују радну снагу углавном за Хрватску и Србију. Сматрају да би од велике помоћи била категоријата стални сезонски радник, која треба да се уведе у Закон за радне односе, без разлике да ли се ради о домаћим или радницима из иностранства. О практиковању категорије стални сезонски радник може да се коментира тек након усвајања законске регулативе.

Северна Македонија:

- Бизниси генерално сматрају да је процес користан, посебно за поједностављивање административних процедура, јер неће бити потребе за добијањем радних дозвола, као и за укидање административних трошкова, јер са идентификационим бројем за Отворени Балкан више није потребно да се добијају дозволе боравка. Бизниси су изразили своје мишљење да је интензитет односно моментум иницијативе ОБ ослабео због јачања регионалног тржишта ЕУ (за Западни Балкан). Утисак је да је реч о наизменичном процесу са најавама без континуитета (ад хок). Уједно, сматра се да је за политички процес који се одвија одозго-надоле и када је реч о административним структурама, произилазе многе препреке за које није осмишљено како могу практично да се имплементирају. Отуда, сматрају да заједничко регионално тржиште подржано од ЕУ (преко Берлинског процеса) и Нови план раста (ЕУ) представља одржљивији и дугорочнији процес. Зато су бизниси више фокусирани на свеукупни напредак заједничког регионалног тржишта него на земље учеснице иницијативе ОБ.
- Неки од бизниса сматрају да је иницијатива ОБ само иницијатива, а не и међународни споразум који има снажну правну основу. Бизниси наглашавају да могу да се добију одређене повољности од слободног приступа радној снази преко иницијативе ОБ и сматрају да су административне баријере смањене и корисне; сматра се да то неће имати велики утицај, јер се цео регион суочава са истим изазовима на тржишту рада. Друго опште сагледавање је да највероватније да Србија може да има највише повољности због њене конкурентске предности за (мало) веће плате (дневнице) и већи технолошки развој, као два фактора који привлаче раднике. Ово се посебно сматра повољним за радну снагу из Македоније, јер се сматра да не постоје културне и језичке баријере, тако да су веће плате или већи технолошки развој (што резултира бољим условима рада) привлачнији за раднике.

Недостаје поверење међу земљама, а проблем су и нерешена политичка питања на ЗБ која успоравају процесе реалног и практичног упрошћавања административних процедура.

Србија:

- Бизниси у Србији не запошљавају значајан број радника из региона Западног Балкана. Већи део стране радне снаге у Србији је ангажован у конкретним секторима: грађевинарству, претежно са запосленим радницима из Турске, као и јавном транспорту, где многи запослени долазе из Шри Ланке. Када је реч о испитаним компанијама, великим предузећима и малим и средњим предузећима, већина није имала искуство у запошљавању радника са ЗБб.
- Кључни изазов који су идентификовале ове компаније је недостатак приступних, консолидованих информација. Плаћања домаћих послодаваца радницима из иностранства често су отежана. Банке некада једноставно одбијају да отворе рачуне сезонским радницима, због кратког боравка. Опште узето, домаћи послодавци сматрају да нису добро информисани о процедурама и стимулацијама за запошљавање радника из иностранства. Не постоји механизам да послодавац принуди стране раднике да се врате у њихове земље након успешног завршетка њихових уговорних обавеза, док Министарство унутрашњих послова (Полиција) очекује такве гаранције од послодавца у односу на законски и регулаторни оквир којим се регулише запошљавање радника из иностранства. Због овог недостатка информација, многи бизниси нису свесни потенцијалних ограничења, могућности, па чак и стимулација које су доступне при запошљавању иностране радне снаге, која би иначе могла да буде водиља за информисаније процесе за запошљавање. У односу на препоруке за справљање са овим изазовима, компаније предлажу да влада Србије предузме проактивну улогу у идентификовању конкретних радних места где је утврђен недостатак радне снаге и да процени да ли ове празнине могу да се попуне радницима из земаља Отвореног Балкана. Предложени механизам за ову процену је анкета или испитивање у оквиру бизнис заједнице иницијативе Отворени Балкан, што би омогућило увид у потребе за радном снагом и мобилност у региону. С тим у вези, иако ове компаније генерално подржавају дигитализацију услуга које се односе на запошљавање и мобилност радне снаге, постоји консензус да квалитет и доступност информацијама у вези са услугама треба значајно да се побољшају.