

TYPES OF SANCTIONS AGAINST EMPLOYERS IN THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA

Lulzim Farizi

College Biznesi, Prishtina, Kosovo, lulzim_farizi@hotmail.com

Sherif Sejdiu

College Biznesi, Prishtina, Kosovo, sherifi_sejdiu@hotmail.com

Abstract: Protection of workers' rights and sanctioning of employers in the Republic of North Macedonia is in the competence of the Labor Inspectorate. The labor inspector, by decision, will stop the work of the employer if he meets a person with whom a working relationship has not been established in accordance with the law and the collective agreement, if the employer has not submitted an application for compulsory social security, respectively has not accrued and has not paid contributions from the salary, if he has not paid a salary, respectively a lower salary, for three months, if he does not respect it, respectively breaks the working hours and the order of working hours and if he does not keep electronic record of the hours full-time work even for overtime work. The work ban cannot be replaced with a fine if the labor inspector finds the same shortcoming for the second time.

The labor inspector will submit a request for initiating a misdemeanor procedure, if he finds that the employer, respectively the person responsible for violating the law or other provisions, collective agreements and employment agreement which determine the employment relationship, has committed a misdemeanor.

Keywords: inspection, employment, minor offense, sanction, educational measure

LLOJET E MASAVE SANKSIONUESE NDAJ PUNËDHËNËSVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

Lulzim Farizi

College Biznesi, Prishtina, Kosovo, lulzim_farizi@hotmail.com

Sherif Sejdiu

College Biznesi, Prishtina, Kosovo, sherifi_sejdiu@hotmail.com

Abstrakt: Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve dhe sanksionimi i punëdhënësve në Republikën e Maqedonisë së Veriut është në kompetencë të Inspektoratit të punës. Inspektori i punës me vendim, do ta ndalojë kryerjen e punëve të punëdhënësit nëse takon që punon person me të cilin nuk është themeluar marrëdhënie pune në pajtim me ligjin dhe marrëveshjen kolektive, nëse punëdhënësi nuk ka paraqitur fletëparaqitje për sigurim të detyrueshëm social, respektivisht nuk ka përlogaritur dhe nuk ka paguar kontribute nga rroga, nëse nuk ka paguar rrogë, respektivisht rrogë më të ulët, për tre muaj, nëse nuk e respekton, përkatësisht e thyen orarin e punës dhe renditjen e orarit të punës dhe nëse nuk mban evidencim elektronik të orarit të plotë të punës edhe për punën jashtë orarit të punës. Ndalimi për punë nuk mund të zëvendësohet me dënim me para, nëse inspektori i punës për herë të dytë konstaton të njëjtën mangësi.

Inspektori i punës do të paraqesë kërkesë për ngritjen e procedurës kundërvajtëse, nëse konstaton se punëdhënësi, respektivisht personi përgjegjës me cenimin e ligjit ose dispozitave të tjera, marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjes për punësim me të cilën përcaktohen marrëdhëniet e punës, ka bërë kundërvajtje.

Fjalët Kyçe: inspektim, marrëdhënie pune, vepër kundërvajtëse, sanksion, masë edukative

1. HYRJE

Në sistemin juridik të Maqedonisë së Veriut, procedurat për mbrojtjen e të drejtave të punës realizohen në bazë të normave të përcaktuara imperative dhe mekanizmave përkatëse të cilat e garantojnë respektimin e tyre. Normat imperative përcaktojnë obligimin për punëdhënësin dhe për punëtorin në lidhje me të drejtë të caktuar të marrëdhënies së punës. Obligimi konsiston në atë që të ndërmerret ose te mos ndërmerret ndonjë veprim me qëllim realizimin e të drejtës së punës. Mos respektimi i shkeljes së normave të caktuara imperative, respektivisht mosplotësimin e obligimit, duhet të përcaktohet si kundërvajtje në dispozitat ligjore për çka janë parashikuar edhe sanksione për kundërvajtje. Sanksionet për kundërvajtje kanë për qëllim të ndikojnë mbi sjelljen e kryerësve dhe kryerësve potencial dhe të garantojnë respektimin e të drejtave dhe obligimeve. Garancia e kështillë zbatohet nëpërmjet mekanizmave institucional të mbrojtjes, ku rolin kryesor e kanë organet dhe institucionet shtetërore.

Nenet 182 dhe 183 të LMP i referohen zgjidhjes paqësore të kontesteve si një nga mjetet për zbatimin e Ligjit dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorit. Ky mjet më tutje është përpunuar në Ligjin e veçantë për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës.²¹⁵

Zgjidhja paqësore e kontesteve në mënyrë siç është dhënë në këtë Ligj është e fokusuar drejt vendosjes efektive të mbrojtjes së punëtorëve, në veçanti nëse kihet parasysh fakti se punëtori është i liruar nga pagesa e shpenzimeve për arbitrin.²¹⁶

Në rast të kontestit individual ose kolektiv të punës, punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh që zgjidhjen e kontestit t'ia besojnë këshillit të veçantë të pajtimit i përbërë nga tre anëtarë, prej të cilëve nga një caktojnë punëdhënësi dhe punëtori dhe një të cilin bashkërisht do ta caktojnë. Kompensimi për punën e anëtarit të këshillit pajtues të zgjedhur bashkërisht është në barrë të palëve në kontest.²¹⁷

2. PRINCIPET DHE HAPAT PËR NDRYSHIMET E SUKSESSHME

Masat edukative ndaj punëdhënësit- Formen dhe përmbajtjen e ftesës për edukim, si dhe mënyrën e realizimit të edukimit, i përcakton ministri kompetent për punët nga sfera e punës. Edukimin e organizon dhe e realizon Inspektorati Shtetëror i Punës në afat jo më gjatë se tetë ditë nga dita e kryerjes së mbikëqyrjes inspektuese. Edukimi mund të realizohet për më shumë parregullsi të konstatuara të njëjta apo të njëllota për një ose më shumë punëdhënësi. Nëse në terminin e caktuar personi ose punëdhënësi për të cilin realizohet edukimi nuk paraqitet në edukim, do të konsiderohet se edukimi është realizuar. Nëse personi apo punëdhënësi për të cilin realizohet edukimi paraqitet në edukimin e caktuar dhe të njëjtin e kryen, do të konsiderohet se është edukuar lidhur me parregullsinë e konstatuar. Nëse inspektori i punës gjatë kryerjes së mbikëqyrjes kontrolluese konstaton se janë mënjanuar parregullsitë e percaktuara nga Ligji për mardhënie pune, miraton konkluzion me të cilin e ndërpret procedurën e mbikëqyrjes inspektuese.

Kur Inspektori i Punës konstaton në kryerjen e mbikëqyrjes së inspektimit që ai ka bërë një parregullsi për veprën penale, fton personin ose punëdhënësin për shqiptimin e masës edukative. Ftesat për masën edukative i dorëzohen personalisht ose në adresën e punëdhënësit që bën thirrje për edukim. Inspektori duhet të sigurojë prova të rregullta se personi ose punëdhënësi janë thirrje për edukim, ka pranuar rregullisht ftesën sipas Ligjit për mardhënie pune.²¹⁸

Dënimet me gjobë ndaj punëdhënësit- Sipas vlerësimit të punëdhënësit, me urdhëresë me shkrim nga personi i autorizuar të punëdhënësi, punëtori largohet nga puna me kompensim në lartësinë e rrogës së punëtorit deri në marrjen e vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim ndodh nëse kur punëtori me praninë e tij të punëdhënësi e rrezikon jetën ose shëndetin e punëtorëve ose personave të tjerë ose dëmtohen mjetet me vlerë më të madhe, kur prania e punëtorit të punëdhënësi dëmshëm do të reflektohej mbi punën të punëdhënësi, kur prania e punëtorit pamundëson përcaktimin e përgjegjësive për shkeljen e obligimeve të punës, dhe nëse kundër punëtorit ngrihet procedurë penale nga organi kompetent për veprën penale të kryer në punë ose lidhur me punën.

Varësisht nga shkalla e përgjegjësive të punëtorit, kushtet në të cilat janë cenuar obligimet e punës dhe të rendit dhe disiplinës së punës, punës dhe sjelljes së mëhershme të punëtorit, peshës së cenimit dhe pasojat e tij, punëdhënësi punëtorit në vend të prishjes së marrëveshjes së punës, mund t'i shqiptojë dënim në të holla, që nuk mund të jetë më i madh se 15% nga rroga e fundit mujore e paguar punëtorit, në kohëzgjatje prej një deri gjashtë muaj.

Marrëveshja për gjobën me punëdhënësin- Kur punëdhënësi është kapur në flagranë nga ana e inspektoratit të punës i cili ka konstatuar se punëdhënësi ka shkelur dispozitat ligjore të Ligjit për mardhënie pune apo të ligjeve që i përkasin fushës së mardhënies së punës me automatizem inspektori i punës në bazë të autorizimeve të tija ligjore ka të drejtë që punëdhënësit të shqiptojë masën e dënimit me gjobë. Nëse punëdhënësi është i gatshëm të pranojë gabimin dhe shkeljen e tij të cilën e ka bërë dhe është i gatshëm që të paguaj gjobën në afat të caktuar me automatizem ai ka të drejtë në baraspeshim të dënimit respektivisht në suazat e ligjit të bëjë marrëveshje me inspektorin dhe të paguaj gjysmën e gjobës e cila është e paraparë me ligj.²¹⁹

Masat kundërvajtëse ndaj punëdhënësit- Inspektori i punës do të paraqesë një kërkesë për kundërvajtje procedurë, nëse konstaton se punëdhënësi ose personi përgjegjës me të shkelje të ligjit ose rregulloreve të tjera, marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjeve për të punësimi që rregullon marrëdhëniet e punës, ka kryer një shkelje. Nëse inspektori i punës e përcakton atë me vendimin përfundimtar të punëdhënësit cenoi të drejtën e punëmarrësit, me kërkesë të punonjësit, me një vendim të tij shtyni zbatimin e këtij vendimi nëse punonjësi ka një mosmarrëveshje pune marrja e një vendimi gjyqësor të formës së prerë.

²¹⁵ Ligji për mardhënie pune I Republikës së Maqedonisë së Veriut 120/18, Neni 182

²¹⁶ Neni 14 Zgjidhja paqësore e kontesteve të punës

²¹⁷ Ligji për mardhënie pune I Republikës së Maqedonisë së Veriut 120/18, Neni 182

²¹⁸ Ligji për mardhënie pune I Republikës së Maqedonisë së Veriut 120/18, Neni 258-a

²¹⁹ Ligji për mardhënie pune I Republikës së Maqedonisë së Veriut 120/18, Neni 266-v

Punonjësi, kërkesën tek inspektori i punës mund ta paraqesë atë brenda 30 ditëve nga fillimi i punës mosmarrëveshje para gjykatës kompetente.

Kundër vendimit përfundimtar të inspektimit të punës sipas LMP anëtari nuk mund të fillojë një mosmarrëveshje administrative.

Sanksionet penale ndaj punëdhënësit- Shkelja e të drejtave të punës është një vepër penale e përcaktuar nga neni 166 i Kodit Penal të Republikës së Maqedonisë së Veriut, e cila parashikon që shkelja, privimi ose kufizimi i së drejtës që i takon punonjësit është vepër penale dhe dënohet përkatësisht

Ndryshimet parashikojnë që kushdo që i kërkon një punonjësi të paguajë ose të marrë një sasi të caktuar pagash ose kompensim tjetër të paguar nga punëdhënësi, dënohet me burgim nga tre muaj deri në tre vjet.

Shtë përcaktuar që punëdhënësi që largon një punonjës për njoftimin e punëdhënësit ose ka dëshmuar si dëshmitar se i ka kërkuar punonjësit të shlyejë një sasi të caktuar pagash ose shtesa të tjera të paguara nga punëdhënësi ose nuk janë rimbursuar. u dënua me gjashtë muaj deri në pesë vjet burg. Një punëdhënës që punëson një person i cili nuk është i punësuar ligjërisht, do të dënohet me burg deri në tre vjet.

Arsyetimi juridik shprehet se në funksion të ndryshimeve në Ligjin për pagën minimale duke futur ndryshime të reja që synojnë forcimin e mekanizmit për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve nga mospagimi i pagave minimale dhe kontributet e pagave, zgjidhja më e përshtatshme është propozimi i ndryshimeve në ligj. Kodi Penal në nenin 166 me 3 paragrafë të rinj që kanë të bëjnë me vendosjen e përgjegjësisë penale për mospagimin e pagës minimale dhe abuzimin e pagës minimale.²²⁰

Përgjegjësia penale për mospagimin e pagës minimale dhe abuzimin me pagën minimale është propozuar si një zgjidhje e përshtatshme për problemin që lind kur punëdhënësit paguajnë pagën minimale për punëtorët dhe më pas kërkojnë që ata të kthejnë një pjesë të shumës së parave të paguara për ta.

3. HAPAT PËR NDRYSHIM TË SUKSESSHËM

Inspektimet- Në bazë të hulumtimeve të bëra kemi ardhur deri tek raportet institucionale të cilat I publikon Ministria e punës dhe politikë sociale dhe në bazë të raporteve është vërtetur se institucionet përkatëse në fushën e mardhënieve të punës respektivisht inspektorati I punës kryen kontrollë inspektuese të vëzhdueshme dhe në bazë të të dhënave të tyre ne do të mundohemi duke prezantuar të dhëna statistikore të vëmë deri tek njohuritë e reja mbi qëllimin e hulumtimit të këti punimi dhe ta arsyetojmë të njejtin.

Tabela nr.1- Të dhëna për numrin e inspektimeve të kryera për periudhën e viteve 2015-2019 në Republikën e Maqedonisë së Veriut²²¹

Nr. Rendor	Lloji i Inspektimeve	Viti				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Inspektimet e rregullta	22 973	14358	13985	11724	8776
2	Inspektimet kontrolluese	6414	4210	4044	3495	2717
3	Inspektimet në bazë të parashtrësive të palëve	2512	2313	2474	2756	2655
Gjithsej		33 899	20881	20503	17975	14148

Në bazë të tabelës së larttheksuar mund të konstatohet se gjatë periudhës së viteve 2015-2019 janë kryer gjithsej 73507 inspektime nga ana e inspektoratit shtetëror të punës ku në vitin 2015 janë kryer gjithsej 33899 inspektime, në vitin 2016 janë kryer 20881 inspektime, në vitin 2017 janë kryer 20503 inspektime, në vitin 2018 janë kryer 17975 inspektime dhe në vitin 2019 janë kryer gjithsej 14148 inspektime.

²²⁰ Kodi Penal I RMV, Neni 166

²²¹ Raportet e inspektimeve të kryera në fushën e marrdhënieve të punës për vitin 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019 të Inspektoratit shtetëror të punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut

Në bazë të tabelës mund të konstatohet se në periudhën e viteve 2015-2019 janë kryer gjithsej 48843 inspektime të rregullta edhe atë në vitin 2015 janë kryer 22973 inspektime, në vitin 2016 janë kryer 14358 inspektime, në vitin 2017 janë kryer 13985 inspektime, në vitin 2018 janë kryer 11724 inspektime dhe në vitin 2019 janë kryer 8776 inspektime. Gjithashtu nga tabela konstatohet se në periudhën e viteve 2015-2019 janë kryer gjithsej 20880 inspektime kontrolluese si pasoj e asaj që gjatë inspektimit të rregullt janë konstatuar parregullsi me cka është ngarkuar pundhënësi që në afat të caktuar ti mënjanojë mangësitë edhe atë në vitin 2015 ka pasur gjithsej 6414 inspektime, në vitin 2016 ka pasur 4210 inspektime, në vitin 2017 ka pasur 4044 inspektime, në vitin 2018 ka pasur 3495 inspektime dhe në vitin 2019 ka pasur 2717 inspektime.

Në bazë të tabelës së poshtëheksuar mund të konstatohet se inspektorati i punës së Republikës së Maqedonisë së Veriut ka shqiptuar gjithsej 696 ftesa për pagesë të gjobës edhe atë në vitin 246 në vitin 2015, 133 në vitin 2016, 96 në vitin 2017, 103 në vitin 2018 dhe 118 në vitin 2019. Ndërsa punëdhënësit kanë paguar gjithsej 312 gjoba edhe atë 131 në vitin 2015, 63 në vitin 2016, 34 në vitin 2017, 35 në vitin 2018 dhe 49 në vitin 2019.

Tabela nr.2- Të dhëna për numrin e gjobave të shqiptuara ndaj punëdhënësve për periudhën e viteve 2015-2019 në Republikën e Maqedonisë së Veriut²²²

Nr. Rend or	Gjjobat	Viti				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Ftesë për pagesën e gjobës	246	133	96	103	118
2	Gjjoba e paguar	131	63	34	35	49
Gjithsej		377	196	130		167

Tabela nr. 3- Të dhëna për numrin e barazimeve ndaj punëdhënësve për periudhën e viteve 2016-2019 në Republikën e Maqedonisë së Veriut²²³

Nr. Rend or	Barazimet	Viti				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Barazimet e punëdhënësve	10	12	9	8	9
Gjithsej		48				

Në bazë të tabelës të larttheksuar mund të konstatohet se inspektorati i punës së Republikës së Maqedonisë së Veriut në pajtueshmëri me punëdhënësin të cilët menjëherë pas konstatimit të shkeljes së ligjit kanë pranuar të paguajnë gjobën duke e barazuar atë respektivisht duke pranuar të paguajnë menjëherë me qëllim të paguajnë gjysmën e saj në afat të caktuar ku gjithsej ka pasur 48 barazime prej vitit 2015 deri në vitin 2019 edhe atë si në vijim: në vitin 2015 ka pasur 10 barazime, në vitin 2016 ka pasur 12 barazime, në vitin 2017 ka pasur 9 barazime, në vitin 2018 ka pasur 8 barazime dhe në vitin 2019 ka pasur 9 barazime.

Në bazë të të dhënave mund të konstatohet se në periudhën e viteve 2015-2019 inspektoratit shtetëror të punës ndaj punëdhënësve janë parashtuar gjithsej 563 masa kundërvajtëse prej të cilave 146 janë për arsye të angazhimit të punëtorëve pa kontratë pune, 136 masa kundërvajtëse për mospagesë të rrogave, 44 masa kundërvajtëse për

²²² Raportet e inspektimeve të kryera në fushën e marrdhënieve të punës për vitin 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019 të Inspektoratit shtetëror të punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut

²²³ Raportet e inspektimeve të kryera në fushën e marrdhënieve të punës për vitin 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019 të Inspektoratit shtetëror të punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut

mosrespektimin e orarit të punës dhe 237 masa tjera kundërvajtëse për mosrespektimin e dipozitive të ndryshme të Ligjit për mardhënie pune.

Tabela nr. 4 - Të dhënat mbi numrin e masave kundërvajtëse të shqiptuara ndaj punëdhënësve për periudhën e viteve 2015-2019 në Republikën e Maqedonisë së Veriut²²⁴

Nr. Rendor	Kallëzim për kundërvajtje	Viti				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Pa kontrat pune	71	25	20	15	15
2	Mospagesa e rrogave dhe kompenzimeve	76	19	12	21	8
3	Orrari i punës, pushim dhe mungesa	22	9	4	3	6
4	Të tjera	86	62	46	23	20
Gjithsej		255	115	82	62	49

Tabela nr. 5- Të dhënat mbi numrin e e mbylljes së përkohshme të objektit të punëdhënësit për periudhën e viteve 2015-2019 në Republikën e Maqedonisë së Veriut²²⁵

	Viti 2015	Viti 2016	Viti 2017	Viti 2018	Viti 2019
	Mbyllja e objektit të punëdhënësit	23	40	43	35
Gjithsej	179				

Në bazë të tabelës mund të konstatohet se nga ana e inspektoratit të punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut janë dhënë vendime për mbylljen e përkohshme të punës së punëdhënësve në afat prej 15 respektivisht 30 ditëve edhe atë në vitin 2015 janë mbyllur 23 objekte, në vitin 2016 janë mbyllur 40 objekte, në vitin 2017 janë mbyllur 43 objekte, në vitin 2018 janë mbyllur 35 objekte dhe në vitin 2019 janë mbyllur 38 objekte që gjithsej I bie 179 mbyllje të veprimtaris për kohë të caktuar.

Të dhënat mbi kallzimet penale ndaj punëdhënësve- Në bazë të të dhënave është vërtetuar se në periudhën e viteve 2015-2019 janë parashtruar gjithsej 11 kërkesa për kallëzim penale edhe atë në vitin 2015 janë parashtruar 5 kërkesa për kallëzime penale, në vitin 2016 është parashtruar 1 kërkesë për kallëzim penal dhe në vitin 2019 janë parashtruar 5 kërkesa për kallëzime penale.

Tabela nr. 6 - Të dhënat mbi numrin e kallzimeve penale të parashtruar ndaj punëdhënësve për periudhën e viteve 2015-2019 në Republikën e Maqedonisë së Veriut²²⁶

	Viti 2015	Viti 2016	Viti 2017	Viti 2018	Viti 2019
	Kallzime penale	5	1	0	0
Gjithsej	11				

²²⁴ Raportet e inspektive të kryera në fushën e marrdhënieve të punës për vitin 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019 të Inspektoratit shtetëror të punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut

²²⁵ Raportet e inspektive të kryera në fushën e marrdhënieve të punës për vitin 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019 të Inspektoratit shtetëror të punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut

²²⁶ Raportet e inspektive të kryera në fushën e marrdhënieve të punës për vitin 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019 të Inspektoratit shtetëror të punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut

4. KONKLUZIONE

Rregullativa ligjore nuk është problemi themelor në mbrojtjen efektive dhe efikase të të drejtave të punëtorit. Nga këndvështrimi formal-ligjor, Rregullativa Ligjore e Republikës së Maqedonisë së Veriut është në përputhje me Konventat e ONP-së dhe nevojiten shumë pak ndryshime për të transpozuar plotësisht direktivat e BE-së dhe për të zbatuar Kartën Sociale Evropiane të rishikuar. Mekanizmat mbrojtës të parashikuara në ligje janë të mjaftueshme, por ekzistojnë probleme të natyrës procedurale dhe substanciale gjatë përdorimit të tyre.

Një mungesë kyçe esistemit ekzistues të mbrojtjes së të drejtave të punëtorit është mungesa e informimit adekuat të punëtorëve rreth të drejtave të tyre dhe mekanizmave mbrojtës në dispozicion për zbatimin e masave për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë. Marrëveshjet kolektive nuk specifikojnë materien në lidhje me mekanizmat mbrojtës dhe nuk i ofrojnë punonjësve procedura të kuptueshme dhe të qarta si të veprohet në situata kur kanë nevojë të kërkojnë mbrojtje. Kompleksiteti dhe sistemi shumë-shtresor i mbrojtjes së të drejtave të punëtorit e bën jashtëzakonisht të vështirë përdorimin e këtyre mekanizmave në praktikë. Republika e Maqedonisë së Veriut hyn në fazën e ri rregullimit kur gjithçka që nuk është përcaktuar me ligj trajtohet si e ndaluar në vend që të kërkohen zgjidhjet më të mira brenda rregullativës ekzistuese dhe nuk shpjegon pse të mos zgjidhet një problem specifik. Inspektorët nuk i përdorin deri në fund mundësitë e parashikuara me ligj dhe sistemi i raportimit të shkeljes së të drejtave të punëtorit nuk është e përshtatur me nevojat e punëtorëve. Ata veprojnë në mënyrë reaktive, në vend se në mënyrë proaktive. Mungon mbështetje adekuate institucionale për mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit që do të manifestohen si një lidhje institucionale dhe bashkëpunim në mënyrë që të shfrytëzohen të gjitha kapacitetet e komunitetit.

Mungon bashkëpunimi koordinues i përcaktuar ndërmjet institucioneve. Bashkëpunimi kryesisht është në nivel të njohjeve personale dhe intervenimeve nga instanca më të larta. Suksesi i intervenimeve varet nga vullneti i mirë i individëve. Mungon bashkëpunimi në nivel më të ulët dhe mekanizma institucionale që i lëvizin proceset e mbrojtjes së të drejtave të punëtorit me detyrë zyrtare.

LITERATURA

- Babunska, B. (2019). *Effective judicial protection and State liability in EU law: Implications for the Macedonian Judiciary* (Doctoral dissertation, Utrecht University).
- Horodnic, I. A., Williams, C. C., Manolică, A., Roman, C. T., & Boldureanu, G. (2020). Employer perspectives on undeclared work in the service sector: impacts and policy responses. *The Service Industries Journal*, 1-20.
- Schierle, F. (2016). *Employers Sanctions Directive 2009/52/EC*. In *EU Immigration and Asylum Law* (pp. 837-880). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Stambolieva, M. (2012). *Labour Migration and Social Security Coordination: Effects on Welfare in Countries of Origin and Destination-The Cases of Macedonia, Serbia and Kosovo*. Serbia and Kosovo (May 20, 2012).
- Williams, C. C., & Bezeredi, S. (2018). Explaining and tackling under-declared employment in FYR Macedonia: the employers perspective. *South East European Journal of Economics and Business*, 13(2), 19-31.
- Williams, C., Baric, M., & Renooy, P. (2013). *Tackling undeclared work in the former Yugoslav Republic of Macedonia*. Eurofound, Dublin, Forthcoming.