TË DREJTAT E PUNËS SË GAZETARËVE DHE PUNONJËSVE MEDIATIKË

KORNIZA LIGJORE E REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT



Financuar nga Bashkimi Evropian

BE-ja me TY

ССНМ

RESIS
ИНСТИТУТ ЗА ИСТРАЖУВАЊЕ НА ОПШТЕСТВЕНИОТ РАЗВОЈ

Financuar nga
Bashkimi Evropian

TË DREJTAT E PUNËS SË GAZETARËVE DHE PUNONJËSVE MEDIATIKË

KORNIZA LIGJORE E REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT

Shkup, janar 2024

Titulli:

Të drejtat e punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Botuesit:

Sindikata e pavarur e gazetarëve dhe punonjësve mediatikë - SPGM
Instituti për hulumtim të zhvillimit shoqëror - RESIS

Autore:

Maja Atanasova
Shoqata e Juristëve të Rinj të Maqedonisë- SHJRM Shkup

Përkthimi:

Jasmina Xhaferi

Rregullimi teknik:
Simoncho Simonovski

Kjo analizë është e punuar për nevojat e projektit "Të drejtat e punëtorëve për gazetari të pavarur", që e zbatojnë së bashku Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatikë dhe Instituti për Hulumtim të Zhvillimit Shoqëror RESIS, me mbështetje financiare të Bashkimit Evropian.

Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi vetëm e autores dhe botuesve dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se i pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

Përmbajtja

1. Rëndësia e temës dhe qëllimi i analizës 5
2. Karta e kushteve të punës së gazetarëve 6
3. Ligji për marrëdhëniet e punë 9
3.1. Të drejtat individuale 10
3.1.1 E drejta për mbrojtje nga diskriminimi 10
3.1.2 E drejta për siguri dhe mbrojtje 11
3.1.3 E drejta e kontratës dhe e drejta për pushim dhe shkëputje 11
3.1.4 E drejta për mbrojtje dhe kushte të denja pune 12
3.2 Të drejta kolektive 15
4. Ligji për Mediat 16
5. Ligje të tjera që rregullojnë punësimin jashtë marrëdhënies së punës 20
5.1 Ligji për marrëdhëniet e detyrimeve 20
5.2 Vullnetarizmi dhe puna praktike 20
PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME 22
Literatura e shfrytëzuar 24

1. Rëndësia e temës dhe qëllimi i analizës

Mbrojtja dhe realizimi i të drejtave nga marrëdhënia e punës të çfarëdo veprimtarie apo profesioni është gjithmonë një çështje aktuale, sepse pavarësisht ekzistimit të një sërë rregullash dhe normash në rregullimin ligjor, në praktikë janë të shpeshta shkeljet e të drejtave të marrëdhënies së punës, si dhe tentimet për shmangien e plotë të lidhjes formale të marrëdhënieve të punës ose për kryerjen e punës si marrëdhënie detyrimore-juridike.

Në Ligjin për mediat të Republikës së Maqedonisë së Veriut, raporti në mesë organizatave mediatike dhe redaksive gazetareske, gjegjësisht gazetarëve, është i rregulluar nga aspekti i garantimit dhe mbrojtjes së autonomisë së profesionit gazetareskë, ndërsa të drejtat dhe obligimet që dalin për median si punëdhënës dhe për gazetarët dhe punonjësit mediatikë si të punësuar rregullohen me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

Duke pasur parasysh rëndësinë e profesionit gazetareskë, i cili realizon të drejtën e garantuar me Kushtetutë për informim publik, padyshim që nevojitet një qasje e veçantë në realizimin e mbrojtjes së të drejtave që lidhen me marrëdhënien e punës, pra angazhimin e gazetarëve, si gjatë ashtu dhe jashtë kryerjes së detyrave profesionale. Kodi i Gazetarëve[1] përcakton detyrën bazë të gazetarit: të respektojë të vërtetën dhe të drejtën e publikut për t›u informuar në përputhje me nenin 16 të Kushtetutës, si dhe të veprojë në përputhje me parimet dhe vlerat etike. Kodi vendos detyrim serioz për gazetarin (dhe punonjësin mediatik) që të mos publikojë apo fshehë diçka që është në kundërshtim me interesin publik. Padyshim, roli i gazetarëve dhe punonjësve mediatikë është veçanërisht i rëndësishëm për zbulimin dhe informimin për temat me interes publik dhe në atë mënyrë për krijimin e opinionit publik. Pra, mbrojtja themelore e marrëdhënies së punës e përcaktuar me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës nuk është e mjaftueshme, gjegjësisht nuk u përgjigjet plotësisht nevojave që të mbrohet dhe garantohet liria e gazetarëve dhe punonjësve mediatikë.

E veçanta e profesionit të gazetarisë, që shihet dhe nga dispozitat e Ligjit për Media, është se gazetari trajtohet si person i cili nuk duhet detyrimisht të jetë i punësuar në media, gjegjësisht mund të angazhohet nga media si kryerës i veprimtarisë ose si i ashtuquajtur gazetar i pavarur. Mirëpo, në mungesë të një marrëdhënieje të rregulluar të punës, kjo kategori e gazetarëve nuk mbrohet me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës. Gazetari paraqitet vetëm si kryerës i një detyre të caktuar, ofrues shërbimi ose autor i veprës së caktuar autoriale, sipas kontratës së lidhur dhe mbrojtja e vetme që merr është garancia e pagesës së kompensimit për punën e bërë nga ana e medias. Në këtë kategori bëjnë pjesë edhe gazetarët e vetëpunësuar, pasi marrëdhënia e tyre e punës është e rregulluar ndryshe, dhe në marrëdhëniet me median paraqiten si bashkëpunëtorë të jashtëm, të cilët nuk janë të punësuar në media.

Ky trend është i njohur edhe në shkallë ndërkombëtare, prandaj në vitin 2018, Federata Evropiane e Gazetarëve miratoi një Kartë për kushtet e punës së gazetarëve, me të cilën kërkohet garantim i zbatimit të standardeve minimale ekzistuese për të drejtat e punës dhe dinjitetin e gazetarëve dhe punonjësve mediatikë.

Qëllimi i kësaj analize është, duke ndjekur frymën dhe shkrimin e Kartës, të identifikojë mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në legjislacionin vendas dhe të njohë çështjet për të cilat është i nevojshëm përforcim shtesë të mbrojtjes dhe realizimit të të drejtave.

1 https://znm.org.mk/kodeks-na-novinarite-na-makedonija/

2. Karta për kushtet e punës së gazetarëve

Në këtë pjesë të analizës është e paraqitur shkurtimisht përmbajtja e Kartës së kushteve të punës së gazetarëve të Federatës Evropiane të Gazetarëve (FEG), e cila është dokument strategjik në bazë të së cilës veprojnë sindikatat e gazetarëve në rajon, në luftën e tyre për përmirësim të të drejtave të punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë.

Karta është e nënshkruar më 12 shkurt 2019 në Beograd, nga ana e 14 organizatave gazetareske anëtare të FEG nga vendet e Ballkanit Perëndimor dhe Turqisë, ndër të cilat është dhe Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatikë. Kjo kartë është dokument që është i hapur për nënshkrim jo vetëm prej organizatave gazetareske, por edhe nga të gjithë subjektet tjera (mediat publike dhe private, autoritetet, organet rregullatorë etj.) të cilat me atë tregojnë vullnet për t'i respektuar të drejtat e punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, të luftojnë kundër censurës dhe të promovojnë qasje të lirë në informacione dhe burime.[2]

Karta përbëhet nga 10 nene që përpunojnë parimet dhe rregullat kryesore mbi të cilat duhet të bazohen marrëdhëniet ndërmjet gazetarëve, punëdhënësve të tyre dhe publikut (lexuesit, shikuesit dhe dëgjuesit) si përdorues përfundimtar i punës së tyre. Në tekstin në vijim është i shpjeguar thelbi i këtyre parimeve dhe kuptimi i tyre për lirit e gazetarëve dhe punëtorëve mediatikë dhe të drejtat e tyre të punës.

Parimi 1 – Liria e asociimit

Në bazë të dokumenteve ndërkombëtare me të cilat garantohen të drejtat themelore të njeriut, Karta për kushtet e punës së gazetarëve, si parim të parë, e ripohon të drejtën e gazetarëve të bashkohen në shoqata të tyre ose asociacione, duke përfshirë të drejtën të themelojnë dhe të anëtarësohen në shoqatat e tyre sindikale për të mbrojtur të drejtat dhe interesat e tyre të punës. Kjo e drejtë gazetarëve u garantohet me nenin 11 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

Kjo e drejtë e përfshin dhe lirin e organizimit sindikalë në kornizat e organizatave mediatike ku janë të punësuar gazetarët (këshillet e redaksive, komisionet e punës, grupet e sindikatave, etj.), të drejtën për të diskutuar me menaxhmentin për të drejtat e tyre të punës dhe gazetarisë, si dhe të drejtën e aksesit në dokumente dhe informacione me të cilat promovohen marrëdhëniet e punës në redaksitë mediatike.

Parimi 2 – E drejta e kontratës me shkrim

Çdo gazetar ose punonjës mediatikë ka të drejtë të marrë kontratë për punë me shkrim dhe të drejtë të jetë i trajtuar si partner i barabartë në negociatat me punëdhënësin për kushtet në punë. Kontrata për punë duhet t'i përmbajë standardet themelore në vijim të vendosura nga Organizata Ndërkombëtare e punës:

- Pozitën në të cilën gazetari do të punësohet nga organizata e mediatike;
- Shuma e kompensimit (paga), mënyra e llogaritjes dhe periudha e pagesave;
- Orët e zakonshme të punës dhe periudhat e pushimit ditor dhe javor;
- Gjatësinë e pushimit vjetor të paguar;
- Mbrojtja e të drejtave të autorit dhe e drejta e kompensimit për ushqim dhe akomodim, atje ku është e zbatueshme;

2 Karta për kushtet e punës së gazetarëve (The Charter on journalists working conditions), Federata Evropiane e Gazetarëve, Beograd viti 2019. E disponueshme në: https://europeanjournalists.org/blog/2019/02/12/the-charter-on-journalists-working-conditions-full-document/

- Kushtet për ndërprerjen e punësimit, duke përfshirë dhe periudhën e njoftimit nga ana e punëdhënësit dhe të punësuarit;
- Masat për mbrojtje shëndetësore, sigurisë dhe mbrojtjes sociale që u sigurohen gazetarëve.

Parimi 3 - E drejta për bisedime kolektive

E drejta e çdo gazetari dhe punonjësi mediatik lirisht të negociojë me punëdhënësin për kushtet e punës është e pandashme nga e drejta e lirisë së asociimit të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë. Negocimet kolektive janë proces i nevojshëm në të cilat punëdhënësit dhe punëtorët lirisht dhe me vetë dëshirë diskutojnë dhe negociojnë për kushtet e punës.

Parimi 4 - Ndalimi i diskriminimit në marrëdhëniet e punës

Diskriminimi në vendin e punës mbi çdo bazë është i ndaluar. Asnjë gazetar apo punonjës mediatikë në vendin e punës nuk duhet të ekspozohet ndaj diskriminimit në bazë të gjinisë, përkatësisë fetare ose kombëtare, racës, ngjyrës së lëkurës ose orientimit seksual. Diskriminimi pozitiv lejohet vetëm me qëllim të punësimit apo avancimit të njohurive të anëtarëve të grupeve që më parë kanë qenë të ekspozuar ndaj diskriminimit sistematik.

Anëtarët e sindikatave gazetareske nuk duhet të ekspozohen ndaj diskriminimit për shkak të anëtarësimit dhe veprimtarisë së tyre në sindikata.

Parimi 5 - E drejta e pushimit dhe shkëputjes

Çdo gazetar ose punonjës mediatik ka të drejtë për pushim dhe kohë të lirë, që nënkupton numër të arsyeshëm të orëve të punës në ditët e punës, ditë jo pune të paguara dhe festa të paguara. Gazetari ka të drejtë të shkëputet nga angazhimi profesional pas orarit të punës.

Parimi 6 - E drejta për të mbrojtur burimet e gazetarisë

Ndaj asnjë gazetari ose punonjësi mediatik nuk duhet të kryhet presion që ta zbulojë identitetin e burimit anonim për një storie gazetareske, përveç në kushte të jashtëzakonshme të përcaktuara me ligj. Kjo e drejtë përfshin mbrojtjen e marrëdhënies së punës të sinjalizuesit dhe mbrojtjen e të dhënave dhe dokumenteve që do ta rrezikonin atë. Gazetari ka të drejtë dhe detyrë të mbrojë burimin e tij dhe mund të zbulojë identitetin e tij vetëm nëse vërtetohet se burimi ka gënjyer ose manipuluar.

Parimi 7 - E drejta për të refuzuar të nënshkruajë një përmbajtje

Çdo gazetar ose punonjës i medias ka të drejtë të refuzojë urdhrin e redaktorit për të nënshkruar një përmbajtje kur ka ndryshime thelbësore pa miratimin e tij. Gazetari ose punonjësi mediatik nuk mund të ndiqet nga gjykata në rastet kur redaktuesi thelbësisht e ka ndryshuar përmbajtjen e prodhimit të tij gazetaresk. Gazetari ose punonjësi mediatik nuk mund të pushohet ose t'i ndërpritet kontrata ose të vihen në pozitë më të keqe kur e përdor këtë të drejtë në vendin e punës.

Parimi 8 – E drejta e sigurisë dhe mbrojtjes

Çdo gazetarë ose punonjës mediatik ka të drejtë të trajnimit shtesë për raportim nga zonat e rrezikshme dhe trajnim për ndihmë të parë në situata të fatkeqësive. Kjo përfshinë trajnime të veçanta të dedikuara për mbrojtje të gazetareve. Gazetarët dhe punonjësit mediatikë kanë të drejtë të kërkojnë nga punëdhënësi të ndërmarrë aktivitete për ndjekje dhe luftë kundër onlajn sulmeve, keqpërdorimeve dhe presioneve mbi punonjësit e tij dhe të krijojë mekanizma të brendshëm për paraqitje dhe raportim për të gjitha llojet e dhunës, kërcënimeve dhe shqetësimeve gjatë kryerjes së punës (duke përfshirë dhe ngacmimin seksual).

Gazetarët kanë të drejtë të mos kufizohen në shprehjen e mendimit të vet ose në kryerjen e detyrave profesionale, ndaj tyre nuk mund të ngrihet as procedim disiplinor në rast se refuzojnë të veprojnë kundër ndërgjegjes. Në rast se u bëhet një presion apo kufizim i tillë, gazetarët kanë të drejtë të ndërpresin marrëdhënien e punës dhe të marrin dëmshpërblimin e duhur, në përputhje me rregulloren e marrëdhënieve të punës.

Parimi 9 - Qeverisja e mirë dhe standardet etike

Çdo gazetar apo punonjës mediatik duhet zotuar se do të veproj në pajtim me kodin e sjelljes dhe standardet etike të cilat kanë të bëjnë me gazetarët, redaksitë dhe të gjithë personelin mediatikë, do të punojë sipas misionit të vendosur të medias ku punon, do t'i pranojë parimet themelore sipas të cilëve duhet të punojnë mediat (transparenca, mbrojtja e pavarësisë editoriale), do të bashkëpunojë me organet rregullatorë dhe vet rregullatorë dhe do ta promovojë integritetin e mediave nëpërmjet bashkëpunimit me kolegët e tij.

Parimi 10 – Kushte të denja pune

Çdo gazetar ose punëtor i mediatik ka të drejtë të kërkojë kushte të denja pune që të mundet t'i plotësojë detyrat e tij profesionale. Punëdhënësit në sferën mediatike janë të detyruar me legjislacionin për marrëdhëniet e punës që t'i përmbushin rregullisht këto kushte të denja pune të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë.

Në tekstin që vijon analizohen zgjidhjet ekzistuese në legjislacionin maqedonas dhe përputhshmëria e tyre me dispozitat e Kartës.

3. Ligji për Marrëdhëniet e Punës

Ligji për Marrëdhëniet e Punës[3] (LMP) është ligji themelor me të cilin rregullohen të drejtat dhe obligimet nga marrëdhënia e punës së punëtorit (në rastin konkretë gazetari ose punonjësi mediatik) dhe botuesit të medias si punëdhënës.

LMP paraqet ligj gjithëpërfshirës që rregullon edhe të drejtat kolektive[4] të cilat rrjedhin nga marrëdhënia e punës.

Nga aspekti i rregullimit të të drejtave të gazetarëve dhe punëtorëve mediatikë, veçanërisht janë të rëndësishme disa aspekte:

- Edhe përkundër faktit që Ligji për Mediat lejon angazhimin e gazetarëve me kontrata tjera, megjithatë si i punësuar do të konsiderohet vetëm personi që ka lidhur kontratë për punësim dhe marrëdhëniet e punës të vendosura në mënyrë të rregullt;
- Edhe përskaj faktit që në përputhje me Ligjin për Media, onlajn mediat ose botimet elektronike nuk trajtohen si punëdhënës të mundshëm të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, në përputhje me LMP-në ato munden të trajtohen si punëdhënës.

Në përputhje me LMP-në, punëdhënës mund të jetë personi juridik dhe fizik, si dhe një subjekt tjetër (organ i qeverisë së shtetit, organ i njësisë së vetëqeverisjes lokale, filial e një kompanie të huaj, zyrë përfaqësuese diplomatike dhe konsullore), të cilët punësojnë punëtorë mbi bazë të kontratës për punësim.[5]

Prej këtu, del se media onlajn, edhe pse nuk trajtohet si punëdhënës në përputhje me Ligjin për Media, ka mundësi ligjore për punësimin e personave të cilët do t'i kenë të gjithë të drejtat dhe detyrimet që dalin nga LMP-ja, por nuk do ta kenë mbrojtjen e të drejtave konkrete të dëshmuara me Ligjin për Mediat[6]. Nga ana tjetër, media onlajn që e ka pranuar Kodin e Gazetarëve është e pranuar nga ana e Shoqatës së Gazetarëve të Maqedonisë si media dhe personat e tij të angazhuar janë të njohur si gazetarë, gjegjësisht punonjës mediatik. Duke pasur parasysh numrin e mediave onlajn në Republikën e Maqedonisë së Veriut[7], lind nevoja e padiskutueshme dhe urgjente për rregullimin e onlajn mediave dhe verifikimin e mbrojtjes së të drejtave dhe nevojave që dalin nga natyra e veprimtarisë gazetareske për gazetarët e angazhuar, gjegjësisht punonjësit mediatikë.

---

3 Ligji për Marrëdhëniet e Punës, Gazeta Zyrtare e R.M.-së nr. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 dhe Gazeta Zyrtare e R.M.-së nr. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21 и 111/23

4 Kur bëhet fjalë për të drejtat individuale, ai përfshin publikimin e konkursit për punësim, përzgjedhjen e kandidatit, formën dhe përmbajtjen e kontratës së punës, rrjedhën e marrëdhënies së punës, procedurën e pushimit nga puna ose përfundimin e marrëdhënies së punës.
E drejta për t'u anëtarësuar në sindikatë dhe negociatat kolektive përbëjnë të drejtat kolektive të përcaktuara me këtë ligj..

5 Neni 1 paragrafi 5 pika 6 e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës

6 Nga janari 2023, në vend filloi një proces reformash mediatike në kuadër të projektit "Liria e Shprehjes në BE: Harmonizimi i legjislacionit kombëtar të medias me ligjin e BE-së dhe standardet evropiane të medias", i cili u mbështet nga Komisioni Evropian. Në punëtorinë finale të mbajtur në tetor 2023, në kuadër të fazës së dytë të projektit, u konstatua se mediat online duhet të përfshihen në Ligjin për Media, për të rregulluar mënyrën e themelimit, regjistrimin, transparencën e pronësisë dhe disa detyrime të tjera minimale. . Një nga rezultatet e këtij projekti është hartimi i një teksti të ri të Ligjit për Media që do t'i dorëzohet Ministrisë kompetente të Shoqërisë Informative dhe Administratës. Përfundimet e seminarit janë në dispozicion në: https://www.resis.mk/vesti-i-nastani/123-kluchna-tochka-na-mediumskite-reformi-vo-zemjava-poddrshka-i-razvoj-na-pluralistichki-i-inkluziven-mediumski-sistem

7 Raport nga misioni për vlerësimin e gjendjes me mediat, SHGM, Shkup, 05-07.06.2023, faqe 16 dhe 17. Dokumenti është në dispozicion në https://shorturl.at/nBK39

3.1. Të drejta individuale

3.1.1 E drejta e mbrojtjes nga diskriminimi

Mbrojtja nga diskriminimi në Kartën e kushteve të punës së gazetarëve është e përfshirë me nenin 4 me të cilin garantohet:

- ndalesë për diskriminim në vendin e punës mbi bazë të gjinisë, religjionit, nacionalitetit, racës, ngjyrës dhe orientimit seksual;
- detyrim për gazetarët, punëdhënësit dhe sindikatat për ndjeshmëri të veçantë për diskriminimin potencial mbi bazë të përkatësisë së tyre, karakteristikave fizike apo kulturore, pikëpamjeve të tyre apo relacioneve të tyre;
- detyrim për ndjekjen e parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë;
- ndalesë për diskriminim mbi bazë të anëtarësimit apo aktivitetit në sindikatë;
- mundësi për masa afirmimi për kyçje në tregun e punës për persona ose grupe që janë, ose kanë qenë të nënshtruar në diskriminim.

LMP-ja i përfshin, madje edhe i tejkalon elementet për mbrojtje dhe parandalim nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës të shënuara në Kartë. Dispozita për baza të mbrojtura nga diskriminimi në LMP është shumë më e gjerë[8]. Përveç kësaj, LMP-ja është i ndjeshëm ndaj nevojave për mbrojtje të kategorive vulnerabël – gratë shtatzëna, gji dhënëse dhe nënat e fëmijëve të vegjël dhe fëmijëve me aftësi të kufizuara, si dhe personave më të moshuar dhe personave me invaliditet. Ndjeshmëria për diskriminim potencial reflektohet në dispozitat për diskriminim direkt dhe indirekt, por edhe për ngacmimin si formë e diskriminimit. Sigurisht, karakteri i përgjithshëm i LMP-së nuk i lejon të depërtojë në mënyrën e sjelljes të të punësuarve. Kjo plotësohet me nenin 10 nga Kodi i Gazetarëve të Maqedonisë[9], ku prej gazetarëve kërkohet vëmendje e veçantë gjatë veprimit të mos bëjnë apo nxisin diskriminim.

Detyrimi për pagesë të pagave të barabarta për punë të barabartë është parim në mënyrë të drejtpërdrejt i përmbajtur në LMP (neni 108 paragrafi 1), kurse i mbështetur me dispozitat e Ligjit për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave[10] dhe Ligjin për Mbrojtje dhe Parandalim nga Diskriminimi[11].

Më tej, në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës vërtetohet se në procedurat për diskriminim, personat kanë të drejtë të kërkojnë kompensim në përputhje me Ligjin për Marrëdhëniet e Detyrimeve. Pas sjelljes së Ligjit për Marrëdhëniet e Punës në vitin 2005, legjislacioni vendas ishte i përforcuar me Ligj për Mbrojtje nga Diskriminimi të veçantë me të cilin rregullohen këto procedura.[12]

---

8 Neni 6 paragrafi 1 i Ligjit për Marrëdhëniet e Punës: origjina racore ose etnike, ngjyra e lëkurës, gjinia, mosha, gjendja shëndetësore, përkatësisht paaftësia, bindjet fetare, politike ose të tjera, anëtarësimi në sindikata, origjina kombëtare ose shoqërore, gjendja familjare, gjendjen pasurore, orientimin gjinor ose për shkak të rrethanave të tjera personale.

9 https://znm.org.mk/kodeks-na-novinarite-na-makedonija/, pika 10: Gazetari nuk do të krijojë apo përpunojë me vetëdije informacion që kërcënon të drejtat apo liritë e njeriut, nuk do të flasë me gjuhën e urrejtjes dhe nuk do të nxisë dhunë dhe diskriminim mbi asnjë bazë (kombëtare, fetare, racore, gjinore, sociale, gjuhësore, orientimi seksual, politik...).

10 Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 6/12, 30/13, 166/14 dhe 150/15 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 53/21

11 Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 258/2020

12 Ligji i parë për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi është miratuar në vitin 2010 ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 dhe 21/18), dhe ligji është aktualisht në fuqi për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi nga viti 2020, Gazeta zyrtare e R.M.V.. nr. 258/2020

Ndalesa për diskriminim mbi bazë të anëtarësisë apo aktivitetit në sindikatë është plotësisht e përfshirë dhe e zgjeruar në LMP (neni 198). Punëtori është i lirë të zgjedhë nëse dhe në cilën sindikatë (neni 184 paragrafi 1 dhe neni 185), gjegjësisht organizatë sindikale do të anëtarësohet, nëse do të marrë pjesë në funksionimin e organizatës dhe nëse do të marrë pjesë në një grevë të organizuar (neni 239 paragrafi 4). Mbrojtje të veçantë parashikohet edhe për përfaqësuesin sindikal (neni 200), për dorëheqjen e të cilit mbi çfarëdo qoftë baze është i nevojshëm pëlqimi i sindikatës, gjegjësisht organizatës sindikale e cila e ka emëruar, kurse në mungesë të së njëjtës, për dorëheqje të punëtorit sindikal vendos gjyqi.

Gazetarët të cilët janë të angazhuar me kontratë të ndryshme nga kontratat e rregulluara me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës nuk munden të thirren në dispozitën për mbrojtje nga diskriminimi në marrëdhënien e punës. Gjithsesi, të drejtat e tyre janë të mbrojtura në përputhje me Ligjin për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi, dhe ato mund të thirren në dispozitat nga ky ligj gjatë paraqitjes së një parashtrese deri te Komisioni për Parandalimi dhe Mbrojtje nga Diskriminimi dhe/ose paraqitjen e një padie para gjykatës kompetente.

3.1.2 E drejta e sigurisë dhe mbrojtjes

Neni 8 nga Karta e përfshin detyrimin për garantim të sigurisë dhe mbrojtjes së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në vendin e punës. Në legjislacionin vendas, kjo është e rregulluar me Ligjin për Siguri dhe Shëndet gjatë Punës, Ligjin për Mbrojtje nga Ngacmimi në vendin e punës dhe sigurisht, Ligji për Marrëdhëniet e Punës. Në këtë mënyrë janë të përfshira: obligimi për njohje me rreziqet nga vendi i punës[13], mekanizmat për mbrojtje nga ngacmimi[14], sidomos ngacmimi seksual dhe shqetësimi në vendin e punës (mobingu)[15].

3.1.3 E drejta e kontratës dhe e drejta për pushim dhe shkëputje

Me nenin 2 nga Karta kërkohet që çdo gazetar dhe punonjës mediatikë të ketë të drejtë të kontratës në formë të shkruar, në pajtueshmëri me standardet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Duke pasur parasysh mënyrat e ndryshme të angazhimit të gazetarëve në përputhje ne Ligjin për Media, është e padiskutueshme se kjo dispozitë është e një rëndësie të madhe për vetë gazetarët dhe në mënyrë të drejtpërdrejt ndikon mbi të drejtën për siguri dhe mbrojtje në kryerjen e detyrave profesionale. Sidomos e rëndësishme në këtë kontekst është thirrja në standardet bazë të vendosura nga Organizata Ndërkombëtare e Punës dhe rregullimin e angazhimit të gazetarit dhe punonjësit mediatikë në formë të marrëdhënies së punës.

Kontrata e punës është themeli mbi të cilin bazohet marrëdhënia e punës. Me kontratën, punëtori dhe punëdhënësi i pranojnë të drejtat e tyre dhe obligimet në kuadër të punës së përbashkët. Për këto arsye, është e nevojshme punëtori plotësisht të njihet me përmbajtjen e kontratës para lidhjes së saj dhe të vërtetohet se me të vërtetë kontrata e paraqet thelbin e asaj për të cilën është dakorduar me pajtimin dhe pranimin e punës.

LMP-ja përmban dispozita veçanërisht strikte për këtë pyetje dhe plotësisht e në mënyrë gjithëpërfshirëse e shtjellon secilin nga elementet thelbësore të kontratës për punësim[16].

13 Ligji për siguri dhe shëndet në punë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 dhe 30/16 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 18/20

14 Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 258/2020

15 Ligji për mbrojtje nga ngacmimet në vendin e punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/13 dhe 147/15 dhe Gazetës Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 103/21

16 Elementet e kontratës së punës janë të renditura në nenin 28 të Ligjit për Marrëdhëniet e Punës.

Në përputhje me LMP-në, çdo gazetar dhe punonjës mediatik i cili do të lidh kontratë për punësim me një media, duhet të merr kontratë e cila:

1. është e përgatitur mbi bazë të së drejtës së tij të negocimit për pagë, obligimet e punës dhe lehtësimet e tjera në përputhje me ligjin dhe kontratën kolektive;
2. përmban dispozita me të cilat saktë është përcaktuar vendi i punës, detyrat e punës, orari i punës, pushimi dhe paga;
3. përmban dispozitë në të cilën janë të shënuara aktet e brendshme dhe rregullat për punë të punëdhënësit; dhe
4. saktë i përcakton kushtet për ndërprerje të marrëdhënies së punës që duhet ti plotësojnë të dy palët.

Duke pasur parasysh specifikën e marrëdhënies së punës, në kontratën për punësim mund të rregullohen edhe obligimi për ruajtjen e sekretit të punës, përkatësia e të drejtave autoriale morale dhe materiale, si dhe dispozitat e tjera që dalin nga natyra e marrëdhënies së punës në sferën mediatike.

Duke marrë parasysh garancitë që sjell marrëdhënia e punës e rregulluar me ligj, është e kuptueshme nevoja për të insistuar në rregullimin e angazhimit të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në përputhje me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

Rregullimi i tillë do të paraqet obligim të punëdhënësit ta organizojë orarin e punës në kuadër të orëve të lejuara të punës (neni 116), ta organizojë procesin e punës ashtu që punonjësit do të mund të shfrytëzojnë pauza dhe pushim ditor, javor dhe vjetor[17], ta organizojë punën në mënyrë në të cilën do të minimizohet ose plotësisht do të çrrënjoset puna jashtë orarit (neni 164) dhe obligimin t'ju sigurojë mbrojtje adekuate punonjësve të vet, në përputhje me nevojat e tyre[18]. Sigurisht, element ende më i rëndësishëm është obligimi për theksimin e rrogës (neni 105) në vet kontratën dhe pagesën e kontributeve për pension, invaliditet dhe sigurim shëndetësor.

Këtu riplotësohet edhe neni 5 nga Karta - E drejta e pushimit dhe shkëputjes, e cila është plotësisht e përfshirë në dispozitat e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës që ju referohen të drejtës së pauzave, pushimit ditor, javor dhe vjetor.

Kjo e drejtë është e paarritshme për personat që punojnë mbi bazë të kontratës në vepër (të ashtuquajtur profesionistë të pavarur). Kjo kontratë lidhet në përputhje me Ligjin për Marrëdhëniet e Detyrimeve dhe punëdhënësi është i liruar nga çfarëdo qoftë obligimi të lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punës të personit të angazhuar. Personat e angazhuar në këtë mënyrë, pa marrë parasysh llojin apo shtrirjen e punëve që i kryejnë, nuk trajtohen si të punësuar dhe nuk shijojnë asnjë nga benefitet që do t'i kishin nëse do të lidhnin marrëdhënie formale të punës.

3.1.4 E drejta e mbrojtjes dhe kushteve të denja të punës

Dispozitat e LMP-së mbrojnë punëtorin përmes disa garancive që mundësojnë ekuilibrin midis punës dhe jetës private, ruajnë reputacionin dhe dinjitetin e punëtorit dhe i sigurojnë atij një mjedis pune të përshtatshëm e të këndshëm.

- ***Punëtori duhet të ketë punë.*** Ligji është vendimtar në atë se punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë punë punëtorit, në mënyrë që ai të punojë dhe të marrë pagën

17 Neni 132, 133, 134, 137, 138 i Ligjit për Marrëdhëniet e Punës.

18 Ligji për Marrëdhëniet e Punës përmban dispozita që rregullojnë të drejtat e grave shtatzëna, nënave me gji, nënave të fëmijëve deri në 1 dhe 3 vjeç, prindërve të vetëm, prindërve të fëmijëve me nevoja të veçanta arsimore, personave me aftësi të kufizuara dhe punëtorëve të rritur, si dhe të miturve që atyre u lejohet të bëjnë punë të caktuara.

sipas kontratës (neni 40). Punëdhënësi duhet t'i sigurojë punëtorit kushte dhe mjete adekuate për kryerjen e detyrave të punës, përveç nëse është rënë dakord ndryshe me Kontratën e Punës, aneksin e kontratës ose kontratë tjetër.

- ***Punëtori nuk duhet të heqë dorë nga të drejtat që i takojnë me ligj.*** LMP-ja i përcakton standardet minimale për të drejtat të cilat u takojnë punëtorëve. Prandaj, çdo veprim me të cilin punëtori kufizohet ose privohet nga ndonjë e drejtë, ose veprim me të cilin punonjësi heq dorë arbitrarisht nga e drejta e tillë (për shembull e drejta për pushime ose e drejta e pagës) është e pavlefshme.

- ***Punëtori duhet të marrë pagë për punën e kryer.*** Detyrimi për pagesën e pagës garantohet nga disa dispozita, ndër të cilat më e rëndësishmja dhe më efektive është mundësia e punëtorit për të ndërprerë marrëdhënien e punës dhe të zbatojë procedurë për ndërprerje të punës, nëse punëdhënësi nuk ka paguar pagat dhe kontributet për tre muaj rresht (neni 67).

- ***Punëtori duhet të ketë kushte të sigurta pune.*** LMP-ja detyron punëdhënësin t'i ofrojë çdo punëtori trajnim të përshtatshëm për karakteristikat e veçanta të punës, duke marrë parasysh përgatitjen dhe përvojën e tij profesionale. Punëdhënësi duhet të bëjë vlerësim të rrezikut në drejtim të rishikimit sistematik të të gjitha aspekteve të punës, me qëllim identifikimin e shkaqeve të mundshme të lëndimeve ose dëmtimeve të shëndetit të punëtorëve ose kushteve të sigurta të punës (neni 42).

- ***Personaliteti dhe dinjiteti i punëtorit duhet të respektohen dhe mbrohen.*** Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë mjedis ku punëtori do të ndihet i sigurt, këndshëm dhe i mbrojtur. Punëdhënësi veçanërisht duhet të kujdeset asnjë punëtor të mos jetë viktimë e ngacmimit ose forma të tjera të diskriminimit në vendin e punës (neni 43).

- ***Punëtori duhet të ndjehet i sigurt në aspektin e mbrojtjes së të dhënave të tij personale.*** Punëdhënësi detyrohet me të dhënat personale të punëtorit të veprojë me vëmendje të veçantë, dhe të njëjtat t'i përdorë vetëm për qëllimet për të cilat është e nevojshme. Gjatë veprimit me të dhënat personale, punëdhënësi detyrohet që të sigurojë se zbatohen dispozitat e Ligjit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, dhe veçanërisht se çdonjëri prej punëtoreve me deklaratë të veçantë ka dhënë pajtim që të përpunohen të dhënat e tij personale për qëllime konkrete.

- ***Punëtori ose punëtorja duhet të fitojë kujdes dhe mbrojtje në rast të shtatzënisë, pushimit të lehonisë, pushim prindëror dhe kujdes për fëmijët dhe anëtarëve të dobët të familjes.*** Ligji parashikon garanci të veçanta për mbrojtjen e grave shtatzëna, grave në pushim të lehonisë, nënave që ushqejnë foshnjën me gji, prindërve vetushqyes, baballarëve që përdorin pushim prindëror dhe prindërve që kujdesen për fëmijët me aftësi të kufizuara ose anëtarët e sëmurë të familjes. Kështu, punëtorja shtatzënë mbrohet nga puna më e gjatë se orari i punës (neni 120), nga rishpërndarja e kohës së punës (neni 124), nga kryerja e punëve që mund të jenë të dëmshme për të ose për fetusin (neni 162), nga puna jashtë orarit dhe puna e natës (neni 164). Punëtorja gjatë shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit ka të drejtën e pushimit të paguar nga puna për nëntë muaj në vazhdimësi, dhe nëse lind disa fëmijë njëherësh (binjakë, trinjakë dhe më shumë) 15 muaj (neni 165). Nëna mund të kthehet në punë më herët se koha e caktuar, por jo më herët se 45 ditë, dhe nëse kthehet më herët, atëherë babai, gjegjësisht babai adoptues, ka të drejtë të shfrytëzojë kohën e mbetur (neni 167). Derisa fëmija të mbush një vjet, nëna gjidhënëse ka të drejtë në pushim të paguar prej një ore e gjysmë gjatë orarit të punës për ushqyerjen me gji (neni 171). Pas përfundimit të pushimit nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, punëtorja ka

të drejtë në pushim prindëror pa pagesë deri në tre muaj në periudhën derisa fëmija të mbush moshën tre vjeç, maksimumi në tre pjesë, për shkak të kujdesit për fëmijën (neni 171-a). Prindërit e vetëm dhe punëtorët e moshuar janë gjithashtu të mbrojtur nga puna jashtë orarit dhe puna me turne (neni 120).

Një element veçanërisht i rëndësishëm është dispozita për mundësinë e punës me kohë të pjesshme për prindin me fëmijë me probleme në zhvillim dhe nevoja të veçanta arsimore, sipas së cilës njëri nga prindërit është në marrëdhënie pune ose nëse prindi është vetushqyes, në bazë të konstatimit të komisionit kompetent mjekësor, nëse fëmija nuk vendoset në institucion për përkujdesje sociale dhe shëndetësore (neni 129).

Së fundi, prej një rëndësie të veçantë është garancia për mbrojtje nga diskriminimi – përveç dispozitës themelore të nenit 6, Ligji ka dhe dispozitë të veçantë për mbrojtje nga diskriminimi për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, si dhe ndalesa konkrete për pushim nga puna për shkak të përdorimit të ndonjë prej të drejtave të përcaktuara në ligj.

- ***Punëtori duhet të mbrohet nga shkarkimi arbitrar.*** Kur bëhet fjalë për punësimin dhe sigurinë në vendin e punës, mbrojtja nga largimi arbitrar nga puna është ndër masat mbrojtëse më të rëndësishme. LMP-ja ka strukturë dhe procedura të përcaktuara saktë për përfundimin e marrëdhënies së punës.

  Dorëheqja si mënyrë e ndërprerjes së marrëdhënies së punës mund të jepet nga punëmarrësi ose nga punëdhënësi. Dorëheqja mund të jetë me ose pa afat njoftimi dhe ligji përcakton përfundimisht kushtet për përfundimin me ose pa afat. Afati i njoftimit sipas ligjit është një muaj, dhe palët në kontratë mund të përcaktojnë një afat më të gjatë njoftimi, por jo më shumë se 3 muaj. Punëdhënësi duhet të ketë një bazë të vlefshme për largimin nga puna, e cila mbështetet në mënyrë adekuate nga provat e vendosura në një procedurë në të cilën të drejtë për të marrë pjesë, të drejtë për tu shprehur dhe mbrojtur ka pasur dhe vetë punëtori, duke përfshirë dhe të drejtën për mbrojtje kundër vendimit (nenet 73,79,81,82 dhe 97). Punonjësit në procesin e largimit nga puna për arsye biznesi janë veçanërisht të mbrojtur[19].

- ***Zgjidhja e kontratës së punës me marrëveshje*** – Zgjidhja me marrëveshje tregon se të dyja palët kontraktuese bien dakord që të ndërpresin marrëdhënien e punës në të njëjtën datë dhe me të njëjtat kushte (neni 69). Marrëveshja mund të përfshijë të drejta shtesë për punëtorin, si pagesa e bonusit, mbajtja e pajisjeve ose të ngjashme, ose të përmbajë një dispozitë për kthimin e pajisjeve ose materialeve të punës tek punëdhënësi. Marrëveshja ka një formë të përcaktuar saktësisht që duhet respektuar, përndryshe ajo është e pavlefshme.

  Marrëveshja, si mënyrë e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me dëshirën e punëtorit, përjashton mundësinë që punonjësi të shfrytëzojë përfitimet që dalin për personat e papunë sipas Ligjit për Punësim dhe Sigurim në rast të papunësisë.

19 Neni 97 i LMP-së dhe dispozitat nga Ligji për Punësim dhe Sigurim në rast të papunësisë.

3.2 Të drejtat kolektive

Karta për Kushtet e Punës së Gazetarëve njeh rëndësinë e asociimit dhe kontratave kolektive që të garantohet respektimi i ekzistimit ose forcimit të të drejtave ekonomike dhe sociale të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, si dhe të drejtave të tyre të tjera që rrjedhin ose lidhen me marrëdhënien e punës.

Në nenin 1, Karta kërkon garantim të lirisë së asociimit, ndërsa në nenin 3 – të drejtë për negociata kolektive.

Liria e asociimit është e drejtë themelore e njeriut, e garantuar me Deklaratën Universale për të Drejtat e Njeriut dhe Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Prandaj, është e pakontestueshme që Ligji për Marrëdhëniet e Punës e mundëson këtë të drejtë. Liria e asociimit në dispozitat e LMP-së është e shtjelluar si: (1) liria e krijimit të sindikatës/organizatës sindikale; (2) liria e punëtorit të vendosë nëse do të anëtarësohet ose jo; (3) liria e punëtorit të zgjedhë në cilën organizatë do të anëtarësohet; (4) liria për të zhvilluar aktivitete sindikale; dhe (5) liria e punëtorit të vendosë nëse do të inkuadrohet në grevë ose jo.

Negocimet kolektive si mekanizëm për avancimin e të drejtave të punëtorëve udhëhiqen dhe rregullohen gjithashtu nga LMP-ja. Negociatat kolektive çojnë në lidhjen e kontratave kolektive që përmbajnë të drejta konkrete nga dhe në lidhje me marrëdhëniet e punës për grupe të veçanta punëtorësh, të cilat mund të jenë më të mëdha se ato të rregulluara nga LMP-ja. Ligji për Marrëdhëniet e Punës përcakton të drejtat minimale të punës që duhet të respektohen në çdo fushë të caktuar dhe me marrëveshje kolektive këto të drejta mund të thellohen ose forcohen. Si shembull mund të veçojmë të drejtën e kompensimit për pushim vjetor - k-15, e cila është e paraparë në Kontratën e Përgjithshme Kolektive për sektorin privat në fushën e ekonomisë - e drejtë që nuk rregullohet me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

LMP-ja gjithashtu rregullon të drejtën e grevës në kuadër të kërkesave për mbrojtjen e të drejtave kolektive dhe të drejtën e punëtorëve për të marrë pjesë në grevë pa pasur pasoja në marrëdhënien e punës.

4. Ligji për Mediat

Ligji për Mediat[20] (LM) është një ligj veçanërisht i rëndësishëm për funksionimin e medias dhe për garantimin e lirive dhe të drejtave të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë. Me versionin e parë të Ligjit për Media të miratuar në nëntor të vitit 2013, për herë të parë në vend u vendosën rregullat minimale për funksionimin e mediave të shkruara dhe të publikimeve elektronike (portale onlajn). Mirëpo, një muaj pas miratimit të tij, për shkak të kritikave dhe frikës së shoqatave gazetareske dhe komunitetit ndërkombëtar se mund të kërcënohet liria e shprehjes së gazetarëve në internet, u miratuan amendamente që i përjashtuan publikimet elektronike nga fushëveprimi i këtij Ligji[21]. Kjo është e rëndësishme të theksohet sepse në procesin e ndryshimeve u fshinë edhe dispozita të rëndësishme për mbrojtjen e pozitës së gazetarëve në redaksi.

Ligji përmban dispozita që përcaktojnë çfarë është media, por edhe çfarë është gazetar. Sipas këtij ligji, mediat janë mjete të informimit publik, gjegjësisht çdo lloj komunikimi si gazetat, revistat, programet e radios dhe televizionit, teleteksti dhe mjete të tjera për publikim të përditshëm ose periodik të përmbajtjes së formës editoriale në formë të shkruar, tingull ose imazh, me qëllim të informojnë dhe kënaq nevojat kulturore, arsimore dhe të tjera të publikut të gjerë. Si media nuk trajtohen buletinet, katalogët dhe format e tjera të botimit, pavarësisht nga mjetet e botimit, të destinuara ekskluzivisht për reklamim, sistemin arsimor ose për korrespondencë biznesi, për punën e shoqërive tregtare, institucioneve, shoqatave, partive politike, organeve shtetërore dhe gjyqësore, ndërmarrjet publike, personat juridikë me kompetenca publike dhe organizatat fetare. Gazetat dhe buletinet e institucioneve arsimore, "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë", publikimet e njësive të vetëqeverisjes lokale, posterat, fletushkat, prospektet dhe pankartat nuk konsiderohen media[22].

Lidhur me marrëdhëniet e punës, Ligji për Mediat përmban një dispozitë që i referohet Ligjit për Marrëdhëniet e Punës. Krahas kësaj, ligji për mediat përmban një dispozitë që siguron mbrojtjen e pavarësisë, etikës profesionale dhe dinjitetit të gazetarit, nëpërmjet mbrojtjes së të drejtës së gazetarit për të shprehur mendimin dhe qëndrimin e tij dhe të refuzojë zbatimin e një urdhri, gjegjësisht një detyrë të redaktorit, në rastet kur bie ndesh me normat etike të rregulluara nga Kodi i Gazetarëve. Për më tepër, aspekt i autonomisë dhe pavarësisë profesionale të gazetarit është dispozita që i garanton gazetarit të drejtën të mos e zbulojë burimin e informatave.

Kur bëhet fjalë për marrëdhëniet e punës, ky ligj është i rëndësishëm nga dy aspekte:

- nga dispozitat e tij del se media mundet, por nuk është e detyruar të ketë gazetarë të punësuar, por ajo mund të punojë edhe me gazetarë të angazhuar me kontratë ose me të ashtuquajturit gazetarë të vetëpunësuar (freelance);
- edhe pse nga përkufizimi se çfarë është media del se ligji për media njeh dhe detyron të gjitha mediat të zbatojnë dispozitat e tij, megjithatë me ndryshimet e miratuara më 23.01.2014, përjashtohen publikimet elektronike, pra këto media i përjashtohen si punëdhënës të mundshëm të gazetareve dhe punonjësve mediatikë.

20 Ligji për Media, Gazeta Zyrtare e R.M.-së nr. 184/13 dhe 13/14

21 Përmbledhje e politikave publike: Forcimi i standardeve profesionale ose gërryerja e fjalës së lirë: Rregullorja e mediave në internet, Instituti për Studime të Komunikimit, 2017, faqe 13-14. Dokumenti është i disponueshëm në: https://iks.edu.mk/attach/Regulacija-na-onlajn-mediumi-rezime.pdf

22 Neni 2 par.1 pika 1 e Ligjit për Media

Versioni i parë i Ligjit për Media përmbante edhe dispozitë shtesë me të cilën definohen publikimet elektronike si lloj i veçantë i mediave, mirëpo me ndryshimet e janarit të vitit 2014, ky dallim është hequr me fshirje të dispozitës me të cilën në mënyrë shtesë definohej se çfarë nënkuptojmë me publikime elektronike.[23]

Megjithatë, përkufizimi mbetet mjaftë i gjerë për të mbuluar të gjitha llojet e medias, me atë që përcakton se media është "... çdo lloj i komunikimit si gazetat, revistat, programet e radios dhe televizionit, teleteksti dhe mjete të tjera të botimit ditor ose periodik të përmbajtjeve editoriale të formësuara në formë të shkruar, tingull ose imazh, me qëllim për të informuar dhe kënaqur nevojat kulturore, arsimore dhe nevojat tjera të publikut të gjerë". Prandaj, të gjitha mediat, përfshirë komunikimet elektronike apo mediat në hapësirën onlajnë, të cilat plotësojnë kushtet e cekura, në praktikë trajtohen si media nga autoritetet kompetente dhe organi vetërregullues[24].

Mbetet fakt se Ligji për Media nuk i njeh si punëdhënës të mundshëm të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë publikimet elektronike apo mediat onlajn që publikojnë rregullisht përmbajtje informative dhe/ose përmbajtje të tjera. Nëse nisemi nga përkufizimi sipas të cilit gazetar është çdo person që kryen veprimtari të mbledhjes, analizës, përpunimit, formësimit dhe/ose klasifikimit të informacionit që publikohet në media dhe që është i punësuar te një botues i një medias ose ka lidhur kontratë me të njëjtin ose është person që ushtron veprimtari gazetareske si profesion i pavarur (gazetar i pavarur)[25], atëherë del qartë se përjashtimi i publikimeve elektronike nga përfshirja në Ligjin për Media nënkupton edhe përjashtimin e një grupi të madh gazetarësh nga regjimi i mbrojtjes së të drejtave që ofron ky ligj. Kjo mangësi i referohet edhe definicionit "botues mediash" si "person fizik ose juridik që ushtron veprimtarinë e botimit të mediave të shkruara, apo transmetimit të programeve radiotelevizive (transmetues)"[26]. Me këtë, në mënyrë të padiskutueshme, bëhet dallimi mes medias tradicionale dhe asaj onlajn, në dëm të medias onlajn dhe njerëzve të punësuar në to.

Natyrisht, kjo aspak nuk cenon të drejtën e mediave elektronike të regjistrohen si persona juridikë që kryejnë veprimtari të caktuar dhe as për të ushtruar rolin e tyre si punëdhënës. Përkufizimi i tillë nënkupton vetëm punonjësi – gazetar i punësuar në media elektronike, edhe pse ka mbrojtje të plotë nga dispozitat e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës, nuk do ta ketë mbrojtjen konkrete që është drejtpërdrejt e lidhur me punën e tij, ndërsa është e rregulluar me – Ligjin për Mediat.

23 Neni 2 paragrafi 1 pika 3 e Ligjit për Media (Gazeta Zyrtare e R.M. nr. 184/13): Publikimet elektronike janë versione elektronike të gazetave/revistave që janë në dispozicion të publikut të gjerë përmes faqeve të internetit, pavarësisht nga shtrirja e tyre.

24 Për shembull, Këshilli i Etikës së Medias trajton ankesat kundër mediave elektronike. Statistikisht, numri më i madh i procedurave të Këshillit për Etikën në Media i referohet procedurave pas ankesave ndaj portaleve të internetit - - https://semm.mk/komisija-za-zhalbi/statistichki-pregledi/1049-2022 . Trendi i njohjes së publikimeve elektronike si media sipas Ligjit për media mund të shihet edhe nga opinionet e miratuara nga Komisioni për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi (https://kszd.mk).

25 Neni 2 par. 1 pika 4 e Ligjit për media

26 Neni 2 par.1 pika 3 e Ligjit për media

Bëhet fjalë veçanërisht për mbrojtjen e të drejtave të gazetarit për të shprehur mendimin dhe qëndrimin, për të refuzuar ekzekutimin e një urdhër[27], ta mbrojë burimin e informatave[28] dhe të refuzojë të nënshkruhet një përmbajtje e cila është e ndryshuar gjatë përpunimit editorial[29]. Gjegjësisht, bëhet fjalë për mundësinë për mbrojtje të pavarësisë profesionale, reputacionit dhe dinjitetit të gazetarit.

Nga aspekti i pavarësisë së profesionit gazetaresk, por dhe nga aspekti i mbrojtjes të të drejtave të marrëdhënies së punës, veçanërisht e rëndësishme është dispozita e nenit 11 paragrafi 1, me të cilën thuhet se gazetari nuk mundet t'i ndërpritet kontrata për punë, t'i zvogëlohet paga ose t'i ndryshohet pozita në redaksi, gjegjësisht t'i zvogëlohen të drejtat themelore të përcaktuara me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, kur gazetari punon ose shpreh një mendim që është në pajtim me standardet profesionale. Kjo dispozitë parasheh një mbrojtje të veçantë të gazetarëve nga ndërprerja e marrëdhënies së punës, e cila është e rregulluar me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës vetëm për disa kategori të të punësuarve. Mirëpo, në dekadën e fundit problem kryesor ishte zbatimi i kësaj dispozite të Ligjit për Mediat, sepse nuk përmban dispozita që specifikojnë se cili organ është kompetent për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit, përkatësisht mënyrën se si gazetarët mund të ushtrojnë të drejtën e tyre për mbrojtje[30].

Gjithashtu, nuk mjafton vetëm një dispozitë që garanton mbrojtjen e gazetarëve nga largimi nga puna apo mos përmbushja e të drejtave të tjera të marrëdhënies së punës – është e nevojshme të futen dispozita të reja që do të detyrojnë punëdhënësit e mediave që t'i garantojnë këto të drejta gazetarëve në kuadër të redaksisë. Një dispozitë e tillë ishte në versionin e parë të Ligjit për Media me të cilin botuesi ishte i detyruar të miratonte akt të përgjithshëm që do të rregullonte të drejtat dhe detyrimet e ndërsjella ndërmjet botuesit të medias, redaktorit përgjegjës, redaktorëve dhe gazetarëve[31].

27 Neni 11 i Ligjit për Media:
(1) Gazetarit nuk mund t'i ndërpritet kontrata e punës, t'i zvogëlohet rroga ose t'i ndërrohet pozita në redaksi, d.m.th. t'i zvogëlohet ose të ndalohet pagesa e kompensimit të kontraktuar ose pjesës së tij, si dhe t'i zvogëlohet ose ndërpriten dhe disa nga të drejtat tjera të përcaktuara me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, për shkak të shprehjes të mendimit ose qëndrimit të tij, nëse janë në pajtim me rregullat profesionale të profesionit gazetaresk.
(2) Gazetari ka të drejtë të refuzojë të përgatisë, të shkruajë ose të marrë pjesë në përpilimin e artikullit, përmbajtja e të cilit është në kundërshtim me rregullat profesionale të profesionit të gazetarit, për të cilin i paraqet deklaratë me shkrim redaktorit përgjegjës.
(3) Dispozitat e këtij neni nuk e përjashtojnë përgjegjësinë e gazetarëve në rastet e përcaktuara në pajtim me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

28 Neni 12 i Ligjit për Media:
(1) Gazetari ka të drejtë të mos e zbulojë burimin e informacionit, përkatësisht të dhënat që mund ta zbulojnë burimin në pajtim me të drejtën ndërkombëtare dhe Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë.
(2) Të drejtën nga paragrafi (1) të këtij neni e kanë edhe personat tjerë, të cilët për shkak të lidhjes së tyre profesionale me gazetarin, i njohin të dhënat që mund ta zbulojnë burimin, përmes mbledhjes, formësimit redaktues ose shpërndarjes së informacion.
(3) Para se të publikojë informacionin për të cilin nuk e tregon burimin, gazetari është i detyruar ta njoftoj për këtë redaktorin përgjegjës

29 Neni 13 i Ligjit për Media:
(1) Përmbajtja, kuptimi i së cilës është ndryshuar dukshëm në procedurën e përpunimit redaktues, nuk mund të publikohet në emër të autorit pa pëlqimin e tij.
(2) Për përmbajtjen e publikuar në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni është përgjegjës redaktori.
(3) Nëse me përmbajtjen e publikuar në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni, autori konsideron se i është dëmtuar reputacioni, ka të drejtë në kompensim të dëmit në pajtim me ligjin.

30 Në nenin 29, i cili i referohet mbikëqyrjes së zbatimit të këtij ligji, thuhet vetëm se organi rregullator (Agjencia për Shërbime Mediatike Audio dhe Audiovizuele) kryen mbikëqyrje administrative mbi përmbushjen e detyrimeve të përcaktuara në nenet 6, 7, 8, 10. , 14 dhe 15, të cilat i referohen mbrojtjes së të miturve, detyrimit për të publikuar informacione të caktuara, detyrimit të medias për të caktuar redaktorin përgjegjës dhe miratimin e aktit dhe detyrimin e transparencës.

31 Neni 10 i tekstit bazë të Ligjit për Media, Gazeta Zyrtare e RM-së nr. 184/2013:

Mbrojtja e këtyre të drejtave është në përputhje me nenin 7 të Kartës, sipas të cilit kërkohet mbrojtja e të drejtës së gazetarit për të refuzuar një urdhër editorial për të nënshkruar përmbajtje të caktuar, nëse teksti i gazetarit është në përputhje me standardet etike ose nëse ka pasur ndryshime serioze në tekstin gazetaresk pa lejen e autorit. Këto të drejta janë të përcaktuara në Kodin e Gazetarëve të Maqedonisë[32], sipas të cilit të vepruarit në përputhje me standardet dhe vlerat etike është bazë për ngritjen e reputacionit dhe respektit të profesionit të gazetarit, si dhe për besueshmërinë e medias ndaj të cilës gazetari i përket ose me të cilën bashkëpunon.

Nëse merret parasysh nga këndvështrimi i parimeve të përcaktuara me Kartën për kushtet e punës së gazetarëve, në Ligjin për Mediat mungojnë dispozitat që mund të jenë bazë për përmirësimin e lirive dhe të drejtave të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në kuadër të redaksive. Për shembull, versioni aktual i Ligjit për Media përmban dispozita të përgjithshme që garantojnë lirinë e shprehjes dhe lirinë e medias, por nuk ka dispozita që garantojnë të drejtën e asociimit të gazetarëve, duke përfshirë të drejtën për të themeluar dhe për anëtarësim në shoqata profesionale me qëllim të mbrojtjes së interesave të tyre.

(1) Botuesi i medias, që është person juridik është i detyruar në afat prej 90 ditësh nga dita e fillimit me punë të sjell një akt të përgjithshëm me të cilin do të rregullohet: - përbërja e redaksisë, - të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e redaktorit përgjegjës, predaktorëve dhe gazetarëve, - të drejtat dhe detyrimet e ndërsjella në mes botuesit të medias, redaktuesit përgjegjës dhe gazetarëve, - mënyrën dhe procedurën për emërimin dhe shkarkimin e redaktorit përgjegjës dhe – çështje tjera të lidhura me punën e medias.
(2) Botuesi i medias është i detyruar aktin nga paragrafi (1) i këtij neni t'ia bëj të ditur publikut.
(3) Botuesi i medias duhet t'i respektojë rregullat profesionale të profesionit gazetaresk të përcaktuara nga organizatat profesionale të gazetarëve.

32 Kodi i Gazetarëve të Maqedonisë, pikat 4, 14 dhe 16.

5. Ligje të tjera që rregullojnë angazhimin jashtë marrëdhënies së punës

5.1 Ligji për Marrëdhëniet e Detyrimeve

Duke marrë parasysh përkufizimin e gazetarit nga Ligji për Mediat, baza ligjore që media të punësojë gazetarë për kryerjen e detyrave të caktuara pa krijuar marrëdhënie pune është e padiskutueshme. Forma më e zakonshme e këtij lloji të angazhimit është kontrata e punës, e rregulluar me Ligjin për Marrëdhëniet e Detyrimeve[33].

Me kontratën e punës, personi që kryen punën (sipërmarrësi, kontraktori i punimeve) merr përsipër të kryejë një punë të caktuar, si p.sh. prodhimi ose riparimi i një objekti ose kryerja e ndonjë pune fizike ose intelektuale etj., dhe klienti merr përsipër të paguajë kompensimin e tij.

Ndryshe nga kontrata e punës, ku janë të rëndësishme kushtet e punës, mbrojtja e punonjësit, shuma e pagës dhe kontributeve, në kontratën për vepër, janë kyç tre elemente:

- Punën që duhet të kryejë sipërmarrësi;
- Afati kohor për dorëzim; dhe
- Mënyra e pagesës për punën e kryer.

Kontrata për vepër nuk përmban dhe as nuk mund të përmbajë dispozita që kanë të bëjnë me orarin e punës, mbrojtjen në punë, pushimet, pauzat dhe kushte të tjera të veçanta.

Këto kontrata janë sigurisht të përshtatshme për personat që kryejnë punë ose shërbime kohë pas kohe (për shembull, përkthime periodike, artikuj të veçantë, kolona, etj.). Ato nuk duhet të përdoren për të punësuar njerëz për kryerjen e vazhdueshme të detyrave të punës (si p.sh. prania në zyrë ose disponueshmëria për një periudhë prej disa orësh gjatë ditës dhe kryerja e detyrave që, sipas përshkrimit, janë detyra pune dhe jo angazhim i njëhershëm). Ky trajtim i kontratës së punës është shkelje e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës, dhe punëtori mbetet i pambrojtur, pa stazh pune dhe pa kontribute të paguara për sigurim shëndetësor, pensional dhe invalidor.

5.2 Vullnetarizmi dhe puna praktike

Vullnetarizmi dhe puna praktike rregullohen me ligje të veçanta, për t'i dalluar ato nga koncepti i punësimit.

Vullnetarizmi është ofrimi vullnetar i shërbimeve personale, njohurive dhe aftësive dhe/ose kryerja e veprimtarive të tjera në dobi të personave, autoriteteve, organizatave dhe institucioneve të tjera, pa shpërblim34. Sipas Ligjit për Vullnetarizëm, punë vullnetare mund të organizojnë vetëm shoqatat e qytetarëve/fondacionet, bashkësitë fetare dhe grupet fetare, institucionet publike, organet e pushtetit shtetëror dhe njësitë e vetëqeverisjes lokale dhe qyteti i Shkupit.

33 Ligji për Marrëdhëniet e Detyrimeve, neni 619, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 18/01, 04/02, 05/03, 84/08, 81/09, 161/09 dhe 123/13 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 215/21 dhe 154/23

34 Neni 3, Ligji për Vullnetarizëm, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 85/07, 161/08, 147/15 dhe Gazetës Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 124/19 dhe 103/21

"Praktika" është një aktivitet pune që përfshin një komponent të punës nëpërmjet të të mësuarit dhe përvetësimit të aftësive praktike të punës, e cila realizohet në një periudhë të kufizuar kohore, me synimin për të fituar përvojë praktike dhe profesionale, me qëllim përmirësimin e punësimit dhe për të ndihmuar kalimin në punësim i rregullt. Praktikant është personi i cili nuk është i punësuar, është më i ri se 34 vjeç dhe ka përfunduar së paku arsimin fillor. Puna praktike nuk mund të kalojë më shumë se gjashtë muaj.

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Për të përforcuar pozitën e gazetarit, gjegjësisht punonjësit mediatik në tregun e punës, është e nevojshme një zgjidhje që do të mundësojë mbrojtjen e gazetarit, gjegjësisht punonjësit mediatik në kryerjen e punës së tij, por edhe pas përfundimit të së njëjtës, pavarësisht nëse ai/ajo ka apo jo statusin e të punësuarit në një media të caktuar ose jo.

Në këtë drejtim, është e nevojshme të theksohet se:

A. Ligji për Marrëdhëniet e Punës nuk mundet t'i përgjigjet në mënyrë adekuate nevojave specifike që dalin nga angazhimi i gazetarëve dhe punonjësve mediatikë.

Ligji për Marrëdhëniet e Punës është një ligj i përgjithshëm që vendos bazat e marrëdhënies së punës dhe nuk mund të pritet që të ngarkohet me dispozita që korrespondojnë me nevojat e veçanta të çdo profesioni individual. Megjithatë, është e padiskutueshme se për kryerjen e sigurt dhe dinjitoze të detyrave të punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë nevojitet rregullim shtesë i mbrojtjes ligjore të kësaj kategorie punëtorësh për t'iu përgjigjur nevojave specifike të profesionit.

Ligji parashikon hapësirë për ta bërë këtë në mënyrë individuale, me kontratat për punësim, por edhe kolektive, duke lidhur kontrata kolektive në nivel punëdhënësi ose në nivel sektori, si dhe me dy marrëveshje kolektive të përgjithshme - për sektorin publik dhe për sektorin privat nga fusha e ekonomisë. Marrëveshjet kolektive të përgjithshme vlejnë për të gjithë punëdhënësit në sektorin publik ose privat të ekonomisë, por marrëveshjet kolektive në nivel sektori dhe në nivel të punëdhënësit mund të krijojnë një fushë më të madhe të mbrojtjes së të drejtave të punonjësve.

B. Është e nevojshme të forcohen dispozitat e Ligjit për Media në lidhje me njohjen e nevojave specifike dhe mbrojtjen e gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, si në mediat tradicionale ashtu edhe në ato onlajn.

Duke u nisur nga supozimi se të drejtat themelore të punës janë të garantuara me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Ligji për Mediat i referohet vetëm Ligjit për Marrëdhëniet e Punës dhe nuk përfshin asnjë nga të drejtat e garantuara me këtë ligj. Mirëpo, në këtë mënyrë, Ligji i lë të pambrojtur gazetarët dhe punonjësit e mediave, të cilët janë të angazhuar në media në baza të ndryshme nga punësimi i rregullt, si dhe gazetarët dhe punonjësit e mediatikë në mediat onlajn, të cilat Ligji për Media ende nuk i njeh.

Ligji për mediat mund të jetë akt ligjor që do të rregullojë të drejtat që janë të lidhura, ose që dalin nga angazhimi i gazetarëve dhe punonjësve mediatikë. Nuk ka asnjë pengesë në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës për të forcuar të drejtat e punëtorëve apo për të ofruar të drejta shtesë për personat e angazhuar ndryshe. E vetmja pengesë është nëse në kurriz të të drejtave të reja kufizohen të drejtat e parashikuara nga Ligji për Marrëdhëniet e Punës ose me marrëveshjen kolektive ekzistuese.

Prandaj, dalin rekomandimet në vijim për përforcimin e mbrojtjes së të drejtat e punës së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në Republikën e Maqedonisë së Veriut:

Të ndryshohet Ligji për Media, në mënyrë që:

- Do të garantojë respektimin e të drejtave të përcaktuara në Kartë për kushtet e punës së gazetarëve, për të gjithë gazetarët dhe punonjësit mediatikë, pavarësisht nga mënyra se si është lidhur angazhimi i tyre dhe pavarësisht nëse vijnë nga media tradicionale apo online.

- Do të japë një përkufizim ligjor të mediave onlajn, i cili duhet të rregullohet në mënyrë që të mos cenojë funksionimin dhe punën e tyre të lirë dhe të pavarur, me të vetmin qëllim - që personat e angazhuar në këto media të fitojnë mbrojtjen e duhur të të drejtave të tyre dhe dinjitet si gazetarë dhe punonjës mediatik.
- Do të ofrojë garanci të veçanta për të drejtën e asociimit të gazetarëve dhe punonjësve mediatikë, të cilat do t'i nxisin ata të veprojnë së bashku në drejtim të përforcimit të të drejtave të punësimit dhe mbrojtjes së nderit dhe dinjitetit të profesionit të tyre.
- Do të sigurojë mbrojtje të përforcuar të sigurisë dhe mbrojtjes së gazetarëve dhe punonjësve mediatikë në ushtrimin e profesionit të tyre, veçanërisht kur raportojnë gjatë krizave, tensioneve apo rrethanave të tjera të ngjashme (e drejta për sigurim, e drejta për pajisje mbrojtëse, etj.).

Të nxitet vetëdija te gazetarët, punëtorët e medias, por dhe te mediat për rëndësinë e kontratave kolektive dhe të ndërtohet kultura e fuqizimit të të drejtave nëpërmjet lidhjes së kontratave kolektive:

- Të organizohen takime dhe diskutime me përfaqësues të gazetarëve, punonjësve mediatikë dhe medias, si dhe me sindikatat dhe organizatat sindikale ekzistuese, ku do të diskutohen mundësitë e mbrojtjes kolektive dhe avokimit për të drejtat e marrëdhënies së punës.

Literatura e shfrytëzuar:

1. Kodi i Gazetarëve të Maqedonisë, Shoqata e Gazetarëve të Maqedonisë, 2001 Në dispozicion në: https://znm.org.mk/kodeks-na-novinarite-na-makedonija/
2. Karta për Kushtet e Punës së Gazetarëve (The Charter on journalists working conditions), Federata Evropiane e Gazetarëve, Beograd 2019. Në dispozicion në: https://europeanjournalists.org/blog/2019/02/12/the-charter-on-journalistsworking-conditions-full-document/
3. Ligji për Marrëdhëniet e Punës, Gazeta Zyrtare e R.M.-së nr. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 dhe Gazeta Zyrtare e R.M.V.-së nr. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21 dhe 111/23
4. Raporti i misionit të vlerësimit të medias, SHGM, Shkup, 05-07.06.2023. Dokumenti është në dispozicion në: https://shorturl.at/nBK39
5. Ligji për Mundësitë e Barabarta të Grave dhe Burrave, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 53/21
6. Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 258/2020
7. Ligji për Siguri dhe Shëndet Gjatë Punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikë së Maqedonisë së Veriut" nr. 18/20
8. Ligji për Mbrojtjen nga Ngacmimet në Vendin e Punës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/13 и 147/15 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 103/21
9. Ligji për Mediat, Gazeta Zyrtare e R.M.-së 184/13 и 13/14
10. Përmbledhje e Politikave Publike: Forcimi i Standardeve Profesionale ose Erozioni i Fjalës së Lirë: Rregullimi i Mediave Onlajn, Instituti i Studimeve të Komunikimit, 2017. Dokumenti është në dispozicion në: https://iks.edu.mk/attach/Regulacija-naonlajn-mediumi-rezime.pdf
11. Ligji për Marrëdhëniet e Detyrimeve, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.18/01, 04/02, 05/03, 84/08, 81/09, 161/09 и 123/13 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriu nr..215/21 и 154/23
12. Ligji për Vullnetarizëm, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 85/07, 161/08, 147/15 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 124/19 и 103/21

