РАБОТНИЧКИ ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ

ПРАВНА РАМКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



Финансирано од Европска Унија

ЕУ со ТЕБЕ

ССНМ

RESIS
ИНСТИТУТ ЗА ИСТРАЖУВАЊЕ НА ОПШТЕСТВЕНИОТ РАЗВОЈ

Финансирано од Европска Унија

РАБОТНИЧКИ ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ

ПРАВНА РАМКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Скопје, јануари 2024

Наслов:
Работнички права на новинарите и медиумските работници
- правна рамка на Република Северна Македонија

Издавачи:
Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници - ССНМ
Институт за истражување на општествениот развој - РЕСИС

Авторка:
Маја Атанасова
Македонско здружение на млади правници - МЗМП Скопје

Лектура:
Маја Катарова

Техничко уредување:
Симончо Симоновски

Оваа анализа е изработена за потребите на проектот „Работнички права за независно новинарство“, што заеднички го имплементираат Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници и Институтот за истражување на општествениот развој РЕСИС, со финансиска поддршка од Европската Унија.

Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на авторката и на издавачите и не ги одразува нужно гледиштата на Европската Унија.

Содржина

1. Релевантност на темата и цел на анализата 5
2. Повелба за работните услови на новинарите 6
3. Закон за работните односи 9
   3.1. Индивидуални права..... 10
      3.1.1 Право на заштита од дискриминација..... 10
      3.1.2 Право на безбедност и заштита 11
      3.1.3 Право на договор и право на одмор и исклучување..... 11
      3.1.4 Право на заштита и пристојни работни услови 12
   3.2 Колективни права..... 15
4. Закон за медиуми 16
5. Други закони со кои се уредува ангажирање надвор од работниот однос 20
   5.1 Закон за облигациони односи..... 20
   5.2 Волонтерство и практикантска работа 20
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ 22
Библиографија..... 24

1. Релевантност на темата и цел на анализата

Заштитата и остварувањето на правата од работен однос во која било дејност или професија е секогаш актуелно прашање, затоа што, и покрај постоењето низа правила и норми во законската регулатива, во праксата се чести повредите на правата од работен однос, но и обидите за целосно избегнување на формално воспоставените работни односи или за извршување на работата како облигационо-правен однос.

Во Законот за медиуми на Република Северна Македонија, односот меѓу медиумските организации и новинарските редакции, односно новинарите, се регулира од аспект на гарантирањето и заштитата на автономноста на новинарската професија, а правата и обврските што произлегуваат за медиумот, како работодавач, и за новинарите и медиумските работници, како вработени, се уредуваат со Законот за работните односи.

Имајќи го предвид значењето на новинарската професија, која го остварува уставно загарантираното право на јавно информирање, несомнено е потребен посебен пристап во остварувањето заштита на правата поврзани со работниот однос, односно ангажман на новинарите, како за време, така и надвор од вршењето на професионалните задачи. Кодексот на новинари[1] ја утврдува основната задача на новинарот: да ја почитува вистината и правото на јавноста да биде информирана во согласност со член 16 од Уставот, како и да постапува во согласност со етичките принципи и вредности. Кодексот поставува сериозна обврска за новинарот (и медиумскиот работник) да не објави, ниту да скрие нешто што е во спротивност со јавниот интерес. Несомнено, улогата на новинарите и медиумските работници е особено важна за откривањето и информирањето за темите од јавен интерес и на тој начин за креирањето на јавното мислење. Оттука, основната заштита на работниот однос утврдена со Законот за работните односи не е доволна, односно нецелосно одговара на потребите да се заштити и гарантира слободата на новинарите и медиумските работници.

Специфика на новинарската професија, што е видлива и од одредбите на Законот за медиуми, е што новинарот се третира како лице што не мора да е вработено во медиумот, односно може да е ангажирано од страна на медиумот и како вршител на дејноста или како т.н. слободен новинар. Меѓутоа, во отсуство на регулиран работен однос, оваа категорија новинари не е заштитена со Законот за работните односи. Новинарот се јавува само во улога на вршител на одредена задача, давател на услуга или автор на одредено авторско дело, согласно склучениот договор, и единствената заштита што ја добива е гаранцијата за плаќање надоместок за сработеното од страна на медиумот. Оваа категорија ги опфаќа и самовработените новинари, бидејќи нивниот работен однос е регулиран поинаку, а во односите со медиумот се јавуваат како надворешни соработници, кои не се вработени во медиумот.

Ваквиот тренд е познат и во меѓународни размери, поради што во 2018 година, од страна на Европската федерација на новинари е донесена Повелба за условите за работа на новинарите, со која се бара гарантирање на имплементацијата на постојните минимални стандарди за работнички права и достоинство на новинарите и медиумските работници.

Целта на оваа анализа е, следејќи го духот и словото на Повелбата, да ги идентификува механизмите за заштита на работничките права на новинарите и медиумските работници во домашното законодавство, и да ги препознае прашањата за кои е потребно дополнително зајакнување на заштитата и остварувањето на правата.

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

2. Повелба за работните услови на новинарите

Во овој дел од анализата накусо е претставена содржината на Повелбата за работните услови на новинарите на Европската федерација на новинари (ЕФН), која е стратегиски документ врз чија основа дејствуваат новинарските синдикати во регионот, во нивната борба за подобрување на работничките права на новинарите и медиумските работници.

Повелбата е потпишана на 12 февруари 2019 година во Белград, од страна на 14 новинарски организации-членки на ЕФН од земјите од Западен Балкан и Турција, меѓу кои е и Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници. Оваа повелба е документ, кој е отворен за потпишување, не само од новинарските организации, туку и од сите други субјекти (јавни и приватни медиуми, властите, регулаторните тела и др.), кои со тоа покажуваат волја да ги почитуваат работничките права на новинарите и медиумските работници, да се борат против цензура и да промовираат слободен пристап до информации и извори.[2]

Повелбата е составена од 10 членови, во кои се разработени главните принципи и правила врз кои треба да се засноваат односите меѓу новинарите, нивните работодавачи и јавноста (читателите, гледачите и слушателите), како краен корисник на нивната работа. Во текстот што следува се објаснува суштината на овие принципи и нивното значење за слободите на новинарите и медиумските работници и нивните работнички права.

Принцип 1 – Слобода на здружување

Врз основа на меѓународните документи со кои се гарантираат основните човекови права, Повелбата за работните услови на новинарите, како прв принцип, го реафирмира правото на новинарите да се здружуваат во свои здруженија или асоцијации, вклучувајќи го правото да основаат и да се зачленуваат во свои синдикални организации заради заштита на нивните работнички права и интереси. Ова право на новинарите им е гарантирано со членот 11 од Европската конвенција за човекови права.

Ова право ја вклучува и слободата на синдикалното организирање, во рамки на медиумските организации, каде што се вработени новинарите (редакциски совети, работнички комисии, синдикални групи и сл.), правото да дискутираат со менаџментот за нивните работнички и новинарски права, како и правото на пристап до документи и информации со кои се промовираат работните односи во медиумските редакции.

Принцип 2 – Право на пишан договор

Секој новинар и медиумски работник има право да добие пишан договор за работа и право да биде третиран како рамноправен партнер во преговорите со работодавецот за условите на работа. Договорот за работа мора да ги содржи следните основни стандарди поставени од Меѓународната организација на трудот:

- Работното место на кое ќе биде вработен новинарот во медиумската организација;
- Износот на надоместокот (платата), начинот на пресметка и периодиката на исплата;
- Вообичаените работни часови и периодите на дневен и неделен одмор;

2 Повелба за работните услови на новинарите (The Charter on journalists working conditions), Европска федерација на новинари, Белград 2019 година. Достапно на: https://europeanjournalists.org/blog/2019/02/12/the-charter-on-journalists-working-conditions-full-document/

- Должината на платениот годишен одмор;
- Заштитата на авторските права и правото на надоместок за исхрана и сместување, таму каде што е применливо;
- Условите за прекин на работниот однос, вклучувајќи го и отказниот рок од страна на работодавецот и вработениот;
- Мерките на здравствена, безбедносна и социјална заштита, кои им се обезбедуваат на новинарите.

Принцип 3 - Право на колективно преговарање

Правото на секој новинар и медиумски работник слободно да преговара со работодавецот за работните услови е неодвоиво од правото на слобода на здружување на новинарите и медиумските работници. Колективното преговарање е неопходен процес, во кој работодавците и работниците слободно и доброволно дискутираат и преговараат за работните услови.

Принцип 4 - Забрана за дискриминација во работните односи

Дискриминацијата на работното место, по која било основа, е забранета. Ниту еден новинар или медиумски работник, на работното место не смее да биде изложен на дискриминација врз основа на полот, верската или националната припадност, расата, бојата на кожата или сексуалната ориентација. За иста работа, на исто работно место, новинарите и медиумските работници треба да добиваат иста плата и исти бенефиции. Позитивната дискриминација е дозволена само заради вработување или унапредување на знаењето на припадници на групи што претходно биле изложени на системска дискриминација.

Членовите на новинарските синдикати не смеат да бидат изложени на дискриминација поради нивното членување и активности во синдикатите.

Принцип 5 - Право на одмор и исклучување

Секој новинар и медиумски работник има право на одмор и на слободно време, што подразбира соодветен број работни часови во работните денови, платени неработни денови и платени празници. По завршувањето на утврденото работно време, новинарот има право да се исклучи од работните обврски.

Принцип 6 - Право на заштита на новинарските извори

Врз ниту еден новинар или медиумски работник не смее да се врши притисок да го открие идентитетот на анонимен извор во новинарска приказна, освен во исклучителни околности утврдени со закон. Ова право ја вклучува заштитата на работниот однос на укажувачот и заштитата на податоците и документите што би го загрозиле. Новинарот има право и должност да го заштити својот извор и може да го открие неговиот идентитет само ако се докаже дека изворот лажел или манипулирал.

Принцип 7 - Право на новинарот да одбие да потпише содржина

Секој новинар или медиумски работник има право да одбие наредба на уредник да потпише

содржина што е суштински изменета без негово одобрение. Новинар или медиумски работник не може да биде судски гонет во случаите кога уредникот суштински ја променил содржината на нивниот новинарски производ. Новинарот или медиумскиот работник не може да биде отпуштен или да му биде раскинат договорот или да се доведе во полоша положба кога го користи ова право на работното место.

Принцип 8 - Право на безбедност и заштита

Секој новинар и медиумски работник има право на дополнителна обука за известување од опасни подрачја и обука за прва помош во ситуации на несреќи. Тоа вклучува и посебни обуки наменети за заштита на новинарките. Новинарите и медиумските работници имаат право да бараат од работодавачот да преземе активности за следење и борба против онлајн-напади, злоупотреби и притисоци врз неговите вработени и да востанови внатрешни механизми за пријавување и известување за сите облици на насилство, закани и вознемирување во текот на извршувањето на работата (вклучително и на сексуално вознемирување).

Новинарите имаат право да не бидат ограничувани во изразувањето на своето мислење или во извршувањето на професионалните задачи, ниту, пак, против нив може да се покрене дисциплинска постапка во случај да одбијат да постапат спротивно на нивната совест. Во случај врз нив да се изврши таков притисок или ограничување, новинарите имаат право да го прекинат работниот однос и да добијат соодветен надоместок, во согласност со регулативата за работните односи.

Принцип 9 - Добро управување и етички стандарди

Секој новинар и медиумски работник се обврзува дека ќе постапува во согласност со кодексот на однесување и етичките стандарди што се однесуваат на новинарите, редакциите и целиот медиумски персонал, ќе работи според зацртаната мисија на медиумот каде што работи, ќе ги прифати основните принципи според кои треба да работат медиумите (транспарентност, заштита на уредувачката независност), ќе соработува со регулаторните и саморегулаторните тела и ќе го промовира интегритетот на медиумите преку соработка со своите колеги.

Принцип 10 - Пристојни работни услови

Секој новинар и медиумски работник има право да бара пристојни работни услови за да може да ги исполнува своите професионални обврски. Работодавците во медиумската сфера се обврзани со легислативата за работните односи редовно да ги исполнуваат овие пристојни работни услови на новинарите и медиумските работници.

Во текстот што следи, се анализираат постоечките решенија во македонското законодавство и нивната усогласеност со одредбите во Повелбата.

3. Закон за работните односи

Законот за работните односи[3] (ЗРО) е основниот закон со кој се регулираат правата и обврските од работен однос на работникот (во конкретниот случај новинар или медиумски работник) и издавачот на медиумот како работодавец.

ЗРО претставува сеопфатен закон, кој ги регулира и индивидуалните, и колективните права[4] што произлегуваат од работниот однос.

Од аспект на регулирање на правата на новинарите и медиумските работници, особено се значајни неколку аспекти:

- И покрај фактот што Законот за медиуми дозволува ангажирање на новинарите со други договори, сепак како вработен ќе се смета само лицето што има склучено договор за вработување и соодветно воспоставен работен однос;
- И покрај фактот што согласно Законот за медиуми, онлајн-медиумите или електронските публикации не се третираат како потенцијални работодавачи на новинари и медиумски работници, согласно ЗРО тие можат да се третираат како работодавачи.

Согласно ЗРО, работодавач може да биде правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување[5].

Оттука, произлегува дека онлајн-медиумот, иако не се третира како работодавач согласно Законот за медиуми, има законска можност за вработување лица што ќе ги имаат сите права и обврски што потекнуваат од ЗРО, но нема да ја имаат заштитата на конкретните права утврдени со Законот за медиуми[6]. Од друга страна, онлајн-медиумот што го прифатил Кодексот на новинари е признаен од страна на Здружението на новинарите на Македонија како медиум и неговите ангажирани лица се препознаени како новинари, односно медиумски работници. Имајќи го предвид бројот на онлајн-медиуми во Република Северна Македонија[7], произлегува неспорна и итна потреба за регулирање на онлајн-медиумите и утврдување заштита на правата и потребите што произлегуваат од природата на новинарската дејност за ангажираните новинари, односно медиумски работници.

---

3 Закон за работните односи, Сл. весник на Р.М. бр. 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 и Сл. весник на Р.С.М. бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21 и 111/23

4 Кога станува збор за индивидуални права, ги опфаќа објавувањето оглас за вработување, селекцијата на кандидат, формата и содржината на договорот за вработување, текот на работниот однос, постапката за отказ или престанок на вработувањето. Правото на здружување во синдикат и колективни преговори ги сочинуваат колективните права утврдени со овој закон

5 Член 1 ст.5 т.6 од Законот за работните односи.

6 Од јануари 2023 година, во земјава почна процес на медиумски реформи во рамки на проектот „ЕУ за слободата на изразување: усогласување на националното законодавство за медиуми со правото на ЕУ и европските медиумски стандарди", што беше поддржан од Европската комисија. На завршната работилница одржана во октоври 2023 година, во рамки на втората фаза од проектот, беше заклучено дека онлајн-медиумите треба да се внесат во Законот за медиуми, со цел да се регулира начинот на основање, регистрацијата, транспарентноста на сопственоста и уште неколку други минимални обврски. Еден од резултатите на овој проект е изработка на нов текст на Законот за медиуми што ќе се достави до надлежното Министерство за информатичко општество и администрација. Заклучоците од работилницата се достапни на: 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 Извештај од мисијата за проценка на состојбата со медиумите, ЗНМ, Скопје, 05-07.06.2023 година, страница 16 и 17. Документот е достапен на: https://shorturl.at/nBK39

3.1. Индивидуални права

3.1.1 Право на заштита од дискриминација

Заштитата од дискриминација во Повелбата за работните услови на новинарите е опфатена со членот 4 со кој се гарантира:

- забрана за дискриминација на работното место врз основа на пол, религија, националност, раса, боја или сексуална ориентација;
- обврска за новинарите, работодавачите и синдикатите за особена чувствителност за потенцијална дискриминација врз основа на нивна припадност, физички или културни карактеристики, нивни гледишта или нивни релации;
- обврска за следење на принципот на еднаква плата за еднаква работа;
- забрана за дискриминација по основа на членство или активност во синдикат;
- можност за афирмативни мерки за вклучување на пазарот на трудот за лица или групи, кои се, или биле подложни на дискриминација.

ЗРО ги опфаќа, па дури и ги надминува елементите за заштита и спречување од дискриминација во работните односи наведени во Повелбата. Одредбата за заштитени основи од дискриминација во ЗРО е многу поширока[8]. Дополнително, ЗРО е чувствителен на потребите за заштита на ранливите категории - бремени жени, доилки и мајки на мали деца и деца со попреченост, како и повозрасни лица и лица со инвалидност. Чувствителноста за потенцијална дискриминација се рефлектира во одредбите за директна и индиректна дискриминација, но и за вознемирувањето како форма на дискриминација. Секако, општиот карактер на ЗРО не му дозволува да навлезе во начинот на однесување на вработените. Тоа се надополнува со членот 10 од Кодексот на новинарите на Македонија[9], каде што од новинарите се бара особено внимание при постапувањето да не сторат или да не поттикнат дискриминација.

Обврската за исплата на еднаква плата за еднаква работа е принцип директно содржан во ЗРО (член 108 став 1), а поткрепен со одредбите на Законот за еднакви можности на жените и мажите[10] и Законот за заштита и спречување од дискриминација[11].

Натаму, во Законот за работните односи се утврдува дека во постапките за дискриминација, лицата имаат право да бараат надомест на штета согласно Законот за облигациони односи. По донесувањето на Законот за работните односи во 2005 година, домашното законодавство беше зајакнато со посебен Закон за заштита од дискриминација со кој се уредуваат овие постапки.[12]

---

8 Член 6 ст.1 од Законот за работните односи: расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

9 https://znm.org.mk/kodeks-na-novinarite-na-makedonija/, т.10: Новинарот нема свесно да создава ниту преработува информации што ги загрозуваат човековите права или слободи, нема да говори со јазикот на омразата и нема да поттикнува на насилство и дискриминација по која било основа (национална, верска, расна, полова, социјална, јазична, сексуална ориентација, политичка...).

10 Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 53/21

11 Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258/2020

12 Првиот закон за спречување и заштита од дискриминација е донесен во 2010 година *(„Службен весник на Република Македонија” број 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 и 21/18), а во моментов во сила е законот за спречување и заштита од дискриминација од 2020 година, Сл. весник на Р.С.М. бр. 258/2020*

Забраната за дискриминација врз основа на членство или активност во синдикат е целосно опфатена и проширена со ЗРО (член 198). Работникот е слободен самиот да одбере дали и во кој синдикат (член 184 став 1 и член 185), односно синдикална организација ќе се вклучи, дали ќе учествува во работењето на организацијата и дали ќе учествува во организиран штрајк (член 239 став 4). Посебна заштита се предвидува и за синдикалниот претставник (член 200), за чиј отказ по која било основа е потребна согласност од синдикатот, односно синдикалната организација што го назначила, а во нејзино отсуство, за отказот на синдикален работник одлучува судот.

Новинарите што се ангажирани со договор различен од договорите регулирани со Законот за работните односи, не можат да се повикаат на одредбата за заштита од дискриминација во работниот однос. Сепак, нивните права се заштитени согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација, и тие можат да се повикаат на одредбите од тој закон при поднесувањето претставка до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација и/или поведување тужба пред надлежен суд.

3.1.2 Право на безбедност и заштита

Членот 8 од Повелбата ја опфаќа обврската за гарантирање на безбедноста и заштитата на новинарите и медиумските работници на работното место. Во домашното законодавство, тоа е регулирано со Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за заштита од вознемирување на работното место и, секако, Законот за работните односи. На тој начин се опфатени: обврската за запознавање со опасностите од работното место[13], механизмите за заштита од вознемирување[14], особено сексуално вознемирување и вознемирување на работното место (мобинг)[15].

3.1.3 Право на договор и право на одмор и исклучување

Со членот 2 од Повелбата се бара секој новинар и медиумски работник да има право на договор во писмена форма, во согласност со стандардите на Меѓународната организација на трудот. Имајќи ги предвид различните начини на ангажирање на новинарите согласно Законот за медиуми, неспорно е дека оваа одредба е од големо значење за самите новинари и директно влијае врз нивното право на безбедност и сигурност во извршувањето на професионалните обврски. Особено значајно во овој контекст е повикувањето на основните стандарди поставени од Меѓународната организација на трудот и регулирањето на ангажманот на новинарот и медиумскиот работник во форма на работен однос.

Договорот за вработување е темелот врз кој се заснова работниот однос. Со договорот, работникот и работодавачот ги прифаќаат своите права и обврски во рамки на заедничкото работење. Од тие причини, неопходно е работникот целосно да се запознае со содржината на договорот пред неговото склучување и да се увери дека договорот навистина ја претставува суштината на она за кое се согласил во договарањето и прифаќањето на работата.

ЗРО содржи особено стриктни одредби за ова прашање и целосно и сеопфатно го елаборира секој од суштествените елементи на договорот за вработување[16].

13 Закон за безбедност и здравје при работа, Службен весник на Република Македонија бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија" бр. 18/20

14 Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на Република Северна Македонија бр. 258/2020

15 Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на Република Македонија бр. 79/13 и 147/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 103/21

16 Елементите на договорот за вработување се наведени во член 28 од Законот за работните односи.

Согласно ЗРО, секој новинар и медиумски работник, кој ќе склучи договор за вработување со медиумот, треба да добие договор кој:

1. е изготвен врз основа на неговото право да преговара за платата, работните обврски и другите погодности согласно законот и колективен договор;
2. содржи одредби со кои точно се утврдува работното место, работните задачи, работното време, одморот и платата;
3. содржи одредба во која се наведени интерните акти и правилата за работа на работодавачот; и
4. точно ги утврдува условите за престанок на работниот однос што треба да ги исполнат и двете страни.

Имајќи ја предвид специфичноста на работниот однос, во договорот за вработување може да се регулираат и обврската за чување деловна тајна, припадноста на моралните и материјалните авторски права, како и други одредби што произлегуваат од природата на работниот однос во медиумската сфера.

Имајќи ги предвид гаранциите што ги носи законски регулираниот работен однос, разбирлива е потребата за инсистирање на регулирање на ангажманот на новинарите и медиумските работници во согласност со Законот за работните односи.

Таквото регулирање ќе претставува обврска на работодавачот да го организира работното време во рамки на дозволените работни часови (член 116), да го организира работниот процес така што работниците ќе можат да користат паузи и дневен, неделен и годишен одмор[17], да го организира работењето на начин на кој ќе се минимизира или целосно ќе се искорени прекувремената работа (член 164) и обврската да им обезбеди соодветна заштита на своите вработени, согласно нивните потреби[18]. Секако, уште позначаен елемент е обврската за истакнување на платата (член 105) во самиот договор и исплаќање на придонесите за пензиско, инвалидско и здравствено осигурување.

Тука се надополнува и членот 5 од Повелбата - правото на одмор и исклучување, кое во целост е вградено во одредбите на Законот за работните односи, кои се однесуваат на правото на паузи, дневен, неделен и годишен одмор.

Ова право е недостижно за лицата што работат врз основа на договор на дело (т.н. хонорарци). Овој договор се склучува согласно Законот за облигациони односи и работодавачот е ослободен од каква било обврска поврзана со заштитата на работните права на ангажираното лице. Вака ангажираните лица, без оглед на видот и обемот на работите што ги вршат, не се третираат како вработени и не уживаат ниту една од бенефициите што би ги имале доколку засновале формален работен однос.

3.1.4 Право на заштита и пристојни работни услови

Одредбите на ЗРО го штитат работникот преку повеќе гаранции, со кои се овозможува рамнотежата меѓу работата и приватниот живот, се зачувува угледот и достоинството на работникот и му се обезбедува соодветна, пријатна работна средина.

- ***Работникот мора да има работа***. Законот е дециден во тоа дека работодавачот е должен да му обезбеди работа на работникот, со цел истиот да може да сработи и да ја заработи својата плата согласно договорот (член 40). Работодавачот треба

17 Член 132, 133, 134, 137, 138 од Законот за работните односи

18 Законот за работните односи содржи одредби со кои се уредуваат правата на бремените жени, доилки, мајки на деца до 1 и 3-годишна возраст, самохрани родители, родители на деца со посебни образовни потреби, лица со попреченост и возрасни работници, како и малолетни лица што смеат да вршат одредени работи.

да му обезбеди на работникот соодветни услови и средства за спроведување на работните задачи, освен доколку не се договориле поинаку со Договорот за вработување, анекс кон договорот или друг договор.

- ***Работникот не смее да се откаже од правата што му припаѓаат со закон.*** ЗРО ги определува минималните стандарди за правата што им припаѓаат на работниците. Оттука, секое дејство со кое на работникот му се ограничува или му се одзема некое право, или дејство со кое работникот своеволно се откажува од таквото право (на пример право на одмор или право на плата) е ништовно.

- ***Работникот мора да прими плата за извршената работа.*** Обврската за исплата на плата се гарантира со неколку одредби, меѓу кои најзначајна и најефективна е можноста на работникот да го прекине работниот однос и да поведе постапка за престанок на работата доколку работодавачот не му исплатил плати и придонеси за три последователни месеци (член 67).

- ***Работникот мора да има безбедни работни услови.*** ЗРО го обврзува работодавачот на секој работник да му обезбеди обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство. Работодавачот треба да направи процена на ризикот, во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците или безбедните работни услови (член 42).

- ***Личноста и достоинството на работникот мора да се почитувани и заштитени.*** Работодавачот е должен да обезбеди средина во која работникот ќе се чувствува безбедно, пријатно и заштитено. Работодавачот особено мора да внимава, ниту еден работник да не биде жртва на вознемирување или други форми на дискриминација на работното место (член 43).

- ***Работникот мора да се чувствува сигурно во поглед на заштитата на неговите лични податоци.*** Работодавачот е должен со личните податоци на работникот да постапува со особено внимание и нив да ги користи само за целите за кои е неопходно. При постапувањето со лични податоци, работодавачот е должен да обезбеди дека се применуваат одредбите од Законот за заштита на личните податоци, и особено дека секој од работниците со посебна изјава дал согласност да се обработуваат неговите лични податоци за конкретни цели.

- ***Работникот или работничката мора да добие посебна грижа и заштита во случај на бременост, породилно отсуство, родителско отсуство и грижа за деца и изнемоштени членови на семејството.*** Законот предвидува посебни гаранции за заштита на бремени жени, жени на породилно отсуство, доилки, самохрани родители, татковци што користат родителско отсуство и родители што се грижат за деца со попреченост или болни членови на семејството. Така, бремена работничка е заштитена од работа подолга од работното време (член 120), од прераспределба на работното време (член 124), од извршување работи што би можеле да бидат штетни за неа или за плодот (член 162), од прекувремена и ноќна работа (член 164). Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци (член 165). Мајката може да се врати на работа и порано од предвиденото време,

но не порано од 45 дена, а доколку се врати порано, тогаш таткото, односно посвоителот има право да го искористи преостанатото време (член 167). До навршување една година возраст на детето, мајката-доилка има право на платена пауза од еден и пол час во текот на работното време за доење (член 171). По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето (член 171-а). Од прекувремена работа и работа во смени се заштитени и самохраните родители и повозрасните работници (член 120).

Особено значаен елемент е одредбата за можноста за скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби, согласно која, еден од родителите има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување (член 129).

Конечно, од особено големо значење е гаранцијата за заштита од дискриминација - покрај основната одредба од член 6, Законот има и посебна одредба за заштита од дискриминација поради бременост, раѓање и родителство, како и конкретни забрани за отказ од работа поради користење на кое било од правата наведени во законот.

- ***Работникот мора да биде заштитен од произволен отказ.*** Кога станува збор за работниот однос и сигурноста на работното место, заштитата од произволен отказ е меѓу позначајните гаранции. ЗРО има точно утврдена структура и постапки за престанок на работниот однос.
  Отказот како начин на престанок на работниот однос може да биде даден од страна на работникот или од страна на работодавачот. Отказот може да биде со или без отказен рок, а законот таксативно ги утврдува условите за отказ со или без отказен рок. Отказниот рок, според законот, е еден месец, а страните со договор можат да утврдат и подолг отказен рок, но не повеќе од 3 месеци. Работодавачот мора да има валидна основа за отказ, која е соодветно поткрепена со докази утврдени во постапка, во која право на учество, право на исказ и одбрана имал и самиот работник, вклучително и право на заштита против решението (членови 73, 79, 81, 82 и 97). Посебно заштитени се работниците во постапка за отказ од деловни причини[19].

- ***Раскинување на договорот за вработување со спогодба*** - Спогодбениот престанок укажува дека двете договорни страни се согласни да го прекинат работниот однос на ист датум и под исти услови (член 69). Спогодбата може да вклучува дополнителни права за работникот, како што се исплата на бонус, задржување опрема или слично, или да содржи одредба за враќање на опремата или работните материјали кај работодавачот. Спогодбата има точно утврдена форма, која мора да се почитува, во спротивно е ништовна.

  Спогодбата, како начин на престанок на работниот однос по волја на работникот, ја исклучува можноста за работникот да ги користи бенефициите што произлегуваат за невработени лица согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

19 Член 97 од ЗРО и одредби од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност

3.2 Колективни права

Повелбата за работните услови на новинарите ја препознава важноста од здружување и колективни преговори за да се обезбеди почитување на постојните или зајакнување на економските и социјалните права на новинарите и медиумските работници, како и други нивни права што произлегуваат или се во врска со работниот однос.

Во членот 1, Повелбата бара гарантирање на слободата на здружување, а во членот 3 - право на колективно преговарање.

Слободата на здружување е основно човеково право, гарантирано со Универзалната декларација за човекови права и со Уставот на Република Северна Македонија. Оттука, неспорно е дека и Законот за работните односи го овозможува ваквото право. Слободата на здружување во одредбите на ЗРО е елаборирана како: (1) слобода на формирање синдикат/синдикална организација; (2) слобода на работникот да одлучи дали да се зачлени или не; (3) слобода на работникот да избере во која организација ќе се зачлени; (4) слобода на спроведување синдикални активности; и (5) слобода на работникот да одлучи дали ќе се вклучи во штрајк или не.

Колективното преговарање како механизам за унапредување на правата на работниците е, исто така, уредено и регулирано со ЗРО. Колективните преговори водат кон склучување колективни договори, кои содржат конкретни права од и во врска со работниот однос за посебни групи работници, што можат да бидат поголеми од оние уредени со ЗРО. Законот за работните односи ги поставува минималните работнички права што задолжително мора да се почитуваат во секоја посебна област, а со колективните договори овие права можат да се продлабочат или зајакнат. Како пример може да се истакне правото на надомест за регрес на годишен одмор - К-15, кое е зацртано во Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството - право што не е уредено со Законот за работните односи.

ЗРО, исто така, го регулира правото на штрајк во рамки на барањата за заштита на колективни права, и правото на работниците да учествуваат во штрајк без да имаат последици по работниот однос.

4. Закон за медиумите

Законот за медиуми[20] (ЗМ) е особено значаен закон за функционирањето на медиумите и за гарантирањето на слободите и правата на новинарите и медиумските работници. Со првата верзија на Законот за медиуми усвоена во ноември 2013 година, за првпат во земјава се воведоа минимални правила за функционирањето на печатените медиуми и електронските публикации (онлајн-порталите). Но, еден месец по донесувањето, поради критиките и стравувањата на новинарските здруженија и меѓународната заедница дека може да биде загрозена слободата на изразување на новинарите на интернет, беа усвоени измени со кои електронските публикации беа исклучени од опфатот на овој Закон[21]. Ова е важно да се нагласи бидејќи во процесот на измени беа избришани и одредби од значење за заштитата на позицијата на новинарите во редакциите.

Законот содржи одредби со кои се дефинира што е медиум, но, исто така, и што е новинар. Согласно овој закон, медиуми се средства за јавно информирање, односно каков било вид на комуникација, како весници, магазини, програми на радиото и телевизијата, телетекст и други средства за дневно или периодично објавување на уреднички обликувани содржини во пишана форма, звук или слика, со цел да се информираат и задоволат културните, образовните и другите потреби на поширокатa јавност. Како медиуми не се третираат билтени, каталози и други форми на публикации, независно од средството за објавување, наменети исклучиво за огласување, образовниот систем или за деловна кореспонденција, за работата на трговските друштва, установите, здруженијата, политичките партии, државните и судските органи, јавните претпријатија, правни лица со јавни овластувања и верските организации. За медиуми не се сметаат и весниците и билтените на образовните институции, „Службен весник на Република Македонија“, публикациите на единиците на локалната самоуправа, плакатите, летоците, проспектите и транспарентите[22].

Во однос на работните односи, Законот за медиуми содржи одредба, која упатува на Законот за работните односи. Покрај тоа, Законот за медиуми содржи одредба со која се обезбедува заштита на самостојноста, професионалната етика и достоинството на новинарот, преку заштитата на правото на новинарот да го изнесе своето мислење и став и да одбие да изврши налог, односно задача од уредникот, во ситуациите кога тоа е во спротивност со етичките норми уредени со Кодексот на новинарите. Натаму, аспект на професионалната самостојност и независност на новинарот е одредбата со која на новинарот му се гарантира правото да не го открие изворот на информации.

Кога станува збор за работните односи, овој закон е значаен од два аспекта:

- од неговите одредби произлегува дека медиумот може, но не е обврзан да има вработено новинари, туку тој може да работи и со новинари ангажирани со договори или со т.н. самовработени (freelance) новинари;
- иако од дефиницијата за тоа што е медиум произлегува дека законот за медиуми ги препознава и обврзува сите медиуми да ги применуваат неговите одредби, сепак со измените усвоени на 23.1.2014 година ги исклучува електронските публикации, односно овие медиуми ги исклучува како можни работодавачи на новинари и медиумски работници.

20 Закон за медиуми, Сл. весник на Р.М. бр. 184/13 и 13/14

21 Бриф за јавни политики:Зајакнување на професионалните стандарди или ерозија на слободниот говор: Регулација на онлајн-медиумите, Институт за комуникациски студии, 2017, страница 13-14. Документот е достапен на: https://iks.edu.mk/attach/Regulacija-na-onlajn-mediumi-rezime.pdf

22 Член 2 ст.1 т.1 од Законот за медиуми

Првата верзија на Законот за медиуми содржеше и дополнителна одредба со која се дефинираат електронските публикации како посебен тип медиуми, меѓутоа со измените од јануари 2014 година, ваквата дистинкција е отстранета преку бришење на одредбата со која дополнително се дефинираше што се подразбира под електронски публикации.[23]

Сепак, дефиницијата останува доволно широка да ги опфати сите видови медиуми, со тоа што уредува дека медиум е „...каков било вид комуникација, како весници, магазини, програми на радиото и телевизијата, телетекст и други средства за дневно или периодично објавување на уреднички обликувани содржини во пишана форма, звук или слика, со цел да се информираат и задоволат културните, образовните и другите потреби на поширокатa јавност“. Оттаму, сите медиуми, вклучително и електронските комуникации или медиумите во онлајн-просторот, кои ги исполнуваат вака наведените услови, во праксата се третирани како медиуми од страна на надлежните органи и саморегулаторното тело[24].

Останува фактот дека Законот за медиуми, електронските публикации или онлајн-медиумите што редовно објавуваат информативни и/или други содржини не ги препознава како можни работодавачи на новинарите и медиумските работници. Ако тргнеме од дефиницијата согласно која новинар е секое лице што врши активности на прибирање, анализа, обработка, обликување и/или класифицирање информации што се објавуваат во медиум и што е вработено кај издавач на медиум или има склучено договор со него или е лице што врши новинарска дејност како самостојно занимање (слободен новинар)[25], тогаш јасно произлегува дека исклучувањето на електронските публикации од опфатот на Законот за медиуми значи и исклучување на една голема група новинари од режимот на заштита на правата што им го нуди овој закон. Овој недостаток се однесува и на дефиницијата „издавач на медиум“, како „физичко или правно лице што врши дејност на издавање печатен медиум, или емитување на радио и телевизиски програми (радиодифузери)“[26]. Со тоа, неспорно се прави разлика меѓу традиционалните и онлајн-медиумите, на штета на онлајн-медиумите и лицата вработени во нив.

Секако, ова воопшто не задира во правото на електронските медиуми да се регистрираат како правни лица што вршат одредена дејност, ниту да ја остваруваат својата улога како работодавачи. Ваквото дефинирање единствено значи дека работникот - новинар вработен во електронски медиум, иако има целосна заштита со одредбите од Законот за работните односи, нема да ја има конкретната заштита, која е директно поврзана со неговата работа, а е уредена со - Законот за медиуми.

23 Член 2 ст.1 т.3 од Законот за медиуми (Сл. весник на Р.М. бр. 184/13): Електронски публикации се електронски верзии на весници/магазини, кои преку веб-страници се достапни за поширокатa јавност, без оглед на нивниот обем.

24 На пример, Советот за етика во медиумите постапува по жалби против електронски медиуми. Статистички, најголемиот број на постапки на Советот за етика во медиумите се однесува на постапки по жалби против интернет-портали - https://semm.mk/komisija-za-zhalbi/statistichki-pregledi/1049-2022. Трендот на препознавање на електронските публикации како медиуми согласно Законот за медиуми може да се согледа и од мислењата усвоени од Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (https://kszd.mk).

25 Член 2 ст.1 т.4 од Законот за медиуми

26 Член 2 ст.1 т.4 од Законот за медиуми

Станува збор особено за заштита на правата на новинарот да го изнесе своето мислење и став, да одбие да изврши налог[27], да го заштити изворот на информации[28] и да одбие да се потпише на содржина што е променета при уредничка обработка[29]. Односно, станува збор за можноста за заштита на професионалната самостојност, угледот и достоинството на новинарот.

Од аспект на независноста на новинарската професија, но и од аспект на заштитата на правата од работен однос, особено е важна одредбата од член 11 став 1, со која се вели дека на новинарот не може да му се раскине договорот за работа, да му се намали платата или да му се промени позицијата во уредништвото, односно да му се намалат основните права утврдени со Законот за работните односи, кога новинарот работи или изнесува мислење што е во согласност со професионалните стандарди. Оваа одредба воспоставува посебна заштита на новинарите од прекин на работниот однос, што во Законот за работните односи е уредено само за некои категории вработени. Сепак, во минатата деценија, главен проблем беше примената на оваа одредба од Законот за медиуми, бидејќи не содржи одредби што прецизираат кое тело е надлежно да врши надзор врз примената на законот, односно начинот на кој новинарите можат да го остварат своето право на заштита[30].

Исто така, не е доволно да постои само една одредба која им гарантира на новинарите заштита од отказ или неисполнување на другите права од работен однос – потребно е да се внесат нови одредби што ќе ги обврзат медиумите работодавачи да им ги гарантираат овие права на новинарите во рамки на редакцијата. Таква одредба содржеше првата верзија на Законот за медиуми, со која издавачот беше обврзан да усвои општ акт со кој ќе ги уреди меѓусебните права и обврски меѓу издавачот на медиум, одговорниот уредник, уредниците и новинарите[31].

27 Член 11 од Законот за медиуми:
(1) На новинарот не може да му се раскине договорот за работа, да му се намали платата или промени позицијата во уредништвото или редакцијата, односно да му се намали или прекине исплатата на договорениот надоместок или нејзин дел, како и да му се намалат или укинат и некои од другите права утврдени во Законот за работните односи, заради изнесување на свое мислење и став, доколку се во согласност со професионалните правила на новинарската професија.
(2) Новинар има право да одбие да изготви, напише или да учествува во составување на прилог чија содржина е против професионалните правила на новинарската професија за што на одговорниот уредник му доставува писмена изјава.
(3) Одредбите од овој член не ја исклучуваат одговорноста на новинарите во случаи определени согласно со Законот за работните односи.

28 Член 12 од Законот за медиуми:
(1) Новинар има право да не го открие изворот на информацијата, односно податоците што можат да го откријат изворот согласно со меѓународното право и Уставот на Република Македонија.
(2) Правото од ставот (1) на овој член го имаат и другите лица кои поради нивната професионална поврзаност со новинарот се запознаени со податоците што можат да го откријат изворот, по пат на собирање, уредничко обликување или ширење на информацијата.
(3) Новинарот пред да објави информација за којашто не го открива изворот е должен за тоа да го запознае одговорниот уредник.

29 Член 13 од Законот за медиуми:
(1) Содржината чија смисла е во значителна мера променета во постапката на уредничка обработка не смее да се објавува под името на авторот без негова согласност.
(2) За содржината објавена спротивно на ставот (1) на овој член одговара одговорниот уредник.
(3) Доколку со содржината објавена спротивно на ставот (1) на овој член авторот смета дека му е нарушен угледот, истиот има право на надоместок на штета согласно со закон.

30 Во членот 29 кој се однесува на надзорот врз примената на овој Закон стои единствено дека регулаторното тело (Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги) врши административен надзор над исполнувањето на обврските утврдени во членовите 6,7, 8, 10, 14 и 15 што се однесуваат на заштитата на малолетните лица, обврската за објава на одредени информации, обврската на медиумот да назначи одговорен уиредник и да усвои акт и обврската за транспарентност.

31 Член 10 од основниот текст на Закон за медиуми, Сл. Весник на РМ бр. 184/2013:
(1) Издавачот на медиум, кој е правно лице е должен во рок од 90 дена од денот на започнувањето со работа да донесе општ акт со кој особено ќе се уреди: - составот на уредништвото, - правата,

Заштитата на овие права е во согласност со членот 7 од Повелбата, согласно кој се бара заштита на правото на новинарот да одбие уредничка наредба да потпише одредена содржина, доколку текстот на новинарот не е во согласност со етичките стандарди или доколку настанале сериозни промени на новинарскиот текст без дозвола на авторот. Овие права се зацртани и со Кодексот на новинарите на Македонија[32], според кој, постапувањето во согласност со етичките стандарди и вредности е основа за подигнувањето на угледот и почитта кон новинарската професија, како и за кредибилитетот на медиумот на кој припаѓа или со кој соработува новинарот.

Ако се разгледува од аспект на принципите утврдени со Повелбата за работните услови на новинарите, во Законот за медиуми недостасуваат одредби што можат да бидат основа за подобрување на слободите и правата на новинарите и медиумските работници во рамки на редакциите. На пример, актуелната верзија на Законот за медиуми содржи општи одредби со кои се гарантира слободата на изразување и слободата на медиумите, но не и одредби со кои се гарантира правото на здружување на новинарите, вклучително и правото на основање и зачленување во професионални здруженија заради заштита на своите интереси.

обврските и одговорностите на одговорниот уредник, уредниците и новинарите, - меѓусебните права и обврски меѓу издавачот на медиум, одговорниот уредник, уредниците и новинарите, - начинот и постапката за именување и разрешување на одговорниот уредник и - други прашања поврзани со работата на медиумот.
(2) Издавачот на медиум е должен актот од ставот (1) на овој член да го направи јавно достапен.
(3) Издавачот на медиум треба да ги почитува професионалните правила на новинарската професија утврдени од професионални организации на новинари.

32 Член 2 ст.1 т.4 од Законот за медиуми

5. Други закони со кои се уредува ангажирање надвор од работниот однос

5.1 Закон за облигационите односи

Имајќи ја предвид дефиницијата за новинар од Законот за медиуми, неспорно произлегува законската основа за медиумите да ангажираат новинари за вршење одредени задачи без притоа да засноваат работен однос. Најчеста форма за ваков ангажман е договорот за дело, регулиран со Законот за облигациони односи[33].

Со договор за дело, вршителот на работата (претприемач, изведувач на работи) се обврзува да изврши определена работа, како што е изработка или поправка на некој предмет или извршување некоја физичка или интелектуална работа и слично, а нарачувачот се обврзува за тоа да му плати надомест.

За разлика од договорот за вработување, каде што се значајни условите за работа, заштитата на работникот, износот на плата и придонесите, во договорот за дело, клучни се три елементи:

- Делото што изведувачот треба да го изведе;
- Временскиот рок за достава; и
- Начинот на исплата за завршената работа.

Договорот за дело не содржи, ниту, пак, може да содржи одредби што се однесуваат на работно време, заштита на работа, одмори, паузи и други посебни услови.

Овие договори се секако соодветни за лица што вршат повремена работа или услуга (на пример, периодични преводи, одредени статии, колумни итн). Тие не смеат да се користат за ангажирање лица за континуирано вршење работни задачи (како што е присуство во канцеларија или достапност во период од повеќе часа во текот на денот и вршење задачи, кои по описот се работни задачи, а не еднократен ангажман). Ваквото третирање на договорот за дело претставува повреда на Законот за работните односи, а работникот останува незаштитен, без стаж и без уплатени придонеси за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување.

5.2 Волонтерство и практикантска работа

Волонтерството и практикантската работа се регулирани со посебни закони, со цел да се издвојат од концептот на работен однос.

Волонтерството претставува доброволно давање лични услуги, знаења и вештини и /или вршење други активности во корист на други лица, органи, организации и други институции, без надоместок[34]. Согласно Законот за волонтерство, волонтерска работа можат да организираат само здруженија на граѓани/фондации, верски заедници и религиозни групи, јавни установи, органи на државната власт и единици на локалната самоуправа и Градот Скопје.

33 Закон за облигациони односи, член 619, Службен весник на Република Македонија бр. 18/01, 04/02, 05/03, 84/08, 81/09, 161/09 и 123/13 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.215/21 и 154/23

34 Член 3, Закон за волонтерство, Службен весник на Република Македонија бр. 85/07, 161/08, 147/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 124/19 и 103/21

„Практиканство“ е работна активност, која вклучува компонента на работа преку учење и добивање практични работни вештини, која се реализира во ограничен временски период, со цел стекнување практично и професионално искуство, за да се подобри вработливоста и да се помогне преминот кон редовно вработување. Практикантот е лице што не е во работен однос, помладо е од 34 години и има завршено најмалку основно образование. Практикантската работа не може да надмине повеќе од шест месеци.

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

За да се зајакне позицијата на новинарот, односно медиумскиот работник на пазарот на трудот, потребно е решение што ќе овозможи заштита на новинарот, односно медиумскиот работник во вршењето на неговата работа, но и по нејзиното завршување, без оглед на тоа дали тој/таа има статус на вработен во одреден медиум или не.

Во таа насока, неопходно е да се забележи дека:

А. Законот за работните односи не може соодветно да одговори на специфичните потреби што произлегуваат од ангажманот на новинарите и медиумските работници

Законот за работните односи е општ закон, кој ги поставува основите на работниот однос и не може да се очекува тој да биде оптоварен со одредби што одговараат на посебните потреби на секоја одделна професија. Сепак, неспорно е дека за безбедно и достоинствено вршење на работните задачи на новинарите и медиумските работници, потребно е дополнително уредување на правната заштита на оваа категорија работници за да се одговори на специфичните потреби на професијата.

Законот дава простор тоа да се направи индивидуално, со договори за вработување, но и колективно, со склучување колективни договори на ниво на работодавач или на ниво на сектор, како и со два општи колективни договори - за јавен и за приватен сектор од областа на стопанството. Општите колективни договори важат за сите работодавачи во јавниот или во приватниот сектор од областа на стопанството, но со колективните договори на ниво на сектор и на ниво на работодавач може да се утврди поголем опсег на заштита на правата на работниците.

Б. Потребно е зајакнување на одредбите на Законот за медиуми, во однос на препознавањето на специфичните потреби и заштитата на новинарите и медиумските работници, во традиционалните, но и во онлајн-медиумите.

Тргнувајќи од претпоставката дека основните работнички права се гарантирани со Законот за работните односи, Законот за медиуми само се повикува на Законот за работните односи и не вклучува дополнително ниту едно од правата гарантирани со овој закон. Сепак, на тој начин, Законот ги остава незаштитени новинарите и медиумските работници што се ангажирани во медиумите по друга основа, освен редовното вработување, како и новинарите и медиумските работници во онлајн-медиумите, кои Законот за медиуми сè уште не ги препознава.

Законот за медиуми може да биде правен акт, во кој ќе се доуредат правата што се поврзани со, или што произлегуваат од ангажманот на новинарите и на медиумските работници. Не постои пречка во Законот за работните односи за зајакнување на правата на работниците или за обезбедување дополнителни права на поинаку ангажирани лица. Единствената пречка е доколку за сметка на новите права, се ограничуваат правата што се предвидени со Законот за работните односи или со постоечки колективен договор.

Оттука, произлегуваат следниве препораки за зајакнување на заштитата и работничките права на новинарите и медиумските работници во Република Северна Македонија:

Да се измени Законот за медиуми, на начин што:

- Ќе обезбеди гаранција за почитување на правата утврдени во Повелбата за работните услови на новинарите, на сите новинари и медиумски работници, без оглед на начинот

на кој е поставен нивниот ангажман и без оглед на тоа дали доаѓаат од традиционален или онлајн-медиум.

- Ќе обезбеди правно дефинирање на онлајн-медиумите, кои треба да бидат регулирани на начин што нема да влијае врз нивното слободно и независно функционирање и работење, со единствена цел - лицата ангажирани во овие медиуми да добијат соодветна заштита на своите права и достоинство како новинари и медиумски работници.
- Ќе обезбеди посебни гаранции за правото на здружување на новинарите и медиумските работници, со што тие дополнително ќе се поттикнат за заедничко дејствување во насока на зајакнување на правата од работен однос и заштитата на честа и достоинството на нивната професија.
- Ќе обезбеди зајакната заштита на сигурноста и безбедноста на новинарите и медиумските работници во вршењето на професијата, особено при известување за време на кризи, тензии или други слични околности (право на осигурување, право на заштитна опрема и сл.).

Да се поттикнува свеста кај новинарите, медиумските работници, но и медиумите за важноста на колективните договори и да се гради култура на зајакнување на правата преку склучување колективни договори:

- Да се организираат средби и дискусии со претставници на новинарите, медиумските работници и медиумите, како и постоечките синдикати и синдикални организации на кои би се дискутирале можностите за колективна заштита и застапување за правата од работен однос.

Библиографија:

1. Кодекс на новинарите на Македонија, Здружение на новинари на Македонија, 2001, достапно на: https://znm.org.mk/kodeks-na-novinarite-na-makedonija/
2. Повелба за работните услови на новинарите (The Charter on journalists working conditions), Европска федерација на новинари, Белград 2019 година. Достапно на: https://europeanjournalists.org/blog/2019/02/12/the-charter-on-journalists-working-conditions-full-document/
3. Закон за работните односи, Сл. весник на Р.М. бр. 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 и Сл. весник на Р.С.М. бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21 и 111/23
4. Извештај од мисијата за проценка на состојбата со медиумите, ЗНМ, Скопје, 05-07.06.2023 година. Документот е достапен на: https://shorturl.at/nBK39
5. Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 53/21
6. Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258/2020
7. Закон за безбедност и здравје при работа, Службен весник на Република Македонија бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија” бр. 18/20
8. Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на Република Македонија бр. 79/13 и 147/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 103/21
9. Закон за медиуми, Сл. весник на Р.М. бр. 184/13 и 13/14
10. Бриф за јавни политики:Зајакнување на професионалните стандарди или ерозија на слободниот говор: Регулација на онлајн медиумите, Институт за комуникациски студии, 2017. Документот е достапен на: https://iks.edu.mk/attach/Regulacija-na-onlajn-mediumi-rezime.pdf
11. Закон за облигационите односи, Службен весник на Република Македонија бр. 18/01, 04/02, 05/03, 84/08, 81/09, 161/09 и 123/13 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.215/21 и 154/23
12. Закон за волонтерство, Службен весник на Република Македонија бр. 85/07, 161/08, 147/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 124/19 и 103/21

