

▶ РАБОТНИТЕ УСЛОВИ ВО МЕДИУМСКИОТ СЕКТОР

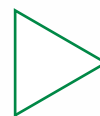
# ПРОФЕСИОНАЛЕН СТАТУС И РАБОТНИЧКИ ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ



Финансирано од  
Европска Унија







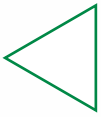
Финансирано од  
Европска Унија



РАБОТНИТЕ УСЛОВИ ВО МЕДИУМСКИОТ СЕКТОР  
ПРОФЕСИОНАЛЕН  
СТАТУС И РАБОТНИЧКИ  
ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ  
И МЕДИУМСКИТЕ  
РАБОТНИЦИ

Скопје, март 2024



**Наслов:**

Работните услови во медиумскиот сектор: професионален статус и работнички права на новинарите и медиумските работници

**Издавачи:**

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

**Автор на извештајот:**

д-р Снежана Трпевска

**Членови на истражувачкиот тим:**

Снежана Трпевска  
Игор Мицевски  
Љубинка Поповска  
Јулијана Младеновска  
Дарко Дуридански  
Перо Момировски

**Лектура:**

Маја Катарова

**Техничко уредување:**

Симончо Симоновски

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

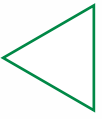
Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на авторката и на издавачите и не ги одразува нужно гледиштата на Европската Унија.

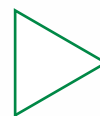


## Содржина

Предговор.....	5
1. Вовед и методолошки напомени.....	7
1.1. Цел на истражувањето .....	7
1.2. Популација и примерок .....	7
1.3. Начин на спроведување на анкетата .....	8
1.4. Податоци за вкупната популација новинари и медиумски работници .....	8
1.5. Профил на анкетираниите новинари и медиумски работници... 10	
2. Работен статус и работна оптовареност .....	13
2.1. Видови работен однос .....	13
2.2. Работно оптоварување (работно време, право на одмор, стрес од работата) .....	14
3. Право на заработувачка - плати и надоместоци .....	18
3.1. Висина на платите на новинарите и на медиумските работници.....	18
3.2. Висина на платите според пол.....	20
3.3. Редовност на платите и начин на исплата .....	21
3.4. Додаток за прекувремена работа и за работа на празници ....	22
4. Права поврзани со здравјето и здравствената заштита.....	24
4.1. Право на здравствено осигурување .....	24
4.2. Права што произлегуваат од здравственото осигурување .....	25
5. Задоволство од работата и од поширокото опкружување .....	26
5.1. Кариера, едукација и квалитет на создадената содржина .....	26
5.2. Баланс меѓу работата и приватниот живот и вреднување на трудот .....	27
5.3. Поддршка од претпоставените и од колегите .....	28
5.4. Лична автономија и перцепции за медиумските слободи во земјава .....	29
6. Синдикално организирање .....	31
6.1. Членување во синдикални организации .....	31
6.2. Генерални перцепции за работата на синдикатите.....	32
7. Заклучоци и препораки.....	34
8. Користена литература .....	39







## Предговор

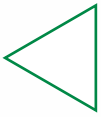
Од осамостојувањето на Македонија и развојот на плуралистичката демократија се развиваше и слободата и плурализмот во медиумскиот систем. Уште во првите години на либерализацијата на медиумскиот систем во земјата се отворија голем број приватни печатени и радиодифузни медиуми. Меѓутоа, големиот број медиуми, сам по себе, не донесе квалитет, професионалност и разновидност на содржините. Напротив, огромниот број медиуми максимално ја засили конкуренцијата за и онака малите средства за огласување во земјата. Јавниот радиодифузен сервис, пак, иако помина низ неколку обиди за трансформација, остана маргинализиран, а во непрофитниот сектор успеваа да опстанат едвај неколку медиуми. Дигиталните технологии, интернетот и социјалните мрежи дополнително ја усложнија состојбата, променувајќи ги од корен навиките на публиката, поткопувајќи ги и онака слабите деловни модели на медиумите и наметнувајќи низа прашања за тоа какви се негативните последици од овие промени врз работниот статус и работничките права на новинарите и медиумските работници.

Во изминативе години, Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници континуирано работеше на низа прашања поврзани со подобрувањето на работниот статус и работничките права на новинарите и медиумските работници. Меѓутоа, за развивањето соодветен стратегиски приод кон овие прашања, еден од главните проблеми беше отсуството на прецизни податоци, прво, за бројот и структурата на вработените во сите медиумски сектори и, второ, отсуство на релевантни истражувачки наоди за тоа што самите новинари и медиумски работници знаат и мислат за својот работен статус и за условите во кои секојдневно ги извршуваат своите работни задачи, заедно со своите колеги сниматели, фоторепортери, режисери, продуценти и друг кадар. Тоа значеше дека е тешко да се осмисли и структурира каква и да е политика или активност за подобрување на нивниот професионален и социо-економски статус.

Затоа, Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, заедно со Институтот за истражување на општествениот развој - РЕСИС, во 2023 година, за првпат направија сеопфатно мапирање на популацијата новинари и медиумски работници во земјава, кое потоа претставуваше основа за спроведување на истражувањето, од кое беа собрани огромен број важни податоци за нивниот социјален, економски и професионален статус, како и за нивните перцепции за сопствената работна средина, но и за поширокото медиумско опкружување.

Податоците од спроведената анкета покажаа дека некои аспекти на работниот статус на новинарите и медиумските работници во текот на годините се промениле кон подобро, но некои останале исти какви што биле и во текот на 1990-тите години. На пример, значајно е да се напомене дека ангажирањето врз хонорарна основа на новинарите и медиумските работници, во споредба со порано, е многу поретка појава, но сè уште останува фактот дека огромен дел од новинарите и медиумските работници земаат плата под нивото на просечната плата во земјава. Натаму, иако почитувањето на работничките права се разликува од медиум до медиум, истражувањето покажа дека постојат основни работнички права што мошне често се прекршуваат, како што се, на пример, правото на новинарите и медиумските работници на дневен и неделен одмор и правото да им се плаќаат прекувремениот работни часови и работата на празници.





Читателите, тие што ќе се заинтересираат за оваа тема, ќе имаат можност да најдат овде голем број интересни и важни податоци. Освен тоа, оваа публикација може да биде корисна, не само за тие што ја истражуваат оваа тема, туку и за организациите што ги штитат правата на новинарите и медиумските работници.

Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, своето понатамошно дејствување секако ќе го темели на сознанијата од ова истражување и ќе се обиде да ги искористи најдобро што може во солидарната борба за подобар социо-економски статус и за одбрана на слободата на изразување и информирање.

Без сигурен социо-економски статус, не е можно слободно и професионално новинарство.

Солидарен поздрав,  
Павле Беловски,  
претседател на ССНМ





## 1. Вовед и методолошки напомени

### 1.1 Цел на истражувањето

Ова истражување е спроведено во рамки на проектот „Работнички права за независно новинарство“, кој го спроведува Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници ([www.ssnm.org.mk](http://www.ssnm.org.mk)) заедно со Институтот РЕСИС ([www.resis.mk](http://www.resis.mk)), а со финансиска поддршка од Европската унија. Во најширока смисла, главната цел на истражувањето е да им помогне на новинарските организации, истражувачите на медиумите и на новинарството, практичарите и носителите на политики да ги разберат подобро положбата и улогата на новинарите и медиумските работници во професионалната средина во која работат и во променливото медиумско опкружување.

Една од првите активности на проектот беше да се спроведе анкета со новинари и медиумски работници во земјава, што ќе овозможи да се добијат прецизни податоци за: (1) социо-економскиот статус и почитувањето на работничките права на новинарите и медиумските работници, и (2) ставовите и перцепциите на новинарите од информативните редакции за уредувачката автономија, влијанијата и професионалната етика. Во овој извештај се претставени само наодите од првиот дел од анкетата.

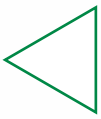
### 1.2 Популација и примерок

Прашалникот за анкетата, во делот што се однесува на работничките права, беше изработен врз основа на детална анализа на претходно спроведени слични истражувања во други земји од регионот и на меѓународни и европски стандарди во областа на работничките права, особено земајќи ја предвид Повелбата за работните услови на новинарите на Европската федерација на новинарите. Со цел да се обезбеди максимална прецизност и разбирливост на поставените прашања, пред да почне анкетата, беше спроведено тестирање на прашалникот со определен број новинари и медиумски работници.

За да се дизајнира репрезентативен примерок за анкетата, врз основа на повеќе различни извори на податоци<sup>1</sup>, најпрво беше изработена рамка на примерокот што се состоеше од список на работни позиции на новинари и медиумски работници во медиумите од различни медиумски сектори. За секоја работна позиција во рамката имаше обезбедено податоци за видот на работното место според категоризацијата на работни места на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги и за полот на вработеното лице.

Листата на работни позиции беше поделена на девет стратуми: МТВ, национални приватни телевизии, регионални и локални приватни телевизии, Македонско радио, национални приватни радија, регионални и локални радиостаници, печатени медиуми, онлајн-медиуми и новинската агенција МИА. Потоа, од листата за секој стратум, по случаен пат беа генерирани работни позиции на новинари и медиумски работници што треба да бидат вклучени во анкетата. На новинарите-анкетари им беше дадена таа листа со детални инструкции како во рамки на секој медиум треба по случаен пат да ги изберат новинарите и медиумските работници што треба да се вклучат во анкетата.

1 За аудиовизуелниот сектор беа користени податоците на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, а за печатените медиуми, МИА и онлајн-медиумите беа побарани податоци од сите одделни медиуми. Листата на онлајн-медиуми беше утврдена врз основа на податоците од доброволниот Регистар на професионални медиуми „Промедиа“, добиени од Советот за етика на медиумите. За оние медиуми што не ги доставија податоците до ССНМ, беа користени податоците објавени во импресумот на конкретниот медиум.



Вкупниот број новинари и медиумски работници што беше утврден со мапирањето на оваа популација, спроведено пред да почне анкетата, изнесува 3.146 работни позиции, од кои 1.694 се новинари, а 1.452 се медиумски работници. Случајно избраниот примерок во анкетата се состоеше од вкупно 343 испитаници, од кои 206 се новинари и 137 се медиумски работници. Тоа, според стандардите во социолошките истражувања, се смета за добар примерок, со ниво на доверба од 95 проценти и интервал на доверба (маргина на грешка) од 5 проценти.

### 1.3 Начин на спроведување на анкетата

Податоците презентирани во овој извештај се добиени врз основа на анкета ‘лице-в-лице’, која ја спроведе тим од 17 новинари-анкетари, кои претходно добија посебна обука и детални насоки за тоа како да им пристапат и како да ги анкетираат своите колеги новинари. Тоа беше од клучно значење за да се намали бројот на одбивањата и да се оствари добра и искрена комуникација со новинарите и медиумските работници што беа вклучени во примерокот. Во одделни случаи, кога не беше можно да се оствари интервју ‘лице-в-лице’ со испитаникот, беше спроведувано онлајн-интервју (преку Зум, Скајп или слична апликација). Анкетата беше спроведена во периодот од 1 јули до 31 декември 2023 година.

При спроведувањето на анкетата беше посветено посебно внимание на транспарентноста и на заштитата на личните податоци на испитаниците. Беше изработен посебен информативен лист, а анкетарите беа задолжени детално да ги информираат своите колеги за целта на анкетата, организациите што ја спроведуваат, должината на интервјуто, како и тоа дека учеството во анкетата е доброволно и анонимно. Сите собрани податоци за испитаниците се анонимизирани, а нивните одговори се обработени и презентирани во агрегирана форма.

### 1.4 Податоци за вкупната популација новинари и медиумски работници

За да се спроведе една анкета успешно, првиот чекор е да се обезбедат што е можно попрецизни податоци за популацијата за која истражувачот сака да извлекува воопштувања од наодите добиени од анкетата. Секоја анкета се спроведува на избран исечок (примерок) од популацијата, кој треба соодветно да ја претставува хетерогеноста на таа популација. Пред да се спроведе ова истражување во земјава постоеја само проценки за бројот и структурата на популацијата новинари и медиумски работници. Оттаму, првата задача на истражувачкиот тим, пред да почне дизајнирањето на примерокот испитаници со кои ќе се спроведе анкетата, беше да се соберат што е можно попрецизни податоци за популацијата новинари и медиумски работници во различни медиумски сектори.

Првиот чекор во мапирањето на популацијата беше да се утврди бројот и типот на медиуми во земјава. За традиционалните медиуми (радио, телевизија, печатени медиуми) податоците за бројот и типот на медиумите беа преземени од регистрите на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги. Но, за онлајн-медиумите беше многу потешко да се направи таков преглед бидејќи во земјава не постои официјален регистар на регистрираните онлајн-медиуми. Затоа, како почетна точка беше земен списокот на онлајн-медиуми од доброволниот регистар на професионални медиуми „Промедиа“, при Советот за етика на медиумите. Потоа, тој список беше дополнет со податоци за локални онлајн-медиуми собрани со помош на активистите на ССНМ и податоци од агрегаторот Time.mk. На крајот, истражувачкиот тим направи проверка на секој онлајн-медиум од списокот, со цел да провери дали медиумот сè уште активно работи, односно дали објавува информации.



Тип на медиум	Број на сервиси/медиуми
Јавен сервис (МТВ)	5 сервиси + Собраниски 2 сателитски
Национални (приватни) ТВ станици (11)	5 преку ДТТ 4 преку кабел + 2 преку сателит
Приватни регионални и локални ТВ станици	10 рег. преку ДТТ, 6 рег. преку кабел, 14 локални преку кабел
Јавен сервис (МРА)	3 сервиси
Национални радиостаници	4 преку терестријални предаватели
Регионални и локални радиостаници (58 приватни и 4 непрофитни)	17 регионални и 45 локални преку тер. предавател
Печатени медиуми	17 (дневни весници, неделници и др.)
Онлајн-медиуми	122 приватни и 7 непрофитни
Информативни агенции	1 (МИА)

Табела 1. Број и тип на медиуми по различни медиумски сектори

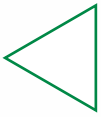
Вториот чекор во процесот на мапирање се состоеше од собирање и проверка на податоците за бројот и структурата на редовно вработени и повремено ангажирани новинари и медиумски работници. И во оваа фаза, истражувачкиот тим користеше повеќе извори и техники за собирање податоци. За аудиовизуелниот медиумски сектор беа користени податоците добиени од Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, кои се однесуваа на состојбата во декември 2022 година. Потоа истражувачкиот тим направи дополнителна проверка на овие податоци со цел да провери дали во првата половина на 2023 година имало промени во бројот и структурата на новинари и медиумски работници кај радијата и телевизиите.

За другите два сектора - печатени и онлајн-медиуми, до сите медиуми на списокот беа испратени посебни формулари. За да се постигне конзистентност на податоците за сите медиумски сектори, беше користена категоризацијата на работни позиции усвоена од медиумскиот регулатор. Овде треба да се нагласи дека собирањето на податоците за овие сектори беше мошне сложено бидејќи определен број медиуми, особено од онлајн-секторот, не ги доставија бараните податоци, и покрај неколку потсетувања. Во овие случаи, за да се дојде барем до приближни податоци, истражувачкиот тим користеше друг извор: објавените импресуми со имињата на ангажираните лица во редакцијата или проценките индиректно беа добиени од активисти на ССНМ што ги познаваат новинарите ангажирани во тие медиуми.

стратум	новинарски позиции	позиции на медиумски работници	вкупно	%
МТВ	218	270	488	15.51%
Национални ТВ станици	338	642	980	31.15%
Локални и регионални ТВ станици	139	101	240	7.63%
МРА	96	59	155	4.93%
Национални радиостаници	23	38	61	1.94%
Локални и регионални радиостаници	177	75	252	8.01%
Печатени медиуми	123	72	195	6.20%
Онлајн-медиуми	520	161	681	21.65%
МИА	60	34	94	2.99%
Вкупно	1694	1452	3146	100.00%

Табела 2. Работни позиции на новинари и медиумски работници





Како резултат на спроведеното мапирање, беше направен список од вкупно 3.146 работни позиции во сите медиумски сектори, од кои 1.694 се работни позиции на новинари, а 1.452 на медиумски работници. Од вкупниот број, 2.111 се редовни вработувања, а 1.035 се работни позиции на привремено ангажирани лица.

Овде е важно да се дадат две напомени. Прво, вкупниот број работни позиции не значи и дека во реалноста се ангажирани толку новинари и медиумски работници. Во текот на проверката на податоците, истражувачкиот тим констатираше дека значаен број поединци се појавуваат во различни медиуми. Тоа особено важи за хонорарно ангажираните лица. Оттаму, прецизни податоци за реалниот број ангажирани новинари и медиумски работници можат да се утврдат само за редовно вработените лица, а за реалниот број на хонорарно или повремено ангажираните можат да се прават само проценки. Второ, во текот на собирањето на податоците, тимот констатираше дека бројот и структурата на работната сила во медиумскиот сектор постојано се менуваат: неколку локални и регионални телевизии и радија престанаа да работат, новинарите од едни се вработиле во други медиуми или, пак, некои медиуми (особено локалните) отпуштиле вработени поради лошата финансиска состојба.

### 1.5 Профил на анкетираниите новинари и медиумски работници

За да се добијат одговори од новинарите и од медиумските работници што работат во различни медиумски сектори, целата популација беше поделена на девет стратуми. Потоа, врз основа на списокот на работни позиции во секој стратум, компјутерски беше генериран случајно избран примерок од новинари и медиумски работници во секој стратум.

Овде е важно да се укаже на потребата од внимателно толкување на податоците добиени од анкетата. Како што може да се види од податоците од мапирањето, целата популација новинари и медиумски работници е хетерогено множество составено од многу потсектори. Секој од овие потсектори има свои специфики и, оттаму, и положбата на новинарите или медиумските работници значително може да се разликува од сектор до сектор. Но, податоците од анкетата даваат слика само за состојбата на генерално ниво - за целата популација новинари и медиумски работници вклучени во примерокот, што може да е различна од состојбата во некој конкретен сектор. На пример, социо-економскиот статус на новинарите и медиумските работници во локалните радиостаници е далеку полоша од онаа на нивните колеги во јавниот сервис или во дел од приватните ТВ станици на национално ниво. Но, бројот на испитаници вклучени во анкетата е многу мал за да може да се извлекуваат статистички релевантни заклучоци за сите ангажирани новинари и медиумски работници во овој сектор. Релевантни воопштувања можат да се извлекуваат само на ниво на цела популација новинари и медиумски работници и за оние стратуми каде што бројот на испитаници е поголем, а тоа се: јавниот сервис, националните ТВ станици и секторот на онлајн-медиумите.



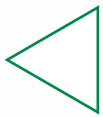
Стратум	Новинари	Медиумски работници
МТВ	29	27
Национални ТВ станици	54	64
Локални и регионални ТВ станици	9	5
МРА	11	5
Национални радиостаници	4	4
Локални и регионални радиостаници	12	3
Печатени медиуми	16	9
Онлајн-медиуми	67	14
МИА	4	6
ВКУПНО	206	137

Табела.3 Структура на испитаниците вклучени во примерокот според стратуми

Структурата на примерокот, според пол, возраст, образование и етничка припадност е следнава:

- Кај новинарите, речиси е изедначен бројот на новинари (49%) и новинарки (51%) опфатени со анкетата. Кај медиумските работници има поголем број испитаници мажи (68%), што е блиску на реалната состојба. Податоците од мапирањето покажуваат дека тој сооднос е 70% (мажи) наспроти 30% (жени).
- Образовниот профил на испитаниците ја изразува спецификата на двете професии: најголем дел од новинарите<sup>2</sup>-испитаници имаат завршено додипломски (72%) или магистерски студии (14%); а кај медиумските работници доминираат испитаниците со средно образование (63%).
- Според возраста, кај новинарите најзастапена е групата од 41 до 50 години, иако не е занемарлива застапеноста и на помладите возрасни групи. Популацијата новинари до 40 години изнесува 38,3 проценти. Кај медиумските работници доминираат повозрасните групи, а популацијата до 40 години изнесува 30,8 проценти.
- Според етничка припадност, беа опфатени новинари и медиумски работници од сите етнички групи.

2 Треба да се има предвид дека овие податоци се добиени врз основа на самоизјаснување на испитаниците. Податоците на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги даваат малку поинаква слика за образовната структура на целата популација новинари во аудиовизуелниот сектор. Така, на крајот од 2022 година, во телевизиите и радијата биле ангажирани вкупно 827 новинари, од кои 80,5 проценти биле со завршено високо образование, а 19,5 проценти со средно образование. Според анкетата, процентот на испитаници новинари со средно образование е нешто помал - 13 проценти.



Социо-демографско обележје	Новинари	Медиумски работници	Вкупно
Пол			
Мажи	49%	68%	56%
Жени	51%	32%	44%
Образование			
Докторски студии	5%		3%
Магистерски студии	14%	7%	11,4%
Додипломски студии	72%	29%	55,1%
Почнав да студирам, но немам диплома	7%	26%	14,6%
Имам завршено средно училиште	6%	37%	18,4%
Немам завршено средно училиште		1%	3%
Возраст			
19-30	16,5%	13,2%	16,5%
31-40	21,8%	17,6%	21,8%
41-50	34,0%	33,1%	34,0%
51-60	19,4%	32,4%	19,4%
60+	8,3%	3,7%	8,3%
Етничка припадност			
Македонци	78%	72%	76%
Албанци	17%	20%	18%
Други	5%	8%	6%

Табела.4 Социо-демографски обележја на примерокот испитаници



## 2. Работен статус и работна оптовареност

### 2.1. Видови работен однос

Видот на работниот однос е од исклучително значење за остварување на работните права на новинарите и на медиумските работници. Регулираното вработување, преку склучување договор за вработување, им овозможува на новинарите и на медиумските работници да ги стекнат сите права предвидени со Законот за работните односи и другите прописи од областа на трудот, како и со прописите што им гарантираат социјално осигурување (здравствено осигурување, пензиско и инвалидско осигурување, осигурување во случај на невработеност).

Работниот однос, кој е регулиран со договорот за вработување, е договорен однос меѓу две страни - работникот и работодавачот. Тоа значи дека работникот доброволно се вклучува во процесот на работа организиран од работодавачот, извршува редовна работа според правилата и насоките на работодавачот и за својата работа добива редовна плата и други надоместоци. Тоа се клучни показатели за разграничување на работниот однос од другите договорни односи, како што се договорите за дело или авторските договори. Лицата што се ангажирани врз основа на вакви договори, не можат да ги уживаат правата што им ги гарантира Законот за работните односи и другите законски прописи.

Согласно Законот за работните односи, договорот за вработување може да биде склучен на определено и на неопределено време<sup>3</sup>. Договорот за вработување на неопределено време му овозможува најсигурен работен статус на работникот и остварување на сите негови права што произлегуваат од работниот однос. Договорот за вработување на определено време може да се склучи за определено време за вршење исти работи, со прекин или без прекин, најмногу до 5 (пет) години.<sup>4</sup> Целта на оваа одредба е да се спречи искористувањето на работникот преку повеќекратно склучување договори за вработување на определено време, а по истекот на овој рок, работодавачот е должен да го трансформира вработувањето на определен период во работен однос на неопределено време.

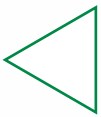
Други видови договори за вработување, според кои е можно да се ангажираат новинарите и медиумските работници, се т.н. флексибилни или атипични договори, во кои спаѓаат: договорот за вработување на неопределено време со скратено работно време и договорот за вработување на определено време со скратено работно време (кој може да се склучи со еден или со повеќе работодавачи).

Факт е дека во минатото преовладуваше уверувањето дека е голем бројот на новинари и медиумски работници што немаат редовно вработување, односно дека се ангажирани често или со договори на определено работно време или врз хонорарна основа и, оттаму, имаат несигурен работен статус<sup>5</sup>. Сепак, како резултат на засилувањето на мерките преземени од страна на релевантните институции и активностите на синдикатите, вклучително и на ССНМ, во последниве неколку години, оваа состојба е значително променета.

3 Членот 14 на Законот за работните односи утврдува дека (1) договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време), како и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време). Покрај тоа, во оваа одредба се додава дека доколку во договорот за вработување не е утврдено времето за кое е склучен, тогаш тоа ќе се смета за вработување на неопределено време.

4 Член 46 став 1 од Законот за работните односи.

5 Хонорарна работа: Армија новинари се принудени да работат „на црно“, објавено во „Бела книга за професионалните и работни права на новинарите“, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници - ССНМ, Скопје: 2014 година. Достапно на: [eprints.ugd.edu.mk](http://eprints.ugd.edu.mk)



Од вкупниот број новинари и медиумски работници што беа вклучени во анкетата, и кај двете категории, околу 70 проценти од испитаниците се изјасниле дека имаат договор за вработување на неопределен период со полно работно време, 17 проценти на определен период (полно работно време) и 7 проценти, односно 9 проценти биле ангажирани хонорарно, со авторски договор или со договор на дело. Тоа значи дека околу четвртина од новинарите (24%) и медиумските работници (26%) немаат вработување, кое во целост им овозможува стабилен и сигурен работен статус. Секако, најранлива група, во поглед на работниот статус и работните права, се новинарите и медиумските работници, кои во периодот на спроведување на анкетата биле ангажирани врз основа на договор за дело или авторски договор.

Вработувањето со договор на определен временски период е најчесто кај телевизиите - од вкупно 58 испитаници, 39 одговориле дека биле ангажирани за некоја ТВ станица со таков вид договор, а потоа кај онлајн-медиумите (15 испитаници).

Работниот ангажман врз хонорарна основа е најчест во онлајн-медиумите, или од вкупно 27 испитаници, 11 одговориле дека работеле за онлајн-медиуми врз основа на договор за дело или авторски договор.



## 2.2. Работно оптоварување (работно време, право на одмор, стрес од работата)

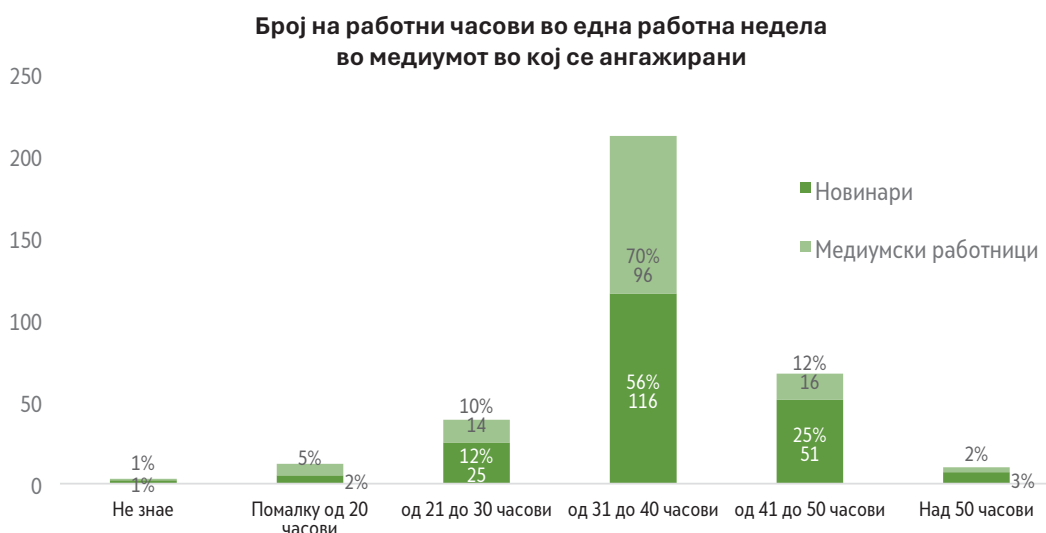
Принципот 5 од Повелбата за работните услови на новинарите утврдува дека секој новинар и медиумски работник има право на одмор и на слободно време, што подразбира соодветен број работни часови во работните денови, право на одмор и т.н. право на исклучување, што подразбира дека по завршувањето на работното време, новинарот има право да се одмори и да се посвети на својот приватен живот, односно да не биде достапен за уредникот/ работодавачот. Овие права на новинарите и медиумските работници им ги гарантира и Законот за работните односи, а треба да се содржани и во договорите за вработување. Тоа значи дека работодавачот е обврзан да го организира работното време во рамки на законски утврдениот број работни часови (член 116), да им овозможи на работниците да користат паузи и дневен, неделен и годишен одмор и да ја минимизира или целосно да ја искорени прекувремената работа (член 164)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Маја Атанасова, Работнички права на новинарите и медиумските работници во Република Северна Македонија, стр.12, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници - ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – ПЕСИС, Скопје: 2024. Достапно на: <https://cdn.ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2024/02/mkd-pravna-ramka-na-republika-severna-makedonija.pdf>





Во анкетата беа поставени неколку прашања со цел да се провери колку во праксата се остваруваат овие права на новинарите и на медиумските работници: вкупниот број часови што ги одработуваат новинарите и медиумските работници во текот на една работна недела, работата надвор од утврдените работни периоди (работа на повик на работодавачот), работа надвор од утврдениот опис на работните задачи и правото на два дена одмор по петдневна работна недела.

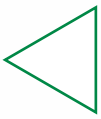


Од испитаниците новинари, повеќе од половината (56%) одговориле дека работат во рамки на законски утврдениот број работни часови, а кај медиумските работници, овој процент е повисок (70%). Над законски определената граница од 40 часови работат повеќе од една четвртина од новинарите (28%) и околу една десеттина од медиумските работници (12%).

Специфика на работата во медиумскиот сектор е тоа што распоредот на работното време (а со тоа и времето за одмор) тешко може да се усогласи со законски пропишаните правила. Оттаму, и работните периоди и практики во медиумскиот сектор, во голема мера отстапуваат од оние во многу други сектори. Потребата од редовно следење на настаните и од брза обработка на содржините наметнува голема динамичност во работата, особено во периоди кога се случуваат вонредни настани или ситуации. Во такви услови, новинарите и медиумските работници често мора да работат и надвор од утврдениот временски распоред, односно да се јават на работа на итен повик на уредникот или работодавачот.

Овде е важно да се направи дистинкција меѓу реалните професионални потреби на медиумот (работодавачот) и преголемото оптоварување (трудова експлоатација) на вработените. На пример, ако некои настани бараат целодневно известување, тоа не може да биде изговор еден новинар или снимател да биде ангажиран на работа цел ден, без никаков одмор. Во таквите ситуации, работодавачот мора да воведо смени, односно да ангажира двајца или повеќе новинари или технички кадар. Познато е дека многу информативни медиуми, дури и поголемите, немаат доволен број вработени во редакциите и од новинарите бараат да работат на различни работни задачи и надвор од утврдените работни периоди. Меѓутоа, специфичноста на медиумската работа не може да се користи како изговор за тоа новинарите и медиумските работници да немаат одмор во текот на денот или работната недела. Ниту една законска одредба не им дава за право на медиумските работодавачи да бараат од новинарите или од медиумските работници постојано да бидат достапни.



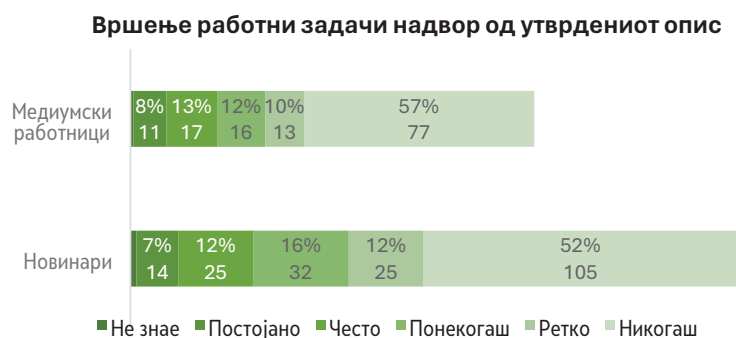


Оваа незаконска практика и последиците од неа врз менталното здравје на новинарите и медиумските работници во анкетата беше проверена преку следните неколку прашања:

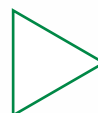
- Колку често новинарите и медиумските работници работат надвор од утврдените работни периоди?
- Колку често вршат и други работни задачи, надвор од утврдениот опис?
- Колку често во медиумите се почитува правото на одмор во работната недела?
- Во која мера новинарите и медиумските работници се изложени на стрес во текот на работата?



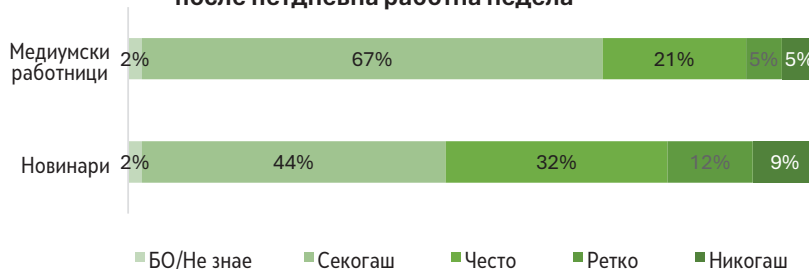
Одговорите на испитаниците на првото прашање - колку често работат надвор од утврдените работни периоди, покажуваат дека новинарите се нешто повеќе изложени на овој вид притисок: 13 проценти одговориле дека постојано или често мора да работат надвор од утврденото работно време, а 27 проценти понекогаш. Од медиумските работници тоа поретко се бара: 6 проценти постојано или често работат надвор од редовното работно време, а 17 проценти понекогаш.



Вршењето различни работни задачи - надвор од она што е нивна пропишана работна обврска, постојано или често е кај една петтина (19%) од испитаниците-новинари, а 16 проценти одговориле дека од нив понекогаш се бара тоа. Слични се и одговорите на медиумските работници: 21 процент постојано или често вршат и други работи, а 12 проценти понекогаш.

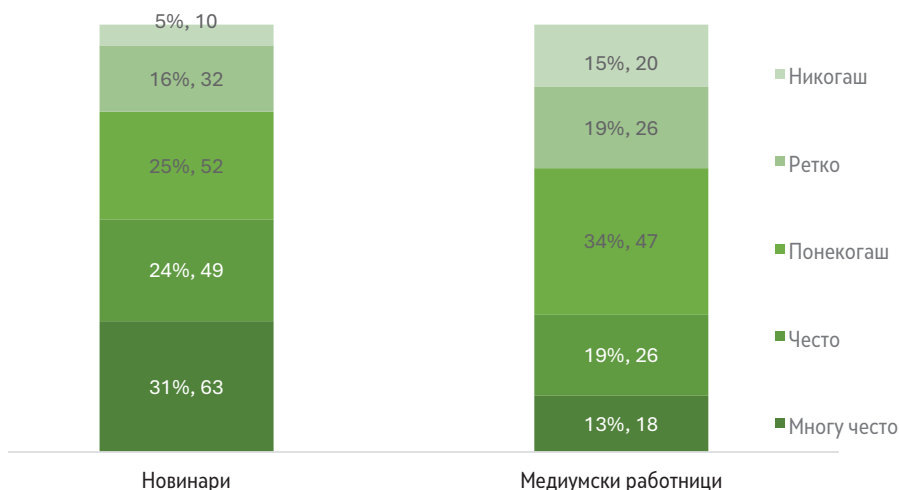


**Колку се почитува правото на два слободни дена после петдневна работна недела**



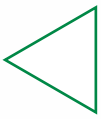
Новинарите почесто од медиумските работници се жалат за непочитувањето на правото на дводневен одмор во работната недела: една петтина (21%) одговориле дека никогаш или ретко се почитува ова право во медиумот каде што работат, додека кај медиумските работници така одговориле 10 проценти од испитаниците. Сепак, и кај двете категории доминираат испитаниците што одговориле дека ова право секогаш или често се почитува.

**Изложеност на стрес во текот на работата**



Но, одговорите на прашањето за изложеноста на стрес во текот на работата дава индикации за многу други фактори, кои, покрај работното оптоварување, влијаат негативно врз менталното здравје на новинарите и медиумските работници. Над половината од анкетираниите новинари (55%) одговориле дека многу често или често во работата се изложени на стрес. Ова е случај кај речиси една третина (32%) од медиумските работници.





### 3. Право на заработувачка - плати и надоместоци

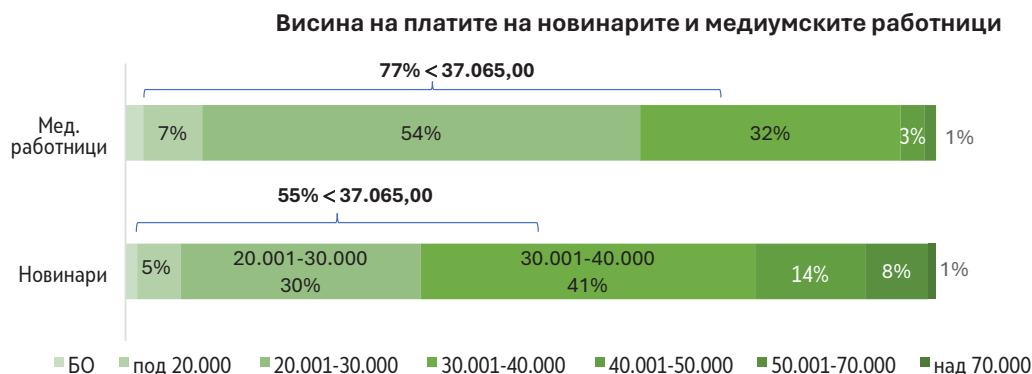
Законот за работните односи<sup>7</sup> го уредува правото на работникот на заработувачка во согласност со закон, колективен договор и договор за вработување. Законот определува и дека платата се состои од: основна плата, дел од платата за работната успешност на работникот и додатоци на платата. Во законот е дефинирано дека основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место за кое работникот го склучил договорот за вработување. Основната плата не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон. Во договорот за вработување се внесува висината на основната бруто-плата што ќе ја прима работникот.

Согласно Законот за работните односи, додатоците на платата се определуваат за посебни услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време, и тоа за работа во: смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежурство, продолжена работа, работа во ден на неделен одмор, и работа на празници определени со закон. Покрај тоа, работодавачот е должен на работникот да му исплаќа и додаток за работен стаж.

Платата се исплаќа за периоди што не смеат да бидат подолги од еден месец, и тоа најдоцна 15 дена по изминувањето на периодот за исплата. Работодавачот е должен писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето. Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата на начин утврден со закон. При секое исплаќање на платата, на работникот треба да му биде дадена писмена пресметка на платата, придонесите од плата и додатоците на платата за конкретниот период.

#### 3.1. Висина на платите на новинарите и на медиумските работници

Во периодот на спроведување на анкетата, околу 55 проценти од новинарите и околу 77 проценти од медиумските работници имале примања под просечната месечна плата во земјава, која во периодот од мај до октомври 2023 година изнесувала 37.065,00 денари.



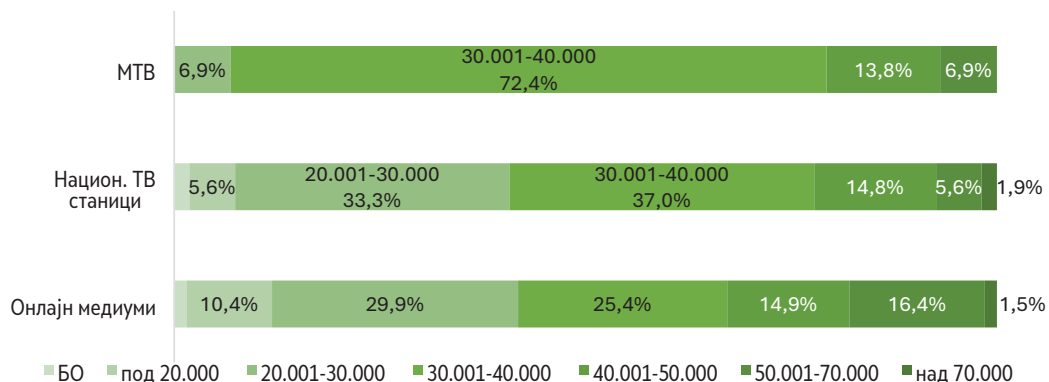
Како што беше нагласено во методолошките напомени, споредбени согледувања можат да се извлекуваат само за сегментите од примерокот, каде што бројот на испитаници е поголем - меѓу јавниот сервис, националните ТВ станици и онлајн-медиумите. Можат да се забележат видливи разлики кај платите на новинарите ангажирани во овие три сегменти: најголем процент (72,4%) од испитаниците новинари во Македонската телевизија имаат

<sup>7</sup> Членови 105 и 106 од Законот за работните односи



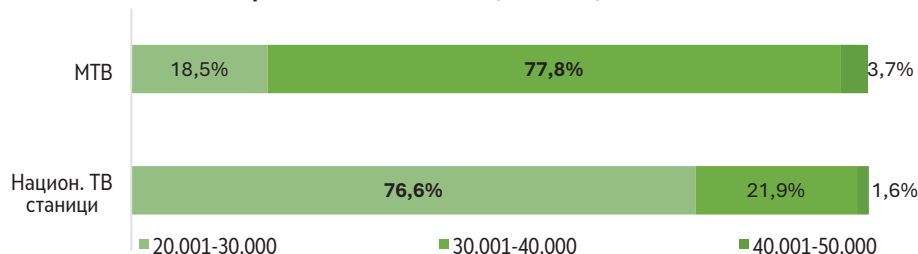
плати од 30.000-40.000 денари. Во приватните телевизии на национално ниво, 38,9 проценти од новинарите имаат плата под 30.000. Во онлајн-секторот има поголеми варијации на платите: околу 40 проценти од новинарите одговориле дека имаат плата под 30.000, на една четвртина (25,4%) платата им изнесува од 30.000 до 40.000 денари, а една третина од новинарите (32,8%) имаат плата над 50.000 денари.

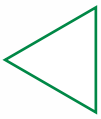
**Споредба на платите на новинарите во МТВ, националните ТВ станици и онлајн медиумите**



Ако се погледнат споредбено платите на медиумските работници во јавниот сервис и во националните телевизии, исто така може да се забележи видлива разлика: во приватните телевизии, 76,6 проценти од медиумските работници имаат плата од 20.000 до 30.000, а во МТВ 77,8 проценти имаат плата од 30.000 до 40.000 денари.

**Споредба на платите на медиумските работници во МТВ и приватните ТВ станици на национално ниво**

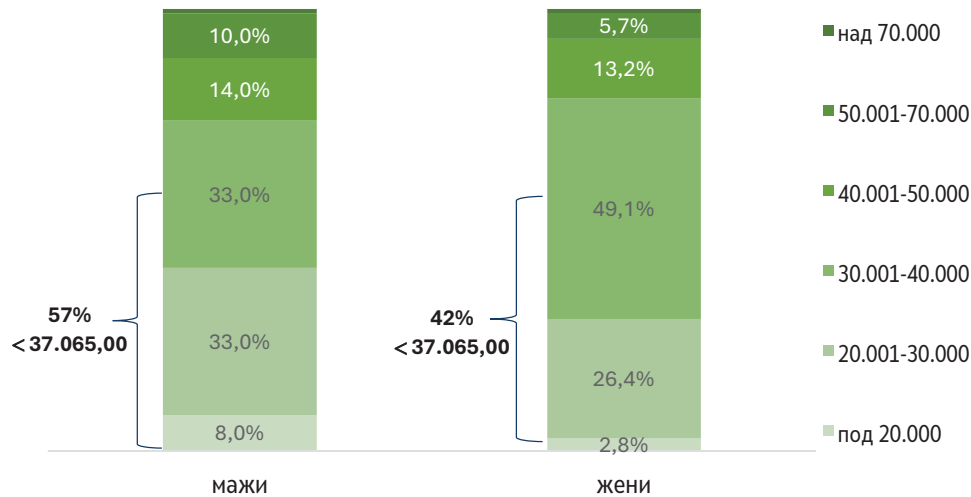




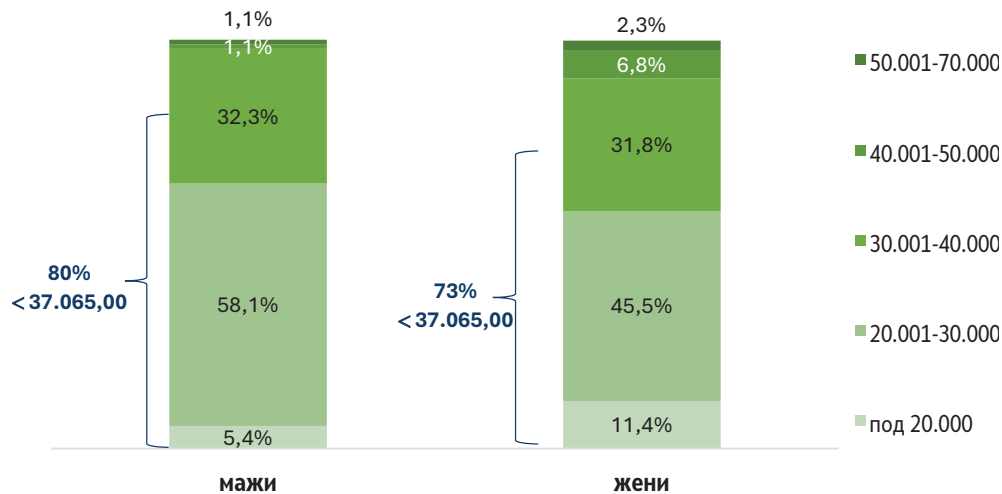
### 3.2. Висина на платите според пол

Во Законот за работните односи<sup>8</sup> е гарантирана еднаквост во висината на платите меѓу мажите и жените. Работодавачот-медиум е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на нивниот пол.

Висина на платите на новинарите според полот на испитаниците

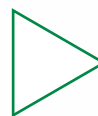


Висина на платите на медиумските работници според полот на испитаниците



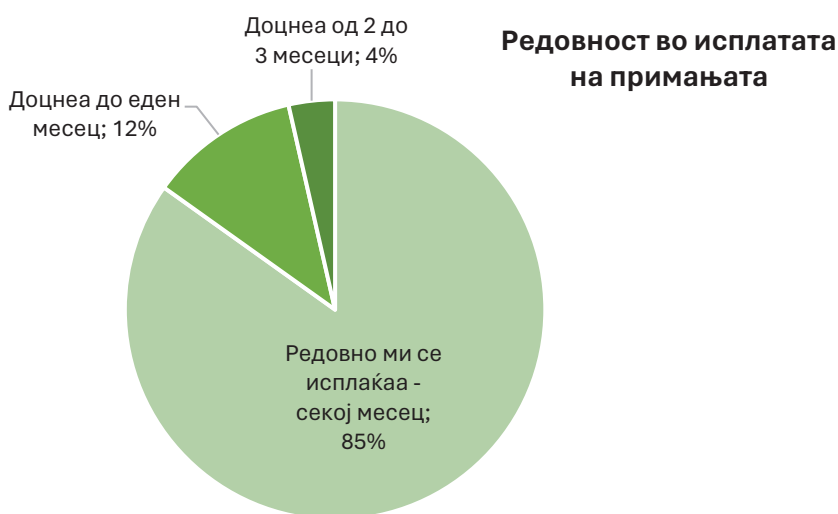
Споредбата на податоците за висината на платата и полот на испитаниците покажува дека нема значајна разлика во висината на платите меѓу мажите и жените, ниту кај новинарите, ниту кај медиумските работници. Околу 57 проценти од новинарите и 42 проценти од новинарките примале плата под просечната нето-плата во земјава пресметана за периодот од мај до октомври 2023 година. Кај медиумските работници, состојбата е полоша: 80 проценти од мажите и 73 проценти од жените примале плата под просечната во земјава.

<sup>8</sup> Член 108 од Законот за работните односи



### 3.3. Редовност на платите и начин на исплата

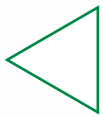
Во поглед на редовноста на платите, не беа забележани разлики меѓу новинарите и медиумските работници. Најголем број испитаници (85%) вклучени во анкетата навеле дека платата им се исплаќа редовно секој месец, 12 проценти одговориле дека им доцни најмногу до еден месец, а само 4 проценти изјавиле дека платата им доцни од два до три месеци. Иако во примерокот не беа опфатени голем број испитаници од локалните медиуми, факт е дека во овој сектор состојбата е најлоша, како во поглед на висината, така и во поглед на редовноста на платите.



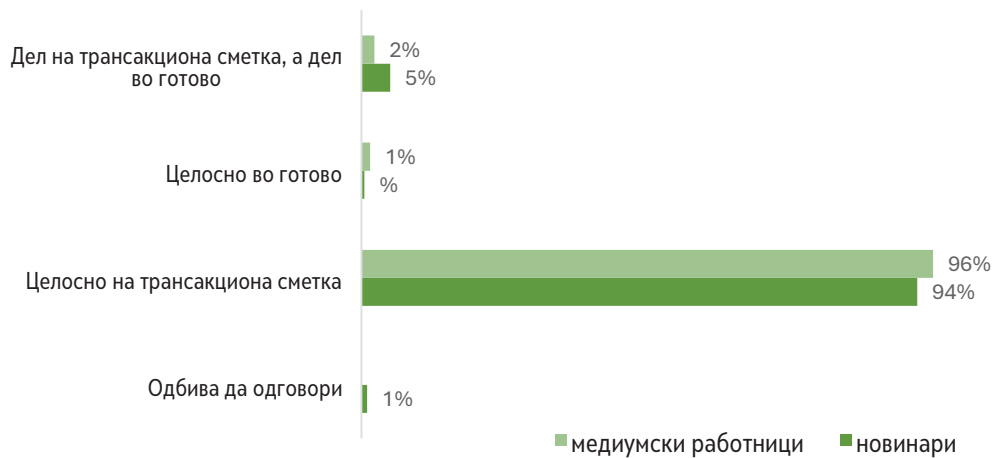
Законот за работни односи и другите законски прописи содржат јасни правила во поглед на начинот на исплата на примањата на новинарите и медиумските работници. Во минатото, новинарските и синдикалните здруженија честопати предупредуваа на незаконски начини на исплата на платите на новинарите и медиумските работници - минимален дел од платата се исплаќал на трансакциска сметка, а другиот дел директно на рака. Но, претходно спроведените истражувања на ССНМ потврдуваат дека „за разлика од порано кога често се случувало дел од платата да се исплаќа на рака, сега тоа е повеќе исклучок отколку правило.“<sup>9</sup>

Оваа констатација ја потврдуваат и податоците од анкетата спроведена во 2023 година: мнозинството новинари и медиумски работници вклучени во анкетата одговориле дека платата во целост им се исплаќа на трансакциската сметка.

<sup>9</sup> „ССНМ: Правата на медиумите сè уште на лажичка“, Радио Моф, 5 април 2017 година. Достапно на: <https://www.radiomof.mk/ssnm-pravata-na-mediumite-se-ushte-na-lazhichka/#prettyPhoto>



### Начин на исплата на платите

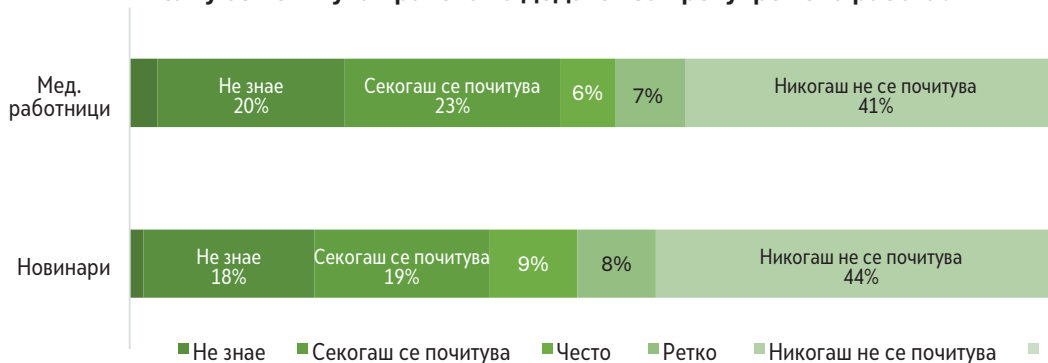


### 3.4. Додаток за прекувремена работа и за работа на празници

Работодавачите во која било област се должни да водат евиденција за прекувремената работа и за работата на празници заради прецизна исплата на додатокот на платата врз тие основи. Прекувремената работа и работата за време на празници без надомест се сметаше за едно од честите и типични обележја на прекарната работа на новинарите и медиумските работници.

Анкетата покажа дека и во 2023 година оваа појава била честа во медиумскиот сектор: 52 проценти од новинарите и 48 проценти од медиумските работници одговориле дека правото на додаток за прекувремена работа не се почитува во медиумот во кој работат.

### Колку се почитува правото на додаток за прекувремена работа?

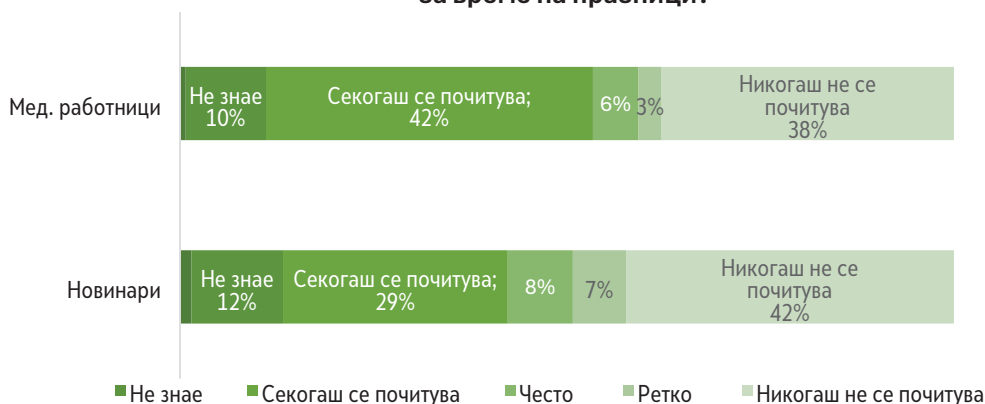


Слична е состојбата и во поглед на правото на додаток за работа на празници: 49 проценти од новинарите и 41 процент од медиумските работници одговориле дека ретко или никогаш не се почитува ова право. Ова е почест случај во приватните медиуми, а многу поретко во јавниот сервис.



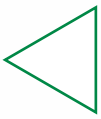


Колку се почитува правото на додаток за работа за време на празници?



Доколку работодавачот нема утврден распоред на работното време или, пак, го менува во вонредни ситуации, без да ги информира вработените, мошне тешко е да се утврди колку прекувремени часови работат новинарите и медиумските работници. Овие проблеми во медиумската сфера би можеле да се решат со воведување посебни обврски за работодавачите (на пример, во Законот за медиуми или во колективен договор), во поглед на воведувањето распоред на работното време, информирањето на вработените за овој распоред, навремено известување за промени на распоредот во вонредни ситуации и сл. Тоа ќе овозможи новинарите и медиумските работници да бидат изложени на помалку стрес, но и да се востанови прецизна евиденција за прекувремената работа и за работата за време на празници.





## 4. Права поврзани со здравјето и здравствената заштита

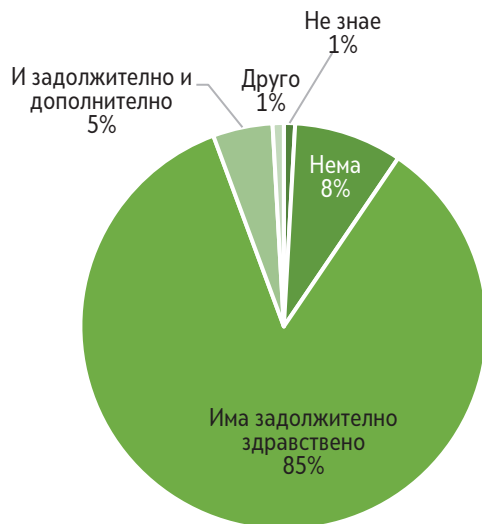
Со анкетата беа поставени и неколку прашања за дел од другите права на новинарите и медиумските работници, кои произлегуваат од Законот за работните односи:

- право на здравствено осигурување
- право на систематски здравствен преглед
- право на користење боледување
- право на породилно/родителско отсуство

### 4.1. Право на здравствено осигурување

Права поврзани со обврските на работодавачот, во поглед на безбедноста и заштитата на новинарите и медиумските работници во текот на работата, се многу покомплексни и би требало да бидат предмет на посебно истражување. Поради временското ограничување, во оваа анкета беа поставени само неколку прашања поврзани со можностите за користење на правото на здравствена заштита што произлегуваат од здравственото осигурување (право на користење боледување, право на систематски здравствен преглед, право на породилно/родителско отсуство).

#### Каков вид здравствено осигурување имате?



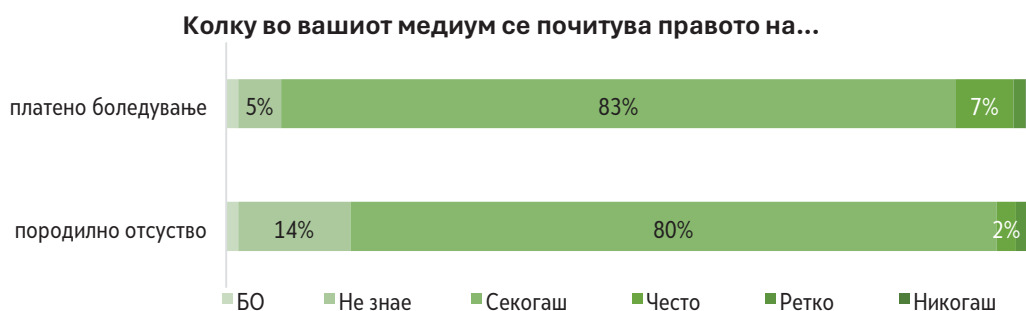
При пресметката на платата на новинарите и медиумските работници, како процент од бруто-платата, работодавачот ги пресметува и ги уплатува и социјалните придонеси за задолжително пензиско и инвалидско осигурување, задолжително здравствено осигурување и/или дополнителен придонес за здравствено осигурување за случај на повреда на работа и професионално заболување. Од одговорите добиени со анкетата, може да се заклучи дека дури 90 проценти од испитаниците имаат задолжително здравствено осигурување, што значи дека работодавачите им го уплатуваат со платата овој социјален придонес.



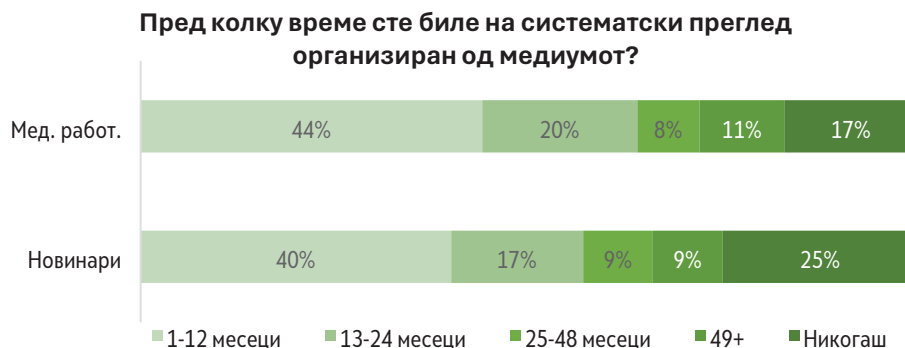
#### 4.2. Права што произлегуваат од здравственото осигурување

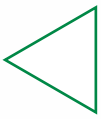
Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаи на привремена неспособност за работа поради заболување или повреда, како за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство/родителство, под услов ако се работи за осигурено лице што има засновано постојан работен однос.

Од одговорите на испитаниците во анкетата може да се заклучи дека речиси и да нема случаи кога ова право не се почитува во некој медиумски сектор.



Меѓутоа, правото на задолжителен систематски преглед многу поретко се остварува: само околу 40 проценти од испитаниците во претходната година биле на систематски здравствен преглед организиран од медиумот.





## 5. Задоволство од работата и од поширокото опкружување

Во постојано променливото и неизвесно опкружување во кое работат медиумите, мотивираноста и задоволството од работата на новинарите и медиумските работници е од клучна важност за нивото на професионалност и квалитет на содржините што тие ги произведуваат.

Прашањата поставени со анкетата опфаќаат неколку важни димензии на задоволството на новинарите и медиумските работници од работните услови и опкружувањето во кое работат:

- Задоволството од развојот на нивната кариера, можностите за едукација и професионално усовршување и задоволството од квалитетот на производите што ги создаваат;
- Влијанието на работата врз нивниот приватен живот и вреднувањето на трудот;
- Поддршката што ја добиваат од колегите и од претпоставените;
- Степенот на лична автономија во работата и перцепциите за нивото на општите слободи во земјата.

### 5.1. Кариера, едукација и квалитет на создадената содржина

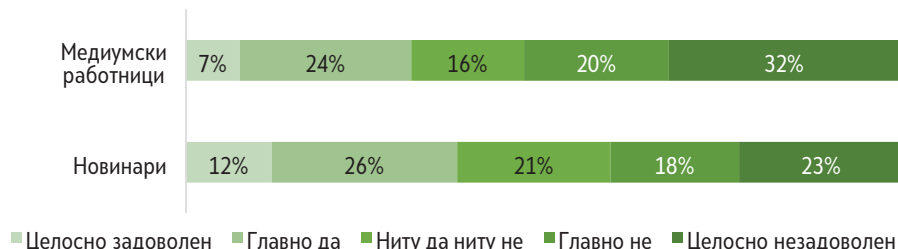
Првата димензија се однесува на мерата во која работата ги исполнува очекувањата на новинарите и медиумските работници за личен развој и професионална актуализација. Така, анкетата покажа дека голем процент новинари и медиумски работници искажуваат задоволство, во поглед на начинот на кој се развива нивната кариера: целосно или главно се задоволни 78 проценти од новинарите и 81 процент од медиумските работници.



Од друга страна, поделени се искуствата во поглед на можностите за дополнителна едукација и професионално усовршување: 41 процент од испитаниците-новинари одговориле дека се (целосно или главно) незадоволни, а 38 проценти дека се задоволни од можностите за професионално усовршување што им ги овозможуваат медиумите во кои работат. Медиумските работници, генерално, искажале поголемо незадоволство од новинарите: 52 проценти одговориле дека се (целосно или главно) незадоволни, а 31 процент дека се задоволни. Тоа значи дека во некои медиуми постои поголема грижа за ова прашање, а во други не.

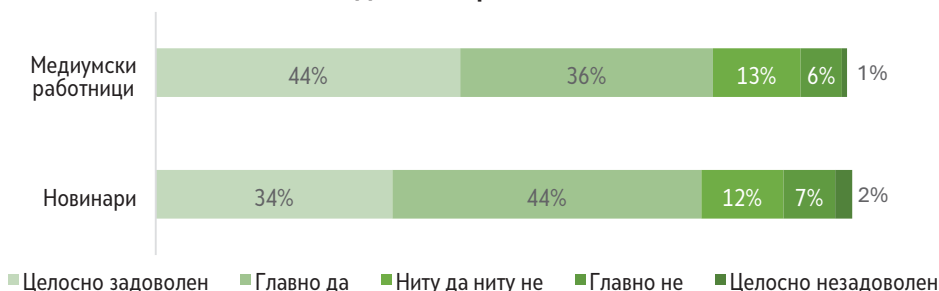


**Колку сте задоволни од можностите за дополнителна едукација и професионално усовршување?**



Третото прашање во овој сегмент се однесуваше на степенот на задоволство од квалитетот на професионалниот производ што го создаваат новинарите и медиумските работници во текот на работата. Одговорите на испитаниците укажуваат на високо ниво на самоевалуација на сопствената работа, што може да изгледа нелогично ако се спореди со незадоволството што испитаниците го искажале во поглед на можностите за дополнителна едукација и усовршување.

**Колку сте задоволни од она што го создавате како производ од вашата работа?**

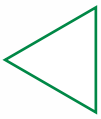


**5.2. Баланс меѓу работата и приватниот живот и вреднување на трудот**

Другата димензија на задоволството од работното опкружување е поврзана со влијанието на работата врз приватниот живот на испитаниците и нивните ставови за тоа колку им е вреднуван трудот. Ова, секако, е поврзано со тоа колку се почитува утврденото работно време, колку испитаниците се принудени да работат на празнични денови и дали сметаат дека нивниот труд е доволно платен.

Одговорите на првото прашање - за тоа колку испитаниците се задоволни од балансот меѓу работата и приватниот живот, покажуваат дека новинарите почесто трпат притисок од работата врз нивниот приватен живот, што беше потврдено и од нивните одговори за работното оптоварување (Дел 2.2 - Работно оптоварување). Нешто помалку од третина испитаници-новинари (29%) одговориле дека се главно или целосно незадоволни од балансот меѓу нивната работа и приватниот живот. Секако, оваа оценка се разликува во зависност од секторот каде што работат - јавниот сервис или приватните медиуми, во медиум во кој има поголема редакција или во мал медиум.



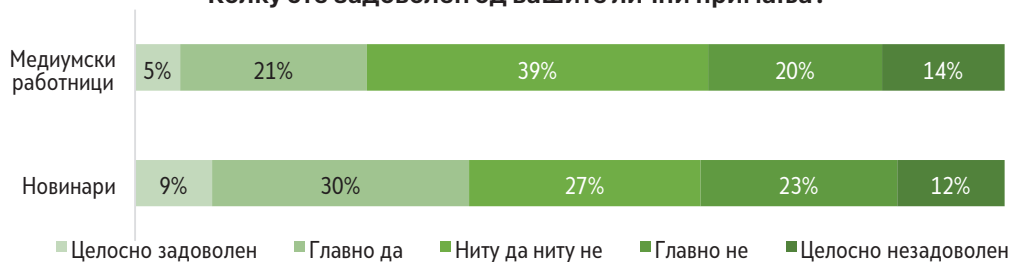


### Колку сте задоволен од балансот меѓу работата и приватниот живот?



Следното прашање во овој блок се однесуваше на степенот на задоволство од висината на личните примања. Добиените одговори укажуваат на поделени мислења, што може да е рефлексивна на некаква форма на конформизам или апатија кај новинарите и медиумските работници поради долгогодишната неизвесност и несигурност на работните места во медиумите. Покрај тоа, ваквата перцепција е можеби и резултат на состојбата во поширокото социо-политичко опкружување (висината на платите во други сектори, општата економска состојба во државата и др.).

### Колку сте задоволен од вашите лични примања?



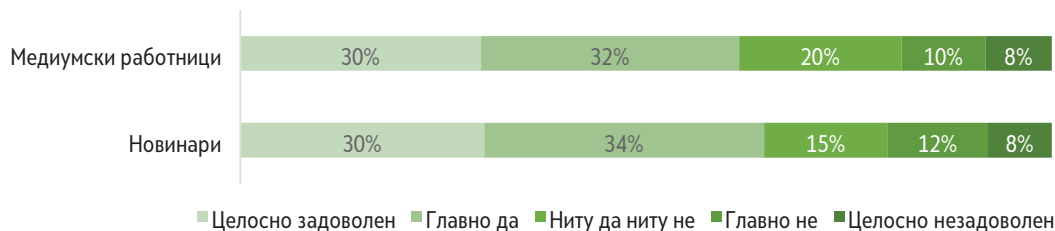
Нешто повеќе од третина (35%) од новинарите експлицитно одговориле дека се (главно или целосно) незадоволни од личните примања, но повеќе од третина (39%) се задоволни. Кај медиумските работници е помал процентот (26%) на испитаниците што искажале задоволство од висината на платите, но значително поголем е на тие што немаат став за ова.

### 5.3. Поддршка од претпоставените и од колегите

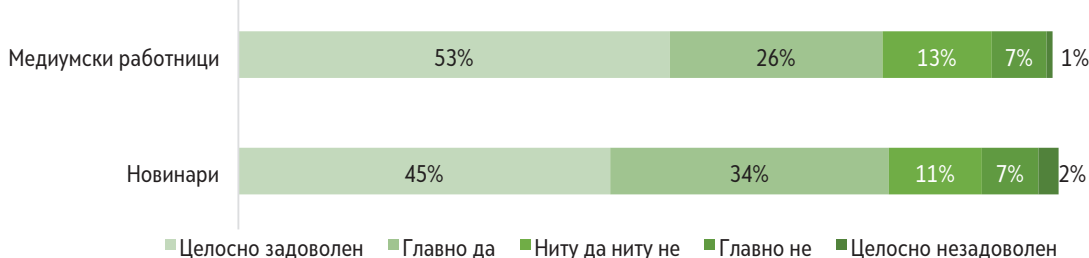
Трета димензија на задоволството се релациите со претпоставените и колегите. Генерално, анкетата укажува на тоа дека новинарите и медиумските работници се задоволни од односите во рамки на редакциите - како со претпоставените, така и со колегите. Нешто поголемо експлицитно незадоволство е изразено од релациите со претпоставените - една петтина (20%) од новинарите и нешто помалку од петтина (18%) од медиумските работници се (главно или целосно) незадоволни од своите претпоставени.



**Колку сте задоволни од односот и поддршката од вашите претпоставени?**



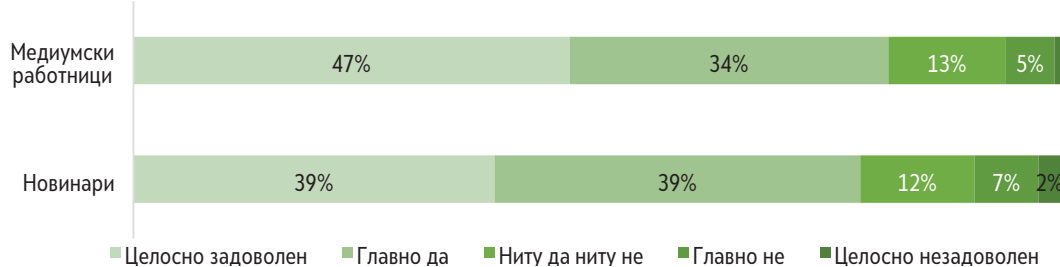
**Колку сте задоволни од односот и поддршката од вашите колеги?**



**5.4. Лична автономија и перцепции за медиумските слободи во земјава**

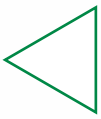
Во овој блок прашања, на крајот, од испитаниците беше побарано да дадат оценка за степенот на сопствената автономија во работниот процес, но, исто така, и да го оценат степенот на медиумските слободи во земјава, генерално.

**Колку сте задоволни од степенот на автономија во работата?**

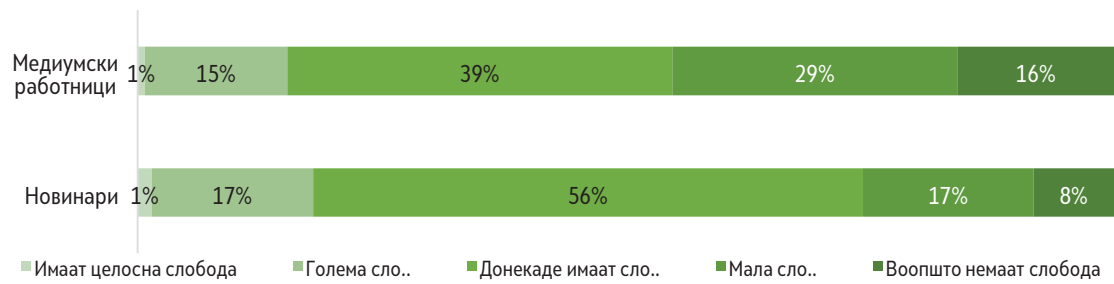


Видливи се разликите во оценките на испитаниците за сопствената слобода и за слободата на медиумите генерално во земјава. На пример, мнозинството (78%) испитаници-новинари се задоволни (главно или целосно) од автономијата што ја имаат во текот на работниот процес. Но, кога станува збор на генерално ниво, само 18 проценти сметаат дека медиумите имаат целосна или голема слобода. Дури 56 проценти одговориле дека медиумите се само донекаде слободни.





### Колкава слобода имаат медиумите во земјава?



Медиумските работници имаат покритички став од новинарите во поглед на слободата на медиумите: 45 проценти одговориле дека медиумите во земјава имаат малку или воопшто немаат слобода.





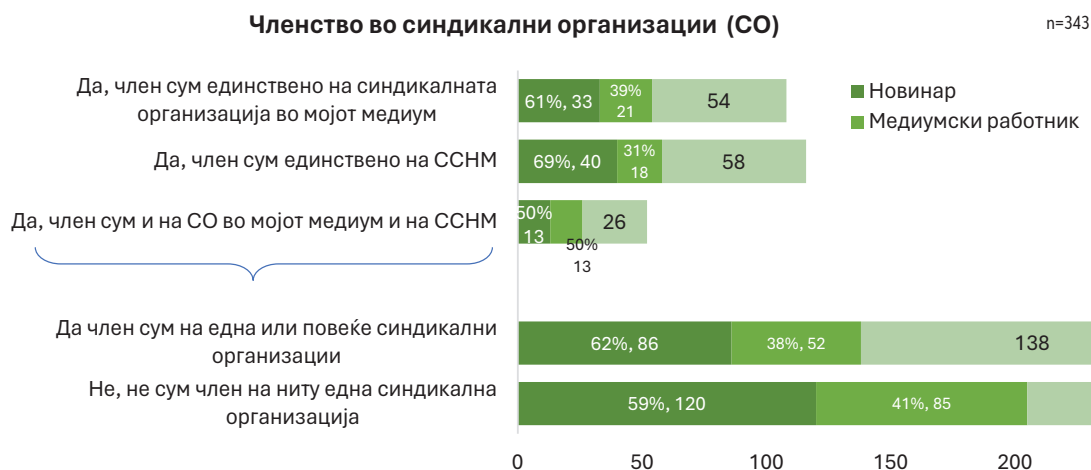
## 6. Синдикално организирање

Повелбата за работните услови на новинарите како прв принцип, го реafirмира нивното право да се здружуваат во свои здруженија и синдикални организации заради заштита на нивните работнички права и интереси. Ова право ја вклучува слободата на синдикалното организирање во медиумите во кои работат новинарите (редакциски совети, работнички комисији, синдикални групи и др.), 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. Истите овие права на новинарите и медиумските работници им се загарантирани и со Законот за работните односи.

Анкетата, покрај другото, имаше за цел и да утврди каква е мотивираноста на испитаниците за членување во синдикални организации и какви се нивните ставови и перцепции за работата на синдикатите.

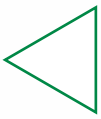
### 6.1. Членување во синдикални организации

Од вкупниот број испитаници-новинари, вклучени во анкетата, 58 проценти одговориле дека не се членови на ниту една синдикална организација, а 42 проценти се членови на една или на повеќе синдикални организации. Слични се показателите и за анкетираниите медиумски работници: 62 проценти не членуваат никаде, а 38 проценти се членови на една или на повеќе синдикални организации.



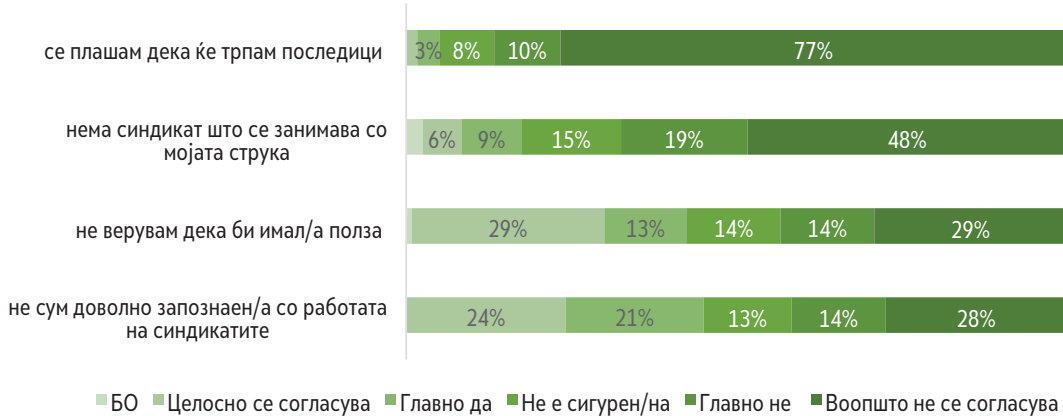
На испитаниците што одговориле дека не членуваат во ниту една синдикална организација им беше поставено прашањето за можните причини за незаинтересираноста да пристапат на синдикатите. Добиените одговори укажуваат на тоа дека:

- *сврхови од можните последици што би ги имале од работодавците* не е причина за нечленување: дури 87 проценти од испитаниците одговориле дека овој став не се однесува на нив;
- за голем дел од новинарите (67%) и за 46 проценти од медиумските работници не е причина тоа дека *нема синдикал што се занимава со проблеми* на нивната струка;
- уверувањето дека *не би имале полза од членството во синдикалот* е причина за 42 проценти од новинарите и за 46 проценти од медиумските работници;

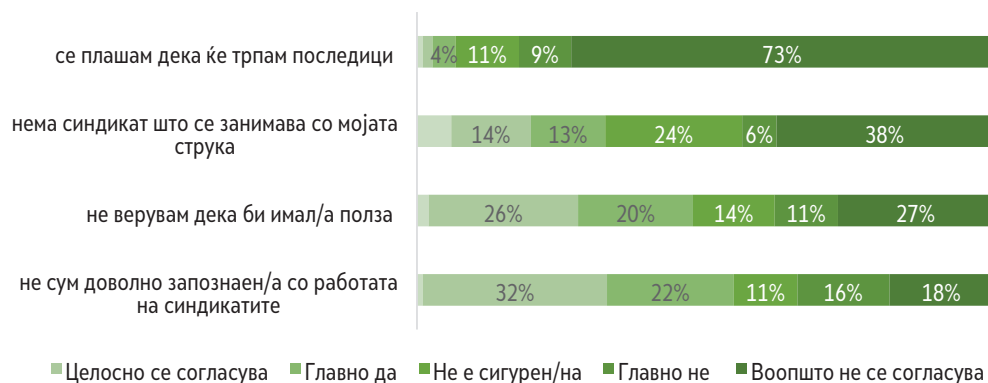


- 45 проценти од новинарите и 55 проценти од медиумските работници се согласиле дека причина е нивната *недоволна информираност за работата на синдикатите*.

### Можни причини поради кои новинарите не членуваат во синдикални организации



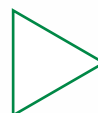
### Можни причини поради кои медиумските работници не членуваат во синдикални организации



## 6.2. Генерални перцепции за работата на синдикатите

На сите испитаници во анкетата, и тие што членуваат и тие што не членуваат во синдикални организации, им беа поставени неколку прашања во врска со нивните ставови за организираноста и успешноста во работењето на синдикатите, како и за нивната подложност на влијанија и притисоци од различни извори на моќ. Добиените одговори укажуваат на следните генерални перцепции на новинарите и медиумските работници:

- И кај двете категории испитаници доминира ставот дека *синдикатите можат лесно да ѝ одговорат на одолжителски влијанија*: 63 проценти од новинарите и 65 проценти од медиумските работници се согласиле (целосно или главно) со овој став;
- Над половина од испитаниците сметаат и дека *синдикатите лесно можат да се корумпираат или да ѝ одговорат на влијание на корпоративните интереси*: со ова се согласуваат (целосно или главно) 56 проценти од новинарите и 56 проценти од медиумските работници;
- Значаен процент новинари (45%) и медиумски работници (46%) се согласуваат со ставот дека *силата на синдикатите зависи од способноста на нивното раководство да обезбеди фондови, а помалку од иницијативноста*;



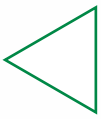
- Над половина од медиумските работници (53%) сметаат дека синдикациите не можат да ги заштитат правата на работниците. Ваков став имаат 46 проценти од испитаниците новинари.
- Постојат поделени мислења и несигурност кај испитаниците околу ставот дека нивните колеги не членуваат во синдикациите поради страв од последици по нивното работно место.

### Ставови на новинарите за синдикалните организации (СО)



### Ставови на медиумските работници за синдикалните организации (СО)





## 7. Заклучоци и препораки

### **Модели на работен ангажман (видови договори за работа)**

Анкетата покажа дека, за разлика од минатото, кога голем број новинари и медиумски работници беа ангажирани со договори на определено време или врз хонорарна основа, денес состојбата е значително променета. Мнозинството анкетирани новинари и медиумски работници (околу 70%) имаат договор за вработување на неопределен период со полно работно време, што им овозможува стабилен работен статус и остварување на сите права што произлегуваат од работниот однос.

Сепак, во некои медиумски сектори, сè уште се практикува ангажирање на новинарите и медиумските работници со договори на определено време (17% и кај двете категории испитаници) или хонорарно - со авторски договор или со договор на дело (7% од новинарите и 9% од медиумските работници). Вработувањето со договор на определен период е почесто кај телевизиите и кај онлајн-медиумите, а работниот ангажман врз хонорарна основа е најчест во онлајн-медиумите.

Во целина, околу четвртина од новинарите (24%) и медиумските работници (26%) немаат вработување, кое во целост им овозможува стабилен и сигурен работен статус и остварување на правата од работен однос. Секако, најранлива група во овој поглед се новинарите и медиумските работници ангажирани врз основа на договор за дело или авторски договор.

Анкетата потврди дека бројот на самовработени новинари или медиумски работници (фриленсери) во земјава е мал: од вкупно 343 испитаници, само 5 одговориле дека имаат таков работен статус.

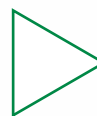
### Препораки:

- Од аспект на меѓународните стандарди и домашната регулатива за работните односи, важно е дополнително да се утврди: (а) дали договорите за работа ги содржат сите загарантирани елементи (работното место, износот и начинот на пресметка на платата, работното време, периодите на одмор и др.), и (б) дали на новинарот или медиумскиот работник пред склучувањето на договорот му било овозможено слободно да преговара со работодавецот за работните услови.
- Важно е, исто така, да се утврдат причините поради кои во одделни сектори се склучуваат договори на определено време и дали работодавачите ја почитуваат обврската по истекот на определениот рок да го трансформираат привременото вработување во работен однос на неопределено време.

### **Работно оштетовување (работно време, право на одмор, стрес од работата)**

Работодавачите во медиумскиот сектор, како и во сите други дејности, се обврзани со посебна одлука да го утврдат распоредот на работното време во рамки на законски утврдениот број работни часови, водејќи сметка за правото на дневен, неделен и годишен одмор на своите вработени и настојувајќи, притоа, да ја минимизираат прекувремената работа. Вработените треба задолжително и навремено да бидат информирани за секоја промена на распоредот на работното време.

Динамиката на работата во медиумскиот сектор, особено во дневно-информативните медиуми, бара сериозни организациски напори и доволно човечки ресурси за да



можат да се остварат овие права на новинарите и медиумските работници. Податоците добиени од мапирањето на популацијата, како и спроведувањето на самата анкета, покажаа дека во последната година во многу редакции (особено во приватните медиуми на регионално и на локално ниво) е намален бројот на вработени и дека тоа, несомнено, го зголемува оптоварувањето и стресот на новинарите и медиумските работници што се редовно вработени.

Така, одговорите добиени од анкетата покажаа дека повеќе од четвртина од анкетираниите новинари (28%) работат над законски дозволените работни часови, а околу една петтина работат задачи што се надвор од утврдениот работен опис. Покрај тоа, една петтина од новинарите не можат да си го остварат правото на два слободни дена во неделата. Најзагрижувачки се податоците за тоа дека над половина од новинарите (55%) многу често или често се изложени на стрес.

Независно од спецификите на медиумската работа и од финансиската состојба на конкретниот медиум, неприфатливо е новинарите или медиумските работници во континуитет да работат подолго од дозволеният број работни часови во неделата, да не можат да се исклучат од работните обврски или да мора да бидат постојано достапни на работодавачот.

#### Прејораки:

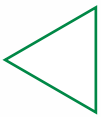
- За да се надмине оваа состојба, важно е да се утврди дали сите медиуми имаат донесено одлука со која се утврдува распоредот на работното време, дали тој распоред е направен водејќи сметка за максималниот број работни часови и за правото на одмори, колку често се менува распоредот, дали вработените се навремено информирани за распоредот и сл.
- Со цел да се надмине појавата за истата плата на новинарите и медиумските работници да им се даваат прекумерни задолженија - што излегуваат од доменот на нивната специјализација и опис на работа, важно е да се утврди обврска на работодавачот да усвои акт за внатрешна организација и опис на работните места, врз основа на која описот на конкретното работно место ќе се внесе и во договорот за работа на вработеното лице.
- При донесувањето на новиот Закон за медиуми, препорачливо е да се внесе обврска на издавачите на медиуми за донесување основни организациски акти, вклучително и посебна одлука за утврдување на распоредот на работното време во согласност со прописите од областа на трудовото право.

#### **Право на заработувачка (плати и надоместоци)**

Едно од типичните обележја на прекарната работа во медиумскиот сектор, за кое мошне често се пишуваше во минатото, беа ниските и нередовни плати, неплатената прекувремена работа и работа за време на празници. Ваквата состојба, во голема мера, се должеше на состојбата на медиумскиот пазар, но и на политиките што во минатото се градеа или се имплементираа во оваа област. Многупати е нагласувано дека во земјава, медиумскиот пазар е прераситнет и дека има премногу приватни медиуми за толку мала и неразвиена економија. Во толку силна конкуренција, приватните медиуми остваруваа мали приходи и малку вложуваа во човечки ресурси и во развој.

И процесот на мапирање на популацијата новинари и медиумски работници и анкетата делумно ги потврдија овие претходни сознанија. Бројот на вработени континуирано





опаѓа, особено во локалните и во регионалните приватни медиуми, кои остваруваат најмали приходи од огласување. Новинарската професија е недоволно вреднувана - над половина од новинарите (55%) имаат примања под просечната месечна плата во РСМ, а кај медиумските работници овој процент е поголем (77%). Постојат разлики во платите во различни сектори: тие се повисоки во јавниот сервис, а пониски во приватните телевизии. А во онлајн-секторот има големи варијации.

Во прилог на овие сознанија се и податоците за тоа дека во голема мера не се почитуваат законските одредби за зголемена заработувачка: прекувремената работа не им се исплаќала на 38 проценти од новинарите и на 36 проценти од медиумските работници вклучени во анкетата. На 46 проценти од сите анкетирани никогаш или ретко им се исплаќал надоместок за работа на празници.

#### Прејораки:

- Важно е да се утврди дали работодавачите во медиумскиот сектор ги почитуваат законските одредби за водење редовна евиденција за прекувремената работа и за работата за време на празници. Ваквата евиденција е услов за да може прецизно да се утврди правото на зголемена заработувачка на работникот, односно да му се исплати надоместок за прекувремената работа и за работата на празници.
- Во новиот Закон за медиуми, покрај другите акти и одлуката за утврдување распоред на работното време, издавачите на медиуми треба да се обврзат и да водат и прецизна евиденција за прекувремената работа и за работата за време на празници.

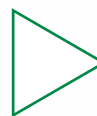
#### **Право на здравствено осигурување и на здравствена заштита**

Правото на здравствено осигурување и на здравствена заштита е дел од поширокиот корпус права поврзани со безбедноста и заштитата при работа. Но, поради обемноста на мерките поврзани со безбедноста и заштитата, во оваа анкета беа опфатени само некои аспекти на правото на здравје и здравствена заштита. Работодавачите во медиумскиот сектор, меѓу другото, се должни: при пресметката на платата да му уплатуваат на работникот надоместок за задолжително здравствено осигурување, да му исплаќаат надоместок во случаи на болест или повреди, да ја следат здравствената состојба на вработените и да им обезбедат систематски здравствени прегледи.

Од одговорите добиени со анкетата, може да се заклучи дека дури 90 проценти од испитаниците имаат задолжително здравствено осигурување и дека правото на платено боледување и на родителско отсуство речиси во целост се остварува. Меѓутоа, само околу 40 проценти од испитаниците во претходната година биле на систематски здравствен преглед организиран од медиумот. Тоа, меѓу другото, укажува на недоволна грижа на работодавачите, особено имајќи предвид дека голем процент од новинарите и медиумските работници се жалат на стресот на кој се изложени во текот на работата.

#### Прејорака:

- Со оглед на низата обврски на работодавачите, во поглед на безбедноста и грижата за физичкото и менталното здравје на новинарите и медиумските работници, важно е да се посвети посебно внимание на целиот корпус на прашања поврзани со безбедноста и здравјето при работа.



### **Задоволство од работата и оокружувањето**

Неколку прашања во анкетата се однесуваат на степенот на задоволство на новинарите и медиумските работници од работните услови и оокружувањето во кое работат, како и степенот на лична автономија во работата и перцепциите за нивото на општите слободи во земјава. Изложеноста на стрес и сè уште присутните прекарни услови во работата на новинарите и медиумските работници се одразуваат на нивното чувство на демотивираност и конформизам, а тоа, пак, во крајна линија води кон автоцензура, подлегнување на притисоци и кон низок професионален квалитет на новинарските и медиумските производи.

Анкетата покажа дека голем дел од испитаниците новинари и медиумски работници (околу 80%) искажуваат задоволство од начинот на кој се развива нивната кариера и од квалитетот на производите што ги создаваат, но, сепак, се незадоволни од можностите за натамошно професионално усовршување и едукација.

Новинарите почесто од медиумските работници се жалат на влијанието на работата врз нивниот приватен живот, но оваа оценка се разликува во зависност од секторот каде што работат - јавниот сервис или приватните медиуми, во медиум во кој има поголема редакција или во мал медиум. Во поглед на задоволството од платите, мислењата се поделени, односно не кореспондираат со реално ниските примања во целиот медиумски сектор. Се чини дека ваквите одговори се одраз на конформизам или апатија кај новинарите и медиумските работници поради долгогодишната неизвесност и несигурност на работните места во медиумите.

Испитаниците во анкетата дадоа високи оценки за сопствената работна автономија во медиумот каде што работат, но мнозинството имаат изразени критички ставови за генералните медиумски слободи во земјава.

#### Прејораки:

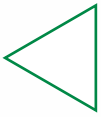
- Од овие наоди, општа препорака за синдикалните организации е тоа дека во своето застапување не треба да се ограничат само на работничките права на новинарите и на медиумските работници, туку во континуитет да работат и на одбрана на слободата на изразување и слободата на новинарите генерално, како во рамки на работното место, така и во општеството во целина.
- Задоволството на новинарите од работната положба е директно поврзано и со можностите за нивно напредување и едукација во текот на кариерата. Во услови кога самите редакции не се грижат доволно за потребата од професионално напредување на своите вработени, синдикалните организации се тие што треба да работат на создавање можности за континуирана обука и професионален развој на новинарите и на медиумските работници.

### **Синдикално организирање**

Анкетата ги потврди претходните сознанија за тоа дека кај новинарите и кај медиумските работници сè уште е мала мотивираноста за зачленување во синдикатите и за основање свои синдикални организации. Во идентификувањето на причините за тоа, стравот од последиците по работното место не се лоцира како единствена и најголема причина, туку и создадените перцепции за независноста и успешноста на синдикалните организации.

Две третини од испитаниците сметаат дека синдикатите лесно потпаѓаат под политички





влијанија, а нешто повеќе од половината дека можат да се корумпираат или да паднат под влијание на корпоративните интереси. Околу половина од испитаниците сметаат дека ниската мотивираност за зачленување во синдикатите се должи на уверувањето дека синдикатите, всушност, се недоволно способни и моќни да ги заштитат правата на работниците во медиумската сфера. Ваквите перцепции, веројатно, во голема мера се должат на начинот на работа на одделни синдикални организации, но и на општите уверувања за кредибилитетот и успешноста на синдикалното организирање во земјава.

Прејорак:

- За да се променат ваквите уверувања и перцепции, синдикалните организации во медиумската сфера треба континуирано да работат на зајакнување на сопствениот кредибилитет, како меѓу членството, така и меѓу целата популација новинари и медиумски работници. Притоа, од клучна важност е јасно да се дефинираат и во комуникацијата со сите засегнати страни да се нагласуваат клучните принципи врз кои се заснова работата на синдикатите: демократичност, независност, професионална етичност и интегритет.
- Прецизното лоцирање на специфичните проблеми со кои се соочуваат вработените во различни медиумски сектори треба да биде основа за развивање соодветен пристап при колективното преговарање за решавање на проблемите со кои се соочуваат новинарите и медиумските работници: работното време и работното оптоварување, висината на платите и надоместоците, плаќањето на прекувремената работа, безбедноста и здравствената заштита и низа други услови и права во работниот процес.

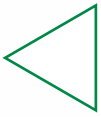




## 8. Користена литература

1. Атанасова, Маја, *Работнички права на новинарите и медиумските работници во Република Северна Македонија*, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници - ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – ПЕСИС, Скопје: 2024. <https://cdn.ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2024/02/mkd-pravna-ramka-na-republika-severna-makedonija.pdf>
  2. Атанасова, Маја, *Заштитата и можностите за остварување на работничките права на новинарите и медиумските работници – компаративна анализа*, ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – ПЕСИС, Скопје: 2024. <https://cdn.ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2024/03/komparativna-analiza-mkd-lrij-ssnm-resis.pdf>
  3. Бејкова Јошеска, Билјана и Џигал, Сеад, *Со заедничко дејствување до поголемо почитување на правата на новинарите и на медиумските работници*, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници, Скопје: 2022. <https://cdn.ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2022/02/Bezbedni-Mediumski-Rabotnici-Analiza-Book-WEB-MKD.pdf>
  4. Каламатиев, Тодор и Ристовски, Александар, 'Работно-правен статус и прекарна положба на новинарите и медиумските работници во Република Македонија', објавено во *Зборник на трудови од Меѓународната конференција „Медиумите и човековите права“*, стр.245-261. Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје: 2016. <https://repository.ukim.mk/handle/20.500.12188/6516>
  5. Поповиќ, Јасмина и др., *Прекарна работа во медиумската индустрија*, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници, Скопје: 2014. <https://ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2014/11/Prekarna-rabota-vo-mediumskata-industrija-fin.pdf>
  6. Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници – ССНМ, *Бела книга за професионалните и работни права на новинарите*, Скопје: 2014 година. <https://ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2014/05/Bela-kniga-mak.pdf>
  7. Тунева, М., *Вработувањето и работните услови за новинарите во Република Македонија*, Македонски институт за медиуми, Скопје: 2015. [https://mim.org.mk/attachments/article/829/Vrabotuvanjeto\\_I\\_rabotnite%20uslovi\\_na\\_novinarite\\_vo\\_RM.pdf](https://mim.org.mk/attachments/article/829/Vrabotuvanjeto_I_rabotnite%20uslovi_na_novinarite_vo_RM.pdf)
- \* \* \*
8. Samović, Marijana, *Radno-pravni status novinara u Crnoj Gori: Novinarstvo izmedju straha za egzistenciju i dostojanstva profesije*, Institut za medije Crne Gore, Podgorica: 2015. [https://safejournalists.net/wp-content/uploads/2016/12/cg\\_res2.pdf](https://safejournalists.net/wp-content/uploads/2016/12/cg_res2.pdf)
  9. Džihana, Amer, *Istraživanje o radnim uslovima i pravima novinara/ki, zakonski okvir i upravljanje lokalnim medijima u BiH*, BH Novinari, Sarajevo: 2021. <https://bhnovinari.ba/wp-content/uploads/2021/02/RADNA-PRAVA-FINALNI-IZVJESTAJ.pdf>
  10. European Federation of Journalists, *Rights and Jobs in Journalism: Building Stronger Unions in Europe*, Brussels, 2016. [https://europeanjournalists.org/wp-content/uploads/2016/11/EFJ\\_handbook\\_web\\_cor.pdf](https://europeanjournalists.org/wp-content/uploads/2016/11/EFJ_handbook_web_cor.pdf)





11. Krstić, Iskra & Momčilović, Predrag, *Širom zatvorenih očiju: Koliko novinarke i novinari poznaju svoja radna prava?*, Nezavisno udruženje novinara Srbije, Beograd, 2021  
<https://nuns.rs/media/2022/01/ISTRAZIVANJE-RADNA-PRAVA-ver01-1.pdf>
12. Milić, Veljko et al., *Perception of Socio-economic Position of Journalists and Media Workers in Vojvodina*, Novi Sad, 2022. [https://www.osce.org/files/f/documents/0/3/482598\\_0.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/0/3/482598_0.pdf)
13. Reljanović, Mario, *Analysis of the Labour Status of Journalists and Media Workers in Serbia with Recommendations for Improvement*, OSCE Mission to Serbia, Belgrade: 2021.  
<https://www.osce.org/files/f/documents/8/d/509714.pdf>
14. Spilsbury, Mark, *Journalists at Work: Their Views on Training, Recruitment and Conditions*, National Council for the Training of Journalists, London: 2018.  
<https://www.nctj.com/publications/journalists-at-work-2018/>

