

▶ ЗАШТИТА И МОЖНОСТИ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ
НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ
И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА



Финансирано од
Европска Унија





Финансирано од
Европска Унија



ЗАШТИТА И МОЖНОСТИ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ
НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ
И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА

Скопје, февруари 2024



**Наслов:**

Заштита и можности за остварување на работничките права
на новинарите и медиумските работници - Компаративна анализа

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

Вовед: За важноста на темата	5
1. Заштита на индивидуалните права	7
1.1. Преглед на општите законски одредби поврзани со работничките права на новинарите и медиумските работници	7
А. Србија	7
Б. Црна Гора	9
В. Хрватска	10
Г. Данска	12
Д. Франција	13
1.2. Преглед на посебните одредби што ги регулираат индивидуалните права на новинарите и медиумските работници, кои произлегуваат од работниот однос	15
А. Србија	15
Б. Црна Гора	16
В. Хрватска	17
Г. Данска	18
Д. Франција	19
2. Заштита на колективните права	20
А. Србија	20
Б. Црна Гора	20
В. Хрватска	20
Г. Данска	21
Д. Франција	21
3. Заклучоци и препораки	23
Библиографија	24







Вовед: За важноста на темата

Законски гледано, работничките права на новинарите и медиумските работници се покриени со основната легислатива на национално ниво, која ги уредува работничките права, или попрецизно, правата од работен однос. Оттука, не би имало никаква причина работничките права на новинарите и медиумските работници да се издвојат како посебна категорија права. Од друга страна, пак, улогата на медиумите како средства за јавно информирање и обезбедување информации од јавен интерес е од исклучително значење во демократското општество, но, исто така, претставува фактор што може да влијае и врз нивната работна положба во медиумските организации, имајќи ги предвид бројните притисоци и стресот на кој се изложени новинарите во вршењето на нивната професија. Таквите притисоци можат да доаѓаат од бројни фактори: од политичарите, огласувачите, јавноста, но и од сопственикот и раководните лица на медиумот, колегите или од други поединци и групи. Таквите притисоци, во праксата можат да влијаат или да предизвикаат и низа повреди на работничките права, но и на професионалното достоинство на новинарите и медиумските работници, кои им се загарантирани со постоечките закони и правни норми.

Дополнителен проблем во оваа професија е што голем број новинари не се редовно вработени, односно работат за хонорар за повеќе медиуми и, оттаму, не се заштитени со правата загарантирани со легислативата за работни односи. Но, по природата на нивната работа, овие лица се нераскинливо поврзани со клучниот продукциски процес во медиумите, како единствени организации што обезбедуваат работа или ангажман за професијата новинар, поради што мора да бидат заштитени во остварувањето на нивните работнички права и работните задачи.

Посебниот Закон за медиуми во Република Северна Македонија го уредува функционирањето на медиумите, и покрај другите прашања, регулира и некои аспекти на вработувањето и професионалната позиција на лицата вработени како новинари. Меѓутоа, проблем е што овој закон не ги препознава вработените во онлајн-медиумите (порталите) како новинари, што значи дека заштитата што законот ја дава во врска со некои специфичности на професијата не се однесува на овие лица. Дополнително, иако ги препознава како новинари, лицата ангажирани хонорарно од страна на медиумите, за нив не се предвидени посебни одредби за заштита, што значи дека доколку вработениот новинар е заштитен со законските одредби од прекин на работниот однос, лицето ангажирано врз хонорарна основа не е заштитено, односно нему без никаква причина работодавецот може да му го прекине работниот ангажман.

Конечно, можноста новинар да работи и врз хонорарна основа, односно со ангажман без редовно вработување, не треба да се исклучи целосно во областа на јавното информирање - еден новинар, кој го има регулирано работниот однос како фриленсер или во одреден (матичен) медиум, може повремено да соработува со други медиуми за тематски области за кои е специјализиран и за кои на медиумот не му треба постојан работен ангажман. Ограничувањето на ова право на новинарите би можело да се третира како ограничување на правото на јавно информирање, но важно е да се нагласи дека хонорарниот ангажман на новинарите не смее да биде форма на ангажирање на новинарите, кои во медиумот секојдневно имаат поголем обем на работни обврски или часови.

Предизвикот што се поставува и пред застапниците за унапредување на работничките права на новинарите и медиумските работници, и пред правните експерти - е како да се задржи комплексноста и слободата на оваа професија, но во исто време да се обезбеди и законски загарантираната заштита на достоинството и на правата на новинарите.



За да се одговори на ваквиот предизвик, Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници и Институтот РЕСИС имаа потреба од изработка на правна анализа на законските рамки на неколку земји, од аспект на заштитата на правата од работен однос на новинарите и медиумските работници. Главен критериум при изборот на земјите што ќе бидат вклучени во анализата беа сличностите во развојот на социо-политичкото и легислативното опкружување во кое работат медиумите, но, исто така, и позитивните искуства од некои земји од Европската Унија во поглед на заштитата на работничките права на новинарската професија.

Од регионот се одбрани Србија и Црна Гора, но, исто така, и Хрватска, која, иако е членка на Европската Унија, има слична траекторија во развојот на законодавството и новинарската професија. Од земјите-членки на Европската Унија, анализирана е Данска - земја во која развојот и почитувањето на работничките права, во голема мера, е резултат на работата на синдикатите, и Франција - како пример на земја во чија легислатива се заштитуваат и правата на посебни категории работници.



1. Заштита на индивидуалните права

1.1. Преглед на општите законски одредби поврзани со работничките права на новинарите и медиумските работници

А. Србија

Основен закон со кој се регулира работниот однос и правата што произлегуваат од него во Република Србија е **Законој за работи**¹. Овој закон е *lex generalis* (општ закон), кој се применува на сите вработени во Република Србија, освен доколку со друг закон, со кој се регулираат специфични работни места и задачи, не е уредено поинаку.

Законот за работа, кој е во сила во Република Србија, разликува два типа на однос меѓу работник и работодавач: вработување, односно склучување договор за вработување на определено или неопределено време за вршење на точно одредени работни задачи²; и „работно ангажирање“, односно ангажирање на лице за вршење привремени и повремени работи, за вршење на одредено дело или услуга, за стручно оспособување и усовршување или дополнително ангажирање на лице што е вработено на полно работно време кај друг работодавач³.

Додека „традиционалниот“ однос на вработување суштествено не се разликува во правата и обврските меѓу работникот и работодавачот, интересни се разликите што се однесуваат на другите „нетрадиционални“ типови на работно ангажирање.

Со *Договорот за вршење привремени и повремени работи*, се уредува можноста работодавачот да ангажира работник за вршење работи, кои по својата природа се такви што не траат повеќе од 120 работни дена во календарска година. Законот, притоа, го ограничува работодавачот да може да ангажира лице што припаѓа на една од следниве категории:

- невработено лице;
- вработено лице што работи на неполно работно време - до полно работно време;
- корисник на старосна пензија, или
- член на младинска или студентска задруга (согласно одредбите од Законот за задруги)⁴.

За разлика од Договорот за вршење привремени и повремени работи, законодавачот не го ограничува работодавачот во однос на тоа кое лице може да биде вршител на работата во *Договорот за дело*⁵. Сепак, она што се ограничува е - предметот на договорот. Договорот за дело се склучува исклучиво за вршење работи надвор од предметот на работа на работодавачот, а опфаќа самостојна изработка или поправка на одредени работи и самостојно извршување на одредена физичка или интелектуална работа.

Договор за дело може да се склучи и со лице што врши уметничка или друга дејност во областа на културата, во согласност со законот и, доколку постои, со посебниот колективен договор за лица што самостојно вршат дејност во областа на уметноста и културата.

1 Закон за работа, Република Србија, службено гласило бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017

2 Член 31, Закон за работа, Република Србија

3 Глава XVIII, Посебни одредби, Работа надвор од работен однос, чл. 197-202, Закон за работа, Република Србија.

4 Член 197 и 198, Закон за работа, Република Србија

5 Член 199, закон за работа, Република Србија



Договорот за стручно оспособување и усовршување⁶ може да се склучи заради исполнување на приправнички стаж, односно заради полагање стручен испит, доколку тоа, со закон или со правилник, е предвидено како посебен услов за самостојна работа во структурата. Работодавачот, на лицето со кое има склучено договор за стручно оспособување и усовршување може да му обезбеди паричен надомест и други права, во согласност со законот, општ акт или договор за стручно оспособување и усовршување. Паричната награда од овој договор нема да се смета за заработка во смисла на Законот за работа.

Работникот што работи на полно работно време кај работодавачот, може да склучи Договор за дојолништелна работа⁷ со друг работодавач, но најмногу до една третина од полното работно време. Со овој договор се утврдува и правото на паричен надомест и други права и обврски што произлегуваат од работниот однос.

Покрај Законот за работа, во кој се регулира директното вработување - работодавач-работник, регулирани се и формите на посредничко вработување. Со Законот за агенциско вработување⁸ се уредуваат правата и обврските на вработените, кои склучуваат договор за работа со агенцијата за привремено вработување заради отстапување привремена работа на свој корисник-работодавач.

Агенцијата за привремени вработувања се јавува како работодавач на лицето што понатаму се отстапува на друг работодавач-корисник, заради привремено вршење работа, под надзор и раководство на работодавачот-корисник⁹.

Работниот однос на лице ангажирано преку Агенцијата за привремени вработувања може да биде на неопределено или на определено време. Доколку работникот склучи Договор за работа на неопределено време со Агенцијата, во Договорот се регулираат работните обврски што работникот може да ги извршува кај работодавачот-корисник, како и согласност дека работникот ќе оди да работи кај работодавачот-корисник врз основа на упат од работодавачот - Агенција за привремени вработувања. Работникот може да склучи и договор на определено време со Агенцијата, за онолку време колку што му е потребно на работодавачот-корисник. Определеното време не смее да го надмине периодот од 24 месеци, колку што е утврдено со Законот за работа¹⁰.

Законот предвидува и други ограничувања за работодавачите:

- Вкупниот број вработени на определено време, кои Агенцијата ги отстапила на работодавач-корисник не може да биде поголем од 10 проценти од неговиот вкупен број вработени на денот на склучување или на денот на измена на договорот за отстапување работници¹¹;
- Временскиот период на кој се отстапува работник, кој има склучено договор на определено време со Агенцијата, не смее да надмине 24 месеци, согласно Законот за работа;
- Агенцијата не смее да отстапи работник со кој има склучено договор на определено време за вршење работа кај работодавач-корисник кај кој работникот претходно бил вработен на определено време, непосредно или преку истата или друга агенција, во вкупно траење подолго од 24 месеци, освен по исклучок, доколку со закон се дозволува подолго времетраење¹².

6 Член 201, Закон за работа, Република Србија

7 Член 202, Закон за работа, Република Србија

8 Закон за агенциско вработување, Сл. Гласник на Република Србија бр. 86/2019

9 Член 2 ст.1, Закон за агенциско вработување, Република Србија

10 Член 16, Закон за агенциско вработување, Република Србија

11 Член 14, Закон за агенциско вработување, Република Србија

12 Член 16, Закон за агенциско вработување, Република Србија



Во случај на непочитување на овие ограничувања, или доколку работникот остане да работи кај работодавачот-корисник најмалку пет дена по истекот на времето за кое е отстапен, ќе се смета дека засновал работен однос на неопределено време кај работодавачот-корисник¹³.

Вработените што се ангажирани преку агенција ги имаат истите права од работен однос, како и лицата што се вработени непосредно кај работодавачот-корисник. Овие права се однесуваат, како на износот на платата, така и на сите други дополнително уредени права од страна на работодавачот-корисник. Доколку работодавачот-корисник нема вработено лице на истата позиција за која се ангажира отстапениот работник, тогаш платата што ја прима, не смее да биде пониска од основната плата на друго вработено лице што го има истото ниво на стручна подготовка¹⁴.

Б. Црна Гора

Законот што ги регулира основните работнички права во Црна Гора е Законот за работа. Овој законски текст сеопфатно ги регулира основите на работниот однос и правата и обврските на работниците и работодавачите.

Па така, Законот за работа, покрај видовите на вработување и договорите што се надвор од работен однос, ги регулира и агенциите за привремени вработувања и правата и обврските што произлегуваат за работниците што имаат склучено договор за вработување со овие агенции.

Кај овој законски текст е воочливо конкретното и ограничено регулирање на можноста за склучување и продолжување на договорите за вработување на определено време. Страните можат по исклучок да склучат договор за вработување на одредено време, чиј престанок е однапред утврден со рок, со завршување одредена задача или со настапување на одредена ситуација. Работникот и работодавачот можат да склучат еден или повеќе договори на определено време, со или без прекини, но не подолго од 36 месеци, а доколку прекинот трае помалку од 70 дена, нема да се смета за прекин и ќе се вклучи во периодот од 36 месеци. Особено значајно е да се наведе дека во прекинот ќе се смета и времето кога лицето било привремено отстапено на работодавачот преку агенција за отстапување на вработени.¹⁵

Законот го регулира работењето на определено и неопределено време, пробната работа, работата надвор од просториите на работодавачот (работа од дома и работа од далечина), работа под посебни услови (со претходно утврдена здравствена состојба за извршување на конкретните задачи од страна на надлежен орган, согласно закон), договор за вршење работи во домаќинството, договор за работа со странци, договор за приправничка работа.

Од договорите со кои се регулира работниот однос, се издвојуваат три посебни видови договори или типови ангажман:

- *Договор за привремена и повремена работа*¹⁶. Со овој вид договор, на работодавачот му се дава можност да ангажира лице што се води како невработено во евиденцијата на Заводот за вработување за вршење одредени задачи, кои не се предвидени со актот за внатрешна организација и систематизација на работните места и кои не бараат посебно знаење и стручност, а по својата природа се такви што не траат повеќе од 120 дена во календарската година.

¹³ Член 16, ст.3, Закон за агенциско вработување, Република Србија

¹⁴ Член 18, Закон за агенциско вработување, Република Србија

¹⁵ Член 37, Закон за работа Црна Гора

¹⁶ Член 200, Закон за работа Црна Гора



- *Договор за работно ангажирање во образовни установи*¹⁷. Образовните установи имаат право да склучат договор за ангажирање лице што учествува во реализацијата на работниот процес во образовната установа за период не подолг од една училишна, односно студиска година, во согласност со законот и внатрешните акти на установата.
- *Договор за дојолнишелна работа*¹⁸. Работникот што работи на полно работно време, кај работодавачот може да склучи договор за дополнителна работа со друг работодавач, но најмногу до една половина од полното работно време.

Во текот на траењето на ангажманот со посебните договори, лицата имаат право на здравствено и пензиско осигурување, а работодавачот е должен да води соодветна евиденција за овие договори.

Една значајна разлика во споредба со нашето законодавство е тоа што вработувањето со агенции за **привремени вработувања** се регулира со Законот за работа¹⁹ наместо со посебен закон. Агенцијата за привремено отстапување вработени е работодавач, кој склучува договор за работа со работникот, за да го отстапи на работодавач-корисник на определено време. Работниот однос меѓу Агенцијата и работникот може да биде склучен на определено и на неопределено време.

За отстапување работник, Агенцијата и работодавачот-корисник склучуваат спогодба, а потоа Агенцијата има обврска да го запознае работникот со содржината на таквата спогодба во однос на работните задачи, ризиците на конкретното работно место поврзани со безбедноста и здравјето при работа, како и да го подготви или оспособи работникот за работа на конкретното работно место, освен доколку во спогодбата не е наведено дека таквото оспособување ќе го изврши работодавачот-корисник.

Агенцијата е должна да му го исплати договорениот надомест на работникот за извршената работа кај корисникот, дури и кога работодавачот-корисник доцни со исполнување на своите обврски кон Агенцијата, а потоа има право таквите средства да ги наплати од корисникот.

В. Хрватска

Основниот закон со кој се регулираат работните односи во Хрватска е **Законој за работа**²⁰. Со законот се регулираат правата и обврските на работниците сметано од процесот на огласување на работното место до престанокот на работниот однос.

Една значајна заштита предвидена во овој Закон е давањето приоритет на вработувањето на неопределено време - односно, одредбите со кои се уредува дека договорот за работа по правило се склучува на неопределено време, освен доколку со законот не е поинаку уредено. Договор за работа на определено време може да се склучи по исклучок, заради регулирање работен однос за кој однапред е утврдено времетраењето поради објективни причини. Договорот на определено време може да трае најмногу до три години, а во тој период работникот и работодавачот можат да склучат најмногу до три договори, без прекини или со прекини, не подолги од три месеци. По завршувањето на овие три години, работникот и работодавачот можат да склучат нов договор за работа на определено време по истекот на дополнителни шест месеци.

¹⁷ Член 201, Закон за работа Црна Гора

¹⁸ Член 202, Закон за работа Црна Гора

¹⁹ Оддел 5 од Законот за работа на Црна Гора

²⁰ Закон за работа, Хрватска



Исклучок од ограничувањето на вкупното траење на договорите е можноста работниот однос на определено да трае подолго од три години во следните случаи:

- Доколку тоа е потребно за замена на привремено отсутен работник;
- Доколку е потребно за довршување на работата на проект, кој вклучува финансирање од ЕУ, или
- Доколку настанале други објективни причини, кои се допуштени со посебен закон или со колективен договор.

Законот го уредува и работењето надвор од работните простории на работодавачот²¹ (работа од дома или работа на далечина), кое може да се регулира како постојана работа, повремена или привремена работа, што го договараат работникот и работодавачот. Предмет на работењето надвор од работните простории на работодавачот можат да бидат сите работи, освен оние кои со закон се утврдени како работа на која, дури ни со примена на мерките за заштита на безбедноста и здравјето при работа, не е возможно работникот да се заштити од штетни влијанија.

Конечно, законот утврдува дека во случај на вонредни околности, кои настанале како резултат на епидемија, земјотрес, поплава, еколошки инцидент и слични појави, работодавачот, заради продолжување на работата и заштита на безбедноста и здравјето на работниците и другите лица, без измена на договорот, може да договори продолжување на работата со работникот надвор од работните простории на работникот.

И Законот за работа на Хрватска предвидува можност за работникот што работи на полно работно време, да склучи *договор за дојолнишелна работа*²² со нов работодавач, кој не може да надмине 8 часа неделно. По исклучок, доколку распоредот на работното време на дополнителната работа е утврден како нееднаков, неделното работно време може да надмине 8, но не повеќе од 16 часа, во кои се вклучени и часовите за прекувремена работа согласно законот. Работникот е должен да внимава да не ги поклопи редовната и дополнителната работа, а во случај на промена на распоредот на работното време, во рок од три дена да го усогласи работењето во корист на работодавачот/работодавачите кај кои го остварува редовниот работен однос.

Со измените на Законот усвоени во 2022 година, воведени се и измени што се однесуваат на *работата на дигитални платформи за работа*²³, кои во Хрватска се во сила од 1.1.2024 година. Дигиталната платформа за работа е релативно нов начин на работа, каде што преку одредена платформа, како веб-страница или мобилна апликација, се врши поврзување на барателот за работа со клиентот. Покрај дигитална платформа, законот го воведува и терминот агрегатор - застапник или посредник за една или повеќе дигитални платформи. Работникот е вработен или кај дигиталната работна платформа или кај агрегаторот, а начинот на вршење на работа се уредува во договор со работодавачот-корисник.

Предпочнување со работа, дигиталните платформи и агрегаторите мора да се регистрираат во Регистарот, кој се води во соодветната евиденција на Министерството за работа, пензија, семејство и социјални политики и трудова инспекција. По регистрирањето и почнувањето со работа, тие можат да склучуваат договори за работа со вработените лица. Ниту дигиталната платформа, ниту агрегаторот не смеат да му наплатат на работникот надомест заради посредувањето за работа.

Доколку дигиталната платформа за работа или агрегаторот склучат договор за вршење работа со физичко лице, а таквата работа според природата и видот, како и овластувањата

²¹ Член 17

²² Член 18а, 18б и 18ц

²³ Член 221 а-р



на платформата/агрегаторот има обележја на работа за која се заснова работен однос, се смета дека е склучен договор за работа, освен доколку не се докаже спротивното. По исклучок, претпоставката за постоење работен однос не се однесува на физичко лице, кое со работата на платформата/агрегаторот во одделно тромесечје на календарската година не остварило примања повисоки од 60 проценти од бруто-износот на три месечни минимални плати. Товарот за докажување на непостоење на претпоставката за работен однос е на платформата/агрегаторот.

Концептот на **привремено вработување**²⁴ и во Република Хрватска е опфатен со Законот за работа и не постои дополнителен закон со кој тој се уредува. Агенцијата за привремено вработување²⁵ се стекнува со право за работа по уписот во соодветната евиденција на Министерството за работа, пензија, семејство и социјални политики и трудова инспекција. Агенцијата не смее да му наплати на работникот надомест заради посредувањето за работа.

Привременото вработување, согласно овој закон, се врши на начин што Агенцијата за привремено вработување се јавува како работодавач, кој врз основа на договор отстапува работници на друг работодавач-корисник за определено време. Работникот, кој се отстапува на работа кај друг работодавач-корисник, со Агенцијата може да склучи договор на определено или на неопределено време, во зависност од нивниот меѓусебен договор.

Со договорот за работа меѓу работникот и Агенцијата се уредуваат правата на заштита на работникот²⁶ од губење работа. Па така, Агенцијата е должна да му ја надомести платата на работникот на неопределено време во периодот додека не е вработен (отстапен) кај работодавач, како и да му надомести плата на работникот на определено време, чиј ангажман кај работодавачот-корисник престанал пред договореното време поради престанок на потребата од негово ангажирање.

Платата и другите услови за работа на работникот не смеат да бидат утврдени во износ понизок од платата и другите услови за работа на работниците вработени кај работодавачот-корисник на истата работа што ја работи отстапениот работник. Времетраењето на отстапувањето на работникот не смее да го надмине времето утврдено за работа на определено време со овој закон, односно три години, или по исклучок повеќе, доколку се исполнат условите предвидени со законот.

Г. Данска

Системот на регулирање на работните односи во Данска е поставен врз основа на неколку закони, кои во другите земји што се предмет на оваа анализа се вообичаено консолидирани во еден закон:

1. *Законоџ за договориџе за вработување*²⁷, со кој се регулира работниот однос, времетраењето на работата, надоместот за прекувремена работа, надоместоците за отсуство и сл. Со овој Закон, Данска го прилагодува своето законодавство на ЕУ директивата за транспарентни и предвидливи работни услови, а се применува од 1.7.2023 година. Меѓу позначајните измени се опфатот на работници што работат и до три часа неделно (просек од 4 недели), за разлика од досегашниот опфат на работници што работат до 8 часа неделно, како и вклучување работници „на повик“, односно работници што немаат претходно утврдено работно време.
2. *Законоџ за џравниоџ однос меѓу работџодавачиџе и вработџениџе лица*, кој го регулира правото на престанок на работен однос и одредени надоместоци

²⁴ Член 44-52

²⁵ Член 44

²⁶ Член 46

²⁷ <https://gorrissenfederspiel.com/en/new-danish-employment-contracts-act-enters-into-force-on-1-july-2023/>



што произлегуваат од работниот однос, како и правото на работниците да се организираат заради зајакнување на нивните примања и подобрување на работната средина.

3. *Законоџ за организација и поддршка поврзана со работни активности*²⁸, согласно кој се уредува обврската за организација и управување со вработувањето во согласност со Законот за активни дејствија за вработување, Законот за активна социјална политика, Законот за надомест за боледување, Законот за надомест за лица со попреченост во работен процес, како и Законот за интеграција. Овој Закон, исто така, поставува рамка за поставување рамка за информациско-технолошка поддршка за барање вработување, информирање и споделување информации поврзани со можности за вработување. Други закони се и Законот за вработување на определено време, согласно кој се применува принципот на недискриминација и се креира рамка за заштита од злоупотреба, која настанува со склучување неколку последователни договори на одредено време²⁹, како и Законот за договорот за работа, во кој се регулира стапувањето во работен однос и минималните одредби на договорот³⁰.

Основниот закон на Данска, во врска со работните односи, е *Законоџ за правниот однос меѓу работодавачите и вработените лица*³¹. Карактеристично за Данска е дека законот не ги опфаќа сите работници, односно изрично истакнува дека тој не ги опфаќа вработените во државната администрација, морепловците, уметниците, музичарите и изведувачите, како и учениците и студентите.

Особено значаен е фактот што во самиот закон (член 1) се наведува дека тој ги опфаќа и вработените на определено време, истакнувајќи дека склучувањето на повеќе последователни договори за вработување на определено време може да се случи само доколку таквото обновување се случува поради објективни причини. Договорите за вработување се третираат како договори со точно утврдено времетраење, точно утврдена задача што треба да се реализира или точно утврден настан за кој се склучува договорот.³²

Заштитата од отказ е, исто така, регулирана на начин што обезбедува поголема заштита на работникот, односно отказниот рок зависи од стажот на работникот (до три години - 1 месец отказан рок, а најмногу до 6 месеци)³³.

Д. Франција

Работните односи во Франција се регулирани во посебен *Кодекс за работни односи*³⁴ во кој се опфатени голем број прашања поврзани со работните односи: социјален дијалог, индивидуални права и обврски од работен однос, колективни преговори, работно време, плата, право на дел од добивка, вклучување на работниците, безбедност и здравје при работа, вработување и работен однос, доживотно учење, одредби што се однесуваат на работните односи на посебни професии и одредби за надзор врз имплементацијата на законот.

28 <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2014/1482>

29 <https://gorrissenfederspiel.com/en/new-danish-employment-contracts-act-enters-into-force-on-1-july-2023/>

30 <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2014/1482>

31 https://nalunaarutit.gl/Groenlandsk-lovgivning/2013/L-11-2013?sc_lang=da

32 Член 1

33 Член 2

34 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/#LEGISCTA000006112874



Кодексот на работни односи ги опфаќа работниците на полно работно време, на определено и неопределено време, како и работниците што работат дома, работниците што вршат повремени работи, работниците ангажирани преку надворешни агенции, но за работодавачот работат најмалку една година, како и привремените работници.³⁵ Новинарската професија е меѓу оние уредени со посебни одредби.

Законот содржи одредба за претпоставка за вработеност - односно, секој договор со кој компанијата обезбедува помош од страна на професионален новинар за одреден надомест, ќе се третира како договор за вработување. Оваа претпоставка останува, без оглед на начинот или висината на надоместот, како и без оглед на називот на самиот договор.³⁶

Законот предвидува различни отказни рокови, кои зависат од стажот на работникот. Па така, отказниот рок ќе биде еден месец, доколку станува збор за лице со работен стаж до три години и два месеца за лице со работен стаж над три години. Доколку работникот има стаж од повеќе од 2, но помалку од 3 години, ќе се применува општото правило на законот, според кое работникот што има стаж од над две години, има право на отказан рок од 2 месеца.³⁷

Доколку престанокот е инициран од страна на работодавачот, работникот има право на надомест, кој не може да биде понизок од износот на последната плата за секоја година во работниот ангажман, но најмногу до 15 плати.

Доколку станува збор за работник со стаж над 15 години, се формира арбитражна комисија за да го утврди износот на надоместот. Доколку комисијата утврди дека престанокот на работниот однос настанува поради сериозна грешка или серија од грешки, може да утврди намалување, па дури и неисплаќање на надоместот. Одлуката на арбитражната комисија е задолжителна и не подлежи на право на жалба.

Кога престанокот на работниот однос е на барање на работникот, важат истите услови доколку престанокот се бара поради:

1. трансфер или престанок на весникот или периодичната публикација, или пак
2. доколку настане значајна промена во карактерот или насоките на весникот или периодичната публикација, а таквата промена за работникот значи опасност од повреда на неговата чест, углед или, општо земено - неговите морални ставови. Во тие случаи, работникот нема обврска да ги почитува отказните рокови.

За секоја работа што е сработена, а која не произлегува од договор за вработување, следува посебен надоместок³⁸. Медиумот има обврска да му исплати надоместок на работникот согласно одредбите од Законот за интелектуална сопственост за секоја работа што била нарачана или прифатена, без оглед на тоа дали таквата работа била објавена или не. Сепак, доколку работата била извршена од страна на лице вработено во медиумот и во рамки на договорот за вработување, надоместокот што го добива е, всушност, платата. Во однос на висината на платите, како и други права што произлегуваат од работниот однос, законот повторно предвидува обврска за колективно преговарање, и тоа на секои пет години.³⁹

35 Член L-1112 Француски кодекс

36 Член L-7112-1 до член L-7112-5

37 Член L-1234-1

38 Член L-7113-1 до L-7113-4

39 Член L-2241-1



1.2. Преглед на посебните одредби што ги регулираат индивидуалните права на новинарите и медиумските работници, кои произлегуваат од работниот однос

А. Србија

Посебните работнички права и обврски за новинарите и медиумските работници во Србија се уредуваат со **Законом за јавно информирање и медиуми**⁴⁰. Овие права се издвоени во посебен дел од Законот: VIII - Право на новинарите на работа и во врска со работата, уредници, професионални здруженија на новинари и претставници на странски медиуми.

Законот го гарантира *правото на новинарот да ги објавува тврдeњaта, како и да изнесува свои сфаќавања и мислења*, преку одредбата за тоа дека на новинарот не може да му се прекине работниот однос, да му се намали договорената заработка или надомест, ниту на кој било друг начин да се стави во понеповолна положба поради објавување точно тврдeње, изнесување мислење, или поради изнесување лично мислење, или став надвор од медиумот. Новинарот, исто така, е заштитен од отказ и од повреда на погоренаведените права доколку одбие да изврши налог со кој би ги повредил правните и етичките норми на новинарската професија.⁴¹

На новинарот му е загарантирано и *правото на автентичност на прилогот*⁴². Новинарот има право да биде потпишан на материјалот објавен во медиумот со име и презиме, иницијали или псевдоним. Новинарот мора да даде согласност да биде потпишан на материјал што бил изменет од страна на уредникот.

Законот му го гарантира на новинарот *правото да не го открие својот извор на информации*, освен во ситуациите во кои се бараат податоци што се однесуваат на кривично дело за кое е пропишана казна затвор во траење од најмалку 5 години, но доколку податоците за тоа дело не можат да се прибават поинаку.

Работодавачот е должен да го утврди *распоредот на работното време*⁴³ за сите вработени, согласно Законот за работа, и него да го достави најдоцна 48 часа однапред. Во случај на итна потреба, работодавачот може да го измени распоредот за работа најдоцна во текот на работниот ден за следните денови, доколку настапат околности што не можат да се предвидат, отстранат или да се избегнат, под услов да му се обезбеди дневен одмор на вработениот согласно Законот за работа. Иако известувањето за измените се соопштува усно поради итноста на дејството, работодавачот е должен да изготви писмено известување за промената, во рок од 24 часа.

Во согласност со одредбите од Законот за работа, работодавачот може да воведо режим на *приправност за работа*⁴⁴. Овој режим не може да трае подолго од четири часа дневно, односно дванаесет часа неделно. Исто така, работниците што работат прекувремено или работниците што се во режим на прераспределено работно време, не можат да бидат истовремено во режим на приправност за работа.

Работодавачот е должен да му исплати надомест на работникот за секој час поминат во режим на приправност, и тоа 10 проценти од вредноста на работниот час на работникот. Овој износ може да биде утврден и повисоко со акт на работодавачот, колективен договор или со договорот за работа.

40 "Sl. glasnik RS", br. 92/2023

41 Член 56

42 Член 57

43 Член 59 и 60

44 Член 61



На новинарите им е загарантирано и правото на исклучување од комуникација⁴⁵. Работникот има право, за времетраењето на неделниот и годишниот одмор да не одговара на комуникацијата на работодавачот, без оглед на начинот на кој е таа извршена (телефонски, електронска порака, итн.), освен доколку во текот на осувото настапиле вонредни околности во земјата, а се однесуваат на област што ја покрива вработениот (вонредна ситуација, вонредна состојба, состојба на општа опасност по здравјето на граѓаните и сл.).

Уредникот, исто така, има право на заштита⁴⁶. Тој има право да одбие да изврши налог со кој би настапиле последици по неговиот работен однос и заработка.

Б. Црна Гора

Иако во Црна Гора, интенцијата на работодавачот е заштитата и работничките права да се уреди со Законот за работа, Законот за медиуми е законот во кој се уредуваат дополнителни права и дополнителна заштита на работниот однос на новинарот. Законот содржи една општа одредба со упатување на општите прописи за работа⁴⁷ (односно: Законот за работа), и неколку специфични одредби со кои ги заштитува новинарите од последиците по работниот однос, кои се презентирани подолу.

Новинарот е заштитен од последици по работниот однос, во случај на одбивање да стори повреда на законот и Кодексот на етика⁴⁸. Тоа значи дека новинарот има право да одбие да изготви, напише или да учествува во обликување медиумска содржина што е спротивна на законот и Кодексот, за што треба да достави писмено образложение до главниот уредник.

Новинарот има право да не го открие изворот на информациите⁴⁹ до кои дошол во текот на прибирањето, уредничката обработка или објавувањето на одредена содржина, освен во случај на барање од јавен обвинител, доколку е неопходно тоа заради заштита на интересите на националната безбедност, територијалниот интегритет и јавното здравје.

Заштита од одговорност за штета доколку е постапено со должно новинарско внимание. Основачот на медиумот, главниот уредник и новинарот нема да одговараат за штета доколку постапиле со должно новинарско внимание, односно доколку материјалот со кој некому е причинета штета:

- е верно пренесен од расправа на седница на тело на законодавна, извршна или судска власт, орган на државна управа и орган на локална самоуправа, од јавен собир или е содржан во акти на органи на државната управа, односно органи на локалната самоуправа, јавни установи и други правни лица со јавни овластувања;
- е од јавен интерес и е пренесен како цитат од друг медиум или објавен во дел од интервју, освен доколку одделни делови од цитатите или интервјуата содржат очигледна навреда или клевета, и
- е заснован врз информации за кои новинарот и главниот уредник имале основана причина да веруваат дека се целосни и точни, а за кои постоел и оправдан интерес јавноста да биде запознаена.

При утврдувањето дали постои одговорност, судот ќе ги земе предвид сите околности на случајот, а особено начинот, обликот и времето на изнесување на содржината, причините за итното објавување, како и тоа дали штетата би настанала доколку содржината не била објавена.

⁴⁵ Член 62

⁴⁶ Член 63

⁴⁷ Член 29, Закон за медиуми Црна Гора

⁴⁸ Член 28, Закон за медиуми Црна Гора

⁴⁹ Член 30, Закон за медиуми Црна Гора



В. Хрватска

Законоџ за медиуми на Република Хрватска не содржи само неколку одредби за правата на новинарите во работен однос, туку посебна глава - Права на новинари. Оваа глава се однесува на уредување на правата и обврските на новинарите и дава сеопфатен приказ на начинот на уредување на правата и обврските на сите засегнати во рамки на медиумот, но и особено акцентира одредени права што не можат да бидат предмет на преговори и за чија заштита е предвидена судска постапка⁵⁰.

Законот предвидува дека секој медиум во рок од шест месеци од неговото основање е должен да донесе *Статутот*⁵¹, во кој се уредуваат односите меѓу издавачот, главниот уредник и новинарот и нивните меѓусебни права и обврски⁵². Статутот е акт, кој заеднички го носат издавачот и претставникот на новинарите, кој е избран со мнозинство гласови од вработените новинари. Доколку Статутот не се донесе во рок од шест месеци, претставникот на новинарите може да побара Статутот да се донесе во рок од три месеци, по пат на арбитражно тело составено од еднаков број претставници на здруженијата на уредници и здруженијата на новинари.

*Заштитата на лица што не се во работен однос*⁵³. Законот предвидува обврска на Издавачот, при секое ангажирање лице што треба да изработи новинарски прилог, во согласност со законските одредби и Статутот на медиумот, да склучи договор со тоа лице во кој, покрај другото, ќе се регулираат и авторските права⁵⁴. Уредено е и тоа што се подразбира под „новинарски прилог“: извештај, вест, коментар (белешка или осврт, хроника, статија, рецензија), критика, карикатура, есеј, интервју, репортажа (патопис, запис, фичер), наслови и најави, било во форма на текст, говор, слика или онлајн-производ. Како новинарски прилог се сметаат и специјалистичките работи и жанрови, како што се редактурa, фотографија, фотовест, фоторепортажа и фотокарикатура.

*Право на новинариите на изразување сопствен став*⁵⁵. Законот за медиуми го уредува и правото на новинарот да го изрази својот став за сите случувања, појави, луѓе, предмети или професии, заштитувајќи го од какви било дејствија преземени од страна на работодавачот поради искажаниот став. Имено, на новинарот не смее да му биде откажан договорот за работа, да му биде намалена платата или да му биде променета позицијата во уредништвото, односно да му се намали или да му се откаже исплатата на договорениот надоместок или дел од надоместокот заради изразување личен став.

Доколку новинарот поведе судски спор поради повреда на неговите работнички права поврзана со тоа што изразил сопствен став, товарот на докажување во постапката паѓа на издавачот. Тоа значи дека новинарот има обврска само да докаже дека повредата настанала (договорот е откажан, или изречена е казна или опомена и сл.), додека издавачот има обврска да докаже дека случувањето е поврзано со друго однесување на новинарот, а не со изразувањето на личниот став на новинарот.

50 Глава IV – Права и обврски на новинарите, Закон за медиуми

51 Член 26 од Закон за медиуми

52 Покрај регулирањето на односот меѓу издавачот, уредникот и новинарите, Статутот е особено значаен бидејќи со него се утврдува и начинот на вклучување на новинарите во постапката на именување и разрешување на главниот уредник, слободата на работа и одговорноста на новинарот, како и условите и постапката со која главниот уредник и другите уредници имаат право на оставка со соодветна отпремнина во случај на промената во сопственичката или уредничката структура на медиумот, која води до битни промени во програмската основа или содржина на медиумот (т.н. Клаузула на совет).

53 Член 27 од Законот за медиуми

54 Член 26, ст.5 и 6 од Законот за медиуми

55 Член 27 од Законот за медиуми



*Право на новинарој да одбие да изврши налог*⁵⁶. Законот предвидува и заштита за новинарот во ситуации кога од него се бара да подготви, напише или да учествува во обликување прилог, чија содржина се противи на правилата на новинарската струка и етика. Доколку тоа се бара од него, новинарот треба писмено да го извести главниот уредник и не смее да трпи никакви последици или намалување на правата затоа што одбил таква задача. Законот ја предвидува истата судска заштита за ова право на новинарот, како и во случаите кога му се повредени правата поради изразување личен став.

*Заштитата на улогото на авторот*⁵⁷. Доколку материјалот доставен од авторот-новинар е променет во уредничката обработка, истиот материјал не смее да биде објавен без претходно обезбедена согласност од новинарот. Во спротивно, одговорноста е на товар на главниот уредник, а новинарот-автор има право да бара надомест на штета.

*Заштитата на изворот на информации*⁵⁸. Со оваа одредба се штити новинарот, но и главниот уредник, уредниците и авторите на прилози што не се новинари, од откривање на податоците за изворот на информација. Новинарот има обврска, пред да се објави ваков материјал, да го извести главниот уредник на начин утврден во Статутот. Во тој случај, одредбите за заштита на изворот на информации се применуваат и на главниот уредник. Исклучок од ова право е, секако, јавниот интерес, заштитата на националната сигурност, територијалниот интегритет и заштитата на јавното здравје.

Судот може да го задолжи новинарот да ги открие податоците за изворот, само доколку тоа е неопходно заради заштита на јавниот интерес, кога станува збор за особено значајни и сериозни околности и кога неспорно е утврдено дека: а) не постои разумна алтернативна мерка за откривање на податоците за изворот на информацијата или кога таквата мерка, надлежната институција веќе ја искористила, и б) законски заснованиот јавен интерес за откривање на податоците за изворот на информации јасно преовладува над интересот за заштита на изворот на информации.

Г. Данска

Во Данска не постои посебен закон со кој се регулираат правата на новинарите од работен однос⁵⁹, туку работничките права во областа на новинарството, како и во другите области во Данска, во најголема мера се регулираат со **колективни договори**.⁶⁰

Данска има релативно висок степен на независност и стабилност на работниот статус на новинарите, што е резултат на:

1. дејствувањето на многу силен новинарски синдикат, кој ги застапува речиси сите дански новинари и кој е многу успешен во обезбедувањето високи приходи и добри работни услови за своите членови, и
2. данскиот национален модел за добросостојба, кој им обезбедува на новинарите и на медиумските работници висока флексибилност во работата и безбедност на приходите⁶¹.

⁵⁶ Член 28 од Законот за медиуми

⁵⁷ Член 29 од Законот за медиуми

⁵⁸ Член 30 од Законот за медиуми

⁵⁹ Данска не поседува посебни законски одредби за права од работен однос на новинарите. Законот за одговорност на медиуми го формира Советот за медиуми, кој одлучува согласно Етичкиот кодекс. За сите други права и обврски важат постоечките општи закони, но особено колективните договори.

⁶⁰ <https://journalistforbundet.dk/>

⁶¹ C4: Journalism profession: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1559284/FULLTEXT01.pdf>



Данскиот синдикат на новинари⁶² е синдикат на новинарите, медиумските работници и лицата што работат во областа на комуникациите. Во моментот, синдикатот има повеќе од 18.000 членови, кои се вработени или работат хонорарно⁶³ како новинари, фотографии, карикатуристи, ТВ продуценти, режисери на документарни филмови и серии, лица што работат со комуникации и други професионални категории.

Во однос на функционирањето на данскиот синдикат, особено се карактеристични следниве два аспекти:

1. Синдикатот има склучено договори со повеќе работодавачи, и секој од овие поединечни колективни договори е достапен за работникот да се запознае со содржината пред да пристапи кон него. Со колективните договори, покрај креирањето поволна работна средина, се уредува и *илашша, илашениш одмор, уилашша на иридонеси за ПИО и йородилно (и рогийелско) ойсусиво*;
2. Синдикатот има склучено колективни договори со работодавачите, не само за лицата што се постојано вработени, туку и колективни договори што се однесуваат на хонорарците.

Д. Франција

Кодексот за работнишките односи на Франција ги опфаќа професионалните новинари, како и лицата што имаат еквивалентна позиција согласно овој закон.⁶⁴ Професионалниот новинар се дефинира како лице, чија главна, редовна и платена активност е вршење на својата професија во една или во повеќе компании за дневен или периодичен печат или изданија, или агенции за печат, и кој претставува негов главен извор на финансии.⁶⁵ Дописникот, без оглед дали работи на територијата на Франција или од странство, се смета за професионален новинар доколку прима точно утврден надомест и доколку неговата работа ги исполнува условите наведени во дефиницијата за професионален новинар. Соработниците на уредничкиот тим, уредниците-преведувачи, стенографите, ревизорите, карикатуристите, репортерите-фотографи, исто така, се сметаат за професионални новинари. Новинарите што ја извршуваат својата професија во една или во повеќе компании, кои објавуваат електронски публикации, исто така имаат статус на професионални новинари. Исклучок се агентите за маркетинг и оние што имаат само повремена соработка со медиумот.

При вработувањето новинар или лице поврзано со новинарство во медиум мора да му се обезбеди примерок од Етичкиот кодекс во рок од три месеци од усвојувањето на таквиот кодекс од страна на компанијата или агенцијата.⁶⁶

Новинарите се претставуваат пред трети лица со новинарска картичка за утврдување на професионалниот идентитет. Законот предвидува можност вакви картички да се доделат и на лица што во минатото биле професионални новинари, во вид на почесни професионални картички.⁶⁷ За злоупотреба на овие картички е предвидена двегодишна казна затвор и парична казна од 3.750,00 евра.⁶⁸

62 <https://journalistforbundet.dk/>

63 freelancers

64 Член L-7111-1

65 Член L-7111-3

66 Член L-7111-5

67 Член L-7111-6

68 Член L-7114-1



2. Заштита на колективните права

А. Србија

Законот го потврдува правото на новинарите на професионално здружување, односно на слободно основање здруженија⁶⁹ согласно Законот за здруженија. Здружението на новинари има правен интерес за вмешување во работен спор, во кој учествува член на тоа здружение, освен доколку членот не се противи на таквото вмешување.⁷⁰

Б. Црна Гора

Правото на здружување во синдикат е гарантирано со Законот за работа на Црна Гора⁷¹. Дополнително, дефиницијата за забрана за дискриминација во истиот закон го препознава членството во синдикална или во друга организација како можна основа за дискриминација и тоа изрично го забранува⁷².

Во Законот за работа, Црна Гора го гарантира и правото на синдикално организирање на лицата вработени во Агенцијата за привремено вработување⁷³.

В. Хрватска

Законите на Република Хрватска не предвидуваат посебни одредби за здружување на новинарите, поради што за основање здруженија на работодавачи и работници се користат одредбите од Законот за работа⁷⁴.

Согласно Законот за работа, работниците имаат право, по свој сопствен избор, да основаат синдикат или да се зачленат во синдикат, во согласност со условите што се уредуваат само со Статутот или правилата на таквиот синдикат. Правото за пристапување и истапување од синдикатот припаѓа исклучиво на работникот.

Синдикат можат да основаат најмалку 10 полнолетни деловно способни физички лица. Натаму, два или повеќе синдикати можат да формираат сојузи или други облици на здружување, со цел нивните интереси да се поврзат на повисоки нивоа (синдикати на повисоко ниво).

Синдикатот може да биде страна во колективен договор, само ако е основан и регистриран согласно одредбите од Законот за работа. Регистрирањето се врши со упис во регистарот на здруженија⁷⁵, кој на локално ниво се води во секоја жупанија, а на национално ниво во Министерството за работа, пензионирање, семејство и социјална политика.

Законот ги содржи и стандардите за заштита на членови и претставници на синдикатот. Никој не смее да биде ставен во неповолна положба поради членство, дејствување или недејствување во работењето на синдикатот⁷⁶.

Синдикатите, заради остварувања на своите цели и задачи предвидени со статутот или другите правила, можат да основаат и други правни лица, на начини утврдени со закон.

69 «Sl. glasnik RS», br. 92/2023

70 Член 65

71 Член 16 ст.2 од Законот за работа на Црна Гора

72 Член 7 од Законот за работа на Црна Гора

73 Член 57 од Законот за работа на Црна Гора

74 Член 165 од Законот за работа

75 Забелешка: во Законот за работа на Република Хрватска, терминот што се користи е „здруженија“ и ги опфаќа здруженијата на работниците (синдикатите) и здруженијата на работодавачите.

76 Член 166, Закон за работа



Покрај правото на синдикално здружување, одредбите на Законот за работа гарантираат дека работниците што се вработени кај работодавач, кој има најмалку 20 работници, имаат право да учествуваат во прашањата што се однесуваат на нивните економски и социјални права и интереси⁷⁷.

Г. Данска

Во Данска, склучувањето колективни договори меѓу синдикатите и организациите на работодавачи се третира како основен принцип на работа. Синдикатите можат да организираат различни видови активности на застапување, со цел да обезбедат договор со работодавачот.

Работниците имаат право да се организираат заради заштита на своите интереси и заради информирање за нивните плати и работни услови. Сите работници имаат право, преку своите организации, да бараат преговори со управата на компанијата за плата или подобри работни услови. Доколку преговорите не се можни, секоја од страните има право да бара посредство од медијатор.⁷⁸

Она што ја издвојува Данска е значењето на синдикатите и вклученоста на вработените во синдикатите. Дури 67 проценти од вработените се вклучени во синдикати⁷⁹, а културата во општеството е таква што дозволува голем дел од основните права на работниците да се регулираат со колективни договори. На пример, правото на надоместок поради отказ, иако е предвидено со закон, исто така може и да се измени со колективен договор⁸⁰, додека висината на платата е целосно оставена на регулирање со договор⁸¹.

Правилата за спроведување на таквите активности (вклучително и штрајкот⁸²) не се опфатени во законодавството, туку се базираат на судската пракса на Данскиот суд за работни спорови⁸³.

Д. Франција

Синдикалните организации се основаат заради проучување и заштита на правата, како и материјалните и моралните интереси, колективни и индивидуални, на луѓето опфатени со нивните статuti.⁸⁴ Формирањето синдикати или здруженија на луѓе што работат иста, слична или поврзана професија е слободно. Исто така, слободно е и формирањето здружение на лица што вработуваат работници со цел да ги заштитат своите интереси како работодавачи⁸⁵.

Кодексот ги има предвид и спецификите на професијата, кога станува збор за избор на репрезентативен синдикат. Оттука, во правни лица, каде што постои избирачко тело создадено од професионални новинари и сродни професии, репрезентативен ќе биде синдикатот, кој, покрај основните услови, дополнително обезбедил и најмалку 10 проценти во првиот круг на изборите од економско-социјалниот совет.⁸⁶

⁷⁷ Член 140, Закон за работа

⁷⁸ Глава 3

⁷⁹ <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/denmark>

⁸⁰ Закон за правниот однос меѓу работниците и работодавачите (дел 8-12)

⁸¹ <https://www.workindenmark.dk/working-in-denmark/terms-of-employment/trade-unions>

⁸² Забелешка: тука се користи терминот индустриска акција, која го опфаќа и штрајкот

⁸³ <https://workplacedenmark.dk/working-conditions/collective-agreements/> (забелешка: станува збор за единствена национална веб-страница, која содржи податоци за работните односи во Данска наменета за странци согласно ЕУ директивите 2014/6/EU и 96/71/EC)

⁸⁴ Член L2131-1

⁸⁵ Член L2131-2 од Кодексот на работни односи на Франција

⁸⁶ Член L-7111-7



Доколку станува збор за колективен договор, кој ги засега само новинарите или сродните професии, таквиот колективен договор се склучува меѓу работодавачот и еден или повеќе претставници на синдикатите што имаат повеќе од 50 проценти од гласовите во првиот круг на избори за носители на економско-социјалниот совет, без оглед на бројот на гласачите. Доколку не се исполни овој услов, тогаш синдикатите со освоени со 30 проценти гласови, имаат право да побараат консултации со работниците заради потврдување на колективниот договор, во рок од 30 дена од денот на неговото склучување.⁸⁷

Економско-социјалниот комитет на секоја од медиумските компании, дневни или периодични публикации, медиумски агенции или компании за онлајн или аудиовизуелни публикации треба да биде информиран на годишно ниво за усогласеноста со законските одредби поврзани со слободата на печатот.⁸⁸

87 Член L-2232

88 Член L-7111-11



3. Заклучоци и препораки

Од спроведената анализа може да се заклучи дека, без оглед на сличностите или разликите во системите на различните земји, потребите остануваат исти - да се обезбеди заштита и гаранција на основните работнички права на новинарите и медиумските работници, а меѓу овие права секако е и - правото на здружување, односно, кога станува збор за работници, правото на формирање или зачленување во синдикати и вршење синдикална активност.

Ова право го обезбедува и македонскиот Закон за работните односи за лицата што се вработени согласно истиот закон. Меѓутоа, во време на различни видови ангажмани, кои не се третираат како работен однос согласно овој закон, неопходно е да се најде модалитет што ќе одговори на потребите за заштита на сите ангажирани лица во медиумската област. Притоа, неопходно е да се нагласи дека заштитата на правата, не значи само заштита на основните, егзистенцијални права, туку и нивно зајакнување и унапредување.

Оттука, можат да се идентификуваат два клучни сегменти на кои треба да се дејствува, со цел да се зајакнат работничките права на новинарите и медиумските работници во Северна Македонија:

Измена и дојолнување на Законот за работните односи и Законот за медиуми заради ојфај на новинарите и медиумските работници што се ангажирани со групи дојовори, како и заради ојфај на новинарите и медиумските работници што работат во онлајн-медиумите.

Законот за работните односи, во моментот, не ги препознава спецификите на работниот однос на новинарите и медиумските работници - потребата за комуникација и работа со повеќе медиуми, поврзаноста на работата и сл., поради што е неопходно пофлексибилно и различно уредување на самиот работен однос, а притоа да се обезбеди гаранција на работничките права на овие лица.

Кодексот на работни односи на Франција е одличен пример за тоа како во еден закон можат да се опфатат правата на различни специфични професии.

Покрај Законот за работните односи, и Законот за медиумите, кој веќе содржи одредби што се однесуваат на правата на новинарите, може да биде изменет и дополнет на начин што ќе овозможи поголема заштита и опфат на сите лица што се јавуваат како новинари и медиумски работници. Во таа насока, Законот за медиумите, во делот во кој се обработуваат правата на работниците, треба да ги вклучи експлицитно и лицата што ги вршат овие задачи во електронските медиуми.

Измена и дојолнување на Законот за медиуми преку зајакнување на јосџоечкиите љрава љоврзани со сџабилносџа на работниот сџаџус и групиите љрава на новинарите и медиумските работници

Заради зајакнување на достоинството и заштитата на правата на новинарите, неопходно е зајакнување и продлабочување на заштитата што во моментот ја обезбедува Законот за медиуми.

Во таа насока, се препорачува делот од законот што ги уредува правата на новинарите, да опфати и други права, кои се веќе регулирани во регионот: Законот за јавно информирање и медиуми на Србија посветува особено внимание на регулирање на работното време и на правото на новинарот на исклучување од комуникација кога не е на работа, додека Законот за медиуми на Црна Гора предвидува регулирана постапка за заштита од одговорност за



штета доколку новинарот постапувал професионално и со должно внимание. Исто така, треба да се земе предвид и Законот за медиуми на Хрватска, кој подетално ја уредува обврската на издавачот да усвои внатрешен акт - Статут и обезбедува поголема заштита и на новинарите што не се во работен однос.

Користење на можноста за доуредување на правата на новинарите и медиумските работници преку користење на правото на здружување во синдикални, колективни преговори и склучување колективни договори.

Данска е одличен пример за тоа дека работничките права и начинот на вршење на работата можат да се уредат меѓу работниците и работодавачите на повисоко ниво, со користење на можноста за водење преговори и склучување колективни договори.

Во овој момент, кај нас е неопходно преземање активности за застапување, со кои ќе се покаже важноста и можностите што ги нуди колективното преговарање и склучувањето колективни договори, особено фактот што на тој начин двете страни можат да се договорат да опфатат права и обврски што не се предвидени со легислативата, сè додека тие не се во спротивност со минималните загарантирани права со Законот за работните односи.



Библиографија

Србија

1. Закон за работа (Закон о раду ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)
https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html
2. Закон за агенциско вработување (Закон о агенцијском запошљавању - "Sl. Glasnik RS", br. 86/2019)
<https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-agencijskom-zaposljavanju.html>
3. Закон за јавно информирање и медиуми (Закон о јавном информисању и медијима - "Sl. Glasnik RS", br. 92/2023)
https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnom_informisanju_i_medijima.html
4. Закон за здруженија (Закон о удружењима - "Sl. Glasnik RS", br. 51/2009, 99/2011 - dr. zakoni i 44/2018 - dr. zakon)
https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_udruzenjima.html

Црна Гора

5. Закон за работа (Zakon o radu - "Službeni list CG", br. 74/2019 i 8/2021)
<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html>
6. Закон за медиуми (Zakon o medijima - "Službeni list CG", br. 82/2020 od 6.8.2020. godine)
<https://wapi.gov.me/download-preview/a7360bf9-e540-4e1e-806b-cd0131c25466?version=1.0>

Хрватска

7. Закон за работа (Zakon o radu - Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)
<https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>
8. Закон за медиуми (Zakon o medijima NN 59/04, 84/11, 81/13, 114/22)
<https://www.zakon.hr/z/38/Zakon-o-medijima>

Данска

9. Закон за договори за вработување (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår ACT no. 501 of 16/05/2023) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/501>
10. Закон за правниот однос помеѓу работодавачите и вработените лица (Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer LBK no. 1002 of 24/08/2017) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1002>
11. Закон за организација и поддршка поврзана со работни активности (Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v. ACT no. 1482 of 23/12/2014) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1482>
12. Закон за вработување на определено време (Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse LBK no. 907 of 11/09/2008) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2008/907>





13. Закон за договор за работа (Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler ACT no. 460 of 17/06/2008) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2008/460>
14. Закон за одговорност на медиуми (Medieansvarsloven Lovbekendtgørelse 2018-12-27 Nr. 1719.) <https://www.pressenaevnet.dk/media-liability-act/>

Франција

15. Кодекс за работни односи (Code du travail) Важечки на 01.01.2024 (нема информација за службен весник) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/#LEGISCTA000006112874

