

РАБОТНОТО ВРЕМЕ И РАБОТНОТО ОПТОВАРУВАЊЕ НА НОВИНАРИТЕ И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ

ЗОРАН
ВАСИЛЕСКИ

АНАЛИЗА ЗА
ПРОБЛЕМИТЕ И
ПРЕДИЗВИЦИТЕ
НА ЗАКОНСКОТО
РЕГУЛИРАЊЕ И
СИНДИКАЛНОТО
ОРГАНИЗИРАЊЕ



Финансирано од
Европска Унија





Финансирано од
Европска Унија



РАБОТНОТО ВРЕМЕ И РАБОТНОТО ОПТОВАРУВАЊЕ НА НОВИНАРИТЕ И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ

(АНАЛИЗА НА ПРОБЛЕМИТЕ И ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА
ЗАКОНСКОТО РЕГУЛИРАЊЕ И СИНДИКАЛНОТО
ОРГАНИЗИРАЊЕ)

ЗОРАН ВАСИЛЕСКИ

Скопје, октомври 2024

Наслов:

РАБОТНОТО ВРЕМЕ И РАБОТНОТО ОПТОВАРУВАЊЕ
НА НОВИНАРИТЕ И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ

(Прилог кон стратегијата на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници 2024-2028)

Издавачи:

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

Автор:

Зоран Василески
Македонско здружение на млади правници - МЗМП Скопје

Лектура:

Маја Катарова

Техничко уредување:

Златко Делчев

Фотографии на корица:

freepik.com

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 авторот и на издавачите и не ги одразува нужно гледиштата на Европската Унија.

СОДРЖИНА

I. ВОВЕДНИ ЗАБЕЛЕШКИ.....	7
1.1. ОПИС НА ПРОБЛЕМОТ	8
1.2. МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП	10
1.3. ЦЕЛИ НА АНАЛИЗАТА	11
II. ЗАКОНСКО РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ.....	12
2.1. ЗАДОЛЖИТЕЛНИ ЕЛЕМЕНТИ НА СЕКОЈ ДОГОВОР ЗА РАБОТА.....	12
2.2. ОПШТИ АКТИ НА РАБОТОДАВАЧОТ	14
2.3. ПРАШАЊЕТО НА РАБОТНО ВРЕМЕ ВО ЗРО	15
2.4 ПРАШАЊЕТО НА РАБОТНО ОПТОВАРУВАЊЕ ВО ЗРО	16
2.4.1. Недостиг од дефиниции, нејасни и недоречени одредби.....	17
2.2.2. Недостатоци на надзорот врз примената на законските одредби	19
III. РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ПРЕКУ КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ	21
3.1. ОПШТИ И ГРАНСКИ КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ	21
3.2. КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ НА НИВО НА РАБОТОДАВАЧ.....	22
IV. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	24
V. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА	28

1. ВОВЕД

Почитувањето на работничките права, подобрувањето на работните услови, гарантирањето на безбедноста и грижата за здравјето на новинарите и медиумските работници, треба да биде основна претпоставка за едно демократско општество. Медиумите денес се сеприсутни, отвораат теми од јавен интерес, значајна алка се во креирањето на јавното мислење, со што индиректно влијаат врз создавањето на политиките што ги засегаат сите граѓани. Со други зборови, не може да се замисли демократско општество доколку оние што ги создаваат информативните содржини се третирали како наемни работници, кои се продаваат на парче, без гарантиран платен дневен и неделен одмор, без гарантирана безбедност и здравје при работа и без сите други аспекти, неопходни за зачувување на физичкото и менталното здравје и, особено важно, на слободата и независноста на новинарот или медиумскиот работник.

Во последните две и пол децении се случија длабоки промени во начинот на продуцирање, презентирање и дисеминација на медиумските содржини, кои предизвикаа и длабоки промени во поимањето на самата професија новинар, односно медиумски работник. Можноста што ја даде интернетот, секој ентузијаст да може да основа и да води медиум, во прв момент беше видена како извесна демократизација на медиумскиот простор од влијанието на големите телевизиски мрежи и конзорциуми, а во интерес на граѓаните. Но, што значеа овие промени за новинарството како традиционална професија со славна историја, гледаме денес, кога за многу медиумски сопственици, приоритет се гледаноста, кликовите или ангажманот на публиката на мрежите наместо статусот и интегритетот на новинарот и квалитетот на содржината што ја создава тој. Ваквите промени, особено негативно се одразија врз работните услови во кои работат новинарите и медиумските работници, го зголемија нивото на оптовареност и стрес во вршењето на работните задачи и влијаеја за уште поголема несигурност и страв за работното место.

Се чини како тркалото на историјата да нè враќа назад, како меѓународните конвенции чии одредби се преточени во домашното трудово законодавство - да не се воопшто донесени. Слободата на работа на слободните новинари, која денес им е гарантирана со Уставот и законите, во праксата како да се претвора во отворена понуда за нивна нерегулирана експлоатација. Новинарите и медиумските работници, вработени во традиционалните и во онлајн-медиумите, се принудени на отстапки од правата што им ги гарантира трудовото законодавство, прифаќајќи го како судбина работното оптоварување, стресот што го носи потребата да бидат постојано „на готовс“, неможноста да се исклучат од работните обврски во слободното време што му е потребно секому за одмор, за личен развој или за потребите на семејството.

Во минатото, технолошкиот развој, во комбинација со пазарот и конкуренцијата, довел до пропаѓање на ситните занаетчии и нивно претворање во наемни работници - пролетери. Денес, во сферата на медиумите, оправдано се добива впечаток дека новинарите и медиумските работници, доколку не се борат да ги унапредат своите права над законски определениот минимум (кој секогаш доцни зад општествените процеси), може да се соочат со ново „пролетаризирање“, овојпат од работници со гарантирани права и стабилен работен статус - назад, или во непријавени работници (хонорарци), без здравствено и пензиско осигурување или во вработени на определено време, чиј работен статус е со години несигурен. Пролетаризирањето им се случува дури и на работниците со договори за вработување на неопределено време во релативно стабилни медиуми, чија дополнителна или прекувремена работа, ниту се евидентира, ниту им се плаќа, односно не влегува во работниот стаж и во износот за пресметување на пензиската основица. На тој начин, работното оптоварување на секој новинар или медиумски работник се обесмислува, затоа што оптоварувањето во младоста и зрелоста може да има смисла само ако тоа е наградено со достојна пензија за староста.

1.1 Опис на проблемот

Врз основа на истражувањето и анализите спроведени во 2023 година од страна на ССНМ и РЕСИС, токму стресот на работното место, нејасната определеност на работните ангажмани, непредвидливоста на работното време преку неизвесноста на т.н. 'работа на повик' или од дома во неработни денови - се главните проблеми со кои се соочуваат новинарите и медиумските работници. Овие наоди ја наметнаа потребата да се посвети особено внимание на проблемот на работното време и работното оптоварување на новинарите и медиумските работници при изработката на Стратегијата на ССНМ. Ваквите состојби произлегуваат главно од две причини.

Прво, дигиталната ера ги трансформираше поранешните традиционални професии во атипични, нестандартни професии. Ова особено важи за новинарството во ерата на онлајн-медиумите, кога процесот на продукција и дистрибуција на медиумските содржини до публиката претрпе огромни промени, што несомнено се рефлектираше и врз работните услови во сите медиумски сектори. Овие промени дополнително ги влошија работните услови на новинарите и медиумските работници, од кои голем број претходно спаѓаа во категоријата атипични работници, кои не се вработени според традиционални договори за постојано вработување со полно работно време, туку имаа нестандартни работни практики и аранжмани. Во оваа категорија се вбројуваат и привремени хонорарни работници, работници вработени на скратено работно време, самовработени и други. Но, истовремено, имајќи го

предвид хроничниот недостиг од вработени во медиумите, со проблемот на непочитување на работното време и со проблемот на несразмерното работно оптоварување се соочуваат и голем број вработени новинари со традиционални договори за вработување. Така, гаранциите за правото на заштита при работа и правото на платено слободно време, од кои вработените лица „не можат да се откажат“ согласно членот 32 од Уставот - очигледно не се доволна гаранција ниту за вработените во медиумите.

Имено, во најголем број од случаите, новинарите и медиумските работници, без размислување, потпишуваат договори за работа во кои не се наведени правилата за распоред на работното време и во кои не се прецизирани условите за работа. Оттаму, прашањата што се предмет на оваа анализа, како правото на познат распоред на работното време, правото на гарантиран и платен дневен и неделен одмор, правото на платена дополнителна или прекувремена работа, правото на гарантирана заштита за безбедност и здравје при работа, правото на исклучување, како и други забрани за работното оптоварување - се прашања чија прецизна и недвосмислена регулација треба да се содржи во цела хиерархија на акти: закони, колективни договори, договори за вработување и други акти со кои се регулираат работните односи.

Второ, при анализа на документите, кои содржат одредби од значење за проблемот на работното време и работното оптоварување на новинарите и медиумските работници - нужно треба да се разгледува времето и контекстот во кој тие се донесени/склучени, нивната имплементација и влијание врз денешницата. Притоа, прашањето за постоењето или непостоењето стандарди и гаранции во поглед на работното време и работното оптоварување на новинарите и медиумските работници, не се исцрпува само со анализа на одредбите на задолжителните меѓународни конвенции, доброволните регионални повелби, Уставот на РСМ, колективните договори и законите, туку и со анализа на актите на работодавачот и договорите за работа. Законодавецот на ова упатува уште во членот 1 од Законот за работните односи, во кој се вели дека „со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите, кои се воспоставуваат со склучување договор за вработување“, а **работниот однос се уредува со овој и со друг закон, со договорот за вработување** и со колективни договори. Понатаму, во членот 12 од системскиот Закон за работните односи се вели дека за времетраењето на работниот однос, работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Северна Македонија, колективните договори **и актите на работодавачот**.

Поради сето досега наведено, оваа анализа ќе посвети должно внимание на задолжителните одредби што треба да ги содржи секој договор за вработување, но, исто така, и на потребата од измени, дополнувања и допрецизирања на одредбите, институтите и термините во Законот за работните односи. Воедно, имајќи предвид дека основна

функција на колективните договори е надградба на постоечката трудово-правна рамка, должно внимание ќе биде посветено и на колективните договори на ниво на работодавач, во кои можат најпрецизно да се уредат уште поголеми права за вработените, во споредба со општите и гранските колективни договори.

1.2 Методолошки пристап

За потребите на предметната анализа е користена комбинација од историско нормативно-правен методолошки пристап.

Во анализата на проблемот на работното време и работното оптоварување на новинарите и медиумските работници, беа применети неколку методолошки постапки:

- Анализа на релевантна литература, вклучително и на анализите на домашната правна рамка¹ и компаративната анализа на регулативата на неколку земји², објавени во 2023 година од ССНМ и РЕСИС;
- Анализа на секундарни податоци - добиени од истражувањето³ спроведено во 2023 година од ССНМ и РЕСИС;
- Правна анализа на меѓународните конвенции, регионалните повелби, уставните и законските норми и друга правна литература;
- Правна анализа на општите колективни договори за јавниот и приватниот сектор, колективни договори на ниво на гранка и на ниво на работодавач, како и анализа на анонимизирани договори за вработување од различни видови медиуми.

Оваа анализа, во посебните поглавја ќе се навраќа на *Повелбата за условите за работа на новинарите* донесена од страна на Европската федерација на новинари⁴. Се работи за Повелба потпишана пред 5 години и чија цел е да се обезбеди имплементација на минималните стандарди за работничките права и достоинството на новинарите и медиумските работници.

¹ Атанасова, М. „Работничките права на новинарите и медиумските работници – правна рамка на Република Северна Македонија“, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници – ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – РЕСИС, Скопје, 2024 година.

² Атанасова, М. „Заштита и можности за остварување на работничките права на новинарите и медиумските работници – Компаративна анализа“, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници – ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – РЕСИС, Скопје, 2024 година.

³ Трпевска, С. „Работните услови во медиумскиот сектор: Професионален статус и работнички права на новинарите и медиумските работници“, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници – ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – РЕСИС, Скопје, 2024 година.

⁴ *Повелба за условите за работа на новинарите*, ЕФН, Белград, февруари, 2019 година.

Во оваа анализа, под поимите „новинар“ и „медиумски работник“ се подразбираат новинари, односно медиумски работници што се вработени во правно лице - медиум, односно ангажирани со договор за работа, т.е. договор за вработување согласно важечкото трудово законодавство. Ова од причини што досега беа изложени (со посебен акцент на членот 32 од Уставот, кој гарантира неотуѓиви права на **вработени лица**).

1.3 Цели на анализата

Главна цел на анализата е да се даде стручен придонес кон содржината на *Стратегијата за дејствување на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) 2024-2028*, што РЕСИС и ССНМ ја развиваат во рамки на проектот „Работнички права за независно новинарство“, поддржан од Европската Унија.

Специфични цели на анализата се:

- да ги согледа состојбите во кои се наоѓа македонското трудово законодавство, да се објаснат објективните и субјективните фактори што стојат како пречка на патот кон подобрување на работничките права и кон подобрување на работните услови на новинарите и медиумските работници;

- да ги истакне принципите на Повелбата за условите за работа на новинарите, кои како минимални стандарди за работничките права на новинарите - и натаму се солидна основа за објективно подобрување на состојбите во новинарството преку нивно операционализирање во Законот за работните односи, Законот за медиумите, договорите за вработување и колективните договори;

- за секој оддел на оваа анализа, да биде дадена по една клучна препорака за потребите на застапување или преговарање на синдикатот со работодавачите, организациите на приватните работодавачи, акционерските друштва во државна сопственост или Министерството за труд и социјална политика.

2. ЗАКОНСКО РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТНИТЕ МЕСТА

Во членот 269 од Законот за работните односи (со поднаслов: Усогласување на прописите), се вели дека *„Постојните договори за работа склучени до влегувањето во сила на овој закон се сметаат за договори за вработување.“* ЗРО низ одредбите ги користи двата термина, додека во поимникот на Законот за работните односи нема дефиниција за „договор за вработување“ или „договор за работа“. Но, од дефиницијата за „работен однос“ и од натамошните одредби (меѓу кои особено е важен членот 28), јасно е дека се работи за специфичен пишан договор со прецизно утврдени елементи, кои задолжително треба да ги содржи секој договор за работа, нешто што не е резултат на случајност, туку на историски придобивки на трудот, извојувани преку низа синдикални и политички борби со капиталот за подобри работни услови, пократко работно време, односно подолго слободно време за работниците.

Договорот за вработување е акт со кој се заснова работен однос и со кој се уредуваат работните односи меѓу договорните страни, односно претставува примарен акт, со кој се уредуваат правата и обврските на медиумите како правни лица - работодавачи, и новинарите како физички лица - работници.

Од она што може да се забележи во досегашната практика, не само во областа на новинарството и медиумите, туку во речиси сите дејности од приватниот сектор, е тоа дека во договорите беспотребно се преземени (препишани) цели одредби од Законот за работните односи, кои секако се применуваат непосредно (затоа што го гарантираат минимумот права за работниците). Но, за оние прашања за кои Законот за работните односи упатува да се уредат во договорот за вработување или со колективен договор, и натаму недостасуваат специфични одредби, односно не се внесени во договорите под чии „услови“ медиумските работници и новинарите работат со години, додека колективни договори не се склучени сè уште поради отсуство на волја кај работодавачите.

2.1 Задолжителни елементи на секој договор за работа

Согласно членот 28 од Законот за работните односи (со поднаслов: Содржина на договорот за вработување), утврдени се задолжителните елементи на договорот за вработување, меѓу кои и: податоци за видот на работата за која работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување; **одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на**

работното време; одредба за другите надоместоци што му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор; одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и наведување на општите акти на работодавачот, во кои се определени условите на работа на работникот.

Во ставовите 2 и 3 од овој член се вели и дека договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и со друг закон и колективен договор, додека **во однос на одделни прашања, страните, каде што е соодветно, треба да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот.**

Според сознанијата на ССНМ од досегашната пракса на примена на Законот, погоре означените елементи, очигледно не се задолжителни за најголемиот број работодавачи - приватни медиуми, без оглед на тоа дали се традиционални медиуми - со национална дозвола или се мали локални онлајн-медиуми. Ако овој факт не зачудува, кога се во прашање работодавачите, тогаш секако зачудува тоа што очигледно „не беа задолжителни“ ниту за Државниот инспекторат на трудот (ДИТ), видно од досегашната пракса. Во минатите години, ДИТ има спроведено само мал број инспекциски надзори во работењето на медиумите како работодавачи за да утврди како се правно уредени овие прашања, односно дали се применуваат овие задолжителни одредби од Законот⁵. Долгогодишната правна неуреденост на овие прашања создала проблеми за новинарите и за работниците, во поглед на непредвидливоста на нивното работно време и на занемарување на нивното работно оптоварување, па оттаму не се предложени ниту мерки за исправање на пропустите, ниту решенија со кои работодавецот ќе се обврзе да ги отстрани конкретно утврдените недостатоци.

Натаму, ако се разгледа ставот 3 од членот 28 на ЗРО, според кој работодавачот како договорна страна е обврзан да се повика на колективни договори, јасно е дека најголемиот број приватни медиуми веќе 15 години го кршат ЗРО, со тоа што во договорите за работа не ставаат одредба со која се упатува на Општиот колективен договор за приватниот сектор, во случај на немање грански договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач.

Видено и во светлото на се позачестеното ангажирање на т.н. ‘слободни новинари’, преку договори за дело или преку авторски договори, јасно е зошто Европската федерација на новинари, **во Повелбата за условите за работа на новинарите, во членот 2, меѓу првите точки го**

⁵ ССНМ побара податоци од ДИТ за тоа колку инспекциски надзори се спроведени во медиумите, во текот на 2023 година и што е утврдено со тие надзори. Според доставените податоци, во текот на 2023 година, ДИТ извршил 12 вонредни инспекциски надзори во медиумите од областа на работните односи, од кои 8 надзори се извршени по пријави од познат подносител, а 4 по анонимни претставки. Во 2024 година, заклучно со јули, биле примени вкупно 13 претставки за вршење инспекциски надзори (анонимни и од познат подносител) во медиумите. Од сите извршени надзори е изречена една инспекциска мерка опомена и издадени се 6 прекршочни платни налози (за правното и за одговорното лице) по кои е платена глоба.

утврдила принципот според кој секој новинар и медиумски работник треба да добие пишан договор за работа и да биде третиран како рамноправен партнер во преговорите со работодавачот за условите на работа.

Понатаму, во членот 2 од Повелбата се вели дека **основните стандарди** поставени од Меѓународната организација на трудот мора да бидат наведени во договорот за работа, како: **описот на работното место** на кое ќе биде вработен новинарот во медиумската организација; износот на надоместокот (платата), начинот на пресметка и периодиката на исплата; **вообичаените работни часови и периодите на дневен и неделен одмор**; должината на платениот годишен одмор; заштитата на авторските права и правото на надоместок за исхрана и сместување, таму каде што е применливо; условите за прекин на работниот однос, вклучувајќи го и отказниот рок од страна на работодавачот и вработениот; и **мерките на здравствена, безбедносна и социјална заштита, кои им се обезбедуваат на новинарите.**

2.2 Општи акти на работодавачот

Како што беше претходно наведено во анализата, согласно членот 12 од ЗРО, за времетраењето на работниот однос, работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните и колективните договори и актите на работодавачот. Понатаму, согласно членот 19 од ЗРО, работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи, кои, според поимникот на ЗРО, се определени до 50 вработени. Конечно, согласно членот 28 од ЗРО, во договорот за работа е неопходно наведување на општите акти на работодавачот, во кои се определени условите на работа на работникот.

Актите на работодавачот можат да бидат многубројни или да се сведат на законскиот минимум, како што се задолжителните акти што работодавачот мора да ги донесе поради обврските што ги налага Законот за работните односи, Законот за безбедност и здравје при работа и други подзаконски акти што ги регулираат правата и обврските за двете договорни страни.

Од аспект на содржината, актите на работодавачот може да содржат забрани и казни (утврдени со Правилник за ред и дисциплинска одговорност), а може да содржат и фер услови за работа, во кои, меѓу другото, е и распоредот на работното време, и во кои јасно се прецизирани работните задачи и обврските на секој вработен (утврдени со Актот за систематизација на работните места или со посебен акт кон Колективниот договор).

Како и да е, во сите случаи, секој вработен мора да биде јасно запознаен со содржината на општите акти на работодавачот. Во договорите за работа, особено е важно да бидат наведени условите за работа поврзани со работните обврски на новинарот и медиумскиот работник и условите за работа што се однесуваат на работниот ред и безбедноста и здравјето при работата. Секако дека, од практични причини, во договорите за работа е доволно да бидат впишани јасни одредби што упатуваат на усвоените акти, во кои се регулираат овие прашања. Во случај кога се усвоени вакви акти или во случај кога медиумот има над 50 вработени, достапноста, познавањето и разбирањето на овие одредби од страна на вработените е неопходно, затоа што непочитувањето на обврските утврдени во ЗРО е основа за одговорност на работникот, односно за изрекување парична казна (преку задршка на процент од платата), па дури и за откажување на договорот за работа. Тука не смее да се изуми дека, иако ЗРО пропишува услови што треба да се исполнат за да може работодавачот да врати отказ и предвидува интерна и судска заштита за работниците, сепак транспарентноста и консултирањето на работодавачите со работниците, кога се во прашање овие правилници - е од големо значење, затоа што работодавачите, кога ќе наумат, често знаат да вратат отказ и без отказан рок - повикувајќи се на одредбата за „кршење на работниот ред и дисциплина.“

2.3 Работно време

Во Европската социјална повелба од 1996 година (ревидирана) на Советот на Европа, во членот 2 (со поднаслов: **Право на правични услови за работа**), а со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзале: **да утврдат разумна должина на дневното и неделното работно време, со тоа што работната недела да биде постепено смалувана онолку колку што зголемувањето на продуктивноста и другите фактори го дозволуваат тоа**; да предвидат платени државни празници; да обезбедат најмалку четири недели платен годишен одмор; да ги елиминираат ризиците во професиите што по природа се опасни или штетни по здравјето, а онаму каде што тоа не е можно, значително да ги елиминираат или да ги намалат таквите ризици, да им обезбедат на работниците, вработени на такви работни места, скратено работно време или дополнителен платен одмор;

Република Македонија, во 2009 година ја потпиша ревидираната Европска социјална повелба⁶, а во 2012 година ја ратификуваше, со што се обврза на проширување на социјалните права за работниците. Почнувајќи од 2013 година, Министерството за труд и социјална политика, како координатор на меѓуресорското тело за изготвување на извештаите за имплементацијата на Европската социјална повелба,

⁶ [Европска социјална повелба](#) (ревидирана), Совет на Европа, Стразбур, 3 мај 1996 година.

секоја година подготвува и доставува извештаи⁷ до Советот на Европа, за имплементацијата на ратификуваните членови, односно ставови, од сите тематски групи.

Очигледно е дека владата и медиумите, и покрај рапидно зголемената продуктивност, благодарение на технолошкиот и дигитален развој во последните 20 години, остануваа глуви на барањето на Конвенцијата, *работната недела да биде постепено намалувана, онолку колку што зголемувањето на продуктивноста и другите фактори го дозволуваат тоа.*

Велиме владата, затоа што државата е потписничка на Конвенцијата со која се преземаат обврските содржани во неа. И покрај тоа што пет години траат советувањата за донесување нов Закон за работните односи, нема никакви најави за намалување на полното работно време од 40 часа неделно, на пример на 35 часа неделно (или за 7-часовен работен ден).

Велиме и медиумите, затоа што медиумите сè уште не се коморски здружени во организација на работодавачи, со кои би можеле да преговараат организациите на работниците (синдикатите), а владата, преку Економско-социјалниот совет, да биде гарант на договорот, како што предвидува ЗРО. Имено, веќе осум години не може да се потпише грански колективен договор за новинари и медиумски работници⁸, затоа што ССНМ нема со кого да преговара и да се договори, не само за скратување на полното работно време на 36 часа, туку и за многу други права за подобрување на работните услови за новинарите и медиумските работници.

2.4 Работно оптоварување

Проблемите на работното оптоварување на новинарите и медиумските работници се проблеми со кои се соочуваат и други работници во низа други дејности. Во Законот за работните односи, овие прашања се регулирани од членот 30 до членот 50 и од членот 116 до членот 155. Сепак, поцелисходно за целите на оваа анализа и покорисно за натамошното застапување е да се согледаат главните проблеми на работното оптоварување на новинарите и медиумските работници, кое, покрај другото, е резултат и на недореченост во одредбите на ЗРО наместо да се навлезе во коментирање на секоја посебна законска одредба.

Согласно податоците од повеќемесечното истражување за работните услови во медиумскиот сектор: „Професионален статус

⁷ [Листа на извештаи](#) за имплементација на Ревидираната Европска социјална конвенција (за периодот 2013-2022), Министерство за труд и социјална политика.

⁸ ССНМ, [Грански колективен договор за новинари и медиумски работници](#) (Преднацрт-верзија), Скопје, 2016 година.

и работнички права на новинарите и медиумските работници“⁹, над законски определената граница од 40 часови работат повеќе од една четвртина од новинарите (28%) и околу една десеттина од медиумските работници (12%). Сепак, од досегашните извештаи од спроведени инспекциски надзори, врз примената на ЗРО се наметнува заклучокот дека овој вид повреди на работниот однос речиси воопшто не се пријавуваат или едноставно не се регистрираат со редовните и вонредните надзори што ги врши ДИТ, па оттаму и не се санкционира поведението на медиумите за незаконитото работно оптоварување на новинарите и медиумските работници.

2.4.1 Нејасни или недоречени одредби од ЗРО

Работното оптоварување на работниците, согласно терминологијата што ја користи ЗРО, е прашање на: **распоредот на работното време** (член 125), **распоредувањето на работното време** (член 123), **прекувремената работа** (член 117), **дополнителното работење** (член 121), **ноќната работа** (член 127), **пресметувањето на работното време** (член 126), **правото на дневен одмор** (член 133) и **правото на неделен одмор** (член 134).

Во прв момент, впечатокот би бил дека овие трудово-правни концепти се јасни и недвосмислени. Но, од страна на правниците, инспекторатот и судовите, воочени се одредени проблеми при примената на законот и надзорот, поради тоа што некои одредби во ЗРО се нејасни и недоречени.

На пример, во делот на прекувремената работа (член 117 од ЗРО), се вели дека работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа вон полното работно време во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата; ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес или ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата. Дополнително, се остава можност да се утврдат и други случаи на прекувремена работа определени со закон или колективен договор. Вака одреден, овој трудово-правен концепт, во праксата е податлив за злоупотреби од различни аспекти, кои, генерално, можат да се поделат на две групи.

Прво, работодавачите се мотивирани да ја кријат работата над полното работно време поради обврските од ставовите 5 и 6 од истиот член, кои предвидуваат: пријавување на прекувремената работа во подрачното одделение на ДИТ, водење посебна евиденција за часовите на прекувремена работа, како и нивното вклучување во месечната пресметка

⁹ Трпевска, С., „Работните услови во медиумскиот сектор: [Професионален статус и работнички права на новинарите и медиумските работници](#)“, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници – ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – РЕСИС, Скопје, 2024 година.

на платата на работникот. Во ЗРО, вкупната плата на работникот се дефинира како основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци на плата, кои се пресметуваат на начин што основната плата се дели со бројот на работните часови во месецот, па тој износ (плата по час) се зголемува со процентот определен со закон и општи колективни договори за јавниот и приватниот сектор. Имено, за часовите поминати во прекувремена работа и ноќна работа се исплаќа 35 проценти додаток на плата, за работа во ден недела се исплаќа 50 проценти додаток на плата и за работа на празник се исплаќа 150 проценти додаток на плата.

Второ, одредбите на ЗРО се нејасни и недоречени кога утврдуваат обврска на работникот да работи прекувременно по наредба на работодавачот, во случаите кога работникот едноставно не сака да работи над полното работно време, дури и работодавачот целосно да му ја евидентира и исплаќа прекувремената работа. Имено, ЗРО предвидува обврска за работникот да работи над полното работно време во случаите на исклучително зголемување на обемот на работа и во случаите на потребно продолжување на деловниот процес, но притоа не е дефинирано што се смета за исклучително зголемување на обемот на работа и за потребно продолжување на деловниот процес.

Конечно, ограничувањето на прекувремената работа на неделно и на годишно ниво, само по себе, не е доволно, кога е во прашање надзорот врз примената на законските одредби и спречувањето на горенаведените злоупотреби.

Понатаму, во членот 121 на ЗРО, законодавецот ја предвидел можноста работникот да работи дополнителна (втора) работа. Имено, согласно овој член, работникот што работи со полно работно време кај еден работодавач може да склучи договор за вработување со скратено работно време со друг работодавач, најмногу до 10 часа неделно. Сепак, истиот содржи посебен услов со кој се бара претходна согласност на работодавачите. Нејасно е зошто законодавецот ја осакатил оваа поволна законска одредба за секој работник што сака дополнителната работа да му се смета во работниот стаж. Идејата на законското регулирање на работните односи е да се задржи привидниот баланс меѓу капиталот и трудот, што од овие одредби за прекувремената и дополнителната работа очигледно не е случај.

Операционализацијата на овој член од ЗРО е особено битна, ако се земат предвид податоците од пописот на популацијата новинари и медиумски работници спроведен во 2023 година. Имено, според добиените податоци, се проценува дека во земјава им околу 3.146 работни позиции во сите медиумски сектори, од кои 1.694 се работни позиции на новинари, а 1.452 на медиумски работници¹⁰. Од вкупниот број работни позиции, 2.111 се редовни вработувања, а 1.035 се работни

¹⁰ Трпевска, С., „Работните услови во медиумскиот сектор: [Професионален статус и работнички права на новинарите и медиумските работници](#)“, стр. 10, Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници – ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој – РЕСИС,

позиции на привремено ангажирани лица. Меѓутоа, истражувачкиот тим при собирањето на податоците констатира дека значаен број исти поединци се појавуваат во различни медиуми, што значи дека многу новинари и медиумски работници се ангажирани за два или повеќе медиуми, најверојатно со хонорарни или авторски договори.

2.4.2 Недостатоци на надзорот врз примената на законските одредби

Во насока на усогласување на Законот за инспекциски надзор и Законот за прекршоците со начинот на постапување на Државниот инспекторат на трудот, во 2020 година беа усвоени измени и дополнувања на Законот за работните односи во однос на одредувањето на висината на глобата за правното лице и одговорното лице во правното лице.

Имено, глоба во износ од 200 до 400 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач, глоба во износ од 300 до 600 евра на среден работодавач и глоба во износ од 600 до 1.000 евра на голем работодавач - доколку:

- на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон;
- не води или неправилно води евиденција за работното време и за прекувремената работа, не исплати бонус на плата и не го извести инспекторот за прекувремената работа;
- на работникот што работи со неполно работно време му наложи да работи подолго од договореното работно време, на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време;
- на работникот не му обезбеди одмор меѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор, не исплати регрес за годишен одмор или не издаде решение за годишен одмор.

За истиот прекршок, на одговорното лице, правното лице ќе му изрече глоба во износ од 150 евра во денарска противвредност кај микро и мал работодавач, глоба во износ од 300 евра кај среден работодавач и глоба во износ од 400 евра во денарска противвредност кај голем работодавач.

Следењето и контролата на примената на законските одредби ги спроведува Државниот инспекторат за труд (ДИТ) преку редовни инспекциски надзори согласно Годишната програма за работа. Инспекторатот, исто така, постапува и по писмени и усни барања од работници, синдикати и здруженија регистрирани за пружање бесплатна правна помош.

Од Листата на извештаи за имплементација на Ревидираната Европска социјална повелба (за периодот 2013-2022) што ја води и доставува Министерството за труд и социјална политика, во областа на медиумите¹¹, незаконското работно оптоварување на новинарите и медиумските работници или воопшто не се регистрира, а во многу мал процент од пријавените случаи е санкционирано со глоби за работодавачите¹².

¹¹ Имајќи ја предвид НАЦИОНАЛНАТА КЛАСИФИКАЦИЈА НА ДЕЈНОСТИ (НКД Рев.2), во извештаите на МТСП, бројот на изречени инспекциски решенија за медиумите може да се најде во поглавјето (S) ИНФОРМАЦИИ И КОМУНИКАЦИИ, односно во одделите: (58) Издавачка дејност (книги, весници, списанија, периодични публикации); (59) Дејности на снимање ТВ програма и на звучни записи и (60) Емитирање на радио и ТВ програма.

¹² Во текот на цела 2023 и во првата половина на 2024 година, Државниот пазарен инспекторат извршил 25 инспекциски надзори, од кои е изречена една мерка опомена и издадени се 6 прекршочни платни налози (за правното и за одговорното лице) по кои е платена глоба.

3. РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ПРЕКУ КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Согласно Уставот, во ставот 5 од членот 32, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективни договори. Притоа, Законот за работни односи предвидува три вида колективни договори, кои се носат на три нивоа на колективно договарање, и тоа: Општ колективен договор, на ниво на Републиката, Грански колективен договор, на ниво, односно на оддел согласно националната класификација на дејности, и Поединечен, на ниво на работодавач.

21

3.1 Општи и грански колективни договори

Со потпишувањето **Општ колективен договор за јавниот сектор**¹³, во 2023 година се заокружи првото ниво на колективно договарање за јавниот и приватниот сектор, затоа што **Општ колективен договор од областа на стопанството** беше донесен уште во 2009 година¹⁴. Двата општи колективни договори се применуваат непосредно и се задолжителни за сите работодавачи во јавниот и во приватниот сектор. Во двата случаи, согласно членот 216, имајќи ја предвид репрезентативноста, во име на работниците, договорна страна е Сојузот на синдикатите на Македонија. За приватниот сектор, договорна страна е Стопанската комора, додека за јавниот сектор договорна страна е владата.

За предметот на оваа анализа (работно време и работно оптоварување на новинарите и медиумските работници), работниците немаат некоја посебна корист од општите колективни договори од јавниот и од приватниот сектор, затоа што овие договори се првото скалило над Законот за работните односи со кој е определен минимумот права за работниците, поради што, логично, работниците се упатени синдикално да се организираат и да притискаат за склучување колективни договори на ниво на дејност (грански договори) или колективни договори на ниво на работодавач.

¹³ [Општ колективен договор за јавниот сектор](#), Службен весник бр. 154, јули 2023 година.

¹⁴ Општ колективен договор за стопанството (основен текст од 2009 година) и Општ колективен договор за приватниот сектор во областа на стопанството (пречистен текст од 2014 година). Достапни на веб-страницата: [Колективни договори](#).

3.2 Колективни договори на ниво на работодавач

Со колективните договори на ниво на работодавач можат да бидат договорени уште поголеми права, во споредба со оние утврдени во Гранскиот колективен договор, поради што, логично, тие содржат најдобри права за работникот.

Единствено новинарите и медиумските работници вработени во ЈРП „Македонска радио-телевизија“ (МРТВ) и во АД во државна сопственост „Медиумска информативна агенција (МИА), организирани преку Репрезентативниот синдикат на МРТ и ССНМ имаат склучени колективни договори на ниво на работодавач, со кои се доуредуваат нивните работни обврски и се зајакнуваат и прошируваат постоечките права на новинарите и медиумските работници.

Во Колективниот договор на ниво на работодавачот ЈРП Македонска радио-телевизија, позначајни одредби за работното време и работното оптоварување на новинарите и медиумските работници се наведени во одделот РАБОТНО ВРЕМЕ:

- **Член 79:** Работното време на работникот изнесува 40 часа во неделата (полно работно време); Полното работно време на работниците што работат на работните места поврзани со директното производство и емитување на програмата, утврдени со акт на МРТ, изнесува 36 часа неделно; должината и распоредот на работното време за вработените во ЈРП МРТ се уредува со посебен акт кон Колективниот договор што го донесуваат потписниците, во рок од еден месец од потпишувањето на договорот.
- **Член 80:** Во работно време спаѓаат: времето за подготовка, изработка, односно извршување на работните задачи, како и паузата за време на работа извршени на работното место; прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата. Работното време на вработените во ЈРП МРТ, според природата на работата, ќе биде регулирано со посебен правилник за распределба на работно време.

Во Колективниот договор на АД во државна сопственост „Медиумска информативна агенција (МИА)“¹⁵, позначајни одредби за работното време и работното оптоварување на новинарите и медиумските работници се наведени во одделот со наслов: Права на работниците и нивната положба.

- **Член 25:** Работното време на работникот изнесува 36 часа во неделата (полно работно време). На работните места каде што процесот на работа го дозволува тоа, работната недела по правило трае пет работни дена. На работните места што се директно поврзани со процесот на

¹⁵ [Колективен договор на Акционерското друштво „Медиумска информативна агенција“](#) Скопје – во државна сопственост, Скопје, 2020 година.

продукција на вести, работата се организира во смени и дежурства за време на викенд.

- Член 26: Во работно време на новинарите и медиумските работници се смета нивната вкупна работна активност извршена во редакцијата или надвор од неа, а која вклучува: вршење на основната работа (изработка на текстови или фотографии, архивирање фото или видеоматеријали и сл.); присуство на состаноци и координации во редакцијата; присуство на разни седници и конференции за печат; присуство на спортски, културни, забавни и други манифестации или настани од кои известува, наоѓање и контакти со соговорник или податоци за вести; патувања на други места заради напис, репортажа и сл; работа на истражувачки теми и стории: подготовка за пишување текст или изработка на прилог, т.е. друг новинарски труд (наоѓање литература, консултации, проучување прес-материјали, проверка на факти итн.) и др. со експерти.

4. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

- **Преговарање за подобрување на постојните договори за работа**

Новинарите и медиумските работници, без оглед на тоа дали склучиле договор за вработување на определено или неопределено време, во секое време може да предложат/побараат од медиумот каде што се вработени измени или дополнување на договорот со одредби од значење за работното време и работното оптоварување, кои се задолжителни според членот 28 од Законот за работните односи. Ова особено важи за помалите работодавачи, кои немаат обврска да донесат акт за систематизација на работните места, но затоа, пак, и не чувствувале обврска да ги запазат задолжителните елементи на договорот за вработување.

Повелбата за работните услови на новинарите на Европската федерација на новинари (ЕФН), меѓу другото, го истакнува принципот, односно правото на новинарот и медиумскиот работник да биде третиран како рамноправен партнер во преговорите со работодавачот за условите на работа. Имајќи предвид дека од работниците, како индивидуалци, не може да се очекува да почнат преговори со управувачкиот слој на медиумот за измени и дополнувања на договорите за работа, јасно е зошто е значаен ССНМ, кој при преговорите може да се повика, покрај на задолжителноста на законските одредби, така и на принципите на Европската федерација на новинари.

- **Пристап до актите на работодавачот**

Новинарите и медиумските работници, без оглед на тоа дали склучиле договор за вработување на определено или неопределено време, во секое време треба да имаат пристап до сите акти на работодавачот, кои содржат одредби за работните услови. На пример, согласно ставот 3 од членот 81, доволно е правилата за работниот ред и дисциплина да се истакнат на видно место во работните простории на работодавачот. Од една страна, јасно е дека се работи за одредба, чија примена тешко може да се следи колку и во кој обем се почитува, но, од друга страна, тоа што живееме во информатичка/интернет-ера, овозможува овие акти да бидат онлајн-достапни, и тоа не само за секој вработен, туку и за секој читател/гледач на медиумот.

Може да се истакне позитивниот пример на Медиумската информативна агенција (МИА), која на својата веб-страница ги има објавено општите акти на работодавачот со кои се уредуваат работните услови за вработените¹⁶. Сите медиуми, впрочем, би требало и да се обврзат со медиумската легислатива на своите веб-

¹⁶ [Во текот на цела 2023 и во првата половина на 2024 година, Државниот пазарен инспекторат извршил 25 инспекциски надзори, од кои е изречена една мерка опомена и издадени се 6 прекршочни платни налози \(за правното и за одговорното лице\) по кои е платена глоба.](#)

страници јавно да ги објават актите со кои се уредуваат работните услови за вработените. Тоа би било еден од показателите дека се работи за демократски и транспарентен медиум, во кој работните услови се достојни за сите вработени.

- **Потреба од нов Закон за работните односи**

Согласно ставот 3 од членот 12 од Законот за работните односи, со договорот за вработување, односно со Колективен договор може да се одредат правата што за работниците се поповолни од оние што ги определува овој закон. Оваа одредба логично произлегува од суштината на ЗРО, како основен, системски закон, кој го гарантира минимумот работнички права и стандарди под кој не смее да се оди.

Но, погрешно би било да се мисли дека сегашниот ЗРО е добра основа за натамошното доуредување на прашањата за работното време и работното оптоварување само преку дополнителни одредби во договорите за работа или преку склучување колективни договори.

Повелбата за условите за работа на новинарите на Европската федерација на новинари, во членот 5 го утврдила принципот според кој **секој новинар и медиумски работник има право на одмор и на слободно време, што подразбира соодветен број работни часови во работните денови, платени неработни денови и платени празници.**

Преточувањето на овие принципи на Повелбата за условите за работа на новинарите во македонското трудово законодавство би се соочило со сериозни пречки поради постоечкиот Закон за работните односи, во кој значителен број термини и трудово-правни институти немаат дефиниции или јасно определени одредби. Ова е секако проблем и за инспекцискиот надзор при примената на законските одредби.

Оттаму, во поглед на динамиката на застапувањето за правата на новинарите и медиумските работници, најцелисходно е поголемите права и подобрите работни услови на колективни договори - да се засновани на нов Закон за работните односи, во кој ќе се отстранат нејаснотиите на дефинициите и недореченоста на одредбите. Во таа смисла се охрабрува интересот на новинарите да ги следат случувањата околу најавите за носење нов Закон за работните односи, особено во делот на работното време и работното оптоварување (членови 30-50 и 116-155).

- **Склучување поединечни колективни договори во приватниот сектор**

Во делот на заштита на правата на новинарите и медиумските работници и подобрување на нивните работни услови преку колективни договори, а особено за да се намали работното оптоварување, позитивни примери што треба да се следат се повторно МИА (Медиумската

информативна агенција) и јавниот сервис МРТВ со склучените поединечни колективни договори (на ниво на работодавач), кои засега содржат најповолни права и најјасни одредби за работните услови на новинарите и медиумските работници.

Сепак, мора да се признае дека гарантираните права и јасните и подобрени работни услови на новинарите и медиумските работници, вработени во медиуми што се финансираат од државниот буџет, веројатно се должат и на тоа што неизвесноста од договорниот карактер на работниот однос е амортизирана со континуитетот на дејствувањето на синдикалните организации, кои издејствувале потпишување Колективен договор на ниво на работодавачот.

Оттаму, навистина голем е предизвикот да се успее да се склучи првиот поединечен Колективен договор со работодавач во приватен медиум. Во поткрепа на овој пристап, ССНМ секако може да го истакне фактот што и по осум години, приватните медиуми одбиваат да се организираат во здружение на работодавачи од медиумската индустрија, со што би влегле барем во преговори за грански колективен договор за новинарите и медиумските работници.

- **Потреба од доуредување на правата од работен однос во новиот Закон за медиуми**

Повелбата за работните услови на новинарите на Европската федерација на новинари (ЕФН) утврдува **право на новинарите на исклучување од професионалните обврски (електронска пошта, интернет, социјални мрежи...) по договореното работно време**. Ваква одредба може да се вклучи во Колективен договор на ниво на гранка или работодавач во одделите во кои се регулира правото на гарантиран дневен и неделен одмор. Сепак, процедуралните проблеми на синдикалното организирање на ниво на гранка или работодавач ги упатува новинарите и медиумските работници да бараат побрзо решение на друго место - на пример, во медиумските закони.

Така, од примерите од соседството, корисни одредби се внесени во законите за медиуми во регионот. Во Србија, Законот за јавно информирање и медиуми предвидува право на новинарот на исклучување од комуникација кога не е на работа. Законот за медиуми на Црна Гора предвидува регулирана постапка за заштита од одговорност за штета, доколку новинарот постапувал професионално и со должно внимание. Законот за медиуми на Хрватска подетално ја уредува обврската на издавачот да усвои внатрешен акт - Статут и обезбедува поголема заштита и на новинарите што не се во работен однос.

Согласно членот 1 став 2 од ЗРО, **работниот однос се уредува со овој и со друг закон**, Колективен договор и договорот за вработување. Доколку новинарите од овие земји споделиле позитивни искуства од примена и надзор врз одредбите внесени во тамошните закони за

медиумите - тогаш, врз основа на позитивните примери, нема законска пречка ССНМ да инсистира вакви одредби, кои ги штитат новинарите и медиумските работници да се внесат во новиот Закон за медиуми, чие донесување е неопходно и поради низа други нејасни, недоречени и проблематични одредби во законскиот текст што во моментот е во сила.

5. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Повелба за условите за работа на новинарите, Европска федерација на новинари, Белград, февруари 2019;
2. Европска социјална повелба (ревидирана), Совет на Европа, Стразбур, 3 мај 1996 година;
3. Листата на извештаи за имплементација на Ревидираната Европска социјална конвенција (за периодот 2013-2022) што ја води и доставува Министерството за труд и социјална политика;
4. Устав на Република Северна Македонија, пречистен текст, јануари 2019 година;
5. Закон за работните односи, („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21 и 111/23);
6. Закон за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 18/20);
7. Закон за инспекциски надзор (Службен весник на РСМ, бр. 102 од 22.5.2019 година);
8. Закон за прекршоците („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.96/19 и 253/23);
9. Закон за медиуми („Службен весник на Република Македонија“ бр. 184/13 и 13/14 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.63/24 и 74/24)
10. Националната класификација на дејностите - НКД - Рев.2, врз основа на Одлука на Владата на Република Македонија („Сл. весник на РМ“, бр. 147/08) и Законот за едношалтерскиот систем и за водење на Трговскиот регистар и Регистарот на други правни лица („Сл.весник на РМ“ бр.84/05).
11. Општ колективен договор за јавниот сектор, („Службен весник на Република Северна Македонија бр. 154/23);
12. Општ колективен договор за приватниот сектор во областа на стопанството („Службен весник на Република Македонија“ бр. 114/14);
13. Колективен договор за Јавно радиодифузно претпријатие МРТ, 2019 година;
14. Колективен договор за Акционерското друштво „Медиумска информативна агенција“ Скопје - во државна сопственост, Скопје, 2020 година;
15. 16. Prava i rad u novinarstvu: izgradnja snažnijih sindikata u Europi, Europska federacija novinara, 2016 година;
16. Извештај - Работните услови во медиумскиот сектор: професионален статус и работнички права на новинарите и медиумските работници, Автор: Снежана Трпевска; Издавачи: ССНМ и РЕСИС, 2024 година;
17. Компаративна анализа - Заштита и можности за остварување на работничките права на новинарите и медиумските работници, Автори: Маја Атанасовска, МЗМП Скопје; Издавачи: ССНМ и РЕСИС, 2024 година.



Финансирано од
Европска Унија

