Истражување за работните односи
во медиумите во Македонија

Владимир Мисев
Институт за демократија Societas Civilis

I. АПСТРАКТ

Од вкупно 100 прашалници кои беа поделени за потребите на истражувањето, околу 60 беа вратени за анализа. Исто така, беше спроведено 21 интервју и тоа шест со слободни новинари (freelancers), две со претставници од невладиниот сектор и еден со претставник на синдикатот на новинарите, додека останатите со регуларно вработени во медиумите. Исто така за потребите на истражувањето беше извршена анализа на правната рамка од областа на работните односи во Република Македонија.

Голем дел од интервјуираните новинари, не потпишале индувидуален работен договор со своите работодавачи, а речиси 30 % од слободните новинари (freelancer) работеле 10 и повеќе години без да го потпишат овој договор со својот работодавач. Од оние пак кои потпишале договор, 41% сметаат дека договорот нема да го заштити од отпуштање или неправилни санкции. Цензурата и самоцензурата се застапени во Македонија во голема степен. Главната пречка во борбата против овие појави се самите сопственици кои најчесто се добро-познати бизнисмени и блиските односи коишто постојат меѓу медиумите и политичките авторитети во државата.

Во Македонија постои само еден синдикат којшто ги застапува новинарите и како врв на се не е исклучиво наменет само за новинарите или за медиумскиот сектор. Токму затоа македонските новинари не се вистински заштитени. Исто така социјалниот дијалог и трипартитните релации се многу слаби. Воглавно постои многу слаба интеракција помеѓу здружението на новинарите, здружението на вработени и синдикатот, додека владините институции не се многу заинтересирани за подобрување на работните односи во мас-медиумите.

II. ПРЕГЛЕД

Темата за работните односи во мас-медиумите во Македонија во голема мера е неистражена. До сега се имаат спроведено неколку пионерски истражувања поврзани со работата на медиумите, но сепак оваа проблематика треба многу подлабоко да се обработи. Иако ситуацијата се уште не е алармантна неопходно е владата и невладините организации (НВО) да посветат посебно внимание на истата.

Главната правна рамка којашто ги утврдува работните односи во Македонија е поставена во Уставот и конвенциите на меѓународната организација на трудот од која нашата земја е дел. Постои само еден закон којшто ги прецизира работните односи и тој ги опфаќа нормите коишто ги поставува медиумот, а кои новинарите треба да ги почитуваат. Општ колективен договор допрва треба да се потпише во Македонија, а посебен договор само за медиумскиот сектор се уште нема. Постои само еден колективен договор чии потписници се менаџментот и вработените на Македонската Радио Телевизија, којашто патем претставува најголемиот јавен сервис во државата. Но сепак поради големи долгови, слабиот перформанс, преголем број вработени и реформите коишто заостануваат, спроведувањето на овој договор тече несигурно и бавно. Единствениот синдикат којшто ги застапува сите вработени во мас-медиумите, а не само новинарите, има само еден вработен кој впрочем покрива уште четири други области покрај мас-медиумите.

Иако го сочинуваат луѓе од повеќе медиумски куќи и акциони програми, самото членство не е насочено кон проширување, а капацитетите и изворите се прилично слаби.

III. ПРАВНА РАМКА КОЈАШТО ГИ РЕГУЛИРА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО МЕДИУМИТЕ

Правната рамка којашто ги покрива работните односи во Македонија произлегува од Уставот на државата, од релевантните конвенции на меѓународната организација на трудот и од Законот за работни односи. Не постојат посебни правни документи од типот на оние коишто ги изгласува Парламентот или други владини институции, а кои се однесуваат на медиумскиот сектор. Само една медиумска куќа, МРТВ, која е во доминантна државна сопственост има склучено колективен договор меѓу вработените и управувачкото тело. Приватните медиумски куќи немаат колективни договори за своите вработени иако некои од нивните вработени се членови на единствениот синдикат којшто е задолжен за медиумскиот сектор во Македонија. По обвинувањата од страна на трите дневни весници (Дневник, Утрински весник и Вест) од ВАЦ медиумската групација, следуваше колективен договор којшто им беше понуден на вработените. Но, сепак само новинарите на Вест го потпишаа договорот за разлика од Дневник и Утрински весник коишто го одбија со изговор дека не соодветствува со нивните интереси.

Инаку, Утрински весник е единствениот приватен медиум во земјава со свој самостоен синдикат, кој е формиран пред 4 години.

УСТАВНИ ОДРЕДБИ[1]

“Хуманизам, општествена правда и солидарност“ се едни од основните вредности кои се истакнуваат во Уставот на Република Македонија усвоен во 1991 година. Тие следуваат веднаш по одредбите за „слободен пазар и претприемништво“ во членот осум, како и во членот 20 кој ја нагласува „Слободата на организација при зачувување на политичките, општествените, културните и останатите права и верувања”. Уште поконкретно во второто поглавје насловено како „Економски, општествени и културни права“ членот 37 укажува на правото на граѓаните да формираат синдикати коишто ги заштитуваат нивните економски и општествени добра. Самите синдикати може да

[1]Устав на Република Македонија , *(www.http://www.sobranie.mk/mk/default.*asp?vidi=ustav)

имаат различни имиња или да се дел од некој меѓународен синдикат како што е нагласено во членовите 32 и 34.

Член 32 укажува дека „секој има право да работи, слобода при изборот на занимање, заштита за време на работа и материјална надокнада за време на привремено неработење“. Исто така членот нагласува дека сите имаат еднаква шанса при вработувањето, прикладна надокнада и право на одмор и сите овие начела се конкретизирани во посебни закони како и во колективните работни договори.

ИНТЕРНАЦИОНАЛНИ КОНВЕНЦИИ[2]

Република Македонија по распаѓањето на СФРЈ има ратификувано бројни конвенции од Меѓународната организација на трудот, а исто така ја презема одговорноста за конвенциите коишто претходно во 1991 ги има ратификувано СФРЈ, т.е. Конвенцијата 158 (прекин со работа на иницијатива на вработениот), Конвенцијата 98 (правото на организирање и водење на колективно лицитирање), Конвенција 142 (за професионалната ориентација и равој на човековите ресурси) и многу други. На 8 декември 2006 година, Македонија стана дел од Конвенцијата 144 на Меѓународната организација на трудот (за олеснување на имплементацијата на инернационалните стандарди на работење.)

ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ[3]

Овој закон е главниот и најважниот правен документ за вработување, кој ги регулира работни односи во Република Македонија. Истиот е составен од 27 дела.

Прв дел. Општи одредби (членови 1-12): Главната цел на овој закон е да ги вклучи вработените во работниот процес притоа почитувајќи го во целост нивното право на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците. Ги опфаќа вработените во сите организации востановени во Македонија било приватна

[2] Преглед на Меѓународните односи,Министерство за надворешни работи на РМ *(www.mfa.gov.mk)*
[3]Закон за работни односи ,Службен весник на РМ, бр 62/05, 28.07.2005

или државна сопственост. Забранува секаков вид на дискриминација и директно или индиректно сексуално малтретирање. Доколку се случи дискриминација следува компензација со висина еднаква на пет просечни месечни плати. И работодавачот е обврзан да поднесе доказ дека не се користени нелегални средства. Овој дел исто така нагласува дека со колективниот договор не смеат да се прекршат во никој случај правата утврдени со законот, а ако дојде до таков случај тогаш колективниот договор ќе се смета за ништовен и невалиден.

Втор дел. Договор за вработување (членови 13-21): Договорот за вработување треба да биде во пишана форма меѓу работодавачот и вработениот и двете страни треба да имаат примероци од договорот. Обврските коишто се однесуваат за двете страни започнуваат од моментот на потпишувањето. Договорот може да биде на определено или неопределено време, а работодавачот има обврска да го пријави вработениот и да ги плаќа соодветните такси за социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност). Најниската возрасна граница на која може да се стапи во работен однос е 15 години без разлика дали поседува македонско државјанство. Работодавачот ги поставува критериумите за вработување и има слобода да го избере најквалификуваниот кандидат којшто ги исполнува критериумите.

Трет дел. Права и обврски на страните при склучувањето на Договорот за вработување (членови 22-29): Работодавците имаат обврска јавно да ги објават празните места и критериумите за нивно пополнување и се задолжени за интервјуирање на кандидатите и преглед на нивните препораки. Кандидатите треба да се покажат како најсоодветни за работното место. Договорот мора да содржи опис на работата, местото и должината на работното време, наградите и времето за одмор.

Четврт дел. Обврски на вработениот (членови 30-39): Вработениот треба да го почитува договорот, да се раководи по барањата и навремено да го извести работодавачот за било какви промени коишто би можеле да влијаат за завршување на неговиот договор. Вработениот треба да ги штити интересите на својот работодавач, да ги чува деловните тајни што значи неопходна е целосна дискреција и во никој случај да не работи за конкурентот на неговиот работодавач.

Петти дел. Обврски на работодавачот (членови 40-55): Работодавачот треба му обезбеди на својот вработен постојана работна активност и плата притоа почитувајки ја неговата слобода, достоинство и приватност. Договорот може да биде за полно работно време, на пола работно време или пак сезонски. Во останатите два случаи, вработениот може да работи за друг работодавач се додека не постои некој правен конфликт.

Шести дел. Обуки, волонтирања и пробни работи (членови 56-69): Обуки се спроведуваат во рамките на некои професии, а се регулирани со закони или колективни договори; тие не смеат да траат повеќе од 18 месеци. На крајот следува тест кој ја одразува вистинската комптетентност во професијата. Пробната работа треба да биде платена и не смее да трае повеќе од шест месеци. Волунтирањето пак е задолжително во оние професии кај што се бара испитување за да се добие дозвола за работа.

Седми дел. Раскинување на Договорот за вработување кога работодавачот го отпушта вработениот (членови 70-104): Вработените можат да се откажат од работното место доброволно, но сепак кога тоа се случува на иницијатива на работодавачот, истиот мора да има основана причина за да го раскине договорот. Најпрво работодавачот е должен да го извести вработниот за извесни прекршувања кои што би следувале и да обезбеди писмено известување. Отпуштањето не може да биде предизвикано на пример од тужење на работодавачот поради прекршување на договорот за вработување или поради дозволени исклучоци за лични цели или одмор како и слични случаи коишто се регулирани со закон. Раскинувањето на самиот договор мора да биде еден месец однапред утврдено.

Осми дел. Плати (членови 105-115): Платите мора да бидат во соглсност со правно утврдената валута и не смеат да изнесуваат помалку од дозволениот минимум утврден во колективниот договор. Тие мора да бидат исплатени секој месец со најголемо задоцнување до 15-ти од наредниот месец. Останатите платни трошоци опфаќаат хранарина, патни трошоци, деловни патувања, теренска работа, користење на приватни возила, живеење одделно од фамилијата или случај на смрт на вработениот или член на неговото семејство.

Деветти дел. Работно време (членови 116-131): Полното работно време не смее да надмине 40 часа неделно, но исто така не смее да биде помалку од 36 часа неделно.

Прекувременото работно време може да биде до 10 часа неделно на барање на работодавачот. Се плаќа како бонус во висина на една просечна плата, но дури после 150 часа работење прекувремено и доколку вработениот нема повеќе од 21 ден отсуство од работа.

Десетти дел. Паузи и одмори (членови 132-155): Паузите во текот на работниот ден траат од 15 до 30 минути. Во зависност од тоа дали вработениот е на полно работно време тој има најмалку еден ден одмор во неделата. Во текот на годината следува одмор во траење од 20 до 26 дена освен ако не е поинаку формулирано во колективниот договор. Платениот одмор во траење од 7 работни дена може да се додели поради лични или семејни причини, додека неплатениот не може да биде повеќе од три месеци годишно. Вработениот не може да ја загуби работата поради повреда, професионална наобразба, за време на обука или при избор за вршење работа на јавни позиции. Во случај на обука или образование, работодавачот е должен да обезбеди платено отсуство и други облици на поддршка коишто се наведени во колективниот договор.

Единаесетти дел. Надомест на штета (членови 156-159): И работодавачот и работникот треба обострано да дадат надомест за евентуалната штета направена случајно или намерно.

Дванаесетти дел. Посебна заштита (членови 160-171): Овој дел му нуди на вработениот заштита на работното место за време на бременост и родителство. Воглавно е наменет за жените, но се однесува подеднакво и на двата родитела. Породилното отсуство трае 9 месеци и тоа најрано почнувајќи од 45-от ден од бременоста ,а најдоцна до 28 дена пред породувањето.

Тринаесетти дел. Заштита на работниците коишто се уште не напониле 18 години (членови 172-176): Работниците со неполни 18 години не смеат да вршат тешка физичка работа, да работат ноќна смена или да работат подолго од 40 часа неделно.

Четиринаесетти дел. Заштита на инвалиди (членови 177-178): Работодавачот е должен да обезбеди посебни услови за вршење на работниот однос за работниците-инвалиди.

Петнаесетти дел. Посебна заштита на повозрасни работници (членови 179-180): Жените над 57, а мажите над 59 години не смеат да работат прекувремено или во текот на ноќта, а притоа имаат и други заштити.

Шеснаесетти дел. Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работниот однос (член 181): Вработениот треба најпрво да му се пожали на својот работодавач во случај на прекршок на неговите права. Доколку во рок од 15 дена не добие задоволителен одговор, работникот има право да се жали на суд.

Седумнаесетти дел. Мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови (членови 182-183): Решение може да се постигне преку трочлен совет составен од претставници на работодавачот и работникот и еден којшто е заеднички избран или пак преку арбитражно решавање доколку тоа го претпоставува колективниот договор.

Осумнаесетти дел. Синдикати и здруженија на работодавците (членови 184-202): Синдикатите и здуженијата се основаат на доброволна основа и тие не може да бидат укинати и се наменети за заштита на заедничките интереси. Тие се регистрирани во Министерството за труд и социјална политика и исто така може да се соединат со слични организации или да станат дел од меѓународни федерации. Тие поседуваат свои посебни статути со точно утврдена процедура за склучување колективни договори. Членството во синдикатот не смее во никој случај да го загрози правото на работниците за вработување. Синдикатите може да имаат свои претставници во организацијата коишто се правно заштитени од отказ за време на вршењето на должноста.

Деветнаесетти дел. Колективни договори (членови 203-235): Општ колективен договор се донесува на ниво на Република помеѓу здружението на работодавците и претставниците на вработените. За еден синдикат да ги застапува работниците на преговорите што се водат при склучувањето на колективниот договор, треба да има за членови најмалку 33% од вкупниот број работници. Договорите се склучуваат по спроведените преговори меѓу инволвираните страни. Договорите се валидни две години со можност за продолжување. Откако ќе се склучат тие се регистрираат во Министерството за труд и социјална политика и се објавуваат во Службен весник.

Дваесетти дел. Штрајк (членови 236-245): Штрајковите може да бидат организирани или од синдикатите или од други работни здруженија, но со претходно писмено известување доставено до работодавачот. Единствено судските органи може да спречат штрајк. За време на штрајк работодавачот може привремено да отстрани не повеќе од 2% од своите работници, но не смее да отпушти никој, а мора и да ги исплаќа платите и други социјални бенефиции.

Дваесет и први дел. Економско- социјален совет (членови 246-247): Се работи за трочлено тело составено од Владата, синдикатите и здруженијата на работодавците коишто настојуваат да го заштитат и подобрат економскиот развој со социјална заштита. Советот дава мислења за постојаните регулативи, ги советува државните институции и предлага нови решенија.

Дваесет и втори дел. Вршење на работи во странство (членови 248-249): Работодавачот може да му понуди на својот вработен работа во странство со договор којшто ги специфицира неопходните одредби.

Дваесет и трети дел. Работа на деца помали од 15 години, ученици и студенти (членови 250-252): Полно работно време за малолетници е строго забрането. Тие може да бидат ангажирани главно во активности од забавен какрактер или уметност и тоа со договор на **определено платено време**.

Дваесет и четврти дел. Работна книшка (членови 252-255): Секој работник има своја идентификациона картичка со основни лични информации што тој/таа му ги доставува на својот работодавач по потпишувањето на договорот, а која е валидна за време на неговото траење.

Дваесет и петти дел. Инспекциски надзор во областа на работните односи (членови 256-263): Министерството за труд и социјална политика ја надгледува работата на трудовите инспектори дали ја извршуваат својата работа согласно законот, а инспекциска контрола може да биде побарана од страна на вработените, синдикатите или работодавците. Доколку работодавците не ги почитуваат правата на работниците тие може да се соочат со парична казна во висина од 150.000 денари (околу 2500 евра)

или да им биде забранета работа за време на 7 дена во случај на прво прекршочно дело или 30 дена во случај на повторни прекршувања.

Дваесет и шести дел. Санкции и казнени одредби (членови 264-266): Работодавците се соочуваат со парични казни од 100.000 до 200.000 денари (1600-3200 евра) при прекршување на законот, додека синдикатите и здруженијата може да бидат казнети од 50.000 до 70.000 денари (820-1150 евра).

Дваесет и седми дел. Завршни одредби (членови 267-273): Советот за радио дифузија е специфично тело кое покрива еден дел од секторот на мас-медиумите; тој поставува правила повеќе од техничка природа и придонесува за содржината на електронските медиуми. Ова тело не се занимава со работните односи во мас-медиумите. Здружението на новинари објави „Кодекс за новинарите“ којшто ги утврдува должностите и обврските на еден новинар во Македонија. Кодексот настојува да ги постави најдобрите начела за професионализам и етички стандарди, а притоа не се занимава со правата на новинарите.

Во член осум од неговиот статут, Здружението на новинари поставува потцели и настојувања, „заштитата и подобрувањето на слободите, правата и должностите на новинарите“, понатаму во член десет се вели дека овие цели ќе се постигнат преку „соработка на синдикатите кои ги претставуваат новинарите во Република Македонија“.[4] Но сепак не постои некое конкретно тело или процедура која би се занимавала со работните односи во медиумскиот сектор, за нивно подобрување и заштита. Листата со обврски за администрацијата на здружението (собранието, извршното тело, претседателот и советодавното тело) е повеќе насочено кон работата на самото здружение. Само е направена една незначителна забелешка во врска со обврските на регионалните сектори, во основа дека треба да се грижат за „ работните и животните услови на новинарите“.[5]

[4] Статут на Здружението на новинарите на Македонија *(ZNM)*, *www.znm.org.mk*
[5] Ибид, Член 35, ред 3.

IV. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА ЗАКОНОДАВСТВОТО ВО ПРАКСА

Две-третини од вкупно 60 новинари кои ги вратија анкетните прашалници имаат потпишано договори со своите работодавци, а останатите се слободни новинари (freelancers). Севкупно 54% од вкупниот број новинари се мажи, а 83% се на возраст од 25 до 44 години. Најголем дел веќе десет години ја работат својата професија (44%), додека 30% работат од 6 до 10 години, а 26% работат од 1 до 5 години. Во зависност од видот на медиумот, 44% работат за печатени медиуми, 36% за телевизиски куќи, 13% за радио станици и 7% за он-лајн медиуми и новински агенции. 70% од испитаниците се новинари или известувачи, 30% се на менаџерска позиција (уредници и директори). 75% од новинарите се вработени во приватни (домашни или меѓународни), а останатите 25% во државни медиуми.

Новинарите инсистираа на тоа да ја задржат својата анонимност кога ги објавуваат податоците .Тоа се должи пред се поради тоа што се плашат да не ја изгубат својата работа, или можеби тоа индицира на фактот дека постапките на самиот сопственик се спротивни на законските одредби или можат во иднина да ги нарушат одредбите претходно утврдени во индивидуалните работни договори. А најверојатно и тоа е една од причините зошто беа вратени само 60 од 100-те предадени прашалници. Од неформални извори дознаваме дека новинарите од некои новинарски куќи биле впрочем советувани од страна на своите главни уредувачи и директори да не ги одговараат прашањата од прашалникот. Причината за ова е затоа што одговорните лица во медиумите, сметале дека одговори на овие прашања може да се дадат само на барање на овластени државни органи, а не и на невладини организации или истражувачки центри. Ваквото ниско ниво на знаење и разбирање коешто го покажаа сопствениците на медиумски куќи во врска со современите потреби за информирање и истражување не согледувајќи ја притоа предноста од соработката со НВО во одредена мера го покажува степенот во којшто се почитуваат стандардите и условите во коишто работат македонските новинари. Самите интервјуа индицираат значителна доза на неформален притисок којшто е извршен врз новинарите.

Подлабоката анализа на одговорите на прашањата поврзани со договорите и работните услови во кои работат новинарите во Македонија ги покажаа следниве резултати:

- Над 90% од новинарите работат во просториите на својот работодавач; Во 60% од случаите работодавците одлучуваат за местото за работа на своите вработени.
- Севкупно 67% од испитаниците потпишале индивидуален работен договор со своите вработени.
- Околу 45% од гореспоменатите договори биле на неодредено време.
- Што се однесува за заштитата од неправедни санкции и отказни решенија, 41% од испитаниците одоговориле дека договорот не обезбедува заштита, 35% сметаат дека ваквиот договор нуди заштита, а 20% од нив не биле запознаени со гаранциите коишто ги нуди договорот.

Можеме да заклучиме дека една третина од испитаните новинари не потпишале индивидуален работен договор со своите работодавачи и како разултат на тоа тие немаат сигурност на подолг временски рок дека ќе го задржат своето работно место и не се запознаени со бенифициите којшто ги носи истиот и затоа кај нив отсуствува чувството на обврзаност, целосна посветеност и лојалност кон медиумската куќа и нејзината политика (Графикон 1). Уште позагрижувачки е податокот што 61% од оние коишто потпишале договор со својот работодавец, значи мнозинството од испитаниците или не биле запознаени со одредбите на договорот или сметале дека тој не им нуди заштита од неправедни отпуштања или од неосновани санкции.

Еден испитаник којшто работи во една телевизиските куќи во државава повеќе од 14 години, изјавил дека никогаш не потпишал било каков договор со сопственикот:

„Всушност јас досега не сум слушнал некој од моите колеги да потпишал детализиран договор со сопственикот. Некои од нив потпишуваат општи договори кои не им гарантираат ништо“.

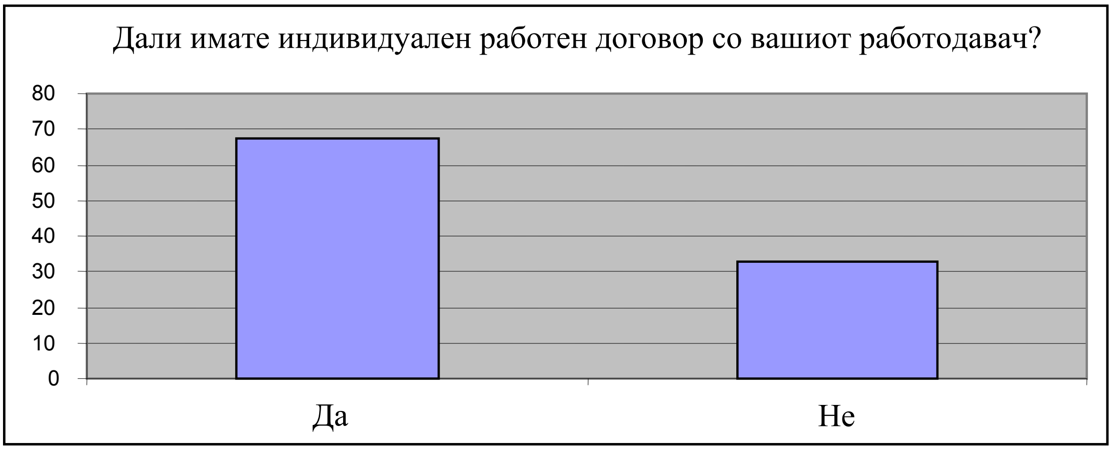
Постои тренд кај сопствениците на медиуми да ангажираат слободни новинари (freelancers) коишто го вршат најголемиот дел од работата. Според интервјуата извршени со слободните новинари (freelancers) беше споменато дека тие иако не се постојано вработени често се соочуваат со обврски поголеми од редовно вработените

новинари. Единствената предност на слободните новинари е тоа што имаат релативно флексибилно работно време и се слободни да работат и за други медиумски куќи.

Одговорите на новинарите што се однесува за основните работнички права индицираат дека **главно не постојат некои сериозни нарушувања на истите.** Подлабока анализа на поставените прашања поврзани со оваа проблематика ги дава следниве резултати:

- 13% од испитаниците сметаат дека работодавците најчесто не ги почитуваат правата на вработените во делот на платите, додека 11% сметале дека тоа се случува повремено.
- Што се однесува до работните услови, 30% сметаат дека сопствениците ги прекршуваат нивните права при вработувањето постојано или понекогаш, додека 65% имаат спротивно мислење.
- Вкупно 40% сметале дека работодавците не ја почитуваат должината на работното време, злоупотребувајќи го нивното слободно време.
- Повеќето од испитаниците (околу 70%) се изјасниле дека работодавците главно го почитуваат нивното право за користење на годишен одмор.

Графикон 1: Процентуален приказ на новинари со индивидуален работен договор

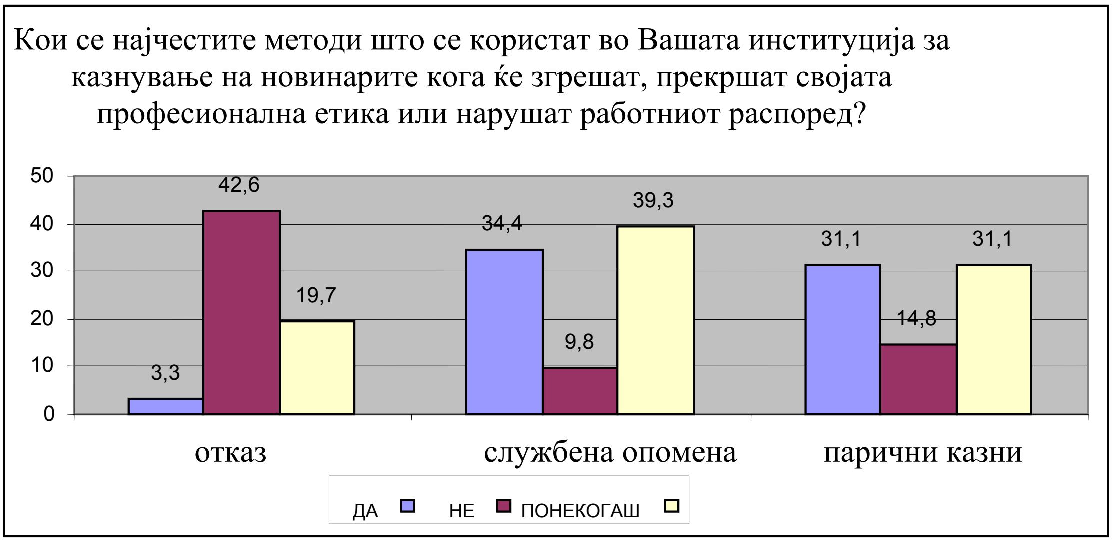


Најчесто прекршувања на работничките права настануваат кога на новинарите ќе им бидат дадени задолженија кои не се нагласени во договорот. Во само два случаја испитаниците потенцирале примери за дискриминација базирана на национална припадност или сексуална ориентација.

<u>Севкупната слика е дека новинарите не се задоволни со своите плати.</u> Поголемиот дел од нив смета дека нивната плата не ја одразува во суштина тежината на работата којашто ја извршуваат. Но сепак постои еден силен аргумент којшто ги негира ваквите изјави, а којшто покажува дека 54% од испитаниците имале плати поголеми од просечната плата во државата[6]. Според регионалната истражувачка студија *Етика и новинарство,* значителен дел од новинарите во Македонија извршуваат и други функции покрај својата новинарски, но тоа во суштина го чуваат во тајност“.[7]

Најчесто користениот метод за казнување на новинарите за нивните грешки или прекршување на професионалната етика и работниот распоред е службената опомена. Чести се исто така и финансиските казни додека отказот претставува исклучок во санкционирањето на новинарите. (Графикон 2).

Графикон 2: Најчести санкции за новинарите



[6] Просечната плата во Р Македонија изнесува 14.000 денари (околу 230 евра).
[7] Регионална истражувачка студија „Етика и новинарство“, Медиа Центар 2005, стр.65

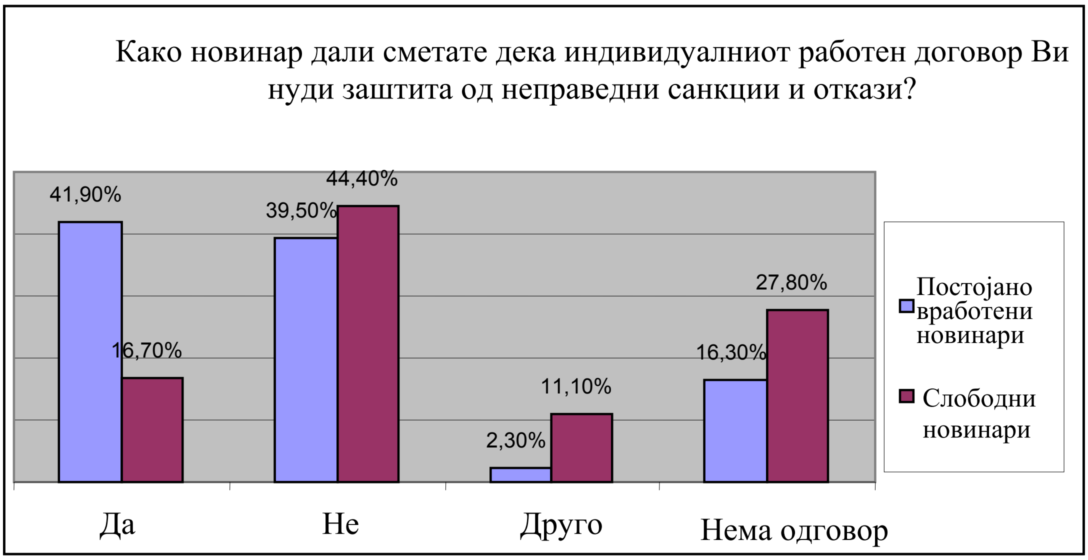
РАЗЛИКИ МЕЃУ ТИПИЧНО ВРАБОТЕНИТЕ И НЕТИПИЧНО ВРАБОТЕНИТЕ РАБОТНИЦИ

Севкупно, 27% од мажите и 32% од жените опфатени со истражувањето биле слободни новинари (freelancers), а повеќето од нив (околу 80%) биле помлади од 35 години. Сите новинари со потпишан договор работат повеќе од една година во своите медиумски куќи, а речиси 30% од слободните (freelancers) немаат потпишано индивидуален работен договор со својот работодавач и покрај тоа што работат 10 и повеќе години за медиумот.

Што се однесува за вработените во телевизиските куќи, 90% од нив биле вработени како редовни, а во весниците нивниот процент е околу 70%. Како контраст 60% од вработените во радио станици се слободни новинари, а во он-лајн медиумите тие се 100% (freelancers). Јавните медиуми имаат вработено најголем број слободни новинари (33%), додека во приватните национални и приватните меѓународни емитувачи 30% и 22% соодветно се слободни новинари (freelancers).

Од сите новинари, слободните новинари (freelancers) најмалку веруваат дека договорите за вработување им нудат заштита од неправедни санкции и откази. Интересно е тоа што значителен број и од двете групи едноставно не знаат дали договорот им нуди заштита од неправедни санкции. (Графикон 3).

Графикон 3: Заштита од санкции и откази



Анализата и на прашалниците и на интервјуата покажа дека статусот на новинарите со потпишани индивидуални договори е подобар од оној на слободните новинари (freelancers). Интервјуираните freelancers се изјасниле дека немаат работно осигурување или бенифици од типот на здравствено и пензиско осигурување или годишни одмори. Според еден слободен новинар (freelancer), којшто работи во дневен весник: *„Во Македонија да се биде слободен новинар (freelancer) нема никаква предност затоа што без разлика на статусот на новинарот реална цена за неговиот новинарски труд не може да се утврди. Слободните новинари (freelancers) немаат никакви права при вработување, но патем тие и немаат друг избор. Доколку немате други извори на приход тогаш едноставно не можете да преживеете како слободен новинар (freelancer)“.* Еден слободен новинар од електронските медиуми потенцира дека во медиумските куќи постои стандардна процедура според која слободните новинари се исплаќаат последни. Ако нема доволно плати за сите новинари тогаш прво се исплаќаат новинарите кои се дел од редовната новинарска постава, а слободните новинари се првите коишто не се исплаќаат за својата завршена работа. Исто така е важно да се напомене дека сопственикот може да ве отпушти или казни без притоа да даде објаснение за тоа.

Што се однесува за местото на работа, сите регуларно вработени новинари работат во просториите на својот работодавач, додека слободните новинари имаат повеќе слобода при изборот на работната просторија.

Што се однесува на прекршувањето на работните права од страна на работодавачот и методите коишто се користат за да се казнат новинарите, општ заклучок е дека новинарите коишто работат во телевизиските куќи и весниците се сведени на поголемо санкционирање во однос на исплатата. Исто така, споменатите новинари се жалат и за нивните услови за работа од аспект на техничките капацитети на медиумот. Новинарите вработени во телевизиските куќи, исто така нагласиле дека сопствениците не го почитуваат нивното слободно време (23%) и се прекршува времетраењето на нивниот работен ден (32%).

Во весниците и телевизиските куќи најчесто се користат паричните казни како санкција, додека во радио станиците и он-лајн медиумите се користат службените

укори. Отказите како санкција најмногу се користат во он-лајн медиумите што е директно поврзано со фактот дека сите новинари опфатени со истражувањето се слободни новинари (freelancers). За приватните национални медиуми карактеристични се паричните казни додека во државните и приватните интернационални медиуми почесто се користат службените укори. Само 5% од испитаниците и тоа сите од приватни национални медиуми се изјасниле дека отпуштањето од работа најчесто се користи за казнување на новинарите (30% freelancers).

Можеме да заклучиме дека без разлика на својот статус (типично или нетипично вработени), вработените во медиумите се соочиле со прекршување на нивните права за вработување во мала но подеднаква мера кај двата типа на вработени. Воглавно тие прекршувања се однесуваат на исплатата на платите и времетраењето на работниот ден. Од истражувањето се добија и следниве дополнителни информации:

- Сите регуларно вработени новинари работеле во работните простории на својот рабоотдавач, додека една третина од слободните новинари работеле дома.
- Слободните новинари (freelancers) имаат поголема независност при одлуката каде ќе работат.
- За разлика од слободните новинари, реалното времетраење на работната недела на регуларно вработените новинари изнесува многу повеќе отколку што треба (честопати и повеќе од 40 часа)
- Платите на слободните новинари (freelancers) се многу пониски од просечната плата во државата, додека оние новинари со договор имаат плата поголема од просечно утврдената.
- 75% од типично вработените имаат здравствено и пензиско осигурување за разлика од 83% од слободните новинари (freelancers) коишто не ја уживаат оваа бенефиција.
- Значителен процент од типично вработените новинари сами одлучуваат за која тема ќе пишуваат.

V. ЦЕНЗУРА И САМОЦЕНЗУРИРАЊЕ КАКО ВЛИЈАНИЕ НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Феноменот цензура и самоцензура е застапен во Македонија во голем степен. Има голем број примери во секојдневното новинарство кои ја потврдуваат оваа констатација, но сепак голем број новинари кои биле цензурирани не сакаат да зборуваат за тоа или настојуваат да бидат анонимни. Главната пречка во борбата против цензурирањето и самоценцурирањето во медиумите се самите сопственици кои најчесто се добро-познати бизнисмени но исто така и блиските односи коишто постојат меѓу медиумите и политичките авторитети во државата. На пример сопствениците на Сител и Канал 5 (две национални ТВ станици) се лидери на политички партии додека сопствениот на А1 (најпопуларната национална ТВ куќа) имаше широка поддршка за неговата сопствена кампања на парламентарните избори од неговата станица. Според студијата *Етика и новинарство:*

> *За да може да опстанат финансиски медиумите тие мора да бидат мошне внимателни, да не ги критизираат комерцијалните огласувачи на директен и отворен начин, ... па дури и забрани за рекламирање и лимитирање на слободата на информацијата*[8]*. Цели реченици се додавани во новинарските текстови.. или пак од (новинарите) нив е барано да се потпишат на веќе напишани или наредени текстови.*

Без разлика на фактот што редовно вработените новинари самостојно одлучуваат за што ќе пишуваат сепак постои големо влијание од страна на нивните претпоставени. **Повеќе од 60% од анкетираните новинари веќе биле цензурирани од страна на нивните главни уредувачи или работодавачи**. На прашањето „Дали сте запознаени со случаи на цензурирање на новинари?“, еден испитаник од невладиниот сектор рекол дека никогаш не слушнал за случај кога новинар напишал нешто кое е поврзано со бизнисот на сопственикот на медиумот, додека друг новинар потенцирал дека „Политиката на медиумот се раководи според тоа дека уредувачот секогаш го има последниот збор за крајниот продукт“.

[8] Ибид, стр.66

VI. НОВИНАРСКИ СИНДИКАТИ. ПОСТОЕЊЕ И ЕФИКАСНОСТ

Постои само еден синдикат во Р Македонија кој ги застапува новинарите иако тој не е наменет исклучиво за новинарите или за медиумскиот сектор. ГИФИХ е Унија на графичка, информациона, филмска и издавачка индустрија и производство на хартија во Р. Македонија. Претставува дел од Сојузот на Синдикати на Македонија како еден од 17-те синдикати. ССМ со сите вклучени синдикати е легитимна уште од времето на социјализмот. ГИФИХ има само еден постојан вработен којшто е одговорен за пет области кој ги покрива како, ..„Синдикат кој ја координира работата на посебните синдикални организации за посебни области“[9]. Секоја област има свое претставничко тело т.е. совет. Претседателот на советот на новинарите ја врши својата должност на доброволна основа, додека во меѓувреме е постојано вработен во еден од дневните весници. Задачите на Синдикатот се следниве: да преговара со сопствениците на медиумите; да обезбеди слободна правна помош; да го штити материјалниот и работниот статус и социјалните интереси; да ги подобри работните услови; да ги подобри платите и хонорарите; да го подобри социјалното и пензиско осигурување и да обезбеди бесплатно обучување за заштита на работните и синдикалните права[10].

Синдикатот е правно тело, регистрирано од страна на Министерството за труд и е надлежно да ги застапува сите свои членови пред работодавците. Сите лица кои работат во мас-медиумите може да станат членови на Синдикатот, така што покрај тоа што се новинари тие се и технички кадар. Членарината изнесува 1% од месечната плата, но сепак за да станат членови, работниците треба да имаат потпишано „ валиден договор со својот работодавач“[11].

Во моментот нема прецизни бројки за точното членство во Синдикатот поради драстичните промени што се случија за време на периодот на транзиција 1990-2005. На почетокот на 1990, „ ГИФИХ имал 6000 членови од кои 10-15% биле новинари“[12]. До 2003 година членството пораснало за 50%, поради затворањето на фабрики главно во издавачката индустрија, поради реструкцијата и подоцнежната приватизација на НИП Нова Македонија, државниот медиумски печат. Евалуацијата базирана на поранешната

[9] Интервју со Милка Манева, Генерален секретар на ГИФИХ (ССМ), Скопје 20.08.2007
[10] ГИФИХ брошура, „Кои сме ние?“ , ССМ: Скопје 2007
[11] Интервју со Милка Манева, Генерален секретар на ГИФИХ (ССМ), Скопје 20.08.2007
[12] Ибид

статистика покажува дека 300-500 работници од медиумскиот сектор се членови на ГИФИХ, но не се сите новинари и доаѓаат од различни медиумски емитувачи.

Поголемиот број работат во МРТВ која е во државна сопственост, но сепак има членови кои работат за новински агенции (Македонска информативна агенција МИА), дневни весници (Утрински весник и Време) и локални радио и ТВ станици. Нема посебен колективен договор во медиумскиот сектор, единствено МРТВ има еден кој е потпишан меѓу работниците и управувачкото тело. Беше потребна година и пол за да се испреговара договорот, но сега поради реформите на кои е подлежен медиумот поради долговите и финансиските кризи, имплементацијата на самиот договор е многу неизвесна. Договорот ги опфаќа главните обврски на работодавците: минимални плати и индекси за пресметување на платите, работни часови, обврски на вработените и работодавците, прекувремено работење, паузи и одмори, отказна процедура, заштита на работниците и посебни заштитни клаузули кои се во согласност со правната рамка на Законот за работни односи.

ГИФИХ изработи писмен предлог на посебен колективен договор за медиумскиот сектор сличен на оној на МРТВ, но сепак нагласува дека, „Следните преговори меѓу работодавците и работниците ќе се водат за утврдување на сите услови“[13]. Тие ги посочија Сојузот на приватни електронски медиуми и управувачкото тело на ВАЦ Групацијата како потенцијални преговарачки партнери, но се уште нема склучено договори со нив. Некои членови на ГИФИХ спорадично бараат помош во однос на нивните работни односи. ГИФИХ настојува да преговара и убеди работодавачот доколку е направен прекршок, или во краен случај да подигне правна постапка, се во интерес на членот. Претставниците на ГИФИХ забележуваат дека , „..Во 95% од случаите на правна постапка против работодавците во мас-медиумите, забележале успех кога работниците имале валиден работен договор“[14]. Но сепак нагласуваат дека најголемиот дел од новинарите немаат валидни договори и понекогаш им се закануваат или им е страв да побараат помош против нивниот работодавач.

ГИФИХ исто така организира обуки и семинари за новинарите за нивните работнички права и синдикалните здруженија. Исто така ГИФИХ презема иницијатива

[13] Ибид
[14] Ибид

кога не се почитува некоја од ИЛО конвенциите барајќи притоа Владата да интервенира. По 2001-та година во Македонија стапија во сила правила за заштита на новинарите кога известуваат за време на воена акција или конфликт, а кои се поставени според меѓународни стандарди. ГИФИХ настојува да го подигне нивото на свест кај новинарите и да го прошири своето членство. Стратегијата за комуникација, која треба да се имплементира во емитувачите каде веќе има разгранета организација, е во фаза на развивање[15].

[15] Ибид

VII. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Како резултат на истражувањето и правните анализи може да се донесат неколку главни заклучоци:

- Мнозинството новинари немаат потпишано индивидуални работни договори со своите работодавачи.
- 41% од оние новинари кои имаат договор сметаат дека договорот не може да ги заштити од неправедни санкции и откази.
- Најголемиот број сопственици вработуваат слободни новинари (freelancers) за да го извршат најголемиот дел од работата во медиумот.
- Повеќе од половината анкетирани новинари не се задоволни од платите коишто ги примаат.
- Најдоминантниот метод за казнување на новинарските грешки е службениот укор.

ПРЕПОРАКИ

- ☒ Зголемување на членството на ГИФИХ и создавање на силна интеракција меѓу Здружението на новинарите и ГИФИХ
- ☒ Здружението на новинари и ГИФИХ со заеднички сили да се борат за подигање на нивото на свеста за потребата од синдикати на новинарите.
- ☒ Да започнат разговори и преговори меѓу ГИФИХ и најголемите работодавци во мас-медиумите (МРТВ, ВАЦ) за склучување на колективен договор.
- ☒ Здружението на новинари и индивидуални новинари да ја подигнат јавната свест за да се постигнат подобри работни односи во мас-медиумите како неопходен асет за подобрување на квалитетот на тиражот.
- ☒ Да се ангажира економскиот и социјалниот совет да даде своја анализа на работните односи во мас-медиумите и да го достави своето мислење до Владата за неопходните подобрувања кои треба да се извршат во регулативите.
- ☒ Барање за инспекциска контрола на сите медиумски емитувачи за да се утврди моментната состојба во медиумскиот сектор и да се обезбеди спроведување на одредбите од Законот за работни односи.

VIII. БИБЛИОГРАФИЈА И ДОПОЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

Устав на Република Македонија,
http://www.sobranie.mk/ mk/default.asp?vidi=ustav

Етика и новинарство во Југоисточна Европа (2005). Регионално студија предводена од Албанскиот медиумски институт (Тирана, Албанија), Медиумски плански институт (Сараево, Босна и Херцеговина), Медиумски центар за развој (Софија, Бугарија), Меѓународен центар за едукација на новинари, ИЦЕЈ (Опатија, Хрватска), Македонски институт за Медиуми (Скопје, Македонија),Медиумски центар (Белград, Србија)

Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија, бр.62/05, 28.07.2005

Новиот закон за работни односи ги регулира работните часови во Македонија
*http://www.setimes.com/cocoon/setimes/xhtml/mk/features/*setimes/features/2006/03/09/feature-03

Работни односи компаративни согледуваньа за времетраеньето на работниот однос и работните спорови. (2005).Фондација «Фридрих Еберт» - Канцеларија, Скопје, http://www.fes.org.mk/pdf/RABOTNI%20ODNOSI.pdf

Судско решение. (2007).
*http://www.usud.gov.mk/domino/WEBSUD.nsf/*ffc0feee91d7bd9ac1256d280038c474/f1939eeb81193fd8c12572e9002d5539?OpenDocument

Статут на Здружението на новинари во Македонија, , www.znm.org.mk