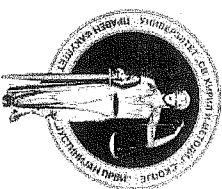


УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“  
"SS. CYRIL AND METHODIUS", UNIVERSITY, SKOPJE  
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“, СКОПЈЕ  
FACULTY "IUSTINIANUS PRIMUS", SKOPJE

ЗБОРНИК  
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ  
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ



COLLECTION OF PAPERS  
FACULTY OF LAW "IUSTINIANUS PRIMUS" IN SKOPJE  
МЕЃУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦИЈА  
МЕДИУМИТЕ И ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА  
INTERNATIONAL CONFERENCE  
MEDIA AND HUMAN RIGHTS

**ЗБОРНИК  
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ  
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ**

**РЕДАКЦИСКИ ОДБОР**

проф. д-р Рената Гренеска-Дескоска, Македонија;  
проф. д-р Јасна Бачовска Недиќ, Македонија (уредник);  
проф. д-р Каролина Ристова-Астеруд, Македонија;  
доц. д-р Даниела Блажевска, Македонија;  
доц. д-р Ирина Рајчиновска Пандева, Македонија;  
доц. д-р Александар Љ. Спасов, Македонија;  
доц. д-р Милена Апостоловска-Степаноска, Македонија (секретар);  
проф. д-р Андрож Тершек, Словенија;  
проф. д-р Тома Ѓорѓевиќ, Србија;  
проф. д-р Горкем Атсингур, Киргистан;  
проф. д-р Елика Абази, Албанија;  
проф. Мери Марес, САД;  
проф. д-р Елена Маркова, Русија;  
проф. д-р Слаѓана Стаменковиќ, Србија;  
проф. д-р Марија Игнаговиќ, Србија;  
проф. д-р Мурат Акташ, Турција;

Правен факултет  
„Јустинијан Први“ – Скопје

Печати:  
МАР - САЖ

Тираж: 300

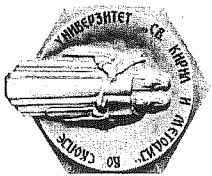
УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“  
"SS. CYRIL AND METHODIUS" UNIVERSITY, SKOPJE  
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“, СКОПЈЕ  
FACULTY "IUSTINIANUS PRIMUS", SKOPJE

**ЗБОРНИК  
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ  
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ**



**COLLECTION OF PAPERS  
FACULTY OF LAW "IUSTINIANUS  
PRIMUS" IN SKOPJE  
МЕЃУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦИЈА  
МЕДИУМИТЕ И ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА  
INTERNATIONAL CONFERENCE  
MEDIA AND HUMAN RIGHTS**

Скопје, 2016



Институт за новинарство, медиуми и комуникации  
Правен факултет „Јустинијан Први“  
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“



## МЕДИУМИТЕ И ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА

На 10 декември 2015 година, а по повод меѓународниот ден на човековите права, во рамките на Институтот за новинарство, медиуми и комуникации, при Правниот факултет „Јустинијан Први“, Универзитет Св. Кирил и Методиј во Скопје, се одржа Меѓународна конференција на тема „Медиумите и човековите права“. Институтот за новинарство, медиуми и комуникации постои скоро 40 години и образува кадри во областа на медиумите, комуникациите и новинарството.

По повод Денот на човековите права и слободи на Правниот факултет „Јустинијан Први“ говореше и г-дин Џес Л Вејли во својство на амбасадор на САД во Република Македонија.

Целта на конференцијата беше да овозможи размена на мислења и презентација на истражувачки резултати на оваа суштествена тема медиумите и човековите права, а особено битна за Република Македонија која скоро две децении има проблем во етаблирањето на демократски медиумски систем по европски стандарди.

Во контекст на тоа низа човекови права се повредувани по овој основ и тоа: слободата на изразување, правото на приватност, правата на децата, правото на презумпција на невиност итн. За дискусија беа можни неколку тематски области: човековите права и променливиот медиумски простор, медиуми и покривање на вести поврзани со човековите права, улогата на медиумите vis-à-vis општеството, кршење на човековите права и медиумите, односот на медиумите кон прашања за човековите права, човековите права и родовото сензитивно известување, медиумски плурализам и човекови права, политика и медиуми, социјални мрежи и човекови права, медиумски слободи и демократизација, етичко новинарство и човекови права, медиумите на јавниот сервис и човековите права како и медиумскиот простор и човековите права.

Им благодариме на учесниците и авторите кои дадоа вистински придонес во испраќање на разбирлива порака од Конференцијата до македонската стручна и општа јавност за вистинското значење на медиумите во современото политичко милје.

Скопје, декември 2016

проф. д-р Јасна Бачовска Непиќ, уредник

СР - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје  
342.72/.73:316.774(082)

МЕЃУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦИЈА Медиумите и човековите права (2016 ; Скопје)

Меѓународна конференција Медиумите и човековите права = International conference Media and human rights : зборник на правниот факултет "Јустинијан Први" во Скопје / уредник Јасна Бачовска Непиќ. - Скопје : Правен факултет "Јустинијан Први" ; Скопје : Faculty "Justinianus Primus", 2016. - [277] стр. : 30 см

Текст на мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. -- Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-4655-63-3

1. Гл. ств. насл. 2. Насл. ств. насл. - I. International conference Media and human rights (2016 ; Скопје) види Меѓународна конференција Медиумите и човековите права (2016 ; Скопје)  
а) Човекови права и слободи - Медиуми - Собори

COBISS.MK-ID 102155274

Содржина:

МЕДИУМИТЕ И ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА .....	V
д-р Рената Тренеска - Лескоска МЕДИУМСКИТЕ СЛОБОДИ И ДЕМОКРАТИЈАТА .....	I
д-р Јасна Бачовска Неџиќ СЛОБОДА НА ИЗРАЗУВАЊЕ И МЕДИУМСКИТЕ СИСТЕМИ, АКЦЕНТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА .....	15
д-р Ирина Рајчиновска Пандева МЕДИУМИТЕ И ДЕМОКРАТИЈАТА ВО ТУРЦИЈА .....	29
Sladjana Stamenkovic, PhD MEDIA REPORTING, SOCIAL EXCLUSION OF MARGINALIZED GROUPS AND THE IMPORTANCE OF MEDIA LITERACY .....	43
Ariana Qosaj-Mustafa; Bistra Nerkova, PhD MEDIA REPORTING ON TRAFFICKING IN PERSONS IN ALBANIA AND KOSOVO: A COMPARATIVE AND HISTORICAL ANALYSIS POST 2000 DEVELOPMENTS .....	61
Albana Metaj-Stojanova, PhD MEDIA REPORTING ON DOMESTIC VIOLENCE AGAINST WOMEN IN THE REPUBLIC OF ALBANIA .....	73
Murat AKTAS, PhD THE SOCIAL MEDIA AND ARAB UPRISINGS .....	83
д-р Тајјана Петрушевска ПРАВАТА НА ДЕЦАТА И МЕДИУМИТЕ .....	95
д-р Милена Апостоловска-Степаноска МЕДИУМИТЕ И ЕВРОПСКИОТ КУЛТУРЕН ИДЕНТИТЕТ .....	119
д-р Љубомир Д. Фрчковски ЗАРОБЕНА ПУБЛИКА (COMPELLED LISTENING).....	129
д-р Томе Груевски УЛОГАТА И ФУНКЦИЈИТЕ НА МАСОВНИТЕ МЕДИУМИ ВО КОМУНИКАЦИОНИОТ СИСТЕМ .....	143
д-р Александра Груевска-Дракулевски; д-р Бобан Мисоски; д-р Дивна Илиќ-Димоски МЕДИУМИТЕ И КРИМИНАЛИТЕТОТ И ДЕЛИНКВЕНЦИЈАТА .....	167

д-р Александра Деаноска – Трендафилова  
МЕДИУММИТЕ И КРИМИНАЛНАТА ПОЛИТИКА ..... 187

Vanko Uzunov, PhD; Biljana Petevska, PhD  
MARKET FOR TELEVISION ADVERTISING, INFORMATION ASYMMETRY  
AND THE POLITICAL SITUATION IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA ..... 203

Darko Spasevski, PhD  
THE LIABILITY OF INTERMEDIARY SERVICE PROVIDERS AND  
THE SOCIAL NETWORKS UNDER E-COMMERCE DIRECTIVE ..... 219

д-р Лазар Јовевски  
ПРАВOTO НА РАБОТА: ЕЛЕМЕНТИ НА ПРАВOTO НА РАБОТА,  
МАТУНАРОДНИ И НАЦИОНАЛНИ СТАНДАРДИ, МЕХАНИЗАМ  
ЗА ЗАШТИТА ..... 231

д-р Тодор Каламатиев; д-р Александар Ристовски  
РАБОТНО-ПРАВЕН СТАТУС И ПРЕКАРНА ПОЛОЖБА НА НОВИНАРИТЕ  
И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ..... 245

д-р Александар Љ. Спасов  
МЕДИУММИТЕ И ЗЛОСТОРСТВОТА ПРОТИВ ЧОВЕШТВOTO-НАУЧЕНИ  
ЛЕКЦИИ (СЛУЧАЈОТ НА РУАНДА) ..... 263

д-р Рената Тренеска - Дескооска<sup>1</sup>

321.7(3)16.774-029:34

## МЕДИУМСКИТЕ СЛОБОДИ И ДЕМОКРАТИЈАТА

“Има времиња кога молчењето значи соучесништво во неправдата.”

Аузан Ниси Али

### Абстракт

Медиумските слободи се една од најбитните основи на секое демократско општество и еден од основните услови за неговият развој. Непирањето на слободниот говор, значи воведување на цензура, односно ограничување или забранување на искажување на одредени идеи или информации.

Медиумите играат големо значење во креирањето на јавното мислење, но само слободно и силно јавно мислење може да биде организувачки фактор на власта во нејзината тенденција за јакење и продирање во сите сфери на живеење.

Трудот се осврнува на значењето на медиумите за градење на демократија, како и односот на демократските власти кон медиумите. Како стандарден модел за заштита на медиумските слободи во демократски општества е анализирана заштитата на Европскиот суд за човекови права. Овој суд му дава најширока можна заштита на слободното информирање преку медиумите, бидејќи слободните медиуми се витален елемент на секое демократско општество. Тие гарантираат здраво функционирање на демократијата, изложувајќи ги политичките одлуки и активности на владата на контрола на јавното мислење и го олеснува учеството на граѓаните во процесот на донесување одлуки. Медиумите и надовор од политичкиот процес, поматаат за формирање на јавното мислење засновано врз факти и за негување и стимулирање критичка јавна дебата за прашања од општ јавен интерес.

Во трудот е анализирана и правната рамка за заштита на медиумските слободи во Република Македонија, како и (не)демократската пракса. Наспроти уставната заштита на јавниот настап, јавното информирање, слободното основање на институции за јавно информирање, и слободниот пристап кон информациите, слободата на примање и пренесување на информации, правото на одговор, правото на исправка во средствата за јавно информирање и заштита на изворот на информацијата во средствата за јавно информирање во Република Македонија, праксата покажува поинаква реалност.

<sup>1</sup> Авторката е редовна професорка на Правниот факултет „Јустинијан Први“, УКИМ, Скопје

работодавачот доколку постои одредена дискриминација кај вработен при остварувањето на правото на безбедност и здравје при работа.

Може да заклучиме дека системот на заштита од дискриминација е повеќе слоен и опфаќа постоење на правни стандарди, но и систем на спроведување. Секако особено битно е да се развива културата на толеранција и еднаквост меѓу граѓаните како најефикасен и најекономичен модел на градење на социјална правда во општеството.

### Библиографија

1. Б. А. Лубриќ, *Радно право, расправа о достоинству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013;
2. Битие (Прва книга Мојсоева-Стар Завет), БЗРМ, Скопје, 2012;
3. M. Villey, *Le droit et les droits de l'homme*, P.U.F, Paris, 1982;
4. Jean-Ernestmanuel Ray, *Droit du Travail- droit Vivant*, 8 edition actualisee et augmentee, Editions Liaisons, Paris, 1999;
5. К. Среткова, *Трудово право-опша част*, Универзитетско издателство Св. Климент Охридски, Софија, 2010;
6. Anton Kavnić, *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004;
7. Prosperetti, Ubaldo, *Lavoro (fenomeno giuridico)*, Enciclopedia del diritto, Vol.LXXXIII, 1973;
8. Paul Durand, *Traite de droit du travail*, T. II, Paris, Dalloz, 1950;
9. Borivoje M. Sumderić, *Pravo Medjunarodne Organizacije Rada*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001;
10. Pravna enciklopedija, Beograd, 1985;
11. Alain Suiprot, *Le droit de travail*, Quadrige, Paris, 2004;
12. G. Friedmann, P. Neville, *Sociologia rada*, Sarajevo, 1972;
13. Soriano Enrico, *Libero del lavoro II*, Torino, 1942;
14. М. Вујакиќа, *Лексикон страних речи и израза*, Београд, 1980;
15. S. Deakin, G. S. Morris, *Labour Law*, Oxford and Portland, 2005;
16. B. Katz Rera, *Your Rights in the Workplace*, Berkly, 2007;
17. L. Betten, *International Labour Law*, Kluwer, Deventer, Boston, 1993;
18. Службен весник на РМ бр. 52/91;
19. Службени лист ФНРЈ, бр. 3/61;
20. А. Петровиќ, *Меѓународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009;
21. В. А. Lubarda, *Evropsko radno pravo*, CID, Podgorica, 2004.

Д-р Тодор Каламатиев,<sup>1</sup>  
Д-р Александар Ристовски,<sup>2</sup>

349.2.070.422(497.7)

## РАБОТНО-ПРАВЕН СТАТУС И ПРЕКАРНА ПОЛОЖБА НА НОВИНАРИТЕ И МЕДИУМСКИТЕ РАБОТНИЦИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

### Апстракт:

Заштитата на правната положба на работниците во современите односи по повод и во врска со трудот, произлегува од нивниот работно-правен статус. Во трудот, авторите го анализираат работно-правниот статус на новинарите и медиумските работници во Република Македонија, осврнувајќи се кон нивната прекарна положба и последиците од неа. Тие прават продлабочена анализа на прописите со кои се уредуваат основните трудовооправни поими („работник“, „самовработен“, „работен однос“) во функција на разграничување на „вистинските“ од „симулираните“ договори за вработување. Во таа насока, во трудот се акцентира негативната практика на ангажирање на новинари и медиумски работници со граѓански договори наместо со договори за вработување, при што, голем дел од овие лица се исклучени од примената на основните права кои произлегуваат од корпусот на трудовото и социјалното законодавство. Конечно, авторите нудат и определени методи на разрешување на ваквата негативна појава.

**Клучни зборови:** работник, новинар, медиумски работник, прикриен работен однос.

<sup>1</sup> Авторот е редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“, УКИМ, Скопје: tonikalamatiev@yahoo.com

<sup>2</sup> Авторот е доцент на Правниот факултет „Јустинијан Први“, УКИМ, Скопје: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk



Ваквата „бинарна“ поделба на новинари и медиумски работници кои склучиле „договор за вработување“ со работодавачот, врз основа на кој се стекнале со работно-правен статус на „работници“ и новинари и медиумски работници кои склучиле договор кој припаѓа во корпусот на облигационото право (договор за дело, авторски договор, договор за привремени и повремени работи) врз основа на кој се стекнале со работно-правен статус на „самовработени лица“, т.е. „хонорарци“, во практиката доведува до сериозна „прекарност“, ранливост и несикурност на дел од овие лица. Прекарноста, особено е евидентна кај оние новинари и медиумски работници кои склучуваат т.н. „хонорарни ангажмани“ и кои се наоѓаат во прекарна положба во подолг временски период. Овие ангажирани работници не ги уживаат виталните права од работен однос и социјално осигурување како што се: континуирана исплата на плата, ограничено работно време, додатокот на плата за прекувремена работа, работа во празник и ден предвиден за неделен одмор, целосен годишен одмор, право на здравствена заштита, пензиско и инвалидско осигурување и слично. Оттука, трудово-правниот систем *de lege ferenda* треба да ја идентификува ранливата положба на т.н. „хонорарни“ новинари и медиумски работници кои се наоѓаат во „прикриен работен однос“ и да ги заштити овие лица од понатамошни злоупотреби.

Од аспект на македонскиот трудово-правен систем, поимот „работник“ може да се определи како генерички поим. Всушност, македонската трудово-правна доктрина и македонското работно законодавство ставаат „знак на еднаквост“ помеѓу поимите „работник“ и „работен“. Овие термини се синоними и имаат идентично значење. Сепак, Законот за работните односи се определува за терминот „работник“, дефинирајќи го работникот како секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за

други видови на договори, член 3, став 3) и пропишете кои ја опфаќаат заштитата од дискриминација (За ова види: Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл.весник на РМ бр.127/2010). Според овој Закон, заштитата и забраната од дискриминација се однесува на сите физички и правни лица во процесот на остварување на правата и слободите гарантирани со Уставот и законите на Република Македонија, член 2).

„Прекарноста“ подразбира пренесување на ризикот и одговорноста од работниот процес од страна на работодавачите кон работниците. Прекарната работа ги опфаќа оние работни ангажмани кои што се одвиваат во сферата на формалната и неформалната економија и кои генерираат несикурност за работниците како од аспект на нивниот работно-правен статус, така и од аспект на нивните лични чувства и перцепции кон неизвесноста поврзана со нивниот работен ангажман. Прекарната работа може да опфати повеќе различни форми, но таа најчесто се состои од неизвесност во поглед на *временската*, *мултиплатарноста*, *прикриеноста* или *нејасноста* на работниот однос; потешколиците во пристапноста кон социјалната заштита и бенефициите кои произлегуваат од вработувањето; ниската плата и пречките во остварувањето на колективните права како што се слободата на синдикално здружување и правото на колективно преговарање.

вработување.<sup>6</sup> Анализирајќи ја оваа „описна“ дефиниција, заклучуваме дека стекнувањето на работно-правниот статус „работник“ во крајна инстанца произлегува од исполнувањето на битните елементи на работниот однос, помеѓу кои централно значење има (правната) субординација сфатена како подредување на работникот под надзорот и упатствата на работодавачот и негово вклучување во организиранот процес на работа. Од аспект на „работно-правниот статус“, антипод на поимот „работник“ претставува поимот „самовработено лице“. Според податоците на Државниот завод за статистика, во III тримесечје од 2014 година, активното население во Република Македонија брои 958 393 лица (стапка на активност од 57.3 %) од кои вработени се 690 965 лица (стапка на вработеност од 41.3%), додека 267 428 лица се невработени (стапка на невработеност од 27.9%).<sup>7</sup> Во поглед на категоријата „економски статус“, актуелните статистички податоци ги покажуваат следните состојби (во вкупен број): вработени (512 475), работодавачи (26 445), вработени за сопствена сметка (94 799) и неплатени семејни работници (57 246). Државниот завод за статистика, не нуди соодветно дефинирање на поимот „самовработување“. Сепак, применувајќи ја методологијата која произлегува од *Меѓународната Класификација за Статусот на Вработување (ICSE-93)* на МОТ и која предвидува пет групи на „самовработени“ лица (работодавачи, работници за сопствена сметка, членови на производствени задруги, помошни семејни работници и работници со неидентификуван статус), ќе заклучиме дека стапката на самовработеност во Република Македонија во третиот квартал од 2014 година, изнесува 25.8%. Дефиниција за самовработените лица, пронаоѓаме во неколку закони кои ја опфаќаат проблематиката на вработувањето и социјалното осигурување. Така, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност<sup>8</sup> предвидува дека „самовработено лице“ претставува *физичко лице кое врши самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, за своја сметка, под условите утврдени со закон*. Идентична дефиниција предвидуваат и: Законот за пензиско и инвалидско осигурување<sup>9</sup> и Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување.<sup>10</sup> Анализирајќи ја дефиницијата за „самовработените лица“, воочуваме неколку битни елементи, односно суштествени карактеристики кои го предопредуваат работно-правниот статус на самовработените лица, независно од организациониот облик, односно правната форма во која, овие лица ја вршат економската дејност или

<sup>6</sup> Закон за работните односи, член 5, став 1, точка 2

<sup>7</sup> За ова види: Државен завод за статистика на Република Македонија, Извештај за Работната Сила, (III квартал, 2014 година).

<sup>8</sup> За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, (Сл.весник на Република Македонија, бр.37/97 од 31.7.1997 година)

<sup>9</sup> За ова види: Закон за пензиско и инвалидско осигурување, член 7, став 1, точка 7.

<sup>10</sup> За ова види: Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, (Сл.весник на Република Македонија, бр.142/08), член 4, став 1, точка 10.

професионалната и интелектуалната услуга. Такви елементи, можат да бидат: личната врска; самостојноста; професионалноста и лугративноста. Самовработеното лице, секогаш е физичко лице кое (лично) врши определена работа. Ова лице, самостојно врши економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, за своја сметка. Самостојноста, односно независноста претставува антипод на субординацијата како *differentia specifica* на работно-правниот статус на „работниците“, те вработените лица кои засноваат работен однос. Дополнителна потврда за самостојноста, односно отсуството на субординацијата е вршењето на работите за своја, а не за туѓа сметка, те за сметката на работодавачот. Професионалноста, како битен елемент кој произлегува од поимното определување на самовработените лица, се состои во самиот чин на вршење на определена економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга. Професионалноста значи вршење на економската дејност или професионалната и друга интелектуална услуга во вид на занимање. Дејноста активност на самовработените лица има дугративен карактер. Таа се врши во функција на остварување приход.

Од правноорганизативски аспект, самовработените лица вообичаено се појавуваат во неинкорпорирана форма и во оваа група најчесто се сугумираат трговците поединци, занаетчиите, индивидуалните земјопоседи и слично. Покрај нив, работноправен статус на самовработени лица имаат и вршители на различни слободни професии и занимања кои не засноваат работен однос. Токму во рамките на оваа категорија лица, најчесто ги среќаваме т.н. „хонорарни работници“ (хонорарци) кои ја сочинуваат „сивата зона“ помеѓу трудовото и општото договорно право.

Поимот „хонорарци“ е колоквијален поим кој не произлегува од позитивното право. Обид за уредување на правната положба на хонорарците беше направен со измените и дополнувањата на неколку законски прописи кои ја уредуваат проблематиката на вработувањето и социјалното осигурување.<sup>11</sup> Оттука, „хонорарците“ беа определени како „лица кои остваруваат приходи од извршување физичка и/или интелектуална работа, врз основа на еден или повеќе договори за дело и/или авторски договори или други договори“. Поаѓајќи од социјално-правниот статус на „хонорарците“ (те нивниот правен претман од аспект на подвиденоста или исклученоста од режимот на социјалното осигурување и правата и обврските кои произлегуваат од овој режим), прописите со кои се уредуваа т.н. „хонорарна работа“ опфаќаа широка и нехомогена категорија на лица

<sup>11</sup> Правната положба, правата и обврските на „хонорарците“ се уредуваа со измените и дополнувањата од 29 јули, 2014 година (Сл.весник на Република Македонија, бр.113) на следните закони: Закон за работните односи, Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Закон за придонеси за придонесите за задолжително социјално осигурување, Закон за пензиско и инвалидско осигурување и Закон за здравствено осигурување. Измените на овие закони стапија на сила на 01.01.2015 година, а беа укинати на 31.07.2015 година.

сочинета од три групи и тоа: вработени, невработени и пензионери. Имајќи ја во предвид актуелната расправа во овој труд за определување на правната положба на новинарите и медиумските работници кои вршат исклучиво хонорарна работа, од посебен интерес е идентификувањето на социјално-правниот и работно-правниот статус на една од трите категории „хонорарци“, а тоа се „невработените“ лица. Во рамките на оваа категорија хонорарци, се класифицираа оние лица кои остваруваа приходи од извршување физичка и/или интелектуална работа, врз основа на еден или повеќе договори за дело и/или авторски договори или други договори, а кои до 1.1.2015 година (т.е. до моментот на стапувањето во сила на прописите со кои се уредува т.н. „хонорарна“ работа), немаа социјално-правен статус на осигуреници (по основ на задолжително социјално осигурување во облик на вработени или самовработени лица), т.е. се третираа како невработени лица кои не се опфатени во системот за задолжително социјално осигурување. Според Законот за придонесите за задолжително социјално осигурување, овие лица се третираа како обврзници за плаќање и уплата на придонеси за социјално осигурување доколку *еквипотент немо внес на приходите по тој основ им е новисок од износот на минималната плата утврдена со закон* (9.590 денари). Описот и поимњето на оваа категорија работници, најмногу соодветствуваше со универзалниот термин „фриленсери“ (анг. *freelancers*). Како резултат на уплатените придонеси, „невработените“ хонорарци се стекнуваа со право на пензиско и инвалидско осигурување и здравствена заштита. Сепак, поради несоодветната обмисленост на новиот систем за уредување на хонорарната работа и некарактеристичниот опфат на субјектите кои се појавија во улога на „обврзници“ за плаќање придонеси за задолжително социјално осигурување, прописите за регулирање на правната положба на „хонорарците“ беа осудени на неуспех. Оттука, епителот од повеќемесечното постоење на овие прописи во македонскиот социјалноправен систем резултираше со „повлекување“ на одредбите кои се однесуваа на хонорарците од матичните закони во сферата на работното и социјалното законодавство.

Независно од правната ентропија поврзана со регулирањето на статусот, правната положба и правата и обврските на „хонорарците“, денес, сеуште огромен број новинари и медиумски работници имаат работно-правен статус на „хонорарци“. Таквиот статус произлегува и од самата дефиниција на поимот „новинар“ која е уредена со Законот за медиуми.<sup>12</sup> Според овој закон, новинар е лице кое врши активности на прибирање, анализа, обработка, обликување и/или класифицирање на информациони кои се објавуваат во медиум и е вработен кај издавач на медиум или има склучен договор со истиот или е лице кое врши новинарска дејност како самостојно занимање (слободен новинар).<sup>13</sup> Анализирајќи ја дефиницијата на поимот „новинар“

<sup>12</sup> Закон за медиуми, Сл.весник на РМ бр. 184/2013  
<sup>13</sup> За ова види: Закон за медиуми, член 2, став 1, точка 4.

забележуваме дека Законот за медиуми, имплицитно упатува кон два различни работно-правни статуси во кои можат да се појават новинарите. Првиот работно-правен статус е оној на „вработено лице“, при што Законот изрично определува дека новинарот може да биде „вработен“ кај издавач на медиум. Вториот работно-правен статус кој соодветствува со работно-правниот статус на „самовработените лица“ го сочинуваат „слободните новинари“. Определувањето на слободните новинари како самовработени лица произлегува од нивната самостојност во вршењето на новинарската дејност која претпоставува отсуство на субординација (подреденост) во однос на издавачот на медиумот. Телелолошкото толкување на законската дефиниција на поимот „новинар“ води кон прелиминарниот заклучок дека покрај типичниот работно-правен статус на новинарите во форма на „вработени“ (работници во работен однос) или „самовработени“ лица (слободни новинари), законот остава простор за ангажирање на новинарите и врз основа на „договор“ со издавачот на медиумот, т.е. работодавачот. При тоа, Законот потесно не го определува видот на договорот ниту пак ја разграничува дилемата дали овој договор припаѓа во корпусот на трудовото или општото договорно право. Поаѓајќи од претпоставката дека договорот за вработување е единствен правен основ за засновање работен однос и единствен правен предуслов за стекнување на работно-правен статус „работник“ (вработено лице), станува очигледно дека во конкретната одредба, Законот за медиуми ја афирмира можноста за склучување на „друг вид на договор“. Сметаме дека таквиот договор е предмет на уредување на општото договорно право и тој не е составен дел на режимот на трудовото право. Во оваа насока, практиката вообичаено ги препознава „договорите на дело“, „авторските договори“ или „договорите за привремени и поврмени работи“ како договори кои претставуваат правен основ за ангажирање на т.н. „хонорарни новинари“. <sup>14</sup> Сепак, клучната дилема која се намстнува во овој правец е дилемата „дали договорите со кои се ангажираат хонорарните новинари се вистински облигационо-правни договори или пак станува збор за симулирани, т.е. прикриени договори за вработување“? Разрешувањето на оваа дилема бара подлабока теоретска анализа преку која ќе се идентификува и објасни поимот „фактички“, односно „прикриен“ работен однос, како „договорен однос“ кој подведува голема категорија на новинари и медиумски работници во положба на „лажен хонорарен статус“. Поимот фактички работен однос може да се дефинира како однос по повод и во врска со трудот, односно „вработување“, чиј **правен основ е неправилен, незаконит, непостоечки** (воопшто не постои) или **престанал да важи**, при што работникот, вистински и редовно (без узурпирање на работниот процес и неовластено вршење на работните задачи) ги извршува своите работни обврски кои произлегуваат од таквиот однос. <sup>15</sup> Фактичкиот работен однос,

<sup>14</sup> За ова види: Озиец, К., *Прекаријат-нова работничка класа во Македонија*, (Прекарна работа во медиумската индустрија, ССНМ, Скопје, 2014), 14.

<sup>15</sup> Baltić, A i M. Despotović, op. cit., 41.

претставува комплексен и интегрален концепт, кој може да опфати повеќе различни состојби во кои работникот ги извршува работните активности за сметка на работодавачот. Една од нив е и состојбата која претпоставува договорно ангажирање на работникот со договор за дело (или друг договор кој произлегува од општото договорно право), со цел да се „прикрие“ неговиот вистински работно-правен статус како лице кое се наоѓа во субординирана положба во однос на работодавачот и да се избегнат зголемените трошоци кои произлегуваат од работното законодавство и социјалното осигурување. <sup>16</sup> Оттука, договорите од граѓанското право, честопати се јавуваат како симулирани правни дела кои го „маскираат“ постоењето на договорите за вработување и таму каде што се исполнети основните елементи на работниот однос. <sup>17</sup> Неправилниот правен основ за ангажирање работници, води кон воспоставување на фактички работен однос, кој во современата теорија вообичаено се нарекува „прикриен работен однос“. Прикриениот работен однос (лажно самовработување, привидна независна работа), всушност претставува „намерно“ квалификување на работниот однос како друг договорен однос по повод и во врска со трудот, со цел да се намалат трошоците на работодавачите кои би произлегле од правилната примена на прописите во сферата на работното, социјалното и даночното законодавство. При тоа, за еден договорен однос по повод и во врска со трудот да се третира како работен однос, потребно е да постојат неколку битни елементи кои произлегуваат од законската дефиниција за поимот „работен однос“. Според Законот за работните односи, *работниот однос се дефинира како договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираното процес на работа кај работодавачот, за плата и други приманија лично непрекитано*. <sup>18</sup> *Извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.* <sup>19</sup> Нормативната „анатомија“ на оваа дефиниција, не упатува кон постоењето на неколку битни елементи на работниот однос кои ја заокружуваат скицата на еден современ правен однос по повод и во врска со трудот кој е основен предмет на регулирање на трудовото право. Во таа насока, ЗРО упатува кон следните елементи на работниот однос: *договорност; билатералност; доброволност; платеност (онерозност); лична врска; континуитет и субординација*. <sup>19</sup> Доколку извршваме аналогија на елементите врз кои почива работниот однос (договорот за вработување) со елементите кои се составен дел од „договорниот однос по повод и во врска со трудот“ (договорот за дело) на голем дел од т.н. „хонорарни новинари и медиумски работници“, ќе

<sup>16</sup> Kulišić, J., *Isplati li se fleksibilnost*, (TIM press, Zagreb, 2009), 109.

<sup>17</sup> Ковачевиќ, Љ., op. cit., 217.

<sup>18</sup> Закон за работните односи, Член 5, став 1.

<sup>19</sup> За ова види: Каламатиев, Т. и А. Ристовски, *Субординацијата – основен критериум за разграничување на зависниот труд од автономната работа и суштествен елемент на работниот однос*, (Zbornik godova/Zbornik na trudovi na Zagrepsko-Skopskiот колоквиум), Загреб 2015

закупуваме дека овие лица се ангажирани со „прикриен“ или во најмала мера „неправилен“ правен основ. Тука е потребно да се нагласи и разликата помеѓу „вистинските“ самовработени новинари (слободните новинари) од „лажните“ хонорарши. Додека ангажманот на слободните новинари се состои од повремени хонорарни работи за кои се склучуваат „вистински“ договори за дело и/или авторски договори според кои не доаѓа до изедначување помеѓу обврските на овие лица со обврските на вработените новинари, ангажманот на т.н. „лажни хонорарши“ се состои во токму спротивното. Всушност, разликата помеѓу првата и втората категорија новинари произлегува од исполнувањето или неисполнувањето на битните елементи за постоење на работен однос, т.е. од постоењето или непостоењето на субординација како *differentia specialis* на работниот однос и критериум за негово разграничување од останатите договорни односи по повод и во вреќа со трудот. Субординацијата, т.е. нејзините обележја и индикатори се присутни и видливи единствено кај т.н. „лажни хонорарши“. При тоа, ваквата категорија новинари не е воопшто мала и незначителна. Според податоците од истражувањето на Самостојниот синдикат за новинари и медиумски работници, повеќе од една третина (35,6%) од новинарите во Република Македонија имаат статус на „хонорарни“ работници, но претпоставуваме дека голем дел од нив се наоѓаат во погоба на прикриен работен однос. Оваа претпоставка ја темелуваме врз база на повеќе „сведоштва“ на новинари и медиумски работници кои се свесни дека договорите за дело, практикантските договори или авторските договори кои ги склучуваат со издавачите на медиумите им овозможуваат на нивните работодавачи да го заобиколат работното законодавство и императивните одредби кои произлегуваат од него. Според изјавите на одредени новинари, нивниот „хонорарен“ ангажман се состои од осум часовен работен ден (од понеделник до петок), дежурства за викенди и празници и други обврски и одговорности како и останатите колети кои склучиле договор за вработување, т.е. засноваат работен однос со истиот работодавач.<sup>20</sup> Според други новинари, договорите врз основа на кои се заснова нивниот хонорарен ангажман се спротивни од реалноста.<sup>21</sup> Всушност, повременит ангажман кој е утврден во нивниот договор не соодветствува со фактичките обврски кои се состојат од должност на хонорарните новинари за редовно доаѓање на работа и почитување на работното време како и останатите лица во работен однос. Конечно, трета група новинари ја истакнуваат некомпатибилноста помеѓу формално-правниот (*de jure*) основ врз кој се темели нивниот професионален ангажман како „фриленсери“ и фактичките (*de facto*) обврски и права со кои се соочуваат во реалноста. Нивниот формално-правен ангажман почива врз договори од облигационото право кои не содржат права и обврски од работен однос, но во реалноста тие имаат забрана да пишуваат за друг медиум, морат

<sup>20</sup> За ова види: Озимец, К. *Прекарјат-нова работничка класа во Македонија*, (Прекарна работа во медиумската индустрија, ССНМ, Скопје, 2014), 14.

<sup>21</sup> Ibidem, стр. 15.

секојдневно да доаѓаат на работа како и останатите редовно вработени лица, имаат обврска да дежурат за празници и викенди и слично. Анализирани ја правната погоба на претходните групи новинари и медиумски работници со работно-правен статус на „хонорарши“ кој се заснова врз различни облигационо-правни договори, може да се изведе заклучокот дека договорниот однос врз кој почива ангажманот на овие лица ги исполнува претпоставките да се третира како „прикриен новинари и медиумски работници“ често пати се појавуваат во облик на „прикриени“ договори за вработување. Заднички изменетел од исказите на сите претходно наведени новинари е фактот дека нивните „lex contractus“ права и обврски не соодветствуваат со нивниот фактички ангажман кој се состои од вршење на работните активности во редовно работно време определено од страна на работодавачот, понатаму, во дежурства, со прекувремева работа и слично. Фактичките обврски на овие лица наметнати од страна на издавачите на медиумите претставуваат видлива потврда за постоењето на субординација помеѓу договорните страни изразена преку нејзините организациски обележја кои опфаќаат клучни индикатори како што се: контролата и инстукциите во работењето од страна на работодавачот; интеграцијата на новинарите и медиумските работници во организираниот процес на работа кај издавачот на медиумот и слично. Всушност, опусот на обврски на „хонорарните“ новинари може да се поистовети со оној на вработените новинари во редовен работен однос. Сепак, во исто време постои огромна разлика помеѓу „хонорарните“ и „вработените“ новинари и тоа во поглед на нивните права. Додека „хонорарните“ новинари се изземени од користењето на вистински права од социјалното осигурување и трудовото право (на пример: правото на пензио и нивалиско осигурување и правото на здравствено осигурување, правото на годишен одмор, правото на платено отсуство поради боледување, правото на платена прекувремева работа, правото на минимални отказни рокови и слично), „вработените новинари“ се стекнуваат со целокупниот корпус на права кои произлегуваат од работното законодавство, важечките колективни договори и социјалното осигурување. Фактичката обесправеност на хонорарните новинари и медиумски работници ги турка уште подлабоко во неспиритност и прекарност. Во практиката се појавуваат случаи во кои доплогодишно ангажирани дописници се соочуваат со акутни „одлуки за прекин на соработката“ со издавачот на медиумот единствено поради промена на управата на медиумот. При тоа, прекилот на соработката се врши на неформален начин (со испраќање на електронска пошта во која се наведува благодарност за досегашната соработка).<sup>22</sup>

Имајќи ја во предвид секушната правна состојба во која се наоѓаат голем дел од новинарите и медиумските работници, а посебно оние кои имаат

<sup>22</sup> За ова види: Озимец, К. *Прекарјат-нова работничка класа во Македонија*, (Прекарна работа во медиумската индустрија, ССНМ, Скопје, 2014), 12.

работно-правен статус на „хонорарци“, од особено значење е да се детектираат нивните проблеми и да се разреши нивната положба на лица со „прикриен работен однос“. Како што е веќе познато, утврдувањето на обележјата, односно индикаторите на субординацијата, претставува основен механизам за определување на вистинската правна природа на еден договорен однос по повод и во врска со трудот. Сепак, постапката за детектирање на „прикриениот“ работен однос, може да се соочи со одредени потешкотии дури и во услови кога постојат јасни индикатори кои упатуваат кон субординација. Во таа насока, трудовото право познава повеќе правни методи за определување на постоењето на работниот однос, т.е. правни техники за „борба“ против прикриеното вработување. Најзбогачени правни техники кои постојат во компаративните трудовоправни системи се: *законската презумпција за постоење на работен однос* и *техниката на „првенство на фактите“*. *Законската презумпција за постоење на работниот однос*<sup>23</sup> може да се дефинира како техника за утврдување на постоењето на работниот однос доколку во конкретниот случај се исполнети определени услови, или пак постојат поединечни индикатори кои се утврдени во закон и кои упатуваат кон постоење на субординација, освен доколку работодавачот не го докаже спротивното, односно доколку е евидентно дека страните пристапиле кон склучување на договор кој е различен од договорот

<sup>23</sup> Законска презумпција за постоење на работен однос пронаоѓаме во повеќе компаративни работни законодавства. На пример, **Законот за работа на Хрватска** утврдува дека *Работниот однос и понатаму се заснова со договор за вработување, но доколку работодавачот склучи договор за вршење на определена работа со работникот, која со оглед на природата и видот, како и овластувањата на работодавачот, која има обележје на работа за која се заснова работен однос, ќе се смета дека е склучен договор за вработување, освен доколку работодавачот не го докаже спротивното* (Закон о гадџ, NN 93/14, член 8, став 2); **Законот за статусот на вработување на Малта** воспоставува „каталог“ кој опфаќа осум индикатори за идентификување на субординиран работен однос, како што се: 1. стекнување на најмалку 75% од годишните приходи од еден нарачател; 2. нарачателот на работата го определува видот и обемот на вршење на работата; 3. средствата, опремата и материјалите за работа се наоѓаат во сопственост на нарачателот на работата; 4. нарачателот на работата го определува распоредот на работното време или минималниот период на работа на вршителот на работата; 5. вршителот вршењето на работата на лично вршење на работата и тој не смее да го отстапи вршењето на работата на некое друго лице; 6. Вршителот на работата е интегриран во организираниот процес на работа или хиерархијата на нарачателот на работата; 7. Работната активност за која е ангажиран вршителот на работата, спаѓа во главната дејност на нарачателот на работата и 8. Вршителот на работата врши работни задачи кои се слични на работните задачи кои ги вршат постојните вработени лица или лицата кои претходно имале статус на „вработени лица“ кај нарачателот на работата кој го отстапил вршењето на конкретната работна активност по пат на ауторсинг. (Employment Status National Standard Order, (Legal Notice 44 of 2012), Article 3.

за вработување.<sup>24</sup> Слично како и презумпцијата за постоење на работниот однос, **техниката на примарност на фактите**<sup>25</sup> ги зема во обзир сите факти и околности кои се однесуваат на *начинот на вршењето на работата*, т.е. постоењето на работниот однос е во директна зависност од „фактите“ кои даваат одговор на прашањата „што е договорено помеѓу страните“ и „како се реализира договорената содржина“, а не од „називот на Договорот“ односно од неговата номинална терминологија.<sup>26</sup> Оттука, може да се заклучи дека работниот однос не зависи од начинот на кој страните го опишале нивниот договорен однос, туку од исполнувањето на определени објективни услови, така што, во случај кога постои злоупотреба на овој правен инстинкт, техниката на „првенство на фактите“ ќе биде од помош во утврдување на постоењето на работниот однос и поништувањето на правните акти кои се употребуваат за негово „прикривање“.<sup>27</sup> Законската презумпција за постоење на работниот однос и техниката за „првенство на фактите“, во суштина се наменети да им овозможат темелна и длабинска анализа на судовите во утврдувањето на вистинскиот однос по повод и во врска со трудот кој се воспоставил и се одвивал помеѓу договорните страни. Применувајќи ги овие методи, судовите се стекнуваат со надлежност да го „преквалификуваат“ лажниот работно-правен статус на работниците во вистински, обврзувајќи ги работодавачите кон ретроактивно исплаќање на сите неисплатени материјални надоместоци (на пример: плати, додатоци за прекувремена работа, надоместоци на плата за време на користење платени одмори и отсуства и слично) кои им следуваат на работниците со заснован „фактички“ (т.е. прикриен) работен однос. Законот за работните односи на Република Македонија, ниту пак било кој друг закон во корпусот на прописи кои го сочинуваат работното законодавство, не содржи одредба со која би се спречило „прикривањето“ на вистинската правна природа на договорот кој го склучиле договорните страни (кој во суштина е договор за вработување). Ваквата состојба укажува на недостатокот од одредби кои можат да се третираат како техники на „законска презумпција за постоење работен однос“

<sup>24</sup> Casale, G. *The Employment Relationship: A General Introduction*, (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 26.

<sup>25</sup> Техниката на примарност на фактите ја пронаоѓаме во повеќе компаративни работни законодавства. На пример, **Законикот за труд на Полска**, утврдува дека под „вработување“ се подразбира вработувањето во рамки на заснован работен однос, без оглед на називот на договорот со кој се уредуваат односите помеѓу договорните страни (член 22, дел 1, став 1). Незаконска е секоја замена на договорот за вработување со граѓанско-правен договор (член 22, дел 1, став 2). Слично, **Законот за работните односи на Словенија** забранува склучување на договори кои произлегуваат од граѓанското право, во случај кога се исполнети соодветните елементи кои го детерминираат постоењето на работниот однос.

<sup>26</sup> International Labour Conference, *The employment relationship*, (International Labour Office, Fifth Item on the agenda, 2006), 27.

<sup>27</sup> За ова види: Ковачевиќ-Љ, op.cit, 218.

или „првенство на фактите“. Дополнително, од судската практика произлегува дека договорите за дело сключени помеѓу договорните страни, ќе се сметаат за поноважни, доколку тие се сключени во согласност со прописите на општото договорно право. Во таа насока, македонската судска практика не ја препознава можноста од поведување спор за утврдување на вистинскиот работно-правен статус на субјектот на договорот за дело кој ги исполнува „фактичките“ претпоставки да се третира како субјект на договор за вработување, т.е. работник. Наместо тоа, предмет на судски спорови во однос на договорите за дело, најчесто се неисполнувањето на договорните права и обврски утврдени во договорот (т.е. неисплаќањето на договорениот надоместок или неизвршувањето на договорената работа). Сето ова води кон една погрешна правна состојба дека договорните страни имаат неопределена слобода во определувањето на називот на нивниот договор и апсолутна автономија во уредувањето на меѓусебните права и обврски се додека договорот не е спротивен на Уставот, Законите и добрите обичаи. Во практиката еден договор кој номинално (по својот назив) и по својата содржина припаѓа во доменот на граѓанското право може да биде правно важечки од аспект на општото договорно право, но во исто време, тој може да биде „ништовен“ од аспект на трудовото право, бидејќи фактичкиот однос помеѓу страните соодветствува со одреден правен однос за кој се сключува договор за вработување. Сепак, самиот чин на прогласување на ваквиот облигационо-правен договор за ништовен од аспект на трудовото право треба да има одреден правен основ. Бидејќи во македонското работно законодавство не постојат одредби со кои се утврдува принципот на „презумпција за работен однос“, ниту пак принципот на „примарност на фактите“, а во македонската судска практика не се пронаоѓаат одлуки кои ја разрешуваат правната празнина која произлегува од практиките на „прикривање“ или „потрешна квалификација“ на договорните односи помеѓу страните за прашања по повод и во врска со трудот, заклучуваме дека единствен (можен) правен основ за заштита на работниците кои се наоѓаат во ваква правна положба се одредбите кои произлегуваат од Законот за облигациони односи. Особено значење во овој контекст може да имаат одредбите кои се однесуваат на т.н. „привиден договор“. Законот за облигациони односи утврдува дека привидниот договор нема дејство меѓу договорните страни.<sup>28</sup> Ако привидниот договор *прикрива* некој друг договор, другиот договор важи ако се исполнети условите за неговата правна исправност.<sup>29</sup>

Новинарите и медиумските работници во Република Македонија се соочени со сериозен предизвик за подобрување на нивната работно-правна положба и регулирање на нивниот „вистински“ работно-правен статус. Хонорарниот статус на голем број новинари и медиумски работници кој се заснова врз симулирани облигационо-правни договори (договори за дело, авторски договори, договори за привремена и повремени работа и слично), претставува закана за остварување на нивните економски и социјални права. Прекарноста, која ја карактеризира правната положба на хонорарните новинари и медиумски работници и нивната исклученост од персоналниот опсег на работното законодавство (вклучувајќи ги правата на: дневен, неделен, годишен одмор, платени отсуства од работа, ограничено работно време и слично) и социјалното законодавство (вклучувајќи ги правата на: пензијско-инвалидско осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита), рефлектираат негативни последици врз квалитетот на нивното работење како и врз професионалната слобода на овие лица во нивните односи со издавачите на медиумите.

Заштитата на новинарите и медиумските работници, како и унапредувањето на нивната работно-правна положба, зависи од разрешувањето на суштествениот проблем кој се однесува на законското санкционирање на „прикриениот работен однос“ и воведувањето на правни механизми за борба против прикриеното вработување како што се „презумпцијата за постоење на работен однос“ и „техниката на примарност на фактите“. Овие механизми им даваат правен основ на „хонорарните“ новинари и медиумски работници кои се наоѓаат во прикриен работен однос, да поведат правна постапка против работодавачот и да го докажат нивниот вистински работно-правен статус на „вработени лица“.

## EMPLOYMENT STATUS AND PRECARIOUS POSITION OF JOURNALISTS AND MEDIA WORKERS IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA

### Abstract:

The protection of the legal position of workers in contemporary labour relations stems from their employment statuses. In this paper, the authors analyze the employment status of journalists and media workers in the Republic of Macedonia, with a particular focus on their precarious position and its consequences. They conduct a profound analysis of the regulations governing the basic and conceptual labour law notions ("employee", "self-employed",

<sup>28</sup> Закон за облигационите односи, член 58, став 1

<sup>29</sup> Закон за облигационите односи, член 58, став 2

“employment relationship”) for the purpose of distinguishing the “genuine” versus “disguised” contracts of employment. In this regard, the paper emphasizes the malpractice of engaging journalists and media workers on the basis of civil law contracts instead of employment contracts, whereby many of them are excluded from the personal scope and application of the basic employment and social rights deriving from the labour and social legislation. Finally, the authors envisage specific methods of resolving this negative phenomenon.

**Key words:** worker, journalist, media worker, disguised employment relationship.

#### БИБЛИОГРАФИЈА:

- Balić A i M.Despotović,** (1971), *Osnovi Radnog Prava Jugoslavije – sistem samoupravnih međusobnih radnih odnosa I Osnovni Problem Sociologije Rada – sedmo izdanje*, (Savremena Administracija, Beograd).
- Casale G,** (2011), *The Employment Relationship: A General Introduction*, (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva).
- Countouris N,** (2007), *The changing law of the employment relationship- comparative analyses in the European context*, Ashgate.
- Freedland M and N.Countouris,** (2011), *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press.
- Gović I i D. Marinković Drača,** (2005), *Ugovor o Radu*, TIM press, Zagreb.
- International Labour Conference,** (2006), *The Employment Relationship*, Report VI, International Labour Office
- Каламагнев Т и А.Ристовски,** *Субординацијата – основен критериум за разграничување на зависниот труд од автономната работа и суштествен елемент на работниот однос, (Зборник радова/Зборник на трудови на Загребско-Скопскиот колоквиум)*, Загреб 2015
- Ковачевић Љ,** (2013), *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду.
- Kulušić J,** (2009), *Isplati li se fleksibilnost (Hrvatsko tržište rada)*, TIM press, Zagreb.

**Озимец К,** *Прекаријат-нова работничка класа во Македонија, (Прекарна работа во медиумската индустрија, ССНМ, Скопје, 2014)*

**Старова Г,** (2009) *Трдуово Право, Просветно Дело А.Д Скопје.*

**Малга,** (Employment Status National Standard Order, (Legal Notice 44 of 2012)

**Полска,** (Labour Code, (Act of 26 June 1974)

**Словенија,** (Zakon od delovnih razmerjih, (Uradni List RS, št.21/2013)

**Закон за работните односи,** (Сл.весник на Р.Македонија, бр.62/05 од 28.07.2005 година

**Закон за облигационите односи,** (Сл.весник на Р.Македонија, бр.18/2001 од 05.03.2001)

**Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност,** (Сл.весник на Република Македонија, бр.37/97 од 31.7.1997 година)

**Закон за пензиско и инвалидско осигурување,** (Сл.весник на Република Македонија, бр.53 од 11.04.2013, Пречистен текст)

**Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување,** (Сл.весник на Република Македонија, бр.142/08)

**Закон за здравствено осигурување,** (Сл.весник на Република Македонија, бр.65/12)