

A stylized line drawing of a hand holding a pen, rendered in a light blue color. The hand is positioned as if writing, with the pen held between the fingers. The drawing is semi-transparent and serves as a background for the text.

**POLOŽAJ I PRAVA
SAMOSTALNIH
NOVINARA
U REPUBLICI SRBIJI**

Beograd, 2021

Istraživanje:

Položaj i prava samostalnih novinara u Republici Srbiji

Izdavač:

Nezavisno udruženje novinara Srbije

Resavska 28/II

11000 Beograd

**Za izdavača:**

Željko Bodrožić

Autor:

Bojan Urdarević

Urednica:

Tanja Jakobi

Prevod:

Anica Milenković

Dizajn:

Miloš Sinđelić

Štampa:

comma

Tiraž:

100



Ova publikacija izrađena je u okviru projekta *Samostalni novinari oslobođeni svih prava* koji je sufinansiran iz budžeta Republike Srbije – Ministarstva kulture i informisanja. Stavovi izneti u publikaciji nužno ne izražavaju stavove organa koji je dodelio sredstva.

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	4
1. UVOD.....	8
2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	10
2.1. Osvrt na prethodna istraživanja.....	10
2.2. O našem istraživanju.....	11
3. PRAVNI REŽIM RADNOG ANGAŽOVANJA NOVINARA I MEDIJSKIH RADNIKA U REPUBLICI SRBIJI.....	14
3.1. Pravni osnov radnog angažovanja novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji.....	14
3.2. Vrste radnog angažovanja novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji.....	15
3.3. Novinari i medijski radnici u Republici Srbiji kao frilenseri.....	17
3.3.1. Pojam i vrste frilensera.....	17
3.3.2. Regulisanje pravnog statusa u frilensera u domaćem pravu.....	18
3.3.3. Samostalni novinari u Republici Srbiji kao frilenseri.....	20
4. NAJVAŽNIJI REZULTATI ISTRAŽIVANJA.....	23
4.1. Profesionalne karakteristike novinara.....	23
4.2. Prava i obaveze iz radnog odnosa.....	25
4.3. Podaci prikupljeni u okviru fokus grupe.....	35
5. ZAKLJUČAK.....	36
6. PREPORUKE.....	39
7. SPISAK KORIŠĆENE LITERATURE.....	40
8. SUMMARY OF THE REPORT.....	41
9. RECCOMENDATIONS.....	45

SAŽETAK

Projekat „Samostalni novinari oslobođeni svih prava“ realizovalo je Nezavisno udruženje novinara Srbije (NUNS) uz podršku Ministarstva kulture i informisanja Republike Srbije. Istraživanje „Položaj i prava samostalnih novinara u Republici Srbiji“ je deo ovog projekta i biće predstavljeno kroz rezultate, interpretacije istih, teorijska tumačenja i konkretne predloge koji mogu pomoći u poboljšanju položaja novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji, sa posebnim osvrtom na frilensere, kao grupu ka kojoj je ovo istraživanje bilo primarno i orijentisano.

Strategija razvoja sistema javnog informisanja za period od 2020-2025. godine je kroz određivanje ciljeva koje je potrebno realizovati u ovom periodu usmerila fokus zainteresovanih strana na nekoliko tema koje je potrebno istražiti kako bi se dobili adekvatni podaci koji će poslužiti kao osnova za izradu dokumenata i pravnih akata koji su definisani kao neophodni za unapređenje sistema javnog informisanja u Republici Srbiji.

Jedna od osnovnih tema kojoj je i ovo istraživanje posvećeno jeste bolje razumevanje socio-ekonomskog i radnopravnog položaja novinara, novinarki i medijskih radnika sa posebnim osvrtom na frilensere i druge novinare i medijske radnike bez stalnog zaposlenja. Istraživanje pravi jasnu razliku između zaposlenih, onih koji su radno angažovani, odnosno koji su angažovani van radnog odnosa, na koje, u većinskom delu, ne primenjuje većinsko radno zakonodavstvo (npr. nemaju pravo na ograničeno radno vreme, nemaju pravo na odmore i odsustva, nemaju pravo na zaradu i druga primanja, itd) i frilensera. U tom smislu, osnovni cilj istraživanja bio je rasvetljavanje svih aspekata radnopravnog položaja novinara, novinarki i drugih medijskih radnika, identifikovanje osnovnih problema koji postoje u ovoj sferi i definisanje načina na koji se percipirani problemi mogu prevazići. Poseban aspekt istraživanja predstavljalo je i rasvetljavanje koliko njih zaista može biti svrstano u kategoriju frilensera, koje su karakteristike socio-ekonomskog i radnopravnog položaja ove grupe i koje su komparativne prednosti, nedostaci i specifičnosti njihovog radnog angažovanja.

Istraživanje je u celosti realizovano onlajn, putem kvalitativnih (fokus grupa) i kvantitativnih (anketno istraživanje) metoda. Fokus grupa je realizovana u decembru mesecu 2021. godine i u njoj je učestvovalo 8 novinara i novinarki.

Anketno istraživanje sprovedeno je od 1. do 22. novembra 2021. godine. Za ove potrebe formiran je slučajni prigodni uzorak koji je činilo 74 novinara i medijskih radnika.

Od 74 ispitanika najveći broj obavlja poslove onlajn (51%), dok je zastupljenost novinara i medijskih radnika angažovanih u štampanim medijima 27 %, a u elektronskim medijima 18%. U novinskim agencijama angažovano je 3% ispitanika.

Među ispitanicima postoji slična zastupljenost u pogledu teritorije koju pokrivaju mediji u kojima su angažovani: regionalna pokrivenost (39%), nacionalna pokrivenost (34%) i lokalna pokrivenost (27%).

Najveći broj ispitanika angažovan je u medijima koji su u privatnom vlasništvu (57%), dok je u javnom servisu angažovano 11% ispitanika. Udruženja građana ili NVO su vlasnici medija u kojima je angažovano 26% ispitanika, dok 7% ispitanika obavlja posao u medijima koji imaju mešovito vlasništvo.

Kratak prikaz rezultata istraživanja

Posebno je interesantan podatak o tipu ugovora po kome su ispitanici radno angažovani, te je tako uvidom u rezultate ankete konstatovano da je samo 22% ispitanika anagažovano po ugovoru na neodređeno vreme, 20% ispitanika radi bez ugovora, 16% ispitanika je angažovano po autorskom ugovoru, dok je po ugovoru o delu angažovano 15% ispitanika, a 5% po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima. Ugovor o radu na određeno vreme ima 7% ispitanika, 9% ispitanika volontira, a 5% se izjasnilo da radi za stranog poslodavca koji nije registrovan na teritoriji Republike Srbije ili preko digitalne platforme. Dok u uzorku nije bilo ispitanika angažovanih preko agencije za privremeno zapošljavanje.

Ukoliko bismo koristili definiciju samostalnog novinara (frilensera) prihvaćenu od strane Evropske federacije novinara (EFN) prema kojoj „samostalni novinar je neko ko je samozaposlen i prodaje svoje usluge i/ili posao većem broju poslodavaca bez dugoročne obaveze prema bilo kome od njih“, onda bi ovakvih ispitanika bilo 17%. Naime, sama definicija EFN implicitno sadrži odrednicu prema kojoj su frilenseri samostalni u obavljanju i određivanju svojih radnih zadataka jer se insistira na tome da samostalni novinari „nude svoje proizvode“. Ovo implicira da samostalni novinari, prema ovoj definiciji, samostalno određuju šta će raditi, a onda gotov proizvod nude zainteresovanim stranama. Stoga je celishodnije koristiti termin „samostalni novinar“, umesto postojećeg termina „slobodni novinar“, jer je isti više u duhu pozitivnih propisa, a i u korelaciji sa terminom „samostalni umetnik“ definisanim u čl. 58. st. 2 Zakona o kulturi.

Pored toga, treba izvršiti još jednu korekciju, a to je da samostalni novinari ne nude svoje proizvode „većem broju poslodavaca“, već većem broju klijenata. Naime, Zakon o radu Republike Srbije, ne sadrži definiciju klijenta, već u čl. 5 st. 2 poslodavca definiše kao „domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno, radno angažuje jedno ili više lica“. Ovakvo definisanje pojma poslodavca ukazuje na pravnu podređenost lica koja rade za poslodavca, bez obzira na pravni osnov njihovog angažovanja. U slučaju frilensera, odnosno samostalnih novinara, takva podređenost ne bi smela da postoji i upravo to je i jedan od razloga zbog čega se radno zakonodavstvo i ne bavi posebno zaštitom ove kategorije radnika.

Ukoliko se ukrste ova dva kriterijuma (samostalnost u radu i veći broj klijenata), prema definiciji EFN, dolazimo do toga da samo 17% ispitanika zadovoljava oba kriterijuma istovremeno. Dakle, od 30% ispitanika koji rade za više klijenata, samo 17% njih se uklapa u definiciju samostalnog novinara prema EFN. To dalje znači, da 13% ispitanika ne zadovoljava jedan od kriterijuma obuhvaćenog definicijom EFN, a to je rad za više klijenata, dok po ostalim karakteristikama radnog angažovanja jesu samostalni, ali su ekonomski zavisni od jednog klijenta.

Najveći broj ispitanika radne zadatke izvršava potpuno samostalno (60%), dok 36% ispitanika radne zadatke obavlja samostalno ali pod kontrolom nalogodavca, a samo 4% ispitanika nije samostalno u obavljanju radnih zadataka.

74% ispitanika redovno prima zaradu/honorar. Zarada/honorar kasni više od mesec dana u slučaju 12% ispitanika, dok 5% ispitanika zaradu/honorar nije primilo više od godinu dana. 5% ispitanika nije primilo zaradu/honorar duže od tri meseca i 3% ispitanika nije primilo zaradu/honorar više od dva meseca.

Fiksni iznos zarade ima 53% ispitanika, dok 47% ispitanika prima zaradu/honorar u promenljivom iznosu.

Na tekući račun zaradu/honorar prima 68% ispitanika, a na neki drugi način 32% ispitanika.

U ugovoru definisanu visinu zarade/honorara ima 55% ispitanika, dok u slučaju 45% ispitanika ovaj iznos nije definisan u ugovoru po kome su radno angažovani.

70% ispitanika je u proteklih 12 meseci ostvarilo prihode kod jednog poslodavca, dok je 30% ispitanika za isti period ostvarilo primanja kod više različitih poslodavaca.

56% ispitanika nije zadovoljno visinom zarade/honorara (od čega 34% ispitanika u potpunosti nije zadovoljno visinom zarade), 22% ispitanika je delimično zadovoljno visinom zarade, a samo 23% ispitanika je zadovoljno visinom zarade.

Naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad prima samo 38% ispitanika, dok je preostalih 62% ispitanika ne prima.

Tačno utvrđeno radno vreme ima samo njih 15%. Fleksibilno radno vreme ima većina ispitanika (51%) dok 34% ispitanika samostalno određuje vreme izvršavanja radnih zadataka.

Uvećanu zaradu za prekovremeni rad dobija samo 7% ispitanika, dok 93% ispitanika ne ostvaruje ovo pravo.

53% ispitanika samostalno odlučuje o periodu korišćenja godišnjeg odmora. U slučaju 31% ispitanika period korišćenja godišnjeg odmora se određuje u konsultaciji sa nalogodavcem. U slučaju 16% ispitanika nalogodavac bez ikakvih konsultacija odlučuje o periodu korišćenja godišnjeg odmora.

Pravo na godišnji odmor ne ostvaruje 20% ispitanika, a 15% ispitanika ima godišnji odmor određen u trajanju kraćem od zakonskog minimuma od 20 radnih dana. Samostalno o dužini trajanja godišnjeg odmora odlučuje 39% ispitanika. 14% ispitanika ima godišnji odmor duži od 20 radnih dana godišnje, a zakonski minimum od 20 radnih dana godišnjeg odmora u godinu dana ima 12% ispitanika.

51% ispitanika reklo je da im se putni troškovi ne plaćaju. U slučaju 27% ispitanika putni troškovi se redovno plaćaju a još 22% ispitanika ovo pravo ostvaruje samo ponekad.

59% ispitanika poslove/radne zadatke ne izvršava u prostorijama nalogodavca, dok 41% ispitanika poslove/radne zadatke izvršava u prostorijama nalogodavca.

U slučaju 59% ispitanika nalogodavac ne obezbeđuje sredstva za rad, dok u slučaju 41% ispitanika on to čini.

Nalogodavac ima obavezu finansiranja stručnog usavršavanja u slučaju samo 8% ispitanika, dok u slučaju 69% ispitanika on nema ovu obavezu. 23% ispitanika ne zna da li nalogodavac ima obavezu finansiranja njihovog stručnog usavršavanja.

Za slučaj povrede na radu osigurano je samo 30% ispitanika. 54% ispitanika nije osigurano za slučaj povrede na radu, dok 16% ispitanika ne zna da li je osigurano.

Samostalno snosi rizik poslovanja 73% ispitanika, dok u slučaju 27% ispitanika rizik poslovanja snosi u potpunosti nalogodavac.

Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje se uplaćuju za 45% ispitanika, dok 26% ispitanika ne ostvaruju ovo pravo. 14% ispitanika ne zna da li im se uplaćuju doprinosi. 14% ispitanika samostalno uplaćuje doprinose za socijalno osiguranje.

Interne procedure za zaštitu od zlostavljanja i uznemiravanja na radu postoje u slučaju 30% ispitanika, dok 27% ispitanika izjavljuje da ove procedure ne postoje. 43% ispitanika ne zna da li ovakve procedure postoje kod nalogodavca.

88% ispitanika nisu članovi sindikata, a samo 12% ispitanika jeste.

Samo 1% ispitanika smatra da postojeći sindikati adekvatno zastupaju njihove interese. 60% ispitanika nisu članovi sindikata i ne znaju ništa o njihovom radu. 28% ispitanika smatra da postojeći sindikati ne zastupaju adekvatno njihove interese.

95% ispitanika su članovi nekog novinarskog udruženja, a samo 5% ispitanika nisu¹.

74% ispitanika smatra da bi zaključivanje granskog kolektivnog ugovora doprinelo poboljšanju radnopravnog položaja novinara, novinarki i medijskih radnika, dok 26% ispitanika smatra da to ne bi dovelo do nekog bitnijeg poboljšanja.

39% ispitanika nije zadovoljno svojim radnopravnim položajem, 22% jeste, a 39% ispitanika je samo delimično zadovoljno.

¹ Prilikom sprovođenja ankete upitnici su poslani u najvećem broju članovina novinarskih udruženja.

1. UVOD

Opšti cilj Strategije razvoja sistema javnog informisanja u Republici Srbiji za period 2020–2025. (u daljem tekstu: Medijska strategija) i pratećeg Akcionog plana, predstavlja unapređenje sistema javnog informisanja kroz harmonizovan pozitivni pravni okvir koji garantuje slobodu izražavanja, slobodu medija, bezbednost novinara, medijski pluralizam, razvijeno medijsko tržište, osnaženu novinarsku profesiju, edukovano građanstvo i institucije sposobne za primenu regulative.

Prva mera predviđena Strategijom a razrađena Akcionim planom, definisana je kao „poboljšani bezbednosni, socio-ekonomski i profesionalni uslovi za rad novinara i medijskih radnika” (str. 46). Navedena mera proistekla je iz rezultata analize postojećeg stanja u oblasti javnog informisanja koji pokazuju nepovoljan socio-ekonomski, profesionalni položaj i bezbednost novinara i medijskih radnika.

U Medijskoj strategiji se konstatuje da novinari i medijski radnici u Republici Srbiji rade u teškim uslovima, često bez adekvatnog ugovora o radu. „Opšti trend je smanjivanje broja zaposlenih i udela zaposlenih na neodređeno vreme, dok, sa druge strane, raste angažovanje po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, autorskim ugovorima i ugovorima o delu” (str. 8–9). U Medijskoj strategiji se navodi da istraživanja pokazuju da je petina novinara u statusu „frilensera” (izvan radnog odnosa), polovina radi na nesigurnim poslovima, dok stabilan radni odnos u najvećoj meri imaju stariji medijski radnici (između 50 i 60 godina). Samo 27% mladih novinara ima radni odnos na neodređeno vreme. U najtežoj poziciji su novinari u onlajn medijima, gde je manje od trećine stalno zaposleno.

Prethodna istraživanja pokazuju da su plate novinara niske, čak i ispod republičkog proseka, isplate su često neredovne, dok veliki broj novinara radi prekovremeno: „Sve to utiče na degradaciju profesije, a novinare i medijske radnike stavlja u prekarni položaj, zbog čega veliki broj njih želi da napusti profesiju” (Mihajlović i drugi, 2015, str. 67).

Kako se navodi u Strategiji, „mešavina niskih primanja koja se isplaćuju kasno, nedovoljna sigurnost posla, rad bez ugovora ili sa lako raskidivim ugovorom predstavlja oblik pritiska koji podstiče širenje autocenzure, otežava nezavisnost, kvalitetno novinarstvo i favorizuje ‘tabloidizaciju’” (str. 9). Dodaje se da bi rešenje moglo biti u uspostavljanju socijalnog dijaloga i potpisivanju granskog kolektivnog ugovora, ali i da je to u aktuelnim okolnostima neostvarljivo, jer su sindikati slabi, organizacija poslodavaca nije formirana, a dodatni problem predstavlja nepostojanje baze podataka o broju novinara i medijskih radnika.

Međutim, iako se u Medijskoj strategiji konstatuje da su svi frilenseri novinari, novinarke i medijski radnici osobe koje se nalaze van radnog odnosa, u daljem tekstu frilenseri se uopšte ne spominju. Naime, Medijska strategija izjednačava honorarne radnike sa frilenserima, budući da je redovno reč o kvalifikovanim radnicima koji za različite klijente obavljaju plaćeni rad na određeno vreme. Ova lica nisu uključena u područje primene radnog zakonodavstva, ali se na njih, u zavisnosti od okolnosti konkretnog slučaja, mogu primenjivati zakonske odredbe o radu van radnog odnosa (odredbe o angažovanju radnika na osnovu ugovora o delu i ugovora o privremenim i povremenim poslovima). Međutim, u cilju ovog istraživanja smatrali smo da je ovakvo izjednačavanje frilensera i honorarnih radnika u slučaju novinara i medijskih radnika neprihvatljivo, s obzirom da njihov rad sadži niz specifičnosti koje su po svojoj prirodi takve da gravitiraju ka uspostavljanju

posebnog radnopravnog režima za novinare i medijske radnike. Stoga smo kroz ovo istraživanje pokušali da frilensere, pre svega, definišemo kao jednu opštu kategoriju radnika, bez obzira na to kojom se profesionom bave i da onda utvrdimo koliko novinara i medijskih radnika pripada toj kategoriji. Takođe, koristili smo i pojam samostalnog novinara prema rečniku Evropske federacije novinara (EFN) kao „neko ko je samozaposlen i prodaje svoje usluge i/ili posao većem broju klijenata bez dugoročne obaveze prema bilo kome od njih. Iako nisu pravno podređeni poslodavcu, u stvarnosti mnogi samostalni novinari nalaze se u podređenom položaju, te je ovaj faktor podređenosti upravo odlučujući kriterijum koji razlikuje samostalne novinare od zaposlenih, ali istovremeno postoje i drugi kriterijumi razlikovanja.

Dakle, u našem istraživanju “Položaj i prava samostalnih novinara u Republici Srbiji” orijentišemo se ka teorijskom okviru i definisanju samog pojma frilensera, ka ispitivanju koja su to radna prava koja ova grupa novinara, novinarki i medijskih radnika ne poseduje, koliki je stepen njihovog zadovoljstva sopstvenim radnopravnim položajem i koliko su motivisani da ga menjaju. Studija koja je proizašla iz ovog istraživanja pokušala je da iskoristi sve podatke koji su u okviru njega dobijeni za definisanje i teorijsko objašnjenje i opravdavanje novog pristupa u definisanju pojma frilensera u novinarstvu, da sistematično rasvetli položaj i sve probleme vezane za radnopravni status novinara, novinarki i medijskih radnika u Republici Srbiji, posebno onih koji spadaju u grupu frilensera i na temelju dobijenih rezultata i teorijskih tumačenja formuliše preporuke za unapređenje radnopravnog i socio-ekonomskog položaja novinara, novinarki i medijskih radnika u Republici Srbiji.

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

2.1. Osvrt na prethodna istraživanja

Kada je reč o položaju samostalnih novinara na globalnom nivou, Međunarodna federacija novinara konstatovala je 2016. godine da se trećina novinara nalazi u netipičnom radnom angažovanju, pri čemu 71% čine samozaposleni novinari, frilenseri (Spilsbury, 2016, str. 5). Tako, primera radi u Velikoj Britaniji, zemlji u kojoj je samozapošljavanje i inače u porastu, najizraženije je upravo u novinarstvu: broj samozaposlenih novinara je porastao sa 10.000 u 2000. godini na 25.000 u 2016. godini. Reprezentativno anketno istraživanje među novinarima u Švedskoj pokazuje da se između 1989. i 2005. godine broj frilensera skoro udvostručio. Među 15.000 novinara u Holandiji, nalazi se 5.600 frilensera (Milić, et. al, 2021, str. 53).

Istraživanja o novinarima i medijskim radnicima u Republici Srbiji koja su u prethodnom periodu sprovodile različite institucije i organizacije primarno su bila orijentisana ka pitanjima bezbednosti novinara i njihovom socio-ekonomskom položaju. Ona se nisu bliže bavila pitanjem frilensera i zato je istraživanje "Položaj i prava samostalnih novinara u Republici Srbiji" pionirski pokušaj da se istraži radnopravni i socio-ekonomski položaj i ove grupe novinara, ali i da se sam pojam frilensera redefiniše u skladu sa teorijskim postavkama i predlozima zakonskih rešenja kako bi se jasno razgraničili oni koji zaista jesu frilenseri i oni koji to nisu.

Istraživanje je realizovano korišćenjem kvalitativnih i kvantitativnih metoda, a prikupljanje podataka je sprovedeno kroz različite faze:

- desk istraživanje - analiza normativno-pravnog okvira radnopravnog položaja novinara, novinarki i drugih medijskih radnika;
- anketno onlajn istraživanje - korišćen je neprobabilistički prigodni uzorak;
- fokus grupa – koje je obuhvatila 8 novinara, novinarki i drugih medijskih radnika.

Poseban problem predstavlja nejasno određivanje pojma frilensera u okviru same Medijske strategije, ali i to što do sada u Republici Srbiji nije donet poseban zakon koji bi regulisao njihov status, što je dovelo do toga da i ona istraživanja koja su se bavila socio-ekonomskim položajem frilensera nisu dobro i dovoljno jasno definisala ovaj pojam i razgraničila ga od drugih oblika radnog angažovanja, pa su i podaci koji su dobijeni nevalidni.

Sva dosadašnja istraživanja suočavala su se sa pitanjem koliko ima novinara i medijskih radnika u Srbiji. Prethodna istraživanja koja navodimo u tabeli oslanjaju se na različite izvore podataka, uvek uz napomenu da oni nisu sveobuhvatni (Tabela 1). Upravo zbog nepostojanja tačnih podataka o ukupnoj populaciji, dosadašnja istraživanja su najčešće koristila prigodne uzorke. Ona istraživanja koja polaze od medija, stratifikuju uzorke spram podataka koji su dostupni o različitim tipovima medijskih organizacija, pre svega u kontekstu podele na štampu, radio, televiziju i internet, ili nacionalne i lokalne medije. Problem je, međutim, što se ni tačan broj novinara ne zna precizno, kako konstatuje i Strategija razvoja sistema informisanja u Republici Srbiji za period 2020–2025. godine.

Tabela 1: Pregled istraživanja socio-ekonomskog položaja novinara u Srbiji

	Tip uzorka	Broj ispitanika	Procena broja novinara i medijskih radnika
Profesija na raskršću (Milivojević, 2011)	Prigodan i dostupan, stratifikovan kvotni	260 novinara i urednika 51 vlasnik i menadžer	4.000 registrovanih u bazi novinari.rs
Istraživanje ekonomskog i profesionalnog položaja novinara (UNS, 2014)	Slučajni uzorak	585	7.000 aktivnih i pasivnih članova UNS-a
Od novinara do nadničara: prekarni rad i život (Mihailović, 2015)	Prigodni uzorak	1.110	/
Svetovi novinarstva (Seizova & Rupar, 2016)	Neprobabilistički kvotni uzorak za medije i neprobabilistički prigodni uzorak za novinare	407	8.000
Indikatori za nivo slobode medija i bezbednosti novinara (Vukasović, 2016)	Namerni kvotni uzorak	111	/
Pasivni aktivizam novinara (Mihailović, 2017)	Prigodni uzorak	303	/
Kontrola i sloboda medija: svedočenja novinara (Matić, 2018)	Neprobabilistički prigodni uzorak	177	/
Novinari i mediji – koliko nas zaista ima (UNS, 2019)	Uzorak od 1.518 aktivnih medija	/	11.163 zaposlenih
Percepcije socio-ekonomskog položaja novinara i medijskih radnika u Vojvodini (NDN Vojvodine, 2020. godine)	Neprobabilistički prigodni uzorak	144	/
Širom zatvorenih očiju: koliko novinari i novinarke poznaju svoja radna prava (NUNS, 2020. godine)	Neprobabilistički prigodni uzorak	115	/

2.2. O našem istraživanju

Istraživanje koje predstavljamo u ovom izveštaju realizovano je kombinacijom kvalitativnih i kvantitativnih metoda, putem fokus grupa i anketnog istraživanja. Obe komponente istraživanja su sprovedene onlajn zbog epidemije korona virusa i to je verovatno uticalo na odziv učesnika, kvalitet i kontekstualnu uslovljenost nalaza.

Jedna fokus grupa realizovana je u decembru mesecu 2021. godine posredstvom platforme „Zoom“. Ova fokus grupa imala je za cilj da utvrdi samopercepciju radnopravnog i socio-ekonomskog položaja novinara, novinarki i medijskih radnika, sa posebnim osvrtom na frilensere. U fokus grupnom intervju učestvovalo je ukupno 8 novinara i novinarki. Fokus grupni intervju je anonimiziran te smo u predstavljanju nalaza koristili s opšte oznake koje su od značaja za razumevanje pojedinačnih iskustava (npr. tip angažovanja, vrsta medija).

Pri formulisanju pitanja u okviru anketnog upitnika rukovodili smo se prethodnim istraživanjima, teorijskim okvirom pojma frilensera, osnovnim radnopravnim institutima i Testom samostalnosti za preduzetnike. Test samostalnosti uveden je Zakonom o porezu na dohodak građana i predviđa nov način oporezivanja prihoda preduzetnika u slučaju da se utvrdi njihova nesamostalnost u odnosu na određenog nalogodavca. Time je uvažena višegodišnja praksa da radnici sa poslodavcem ne zaključuju ugovor o radu, već se registruju kao preduzetnici, te sa poslodavcem zaključuju ugovore o pružanju usluga, jer su porezi i doprinosi na zaradu značajno viši od poreza i doprinosa koji se obračunavaju na paušalno uplaćen prihod. Drugim rečima, umesto da se određena lica nađu u formi standardnog zapošljavanja i radnog odnosa, a samim tim uživaju i radnopravnu zaštitu, ona se lažno prikazuju kao preduzetnici, iako su zavisna od nalogodavca u tolikoj meri da njihov međusobni odnos po svemu podseća na odnos poslodavca i zaposlenog.

Pored toga, radnici se odlučuju na ovakav režim rada i zbog želje da ne zavise od lica za koje rade, a što otvara pitanje da li u tom slučaju postoje simulovani pravni poslovi koji prikrivaju radni odnos. Stoga je osmišljeno devet kriterijuma čijom primenom se kroz poresku kontrolu utvrđuje koliko je preduzetnik samostalan u odnosu na nalogodavca. Ako se u konkretnom slučaju utvrdi postojanje najmanje pet od ovih devet kriterijuma, prihod koji lice ostvaruje na osnovu rada za nalogodavca se ne oporezuje kao prihod od samostalne delatnosti

Na ovom mestu važno je naglasiti da kao i sva prethodna istraživanja ni naše ne može biti smatrano reprezentativnim i u tom smislu treba biti obazriv u pogledu generalizovanja zaključaka. Ali, ono što je značajno jeste da rezultati dobijeni u ovom istraživanju mogu biti podstrek drugim istraživačima za dodatno istraživanje ove važne oblasti, kako bi se u budućnosti popravio radnopravni položaj novinara, novinarki i medijskih radnika, posebno onih koji su tema ovog istraživanja – frilenseri. Osim toga, pitanja su bila formulisana tako da olakšaju identifikaciju onih novinara, novinarki i medijskih radnika koji se ne deklarišu kao frilenseri, već su angažovani po nekom drugom ugovoru, a zapravo obavljaju posao na način koji po svim karakteristikama odgovara onome što se podrazumeva pod pojmom frilenser.

U anketiranju je korišćen neprobabilistički prigodni uzorak, koji ne obezbeđuje reprezentativnost nalaza za celokupnu populaciju novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji. Anketni list postavljen je onlajn kao Gugl formular i popunjavanje je bilo moguće od 1. do 22. novembra 2021. godine. Kako bismo došli do što većeg broja novinara i medijskih radnika, poziv za popunjavanje upitnika prosleđen je određenom broju članova Nezavisnog udruženja novinara Srbije za koje je udruženje smatralo da može da bude ciljna kategorija i partnerskim novinarskim i medijskim organizacijama. U celini, poziv za učešće u anketiranju stigao je na oko 2.000 adresa medijskih radnika. Zanimljiv podatak, koga je prigodno istaći na ovom mestu je da je anketnu listu pogledalo više od dvesta novinara, novinarki i medijskih radnika, ali je samo njih 74 odgovorilo na pitanja koja su sadržana u anketnom listu što je samo po sebi jedan od podataka koji bi se mogao tumačiti u daljoj analizi i predstavljanju rezultata.

Iako objašnjenje za nedovoljan odziv ispitanika možemo naći u različitim činiocima koji su pre svega povezani sa epidemijom koronavirusa i prezasićenošću celokupne populacije onlajn sadržajima bilo koje vrste, ipak smatramo da ovako mali broj popunjenih anketnih upitnika u odnosu na broj onih koji su ga

pogledali (kao što je već navedeno i u prethodnom delu izlaganja) govori i o nekim dodatnim faktorima koji će biti i objašnjeni u okviru tumačenja rezultata.

Anketni list činio je manji broj pitanja u vezi sa definisanjem osnovnih karakteristika medija u kojima su angažovani ispitanici i za njihov socio-ekonomski status, dok su većinski pitanja bila orijentisana ka radnopravnom statusu i pravima novinara, novinarki i medijskih radnika. Posebnu grupu činila su ona pitanja koja su orijentisana ka sindikalnom organizovanju novinara, novinarki i medijskih radnika, njihovom članstvu u udruženjima i načinu na koji gledaju na zaključivanje granskog kolektivnog ugovora kao jednog od osnovnih ciljeva koje je definisala Medijska strategija za period od 2020 do 2025. godine.

Rezultati dobijeni onlajn anketom uneti su u statistički program SPSS i obrađeni su metodama deskriptivne statistike.

3. PRAVNI REŽIM RADNOG ANGAŽOVANJA NOVINARA I MEDIJSKIH RADNIKA U REPUBLICI SRBIJI

3.1. Pravni osnov radnog angažovanja novinara i medijskih radnika u Srbiji

U skladu sa pozitivnim zakonodavstvom, novinari i medijski radnici u Republici Srbiji mogu biti radno angažovani na više različitih načina. Gotovo sve vrste radnog angažovanja – rada van radnog odnosa - regulisane su Zakonom o radu, kao krovnim zakonom koji reguliše ovu oblast, ali mogu biti uređeni i posebnim zakonima, kao što je na primer Zakon o agencijskom zapošljavanju.

Stoga je važno, na početku, napraviti razliku između novinara i medijskih radnika koji su zaposleni i onih koji su radno angažovani. U prvom slučaju, radi se o novinarima i medijskim radnicima koji imaju zaključen ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vreme) i koji ostvaruju sva prava iz radnog odnosa po Zakonu o radu (npr. imaju pravo na ograničeno radno vreme, pravo na odmore i odsustva, pravo na zaradu i druga primanja itd.). Ova grupa novinara i medijskih radnika nisu predmet ovog istraživanja, iako određeni broj ispitanika pripada ovoj grupi (ukupno 29%). U drugom slučaju radi se o novinarima i medijskim radnicima koji su angažovani van radnog odnosa, te se, iz tog razloga, radno zakonodavstvo, u većinskom delu, na njih i ne primenjuje (npr. nemaju pravo na ograničeno radno vreme, nemaju pravo na odmore i odsustva, nemaju pravo na zaradu i druga primanja, itd.). Ugovori po kojima su ovi novinari i medijski radnici najčešće angažovani u ovom slučaju su: (1) ugovor o privremenim i povremenim poslovima; (2) ugovor o stručnom usavršavanju i osposobljavanju; (3) ugovor o delu i (4) ugovor o autorskom delu. Svi navedeni ugovori smatraju se nesigurnim i „prekarnim“ ugovorima, kojima se izvršiocu posla uskraćuju osnovna radna prava.

Pored ovoga, novinari i medijski radnici mogu biti angažovani i preko Agencije za privremeno zapošljavanje, iako nijedan od anketnih ispitanika ne radi po tom osnovu.

Iako je Medijskom strategijom izvršeno izjednačavanje onih koji rade van radnog odnosa sa frilenserima, smatramo da to nije primereno. Pre svega, jer su novinari i medijski radnici koji rade van radnog odnosa subordinirani (podređeni) nalogodavcu i imaju obavezu da izvršavaju rad po njegovim nalogima. S druge strane, frilenseri (samostalni novinari) su novinari koji nemaju matičnu redakciju (nisu stalno zaposleni, niti su stalno honorarno angažovani u nekom mediju), već samostalno biraju događaje i pojave, obrađuju ih i nude kao ekskluzivnu vest različitim novinama, radijskim i televizijskim stanicama. Često se dešava da ih redakcije angažuju i kao dopisnike sa područja koja su u određenom trenutku medijski atraktivna, jer im se to više isplati nego da šalju svog novinara koji je zaposlen kod njih. Samostalni novinari se, stoga, češće bave istraživačkim novinarstvom, jer ih ne sputava redakcijski ritam, pa ukoliko naprave neku atraktivnu reportažu mnoge redakcije su spremne da plate njihove ekskluzivne priče, fotografije i televizijske reportaže. Baš zato što sami kreiraju proizvod koji onda „prodaju“ na tržištu, samostalni novinari, po pravilu, najčešće biraju one teme koje će lakše naći kupca, što znači da su u potpunosti samostalni da izvrše izbor teme, odnosno radnog zadatka. To, dalje znači, da samostalni novinar u potpunosti snosi rizik poslovanja, jer ukoliko ne uspe da proda svoju reportažu, fotografiju, ili ekskluzivnu priču, može lako da upadne u finansijske probleme, a posebno ukoliko ne postoje jaka novinska udruženja ili sindikati koji bi mogli da ih zaštite. S druge strane, po logici stvari, početnicima je gotovo nemoguće da postanu samostalni novinari jer nemaju dobre kontakte i proverene izvore informacija. Takođe, važno je i pitanje sredstava za rad, jer po pravilu,

od samostalnog novinara se očekuje da poseduje sopstvenu medijsku opremu, što predstavlja dodatno finansijsko opterećenje, naročito u situaciji gde postoji nestabilno medijsko tržište i gde nije lako naplatiti svoje usluge. Takođe, fleksibilnost radnog vremena, odnosno mogućnost sopstvene organizacije je često nešto što profesiju samostalnog novinara čini atraktivnom. Međutim, negativan aspekt fleksibilnog radnog vremena može se ispoljiti u neograničenoj dostupnosti klijentima i činjenici da novinarski posao neretko uopšte ne poznaje radno vreme, te se i frilenseri mogu naći u potpuno eksploatisanom položaju. S druge strane, teme koje obrađuju mogu učiniti da samostalni novinari budu manje plaćeni – jer su plaćeni po „priči” a ne po vremenu uloženom za pripremu i objavu prikupljenog sadržaja, te samim tim kvalitetan rad podrazumeva nižu plaćenost. (Mathisen, 2019, 1010).

Posebnu grupu samostalnih novinara, a na šta je ukazano i na fokus grupi ovog istraživanja, čine fotoreporteri koji se nadmeću u ekskluzivnosti fotografija koje nude na medijskom tržištu.

3.2. Vrste radnog angažovanja novinara i medijskih radnika u Srbiji

Tabela 2: Vrste radnog angažovanja novinara u uzorku

Vrste radnog angažovanja u uzorku	Broj	Procenat
Zaposlen na neodređeno vreme	16	22
Zaposlen na određeno vreme	5	7
Zaposlen po ugovoru o delu	11	15
Zaposlen po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima	4	5
Zaposlen po autorskom ugovoru	12	16
Zaposlen preko agencije	0	0
Volonter	7	9
Radi za stranog poslodavca koji nije registrovan na teritoriji RS ili preko digitalne platforme	4	5
Radi bez ugovora	15	20

1. Ugovor o privremenim i povremenim poslovima

U Republici Srbiji ne postoji zvanična statistika o broju samostalnih novinara koji su angažovani po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima. Međutim, realnost je da je veliki broj njih angažovan upravo po osnovu ovog ugovora iako obavljaju poslove na duži vremenski rok gde se povremeni poslovi tretiraju kao trajno angažovanje. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova može se zaključiti samo za poslove koji nisu sistematizovani kod poslodavca. Ovo upućuje na činjenicu da su sistematizovani poslovi koji su trajnog karaktera, a oni koji su kratkoročni mogu biti obavljani, između ostalog, i zaključenjem ove vrste ugovora. Međutim, Zakon o radu ostavlja potpunu slobodu poslodavcu da odluči koje će poslove sistematizovati donošenjem odgovarajućeg pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, tako da se u praksi dešava da za poslove koji se u kontinuitetu obavljaju jako dugo vremena, praktično bez prestanka, i uglavnom spadaju u osnovnu delatnost poslodavca, bude zaključen ugovor o obavljanju povremenih poslova. Ugovori o radnom angažovanju van radnog odnosa često se koriste i kao sredstvo pritiska na novinare.

2. Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju nastao je kao potreba da se pripravnički staž reguliše i radom van radnog odnosa. Lice koje se stručno osposobljava ili usavršava prema ovom ugovoru, gotovo da ne poseduje prava po osnovu rada i u vezi sa radom. Ovo je jedini ugovor prema kojem je formalno moguće raditi kod poslodavca a za uzvrat ne dobijati nikakvu naknadu za to. Ovaj ugovor se najčešće koristi u profesijama u kojima je potrebno da lice stekne određeno iskustvo potrebno za polaganje državnih ispita neophodnih za dalji rad poput pripravničkog staža za pravnika radi polaganja pravosudnog ispita, građevinske inženjere u cilju dobijanja ovlašćene licence i tome slično. Međutim, ovaj ugovor zaključuje se i u mnogim drugim profesijama, između ostalog i u novinarstvu, s obzirom da rad lica po osnovu ovog ugovora iziskuje minimalne troškove poslodavca.

3. Ugovor o delu i ugovor o autorskom delu

Ugovor o delu je samo delimično regulisan Zakonom o radu, s obzirom da se radi o ugovoru koji je u domenu obligacionog prava te je stoga regulisan značajno detaljnije Zakonom o obligacionim odnosima. Zakonom o radu predviđeno je da primena ovog ugovora mora biti ograničena, jer lice ne može biti angažovano po osnovu ugovora o delu kada je reč o poslovima koji spadaju u delatnost poslodavca. Stoga, opravdano se postavlja pitanje zašto poslodavci (mediji) koji angažuju novinare uopšte pribegavaju zaključenju ugovora o delu kada je reč o novinarskoj profesiji. Ugovor o delu specifičan je i zbog toga što ne podrazumeva radno vreme, niti je ono relevantno za plaćanje radnika, što u domenu rada samostalnih novinara značajno degradira njihov položaj ukoliko su plaćeni po osnovu rezultata – konačnom proizvodu za koju lice dobija dogovorenu naknadu, a ne po osnovu vremena provedenog na radu što je čest slučaj. Ugovor o autorskom delu predstavlja određenu vrstu ugovora o delu. U tom smislu prethodno izloženo o ugovoru o delu važi i kada je reč o autorskom delu, uz naznaku da je osnovna razlika između pomenuta dva ugovora u predmetu posla koji se ugovara. Kada je reč o ugovoru o delu, predmet ugovora može biti kako fizički tako i intelektualni rad bez posebnih ograničenja, dok kod ugovora o autorskom delu predmet ugovaranja, odnosno proizvod ugovorenog rada, jeste isključivo autorsko delo (naučno, stručno, umetničko). Ovaj ugovor je stoga posebno pogodan za novinare jer je proizvod njihovog rada često upravo autorsko delo (tekst, audio ili vizuelni zapis, fotografija, radio ili televizijska emisija, i tome slično). Za izvršenu obavezu prema ugovoru o autorskom delu, autoru pripada autorski honorar na koji se plaća porez po odbitku – što znači da istovremeno sa isplatom neto naknade autoru, naručilac posla isplaćuje odgovarajuće poreze i doprinose. Posebno je važno naglasiti da u slučaju samostalnih umetnika, doprinose za obavezno socijalno osiguranje plaća sam umetnik, a na osnovu rešenja nadležnog poreskog organa!

4. Ugovori o radu sa agencijom za zapošljavanje

Zakon o agencijskom zapošljavanju uredio je rad agencija za privremeno zapošljavanje. Međutim, položaj agencijskih radnika nije u potpunosti povoljno regulisan. Radnici angažovani posredstvom agencije su u radnom odnosu ali ne kod poslodavca kod kojeg rade - u slučaju novinara to su mediji, već kod agencije za zapošljavanje. Dakle, novinar angažovan posredstvom agencije nema direktno uređen pravni odnos sa medijem kod kojeg obavlja posao, već se to čini posredno putem agencije kod koje su zaposleni. U mediju su uvek angažovani na određeno vreme, bez obzira na to da li sa agencijom imaju zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vreme. Ono što posebno ugrožava lica angažovana po osnovu ovog ugovora jeste činjenica da se zaobilazi primena instituta uporednog radnika od strane poslodavca, što dovodi do situacije da poslodavac sam uređuje uslove rada agencijskom radniku bez ograničenja, odnosno bez primenjivanja realnih uslova koje lice koje radi kod poslodavca zaista uživa. Takođe, za agencijskog radnika ugovor o radu na neodređeno vreme ne znači nikakvu sigurnost, budući da za vreme tokom kojeg nije ustupljen poslodavcu može doći u situaciju da ne zarađuje ni približno dovoljno za dostojanstven život, kao i imajući u vidu da može biti otpušten mnogo lakše nego u opštem režimu radnog odnosa (Reljanović, 2018, str. 15).

3.3. Novinari i medijski radnici u Srbiji kao frilenseri

3.3.1. Pojam i vrste frilensera

Kao rezultat globalnog trenda povećanja broja i učestalosti netipičnih oblika rada, dolazi do potencijalnog ugrožavanja nasleđa međunarodnih radnih standarda zasnovanih na standardnom ugovoru o radu, koje je građeno tokom celog XX veka (Sekulović, 2020, str. 115). Krunu tog nasleđa predstavlja koncept dostojanstvenog rada Međunarodne organizacije rada, koji obuhvata niz aspekata, od ograničenog radnog vremena i sigurnog radnog okruženja, do adekvatnih prihoda i socijalnog dijaloga. Međutim, mnogi radnici koji rade po atipičnim ugovorima, ne mogu da ostvare standarde dostojanstvenog rada ni u jednoj od njegovih dimenzija (Noronha i Cruz, 2017, str. 100). Danas je broj frilensera sve veći, ali čak ni na nivou Evropske unije i njenog prava, kao i prava većine država članica, ne postoji razvijen korpus standarda kojima se uređuju položaj i prava frilensera.

Frilenseri (freelancer eng.) su lica koja posredstvom informaciono komunikacionih tehnologija obavljaju poslove koji nisu vezani samo za jednog poslodavca i koji ne moraju imati kontinuitet. Doslovan prevod na srpski jezik termina freelancer, za sada nije usvojen, te se stoga pomenuta engleska reč u potpunosti „odomaćila“ u okvirima domaće stručne ali i nestručne javnosti. Ono što otežava položaj lica koja „rade“ kao frilenseri jeste odsustvo bilo kakve pravne sigurnosti imajući u vidu da status frilensera nije uređen okvirima domaćeg zakonodavstva, kao i da često ova lica rade bez bilo kakvog ugovora.

U informativnom tekstu o frilenserima Udruženja frilensera i preduzetnika Srbije, pod frilenserom podrumevaju rezidente Republike Srbije, koji žive i rade na njenoj teritoriji, a zaradu ostvaruju onlajn, najčešće kod stranih kompanija, odnosno, preko digitalnih platformi, portala ili drugih stranih fizičkih lica (Radenković, 2018, str. 1).

Ukoliko bismo koristili definiciju samostalnog novinara (frilensera) prihvaćenu od strane Evropske federacije novinara (EFN) „samostalni novinar je neko ko je samozaposlen i prodaje svoje usluge i/ili posao većem broju poslodavaca bez dugoročne obaveze prema bilo kome od njih“. Naime, sama definicija EFN implicitno sadrži odrednicu prema kojoj su frilenseri samostalni u obavljanju i određivanju svojih radnih zadataka jer se insistira na tome da samostalni novinari „nude svoje proizvode“. Ukoliko se ukrste ova dva kriterijuma (samostalnost u radu i veći broj klijenata), prema definiciji EFN, dolazimo do toga da samo 17% ispitanika u našem istraživanju zadovoljava oba kriterijuma istovremeno. Dakle, od 30% ispitanika koji rade za više klijenata, samo 17% njih je zaista samostalno u određivanju i obavljanju radnih zadataka.

S druge strane, kvalitativnom analizom popunjenih anketnih upitnika došlo se do zaključka da veliki broj ispitanika koji se izjasnio da radi po nekom drugom tipu ugovora, osim ugovora o radu, kao i oni ispitanici koji su se izjasnili da im radno angažovanje nije regulisano ugovorom, zapravo po svim karakteristikama svog radnog angažovanja ne ostvaruju prava iz radnog odnosa i u svakom smislu jesu samostalni – obespravljani i lišeni svih prava. Posredno je moguće zaključiti da oni koji su se izjasnili da rade za stranog poslodavca, angažovani su po neimenovanim ugovorima, odnosno ugovorima koji nisu uređeni domaćim propisima, već ih ugovorne strane sklapaju u skladu sa opštim odredbama obligacionog prava.

Vrlo često su ekonomski odnosi sa stranim klijentima bez pisanih ugovora i pravne zaštite, te se stoga može desiti da frilenseri ostanu bez novčane naknade za izvršenu uslugu i urađen posao. Takođe, vrlo često lica koja spadaju u frilensere nemaju izbora, ili imaju nejasnu predstavu o prednostima koje ovakav način rada nudi, pa se u literaturi često povlače paralele između njihovog današnjeg položaja sa položajem radnika sa početka XX veka, koji su prodavali svoj rad na vrlo konkurentnom tržištu (Risak i Dullinger, 2018, str. 12).

Važno je razumeti da frilenser u klasičnom smislu obavlja posao za drugu stranu – klijenta. Upravo iz odnosa frilenser-klijent mogu nastati različite vrste frilensinga.

Udruženje frilensera i preduzetnika Srbije u informativnom tekstu o frilenserima identifikovalo je četiri tipa frilensera:

- (1) Frilenser radnik - klijent, u velikom delu kontroliše način na koji frilenser obavlja posao i plaća mu po radnom učinku. Osim novčane isplate, klijent ne obezbeđuje frilenseru nikakva sredstva za rad, niti frilenser stiče bilo koje pravo iz radnog odnosa (koja se po važećim zakonskim propisima garantuju samo zaposlenima). Na primer, novinar koji sedi kod kuće i proizvodi medijski sadržaj.
- (2) Frilenser tvorac autorskog dela – klijenti su nepoznati i oni koriste autorsko delo frilensera koje najčešće kupuju ili sponzorišu. Na primer, jutjuberi, odnosno fotografi.
- (3) Frilenser preduzetnik – klijent u ovom slučaju ne kontroliše način na koji frilenser obavlja posao, već samo plaća po obavljenom poslu. Za razliku od domaćih preduzetnika, frilenser nema pravnu zaštitu da naplati svoje potraživanje jer nije ni registrovan kao preduzetnik, niti može da zapošljava druga fizička lica. Na primer lica koja rade na održavanju sajta, koja mogu biti i medijski radnici.
- (4) Frilenseri koji ne rade za klijente, već kreiraju određeni sadržaj na društvenim mrežama, pritom navodeći posetioce da kupe određene proizvode ili koriste usluge drugih kompanija (influenseri, kreatori sadržaja itd.)

Pojednostavljeno rečeno, frilenser je sveden na digitalnog radnika koji obavlja rad preko platforme. Takvog stava je i resorno Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, koje je formiralo radnu grupu za pripremu predloga kojim se reguliše status frilensera, navodeći da su to lica koja radno angažuju strani poslodavci koji nemaju registrovanu delatnost na teritoriji Republike Srbije i samozaposlena lica, a koja rade preko platforme.

3.3.2. Regulisanje pravnog statusa frilensera u domaćem pravu

Ključno pitanje na koje domaći zakonodavac nije odgovorio, jeste da li se frilenseri smatraju radnicima ili preduzeticima? Što ih zakonodavac bude više „smatrao“ radnicima, to će i njihova radnopravna zaštita biti veća, pa samim tim i radna prava koja su im garantovana. U jednoj od svojih ranijih presuda Evropski sud pravde je definisao da „ključna osobina radnog odnosa nalazi se u tome da jedno lice tokom određenog vremenskog perioda pruža usluge prema uputstvima drugog lica, za šta za uzvrat prima naknadu.“ Najjednostavnije rečeno, to znači da bi se u svakom konkretnom slučaju trebalo ceniti da li je lice koje obavlja rad podređeno poslodavcu i da li je ekonomski zavisno od njega.

U domaćem pravnom sistemu frilenseri nisu ni posebna „vrsta“ radnika, ali ni preduzetnika. Međutim, veliki broj onih koji žele da uživaju određena prava kao samostalni radnici odlučuju se za registraciju svoje delatnosti (preduzetnici) čime se njihov status uređuje u skladu sa pravilima koja se primenjuju na preduzetnike to jest u skladu sa Zakonom o privrednim društvima s obzirom da Zakon o radu ne uređuje status samozaposlenih lica. Registracijom u svojstvu preduzetnika, frilenser može uplaćivati minimalnu zaradu i po tom osnovu ostvarivati prava iz socijalnog osiguranja.

Radi ostvarivanja prava „frilenser“ se registruje u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja podnošenjem jedinstvene prijave u elektronskom obliku kao osiguranik koji je sam obveznik plaćanja doprinosa, odnosno osiguranik samostalnih delatnosti, korišćenjem kvalifikovanog elektronskog sertifikata, odnosno šemom elektronske identifikacije visokog nivoa pouzdanosti. Za podnosioca jedinstvene prijave,

prijavu može podneti lice koje poseduje kvalifikovani elektronski sertifikat na osnovu dodeljenog ovlašćenja za rad na portalu, kao i uslužna agencija ukoliko poseduje ovlašćenje.

Prema Uredbi o sadržini, obrascu i načinu podnošenja jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, jedinstvenim metodološkim principima i jedinstvenom kodeksu šifara za unos podataka u jedinstvenu bazu Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja² lica koja na teritoriji Republike Srbije rade za stranog poslodavca koji nema registrovano predstavništvo u Republici Srbiji, kod koga za obavljeni posao ostvaruju naknadu, a nisu osigurani po drugom osnovu, mogu podneti jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje pod šifrom 232. Ova lica nisu osigurana za slučaj nezaposlenosti i ne mogu da ostvare novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti.

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju je izmenjen i dopunjen 2019. godine u čl. 12 st. 1 tač. 3a gde se u osiguranike samostalnih delatnosti ubrajaju i „lica koja rade na teritoriji Republike Srbije za stranog poslodavca, koji nema registrovano predstavništvo u Republici Srbiji, kod koga za obavljen posao ostvaruju naknadu, a nisu osigurani po drugom osnovu.” Na ovaj način su frilenseri izdvojeni iz kategorije osiguranika samostalnih delatnosti “koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o delu odnosno poslove po osnovu autorskog ugovora, kao i poslove po osnovu drugih ugovora, kod kojih za izvršen posao ostvaruju naknadu, a nisu osigurana po drugom osnovu.” Po ispunjenju uslova (godine života, staž osiguranja, odnosno kod invalidske penzije-gubitak radne sposobnosti) ovi osiguranici ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i to: pravo na starosnu, prevremenu starosnu, invalidsku penziju, novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica, novčanu naknadu za telesno oštećenje prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću i u slučaju smrti osiguranika pravo članova porodice na porodičnu penziju.

Prema važećem Zakonu o zdravstvenom osiguranju, frilenseri mogu da dobiju osnov osiguranja, odnosno da budu zdravstveno osigurani po dva osnova i to: (1) kao lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora kod kojih se za izvršeni posao ostvaruje naknada, odnosno nagrada i (2) kao preduzetnici. U prvom slučaju, imaju pravo na zdravstvenu zaštitu i pravo na naknadu troškova prevoza u vezi sa korišćenjem zdravstvene zaštite, ali nemaju pravo na naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad. U drugom slučaju, imaju pravo na zdravstvenu zaštitu, naknadu troškova prevoza i pravo na naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad. I u prvom i u drugom slučaju, članovi porodice mogu biti osigurani preko ovog lica i imati ista prava kao i osiguranik. Očigledno je da u je u oblasti zdravstvenog osiguranja neophodno da se uredi nova kategorija osiguranika - lica koja rade na teritoriji Republike Srbije za stranog poslodavca koji nema registrovanu delatnost u Republici Srbiji, odnosno lica angažovana na poslovima koja se obavljaju elektronskim putem na platformi ili na neki drugi način, koja za obavljeni posao ostvaruju novčani iznos, a nisu osigurana po drugom osnovu.

Iz ovakve zakonske dikcije ne može se staviti znak jednakosti između frilensera i lica koja rade po ugovoru o delu, ili autorskom delu. Takođe, ne može se staviti ni znak jednakosti između frilensera i preduzetnika, jer je prema Zakonu o privrednim društvima, “preduzetnik poslovno sposobno fizičko lice koje obavlja delatnost u cilju ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u skladu sa zakonom. Čitajući propise iz oblasti socijalnog osiguranja, proizlazi da su frilenseri isključivo nezaposlena lica koja rade za stranog poslodavca i za to dobijaju naknadu. Test samostalnosti koji je uveden sa ciljem da se napravi distinkcija između radnika i preduzetnika, u Republici Srbiji uveden je kroz poreskoppravni sistem, bez prethodna intervencije u oblasti radnih odnosa. Na ovaj način je, u poreske svrhe uvedeno procenjivanje zavisnosti preduzetnika od poslodavca, bez prethodnog regulisanja njihovog radnopravnog položaja.

² Sl-glasnik RS, br. 132/2021.

U pogledu samostalnih novinara treba naglasiti da Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ne prepoznaje tu kategoriju lica, za razliku od samostalnih umetnika. Samostalna delatnost je prema ovom zakonu definisana kao „privredna, profesionalna ili druga delatnost koju obavlja: preduzetnik, osnivač, odnosno član privrednog društva, samostalni umetnik, sveštenik i verski službenik.“ Dalje, prema čl. 6 st. 1 tač 16 Zakona „samostalni umetnik je osiguranik – fizičko lice koje samostalno, u vidu zanimanja, obavlja umetničku delatnost i kome je reprezentativno udruženje u kulturi utvrdilo status lica koje samostalno obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture, u skladu s zakonom koji utvrđuje oblast kulture, ako nije osigurano po drugom osnovu“. Ista odredba je ponovljena u čl. 58 st. 2 Zakona o kulturi gde se samostalni umetnik određuje kao „fizičko lice koje samostalno, u vidu zanimanja, obavlja umetničku delatnost i kome je reprezentativno udruženje u kulturi utvrdilo status lica koje samostalno obavlja umetničku delatnost u oblasti kulture“. S druge strane, novinari i medijski radnici nisu prepoznati na ovaj način zakonskim propisima. Pomenuti Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ne prepoznaje pojam „samostalni novinar“, kao ni Zakon o javnom informisanju i medijima, a ne prepoznaje ga ni medijska strategija. U praksi se po analogiji vrši izjednačavanje ove dve kategorije „samostalnih delatnosti“, pa tako i novinar, odnosno medijski radnik može uz potvrdu novinarskog udruženja da bude prepoznat kao obveznik doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, iako implicitna zakonska odredba ne postoji. Sigurno je da bi u budućnosti trebalo pomenutim zakonima urediti pojam samostalnog novinara, čime bi ova kategorija osiguranika, pored teorijskog dobila i praktični okvir.

3.3.3. Samostalni novinari kao frilenseri u Srbiji

Prema opšte prihvaćenoj definiciji samostalni novinari (frilenseri) su novinari koji nemaju matičnu redakciju (nisu stalno zaposleni, niti su stalno honorarno angažovani u nekom mediju), već samostalno biraju događaje i pojave, obrađuju ih i nude kao ekskluzivnu vest različitim novinama, radijskim, televizijskim stanicama i onlajn medijima.

Razlozi zbog kojih se sve veći broj novinara i medijskih radnika opredeljuje za ovakav vid rada, mogu se pronaći u promenama na medijskom tržištu, tehnološkim promenama, kao i u promenama u samoj novinarskoj profesiji. Fleksibilizacija i individualizacija rada doneli su različite oblike radnog angažovanja u širokom rasponu od novinara-preduzetnika (tj. samozaposlenih novinara) do novinara angažovanih po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima ili onih koji rade preko agencija za zapošljavanje. U netipično radno angažovanje ubrajaju se i volonterski ugovori sa kojima mladi novinari najčešće započinju karijeru, potom rad na osnovu autorskih ugovora ili ugovora o delu, kao i rad bez ugovora.

Uže posmatrano pod frilenserima ili samostalnim novinarima smatraju se oni koji su samozaposleni (preduzetnici), dok svi ostali modaliteti predstavljaju druge netipične oblike radnog angažovanja, koje takođe odlikuje neizvesnost i nesigurnost u pogledu primanja, radnog vremena, uslova rada i tome slično. Značajne promene u strukturi angažovanja novinara i medijskih radnika počinju da se beleže u poslednjim decenijama prošlog veka. Izveštaj Međunarodne federacije novinara iz sada već davne 2003. godine beleži povećanje broja novinara bez stalnog zaposlenja i pokazuje da u 19 zemalja Evrope oni čine više od jedne četvrtine novinara (Nies i Pedersini, 2003, str. 15). Ovde je važno napomenuti da 2003. godine samostalni novinari nisu bili u potpunosti ono što bi se danas smatralo frilenserima s obzirom da su to bila lica koja su, nažalost, bila onemogućena da zasnju radni odnos jer im poslodavci to nisu dozvoljavali, iako je postojala potreba za tim. Sa druge strane frilenseri danas, imajući u vidu nedovoljni regulatorni okvir kojim bi se uredio njihov status svesni su da freelancing još uvek nije prepoznat kao profesija.

Važno je napomenuti da samostalni novinar iako manje plaćen, može imati više vremena i prostora da proizvede kritičke osvrte ili istraživački rad nego novinar zaposlen u redakciji sa nedostatkom osoblja

i vremenski ograničen, usled unapred utvrđenog rasporeda izlaznosti medijskog sadržaja. Usled slabe plaćenosti veliki broj samostalnih novinara biva primoran da potraži dodatni posao kako bi mogao da obezbedi veću finansijsku sigurnost. Međutim, uprkos finansijskoj potrebi, samostalni novinari se ne osećaju uvek prijatno kada moraju da rade poslove koji nisu u domenu novinarstva, ali ih rade da bi preživeli. Istovremeno, pojava sve većeg broja atipično angažovanih novinara ukazuje na trend deprofesionalizacije novinarstva, što potvrđuju nalazi da frilenseri često prihvataju druge, pa čak i PR poslove. Takođe, smatra se da je individualni novinarski rad podjednako, ako ne i više, na udaru tržišta jer frilenseri rade pod pritiskom da zadovolje potražnju za medijskim sadržajima. Ovom gledištu doprinose podaci koji pokazuju da frilens nije nužno opredeljenje novinara već nastaje kao posledica otpuštanja u medijskom sektoru.

Uz nestalno radno vreme, frilenseri često čine prekaru radnu snagu. Zato godišnji izveštaj grupe organizacija koje su partneri „Platforme za promociju zaštite novinarstva i bezbednosti novinara“ Saveta Evropa, apostrofira ranjivost frilensera: tužbe, zabrane putovanja, kampanje blaćenja i uskraćivanje akreditacija navode se kao najčešći oblici ugrožavanja. U 2019. godini, Platforma je poboljšala svoj sistem upozorenja kako bi omogućila partnerskim organizacijama da bolje prate i evidentiraju informacije o pretnjama samostalnim novinarima. Od 142 upozorenja registrovana tokom godine, 19 slučajeva se odnosilo na samostalne novinare, uključujući dvoje novinara ubijenih 2019. Najmanje 13 od 22 slučaja nerazjašnjenih ubistava novinara tiču se samostalnih novinara. Ova upozorenja pokazuju da su samostalni novinari posebno podložni uznemiravanju jer se ne mogu osloniti na dostupnu korporativnu podršku poput svojih kolega koji su redovno zaposleni, kao ni na sindikate. Samostalni novinari se stoga moraju osloniti na državne institucije da ih podrže da se njihova prava osiguraju kao i njihov pristup pravdi kada su na meti (Annual Report by the partner organisations to the Council of Europe Platform to Promote the Protection of Journalism and Safety of Journalists, 2020).

Pitanje statusa i prava samostalnih novinara u medijskoj industriji privlači pažnju svih uključenih aktera u oblasti medija. Ovo pitanje predstavlja izazov za postojeći regulatorni okvir kojim se uređuje rad i radni odnosi zasnovani na pretpostavljenoj rasprostranjenosti stabilnih radnih odnosa koji upravo u domenu rada novinara i medijskih radnika manjkaju.

Imajući u vidu da se poslednjih godina slika promenila i da je sve više dokaza da samostalni rad postaje istaknuta karakteristika medijske industrije te samim tim i novinara, ovakva transformacija će verovatno imati važne posledice: ako mediji sve više zavise od doprinosa samostalnih novinara, biće relevantnih promena u organizaciji rada štampanih glasila ali i rada online medija gde su u najvećem broju slučajeva angažovani upravo samostalni novinari. Navedeno, potencijalno postavlja kao mogućnost utvrđivanje posebnog režima koji bi se primenjivao na ovu vrstu radnika. Promene u pogledu regulisanja statusa i prava samostalnih novinara neophodne su imajući u vidu difuziju oblika zaposlenja samostalnih novinara, koja se nalazi na sredini puta između zavisnog zapošljavanja i samozapošljavanja. Upravo je nedefinisan status na međi samostalnog i zavisnog rada u oblasti novinarstva privukao pažnju različitih aktera – istraživača, socijalnih partnera i javnih vlasti u pogledu statusa svih frilensera, a ne samo novinara. Jedno od glavnih polazišta istraživačkih i analitičkih napora je sve veća svest da raste udeo samozaposlenih lica koje karakteriše niži nivo zaštite u odnosu na zavisan rad. Imajući u vidu navedeno, prvi mehanizam kojem se pribegava u cilju obezbeđivanja prava određenoj grupi radnika jesu kolektivni ugovori koji u mnogim zemljama na zapadu obuhvataju i posebne kolektivne ugovore za frilensere a koji uglavnom sadrže bazične ugovorne obaveze i pružaju ograničenu zaštitu frilenserima. Sve je češća praksa da frilenseri osnivaju sindikate i profesionalna udruženja kako bi štitili svoje profesionalne pozicije i autorska prava. Takođe, mnoga novinarska udruženja i sindikati osnivaju posebne sekcije za frilensere. Na primer, Evropska federacija novinara ima Ekspertsku grupu za frilensere. Za frilensere se vezuje i takozvano alternativno sindikalno organizovanje koje se najčešće oslanja na digitalne tehnologije kao resurse za informisanje i mobilizaciju građana.

Kada je reč o frilenserima u Srbiji, netipične oblike radnog angažovanja novinara i medijskih radnika u Srbiji treba sagledati u širem ekonomskom i političkom kontekstu funkcionisanja medija. Medijsko tržište Srbije karakteriše izrazito velik broj medija u odnosu na ekonomsku moć oglašivača i građana. Privatizacija medija u državnom vlasništvu koja je predviđena medijskim zakonima donetim 2014. godine nije ostvarila očekivani efekat, pošto novi vlasnici održavaju svoja preduzeća oslanjajući se na projektno sufinansiranje sadržaja i uglavnom netransparentne ugovore sa državnim institucijama i javnim preduzećima. Sprečavanje ove vrste uticaja jedan je od osnovnih ciljeva Strategije razvoja sistema javnog informisanja u Republici Srbiji za period 2020–2025. u kojoj se traži uspostavljanje funkcionalnog, održivog i fer medijskog tržišta zaštićenog od političkog uticaja. Podaci Centra za razvoj sindikalizma, dobijeni na osnovu pojedinačnih poreskih prijava u bazi CROSO, pokazuju da je oko 80% zaposlenih u medijima angažovano po osnovu ugovora na neodređeno vreme, dok 20% čine ugovori na određeno, ugovori o privremenim i povremenim poslovima, autorskih i ugovora o delu. I anketno istraživanje ove organizacije, koje je obuhvatilo 303 novinara i medijskih radnika, ukazuje na to je 20% ispitanika u frilens statusu, a da 11% radi na crno, bez pisanog ugovora.

Kao glavne manjkavosti postojećeg sistema, Udruženje radnika na internetu (2020), između ostalog, navodi nevidljivost internet rada u Zakonu u radu, nedostatak socijalne zaštite, neizvesnost zaposlenja i nemogućnost osnivanja sindikata. Kako pokazuje analiza Centra za istraživanje javnih politika, u Srbiji raste udeo privremeno zaposlenih, „u 2011. taj udeo je iznosio 12,4% dok u 2018. on iznosi 22,9%, što predstavlja porast privremeno zaposlenih u ukupnoj zaposlenosti od približno 10% u naznačenom sedmogodišnjem periodu“ dok je među zaposlenima u 2018. godini svaki četvrti građanin pripadao grupi samozaposlenih (Kovač, Anđelković, Jakobi, 2020, str. 5-10).

Poseban izazov u pogledu pravnog definisanja položaja samostalnih novinara predstavlja identifikovanje tačke razdvajanja podređenog i nezavisnog rada. Drugim rečima, vrlo često su novinari i medijski radnici uključeni u radni proces i trajno rade pod uputstvima i pod nadzorom poslodavca ili naručioca posla, iako su formalno angažovani kao samozaposlena lica na osnovu ugovora o delu ili nekog dugog ugovora građanskog, poslovnog ili autorskog prava. Osnovni razlog za zaključivanje ovakvog ugovora od strane poslodavca ili naručioca (tzv. simulovanog pravnog posla) nalazi se u nastojanju poslodavca da uživa veću fleksibilnost u pogledu organizacije rada i iniciranja prestanka radnog angažovanja, kao i da snizi troškove rada i zaobiđe obaveze koje za poslodavce proizlaze iz radnog odnosa. Na ovaj način samostalni novinari nalaze se u „prividnom nezavisnom radu“, koji se nikako ne može poistovetiti sa položajem frilensera, najviše iz razloga što oni stvarno rade u ime, za račun i pod vlašću drugog, zbog čega im je nužna posebna pravna zaštita. Zaštiti samostalnih novinara koji obavljaju prividni nezavisni rad značajno doprinosi i precizna definicija radnog odnosa, ali i precizna definicija rada ekonomski zavisnih samozaposlenih lica. Ove definicije su izuzetno važne za sprečavanje prakse postojanja simulovanih pravnih poslova, a na osnovu iste radnici koji obavljaju prividni nezavisni rad, mogli bi na osnovu tužbe da zahtevaju utvrđenje radnog odnosa i da ostvaruju punu radnopravnu zaštitu.

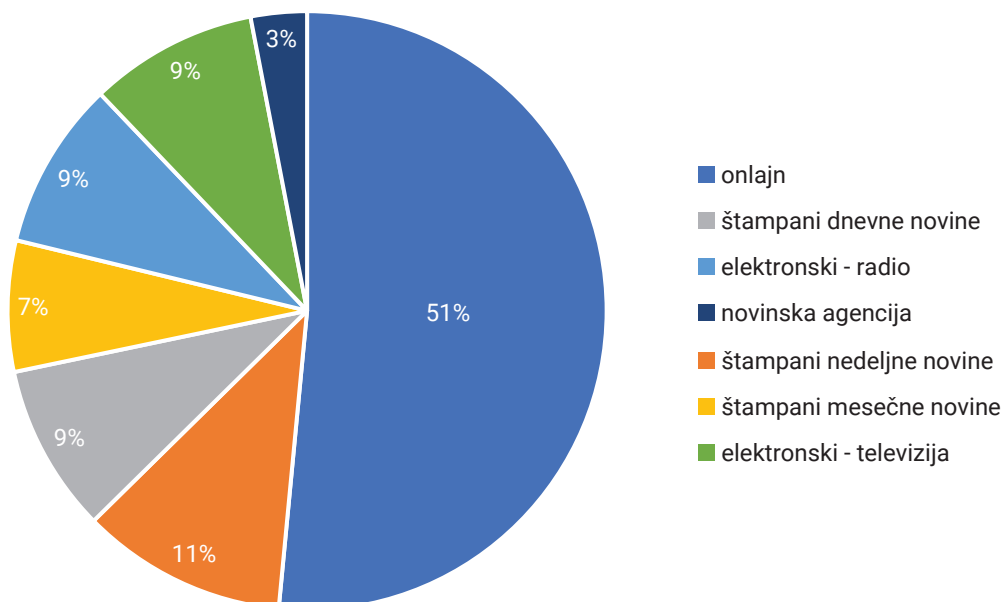
Ovde treba naglasiti i činjenicu da je 20% ispitanika u uzorku navelo da radi bez ugovora. U tom slučaju, Zakon o radu u čl. 32 st. 2 predviđa fikciju da „ukoliko poslodavac sa radnikom nije zaključio ugovor o radu u pismenoj formi, smatraće se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad“. Međutim, srpski zakonodavac neposredno ne uređuje pravne posledice simulovanja ugovora o radnom angažovanju kojima se ne zasniva radni odnos, te je sudovima prepušteno da nadomeste tu prazninu. U slučaju samostalnih novinara, vrlo često postoji ugovorni odnos koji ima bitna obeležja radnog odnosa, ali nosi naziv i ima formu ugovora kojim se ne zasniva radni odnos. Zbog toga je neophodno jedan veliki deo novinara i medijskih radnika, koji nisu frilenseri, prevesti u standardnu formu radnog odnosa i garantovati im sva radna prava bez izuzetka.

4. NAJVAŽNIJI REZULTATI ISTRAŽIVANJA

4.1. PROFESIONALNE KARAKTERISTIKE NOVINARA

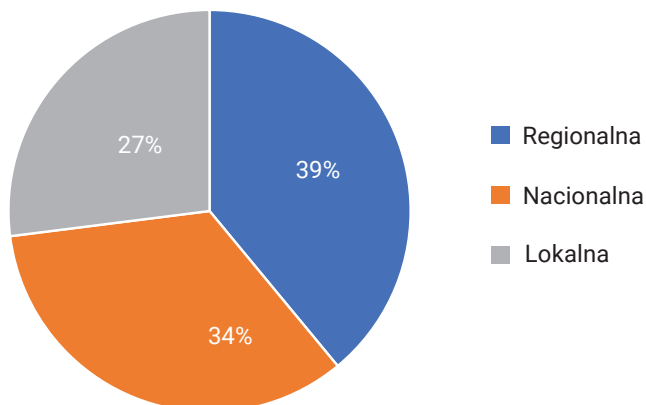
Najveći broj ispitanika radi u onlajn medijima (51%), dok 27% ispitanika radi u štampanim medijima i to 11% ispitanika radi u nedeljnim novinama, 9% u dnevnim novinama i 7% u novinama koje izlaze mesečno. 18% ispitanika je angažovano u elektronskim medijima i to 9% na radiju i 9% na televiziji. U novinskim agencijama radi samo 3% ispitanika. (pogledati grafik br.1)

GRAFIK BR. 1 - VRSTA MEDIJA U KOM JE NOVINAR I MEDIJSKI RADNIK ANGAŽOVAN



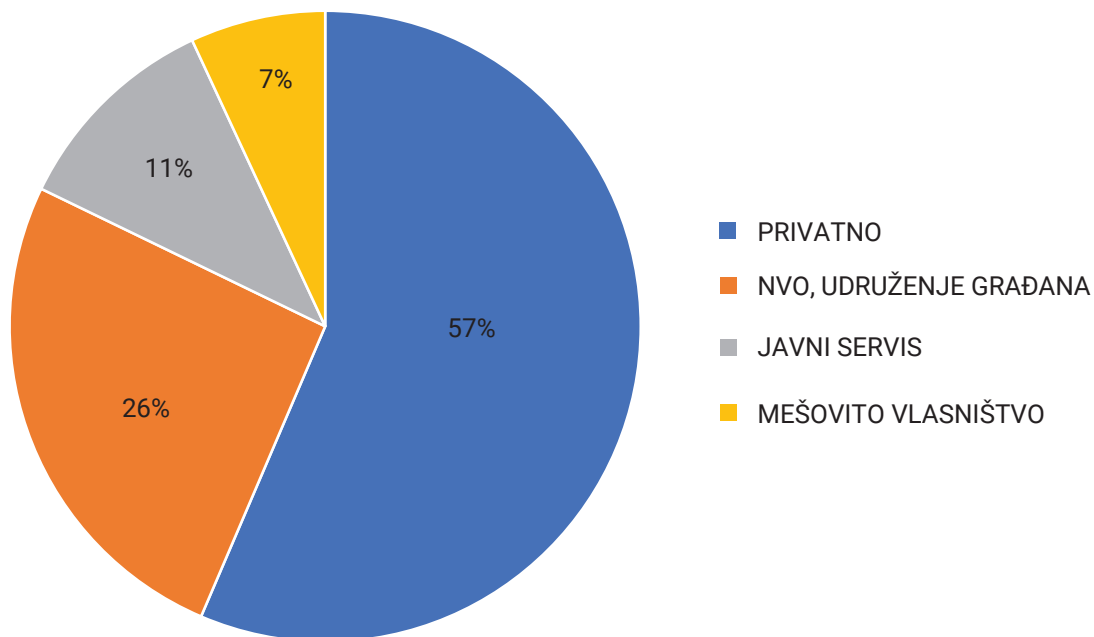
U medijima koji imaju regionalnu pokrivenost angažovano je 39% ispitanika. 34% ispitanika angažovano je u medijima koji imaju nacionalnu pokrivenost, dok je 27% ispitanika angažovano u medijima sa lokalnom pokrivenošću. (pogledati grafik br.2)

GRAFIK BR. 2 - ANGAŽOVANOST NOVINARA I MEDIJSKIH RADNIKA PREMA TIPU MEDIJA



Ako se posmatra vrsta vlasništva medija (pogledati grafik br.3) u kojima su ispitanici radno angažovani, u uzorku je bilo 57% novinara, novinarki i medijskih radnika iz medija koji su u privatnom vlasništvu. Osim toga, 26% ispitanika radi u medijima čiji su vlasnici udruženja građana ili NVO. 11% ispitanika radi na javnom servisu i 7% ispitanika u medijima koji imaju mešovito vlasništvo.

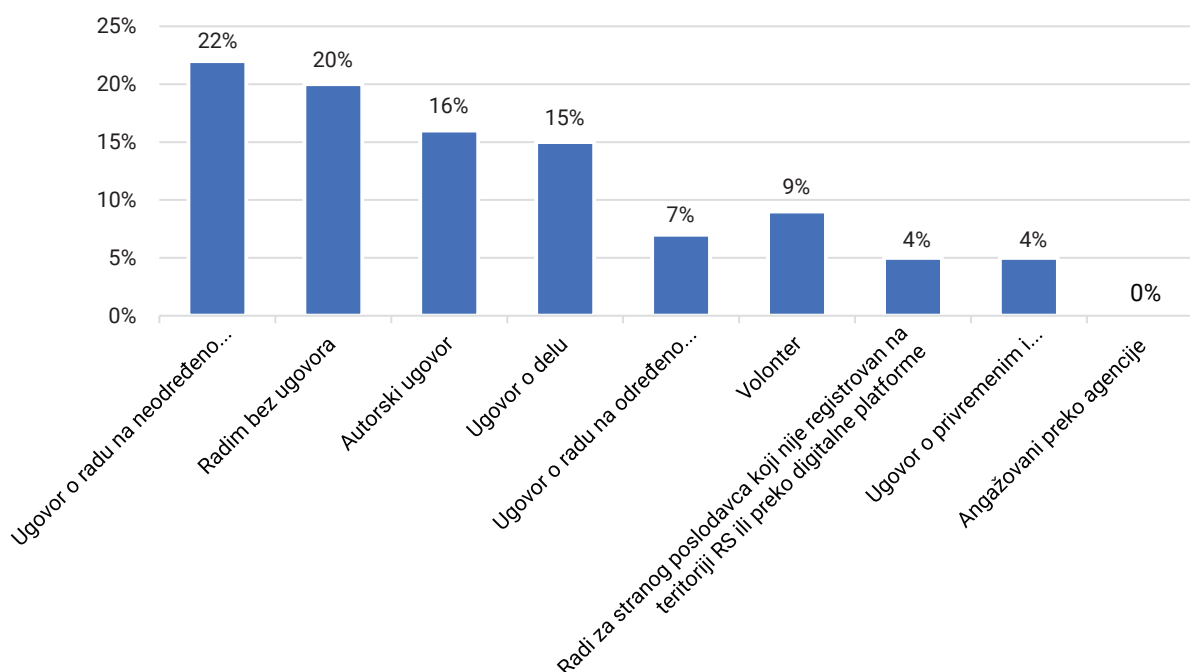
GRAFIK BR. 3 - ANGAŽOVANOST NOVINARA I MEDIJSKIH RADNIKA PREMA TIPU VLASNIŠTVA MEDIJA



4.2. PRAVA I OBAVEZE IZ RADNOG ODNOSA

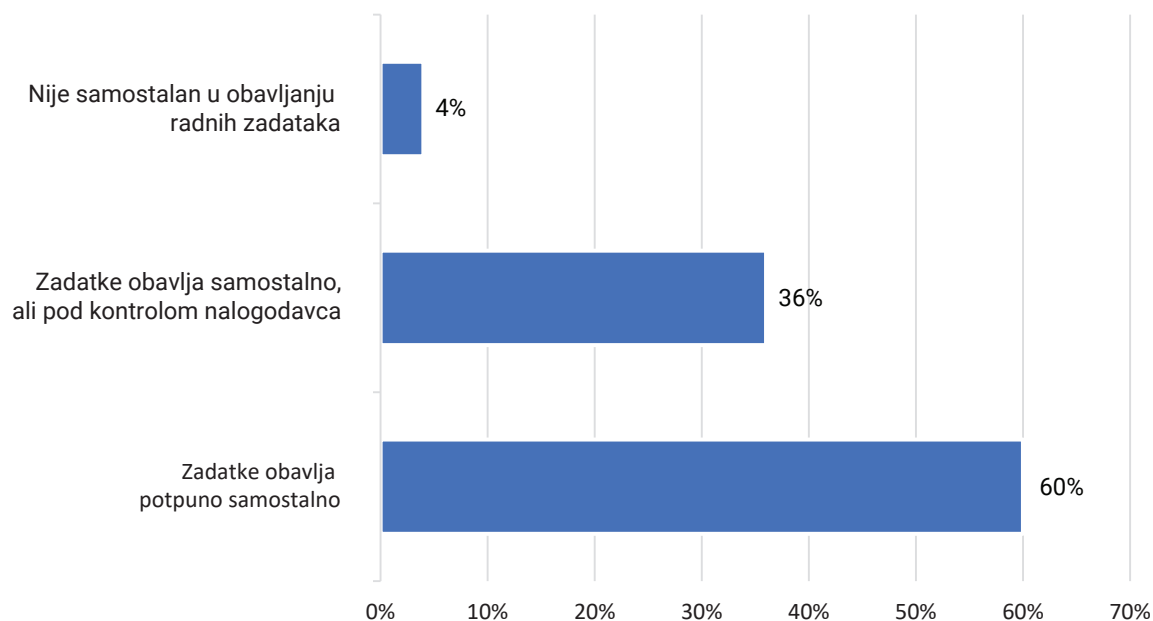
Prema vrsti radnog odnosa (pogledati grafik br.4), 22% ispitanika ima ugovor o radu na neodređeno vreme. 20% ispitanika radi bez ikakvog ugovora. 16% ispitanika je angažovano po autorskom ugovoru, dok je 15% ispitanika angažovano po ugovoru o delu. Ostale vrste radnih odnosa su zastupljene u manjim procentima: na određeno vreme 7%, volontera je 9%, po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima angažovano je 5% ispitanika i niko od ispitanika nije angažovan preko agencije. Dalje, 5% ispitanika se u anketom upitniku izjasnilo da rade za stranog poslodavca ili preko digitalne platforme.

GRAFIK BR. 4 - VRSTA UGOVORA PO KOME SU RADNO ANGAŽOVANI NOVINARI I MEDIJSKI RADNICI



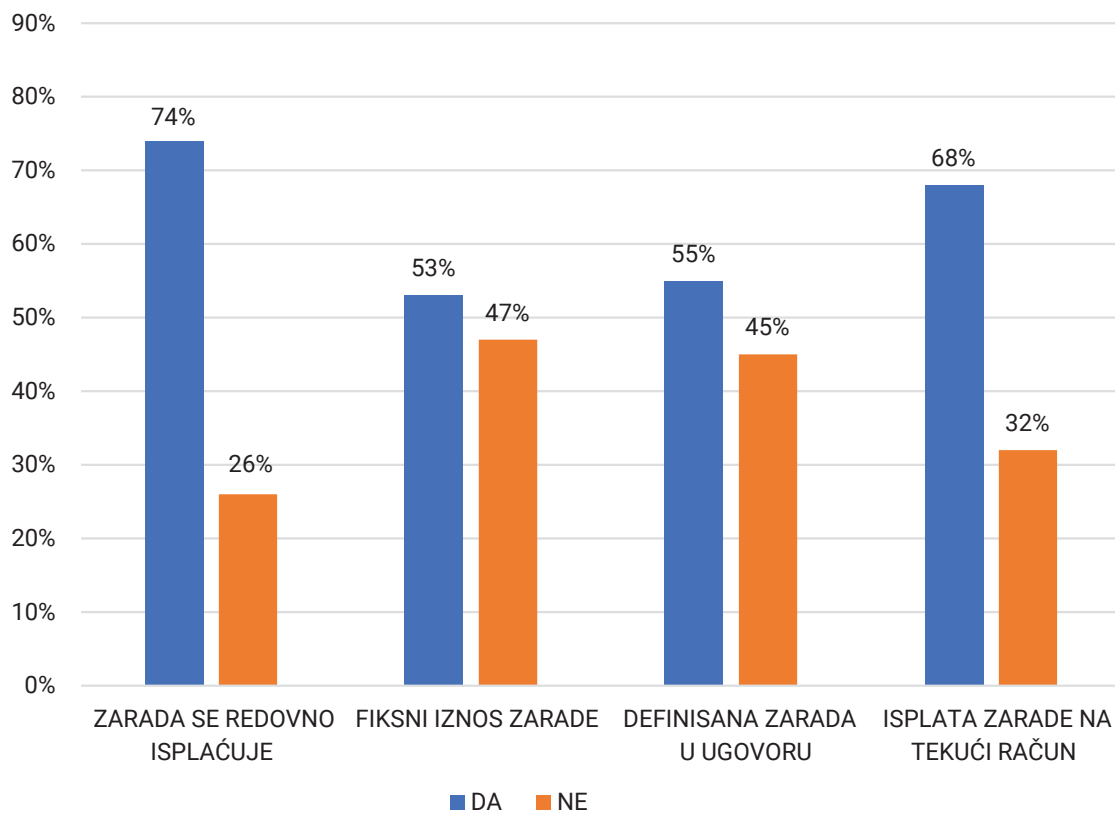
Ako se posmatra način izvršavanja radnih zadataka (pogledati grafik br.5) 60% ispitanika potpuno samostalno izvršava svoje radne zadatke bez ikakve kontrole nalogodavca, dok 36% ispitanika zadatke obavlja samostalno, ali je pod kontrolom nalogodavca. Samo 4% ispitanika nije samostalno u obavljanju radnih zadataka.

GRAFIK BR. 5 - NAČIN IZVRŠAVANJA RADNIH ZADATAKA



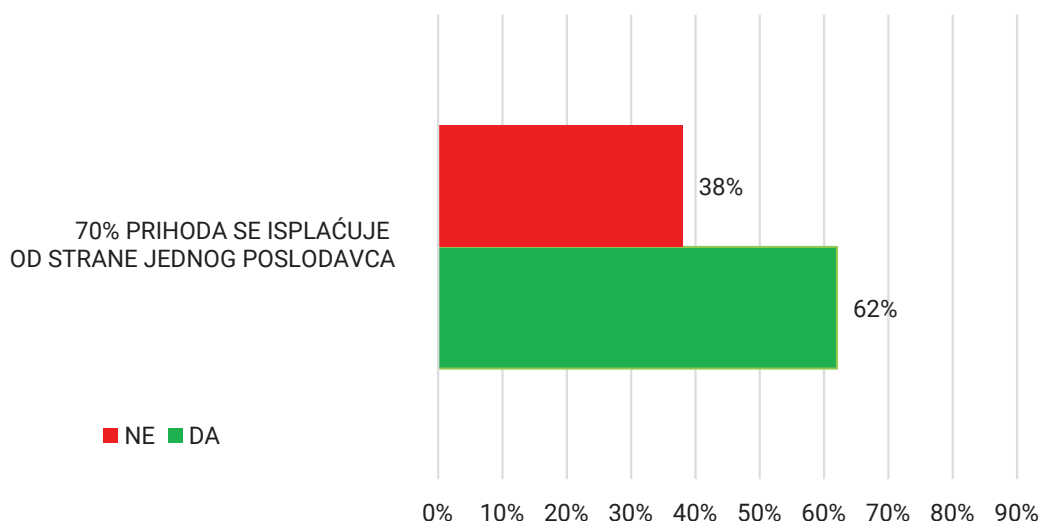
Kada se radi o zaradi (pogledati grafik br.6), istraživanje je pokazalo da je situacija vrlo loša, pre svega u pogledu redovnosti isplaćivanja zarade, a posebno u pogledu zadovoljstva ispitanika visinom zarade, što govori o vrlo lošem socio-ekonomskom statusu novinara, novinarki i medijskih radnika. 74% ispitanika redovno prima zaradu, ali preostalih 26% ispitanika ima neredovna primanja, od kojih u slučaju čak 5% ispitanika zarada kasni i po više od godinu dana. Zaradu u fiksnom iznosu prima 53% ispitanika, dok 47% ispitanika ima promenljiv iznos zarade. 68% ispitanika zaradu prima na tekući račun, dok 32% ispitanika zaradu prima na neki drugi način. U slučaju 55% ispitanika visina zarade je kao jedan od osnovnih elemenata ugovora o radu u njemu i definisana, dok kod 45% ispitanika to nije slučaj. Visinom zarade nije zadovoljno 56% ispitanika (zaokružuju opciju 1 i 2 koje govore o niskom stepenu zadovoljstva zaradom), dok je samo 23% ispitanika zadovoljno visinom zarade (zaokružuju opciju 4 i 5 koje govore o visokom stepenu zadovoljstva zaradom). 22% ispitanika zaokružuje opciju 3 koja govori o delimičnom zadovoljstvu visinom zarade. Na ovom mestu važno je naglasiti da je u najvećem procentu zadovoljstvo zaradom registrovano kod onih koji rade za medije koji su u privatnom vlasništvu, dok većina ispitanika koji su angažovani u medijima sa nekim drugim tipom vlasništva ispoljava nizak stepen zadovoljstva zaradom. Takođe, ono što je uočeno kao podatak vredan pažnje jeste da svi oni koji su se izjasnili da rade za stranog poslodavca imaju najviši stepen zadovoljstva zaradom. Lica koja rade bez ugovora ispoljavaju u 95% slučajeva izrazito nezadovoljstvo visinom zarade, pri čemu situacija nije mnogo bolja ni u pogledu njene redovnosti.

GRAFIK BR. 6 - ZARADA



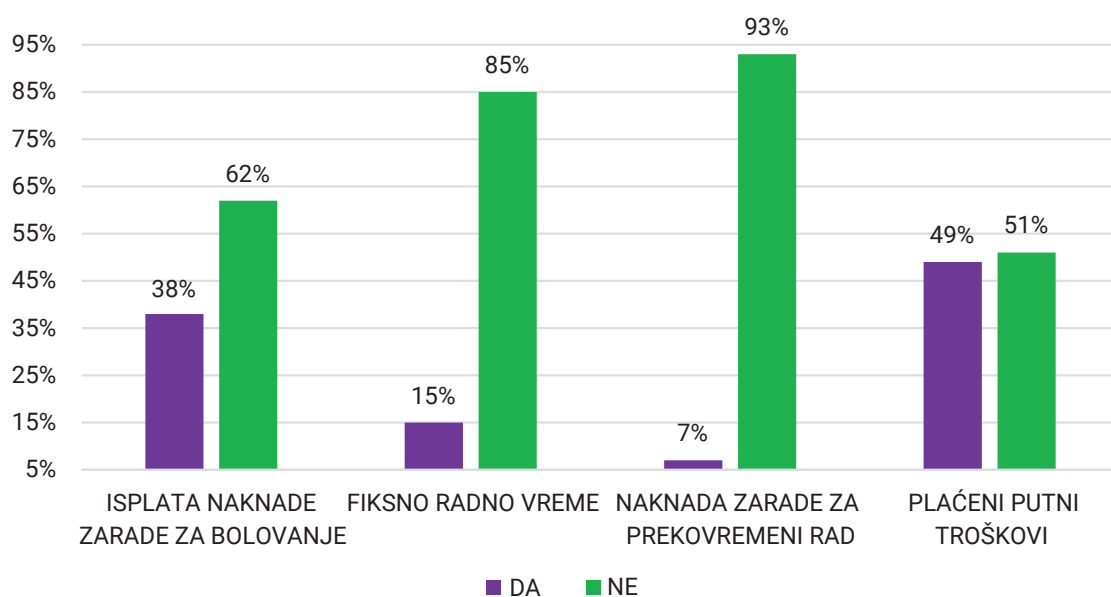
Na pitanje da li je najmanje 70% godišnjih prihoda u prethodnih 12 meseci ostvareno kod jednog poslodavca, 62% ispitanika odgovara da jeste, dok 38% ispitanika odgovara da nije. (pogledati grafik br. 7)

GRAFIK BR. 7 - % NOVINARA I MEDIJSKIH RADNIKA KOJI PRIMAJU 70% ZARADE OD JEDNOG POSLODAVCA



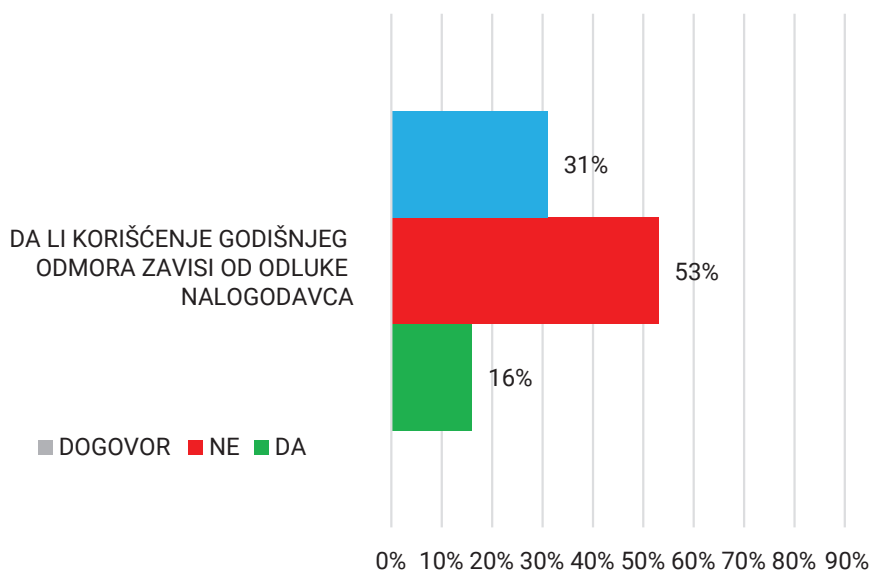
Naknada zarade u slučaju privremene sprečenosti za rad (bolovanja) isplaćuje se u slučaju 38% ispitanika, dok 62% ispitanika ne prima naknadu zarade u slučaju privremene sprečenosti za rad. Tačno utvrđeno radno vreme ima samo 15% ispitanika, dok 85% ispitanika ima fleksibilno radno vreme. Uvećana zarada za prekovremeni rad isplaćuje se u slučaju samo 7% ispitanika, dok 93% ispitanika ne prima uvećanu zaradu za prekovremeni rad. Plaćene putne troškove redovno ili ponekad ima 49% ispitanika, dok 51% ispitanika nema plaćene putne troškove. (pogledati grafik br. 8)

GRAFIK BR. 8 - BOLOVANJE, PREKOVREMENI RAD, RADNO VREME



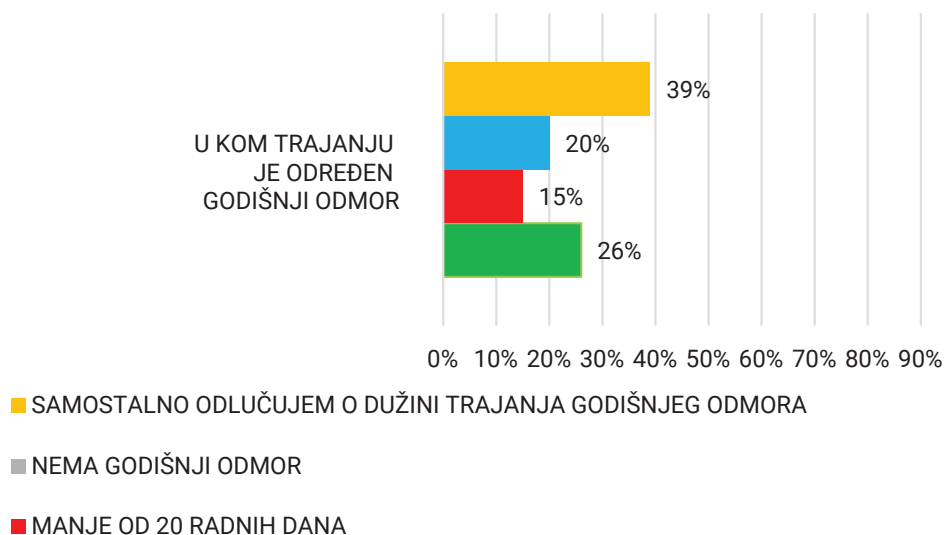
U slučaju 53% ispitanika korišćenje godišnjeg odmora ne zavisi od odluke nalogodavca. 31% ispitanika se konsultuje sa nalogodavcem o vremenu korišćenja godišnjeg odmora. U slučaju 16% ispitanika korišćenje godišnjeg odmora je potpuno u nadležnosti nalogodavca. (pogledati grafik br. 9)

GRAFIK BR. 9 - KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA



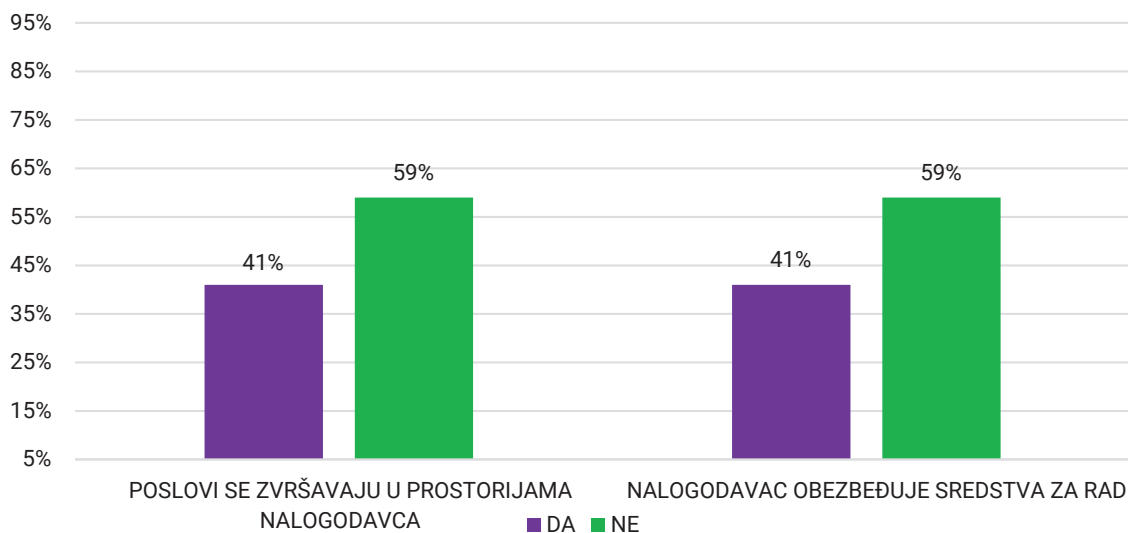
39% ispitanik samostalno odlučuje o dužini trajanja godišnjeg odmora. 20% ispitanika nema godišnji odmor. 20 i više radnih dana godišnjeg odmora ima 26% ispitanika, dok 15% ispitanika ima manje od 20 radnih dana godišnjeg odmora. (pogledati grafik br.10)

GRAFIK BR. 10 - TRAJANJE GODIŠNJEG ODMORA



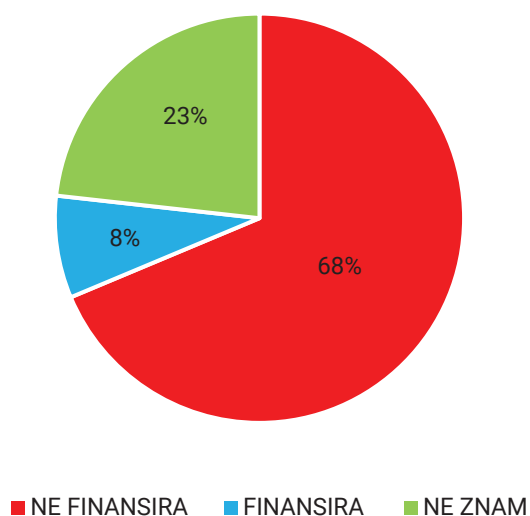
Radne zadatke u prostorijama nalogodavca izvršava 41% ispitanika, dok 59% ispitanika ne izvršava radne zadatke u prostorijama nalogodavca ili mestu koje nalogodavac odredi. U slučaju 59% ispitanika nalogodavac ne obezbeđuje sredstva za rad, dok u slučaju 41% ispitanika nalogodavac obezbeđuje sredstva za rad. (pogledati grafik br. 11)

GRAFIK BR. 11 - KARAKTERISTIKE IZVRŠAVANJA RADNIH ZADATAKA



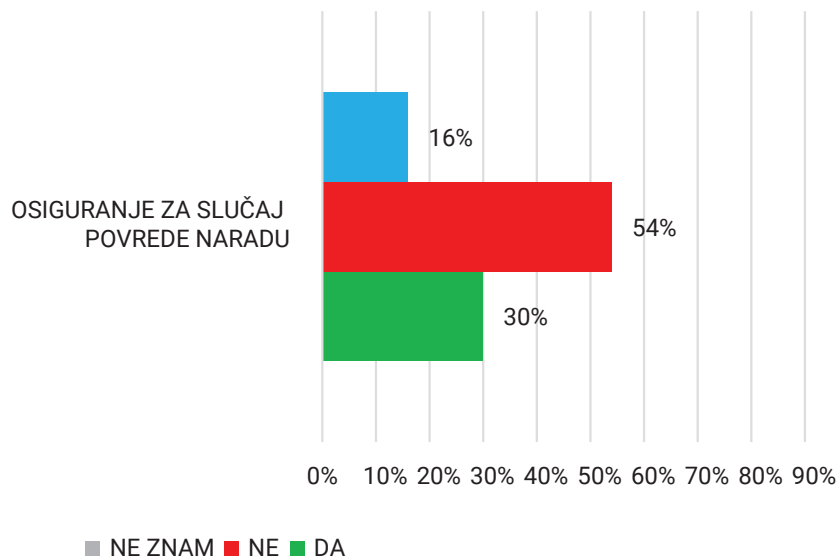
Nalogodavac nema obavezu finansiranja stručnog usavršavanja i osposobljavanja u slučaju 69% ispitanika, dok u slučaju 8% ispitanika postoji obaveza nalogodavca da finansira stručno usavršavanje. 23% ispitanika ne zna odgovor na ovo pitanje. (pogledati grafik br. 12)

GRAFIK BR. 12 - FINANSIRANJE STRUČNOG USAVRŠAVANJA OD STRANE POSLODAVCA



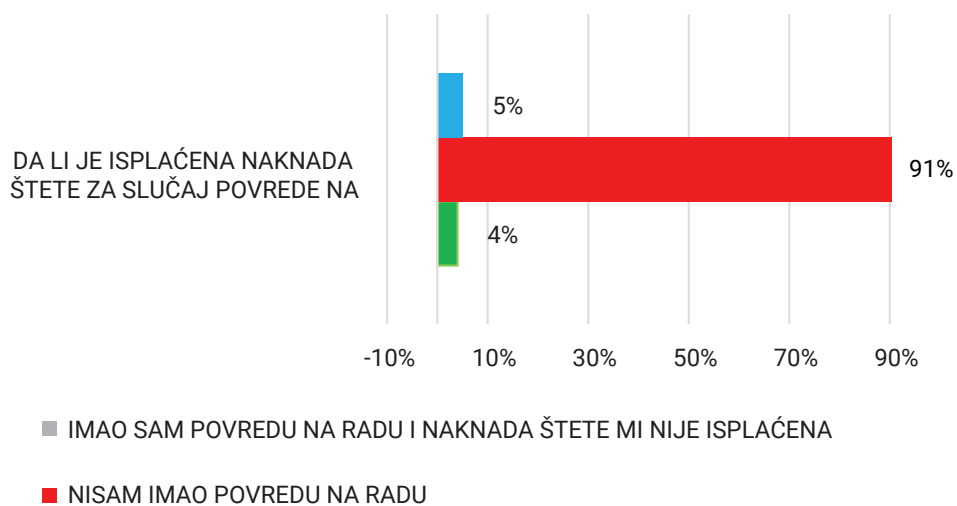
54% ispitanika nije osigurano za slučaj povrede na radu, 30% ispitanika je osigurano za slučaj povrede na radu, a 16% ispitanika ne zna odgovor na ovo pitanje. (pogledati grafik br. 13)

GRAFIK BR. 13 - OSIGURANJE ZA SLUČAJ POVREDE NA RADU



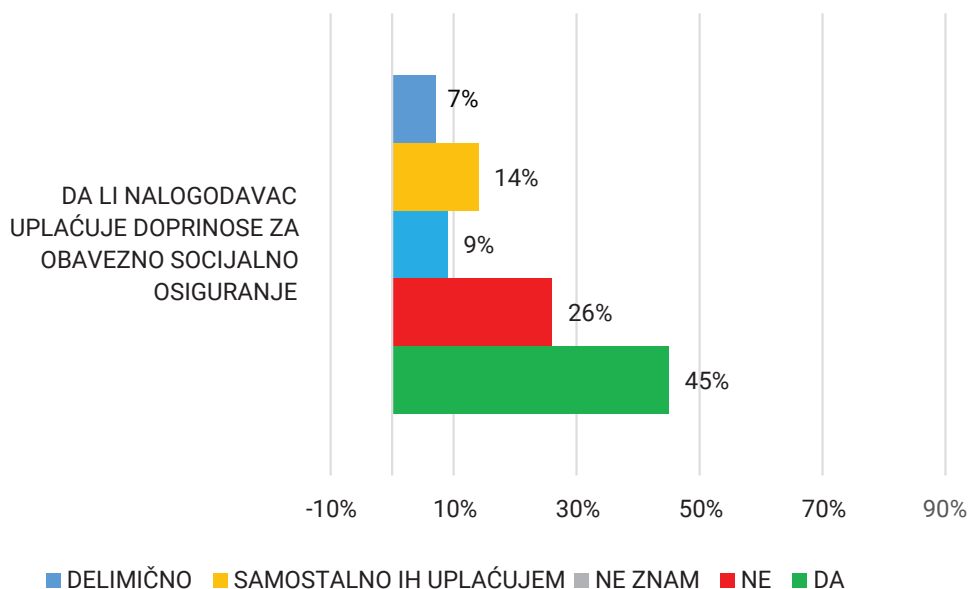
4% ispitanika je imalo povredu na radu i isplaćena im je naknada štete. 91% ispitanika nije imalo povredu na radu. 5% ispitanika je imalo povredu na radu, ali im naknada štete nije isplaćena. (pogledati grafik br.14)

GRAFIK BR. 14 - ISPLATA NAKNADA ŠTETE ZA SLUČAJ POVREDE NA RADU



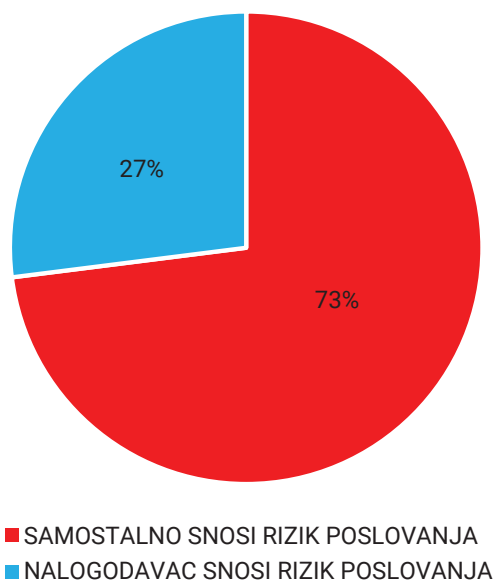
Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje se uplaćuju u slučaju 45% ispitanika. U slučaju 26% ispitanika, nalogodavac ne uplaćuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje. 14% ispitanika samostalno uplaćuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Delimično se doprinosi uplaćuju u slučaju 7% ispitanika i 9% ispitanika ne zna odgovor na ovo pitanje. (pogledati grafik br. 15)

GRAFIK BR. 15 - DOPRINOSI ZA OBAVEZNO SOCIJALNO OSIGURANJE



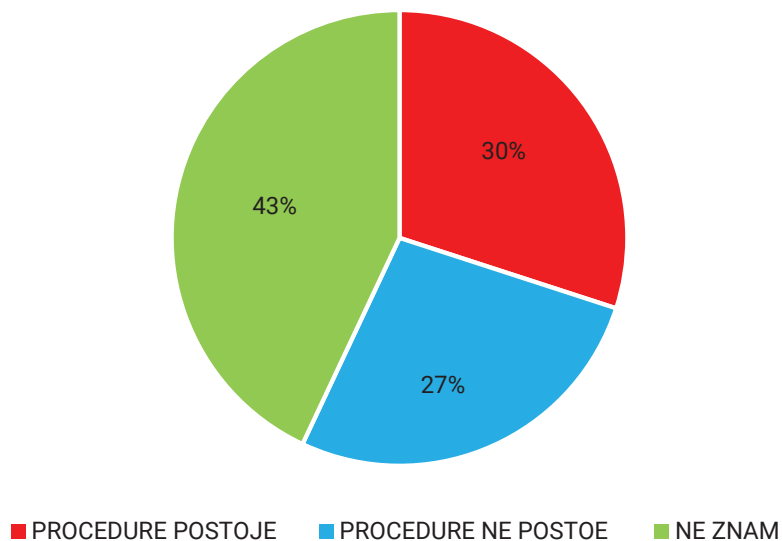
73% ispitanika samostalno snosi rizik poslovanja, a u slučaju 27% ispitanika rizik poslovanja snosi nalogodavac. (pogledati grafik br.16).

GRAFIK BR. 16 - RIZIK POSLOVANJA



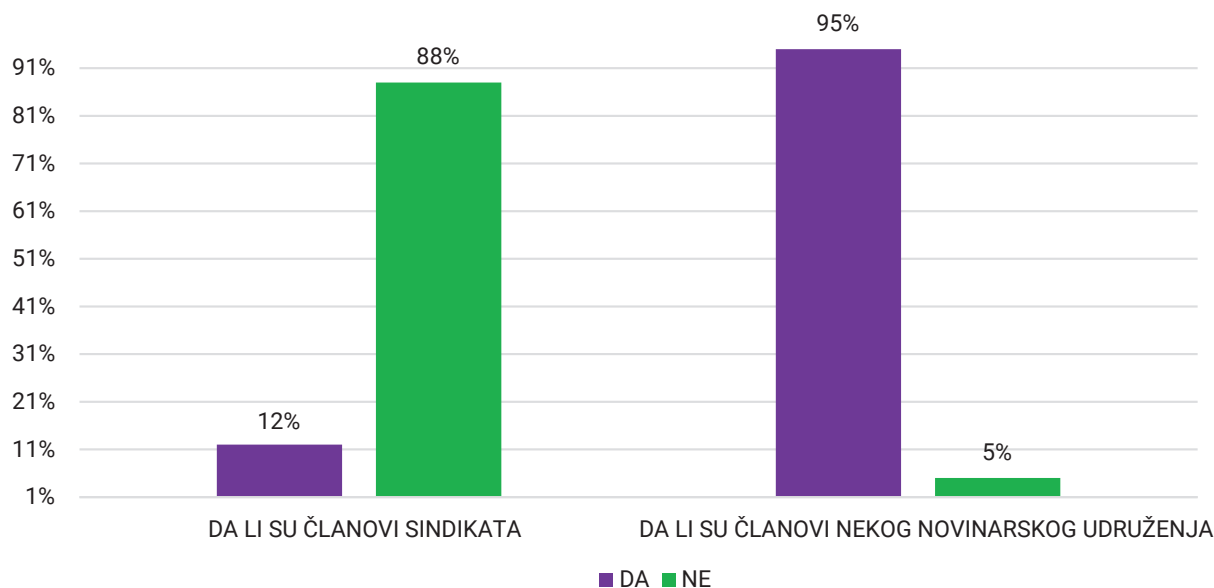
Na pitanje da li u okviru medija u kome su radno angažovani postoje interne procedure za zaštitu od zlostavljanja i uznemiravanja na radu 43% ispitanika je odgovorilo da ne znaju, 30% ispitanika potvrdno odgovara na ovo pitanje, dok 27% ispitanika tvrdi da ovakve procedure ne postoje. (pogledati grafik br. 17)

GRAFIK BR. 17 - INTERNE PROCEDURE ZA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLJANJA



88% ispitanika nisu članovi nijednog sindikata, dok samo 12% ispitanika jesu. Sa druge strane 95% ispitanika su članovi nekog novinarskog udruženja, dok samo 5% nisu³. (pogledati grafik br.18)

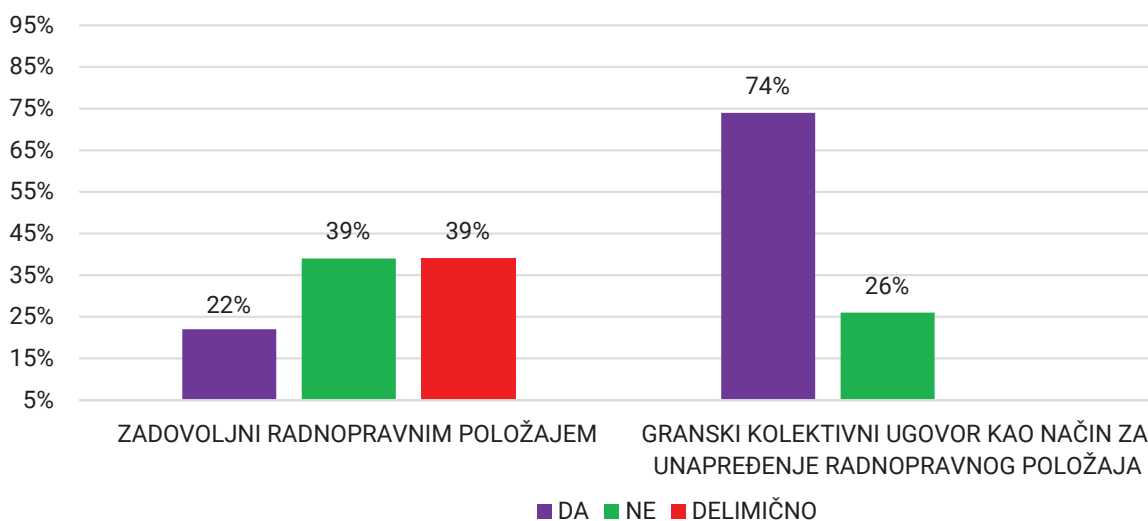
GRAFIK BR. 18 - SINDIKALNO ORGANIZOVANJE



Čak 60% ispitanika nije upoznato sa radom sindikata, 28% ispitanika smatra da sindikati ne zastupaju adekvatno njihove interese, a samo 1% smatra da sindikati adekvatno zastupaju njihove interese.

39% ispitanika je nezadovoljno svojim radnopravnim položajem, dok je 22% ispitanika zadovoljno istim. 39% ispitanika je samo delimično zadovoljno svojim radnopravnim položajem. 74% ispitanika smatra da bi zaključivanje granskog kolektivnog ugovora doprinelo poboljšanju radnopravnog položaja novinara, novinarki i medijskih radnika u Republici Srbiji, dok 26% ispitanika smatra da to ne bi imalo nikakv uticaj. (pogledati grafik br. 19)

GRAFIK BR. 19 - RADNOPRAVNI POLOŽAJ



³ Prilikom sprovođenja ankete upitnici su poslani u najvećem broju članovina novinarskih udruženja.

4.3. PODACI PRIKUPLJENI U OKVIRU FOKUS GRUPE

Razgovor sa fokus grupom u kojoj je učestvovalo 8 novinara i medijskih radnika održan je 06.12.2021. godine i tokom tog razgovora prikupljene su informacije koje su značajno doprinele rasvetljavanju položaja samostalnih novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji i koje su u velikoj meri potvrdile rezultate dobijene putem anketnog ispitivanja. Svi ispitanici u fokus grupi naveli su da koriste svoja sredstva za rad i da poslodavac nema nikakvu odgovornost za štetu koja nastane tokom obavljanja posla.

Jedan od ispitanika – fotograf sa višedecenijskim iskustvom, navodi da „poslodavcima odgovara da ne plaćaju poreze, a frilenseri su slobodni strelci koji najčešće rade po autorskom ugovoru o delu.“ Dalje navodi da „država ne reaguje prema frilenserima kako treba i da je sve uz pomoć štapa i kanapa.“

Jedan od ispitanika – fotograf, navodi „da je radio za Tanjug 8 meseci bez ugovora, pa je tek onda dobio ugovor o autorskom delu“. Takođe, bez ugovora radio je i u Blicu, kao volonter. Smatra da „nemaš pravo da pitaš bilo šta što se odnosi na uslove rada, kao i da se sve svodi na filozofiju – ako dobijaš pare, drugo ne treba da te zanima.“

Jadna od ispitanica, navodi da je prvih 6 meseci radila preko volonterskog ugovora, za jednu stranu medijsku kuću, bez naknade, a nakon toga preko ugovora o privremenim i povremenim poslovima. „Dešavalo joj se da dobije parče papira na kome su nabrojana prava i obaveze poslodavca i zaposlenog sa kojim treba da se saglasi.“

Jedan od ispitanika navodi da je od 11 godina rada, 9 proveo bez ugovora. „Svskog meseca zaradu pregovaram sa urednikom, pa tako mi zarada nije fiksna.“

Jedan od ispitanika naveo je da je politika medijske kuće za koju radi takva da ih malo plaća, ali ih pušta da tezgare.

Jedan od ispitanika naveo je da mu je plaćeno samo 10 dana godišnjeg odmora, a ostatak nije, kao i da dok si na odmoru moraš da obezbediš zamenu.

5. ZAKLJUČAK

Istraživanja koja su realizovana u Republici Srbiji u proteklih desetak godina jasno su ukazala da u slučaju novinara, novinarki i medijskih radnika postoje problemi vezani za njihov socio-ekonomski položaj. U istraživanju iz 2011. godine koje je realizovao tim istraživača sa Fakulteta političkih nauka identifikovani su sledeći problemi novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji: „slabe plate (20,36%), nizak stepen profesionalizma, a pre svega nedovoljno poštovanje novinarske etike (16.78%), nizak društveni ugled i status profesije (16.09%), tehnička zastarelost opreme za rad (3,16%), nepripremljenost za novinarski posao na digitalnim platformama (1,79%)“ (Milivojević, 2012, str. 30). Slični rezultati dobijeni su i u istraživanju koje je realizovao UNS 2014. godine, gde su kao osnovni problemi identifikovani: niske zarade (62.22%), neprofesionalizam i neodgovarajuće obrazovanje novinara (54.36%), samovolja vlasnika i neregulisani radni odnosi (38.29%), a potom i pretnje i ucene (27.86%), vlasnička struktura medija (27.52%), i nedostupnost informacija (20.51%) (Udruženje novinara Srbije [UNS], 2014, str. 9). Međutim, u istraživanju iz 2020. godine koje je realizovalo Nezavisno društvo novinara Vojvodine došlo se do nešto drugačijih rezultata. Odgovorima ispitanika više nisu dominirali problemi vezani za socio-ekonomski status novinara i medijskih radnika, već problemi vezani za politički pritisak i odsustvo medijske autonomije, senzacionalizam i tabloidizaciju, nepoštovanje etičkih standarda profesije, pa i nizak nivo medijske pismenosti građana.

U našem istraživanju, nažalost, došlo se do rezultata koji govore u prilog porasta socio-ekonomskih problema novinara, novinarki i medijskih radnika u Republici Srbiji. S obzirom da se radi o kratkom vremenskom periodu između istraživanja koje je realizovalo Nezavisno društvo novinara Vojvodine i našeg istraživanja, a koje je pokazalo da socio-ekonomski problemi nisu dominantni, možemo pretpostaviti da je visok stepen nezadovoljstva visinom primanja koji je trenutno prisutan kod novinara (56% novinara i medijskih radnika zadovoljstvo primanjima ocenjuje ocenom 1 i 2) posledica i trenutne situacije izazvane pandemijom koronavirusom, ali i rastom cena i pogoršanjem životnog standarda u smislu stagnacije primanja, nasuprot rastu troškova života.

Prethodna istraživanja u pogledu radnog angažovanja novinara, novinarki i medijskih radnika u Republici Srbiji i pokazala su da se broj novinara i medijskih radnika koji su u stalnom radnom odnosu kreće između 60% (podatak iz istraživanja iz 2011. godine) do 80% koliko je registrovala zvanična statistika iz 2016. godine. Naše istraživanje koje je pokušalo da targetira frilensere pokazalo je da je samo 22% novinara, novinarki i medijskih radnika iz uzorka angažovano po ugovoru na neodređeno vreme i samo 7% po ugovoru na određeno vreme, dok su svi ostali angažovani po ugovorima koji su van radnog odnosa. Ako uzmemo u obzir da ni ugovor na određeno vreme ne obezbeđuje stabilnost zaposlenja, onda je lako zaključiti da je situacija u pogledu stabilnosti zaposlenja izuzetno loša među novinarima, novinarkama i medijskim radnicima u Republici Srbiji. Ovo može biti i posledica ispitanika koji su bili uključeni u uzorak jer se radi o probablističkom, slučajnom uzorku i ne mora nužno da ukazuje na drastičan pad lica zaposlenih po ugovorima o radu.

Naše istraživanje bilo je primarno orijentisano i ka pokušaju identifikovanja broja novinara, novinarki i medijskih radnika koji spadaju u grupu frilensera, jer je čitav projekat u okviru kog je istraživanje i realizovano imalo za cilj identifikovanje osnovnih problema vezanih upravo za ovu grupu radno angažovanih novinara, novinarki i medijskih radnika u Republici Srbiji.

Problem sa kojim smo se suočili već na početku pri kreiranju anketnog lista, a potom i kasnije u pokušaju poređenja rezultata našeg istraživanja sa rezultatima ranijih istraživanja, jeste problem definisanja frilensera. U dosadašnjim istraživanjima, pa i u samoj Medijskoj strategiji za period od 2020. do 2025. godine navođeno je da se pod frilenserima smatraju svi novinari, novinarka i medijski radnici koji rade van radnog odnosa. Za nas je ova definicija bila neprihvatljiva iz više razloga i u tom smislu naše istraživanje predstavlja pionirski pokušaj jasnog razgraničavanja frilensera i novinara koji rade po ugovorima van radnog odnosa kako bi se iskristalisali problemi svih ovih kategorija radno angažovanih lica.

U okviru našeg istraživanja u uzorku pojavljuje se 5% novinara, novinarki i medijskih radnika koji su se izjasnili da rade za stranog poslodavca koji nije registrovan na teritoriji Republike Srbije ili preko digitalne platforme, kakva je i inače trenutna tendencija da se definiše kategorija samostalnih radnika uopšte odnosno frilensera u Srbiji. Naime, u istraživanju se pokazalo da novinari i medijski radnici kao kategorija lica koja radi za stranog poslodavca ili preko digitalnih platformi ima visoka primanja i postoji visok stepen zadovoljstva istim i izborom koji prave da rade za stranog poslodavca. Oni sami već unapred pristaju na određene uslove rada, kao i na to da u mnogim aspektima njihovo radno angažovanje ostane van okvira zakonskih ograničenja i zaštite u Republici Srbiji. Ukoliko bismo koristili definiciju samostalnog novinara (frilensera) prihvaćenu od strane Evropske federacije novinara (EFN) prema kojoj „samostalni novinar je neko ko je samozaposlen i prodaje svoje usluge i/ili posao većem broju poslodavaca bez dugoročne obaveze prema bilo kome od njih“, onda bi ovakvih ispitanika po našem istraživanju bilo 17%. Ovde bi trebalo izvršiti jednu korekciju, a to je da samostalni novinari ne nude svoje proizvode „većem broju poslodavaca“, već većem broju klijenata. Pa tako od 30% ispitanika koji rade za više klijenata, samo 17% njih je zaista samostalno u određivanju i obavljanju radnih zadataka.

S obzirom da frilenseri (samostalni novinari) nemaju matičnu redakciju (nisu stalno zaposleni, niti su stalno honorarno angažovani u nekom mediju), već samostalno biraju događaje i pojave, obrađuju ih i nude kao ekskluzivnu vest različitim portalima, novinama, radijskim i televizijskim stanicama, oni samostalno snose rizik poslovanja. Baš zato što sami kreiraju proizvod koji onda „prodaju“ na tržištu, samostalni novinari, po pravilu, najčešće biraju one teme koje će lakše naći kupca, što znači da su u potpunosti samostalni da izvrše izbor teme, odnosno radnog zadatka. Takođe, važno je i pitanje sredstava za rad, jer po pravilu, od samostalnog novinara se očekuje da poseduje sopstvenu medijsku opremu, što predstavlja dodatno finansijsko opterećenje, naročito u situaciji gde postoji nestabilno medijsko tržište i gde nije lako naplatiti svoje usluge. Takođe, fleksibilnost radnog vremena, odnosno mogućnost sopstvene organizacije istoga, je često nešto što profesiju samostalnog novinara čini atraktivnom. Međutim, negativan aspekt fleksibilnog radnog vremena može se ispoljiti u neograničenoj dostupnosti poslodavcima i činjenici da novinarski posao neretko uopšte ne poznaje radno vreme, kada se i frilenseri mogu naći u potpuno eksploatisanom položaju.

Međutim, ono što je ovo istraživanje rasvetlilo jeste izuzetno loš položaj novinara i medijskih radnika koji rade po ugovorima van radnog odnosa za domaće i strane medijske kuće i koji, nažalost, jesu u potpunosti lišeni svih prava iz radnog odnosa. Naime, pažljivijim uvidom i analizom pitanja koju je upravo trebalo da razgraniče one ispitanike koji po svim karakteristikama jesu frilenseri, došlo se do toga da novinari, novinarka i medijski radnici koji su angažovani po ugovorima van radnog odnosa ne ostvaruju apsolutno nikakva prava, da imaju niske i neredovne zarade, nizak stepen zadovoljstva svojim radnopravnim i socio-ekonomskim položajem, a da su neretko oni nosioci rizika poslovanja. Drugim rečima, vrlo često su novinari i medijski radnici uključeni u radni proces i trajno rade pod uputstvima i pod nadzorom poslodavca ili naručioca posla, iako su formalno angažovani kao samozaposlena lica na osnovu ugovora o delu ili nekog dugog ugovora građanskog, poslovnog ili autorskog prava. Osnovni razlog za zaključivanje ovakvog ugovora od strane poslodavca ili naručioca (tzv. simulovanog pravnog posla) nalazi se u nastojanju poslodavca da

uživa veću fleksibilnost u pogledu organizacije rada i iniciranja prestanka radnog angažovanja, kao i da snizi troškove rada i zaobiđe obaveze koje za poslodavce proizlaze iz radnog odnosa. Na ovaj način samostalni novinari nalaze se u "prividnom nezavisnom radu", koji se nikako ne može poistovetiti sa položajem frilensera, najviše iz razloga što oni stvarno rade u ime, za račun i pod vlašću drugog, zbog čega im je nužna posebna pravna zaštita. Zaštiti samostalnih novinara koji obavljaju prividni nezavisni rad značajno doprinosi i precizna definicija radnog odnosa, ali i precizna definicija rada ekonomski zavisnih samozaposlenih lica. Ove definicije su izuzetno važne za sprečavanje prakse postojanja prividnih pravnih poslova, a na osnovu iste radnici koji obavljaju prividni nezavisni rad, mogli bi na osnovu tužbe da zahtevaju utvrđenje radnog odnosa i da ostvaruju punu radnopravnu zaštitu.

Na ovom mestu potrebno je istaći da je Medijska strategija za period od 2020. do 2025. godine propisala kao jedan od osnovnih ciljeva zaključivanje granskog kolektivnog ugovora. Očigledno je da kod novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji postoji visok stepen motivacije za realizacijom ovog cilja propisanog u Medijskoj strategiji, jer 74% naših ispitanika smatra da bi zaključivanje granskog kolektivnog ugovora doprinelo poboljšanju njihovog radnopravnog položaja.

Ono što je osnovna prepreka ka realizaciji ovog cilja, bar u skorijoj budućnosti, jeste nepoverenje novinara, novinarki i medijskih radnika u sindikate i sindikalno organizovanje, a uzimajući u obzir da su sindikati jedna od strana u kolektivnom pregovaranju, neophodno je da uključenost novinara i medijskih radnika u budućnosti bude veća. U prethodnim istraživanjima broj novinara i medijskih radnika koji nisu članovi sindikata kretao se između 65% (istraživanje iz 2011. godine) do 78% (istraživanje iz 2016. godine, Vukasović). U našem istraživanju čak 88% ispitanika nisu članovi sindikata⁴. Osim toga, podatak koji posebno zabrinjava je da u našem istraživanju samo 1% ispitanika smatra da sindikati adekvatno zastupaju interese novinara i medijskih radnika u Republici Srbiji, dok preostalih 99% ili nisu zainteresovani za rad sindikata ili smatraju da u potpunosti neadekvatno zastupaju interese novinara, novinarki i medijskih radnika u Republici Srbiji. S druge strane, ono što je važno istaći jeste da 95% ispitanika jesu članovi nekog novinarskog udruženja i da smatraju da su jedino ona kadra da zastupaju njihove interese. Takođe, prepreku predstavlja i činjenica da kod poslodavaca ne postoji zainteresovanost za udruživanje, koji predstavljaju drugu stranu u kolektivnom pregovaranju.

Konačno, nesporno je da samostalnih novinara – frilensera ima sve više, kao i da će ih sve više biti. Poseban izazov i zadatak biće kako ih inetgrisati u novinarske organizacije i sindikate, s obzirom da su ovi poslednji tradicionalno okrenuti zaposlenima.

Sve veći broj frilensera i aktivnosti različitih udruženja koja zastupaju njihova prava dovele su do toga da Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja formira radnu grupu za pripremu predloga kojim se reguliše statut frilensera. Radna grupa je formirana u septembru 2021. godine a zadatak radne grupe je bio da do 31. decembra 2021. godine razmotri pravni okvir u vezi sa pravima i obavezama frilensera i da pripremi predloge kojima se reguliše njihov status. Međutim, radna grupa još uvek nije došla do adekvatnih rešenja i dalje održava sastanke. U njoj se nalaze udruženja koja zastupaju prava frilensera generalno, ali nema novinarskih udruženja koja bi zastupala prava novinara i medijskih radnika frilensera.

Zadatak ovog istraživanja je bio da utvrdi položaj samostalnih novinara, novinarki i medijskih radnika. Kako je istraživanje utvrdilo prekarni položaj i rast broja frilensera u ovoj oblasti, neophodno je da se Sektor za informisanje Ministarstva kulture i informisanja i novinarska udruženja više posvete ovoj temi. Oni moraju da daju svoj doprinos radnoj grupi kako bi se na najbolji mogući način zastupali njihovi interesi i utvrdila definicija koja bi biti adekvatna za sve profesije.

⁴Prilikom sprovođenja ankete upitnici su poslani u najvećem broju članovina novinarskih udruženja.

6. PREPORUKE

1. Raditi na osnaživanju novinarskih udruženja i sindikata.
2. Pozitivnopravno definisati pojam frilensera u domaćem zakonodavstvu, s obzirom da takav pojam trenutno ne postoji.
3. Precizno zakonom definisati i redefinisati pojmove radnog odnosa, samozapošljavanja, ugovora o radu, zaposlenog, poslodavca i ekonomski zavisnog samozaposlenog lica
4. Pravno definisati položaj samostalnih novinara koji će biti prepoznati ili kao frilenseri, ili kao kategorija radnika u posebnom režimu.
5. Utvrditi katalog „fundamentalnih prava“ u korist svih radnika, bez obzira na pravni osnov njihovog radnog angažovanja, a prema stepenu zavisnosti njihovog rada. Na ovaj način bi se pojedina osnovna prava priznala i radnicima angažovanim van radnog odnosa, kojih ima jako puno u novinarskoj profesiji.
6. Samozaposlenim licima neophodno je pružiti i garantovati manji broj prava, dok bi zaposlenima bio garantovan najveći stepen zaštite u cilju ograničavanja pravne subordinacije i iz nje proisteklih rizika koji se tiču položaja zaposlenog.
7. Pristupiti zaključivanju posebnog kolektivnog ugovora za novinare i medijske radnike, a po uzoru na već postojeći poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu, diskografiji i koncertnoj delatnosti kojim su u korist lica angažovanih po ugovoru o delu obezbeđene značajne garancije ekonomske sigurnosti, prava na nedeljni odmor, pravila o ceni rada, itd.
8. Izmeniti čl. 220 zakona o radu u delu u kojem će se reprezentativnim sindikatom za granu, grupu, podgrupu ili delatnost smatrati sindikat u koji je učlanjeno najmanje 5% zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.
9. Motivisati poslodavce u oblasti medija na udruživanje i smanjiti cenzus za reprezentativnost udruženja poslodavaca iz čl. 222 Zakona o radu.
10. Jačati svaki oblik saradnje i profesionalne solidarnosti unutar novinarske profesije – na nacionalnom i regionalnom nivou.
11. Izmeni Zakon o javnom informisanju i medijima i definisati pojam novinara kao samostalnog umetnika kao što je to regulisano Zakonom o kulturi, kako bismo obezbedili sigurnije ostvarivanje prava na plaćanje poreza i doprinosa novinara i medijskih radnika kao samostalnik umetnika.
12. Ministarstvo kulture i informisanja da aktivnije učestvuje u rad radne grupe za pripremu predloga kojim se reguliše statut frilensera, kako bi radna grupa prilikom izrade predloga imali u vidu i položaj frilensera novinara i medijskih radnika i kako bi se donela rešenja koja će biti adekvatna za sve vrste profesija.
13. Uključivanje novinarskih udruženja u rad radne grupe za pripremu predloga kojim se reguliše statut frilensera kako bi se adekvatno zastupali interesi novinara i medijskih radnika.

7. SPISAK KORIŠĆENE LITERATURE

- Annual Report by the partner organisations to the Council of Europe Platform to Promote the Protection of Journalism and Safety of Journalists 2020, <https://www.ecpmf.eu/wp-content/uploads/2020/04/Annual-Report-CoE-Platform-Safety-Journalists-Annual-report-2020-EN.pdf>
- Kovač, Anđelković, Jakobi, „Nestandardni oblici zapošljavanja u Srbiji: “Novi rad” u ekonomiji zasnovanoj na znanju”. U T. Jakobi i B. Anđelković (ur.), Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu Centar za istraživanje javnih politika, Beograd, 2020.
- Milić, Kleut, Milinkov, Šovanec, Percepcije socioekonomskog položaja novinara i medijskih radnika u Vojvodini, <https://www.osce.org/files/f/documents/7/7/482613.pdf>.
- Mihajlović, et. al, „Od novinara do nadničara: Prekarni rad i život“, Beograd, 2015.
- Mathisen, “Ethical Boundaries among Freelance Journalists”, Journalism Practice Vol. 13/2019.
- Nies, Pedersini, Freelance Journalists in the European Media Industry, European Federation of Journalists, 2003.
- Noronha, Cruz, „Decent Work deficits in online labour markets: Negating freelancers perceived empowerment“, 5th Conference on regulating for decent work 3-5 July 2017, ILO Geneva.
- Radenković, „Informativni tekst – frilenseri, Udruženje frilensera i preduzetnika Srbije, 2021.
- Risak, Dullinger, The Concept of worker in EU law – Status quo and potential for change, European Trade Union Institute, 2018.
- Sekulović, Crveni alarm za radna prava, Radna prava su naša prava, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd, 2020.
- Spilsbury, Exploring Freelance Journalism, Report for the National Council for the Training of Journalists, 2016.

8. SUMMARY

The project “Independent journalists devoid of any rights” was realised by the Independent Journalists’ Association of Serbia (IJAS) with the support of the Ministry of Culture and Information of the Republic of Serbia. This project includes the survey “Position and rights of independent journalists in the Republic of Serbia”. The results of the survey, along with their interpretation, theoretical explanations and specific examples that could help improve the position of journalists and media professionals in the Republic of Serbia, will be presented in summary, with particular emphasis on the freelance journalists, as this research was in particular oriented towards this group.

The goals of the Strategy for public information system development for the period 2020–2025 take the stakeholders’ focus towards several topics that need to be investigated to gather proper data, which will be used as a foundation for drawing up documents and legal acts defined as necessary for improving public information system in the Republic of Serbia.

This research is dedicated to one of the primary topics of better understanding of socio-economic and legal employment status of journalists and media professionals, with special emphasis on freelance journalists and other media professionals and journalists who do not have permanent contracts. In the research, there is a clear distinction between permanently employed and those hired by fixed-term contracts, i.e. for the majority of these workers, the prevailing labour law is not applied (no fixed work schedule, no holiday or leave, no right to salary and other allowances, etc.) and freelancers. Within that meaning, the research’s basic goal is to shed light on all aspects of the legal employment status of journalists and other media professionals, identifying core issues in this sphere and defining methods of overcoming the perceived problems. A particular aspect of this research includes clarifying who can be categorised as a freelancer, the characteristics of this group’s socio-economic and legal employment status, and the comparative advantages, shortcomings, and specific aspects of their work engagement.

This survey was implemented entirely online by using qualitative (focus groups) and quantitative (polls) methods. In December 2021, the focus group was organised, including eight male and female journalists.

The polls were conducted from 1–22 November 2021. This included establishing an appropriate sample of 74 journalists and media professionals.

Out of 74 respondents, the majority of them work online (51%). At the same time, the representation of journalists and media professionals hired by the printed media is 27%, and 18% of respondents work in electronic media. News agencies hire 3% of respondents.

The share is similar among the respondents regarding territory covered by the media outlets hiring them: regional (39%), national (34%) and local representation (27%).

The majority of respondents are hired by the private owned media outlets (57%), and public broadcasters hire 11%. The media outlets owned by civil associations or NGOs employ 26% of respondents, and 7% of respondents do their job in the media with mixed ownership.

Short presentation of survey results

The information on the type of contract the respondents were hired by is particularly interesting, as by inspecting the results of the poll, it has been noted that only 22% of respondents were hired based on a full-time contract, 20% worked without a contract, 16% are employed by work-made-for-hire agreement, 15% by the temporary service contract, and 5% per fixed-term agreement. Temporary service agreement for fixed-term is signed by 7% of respondents, 9% of respondents are volunteering, and 5% said they work for a foreign employer not registered in the territory of the Republic of Serbia or through a digital platform. The sample did not include respondents hired through a temporary employment agency.

If we would use a definition of the independent journalist (freelancer) accepted by the European Federation of Journalists (EFJ) saying that “independent journalist is a self-employed person selling their services and/or work to a large number of employers without a long-term commitment to any of them”, then 17% of respondents would account for that. Namely, the very definition of the EFJ implicitly signifies that freelancers are independent in doing their work and setting their work assignments since it is insisted that independent journalists “offer their products”. This implies that independent journalists, under this definition, independently decide what they will do and then offer the final product to the stakeholders. It is, therefore, more purposeful to use the term “independent journalist” instead of the existing term “freelance journalist”, as it better describes the spirit of the positive legislation and correlates with the term “independent artist” defined under Article 58 paragraph 2 of the Law on Culture.

Moreover, another correction is needed, as the independent journalists do not offer their products to “a large number of employers”, but a large number of clients. Namely, the Labour Law of the Republic of Serbia does not include the definition of the client, yet in Article 5 para. 2, the employer is defined as “a domestic or a foreign legal or natural person who employs or hires for work one or more persons”. Such a definition of the employer indicates the legal subordination of the persons working for the employer, irrelevant to the legal basis of their engagement. As for the freelancers, i.e. independent journalists, such subordination should not exist. This is exactly one of the reasons that the labour law does not, in particular, protect this category of workers.

If we combine two criteria (independence in work and a large number of clients), under the definition of the EFJ, we gather that only 17% of respondents meet both criteria at the same time. Therefore, out of 30% of respondents working for several clients, only 17% fit the independent journalists’ definition under the EFJ definition. It further means that 13% of respondents do not meet any of the criteria included in the EFJ definition, which means working for several clients. Still, regarding other characteristics, they are independent regarding their work engagement but economically dependent on one client.

The majority of respondents complete their work assignments completely independently (60%), while 36% of respondents perform their job duties completely independently but under the control of the employer, and only 4% of respondents are not independent in completing their work assignments.

About 74% of respondents regularly receive their salary/fee. In the case of 12% of respondents, the salary/fee is late for more than a month, while 5% of respondents did not receive their salary/fee for more than one year. Salary/fee was not received by 5% of respondents for more than three months, and 3% of respondents did not receive salary/fee for more than two months.

Fixed salary is present with 53% of respondents, while for 47% of respondents, the amount of the salary/fee they receive is irregular.

About 68% of respondents receive their salary/fee to their current account, and 32% of respondents in some other way.

The share of 55% of respondents have the amount of salary/fee defined in their contract, while for 45% of respondents, this amount was not defined in their employment contract.

In the last 12 months, 70% of respondents made their salary working for a single employer, while 30% of respondents in the same period earned their salary from several different employers.

About 56% of respondents are not satisfied with the amount of their salary/fee (34% of respondents are not in entirety satisfied with the amount of their salary), 22% of respondents are partially satisfied with the amount of their salary, while only 23% of respondents are satisfied with the amount of their salary.

Only 38% of respondents receive paid leave benefits due to temporary inability to work, while the remaining 62% do not receive it.

Only 15% of respondents have a precise work schedule. The majority of the respondents (51%) have flexible working hours, while 34% of respondents independently determine their time to perform the job assignments.

Only 7% of respondents receive overtime pay for extra hours, while 93% of respondents do not realise this right.

Almost a half, i.e. 53% of respondents are independent in deciding on the period they will take the annual holiday. For 31% of respondents, the annual holiday period is determined in consultation with the employer. For 16% of respondents, the employer decides on the annual holiday period without any consultations.

About 20% of respondents do not exercise their right to an annual holiday, while for 15% of respondents, the annual holiday is determined in a duration shorter than the legal minimum of 20 working days. Only 39% of respondents decide independently on the duration of the annual holiday. Only 14% of respondents have an annual holiday longer than 20 working days a year, while 12% of respondents have a legal minimum of 20 working days of annual holiday per year.

The half of respondents, 51% said that their travel costs are not reimbursed. For 27% of respondents, travel costs are regularly reimbursed, while another 22% exercise that right only sometimes.

About 59% of respondents do not perform their job/assignments on the employer's premises, while 41% of respondents perform job/assignments on the employer's premises.

As for 59% of respondents, the employer does not provide the work resources, while for 41% of respondents, the employers provide it.

The employer is obliged to finance the professional training only for 8% of respondents, while for 69% of respondents, the employer is not obliged to do so. About 23% of respondents do not know if the employer has the obligation of financing their professional training.

Only 30% of respondents have insurance in the event of an occupational injury, in comparison to 54% of respondents who are not insured for occupational injury, while 16% of respondents do not know if they are insured.

Almost 73% of respondents bear the risk of the business activity independently, while in the case of 27% of respondents, the business risk is entirely up to the employer.

Mandatory social insurance security contributions are paid for 45% of respondents, while 26% of respondents do not realise this right. Only 14% of respondents do not know if their contributions are being paid, and 14% independently pay their social insurance contributions.

There are internal procedures for protection from abuse and harassment on the job – said 30% of respondents, while 27% of respondents stated that these procedures did not exist. About 43% of respondents are not aware if these procedures exist with the employer.

About 88% of respondents are not members of the trade union, while only 12% of respondents are.

Only 1% of respondents believe that the existing unions adequately represent their interests. About 60% of respondents are not members of the trade union and do not know anything about its work. Only 28% of respondents believe that existing trade unions do not adequately represent their interests.

As many as 95% of respondents are members of some journalist associations, while only 5% of respondents are not⁵.

As many as 74% of respondents believe that concluding the sectoral collective agreement would contribute to the improvement of the legal employment status of the journalists and media professionals, while 26% of respondents believe that it would not bring any significant improvement.

About 39% of respondents are not satisfied with their legal employment status, 22% are, while 39% of respondents are only partially satisfied.

⁵ In carrying out the polls, the questionnaires were sent to the most of the journalists associations members.

9. RECOMMENDATIONS

1. Work on empowering journalists associations and trade unions.
2. Define the term freelancer in the current legislation under the positive law since it does not exist now.
3. Make precise statutory definitions and redefine the terms of labour relationship, self-employment, work agreement, employee, employer and economically dependent self-employed person.
4. Legally define the position of the independent journalists who will be recognised as either freelancers or a special category of workers.
5. Establish the catalogue of “fundamental rights” for the benefit of all workers, irrelevant of the legal basis of their work engagement, according to the degree of dependence they have on doing their job. Thus, some basic rights would be recognised for the externally engaged workers who are not permanently employed, as their numbers among journalists are enormous.
6. Fewer rights should be guaranteed for self-employed persons, while full-time employees should be guaranteed the highest degree of protection for restricting the legal subordination and incurred risks regarding the employee’s status.
7. Initiate signing of the special collective agreement for journalists and media professionals, by the model of the existing special collective agreement for work engagement of the music and celebrity artists and performers in hospitality, discography and concert industry, providing significant guarantees of the economic safety, right to weekly leave, rules of the hourly pay rate, etc. for the benefit of the persons hired under the temporary service contract.
8. Amend Article 220 of the Labour Law to observe the trade union with at least 5% members who are employees in the branch, group, subgroup or business activity as the representative trade union for the branch, group, subgroup or business activity.
9. Motivate employers in the media sector to associate and lower the census for the representativeness of the employers association from Article 222 of the Labour Law.
10. Strengthen every form of cooperation and professional solidarity in the scope of the journalists’ profession at both national and regional levels.
11. Amend the Law on Public Information and Media and define the concept of a journalist as an independent artist, same as under the Law on Culture, to ensure a safer realisation of paying taxes and contributions for the journalists and media professionals as independent artists.
12. Ministry of Culture and Information should more actively participate in the work of the working group for preparing the proposals to regulate the statute of freelancers, so when preparing the proposal, the working group would have in mind the status of freelance journalists and media professionals as well and adopt more adequate for every job occupation.
13. Involving journalists associations in the work of the working group in preparing the proposals to regulate the status of freelancers to represent journalists’ and media professionals’ interests properly.

