Антић Александар*
https://orcid.org/0000-0002-4117-9401

Лазовић Ивица**
https://orcid.org/0009-0009-2961-8481

УДК: 349.22:070.422(497.11)
Оригинални научни рад
DOI: 10.5937/ptp2601018A
Примљено: 6. новембар 2025.
Одобрено за објаву: 3. фебруар 2026.
Странице: 17–31

РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ НОВИНАРА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

АПСТРАКТ: Рад истражује радноправни положај новинара у Републици Србији, са посебним осврtом на индивидуална и колективна права, као и механизме њихове заштите. Новинари обављају своју професију по различитим правним основама – могу бити стално запослени, фриленсери или ангажовани по уговорима о делу. Закон о јавном информисању и медијима (2023) предвиђа специфичности у погледу радног времена, права на искључивање, посебне заштите од отказа и колективних права. Анализа примене Закона о мирном решавању радних спорова (2004) показује да новинари често користе вансудске методе заштите својих права, захваљујући добро развијеним синдикатима, професионалним удружењима и високом нивоу информисаности. За разлику од других радника, који често нису упознати са могућностима које нуди Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, где се поступак може спровести брзо, ефикасно и бесплатно, новинари су спремни да користе ове процедуре, чиме додатно обезбеђују заштиту својих права и доприносе стабилности и професионалном развоју медијског сектора.

* Доцент, Универзитет у Крагујевцу, Правни факултет, Крагујевац, Србија, имејл: aantic@jura.kg.ac.rs
** Др, Директор Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, Београд, Србија, имејл: ivica.lazovic@pravni-fakultet.info.
© 2026 by the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Кључне речи: *новинари, радноправни положај, индивидуална права, колективна права, право на искључивање, синдикати, професионална удружења, мирно решавање радних спорова, Србија.*

1. Уводна разматрања

Иако делује једноставно, дефинисање појма новинара у Републици Србији, па и у било којој другој држави, повезано је са бројним проблемима. Пре свега, позитивноправни акти не одређују појам новинара, тј. не прописују које лице се може сматрати новинаром. С обзиром на наведено, према мишљењу аутора, новинаром би се сматрало лице које се бави новинарством, као својом професијом или повремено, без обзира на начин радног ангажовања. „Одговор на питање шта је новинарство нуде пре свега специјализоване публикације које систематизују знања из новинарства (енциклопедије, лексикони), али и аутори који су уџбенике за практиковање професије уобичајено започињали дефинисањем саме струке. Оно што им је заједничко јесте истицање: (а) да је реч о делатности од јавног значаја; (б) да је реч о преношењу информација за велики број непознатих корисника који су на великој удаљености; (в) да је реч о медију путем којег се преносе информације које су посредоване у форми прилагођеној особинама медија; (г) да је реч о информацијама које прикупља и обликује професионална особа“ (Валић Недељковић & Пралица, 2020, стр. 11).

Радноправни положај новинара све је неповољнији, између осталог и због смањења удела стандардних уговора о раду и раста заступљености ангажовања новинара и новинарки по основу уговора о привременим и повременим пословима, ауторским уговорима и уговорима о делу, при чему је петина новинарки и новинара у статусу фриленсера (Крстић & Момчиловић, 2021, стр. 8). Новинари и други медијски радници у нетипичном радном ангажовању подједнако су мушкарци и жене, а њихова образовна структура безмало је идентична образовној структури стално запослених новинара и медијских радника. Међу фриленсерима је највише оних који се налазе на самом почетку каријере, тј. баве се медијима мање од пет година. Приметно је да, у поређењу са стално запосленима, фриленсери преовлађујуће раде за онлајн медије, углавном за приватне медије и медије цивилног сектора (Милић, Клеут, Милинков & Шованец, 2021, стр. 6).

Одређени број новинара жели да ради као фриленсер, због разлога који су углавном везани за слободу у одабиру теме коју би обрађивали,

начину пласирања информација којима располажу, слободи у погледу организовања радног времена, али и аудиторијума којем би одређени садржај био доступан (Урдаревић, 2022, стр. 1).

Према неким истраживањима, у претходних неколико деценија, медији приступају флексибилизацији рада својих запослених како би максимизирали профит и били конкурентни на тржишту. У том смислу они се понашају као било који други послодавац, иако је њихова друштвена улога значајнија од других послодаваца (Banga, Mandal & Mitra, 2019).

Посао новинара, поред радноправних, са собом носи и бројне друге изазове, од којих су најзначајнији безбедносни. Наиме, приликом обављања посла новинари су знатно више, у односу на остала лица, безбедносно угрожени (Gohdes & Carey, 2017, стр. 158). Како би се побољшала безбедност новинара, као и њихов целокупан положај, усвојена је Препорука CM/Rec(2016)41 Комитета министара земљама чланицама о заштити новинарства и безбедности новинара и осталих медијских актера (Recommendation CM/Rec(2016)41).

У овој препоруци у тачки 28 њеног додатка наведено је да је осигурање безбедности и заштите новинара и осталих медијских актера предуслов за обезбеђивање њихове могућности да ефикасно учествују у јавној расправи. Стога, континуирана застрашивања, претње и насиље над новинарима и осталим медијским актерима, заједно са непривођењем починилаца таквих кривичних дела правди, изазивају страх и имају одвраћајући ефекат на слободу изражавања и на јавну расправу. Прописна је обавеза државе да заштити новинаре и остале медијске актере од застрашивања, претњи и насиља без обзира на то да ли је њихов извор владин, судски, верски, економски или кривични.

2. Индивидуална права новинара

Посебан закон који у себи садржи норме које се односе на уређење радноправног положаја новинара у Републици Србији јесте Закон о јавном информисању и медијима (2023, чланови 56–66). Овим законом уређене су специфичности у погледу радноправног положаја новинара, које се односе на право на слободно изношење њихових ставова и мишљења, новинарску тајну, радно време, удруживање, уређење положаја уредника и посебну заштиту новинара.

2. 1. Посебна заштита новинара

Чланом 56 Закона о јавном информисању и медијима (2023) прописано је да новинару не може престати радни однос, умањити се уговорена зарада или уговорена накнада за рад, нити се на други начин ставити у неповољнији положај због тога што је у медију објавио истиниту тврдњу или изнео мишљење, као ни због тога што је своје мишљење изнео ван медија као лични став. Новинару не може престати радни однос, умањити се зарада, нити погоршати положај у редакцији због одбијања да изврши налог којим би кршио правна и етичка правила новинарске професије.

Претходно наведена норма гарантује новинару посебну заштиту од отказа и од стављања у неповољнији радноправни положај због обављања послова који су повезани са његовом професијом. Осим трудница, породиља и синдикалних представника, којима се јемчи посебна заштита од отказа у члановима 187 и 188 Закона о раду (2005), друге категорије запослених не уживају посебну заштиту од отказа у нашем правном систему. Стављање синдикалних представника у неповољнији положај због обављања синдикалне активности или синдикалног статуса забрањено је чланом 188 претходно наведеног закона, али и појединим посебним колективним уговорима, примера ради Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (2015, члан 60), али осим њих и новинара другим категоријама запослених није прописана посебна заштита. Из наведеног произилази да је законодавац новинарску професију препознао као посебно значајну за друштво и да стога жели да она ужива посебну заштиту, посебно имајући у виду свакодневне притиске којима су новинари изложени приликом обављања својих послова.

Текстови, чланци, прилози и други медијски садржаји, осим саопштења, изјава трећих лица и сервисних информација, морају бити потписани именом и презименом, иницијалима или псеудонимом аутора или групе аутора. Прилог новинара чији је смисао измењен у уређивачком поступку не сме се објавити под његовим именом без његовог пристанка. На овај начин се штите ауторска права новинара, али и њихов лични и професионални интегритет.

Новинар није дужан да открије извор информације, осим података који се односе на кривично дело, односно учиниоца кривичног дела за које је као казна прописан затвор у трајању од најмање пет година, ако се подаци за то кривично дело не могу прибавити на други начин. Заштита новинарских извора прописана је како би се обезбедили услови за обављање новинарског позива. Без прописане заштите новинарских извора, новинар

углавном не би био у могућности да се бави својим послом, имајући у виду осетљивост података које често објављују. Изузетак од заштите новинарских извора прописан је у циљу заштите друштвеног интереса, да се кривичноправна одговорност обезбеди за сва тешка кривична дела, како би се превентивно и репресивно деловало у борби против криминалитета.

2. 2. Особености повезане са радним временом

Законом о јавном информисању и медијима (2023) прописане су и особености повезане са радним временом новинара. Послодавац је дужан да утврди распоред радног времена за све запослене у медију, у складу са Законом о раду (2005). Послодавац писано обавештење о распореду радног времена доставља запосленима најкасније 48 часова раније. У случају хитне потребе, послодавац може изменити распоред радног времена најкасније у току радног дана за наредни радни дан, уколико наступе околности које се нису могле предвидети, отклонити или избећи, под условом да се запосленом обезбеди дневни одмор у складу са законом којим се уређује рад. Послодавац може о изменама распореда радног времена обавестити запосленог усменим путем, а писано обавештење израдити у року од 24 часа.

У односу на Закон о раду (2005), Законом о јавном информисању и медијима (2023) радно време новинара уређено је на посебан начин. Разлике су продукт специфичног посла који новинари обављају. Наиме, њихов посао је тешко планирати и на основу тог плана утврђивати распоред радног времена, и због тога је оправдано постојање особености повезаних са распоредом радног времена.

Штавише, новинарска професија је таквог карактера да је оправдано предвидети да је новинар конкретног дана обавио своје послове за пуно радно време ако је обавио радни задатак за тај дан који му је предвидео надређени. Дакле, у случају новинара оправдано је увођење радног времена по обављеном радном задатку. Новинари приликом обављања својих послова често морају напустити седиште послодавца, морају се дуго припремати и истраживати како би обрадили конкретну тему која је предмет њиховог истраживања, и због тога је готово неизводљиво да своје радно време проводе на уобичајен начин који подразумева обављање послова за послодавца у његовим просторијама одређени број часова. Како се не може јасно направити разлика између времена када раде и када не раде (јер се за свој посао често припремају и код куће), сматрамо да је оправдано предвидети и у закону могућност да се радно време новинара рачуна по обављеном радном задатку.

Послодавац може запосленом увести приправност за рад, у складу са чланом 50 Закона о раду (2005), којим је прописано да се време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра радним временом. Приправност за рад не може трајати дуже од четири часа дневно односно дванаест часова недељно. Приправност за рад не може се увести запосленом који ради прековремено или у режиму прерасподеле радног времена. Накнада за сваки сат проведен у режиму приправности за рад износи 10% вредности радног сата основне зараде запосленог. Општим актом послодавца, колективним уговором или уговором о раду може се утврдити и виши износ накнаде.

Уколико запослени буде позван да обавља послове за послодавца током приправности, тај рад се сматра радним временом. Уколико се часови овог рада обављају након завршетка радног дана, када је запослени радио пуно радно време, запослени новинар би радио прековремено и имао право на увећану зараду по основу прековременог рада.

2. 3. Право на искључивање

Новинарима је чланом 62 Закона о јавном информисању и медијима (2023) предвиђено право на искључивање, које је новина у нашем правном систему. Осим за ову категорију запослених, наш правни систем не препознаје ово право за друге запослене.

Запослени има право да у току недељног и годишњег одмора, у складу са распоредом радног времена и распоредом коришћења годишњег одмора који донесе послодавац, не одговара на комуникацију послодавца, без обзира на који начин је она извршена (телефонски позив, електронске поруке и слично), осим ако током његовог одсуства нису наступиле ванредне околности у земљи, а тичу се области коју запослени покрива (ванредне ситуације, ванредна стања, стања опште опасности по здравље грађана и слично). Запосленом се због остваривања права на искључивање не може изрећи дисциплинска мера, нити може трпети било какве друге штетне последице.

Модерна комуникациона средства често бришу границу између радног и слободног времена запосленог. Због опште доступности мобилних и других електронских уређаја повезаних интернетом, запослени су практично стално доступни послодавцу, што је један од највећих извора стреса код запослених, који, уколико је константан, временом доводи до појаве психофизичких болести и пада продуктивности (Von Bergen, Bressler & Proctor, 2019). Право на искључивање, које је признато

новинарима, представља меру која би требало да смањи стрес који настаје код запослених због промењених услова рада који су наступили услед употребе нових комуникационих технологија у радном процесу.

Значај права на искључење препознат је и од стране Европског парламента, који је заузео став да се здравље запослених мора штитити, те да државе чији правни системи још увек не препознају ово право треба да га уреде путем колективних уговора (Рајић-Ћалић, 2023, стр. 313).

„У недостатку посебних прописа ЕУ који захтевају успостављање изричитог права на искључење, законодавство у овој области на националном нивоу ипак се развијало последњих година. То одражава све већи значај у јавним политикама питања утицаја сталне повезаности, те значи да свако извештавање о релевантним националним прописима неминовно подразумева гађање покретне мете. [...] У јуну 2023. године, девет држава чланица имало је законодавство које предвиђа право на искључење (Белгија, Хрватска, Француска, Грчка, Италија, Луксембург, Португал, Словачка и Шпанија). Поред тога, Ирска је 2021. године усвојила кодекс праксе; иако нема формални статус закона, судови га могу користити приликом одлучивања о основаности предмета. Четири државе чланице (Белгија, Француска, Италија и Шпанија) примениле су одређене релевантне одредбе и пре пандемије ковид 19. Грчка, Португал и Словачка усвојиле су 2021. године законодавство које садржи право на искључење, углавном као последицу пораста рада на даљину изазваног пандемијом. Ново законодавство у Хрватској донето је 2022. године, а у Луксембургу 2023. године. У обе земље одредбе су ступиле на снагу 2023. године. Законодавство у Луксембургу било је предмет расправе већ неко време и стога је укључено у овај извештај“ (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Eurofound], 2023, стр. 7).

2. 4. Положај уредника

Сваки медиј мора имати главног уредника, а главни уредник медија има својство одговорног уредника тог медија. Уредник за поједино издање, рубрику односно програмску целину одговара главном уреднику за садржај који уређује.

Сходно члану 16 Закона о јавном информисању и медијима (2023), главног уредника републичког и покрајинског јавног сервиса, медија који издаје јавна установа формирана од стране Републике Србије ради остваривања права на јавно информисање становништва на територији Аутономне Покрајине Косово и Метохија и медија који издаје установа,

привредно друштво или фондација ради остваривања права на јавно информисање на језику националне мањине, именује и разрешава орган управљања, на период од четири године, а на основу спроведеног јавног конкурса.

Чланом 17 истог закона одређено је да је приликом избора главног уредника медија чији су издавачи основани од стране националних савета националних мањина обавезно прибавити мишљење редакције о кандидату, која се изјашњава тајним гласањем.

Уреднику не може престати радни однос, умањити се зарада, нити он може бити смењен због одбијања да изврши налог којим би кршио правна и етичка правила новинарске професије. Главни уредник не може бити лице које ужива имунитет од одговорности. За главног уредника именује се лице које има пребивалиште на територији Републике Србије.

Уредник, као уосталом и сви новинари, ужива посебну радноправну заштиту. Због значаја посла који обавља, његова заштита је двојака. Он, наиме, превасходно ужива заштиту као новинар, а потом и као уредник.

Појачана заштита уредника произлази из његове одговорности. Наиме, осим субјективне, његова одговорност у медију може бити и објективна. Појачана заштита уредника произлази из његове одговорности. Поред субјективне одговорности, уредници могу сносити и објективну одговорност.[1] Примера ради, чланом 112 Закона о јавном информисању и медијима (2023) одређено је да ако се објављивањем информације односно записа повређује претпоставка невиности, забрана говора мржње, права и интереси малолетника, забрана јавног излагања порнографског садржаја, право на достојанство личности, право на аутентичност односно право на приватност, у складу са одредбама овог закона, тужбом се може захтевати: 1) утврђивање да је објављивањем информације односно записа повређено право односно интерес; 2) пропуштање објављивања, као и забрана поновног објављивања информације односно записа; 3) предаја записа, уклањање или уништење објављеног записа (брисање видео-записа, брисање аудио-записа, уништење негатива, одстрањење из публикација и слично).

Ова тужба, сходно члану 114, подноси се против главног уредника медија у којем је информација односно запис објављен.

---

[1] Овакав став заузет је и у пресуди Апелационог суда у Београду, Гж3 610/24 од 11. децембра 2024. године. У образложењу пресуде суд је навео да чињеница да је информација објављена у спорном тексту верно пренета из другог медија, уз навођење извора и коришћење иницијала тужиоца уместо његовог пуног имена и презимена, није довољна да првотуженог, као издавача, ослободи одговорности за објављивање неистините информације.

2. 5. Представници иностраних медија и дописништва иностраних медија

Представник иностраних медија (уредник, новинар, фото-репортер, сниматељ и други сарадници) и дописништво иностраних медија имају у обављању своје делатности иста права и дужности као и домаћи уредник, новинар, остали сарадници и медији. Ради лакшег обављања новинарског посла, представник иностраних медија и дописништво иностраних медија могу да се упишу у евиденцију иностраних представника и дописништва, која се води у министарству надлежном за послове јавног информисања, на основу чега им се издаје одговарајућа легитимација. Страно дописништво, као организовано представништво страног медија, стиче својство правног лица уписом у претходно наведену евиденцију.

Правилником о начину вођења и уписа у евиденцију представника иностраних медија и дописништва иностраних медија (2024) ближе се уређује начин вођења и уписа у евиденцију представника иностраних медија и дописништва иностраних медија и издавање легитимација за обављање медијске активности на територији Републике Србије. Под иностраним медијем, у смислу овог правилника, сматрају се дневне и периодичне новине, сервис новинске агенције, радио-програм, телевизијски програм и електронска издања тих медија, као и самостална електронска издања (уређивачки обликоване интернет странице), а који су основани изван граница Републике Србије, а представник иностраних медија је лице које за инострани медиј обавља медијску активност, и то као уредник, новинар, фото-репортер, сниматељ или други сарадник, на територији Републике Србије.

Представнику иностраних медија који борави на територији Републике Србије у периоду дужем од 90 дана, издаје се новинарска легитимација са роком важења до једне године, а уколико борави на територији Републике Србије у периоду краћем од 90 дана, издаје се прес-картица са роком важења до 90 дана.

3. Колективна права новинара

Чланом 64 Закона о јавном информисању и медијима (2023) у суштини је потврђено право новинара на слободу професионалног удруживања. Новинари могу слободно оснивати своја удружења, у складу са Законом о удружењима (2009). Колективна радна права новинари остварују преко синдиката, али и удружења имају значајну улогу у

заштити радноправног положаја запослених. Чланом 65 нормирано је да удружење новинара има правни интерес за мешање у радном спору у којем учествује члан тог удружења, ако се он томе не противи.

4. Заштита индивидуалних и колективних права новинара мирним путем

Иако новинари уживају судску заштиту својих индивидуалних и колективних радних права, они их могу остварити и мирним путем, у складу са Законом о мирном решавању радних спорова (2004), који се релативно често користи у пракси. Овим законом прописано је да се пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова могу штитити индивидуална радна права путем арбитраже, као и колективна радна права путем методе мирања.

Арбитража је поступак у којем трећа независна страна, арбитар, мериторно одлучује о спору након пристанка странака и у кратком року доноси правоснажну и извршну одлуку о предмету спора. Насупрот томе, мирање представља поступак у којем мирујтељ помаже странама да постигну заједнички споразум о превазилажењу свих спорности.

Према евиденцији Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, новинари релативно често користе ове могућности.[2] У периоду од доношења Закона о јавном информисању и медијима 2023. године, решено је 15 колективних радних спорова, од којих се шест односило на штрајк, четири на примену колективног уговора код послодавца, три на измену колективног уговора, а по један на закључивање колективног уговора и утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца. Што се тиче индивидуалних радних спорова, у истом периоду решено је 585 случајева, од чега се највећи број (преко 95%) односио на исплату зараде, док су појединачни случајеви обухватали злостављање на раду, отказе уговора о раду или исплату путних трошкова.

Када је реч о колективним радним споровима који се односе на штрајк, у сва четири случаја кључни захтеви тицали су се повећања зарада запослених. Два спора су решена препоруком мирујтеља, док је у преостала два постигнут заједнички споразум. Постигнути споразуми обухватали су нивелацију коефицијената, адекватно и реално описивање радних места у Правилима о унутрашњем уређењу и систематизацији

[2] Републичка агенција за мирно решавање радних спорова. *Приказ радних спорова*. Приступљено 28. 11. 2025. https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/dokumenta

радних места, као и динамику реализације и обавезност наставка социјалног дијалога у духу разумевања и међусобне толеранције страна у спору.

Препоруке мирујтеља, на захтев једне од страна, односиле су се на исплату увећаних зарада запосленима, које су претходно уговорене посебним колективним уговорима код послодавца.

У овим случајевима постојала је и адекватна судска пракса, али стране нису постигле сагласност око износа, динамике исплате и права на исте, па су синдикати тражили препоруке од мирујтеља.

Овакви споразуми често су иницирали накнадне индивидуалне поступке запослених са захтевима за исплату зарада увећаних за додатке из колективних споразума, што објашњава релативно висок број индивидуалних поступака са захтевом за исплату зарада. Слична ситуација забележена је и у осталим материјалним споровима, док је код случајева злостављања на раду исход у већини случајева био постизање споразума; у једном поступку није дошло до споразума, па су стране упућене на суд.

Подаци показују да новинари релативно ефикасно штите своја права, што се може повезати са неколико кључних фактора. Прво, новинари имају добро развијене и организоване синдикате, као и јаке професионалне асоцијације, што им омогућава приступ релевантним информацијама, правну подршку и координацију у колективним акцијама. Ова институционална подршка доприноси томе да су новинари боље информисани о механизмима заштите својих права и спремни да их активно користе.

Други значајан фактор јесте висок ниво информисаности новинара о вансудским методама решавања радних спорова. За разлику од других радника, који често нису упознати са процедурама мирања или арбитраже, новинари су свесни да се поступци пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова могу спровести брзо, ефикасно и потпуно бесплатно, често у року од месец-два. Ова комбинација институционалне подршке и знања о правним инструментима омогућава новинарима да реше спорове без потребе за дуготрајним и скупим судским поступцима, што додатно подстиче коришћење мирних метода решавања конфликата.

С обзиром на ове чињенице, може се закључити да висока стопа коришћења вансудских процедура међу новинарима не произилази само из њихове правне заштите већ и из развијеног синдикалног и професионалног оквира, као и из њихове проактивне свести о правима

и доступним механизмима решавања спорова. Ови фактори заједно чине да новинари имају већу контролу над процесом заштите својих радних права, што резултује ефикаснијим решавањем индивидуалних и колективних спорова у медијском сектору.

Превлађивање спорова у вези са зарадама одражава економску несигурност на тржишту рада у медијском сектору, док висок ниво свести новинара вероватно произилази како из синдикалног организовања, тако и из саме природе професије, која подразумева познавање правних права и јавних политика.

5. Закључак

Новинари своју професију за медије обављају по различитим правним основама. Они могу бити фриленсери, лица која раде по неком од уговора којима се не заснива радни однос и лица у радном односу. Аутори су у овом раду детаљно анализирали особености радноправног положаја новинара који су у радном односу.

Положај новинара има одређене специфичности у односу на остала запослена лица. Оне произилазе из одредаба Закона о јавном информисању и медијима (2023). У односу на остала запослена лица, запосленим новинарима су на посебан начин уређени радно време, право на искључење, посебна заштита од отказа и колективна права.

Право на искључење у правном систему Републике Србије признато је искључиво новинарима. Имајући у виду његову заштитну природу, аутори сматрају да би ово право требало проширити на све запослене, на исти начин на који је тренутно признато новинарима, и то путем измена и допуна Закона о раду (2005).

Додатно, анализа Закона о мирном решавању радних спорова (2004) показује да новинари релативно често штите како своја индивидуална, тако и колективна права, захваљујући добро развијеним синдикатима, професионалним удружењима и високом нивоу свести о вансудским механизмима заштите. Висок ниво информисаности новинара о својим правима и начинима вансудског решавања радних спорова такође је резултат специфичних карактеристика њихове професије. За разлику од других запослених, који често нису упознати са могућностима које пружа Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, где поступци могу бити брзи, ефикасни и бесплатни, новинари су спремни да користе ове механизме, чиме обезбеђују бољу заштиту својих права и доприносе стабилности и професионалном развоју медијског сектора.

Сукоб интереса
Аутори изјављују да не постоји сукоб интереса.

Допринос аутора
Концептуализација, А.А.; методологија, И.Л.; формална анализа, А.А. и И.Л.; писање – припрема оригиналног нацрта, А.А. и И.Л.; писање – преглед и уређивање, И.Л. Сви аутори су прочитали и сагласили се са објављеном верзијом рукописа.

Финансирање
Ово истраживање није остварило никакво додатно финансирање.

Изјава о доступности података
Оригинални доприноси представљени у раду укључени су у сам рукопис/додатни материјал, а додатна питања могу се упутити одговарајућем аутору/ауторима.

Информисани пристанак свих учесника у истраживању/одобрење надлежног одбора
Није применљиво.

Antić Aleksandar
University in Kragujevac, Faculty of Law, Kragujevac, Serbia

Lazović Ivica
Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes, Belgrade, Serbia

THE EMPLOYMENT STATUS OF JOURNALISTS IN THE REPUBLIC OF SERBIA

ABSTRACT: The paper examines the employment status of journalists in the Republic of Serbia, with a focus on individual and collective rights, as well as the mechanisms for their protection. Journalists carry out their profession under different legal arrangements – they may be permanently

employed, freelancers, or engaged under contracts for specific tasks. The Law on Public Information and Media (2023) stipulates specific provisions regarding working hours, the right to disconnect, special protection against dismissal, and collective rights. An analysis of the application of the Law on Peaceful Settlement of Labor Disputes (2004) shows that journalists frequently use out-of-court methods to protect their rights, thanks to well-developed trade unions, professional associations, and a high level of awareness. Unlike other employees, who are often unaware of the opportunities offered by the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes – where procedures can be conducted quickly, efficiently, and free of charge – journalists are willing to use these procedures, thereby further ensuring the protection of their rights and contributing to the stability and professional development of the media sector.

Keywords: *journalists, employment status, individual rights, collective rights, right to disconnect, trade unions, professional associations, peaceful settlement of labor disputes, Serbia.*

Литература

1. Banga J., Mandal A., & Mitra A. (2019). Does a free media protect labour rights? *Applied Economics Letters*, *26*(9), pp. 741–744
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2023). *Working conditions and sustainable work – Right to disconnect – Implementation and impact at company level*. Luxembourg
3. Gohdes, A. R., & Carey, S. C. (2017). Canaries in a Coal-Mine? What the Killings of Journalists Tell Us about Future Repression. *Journal of Peace Research*, *54*(2), pp. 157–174
4. Recommendation (Council of Europe) CM/Rec(2016)41 of the Committee of Ministers to member States on the protection of journalism and safety of journalists and other media actors
5. Von Bergen C.W., Bressler M., & Proctor T. (2019). On Grid 24/7/365 and the right to disconnect*, Employee Relations Journal*, *45*(2), pp. 3–20
6. Валић Недељковић Д., & Пралица Д. (2020). *О новинарству и новинарима.* Нови Сад: Филозофски факултет у Новом Саду
7. Закон о јавном информисању и медијима. *Службени гласник РС*, бр. 92/23 и 51/25
8. Закон о мирном решавању радних спорова. *Службени гласник РС*, бр. 125/04, 104/09 и 50/18

9. Закон о раду. *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење
10. Закон о удружењима. *Службени гласник РС*, бр. 51/09, 99/11 – др. закони и 44/18 – др. закон
11. Крстић И., & Момчиловић П. (2021). *Широм затворених очију – Колико новинарке и новинари познају своја радна права?* Београд: Независно удружење новинара Србије
12. Милић, В., Клеут, Ј., Милинков, С., & Шованец, С. (2021). *Перцепције социо-економског положаја новинара и медијских радника у Војводини*. Нови Сад: Независно друштво новинара Војводине
13. Правилник о начину вођења и упису у евиденцију представника иностраних медија и дописништава иностраних медија. *Службени гласник РС*, бр. 76/24
14. Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. *Службени гласник РС*, бр. 21/15, 92/20, 123/22 и 13/25
15. Рајић-Ћалић Ј., (2023). Право на искључивање – између породичног живота и професионалних дужности. *Радно и социјално право*, *27*(2), стр. 303–319
16. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова. *Приказ радних спорова*. Приступљено 28. 9. 2025. https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/dokumenta
17. Урдаревић Б. (2022). *Фриленсери и проблеми у њиховом појмовном дефинисању.* Београд: Центар за истраживање јавних политика