Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, Beograd

DOI 10.5937/kultura1234417V

UDK 304.4(4)

316.334.3:33

originalan naučni rad

ZAKONI I PRAKSE U SRBIJI I PET DRŽAVA ČLANICA EVROPSKE UNIJE

Sažetak: *Ljudima je važno, posebno u nesigurnim vremenima kao što je i sadašnje, da obezbede pre svega egzistencijalnu sigurnost. Za ostvarivanje ove sigurnosti od presudnog značaja su rad i radni odnosi. Socijalna sigurnost, rad i radni odnosi čine posebno važnu temu u oblasti kulture i umetnosti. U tekstu koji sledi akcenat je stavljen na dve teme. Prva je uloga kulture i kreativnih industrija u ekonomiji Evropske unije, posebno u svetlu mogućnosti ekonomskog rasta i otvaranja novih radnih mesta. Druga je načini na kojima se pitanjima iz oblasti rada i radnih odnosa pristupa u pet država članica Evropske unije i Srbiji.*

Ključne reči: *rad u kulturi, socijalna sigurnost, EU, zakoni, države članice Evropske unije, Srbija*

Pravo na rad je jedno od osnovnih ljudskih prava.¹ Ostvarivanje ovog prava regulisano je zakonima koji su i osnovni instrument sprovođenja bilo koje javne politike. Pitanje zapošljavanja, rada i radnih odnosa deo je većeg broja javnih politika. Uopšteno, ova pitanja su pre svega predmet socijalne i ekonomske politike. Međutim, s obzirom na neophodnost konkretizovanja opštih načela u odnosu na uže polje delanja, ona su deo drugih javnih politika, uključujući i kulturnu politiku. Kulturna politika bi pitanjima socijalne sigurnosti, rada i radnih odnosa trebala da se bavi u kontekstu specifičnosti kulturne i umetničke delatnosti. U tom

¹ Tekst je proistekao iz istraživanja Zavoda za proučavanje kulturnog razvitka *Pogled na kulturu. Zakoni i prakse u Srbiji i pet država članica Evropske unije.*

smislu, pitanje socijalne sigurnosti našlo se i u kompendijumima kulturnih politika.²

Bavljenje kulturom i umetnošću uključuje hazarde takozvanih slobodnih profesija kao što su orijentisanost ka većem broju poslodavaca i sl., ali i vrlo konkretne rizike koje bavljenje umetnošću može da nosi, za šta je najbolji primer balet. S obzirom na hazarde, u oblasti kulture i umetnosti pitanje socijalne sigurnosti posebno dolazi do izražaja. Stoga mi je namera da u tekstu koji sledi predstavim zakonsku osnovu na kojoj se pitanju rada u kulturi pristupa u Srbiji i pet država članica Evropske unije: Nemačkoj, Velikoj Britaniji, Francuskoj, Sloveniji i Letoniji.

Zakon jeste osnovni instrument za sprovođenje bilo koje javne, pa tako i kulturne, politike. Drugi instrumenti koji se za sprovođenje javnih politika koriste, u pravnim državama, uvek su kreirani i dati s obzirom na zakonsku osnovu. Poređenje zakona i pravnih praksi jeste deo naučno-istraživačkog rada,³ a u takvim poduhvatima od izuzetne važnosti je detaljno i temeljno obrazloženje razloga iz kojih se takvom poduhvatu pristupa. Naime, zakoni nastaju i primenjuju se s obzirom na istorijske, društvene i kulturne specifičnosti koje u datoj državi postoje, što njihovo poređenje čini težim. Takođe, klasična komparativna analiza pored ovih teškoća nosi i opasnost od makar i nesvesnog klizanja u dualizam „dobro/loše“. Stoga sam u istraživanju primenila tehniku stavljanja napored⁴. Reč je o metodološkoj tehnici kritike kulture koja, stavlajući prakse jedne pored druge, navodi razmišljanje o mogućnostima pristupa za rešavanje kulturoloških pitanja. Primer korišćenja tehnike stavljanja napored može se naći u radu Margaret Mid, koja je adolescenciju u Americi stavila napored adolescenciji na Samoi. Međutim, Mid je svoj rad ograničila na postavljanje alternativa. Prema Markus i Fišeru (Marcus & Fischer, 1999), jači oblici tehnike stavljanja napored podrazumevaju postavljanje pitanja za dalji rad u domaćoj naučnoj praksi.

2 Kompendijumi kulturnih politika je na Internetu postavljen sistem za informisanje i praćenje nacionalnih kulturnih politika koji uključuje ažurirane izveštaje o stanjima i tendencijama kulturnih politika u 50 zemalja članica Saveta Evrope. Ovaj projekat Saveta Evrope je takođe i način podrške konceptu panevropske javne sfere.

3 Pravci „zakon i društvo“ u SAD i „sociopravne studije“ u Britaniji su od 1960-ih postale planetarni fenomen. U okviru ovih, pre svega akademskih, pravaca sproveden je čitav niz komparativnih studija usmerenih ka ispitivanju mogućnosti primene raznovrsnih zakonskih rešenja širom sveta. Najznačajnije organizacije koje okupljaju akademike, istraživače i autore koji se bave vezama i odnosima u oblasti prava i društva su *Law and Society Association* u SAD, <http://www.lawandsociety.org> i *Socio-Legal Studies Association* u Velikoj Britaniji, <http://www.slsa.ac.uk>

4 Termin koji se koristi u antropološkoj literaturi je *juxtaposition* što znači stavljanje napored.

Cilj koji sam ovim segmentom istraživačkog projekta *Pogled na kulturu. Zakoni i prakse u Srbiji i pet država članica Evropske unije* nastojala da postignem jeste ukazivanje na specifičnosti koje odlikuju rad u kulturi, te na pristupe koji se koriste kako bi se ove specifičnosti regulisale. Činjenica da kultura i kreativne industrije imaju sve veći ekonomski značaj u Evropskoj uniji ističe važnost sagledavanja pristupa pitanjima iz oblasti rada i radnih odnosa u kulturi, jer najvažniji faktor u ovim industrijama jesu ljudi.

Uloga kulture i kreativnih industrija u Evropskoj uniji

U Evropskoj uniji regulativa u oblasti rada i socijalne sigurnosti uglavnom je prepuštena državama članicama. Međutim, Unija jeste veoma zainteresovana za pitanja u vezi sa tržištem rada zato što ono direktno utiče na to da Unija bude konkurentna ekonomija. Veza tržišta rada sa ekonomskim rastom eksplicitno je istaknuta u Lisabonskoj strategiji koja je za cilj imala da Evropu do 2010. godine učini „dinamičnom i konkurentnom ekonomijom baziranoj na znanju u svetu sposobnom za održivi ekonomski rast u kome se otvaraju nova i poboljšavaju postojeća radna mesta čime se pospešuje društvena kohezija i poštuje životno okruženje“ (Report from High Level group). Iako se ova Strategija nije bavila kulturom *per se*, kultura jeste imala zapaženu ulogu u ostvarivanju ciljeva koje je ova Strategija postavila, i to posebno onih ciljeva koji su se ticali inovacija i preduzetništva. Autori studije o doprinosu kulture lokalnom i regionalnom razvoju⁵ smatraju da doprinos kulture ostvarivanju ciljeva strategije, koja je usledila nakon Lisabonske strategije i koja se odnosi na period 2010 – 2020, Evropa 2020, može biti i veći ako se prepoznaju i iskoriste snage kreativnog sektora, posebno po pitanju razvoja ekonomije znanja. Kultura ima jasnu ulogu u strategiji Evropa 2020, posebno u rukovodećim inicijativama kao što su inovacije Unije, digitalna agenda, agenda za nove veštine i nove poslove itd.

Kultura, kao faktor koji doprinosi porastu kreativnosti i zapošljavanja, istaknuta je u dokumentu *Prva evropska strategija za kulturu*⁶ u kojoj je kao cilj dva rečeno da kulturu treba promovisati kao „katalizatora kreativnosti“, te u tom smislu posebni ciljevi u okviru ovog opšteg cilja su: promovisanje kreativnosti u obrazovanju uključivanjem sektora kulture u izgradnji poten-

5 Study on the Contribution of Culture to Local and Regional Development - Evidence from the Structural Funds, izrađena u saradnji Center for Strategy and Evaluation services i ERICArts, septembar 2010.

6 First-ever European Strategy.

cijala kulture kao konkretnog inputa za permanentno učenje; promovisanje kulture i umetnosti u neformalnom i formalnom obrazovanju (uključujući i učenje jezika); promovisanje jačanja kapaciteta u sektoru kulture podrškom obuci kulturnog sektora menadžerskim veštinama, preduzetništvu, poznavanju evropskog tržišta i razvijanju inovativnih izvora finansiranja uključujući sponzorstva i poboljšanje pristupa sponzorima; razvoj kreativnih partnerstava između sektora kulture i drugih sektora (ITC, turizam, socijalni partneri itd), kako bi se ojačao društveni i ekonomski uticaj institucija u kulturi i kreativnosti, posebno s obzirom na promovisanje rasta i zapošljavanja, kao i razvoja i atraktivnosti regiona i gradova.

Evropska komisija je 2010. godine usvojila *Zeleni papir o otključavanju potencijala kulturnih i kreativnih industrija*⁷. Polazna tačka *Zelenog papira* je da Evropu karakteriše digitalna ekonomija u kojoj su neopipljiva zaostavština, kreativnost i inovacije dobili veći ekonomski značaj. Kulturne i kreativne industrije se smatraju sposobnim da svojim nenačetim potencijalom stvaraju rast i radna mesta odgovore na savremene izazove. Komisija smatra da je za razvoj kulturnih i kreativnih industrija važno stvaranje novog prostora za eksperimentisanje, inovacije i preduzetništvo u kulturnom i kreativnom sektoru (primarni interes je stvaranje povoljnih klusterskih miljea, što zahteva bolja istraživanja koja koriste holistički pristup, kao i integraciju digitalnih tehnologija u kulturnim i kreativnim industrijama); bolje usklađivanje veština neophodnih u kulturnim i kreativnim industrijama; stvaranje pristupa finansiranju. Kako bi kreativne i kulturne industrije doprinele lokalnom, regionalnom i globalnom razvoju, investiranje bi trebalo da bude usredsređeno na nove poslovne modele, digitalizaciju, obrazovanje, kao i na razvoj partnerstava različitih sektora. Za doprinos kreativnih i kulturnih industrija lokalnom, regionalnom i globalnom razvoju, važni su i mobilnost i cirkulacija kulturnih i kreativnih radova i radnika, kao i kulturne razmene i međunarodna trgovina.

*Nemačka, Francuska, Letonija,
Velika Britanija i Srbija*

Evropske države nastoje da na različite načine pomognu svojim građanima da ostvare socijalnu sigurnost. Zaposleni umetnici i profesionalci u kulturi svoja socijalna prava uglavnom ostvaruju

⁷ Green Paper on Unlocking the Potentials of Cultural and Creative Industries, COM (2010) 183. Ovaj dokument se sastoji od šest poglavlja od kojih su prva tri posvećena oblastima koje Komisija smatra esencijalnim za razvoj i rast kulturnih i kreativnih industrija, a preostala tri kako ove industrije mogu doprineti lokalnom, regionalnom i globalnom razvoju i koje su investicije potrebne da bi se to promovisalo.

kao i zaposleni u drugim sektorima, te tako neka posebna regulativa koja se odnosi na zaposlene u ovom sektoru ne postoji. Samostalni umetnici i radnici u kulturi pak zbog nesigurnosti i nestalnosti svojih prihoda nešto su ugroženija „vrsta“ kreativnih i kulturnih pregalaca. Stoga se u nekim zemljama na njih odnosi posebna regulativa.

U Nemačkoj, samostalni umetnici, novinari i autori dužni su (ukoliko žele da ostvare pravo na socijalno osiguranje) da pristupe Fondovima socijalnog osiguranja umetnika. *Zakonom o socijalnom osiguranju umetnika*⁸, samostalnim umetnicima, novinarima i autorima se omogućava da imaju ista prava kao i zaposleni. Oni su obavezni da uplaćuju polovinu doprinosa za svoje zdravstveno i socijalno osiguranje, dok se preostalih 50% isplaćuje iz Fonda. Pritom federalna vlada omogućava pomoć za učešće samozaposlenih.

U Francuskoj, Ministarstvo kulture je osmislilo Fond za profesionalizaciju i solidarnost⁹, kao način za ostvarivanje socijalne sigurnosti privremeno zaposlenih umetnika i tehničkih lica. Ukoliko osoba radi u sektoru 507 sati godišnje ostvaruje pravo na socijalne beneficije. Posebna šema socijalne sigurnosti koja je na snazi od 1977. godine predviđa da umetnik/autor, posle dve godine dokazane aktivnosti, dobija pravo da ostvaruje socijalne beneficije koje imaju zaposleni.

U Letoniji nema posebne regulative i brige o samostalnim umetnicima i radnicima u kulturi. Međutim, 2004. godine usvojen je *Zakon o penzijama za profesionalne orkestre, horove, koncertne organizacije, pozorišta i cirkuse čiji je osnivač država* (odnosno jedinica lokalne samouprave).¹⁰ Ovaj zakon se, dakle, odnosi na balerine i baletane, cirkuske umetnice/ke (akrobate, dame na trapezu, klovnovce, iluzioniste, žonglere itd), horske pevačice i pevače, lutkare, muzičare u okrestima, solo pevačice i pevače, pozorišne glumice i glumce. U svetlu činjenice da se tokom rada u ovim profesijama s vremenom, a pre sticanja prava na regularnu starosnu penziju, gube neke od veština neophodnih za uspešno obavljanje profesionalnih zadataka, ovim zakonom se obezbeđuje da profesionalci koji se ovim profesijama bave u horovima, orkestrima, pozorištima, cirkusima, čiji je osnivač država ili jedinica lokalne samouprave dobiju činovničku penziju. Zakon precizira uslove u smislu godina staža za svaku kategoriju umetnika ponaosob (raspon ide od 18 godina za balerine i baletane

8 Künstlersozialversicherungsgesetz, KSVG.

9 Fonds de professionnalisation et de solidarité.

10 Law on the Service Pension of State and Local Government Professional Orchestra, Choir, Concert Organisation, Theatre and Circus Artists and the Allowance for Creative Work of Ballet Artists.

do 30 godina za pozorišne glumice i glumce) i godina starosti (38 godina za balerine i baletane, 55 godina za pozorišne glumice i glumce). Umetnica/umetnik stiče pravo na penziju ukoliko ostvari jedan od ova dva uslova (s tim što je u slučaju da je uslov godine starosti neophodno makar 10 godina staža). Zakon precizira i procedure za prijavljivanje, kalkulaciju za obračun (kreativan rad i doprinos razvoju određene umetničke oblasti se boduje i ulazi u obzir prilikom obračuna). Takođe, pravo na penziju imaju i umetnici koji su se odlučili na emigraciju, kao i članovi najbliže porodice ukoliko umetnica/umetnik umre, s tim što je ta porodična penzija ograničenog trajanja.

U Sloveniji radni odnosi na polju kulture jesu regulisani opštom legistlativom u oblasti rada i zapošljavanja, ali su ti odnosi u kulturi dodatno regulisani *Zakonom o jačanju opšteg interesa u oblasti kulture*.¹¹ Naime, *Zakon o radnim odnosima*, koji se odnosi na sve zaposlene u Sloveniji, baziran je na radu na neodređeno, pri čemu je rad na određeno tretiran kao izuzetak. Stoga je *Zakonom o jačanju opšteg interesa u oblasti kulture* data mogućnost fleksibilnijih uslova zapošljavanja. Odredbama ovog zakona precizirani su uslovi zapošljavanja na određeno („ugovornici“ i „honorarci“), s tim što praksa, koja postoji na primer u Velikoj Britaniji, da se ugovornici i honorarci plaćaju više od stalno zaposlenih (zbog neizvesnosti u pogledu budućih angažmana i obezbeđivanja socijalne sigurnosti), u Sloveniji još nije zaživela. Država je pak preduzela neke mere za samozaposlene u sektoru kulture. Reč je pre svega o priznavanju prava samostalnih umetnika i profesionalaca u kulturi da ostvare poreske olakšice. Osim toga, olakšice mogu ostvariti i penzionisani istaknuti umetnici, odnosno profesionalci u kulturi.

U Velikoj Britaniji rad umetnika regulisan je opštim zakonom o radu. Zakonima iz oblasti poreske politike umetnicima je pak omogućeno da ostvaruju pogodnosti kao što su duži rok za izmirenje poreskih obaveza ili poreske olakšice na osnovu troškova profesionalnog usavršavanja. Takođe, za one koji rade u oblasti kulture važan je i *Zakon o nacionalnoj minimalnoj zaradi*¹² kojim se definiše minimalna cena rada; status radnika (prema ovom zakonu radnik je osoba koja radi na bazi (pismenog ili implicitnog) ugovora pri čemu je njegova/njena obaveza da svoje zadatke i poslove obavlja, a obaveza poslodavca je da poslove obezbedi); izuzetke (kao što je na primer rad na pozicijama za sticanje radnog iskustva ili ako je u pitanju deo (visoko) školskog programa; volonteri ne potpadaju pod ovaj zakon i zato imaju mogućnost da rade kada žele).

¹¹ Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo.

¹² National Minimum Wage Act, 1998.

Efekti primene opšte regulative na rad umetnika su ispitani kroz kvalitativne intervju sa fokus grupama sačinjenim od samostalnih umetnika, a rezultati su objavljeni januara 2002. godine u izveštaju *Akt balansiranja: tržište rada umetnika i poreski sistem i sistem socijalne pomoći*¹³. Iz ovog izveštaja saznajemo da je u sektor kulture u Velikoj Britaniji zaposleno 1,3 miliona ljudi, od kojih je najveći deo samozaposlen ili angažovan po ugovoru. Istraživanje među fokus grupama iz koga je ovaj izveštaj proistekao, ukazalo je na probleme sa kojima se umetnici suočavaju: neizvesnost u pogledu dobijanja poslova i ostvarivanja prihoda koja se reflektuje i na otpočinjanje i građenje umetničke karijere; teškoće u profesionalnom usavršavanju; zavisnost od (van) bračnog partnera; česta neophodnost da se rade i drugi poslovi koji mogu, ali i ne moraju biti u vezi sa primarnom umetničkom aktivnošću. Sve se to zajedno doživljava kao potkopavanje kreativnog rada, jer neizvesnost utiče na pomanjkanje kontrole nad profesionalnim životom. Potrebe istaknute u razgovorima fokus grupa tiču se resursa (na primer pristupačnije rente za prostore za vežbanje muzičara ili za prostore gde vizuelni umetnici i dizajneri mogu da predstave i prodaju svoje radove; produžavanje perioda korišćenja resursa obrazovnih institucija po završetku školovanja) i informacija (biro i za zapošljavanje ne pružaju dovoljno informacija o mogućnostima za umetnike, potrebni su saveti po pitanju ugovaranja poslova, umetnici nisu dovoljno upoznati sa provizijama nacionalne politike vezane za umetnost). Predložena rešenja vezana su za prilagođavanja poreskog sistema i povećanje njegove fleksibilnosti u pogledu plaćanja zaostalih poreza, priznavanja troškova profesionalnog usavršavanja i brige o deci, prepoznavanja raznovrsnih obrazaca prihoda, poreskih podstreka za kompanije koje zapošljavaju umetnike itd. U intervjuima je istaknuto i mišljenje da sistem socijalne pomoći ne odgovara obrascima rada i zarađivanja umetnika, te da je neophodno i ovaj sistem učiniti fleksibilnijim.

U Srbiji na zaposlene u sektoru kulture, kao uostalom i na sve zaposlene u Srbiji, odnosi se *Zakon o radu* (Službeni glasnik Republike Srbije br 24/05 i 61/05) kojim su regulisana prava i obaveze poslodavaca i zaposlenih. Pored ovog zakona, na zaposlene u oblasti kulture odnosi se i *Opšti kolektivni ugovor*, koji su 29. 04. 2008. godine potpisali predstavnici Unije poslodavaca i reprezentativnih sindikata¹⁴, ali i *Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika Srbija*, koji su 13. 11. 2009. godine potpisali predstavnici reprezentativnih sindikata i (tadašnji) ministar kulture. Ovim ugovorima

13 A balancing act: artists' labour markets and the tax and benefit systems.

14 Anekstvom kojim je ovaj ugovor dobio prošireno dejstvo, tj. počeo da se odnosi na sve poslodavce u Srbiji potpisan je 6. 11. 2008.

detaljnije su regulisani radni odnosi i zarade zaposlenih. Rad samostalnih umetnika i radnika u kulturi regulisan je u *Zakonu o kulturi*. Upravo ove odredbe *Zakona o kulturi* (pre svega član 50) su izazvale najviše negodovanja¹⁵, jer se njima samostalnim umetnicima i profesionalcima u kulturi takoreći uskraćuje pravo na stalno zaposlenje. *Zakon o kulturi*, doduše, predviđa pomoć države po pitanju zdravstvenog, penzionog i invalidskog osiguranja, ali nju može dobiti samo istaknuti umetnik, odnosno profesionalac u kulturi. Ovo rešenje je pak rezultiralo time da se nacionalna penzija doživljava kao pitanje prestiža, priznanja da je neko istaknuti umetnik, a ne kao socijalna kategorija, odnosno zaslužan umetnik ili profesionalac u kulturi, koji tokom svog radnog veka nije uspeo da zaradi dovoljno za pristojan penzionerski život.¹⁶

Istraživanja su pokazala da se u ustanovama kulture ljudski resursi često vide kao problem koji otežava rad ustanova. O ovome je bilo dosta reči na stručnim skupovima ali i u skorijim publikacijama (videti na primer: V. Đukić, "Država i kultura: studije savremene kulturne politike", zbornik radova koji je uredila Milena Dragičević Šešić: "Dositheus. Razvoj ljudskih resursa u kulturi"). Međutim, nešto manje pažnje u domaćoj javnosti se posvećuje mlađim generacijama koje nemaju mnogo prilika da steknu radno iskustvo i olakšaju neminovne smene generacija. U Srbiji, dakle, postoji paradoks da se na konkursima često traži radno iskustvo, a da, posebno mladi, gotovo da nemaju mogućnost da ga steknu¹⁷, te bih detaljnije spomenula

15 Na primer na društvenoj mreži *Facebook* postoji grupa „Zakon o kulturi je zakon protiv kulture“ koja je na dan 13. 07. 2011. godine imala 2086 članova. U opisu ove grupe između ostalog stoji: „Sporni član 50 Zakona o kulturi ne samo da nije u saglasju sa Ustavom Republike Srbije i Zakonom o radu, nego nije u saglasju niti sa jednom preporukom ili pravnim aktom Evropske Unije na čije smo se poštovanje obavezali kao država koja želi da pristupi EU. Ovaj član predviđa mogućnost da se umetnici angažuju na određeno vreme do 3 godine i tako ih ostavlja bez mogućnosti da zasnuju stalni radni odnos kao što je slučaj u svim ostalim profesijama. Veliki ansambli, horovi, orkestri, baletski ansambli će na taj način ostati bez mogućnosti da u kontinuiranom radu postignu kvalitet jer će umetnici svojom ili tuđom voljom biti primorani da posao potraže na mestima i u zemljama gde im je omogućeno stalno zaposlenje. A to je praktično moguće u svim zemljama sveta osim u Srbiji, gde su birokrate i činovnici bez osnovnog poznavanja procesa rada u ansamblima sebi dali za pravo da kreiraju kulturnu politiku Srbije“.

16 "Bitka za nacionalne penzije" vodi se svake godine otkako je doneta Uredba o blažim uslovima i načinu dodele priznanja za vrhunski doprinos nacionalnoj kulturi, odnosno kulturi nacionalnih manjina, Službeni glasnik RS 36/10. Na mešanje pitanja statusa i socijalnih kategorija, po predstavljanju Nacrta zakona o kulturi 2008. godine, ukazivala je i prof. dr Dragičević Šešić. Videti tekst: Dragičević Šešić M., Izigravanje kulture, FDU, <http://www.bifonline.rs/tekstovi.item.397/milena-dragicevic-sesic-fdu-izigravanje-kulture.html>

17 Jedan od načina da se iskustvo stekne je volontiranje. Volonterski rad nije novina kod nas: u vreme SFRJ bio je dosta popularan i korišćen pre svega u

publikaciju koju je 2010. godine objavio Umetnički savet Engleske u saradnji sa organizacijom *Skillset - Uputstvo za poslodavce u kreativnim industrijama*¹⁸ čija sistematizacija dozvoljava prijem lica kojima je potrebno da steknu znanja i obuču se za veštine neophodne u njihovom budućem radu. Cilj ovog uputstva je da pojasni termine vezane za kategorije rada baziranog na programima učenja i obuke kao što su volonterski rad, pozicije za sticanje radnog iskustva, stažiranje, šegrtovanje. Ministarstvo unutrašnjih poslova volontiranje definiše kao “aktivnost koja podrazumeva neplaćeno provođenje vremena u obavljanju poslova korisnih za okruženje ili pojedince i grupe koji nisu (samo) bliski rođaci”. Volonteri ne smeju biti vezani radnim vremenom (mada se ono po potrebi može preporučiti), već njihova pomoć mora ostati izborna aktivnost. Poslodavci volunteerima moraju obezbediti bezbedno radno mesto i pomoći im u bilo kojoj administrativnoj proceduri vezanoj za njihovu ulogu. Poslodavci su takođe obavezni da volontere obuču za obavljanje zadataka koji im se poveravaju. Pozicije za sticanje radnog iskustva najčešće se odnose na studente, a kako bi oni stekli znanja o radnom okruženju u oblastima za koje se školuju. Studentima i drugima kojima je neophodno sticanje radnog iskustva mora se omogućiti da obavljaju različite zadatke, kako bi razvili različite veštine koje ih čine atraktivnijim za buduće poslodavce; ali to ne podrazumeva obavljanje poslova osoblja koje je već zaposleno. Ove pozicije ne moraju biti plaćene osim ako nisu u statusu “radnika” (pošto ovaj status podleže Zakonu o nacionalnoj minimalnoj zaradi), a radno vreme je ograničeno na 160 sati mesečno (ako je u pitanju posao s punim radnim vremenom), odnosno u toku od tri meseca (ako je u pitanju posao s pola radnog vremena). Aranžman za sticanje radnog iskustva mora biti preciziran u pismenoj potvrdi koja se izdaje na početku aranžmana. Ako pozicija podleže Zakonu o nacionalnoj minimalnoj zaradi preporučuje se kratkoročni ugovor. Viši stupanj u odnosu na pozicije za sticanje radnog iskustva je stažiranje. Stažisti su osobe koje su već stekle određeni nivo iskustva i imaju obavezu da u organizaciji obavljaju složenije zadatke (složenije u odnosu na prethodne dve kategorije). Organizacije od stažiranja imaju koristi u smislu poslovnih vrednosti, entuzijazma pojedinaca i unošenja raznovrsnosti radne snage. Razlikuju se dva tipa

poboljšanju infrastrukture (čuvane (omladinske) radne akcije), ali je ta praksa zamrla 1980-ih. Poslednjih par godina, a naročito zahvaljujući EXIT kampanjama kojima su mladi pozivani da volontiraju na festivalu, volonterizam ponovo postaje popularan. 2010. godine usvojen je i *Zakon o volontiranju* (Službeni glasnik RS 36/2010). Ipak, volonterski rad nije prepoznat kao forma obuke koja može voditi profesionalnoj profilaciji pre svega mladih.

18 Guidelines for Employers offering Work Placement Schemes in the Creative Industries.

stažiranja: 1. studentsko stažiranje koje je deo studentske prakse; 2. opšte stažiranje koje je otvoreno za veći broj pojedinaca. U slučaju studentskog stažiranja, ono može biti neplaćeno ako je u okviru školskog programa. Međutim, ipak se preporučuje osnovna zarada kao način na koji organizacija pokazuje da ceni rad stažista. To ne mora biti plata već može biti i fakultetska stipendija. Pritom studenti zadržavaju pravo na smeštaj u domu i studentske pozajmice. Treniranje omogućava usmerenu obuku u trajanju od obično 12 meseci, a za specifične (često tehničke, produkcione ili menadžerske) poslove. Ovu obuku organizuje ili poslodavac ili specijalizovana agencija, a polaznici se biraju u odnosu na ispoljene talente i revnosnost ispoljene bez obzira na njihove kvalifikacije. Polaznici treba da dobiju kvalitetnu obuku od iskusnih članova osoblja i da prate strukturisani personalni razvojni plan sa regularnim ocenjivanjem. Oni rade na ugovor čija je dužina (trajanja) precizno naglašena u uslovima njihovog aranžmana, što uključuje i obaveze trenera i obaveze treniranog. Njihovo radno vreme je maksimalno 40 sati nedeljno, a početna plata zavisi od prirode posla. Po isteku ugovora obučenim pojedincima se ili nudi posao u organizaciji ili pruža mogućnost da konkurišu za poslove u oblasti u kojoj su se obučavali. Ovaj oblik zapošljavanja se obično odnosi na osobe koje više nisu u obrazovnom sistemu i/ili već imaju iskustva u oblasti na koju se obuka odnosila. Šegrtovanje nudi formalniju, na nacionalnom nivou prepoznatu, obuku na bazi zapošljavanja, koja uključuje ocenjivanje veština i znanja i dobijanje akreditovanih kvalifikacija. Okvire šegrtovanja dao je Savet za sektorske veštine i oni se razvijaju u bliskoj saradnji sa industrijom. Okviri sadrže obavezne komponente kao što su elementi kompetencije, elementi zasnovani na znanju, transversibilne ili ključne veštine i prava i obaveze poslodavaca. Šegrti moraju imati ugovor o zapošljavanju i moraju primiti platu za period svog šegrtovanja. Primanja šegrtova određena su starosnim dobom, a istraživanja pokazuju da mnogi poslodavci polaze od minimalne zarade povećavajući je u odnosu na stepen dostignutog iskustva šegrtova. Dužina trajanja šegrtovanja zavisi od sektora; generalno, reč je o periodu od 12 do 18 meseci. Po završetku šegrtova dobija sertifikat i nastavlja da radi u sektoru. Šegrtovanje takođe može voditi progresiji u sistemu visokoškolskog obrazovanja.

Zaključak

Dokumenti Evropske unije ističu važnost doprinosa kulturnih i kreativnih industrija evropskoj ekonomiji. Ljudi svojim idejama, radom i zalaganjem jesu najvažnija pokretačka sila ovih industrija. Stoga države članice Evropske unije nastoje da omogućе pregledima iz oblasti kulture i umetnosti da pre svega budu fokusirani na svoj posao.

Predstavljanje načina na koje se pristupa pitanjima iz oblasti rada u kulturi ukazuje na pet tema koje treba imati na umu, kako pri budućim istraživačkim poduhvatima u oblasti rada i radnih odnosa u kulturi, tako i pri pristupanju (koje može i u stvari treba da bude bazirano na istraživanjima), unapređivanju pristupa zapošljavanju, radu i radnim odnosima u oblasti kulture.

Prvo, transponovanje zakonskih rešenja u praksi najčešće nije rešenje zato što zakoni počivaju na istorijskim, društvenim i kulturnim specifičnostima koje u datoj državi, odnosno na teritoriji na kojoj određeni zakoni važe, postoje. Međutim, u kreiranju sopstvenog puta iskustva drugih mogu biti od pomoći.

Drugo, primer Letonije govori o svesti države da neka zanimanja nose rizike i da tim rizicima treba posvetiti posebnu pažnju.

Treće, primeri Nemačke i Francuske pokazuju da je moguće uspostaviti sistem koji pre svega umetnicima, ali i drugim slobodnjacima¹⁹, profesionalcima u oblasti kulture, omogućava da ostvare socijalnu sigurnost.

Četvrto, primeri Slovenije, Velike Britanije i Srbije pokazuju da uklapanje u opštu regulativu utiče na veću fokusiranost umetnika i slobodnih profesionalaca u oblasti kulture na ostvarivanje socijalne sigurnosti nego na rad i profesionalno usavršavanje.

Najzad, peto, primer Velike Britanije pokazuje da umetnike i druge profesionalce u kulturi ponekad treba pitati za mišljenje, te da delimično ili potpuno uvažavanje njihovog mišljenja doprinosi unapređenju kulture, kako na duhovnom tako i na ekonomskom nivou. Takođe, primer Velike Britanije pokazuje i brigu države da se smene generacija u ustanovama i organizacijama odvijaju relativno bezbolno i bez ometanja rada.

¹⁹ free-lance

LITERATURA:

A balancing act: artists' labour markets and the tax and benefit systems, http://www.artscouncil.org.uk/publication_archive/a-balancing-act-artists-labour-markets-and-the-tax-and-benefit-systems/

Čopić V., Compendium Cultural policies and trends in Europe. Country Profile: Slovenia. Last up-dated January 2009, <http://www.culturalpolicies.net/web/slovenia.php?aid=1>

Delvainquière J.-C., Compendium Cultural policies and trends in Europe. Country Profile: France. Last up-dated December 2007, <http://www.culturalpolicies.net/web/france.php?aid=1>

Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, November 2004, http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html

First-ever European Strategy for Culture, http://www.europa-eu-un.org/articles/en/article_7016_en.htm

Green paper: Unlocking the potential of cultural and creative industries COM (2010) 183

Guidelines for Employers offering work placement schemes in the Creative Industry, Creative and Cultural Skills and Arts Council England, April 2010, http://www.artscouncil.org.uk/publication_archive/guidelines-employers-offering-work-placements-creative-industries/

Künstlersozialversicherungsgesetz, KSVG, www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/ksvg/gesamt.pdf

Law on the Service Pension of State and Local Government Professional Orchestra, Choir, Concert Organisation, Theatre and Circus Artists and the Allowance for Creative Work of Ballet Artists, www.vvc.gov.lv

Marcus G. E. i Fischer M. M. J., *Anthropology as Cultural Critique. An experimental moment in human sciences. Second Edition*, University of Chicago Press, Chicago 1999.

National Minimum Wage Act 1998, <http://www.legislation.gov.uk/uk-pga/1998/39/contents>

Opšti kolektivni ugovor, Službeni glasnik Republike Srbije br. 50/20-08, 104/2008 i 8/2009.

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika Srbija, Službeni glasnik Republike Srbije br. 97/2009.

Study on the Contribution of Culture to Local and Regional Development - Evidence from the Structural Funds, izrađena u saradnji Center for Strategy and Evaluation services i ERICArts, septembar 2010.

Zakon o kulturi, Službeni glasnik Republike Srbije br. 72/2009.

Zakon o radu, Službeni glasnik Republike Srbije br. 24/05 i 61/05.

Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo Uradni list
Republike Slovenije 96/2002, <http://www.uradni-list.si>

Maša Vukanović
Center for Study in Cultural Development, Belgrade

LAWS AND PRACTICES IN SERBIA AND FIVE EU MEMBER STATES

Abstract

The issue of social security and work placements is among the key issues in modern days. In the field of arts and culture this issue is especially important since work in this field brings different hazards – from injuries that can jeopardize careers e.g. in ballet, to uncertainty of workplaces and incomes for many free-lance artists and professionals in culture. Paper focuses on two themes. Firstly, on the importance of culture and creative industries in EU economy as catalysts of creativity and growth, especially regarding the potential for creating new jobs. Secondly, on the laws that are important for the issue of social security and work in the field of culture in five EU member states (UK, France, Latvia, Slovenia and Germany) and Serbia.

Key words: *social security, work, law, EU, EU member states, Serbia*

Scott William Christensen, *Oslo*, 2010.