Filip Bojić[1]
Univerzitet u Beogradu
Pravni fakultet
Srbija

Jovana Karaulić[2]
Univerzitet umetnosti u Beogradu
Fakultet dramskih umetnosti
Srbija

UDK 349.2:792(497.11)
DOI 10.5937/ZbAkU2614162B
Originalni naučni rad

Pravni okvir pozorišne delatnosti u Republici Srbiji sa naročitim osvrtom na radnopravni položaj zaposlenih: između generalizacije i potrebe za posebnim zakonom[3]

Apstrakt: Polje pozorišta u Srbiji funkcioniše u složenom i fragmentiranom kulturno-političkom okruženju u kojem izostanak resornog zakona proizvodi niz strukturnih problema: neujednačene modele upravljanja, nepredvidivo finansiranje, prekarne radne uslove umetnika i nejasne odnose između osnivača, institucija i nezavisnog sektora. U istraživanju se polazi od evropskog konteksta i savremenih teorijskih pristupa koji pozorište definišu kao javno dobro, odnosno kompleksni relacijski ekosistem zavisan od jasnih pravila i institucionalne koordinacije. Normativna analiza pokazuje da se Srbija nalazi na krajnjoj tački evropskog spektra fragmentacije, pri čemu pozorišta rade u okvirima rasutih propisa koji ne prepoznaju specifičnosti ovog sektora. Uporednopravno razmatranje zakona o pozorištu u Hrvatskoj, Republici Srpskoj i Crnoj Gori pokazuje da regionalni modeli nude različite, ali komplementarne mehanizme standardizacije: od jasno definisanih uslova za osnivanje pozorišta, profesionalizovanih upravljačkih struktura i konkursnih procedura, do preciznih odredbi o radnim odnosima i osnovnim socijalnim pravima umetnika. Analiza ukazuje da je pitanje donošenja zakona o pozorištu u Srbiji primarno kulturno-političko, a ne samo pravno-tehničko pitanje: zakon može biti instrument stabilizacije sektora samo ukoliko uvodi minimalne standarde, štiti autonomiju umetničkog delovanja i ograničava političku arbitrarnost u upravljanju javnim ustanovama. Autori u radu posebno analiziraju radnopravni položaj zaposlenih u pozorišnoj delatnosti, kako bi se ponudilo najprihvatljivije *de lege ferenda* rešenje, kojim bi se obezbedila odgovarajuća ekonomska i socijalna sigurnost zaposlenih u ovoj delatnosti, ali i održivost pozorišta.

1 ORCID 0009-0008-0133-0550, filip.bojic@ius.bg.ac.rs.
2 ORCID 0000-0003-4242-6256, jovanakaraulic@gmail.com
3 Rad je nastao kao rezultat strateškog projekta Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu za 2025. godinu, pod nazivom „Problemi stvaranja, tumačenja i primene prava“.

Ključne reči: pozorište, pozorišna politika, zakon o pozorištu, radnopravni položaj zaposlenih u pozorišnoj delatnosti, normativni okvir.

Rad primljen 20. 4. 2026.
Rad prihvaćen 16. 6. 2026.

Uvod

Savremeni odnosi između izvođačkih umetnosti, politike i javnih politika ukazuju na to da pozorište ne funkcioniše izvan institucionalnih i normativnih okvira, već je duboko oblikovano njima. Ukoliko političnost pozorišta nije sadržana samo u temama koje obrađuje, već i u načinima njihove produkcije i organizacije, pravni i institucionalni okvir postaje ključni činilac koji određuje uslove pod kojima se ta političnost može ispoljiti. U tom smislu, odsustvo jasno definisanog zakonskog okvira ne predstavlja neutralnu prazninu, već aktivno proizvodi određeni model odnosa moći, vidljivosti i pristupa resursima u polju pozorišta (Letunić, Karaulić, 2018). Istovremeno, savremena društvena kretanja iniciraju generisanje novih vrednosti (emancipatorskih, socijalno-kohezivnih, inkluzivnih, istorijsko-korektivnih i rodno ravnopravnih itd.) usled čega se kontinuirano preispituju i iznova oblikuju strateški pristupi i mehanizmi rada u pozorištu, usmereni ka ostvarivanju međusobno nadgrađujućih instrumentalnih i institucionalnih funkcija pozorišne umetnosti (Marković, Božović, 2023). U takvom kontekstu, način finansiranja, upravljanja i institucionalne organizacije pozorištâ direktno utiče na njihove umetničke i društvene domete, potvrđujući da su javne politike jedan od ključnih mehanizama kroz koje država oblikuje polje kulture. U tom smislu, pozorišni sistem može se razumeti kao deo šireg kulturnog polja u kojem različiti akteri učestvuju u borbi za resurse i simbolički kapital (Bourdieu, 1993), dok načini finansiranja i regulatorni okvir u oblasti kulture utiču na održivost institucija ali i raznovrsnost umetničkih produkcija, čime javne politike neposredno oblikuju kulturnu vrednost i raznovrsnost umetničkog izraza (Throsby, 2010). U skladu s tim, pravni okvir treba da bude usklađen sa strateškom vizijom koja predstavlja dugoročni idejni i razvojni okvir kulturne politike, kako bi se obezbedila koherentnost između normativnih rešenja, institucionalnih praksi i ciljeva razvoja pozorišne delatnosti (Đukić, 2010).

Evropsko javno pozorište istorijski je konstituisano kao sistem međusobno povezanih državnih institucija koje služe javnosti, i funkcionišu kao opšte dobro, predstavljajući kulturnu i demokratsku infrastrukturu sredine u kojoj deluju (Klaić, 2008). Polazeći od takvog razumevanja, pozorište se može sagledati kao kompleksni relacijski ekosistem u kojem su umetničke vizije, javni interes i institucionalne strukture stalno u međusobnom pregovaranju (Rodrigez, 2024). Međutim, u odsustvu jasnih pravila i

koordinisanog delovanja kulturne politike, ovaj ekosistem počinje da funkcioniše „na osnovu parcijalnih običaja, implicitnih normi i *ad hoc* rešenja" (Ibid.: 17), što ukazuje na strukturalnu konfuziju u podeli odgovornosti, upravljanju i dugoročnoj održivosti institucija. U kontekstu savremenih kulturnih politika, fragmentirana ili nedovoljno precizna regulacija dovodi do nestabilnosti i neujednačenosti u funkcionisanju sistema. Zbog toga se pitanje pravnog uređenja pozorišne delatnosti ne može posmatrati isključivo kao administrativno pitanje, već kao deo šireg političkog procesa u kojem se definišu prioriteti, vrednosti i modeli razvoja kulture. U uslovima u kojima se ključne odluke sve češće izmeštaju iz transparentnih i demokratskih procedura i zamenjuju upravljačkom logikom, pravna regulacija postaje jedno od retkih mesta na kojem je moguće uspostaviti minimalne standarde odgovornosti, transparentnosti i zaštite javnog interesa u kulturi.

Ovakvi procesi posebno su vidljivi u Srbiji, koja prolazi kroz dugotrajan i diskontinuitetan tranzicioni proces, obeležen dekonstrukcijom institucionalnih, pravnih i vrednosnih okvira, s izraženim posledicama u polju kulture i umetnosti. Dinamika međusobnog uticaja tranzicione kulturne politike i transformacije javnog pozorišnog sistema oblikovana je nizom strukturnih ograničenja: suženim stepenom autonomije javnih ustanova kulture, neefikasnošću kulturnih mera, slabom međusektorskom saradnjom, nedovoljno podsticajnim ambijentom za pluralizaciju izvora finansiranja, kao i odsustvom jasno definisanog vrednosnog okvira i donošenjem odluka koje nisu utemeljene na empirijskim uvidima (Marković, Božović, 2023: 141). Posledično, ovi faktori dovode do normativne i institucionalne fragmentacije koja otežava uspostavljanje minimalnih standarda upravljanja, finansiranja i profesionalnog statusa u pozorišnom sektoru.

U takvom kontekstu, zakon o pozorištu može se razumeti kao instrument kojim se balansira između tržišnih pritisaka, političkog uticaja i potrebe za očuvanjem autonomije umetničkog rada. Istovremeno, ukoliko se pozorište razume kao javno dobro i prostor društvenog dijaloga, pravni okvir mora omogućiti njegovu dostupnost, održivost i društvenu relevantnost. U suprotnom, fragmentacija propisa i neujednačene prakse dovode do sužavanja njegove javne uloge i povećane zavisnosti od *ad hoc* političkih i finansijskih odluka.

Iz tog ugla, pitanje donošenja posebnog zakona o pozorištu u Srbiji nameće se kao suštinski značajno kulturno-političko pitanje: Da li, i na koji način, zakon može doprineti stabilizaciji sistema bez ugrožavanja autonomije umetničkog delovanja i specifičnosti pozorišne prakse? Sledstveno, valjalo bi odrediti i koji je osnovni cilj zakona kojim bi se, na teritoriji Republike Srbije, regulisala pozorišna delatnost: da li je to poboljšanje položaja zaposlenih u pozorišnoj delatnosti i jasno definisanje uloge pozorišta u savremenom društvu ili je to stavljanje rada pozorišta pod veći nadzor nadležnog ministarstva koje donosi odluke vezane za poslove u kulturi.

Naša ideja je da se ispita pravni okvir pozorišne delatnosti u Srbiji kroz analizu evropskih i regionalnih modela, postojećeg domaćeg normativnog okvira, kao i ključnih argumenata za donošenje posebnog zakona, sa ciljem da se utvrdi da li i pod kojim uslovima zakonska intervencija može doprineti stabilnijem, pravednijem i funkcionalnijem pozorišnom sistemu. Analiza polazi od pretpostavke da postojeći normativni okvir kulturne delatnosti u Republici Srbiji nije primeren specifičnim potrebama pozorišnog sektora, i oslanja se prvenstveno na *Zakon o kulturi*, koji predstavlja opšti sistemski propis za oblast kulture. *Zakonom* se uređuju načela kulturne politike, javni interes u kulturi, prava i obaveze subjekata u kulturi, ustanove kulture, finansiranje, status samostalnih umetnika i druga pitanja od značaja za obavljanje kulturnih delatnosti. Međutim, uprkos tome što pozorište nesumnjivo predstavlja jednu od centralnih oblasti izvođačkih umetnosti, *Zakon o kulturi* ne sadrži posebne odredbe kojima bi se uredile specifičnosti pozorišne delatnosti, njen institucionalni položaj, način upravljanja, organizacija rada ili radnopravni status pozorišnih umetnika i drugih zaposlenih.

Pozorišna delatnost se u *Zakonu o kulturi* pojavljuje gotovo isključivo kao jedna od oblasti kulturnog stvaralaštva, bez posebnog normativnog razrađivanja. Posledično, na organizaciju rada pozorišta primenjuju se opšti propisi koji uređuju rad ustanova kulture, dok se na radnopravni položaj zaposlenih primenjuje *Zakon o radu* kao opšti, odnosno matični zakon za oblast radnih odnosa. Takav pristup ne uzima u obzir specifičnosti pozorišne proizvodnje, repertoarskog sistema, sezonske dinamike rada, angažovanja umetnika, niti posebne profesionalne standarde koji karakterišu ovu oblast.

Za razliku od zakonodavstava Republike Hrvatske, Republike Srpske i Crne Gore, koja posebnim zakonima uređuju organizaciju pozorišne delatnosti i položaj pozorišnih umetnika, srpski zakonodavni okvir ostavlja ova pitanja fragmentisanim i prepuštenim primeni različitih opštih propisa. Upravo zbog toga pitanje donošenja posebnog zakona o pozorištu ne predstavlja pitanje normativne redundancije, već potrebe da se uspostavi koherentan pravni okvir koji bi uvažavao specifičnosti pozorišne delatnosti i obezbedio veću pravnu sigurnost institucijama i zaposlenima.

Metodološki, rad se zasniva na kombinovanom pristupu koji donosi najpre komparativnu analizu regionalnih zakonodavnih rešenja. Uporedna analiza omogućava identifikaciju strukturnih obrazaca i minimalnih standarda koji se ponavljaju u regionu, dok analiza domaćih horizontalnih propisa ukazuje na obim i posledice normativne fragmentacije u funkcionisanju pozorišnog sistema u Srbiji. Ovakvo interdisciplinarno povezivanje pravne analize i kulturno-političkog konteksta omogućava da se pitanje sektorskog zakona sagleda ne samo kao tehničko, već kao šire sistemsko pitanje stabilnosti, autonomije i javne odgovornosti pozorišnog polja rada.

Evropski kontekst pravnih aspekata pozorišnog sistema

Iz istorije Evropske unije saznajemo da kultura u okvir zajedničkih nadležnosti ulazi tek Ugovorom iz Mastrihta (1992), kada je, uvođenjem člana 128 (kasnije člana 151 Ugovora iz Amsterdama), uspostavljena pravna osnova za razvoj evropskih kulturnih programa i oblikovanje samostalne dimenzije kulturne politike Evropske unije. Time kultura prvi put dobija eksplicitno mesto u okviru evropskog pravnog i političkog sistema, iako i dalje ostaje u domenu podržavajućih nadležnosti država članica. Paralelno sa ovim institucionalnim pomakom, međunarodni okvir kulturne politike dodatno se transformiše tokom UNESCO Konferencije o kulturnim politikama za razvoj, u Stokholmu 1998. godine, na kojoj je kultura jasno definisana kao činilac održivog društvenog razvoja, a ne isključivo kao oblast umetnosti i kulturnog nasleđa. Ovakvo razumevanje kulture podrazumeva njeno pozicioniranje kao transsektorske oblasti, u neposrednoj interakciji sa socijalnom politikom, obrazovanjem, kulturnim i kreativnim industrijama i drugim javnim sektorima. Nastavak ove debate na međunarodnoj konferenciji 2003. godine dodatno potvrđuje da se kulturna politika pomera od tradicionalno shvaćenog regulatornog instrumenta ka kompleksnom razvojnom mehanizmu koji integriše ekonomske, društvene i kulturne ciljeve.

Upravo iz ovakvog redefinisanja uloge kulture na međunarodnom i evropskom nivou proističe i način na koji evropske države oblikuju svoje nacionalne pravne sisteme u oblasti kulture. Uobičajeni model podrazumeva postojanje krovnog zakona o kulturi, unutar kojeg se uspostavlja osnovni okvir delovanja, dok se specifične oblasti dodatno uređuju posebnim zakonima i podzakonskim aktima. Pored sektorskih propisa, kulturno polje istovremeno je regulisano i širokim spektrom horizontalnih normi koje potiču iz drugih oblasti javnih politika, uključujući radno zakonodavstvo, fiskalne propise, sistem lokalne samouprave, obrazovanje, nauku, omladinsku politiku i turizam (Đukić, 2010: 155). Ovakva višeslojnost regulacije ukazuje na kompleksnost upravljanja kulturnim sistemom, ali istovremeno otvara prostor za neujednačenost u primeni i tumačenju propisa.

Kulturnu politiku dodatno oblikuju i međunarodni normativni instrumenti, među kojima su bilateralni i multilateralni sporazumi o saradnji, ugovori između država i međunarodnih organizacija, kao i ratifikovane konvencije i rezolucije. Time se nacionalni sistemi kulture nalaze u stalnoj interakciji sa širim međunarodnim normativnim okruženjem, što dodatno komplikuje njihovu unutrašnju koherentnost. Uprkos postojanju ovakvog kompleksnog i višeslojnog pravnog okvira, jedan od ključnih strukturnih problema evropskog pozorišnog sistema jeste njegova izražena fragmentacija, naročito u državama koje nemaju poseban zakon o pozorištu. Ova fragmentacija ne odnosi se samo na institucionalni nivo, već i na način na koji se definišu standardi upravljanja, finansiranja i profesionalnih odnosa unutar sektora. Problemi

se dodatno produbljuju u trenutku kada se kriterijumi tržišne održivosti i efikasnosti, karakteristični za privatni sektor, nekritički prenose na javne ustanove kulture. U takvom okviru pozorišta se implicitno tretiraju kao organizacije koje moraju kontinuirano da dokazuju svoju opravdanost kroz kvantitativne pokazatelje, iako njihova društvena funkcija počiva na dugoročnom kulturnom doprinosu, javnom interesu i simboličkoj vrednosti koju proizvode.

Na ove procese ukazuje i studija *The Situation in Theatres in EU Members State* u kojoj se konstatuje da je pozorišni sektor u Evropi izrazito raznolik, dok su sistemi produkcije i diseminacije fragmentirani. Ova fragmentacija, kako se ističe, ne odnosi se samo na estetske ili organizacione razlike, već pre svega na činjenicu da u velikom broju država pozorišna delatnost funkcioniše oslonjena na više parcijalnih propisa, bez jedinstvenog pravnog akta koji bi definisao osnovne standarde upravljanja, finansiranja i zaštite radnih prava.

Dalje se naglašava da pravni status pozorišta značajno varira kako između država, tako i unutar samih nacionalnih sistema. Pozorišta mogu biti organizovana kao javne ustanove, fondacije, privatne kompanije, organizacije civilnog društva ili neformalni umetnički kolektivi, pri čemu svaki od ovih modela podrazumeva različite režime odgovornosti, upravljanja i fiskalnih obaveza. Ovakva raznolikost dodatno otežava uspostavljanje stabilnog i predvidivog sistema jer različiti institucionalni modeli generišu različite pravne obaveze i standarde rada.

Fragmentacija se dodatno manifestuje kroz razlike u produkcionim i poslovnim modelima. Kako se ističe u istoj studiji, način realizacije ključnih faza pozorišne proizvodnje u velikoj meri zavisi od različitih varijabli, uključujući programski model, poslovni okvir i oblike koprodukcije (European Commission, 2020: 20–21). Ove razlike direktno utiču na pravni položaj institucija, obaveze osnivača i mogućnost dugoročnog planiranja i razvoja.

Najzad, fragmentacija ima i izražene socijalne implikacije. Veliki deo pozorišnih radnika u Evropi angažovan je kroz nesigurne i fleksibilne oblike radnog angažovanja, često bez adekvatne socijalne zaštite. Angažovanjem pozorišnih radnika na osnovu ugovora o radu na određeno vreme, ili na osnovu ugovora kojima se ne zasniva radni odnos, kao što su ugovor o delu i ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugrožava se njihova ekonomska i socijalna sigurnost. Prema podacima Evropske komisije, značajan procenat umetnika nema pristup osnovnim socijalnim pravima, uključujući plaćeno odsustvo sa rada usled bolesti ili povrede, i penzijsko osiguranje: značajan deo njih nema pravo na socijalne prestacije... 51,7% je izjavilo da nema pravo na plaćeno odsustvo, a 40% da ne može ostvariti pravo na penziju (European Commission, 2020: 88). Ovakvi nalazi ukazuju na to da fragmentacija pravnog okvira ne utiče samo na institucionalni nivo, već direktno oblikuje i radne uslove u sektoru.

Iz ovakvog analitičkog okvira proizlazi da nepostojanje koherentnog i sistemski uređenog pravnog pristupa pozorišnoj delatnosti predstavlja jedan od ključnih izazova savremenih kulturnih politika, posebno u kontekstima u kojima su mehanizmi zaštite kulturnih radnika i institucionalne stabilnosti nedovoljno razvijeni.

Uređivanje pozorišne delatnosti u državama nastalim na postjugoslovenskom prostoru

U nastavku istraživanja ukazaćemo na propise država koje su nastale na prostoru socijalističke Jugoslavije, i različite modele koji se uočavaju – kada je u pitanju zakonsko regulisanje pozorišne delatnosti. Na jednoj strani se nalaze države koje su usvojile posebne zakone o pozorištu, i tu se izdvajaju Republika Hrvatska, Republika Srpska i Crna Gora. Na drugoj strani su države u kojima nisu usvojeni posebni zakoni o pozorištu, odnosno pozorišnoj delatnosti, već se ova oblast reguliše opštim zakonima usvojenim za oblast kulture. Stoga će posebno biti analizirani *Zakon o pozorištima* Republike Hrvatske, *Zakon o pozorišnoj delatnosti* Republike Srpske i *Zakon o pozorišnoj delatnosti* Crne Gore. Imajući u vidu obim samih propisa, najviše pažnje biće posvećeno radnopravnom položaju zaposlenih u pozorišnoj delatnosti. Valja imati u vidu da, kao što je prethodno već navedeno, domaći zakonodavac ne prepoznaje specifičnosti pozorišne delatnosti, pa *Zakon o kulturi* Republike Srbije, koji je trenutno na snazi, ne sadrži odredbe kojima se reguliše rad pozorišta, niti radni odnosi zaposlenih u ovoj delatnosti.

Zakon o pozorištima Republike Hrvatske

Važeći *Zakon o pozorištima* Republike Hrvatske usvojen je februara 2023; njegovim donošenjem prestao je da važi *Zakon o pozorištima* iz 2006. Novim *Zakonom* uređuje se obavljanje pozorišne delatnosti, a posebno osnivanje pozorišta, pozorišnih družina i pozorišnih kuća, struktura i upravljanje pozorištem i pozorišnim družinama, kao i položaj pozorišnih umetnika i radnika, kao i druga pitanja od značaja za pozorišnu delatnost (*Zakon o pozorištima* / ZPRH, čl. 1). S tim u vezi valja imati u vidu da u Hrvatskoj postoji duga tradicija regulisanja pozorišne delatnosti putem posebnih propisa. U periodu socijalističke Jugoslavije na teritoriji Republike Hrvatske usvajani su posebni republički zakoni o pozorištu. Dve godine nakon usvajanja saveznog *Opšteg zakona o pozorištu*, 1958. godine, usvaja se *Zakon o pozorištima i ostalim scenskoumetničkim ustanovama*, koji je bio na snazi do 1976. godine, kada se usvaja *Zakon o pozorišnoj i scenskomuzičkoj umetnosti* (Zlatović, 2023: 8). Odmah nakon disolucije, 1991. godine donet je *Zakon o pozorištima*, koji je bio na snazi punih 15 godina (Ibid., 8).

Zakonom iz 2023. godine eksplicitno se utvrđuje da je pozorišna delatnost od interesa za Republiku Hrvatsku i da se obavlja kao javna služba (ZPRH, čl. 3, st. 1). Pozorišta i pozorišne družine dužni su da u obavljanju pozorišne delatnosti uvažavaju

kriterijume stručnosti, kulturne vrednosti i profesionalne kompetentnosti u smislu postignutih nacionalnih i evropskih standarda.

Šesti deo zakona od posebne je važnosti za osnovnu temu našeg istraživanja, jer je posvećen pozorišnim umetnicima i pozorišnim radnicima. Navodi se da pozorišnu delatnost obavljaju pozorišni umetnici, kao i stručni i drugi pozorišni radnici. Međutim, iako su u *Zakonu* sadržane norme o radnopravnom statusu pozorišnih umetnika i drugih pozorišnih radnika, njihov status, kako to Zlatović navodi, nije u potpunosti uređen jer su odredbe o njihovim pravima sadržane i u drugim propisima, kao što su *Zakon o ustanovama*, *Zakon o radu*, *Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima*, *Zakon o strancima*, *Zakon o platama u javnim službama*, kao i u granskim kolektivnim ugovorima za zaposlene u ustanovama kulture koje se finansiraju iz državnog budžeta (Zlatović, 2023: 10–11).

Prema *Zakonu*, pozorišni umetnici zasnivaju radni odnos u javnim pozorištima i javnim pozorišnim družinama shodno odredbama propisa kojima se uređuju radni odnosi (ZPRH, čl. 34, st. 1). Izuzetno, rad pozorišnih umetnika može se obezbediti i na osnovu ugovora o delu ili autorskog ugovora za pojedine projekte ili programske celine dužeg trajanja, odnosno pozorišne sezone. Ova odredba od posebne je važnosti jer se njome predviđa mogućnost angažovanja umetnika po pozorišnoj sezoni, što je česta pojava i u domaćem pravu, ali bez jasnog pravnog osnova. Pozorišni umetnici mogu radni odnos zasnovati po pozivu, ili na osnovu javnog konkursa. Pozorišni umetnici koji su deo kolektivnih umetničkih tela (orkestra i hora), radni odnos zasnivaju isključivo na osnovu javnog konkursa (ZPRH, čl. 34, st. 4). Način raspisivanja i sprovođenja javnog konkursa utvrđuje se opštim aktima. Pozorišni umetnici prijavljeni na javni konkurs dužni su pristupiti audiciji, osim ako za neka umetnička radna mesta statutom i opštim aktima nije utvrđeno drugačije. Audiciju sprovodi audiciona komisija koju imenuje upravnik, odnosno direktor na način utvrđen opštim aktom (ZPRH, čl. 34, st. 7). Ovaj model zapošljavanja pozorišnih umetnika izdvaja se kao dobar, posebno kada je reč o zapošljavanju novih članova orkestra i hora, ali smatramo da nije moguće da se sva umetnička radna mesta popunjavaju putem konkursa.

Pozorišni umetnici u javnim pozorištima i javnim pozorišnim družinama radni odnos zasnivaju na osnovu ugovora o radu na određeno vreme – po pravilu, u trajanju od četiri godine, a izuzetno prema potrebi projekta ili programa i u kraćem trajanju, sa obaveznim probnim radom u trajanju od šest meseci.[4] Pozorišnim umetnicima – nakon četvorogodišnjeg ugovora o radu na određeno vreme, ili četvorogodišnjeg trajanja

4 Primećuje se da se prema propisima Republike Hrvatske, kojima se uređuju radni odnosi, predviđa vremensko ograničenje, tj. najduži period na koji može biti zaključen ugovor o radu na određeno vreme. Sledstveno tome, navodi se da poslodavac ne sme sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vreme na osnovu kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinut period duže od tri godine (Grgurev, 2007: 29–30).

radnog odnosa na osnovu više ugovora o radu kraćih od četiri godine, upravnik odnosno direktor dužan je da ponudi ugovor o radu na neodređeno vreme – ako postoji potreba za obavljanjem poslova toga radnog mesta, a pozorišni umetnici redovno uspešno deluju u javnom pozorištu ili javnoj pozorišnoj družini u sprovođenju predviđenog repertoarskog programa (ZPRH, čl. 35, st. 2). Sa pozorišnim umetnicima kojima ističe ugovor o radu na određeno vreme može se zaključiti novi ugovor o radu na određeno vreme, bez raspisivanja konkursa. Pozorišni umetnici s kojima se neće zaključiti novi ugovor o radu obavezni su da o tome budu pisano obavešteni najkasnije šest meseci pre isteka ugovora o radu, a najkasnije 30 dana pre isteka ugovora o radu – kod ugovora koji je zaključen na period kraći od četiri godine (ZPRH, čl. 36, st. 2). Za pozorišne umetnike koji sa javnim pozorištima ili javnom pozorišnom družinom imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vreme, obavezno se svake četiri godine sprovodi revizija umetničkog delovanja i doprinosa kako bi se utvrdilo jesu li i dalje sposobni da umetnički deluju i doprinose. Izuzetno, pozorišni umetnici koji deluju u javnom pozorištu ili javnoj pozorišnoj družini, i redovno učestvuju u izvođenju predviđenog repertoarskog programa, shodno odredbama ugovora o radu, ne podležu reviziji umetničkog delovanja i doprinosa (ZPRH, čl. 37). Navedenu reviziju umetničkog delovanja i doprinosa pozorišnih umetnika sprovodi stručno telo prema propisanim kriterijumima, a sastav, način rada i zadaci stručnog tela, kao i kriterijumi za reviziju umetničkog delovanja i doprinosa utvrđuju se opštim aktom koji donosi upravnik, odnosno direktor, uz prethodnu saglasnost pozorišnog veća. Ako stručno telo utvrdi da pozorišni umetnik nije sposoban da umetnički deluje i doprinosi daljem radu pozorišta, upravnik, odnosno direktor može predložiti zaključivanje ugovora o radu za obavljanje poslova na nekom drugom radnom mestu – ako to potreba nalaže. U slučaju da ne postoji potreba za obavljanjem poslova nekog drugog radnog mesta, ili se pozorišni umetnik izjasni da odbija ovu ponudu, upravnik, odnosno direktor otkazaće mu ugovor o radu, te će, shodno propisima kojima se uređuju radni odnosi, i kolektivnom ugovoru, zaposleni ostvariti pravo na otpremninu (ZPRH, čl. 38–39).

Izuzetno, ako za baletskog i plesnog pozorišnog umetnika ne postoji potreba za obavljanjem poslova nekog drugog radnog mesta, ili se on izjasni o odbijanju ponude za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mesta, zaposleni stiče pravo da pristupi prekvalifikaciji u drugu profesiju, odnosno ostvaruje pravo na sticanje kvalifikacije u visokom obrazovanju, koja omogućava pristup drugim zanimanjima, a što mu je upravnik, odnosno direktor dužan omogućiti ugovorom o radu na određeno vreme, kojim se uređuju obaveze prekvalifikacije u propisanom roku (ZPRH, čl. 39, st. 3). Prekvalifikaciju bira sam umetnik; ona može trajati najduže četiri godine. O ponudi za sklapanje ugovora o radu na određeno vreme, kojim se uređuje obaveza prekvalifikacije baletskog i plesnog pozorišnog umetnika, pozorišni umetnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne sme biti kraći od

osam dana. Ugovor mora sadržati odredbe o upućivanju na prekvalifikaciju, isplati naknade zarade za vreme prekvalifikacije, obavezi baletskog i plesnog pozorišnog umetnika da poslodavca uredno obaveštava o toku prekvalifikacije, kao i o drugim okolnostima bitnim za izvršenje ugovornih obaveza. Nakon isteka roka za zaključenje ugovora, poslodavac se više ne smatra vezanim ponudom za sklapanje ugovora o radu na određeno vreme. Tokom trajanja prekvalifikacije poslodavac obezbeđuje baletskom i plesnom pozorišnom umetniku naknadu prosečne mesečne bruto plate isplaćene umetniku u prethodna tri meseca. Za troškove prekvalifikacije poslodavac baletskom i plesnom pozorišnom umetniku obezbeđuje vaučer kojim se delimično namiruju mesečni troškovi prekvalifikacije – u iznosu koji ministar nadležan za poslove kulture utvrđuje posebnom odlukom. Ako umetnik prekine prekvalifikaciju, upravnik, odnosno reditelj otkazuje mu ugovor o radu – osim ako je do prekida prekvalifikacije došlo zbog objektivnih okolnosti, bez krivice baletskog i plesnog pozorišnog umetnika. Istekom propisanog roka za prekvalifikaciju baletskom i plesnom pozorišnom umetniku ugovor o radu prestaje. Međutim, ako postoji potreba za obavljanjem poslova profesije koju je stekao prekvalifikacijom, upravnik, odnosno direktor ponudiće umetniku zaključivanje ugovora o radu shodno njegovoj novoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, bez sprovođenja javnog konkursa. Za vreme trajanja prekvalifikacije baletski i plesni pozorišni umetnici mogu umetnički delovati, što se bliže uređuje ugovorom o radu kojim se uređuje obaveza prekvalifikacije baletskog i plesnog pozorišnog umetnika. U slučaju da se baletski ili plesni pozorišni umetnik za kojeg je utvrđeno da nije sposoban da umetnički deluje i doprinosi, izjasni o odbijanju ponude za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mesta, odnosno odbije da zaključi ugovor o radu kojim se upućuje na prekvalifikaciju, upravnik, odnosno direktor otkazaće mu ugovor o radu, te će na osnovu toga ostvariti pravo na otpremninu shodno propisima kojima se uređuju radni odnosi (ZPRH, čl. 41–42).

U delu *Zakona* posvećenom radnim odnosima navodi se i da nacionalni prvak opere, drame i baleta hrvatskog pozorišta može postati naročito istaknuti pozorišni umetnik. Status nacionalnog prvaka dodeljuje ministar nadležan za poslove kulture, na predlog stručnog povereništva, koje se osniva pri ministarstvu za kulturu. Nacionalni prvak ostvaruje dodatak na platu, čiju isplatu osigurava osnivač javnog pozorišta (ZPRH, čl. 51).

Važno je napomenuti i da pozorišni radnici radni odnos zasnivaju zaključivanjem ugovora o radu shodno odredbama opštih propisa o radu, kolektivnog ugovora i drugih opštih akata javnog pozorišta, odnosno javne pozorišne družine (ZPRH, čl. 52). Pozorišni umetnici i drugi pozorišni radnici zaposleni u javnom pozorištu ili javnoj pozorišnoj družini, mogu obavljati umetničke i druge poslove izvan pozorišta odnosno pozorišne družine, uz prethodnu pisanu saglasnost upravnika, odnosno direktora. Navedena saglasnost mora sadržati uslove obavljanja tih određenih poslova (ZPRH, čl. 53).

Konačno, osobe koje su zaposlene u javnom pozorištu ili javnoj pozorišnoj družini na osnovu ugovora o radu sklopljenog na period duži od godine dana, ne mogu osnovati, niti biti direktori privatnog pozorišta i privatne pozorišne družine u vreme dok su zaposleni u javnom pozorištu ili javnoj pozorišnoj družini. Takođe, osoba koja se zaposli u javnom pozorištu, odnosno javnoj pozorišnoj družini na period duži od godinu dana, dužna je da se u roku od 15 dana od dana zasnivanja radnog odnosa odrekne prava upravljanja ili da prenese osnivački udeo u privatnom pozorištu ili privatnoj pozorišnoj družini (ZPRH, čl. 54).

Interesantno je da Zlatović kritikuje zakonska rešenja kojima se uređuju radni odnosi pozorišnih umetnika u Republici Hrvatskoj, te predlaže da se iz teksta *Zakona o pozorištu* izdvoje ove odredbe, i da se pristupi izradi posebnog zakona kojim bi se uređivala isključivo materija radnih odnosa pozorišnih umetnika, po uzoru na austrijsko pravo (Zlatović, 2023: 36). Isti autor se zalaže da se posebnim propisom – na jedan opšti i detaljan način – regulišu sva individualna i kolektivna radna prava zaposlenih u pozorištu, koja se danas uređuju uglavnom putem kolektivnih ugovora (Ibid., 36).

Zakon o pozorišnoj delatnosti Republike Srpske

Zakon o pozorišnoj delatnosti Republike Srpske usvojen je oktobra 2016. godine. Usvajanjem ovog *Zakona*, prestao je da važi *Zakon o pozorišnoj delatnosti* iz 2002. godine. Novim zakonom uređuje se pozorišna delatnost kao deo kulturnih i umetničkih vrednosti na prostoru Republike Srpske, osnivanje i rad pozorišta, organi rukovođenja i upravljanja u pozorištu, samostalni pozorišni umetnici i pozorišne grupe, pozorišni umetnici, umetnički direktor i umetnički savet, finansiranje pozorišta, nadzor i druga pitanja od značaja za pozorišnu delatnost (*Zakon o pozorišnoj delatnosti Republike Srpske* / ZPDRS, čl. 1). Eksplicitno se utvrđuje da je pozorišna delatnost – delatnost od opšteg interesa.

Glavom petom uređuje se radnopravni položaj pozorišnih umetnika. Navodi se da pozorišnu delatnost obavljaju pozorišni umetnici, te stručni i drugi pozorišni radnici. Taksativno se navodi da su pozorišni umetnici: reditelj, glumac, dramaturg, scenograf, kostimograf, operski pevač, operski reditelj, baletski igrač, koreograf, članovi operskog i baletskog hora, članovi orkestra, lutkar-reditelj, lutkar-vajar, lutkar-glumac i audio-vizuelni umetnik (ZPDRS, čl. 38). Radni odnos u pozorištu zasniva se sa pozorišnim umetnicima, stručnim i drugim pozorišnim radnicima. Na pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena *Zakonom o pozorišnoj delatnosti*, primenjuju se odredbe zakona kojim se regulišu radni odnosi u Republici Srpskoj.

Pozorišni umetnici zasnivaju radni odnos u pozorištu na osnovu ugovora o radu na određeno vreme ili neodređeno vreme, a u skladu sa planom i programom rada pozorišta, i kadrovskim potrebama (ZPDRS, čl. 40. st. 1). Radni odnos zasnivaju

zaključivanjem ugovora o radu na određeno vreme, po pravilu na četiri godine, a prema potrebi projekta ili programa, kao i na kraći vremenski period.[5] U javnom pozorištu pozorišni umetnici radni odnos zasnivaju po pozivu ili na osnovu raspisanog javnog konkursa, koji se objavljuje u jednom dnevnom listu koji izlazi na teritoriji Republike (ZPDRS, čl. 40, st. 3). Pozorišni umetnici koji se prijave na javni konkurs dužni su da učestvuju na audiciji, koju sprovodi komisija koju imenuje direktor na način propisan statutom i opštim aktom javnog pozorišta (ZPDRS, čl. 40, st. 4). Oni pozorišni umetnici koji su uključeni u kolektivna umetnička tela (baleta, hora, orkestra i plesa) zasnivaju radni odnos na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vreme. Uslovi za zaključivanje ugovora o radu uređuju se statutom. Nakon položene audicije i probnog rada od godinu dana, sa pozorišnim umetnicima, pod uslovom da zadovolje kriterijume propisane statutom i pravilnikom kojim se propisuje organizacija i sistematizacija radnih mesta u pozorištu, direktor pozorišta zaključuje ugovor o radu. Eksplicitno se navodi i da radni odnos na određeno vreme u pozorištu ne može prerasti u radni odnos na neodređeno vreme, osim ako nije reč o baletskom i plesnom pozorišnom umetniku koji pet godina radi u pozorištu, i sa kojim je direktor pozorišta dužan da zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme (ZPDRS, čl. 40, st. 7). Direktor je dužan da ovaj ugovor zaključi i sa pozorišnim umetnicima kad navrše pet godina radnog staža. Takođe, pozorište je dužno da pozorišnog umetnika kojem ističe ugovor o radu na određeno vreme, o tome u pisanoj formi obavesti najkasnije šest meseci pre isteka ugovora o radu. Nakon isteka ugovora o radu, pozorišnom umetniku može biti ponuđeno da zaključi novi ugovor o radu za obavljanje istih ili drugih poslova i zadataka u skladu s njegovom stručnom spremom i radnim sposobnostima, ukoliko za to postoji potreba – bez raspisivanja javnog konkursa. Pozorište će svojim internim aktima propisati postupak za utvrđivanje kriterijuma za zaključivanje ugovora o radu bez raspisivanja konkursa.

Slično kao i u hrvatskom pravu, navodi se i da status prvaka u pozorištu može ostvariti naročito istaknuti pozorišni umetnik koji ima potvrđen stvaralački ugled, nagrade i priznanja iz oblasti pozorišne umetnosti, dodeljene od strukovnih udruženja u Republici, odnosno BiH, ili inostranstvu, i koji značajno doprinosi razvoju pozorišne delatnosti u Republici Srpskoj (ZPDRS, čl. 44, st. 1). Na osnovu kriterijuma utvrđenih u pozorišnim pravilima, matično pozorište ili odgovarajuća strukovna udruženja predlažu ministru donošenje rešenja o statusu prvaka. Kriterijumi i postupak za izbor prvaka u pozorištu utvrđuju se pravilima pozorišta.

Predviđeno je i da pozorišni umetnici i drugi pozorišni radnici zaposleni u javnom pozorištu mogu biti angažovani u drugom pozorištu, uz prethodnu pisanu saglasnost direktora pozorišta. Saglasnost treba da sadrži uslove pod kojima pozorišni

5 Nasuprot navedenom, *Zakonom o radu* Republike Srpske predviđeno je da poslodavac i radnik mogu zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme za period koji, sa prekidima ili bez prekida, ne može biti duži od ukupno 24 meseca (Mirjanić, 2020: 122–123).

umetnici i drugi mogu obavljati odobrene poslove. Uslovi za davanje saglasnosti uređuju se pravilima pozorišta (ZPDRS, čl. 45). Utvrđeno je i to da lica koja su zaposlena u javnom pozorištu na osnovu ugovora o radu ne mogu biti osnivači ili rukovodioci drugih pozorišta. Navodi se i da se za izvođenje i ostvarivanje pojedinih delova pozorišnog programa mogu angažovati spoljni saradnici i umetnici, bez obzira na državljanstvo. Sa ovim licima zaključuje se ugovor o angažmanu ili ugovor o autorskom delu. Konačno, predviđeno je i da pozorišnim umetnicima, stručnim i drugim pozorišnim radnicima radni odnos prestaje u javnom pozorištu u slučajevima predviđenim *Zakonom o pozorišnoj delatnosti* i zakonom kojim se regulišu radni odnosi, posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u oblasti obrazovanja i kulture, i pravilnikom o radu (ZPDRS, čl. 48).

Zakon o pozorišnoj delatnosti Crne Gore

U Crnoj Gori se rad pozorišta uređuje *Zakonom o pozorišnoj delatnosti*, usvojenim 2001. godine, kada je Crna Gora još bila u sastavu SR Jugoslavije. Pozorišna delatnost se određuje kao priprema i javno izvođenje scenskih dela. Navodi se i da je pozorišna delatnost od javnog interesa i da se javni interes u pozorišnoj delatnosti ostvaruje na način i pod uslovima propisanim zakonom (*Zakon o pozorišnoj delatnosti* / ZPDCG, čl. 2).

Treći deo *Zakona* posvećen je pozorišnim umetnicima. Prema odredbama *Zakona*, pozorišni umetnici su dramski umetnici (glumci, reditelji, koreografi, dramaturzi, scenografi, kostimografi i animatori lutaka), plesači, dirigenti, muzičari i operski pevači. Poslove pozorišne delatnosti mogu da vrše pozorišni umetnici koji imaju odgovarajuću stručnu spremu ili posebnu sposobnost i sklonost za obavljanje ove delatnosti (ZPDCG, čl. 30). Vrstu i stepen stručne spreme i način utvrđivanja sposobnosti i sklonosti utvrđuju se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji pozorišta.

Dramski umetnici koji imaju potvrđen stvaralački ugled, nagrade i priznanja iz oblasti pozorišne umetnosti, dodeljene od strukovnih udruženja u zemlji i inostranstvu, i značajno doprinose razvoju pozorišne delatnosti u Crnoj Gori, mogu dobiti određeno zvanje, kao stručno i društveno priznanje (doajen, prvak i sl.). Zahtev za dobijanje zvanja, po pravilu, podnosi pozorište, a mogu ga podneti i odgovarajuća strukovna udruženja. O dodeljivanju zvanja dramskim umetnicima odlučuje posebna komisija koju obrazuje ministarstvo nadležno za poslove kulture, iz reda stvaralaca iz oblasti kulturnog i javnog života (ZPDCG, čl. 31).

U pogledu zasnivanja radnog odnosa, navodi se da se u pozorištu radni odnos zasniva ugovorom o radu. Ugovor o radu se, po pravilu, zaključuje na određeno vreme (tzv. angažman), na vreme do završetka projekta, a najduže do četiri pozorišne

sezone, nakon čega ugovor može biti produžen.[6] Sledstveno navedenom, zaključuje se da se, prema odredbama *Zakona o pozorišnoj delatnosti*, ugovor ne može zaključiti na neodređeno vreme. Konačno, zaključivanje ugovora o radu određuje se prema kriterijumima koji se utvrđuju statutom pozorišta i pozorišnim pravilima, u skladu sa repertoarskom politikom pozorišta. Pozorišni umetnici i drugi zaposleni u pozorištu dužni su da izvršavaju obaveze vezane za pripremanje i javno izvođenje programa, u skladu sa aktima pozorišta i zaključenim ugovorom o radu (ZPDCG, čl. 32–33).

Pozorišni umetnici mogu, uz saglasnost direktora pozorišta, povremeno sarađivati na pripremanju programa izvan pozorišta u kojem su zaposleni, a najduže 90 dana u toku pozorišne sezone. S tim u vezi predviđeno je da pozorišni savet može direktoru pozorišta koji je pozorišni umetnik, i umetničkom direktoru pozorišta odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 90 dana radi učešća u pripremanju i realizaciji programa izvan pozorišta u kojem je zaposlen, ili radi stručnog usavršavanja. Ako dođe do navedenog slučaja, pozorišni savet će odrediti lice koje će privremeno vršiti dužnost direktora pozorišta, odnosno umetničkog direktora pozorišta (ZPDCG, čl. 34).

U poslednjoj odredbi, kojom se uređuje rad pozorišnih umetnika u crnogorskom pravu, navodi se da se u pogledu prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u pozorištu, kao i njihovih međusobnih odnosa, primenjuju propisi o radnim odnosima, što implicira da će se na sva prava zaposlenih koja nisu uređena *Zakonom o pozorišnoj delatnosti*, primenjivati odredbe *Zakona o radu* Crne Gore.

Zaključak

Komparativna analiza zakonodavnih rešenja u državama regiona pokazuje da se pozorišna delatnost u uporednim pravnim sistemima uređuje posebnim zakonima kojima se, pored organizacije i upravljanja pozorištima, uređuju i specifičnosti radnopravnog položaja pozorišnih umetnika i drugih zaposlenih. Iako se analizirani modeli razlikuju u pojedinim normativnim rešenjima, zajedničko im je nastojanje da specifičnosti pozorišne delatnosti izdvoje iz opšteg zakonodavnog okvira kulture, i urede posebnim propisima. Ovi modeli ukazuju da normativna intervencija može doprineti stabilizaciji sektora, ali samo ukoliko je zasnovana na jasno definisanim i međusobno usklađenim standardima. Dodatno, analiza ukazuje da potencijalni zakon ne bi smeo da predstavlja instrument dopunske kontrole nad institucijama, već mehanizam kojim se obezbeđuju principi transparentnosti, odgovornosti i zaštite javnog interesa,

6 I u crnogorskim propisima kojima se uređuju radni odnosi predviđa se ograničenje za poslodavca u pogledu trajanja ugovora, a bez obzira na razloge zbog kojih je zaključen ugovor o radu na određeno vreme. Navedeno ograničenje podrazumeva da poslodavac sa istim zaposlenim ne može zaključiti jedan ili više ugovora čije je ukupno trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 meseci (Simović Zvicer, 2020: 121).

uz očuvanje autonomije umetničkog delovanja. Posebno je važno da takav normativni okvir prepozna specifičnosti radnopravnog položaja zaposlenih u pozorištu i obezbedi odgovarajuću ekonomsku i socijalnu sigurnost, kao jedan od ključnih preduslova održivosti sistema.

U pogledu radnih odnosa zaposlenih u pozorištu, kao posebno zanimljiva rešenja izdvajaju se odredbe kojima se uređuje trajanje radnog odnosa. Suprotno propisima o radnim odnosima država koje su bile predmet istraživanja, a kojima se predviđa da ugovor o radu na određeno vreme može trajati najviše tri godine, odnosno dve godine kako je to predviđeno *Zakonom o radu* Republike Srpske, analiziranim zakonima kojima se uređuje pozorišna delatnost predviđa se da se ugovor može zaključiti na četiri godine, uz mogućnost njegovog produženja. Ovaj model predstavlja kompromisno rešenje između domaćeg modela, u kojem se striktno primenjuju odredbe *Zakona o radu* i gde se ugovor o radu zaključuje većinom na neodređeno vreme, i modela gde se pozorišni umetnici angažuju isključivo po sezoni, ili na osnovu ugovora kojima se ne zasniva radni odnos, te u okviru pozorišnih kuća ne postoje stalni ansambli. Važeći domaći model je nesporno zadržan iz perioda socijalizma, i deluje da će se on u budućnosti preispitati, te stoga smatramo da bi valjalo prihvatiti kompromisno rešenje, koje je najbolje uređeno u hrvatskom pravu, a gde se ugovor zaključuje na određeno vreme od četiri godine, nakon čega je upravnik dužan da ponudi ugovor o radu na neodređeno vreme – ako postoji potreba za obavljanjem poslova tog radnog mesta. Zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme ne podrazumeva da će umetnik do ispunjavanja uslova za starosnu penziju raditi u pozorištu u kojem je zaključio ugovor o radu jer je hrvatskim propisima uspostavljena i mogućnost revizije umetničkog delovanja i doprinosa, koju sprovodi posebno stručno telo. Navedeno takođe predstavlja dobro rešenje jer se njime podstiču zaposleni da učestvuju u radu pozorišta u kojem su zasnovali radni odnos, posebno zato što pozorišni umetnici koji redovno učestvuju u izvođenju predviđenog repertoarskog programa, shodno odredbama ugovora o radu, ne podležu reviziji umetničkog delovanja i proceni doprinosa.

Nasuprot tome, u Republici Srbiji pozorišna delatnost uređena je opštim propisima iz oblasti kulture i rada. *Zakon o kulturi*, kojim se reguliše oblast kulturne delatnosti u Republici Srbiji, ne sadrži odredbe o radnim odnosima zaposlenih u ustanovama kulture, pa to ne čini ni *Zakon o radu*. Sledstveno tome, zakonodavac ne uočava specifičnosti prisutne u pozorišnoj delatnosti, usled čega u praksi dolazi do brojnih nedoumica. Upravo u toj razlici u odnosu na uporedne modele mogao bi se naći jedan od osnovnih argumenata za razmatranje donošenja posebnog zakona o pozorištu.

Polazeći od iznetih nalaza može se zaključiti da donošenje posebnog zakona o pozorištu predstavlja opravdan i potreban dokument, ali samo ukoliko se zasniva na komparativnim rešenjima i jasno definisanim ciljevima kulturne politike. U suprotnom, postoji rizik da se postojeća fragmentacija dodatno produbi, čime bi se oslabio i institucionalni i društveni potencijal pozorišta kao javnog dobra.

REFERENCE

1. Bourdieu, Pierre. 1993. *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*. New York: Columbia University Press.
2. Grgurev, Ivana. 2007. „Ugovor o radu". U: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, ur. Željko Potočnjak. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu – Organizator.
3. Đukić, Vesna. 2010. *Država i kultura: studije savremene kulturne politike*. Beograd: Fakultet dramskih umetnosti.
4. European Commission. 2020. *The Situation of Theatres in the EU Member States*. Brussels: European Commission.
5. Klaić, Dragan. 2010. *Početi iznova: promena teatarskog sistema*. Beograd: Clio.
6. Letunić, Ana, Jovana Karaulić. 2020. "Introduction: Toward an Effective Dialogue Between the Politicality of Performing Arts and Cultural Policy". U: *Performing Arts Between Politics and Policies: Implications and Challenges*, 4–8. Beograd: Fakultet dramskih umetnosti.
7. Marković Božović, Ksenija. 2023. „Izazovi tranzicije beogradskog pozorišnog sistema". U: *Država i kultura u tranziciji*, Vesna Đukić (prir.). Beograd: Fakultet dramskih umetnosti, 135–150.
8. Mirjanić, Željko. 2020. *Uvod u radno pravo – knjiga prva*. Banja Luka: Univerzitet u Banjoj Luci, Pravni fakultet.
9. Rodrigues, Maria. 2024. *Creative Production and Management in the Performing Arts: Modus Operandi*. London: Routledge.
10. Simović Zvicer, Vesna. 2020. *Komentar Zakona o radu*. Podgorica: Centar za radno i poslovno pravo.
11. Throsby, David. 2010. *The Economics of Cultural Policy*. Cambridge: Cambridge University Press.
12. Zlatović, Dragan. 2023. „Novi Zakon o kazalištima *de lege lata* i *de lege ferenda*". *Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku*, Vol. 17, 1–2, 7–38.
13. *Zakon o pozorišnoj djelatnosti Crne Gore*. *Sl. list RCG*, 60/2001 i *Sl. list CG*, 75/2010.
14. *Zakon o pozorišnoj djelatnosti Republike Srpske*. *Sl. glasnik Republike Srpske*, 92/2016.
15. *Zakon o kazalištima*. *Narodne novine* 23/2023.

Legal Framework of Theatre Activity in the Republic of Serbia with Special Reference to the Labour Law Position of Employees: Between Generalisation and the Need for a Special Law

Abstract: The theatre sector in Serbia operates within a complex and fragmented cultural and political environment in which the absence of a dedicated law produces a series of structural problems: uneven management models, unpredictable funding, precarious working conditions for artists, and unclear relationships between founders, institutions, and the independent sector. The research is based on the European context and contemporary theoretical approaches, which define theatre as a public good, that is, a complex relational ecosystem dependent on strong regulatory frameworks and institutional coordination. Normative analysis shows that Serbia is at the extreme end of the European spectrum of fragmentation, with theatres operating within the framework of dispersed regulations that do not recognise the specificities of this sector. A comparative

legal review of theatre legislation in Croatia, Republika Srpska, and Montenegro shows that regional models offer various but complementary standardisation mechanisms: from strictly defined conditions for the establishment of theatres, professionalised management structures, and competitive selection procedures, to precise provisions on labour relations and the basic social rights of artists. The analysis indicates that the issue of adopting a Law on Theatre in Serbia is primarily cultural and political in nature, and not merely a legal-technical issue: such a law can serve as an instrument for stabilising the sector only if it introduces minimum standards, protects the autonomy of artistic activity, and limits political arbitrariness in the management of public institutions. In this paper, the authors specifically analyse the labour law position of employees in the theatre industry, in order to propose the most appropriate *de lege ferenda* solution, which would ensure adequate economic and social security for employees in this sector, as well as the sustainability of theatre activity.

Keywords: theatre, theatre policy, theatre law, labour law position of employees in the theatre industry, normative framework