

ANALIZA STANJA RADNIH PRAVA U KULTURI I UMETNOSTI



Izdavač:

ROZA - Udruženje za radna prava žena

Autorke:

Sarita Bradaš

Nevena Stojković

Istraživačice:

Nevena Stojković

Milica Lupšor

Stručne saradnice:

Aleksandra Mališić

Teodora Gavrilović Dimić

Sara Lupšor Ćurčin

Lektura i korektura: Angelina Pavlović

Dizajn i prelom: Sara Lupšor Ćurčin

Fotografija na naslovnoj strani i poledini:

Şevval Çadır/Pexels

Srbija, 2026. godina

Ova publikacija ili njeni delovi se mogu besplatno koristiti uz obavezno navođenje izvora originalne publikacije.

Istraživanje i publikacija sprovedeni su uz podršku Trag fondacije. Sadržaj i stavovi izneti u ovoj analizi isključiva su odgovornost ROZA – Udruženja za radna prava žena i ne odražavaju nužno stavove Trag fondacije.

Posebnu zahvalnost dugujemo svima koje/i su učestvovala/e u davanju odgovora.

SADRŽAJ

1. Ključni rezultati.....	3
2. Uvod.....	4
3. Kontekstualni okvir.....	5
4. Normativni okvir.....	9
5. Metodologija.....	12
6. Rezultati.....	14
6.1 Osnovni podaci.....	14
6.2 Sigurnost zaposlenja.....	17
6.3 Finansijska sigurnost.....	19
6.4 Radno vreme.....	22
6.5 Socijalna sigurnost	26
6.6 Bezbednost na radu i pristupačnost objekata.....	34
6.7 Diskriminacija, nasilje i uznemiravanje.....	38
6.8 Projektno angažovanje	46
6.9 Problemi u sektoru kulture i umetnosti.....	51
7. Zaključak.....	55
8. Preporuke.....	57
9. Izvori i literatura.....	60

1. KLJUČNI REZULTATI

Rezultati ovog istraživanja pokazali su da je tek svaka treća osoba u radnom odnosu na neodređeno vreme, dok su dve trećine u nesigurnim oblicima rada. Samozaposlena je svaka peta anketirana osoba (20,8%), bez ikakvog ugovora radi 15,9%, a privremeno je angažovana četvrtina ispitanica/ka. Radnice i radnici u kulturi i umetnosti susreću se sa ozbiljnim problemima mobinga, nedostatka zaštite radnih prava, kao i nepredvidivosti i nesigurnosti primanja. Rezultati ukazuju na izraženu ekonomsku nesigurnost: svega 41,3% ispitanika navodi da su njihova primanja sigurna i predvidiva, dok čak 89,6% ističe da prihodi nisu dovoljni za pokrivanje osnovnih životnih potreba. Finansijska nesigurnost prisutna je i među samostalnim umetnicama i umetnicima i projektno angažovanim radnicama i radnicima, čiji rad često karakterišu nestabilni i neredovni prihodi.

Istraživanje takođe pokazuje visoku rasprostranjenost mobinga, pri čemu 70% ispitanika navodi da je imalo takvo iskustvo, uz istovremeni nedostatak poverenja u institucionalne mehanizme zaštite. Prosečna ocena zadovoljstva radom sindikata iznosi 2,05 od mogućih 5, a među članicama/ovima sindikata učešće nezadovoljnih značajno je veće od učešća zadovoljnih – 72,1% naspram 9,3%. Takođe, ogromna većina ispitanica/ka (88,4%) slaže se sa tvrdnjom da u njihovom sektoru važi pravilo „ćuti i trpi da bi radio/la“, pri čemu njih 41,3% procenjuje da je to prisutno u velikoj meri, a 47,1% da pravilo važi u izvesnoj meri.

Nalazi istraživanja ukazuju da je položaj radnica i radnika u kulturi i umetnosti daleko od principa dostojanstvenog rada, što upućuje na potrebu za sistemskim unapređenjem pravnog i institucionalnog okvira.

2. UVOD

Kada se govori o radnim pravima, oblast kulture i umetnosti često je zanemarena. Ova oblast je karakteristična po tome što u njoj dominira nestandardni oblik rada, pa je samim tim potrebno posvetiti i veću pažnju uslovima u kojima rade radnice/ci. Postoje mnogi problemi u vezi sa radnim pravima poslednjih godina, pogotovo u nestandardnim oblicima rada, pa je zbog toga cilj ove analize upravo da pruži uvid u radnopravni položaj radnica i radnika u sektoru kulture i umetnosti u Srbiji. Rad u kulturnom i umetničkom sektoru, kao i rad u civilnom sektoru, uprkos lošim uslovima i malim platama, često se ne posmatra kao rad od strane radnica/ka, već kao nematerijalni rad prema kojem gaje veliku ljubav i zadovoljstvo (Cvetičanin, Nikolić, Bobičić, 2023: 96). Pored toga, rad u kulturnom i umetničkom sektoru karakterističan je po atipičnom radnom vremenu, odnosno prekovremenom radu, upravo zbog prirode posla koji uključuje različite oblike pripreme za rad koji se ne računaju u regularno radno vreme. Od posebnog je značaja sagledati ulogu države i kulturnih politika, odnosno načine na koje one utiču na položaj kulturnih radnica i radnika. U situacijama u kojima ne postoje jasno definisane strategije i politike koje ciljano uređuju specifične segmente oblasti kulture, već se regulacija svodi na opšte zakonske okvire i formalno potpisivanje deklaracija, posledice takvog institucionalnog pristupa direktno se reflektuju na same aktere u polju kulture i umetnosti. Dodatno, u uslovima privatizacije i liberalizacije tržišta, umetnička i kulturna produkcija u velikoj meri biva premeštena u domen privatnog sektora, odnosno privatnog tržišta, ili nezavisne kulturne scene. Time kultura prestaje da bude dostupna široj javnosti i različitim akterima, ali se takođe sužava prostor za delovanje državnih regulacija i javnih politika koje bi mogle unaprediti radne uslove i zaštitu zaposlenih u ovoj oblasti. Ovakva konfiguracija odnosa ukazuje na međusobnu povezanost ekonomskih, političkih i institucionalnih faktora koji zajedno oblikuju savremeni položaj radnika i radnica u umetnosti i kulturi.

Analiza stanja radnih prava u umetnosti i kulturi imala je za cilj da pruži uvid u stanje radnih prava i uslova rada u kulturi i umetnosti. Istraživanje je sprovedeno u periodu od oktobra 2025. do jula 2026. godine putem online upitnika i dubinskih intervju. Iako se uzorak ne može smatrati reprezentativnim za ceo sektor kulture i umetnosti, nalazi svakako doprinose boljem razumevanju radnih uslova i ukazuju na neke od glavnih izazova sa kojima se radnice/radnici u kulturi i umetnosti susreću. Analiza je deo ciklusa istraživanja nestandardnih oblika rada koje sprovodi ROZA, a koja sledi nakon analize o radnim pravima i uslovima rada u organizacijama civilnog društva. Nadamo se da će nalazi ovog istraživanja pomoći u boljem razumevanju sektora u kojima postoje značajne prepreke u ostvarivanju radnih i socijalnih prava, kao i promišljanju potencijalnih rešenja kojima se može doći do boljeg institucionalnog položaja radnica/ka koje/i svoj rad obavljaju u okviru nestandardnih oblika rada. U ovom kontekstu, ovo istraživanje nastoji da osvetli važnost svih ovih pitanja i da istakne sve one probleme na kojima treba i institucionalno da se radi, pa se ovim putem pozivaju i odgovorne institucije, ali i kulturna i civilna udruženja, na zajedničko rešavanje svih ovih izazova.

U ovom radu prvenstveno je pružen kontekstualni okvir, odnosno objašnjenje funkcionisanja kulturnih politika u Republici Srbiji, kao i mapiranje najvećih problema u tom okviru. Zatim je normativni okvir predstavljen kroz analizu zakona i regulativa koje se tiču radnih prava radnica/ka u kulturi i umetnosti, a koji je dodatno pomogao u osvetljavanju važnih tačaka na kojima treba raditi kako bi se položaj radnica/ka u kulturi i umetnosti poboljšao. Nakon toga, predstavljena je metodologija rada, na osnovu koje su obrađivani podaci koji su dobijeni iz ankete i intervju, a zatim su ti rezultati predstavljeni kroz dubinsku analizu. Na samom kraju, dati su predlozi upućeni nadležnim institucijama, sindikatima i udruženjima u kojima su istaknuti neki od načina na koje bi se najkritičniji problemi u oblasti kulture i umetnosti mogli rešavati.

3. KONTEKSTUALNI OKVIR

Za razumevanje savremenog položaja kulture i umetnosti, neophodno je sagledati procese koji se odvijaju tokom poslednjih nekoliko decenija, pre svega u okviru postsocijalističke transformacije. Proces transformacije bio je produžen i kompleksan, a dodatno je intenziviran nakon dvehiljaditih godina kroz talase privatizacije. U takvom kontekstu dolazi do uspostavljanja tržišta koje funkcioniše primarno prema logici kapitala, pri čemu neoliberalni model ekonomije postaje dominantan okvir društveno-ekonomskih odnosa. U ovim uslovima, prioritet se sistematski daje ostvarivanju profita i akumulaciji kapitala, što ima direktne posledice po položaj kulture i umetnosti. Delatnosti koje ne generišu neposrednu ekonomsku dobit, poput kulturnih i humanističkih delatnosti, marginalizuju se i potiskuju na društvenu periferiju, budući da se u njih ne ulaže u meri u kojoj bi to omogućilo njihov razvoj i održivost. U takvim uslovima problem prekarizacije rada postaje sve izraženiji. Stoga je od ključnog značaja analizirati savremeni kontekst, kako bi se identifikovali i razumeli problemi koji danas dominiraju u ovoj oblasti. U istraživanju „Rod i rad u kulturnom polju u Srbiji”, koje je sprovedla Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije (Dalje u radu - NKSS), autori ističu karakteristike kulturnog polja u Srbiji, a neke od njih su mala izdvajanja za kulturu u odnosu na druge zemlje jugoistočne Evrope, nedovoljno razvijeno tržište kulture i zavisnost svih kulturnih subjekata od sredstava iz budžeta. Pored toga, naglašava se i nepostojanje institucionalnih grantova za udruženja građana koja deluju u kulturnom polju i odsustvo systemske podrške samostalnim umetnicima/frilenserima/frilenserinama, posebno onima koji rade izvan Beograda (Cvetičanin, Nikolić, Bobičić, 2023: 28).

Kako bi što adekvatnije predstavili temu radnih prava radnica/ka u kulturi i umetnosti, potrebno je da se pre svega kontekstualno predstavi opšte stanje oblasti kulture u Srbiji, odnosno implementacija kulturnih politika od strane nadležnih institucija. Kulturne politike obuhvataju finansiranje i sufinansiranje kulturnih institucija i različitih projekata, promociju kulture u cilju obezbeđivanja ravnopravnog učešća svih građana, kao i organizaciju kulturnog sistema u celini. Međutim, u praksi se uočavaju značajni nedostaci u svim navedenim domenima, koji se ogledaju u formalnom kreiranju strategija kulturne politike bez njihove dosledne implementacije. Takav pristup dovodi do niza problema koji neposredno utiču na radnice i radnike u oblasti kulture. Kultura u Srbiji se u poslednjoj deceniji suočava sa različitim izazovima koji direktno utiču na sam položaj radnica/ka i njihovu sigurnost zaposlenja i primanja.

NKSS je u publikaciji „Predlozi mera za unapređenje konkursa za finansiranje i sufinansiranje projekata u oblasti kulture” (2024b) izložila najveće probleme u vezi sa konkursima za finansiranje i sufinansiranje projekata u oblasti kulture u Republici Srbiji: mala sredstva koja Republika Srbija izdvaja za kulturu, nepoštovanje zakonske regulative i nepostupanje po uredbi koja bi trebalo da reguliše realizaciju konkursa, neefikasnost, netransparentnost i zastarelost konkursnih procedura, aktuelni uslovi i rezultati konkursa dodatno doprinose centralizaciji kulture u Srbiji, vrlo mala sredstva za kulturu na konkursima lokalnih samouprava itd. (Cvetičanin et al., 2024b: 7). Pored ovih problema, sistem kulturnih institucija je centralizovan te se trećina tradicionalnih kulturnih ustanova (pozorišta, muzeji, galerije), a gotovo sve koje se bave distribucijom (izdavačke kuće, kinematografske kompanije), nalaze u glavnom gradu (Cvetičanin, Nikolić, Bobičić, 2023: 34). U ovakvim okolnostima u kojima se nalazi kulturna scena u Srbiji, funkcionisanje kulturnog polja u velikoj većini oslanja se na nevladine organizacije i nezavisnu kulturnu scenu. U Srbiji deluje oko 550 aktivnih nevladinih organizacija kojima je kultura primarna delatnost. Nevladine organizacije u domenu savremene umetnosti poseduju najveće veštine koje su od velike važnosti za pisanje projekata, jer poseduju najobrazovanije članstvo, ali takođe imaju najmanje tehničkih i finansijskih resursa i sredstava (Cvetičanin, Nikolić, Bobičić, 2023: 35).

Po istraživanju NKSS (2024a), iako je Srbija 2019. godine imala najveći ukupan budžet u regionu, Srbija je izdvojila najmanje sredstava za kulturu. Prema njihovoj analizi u istraživanju, iako je u strategiji za razvoj kulture za period od 2020. do 2029. godine Ministarstva kulture i informisanja navedeno da će se za kulturu izdvajati 1% od budžeta Republike Srbije, Srbija je za kulturu u 2015. godini izdvojila 0,70% od ukupnog budžeta, 2018. godine 0,64% od ukupnog budžeta, a 2024. godine 0,68%. U vremenskom periodu od 2014. do 2024. godine Republika Srbija nije izdvojila budžet za kulturu od 1% ukupnog budžeta (Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije, 2024a: 10-11). Takođe, „Srbija je 2019. godine na republičkom nivou, po glavi stanovnika, ulagala u kulturu šest puta manje nego Slovenija i tri puta manje nego Hrvatska” (Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije, 2024a: 11).



Fotografija: Vainilla / Pexels

4. NORMATIVNI OKVIR

Nekoliko je ključnih dokumenata koji uređuju oblast kulture. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima je međunarodni instrument i njegovim odredbama utvrđena su individualna i kolektivna prava kao i mere za nadzor u vezi sa njihovim poštovanjem („Sl. list SFRJ”, br. 7/71). Republika Srbija je 2023. godine usvojila Zakon o potvrđivanju Opcionog protokola, sačinjen u Njujorku 2008. godine, koji dopunjuje Međunarodni pakt i pruža građanima mogućnost da pred sistemom Ujedinjenih nacija zaštite svoja prava („Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori”, br. 5/2023). Neka od prava koja garantuje Međunarodni pakt jesu pristojan život za sve radnike i njihove porodice, pravo na bezbednost i zaštitu na radu, pravo koje ima svako lice da sa drugima osniva sindikate i da se učlani u sindikat po svom izboru itd. Takođe, paktom se propisuje da samostalni radnici spadaju u ranjive oblike zaposlenosti i da bi trebalo da se obezbede mere podrške za dostojanstven život, na primer, da se samozaposlenim ženama obezbedi pravo na porodiljsko odsustvo (Reljanović, Kovačević, Krstić, Petrović, 2023). Uprkos postojanju Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, ne uočava se značajan napredak u efikasnom rešavanju slučajeva povrede ovih prava. U praksi se pokazuje da su ekonomska i socijalna prava, pa i kulturna prava, u velikoj meri marginalizovana. Dodatno, može se primetiti da se međunarodni paktovi i deklaracije često formalno potpisuju i podržavaju, bez dosledne implementacije pratećih protokola i akcionih planova u konkretnoj praksi.

Međunarodna organizacija rada (MOR) postavila je minimalne standarde koji bi trebalo da regulišu osnovna prava svake radnice i radnika, a koji su utvrđeni Deklaracijom o temeljnim principima i pravima na radu.

Države članice MOR-a obavezale su se da poštuju, promovišu i ostvaruju ove principe i prava. Konvencija C190 MOR-a usvojena 2019. godine, predstavlja prvi međunarodni pravno obavezujući dokument koji se sistematski bavi problemom nasilja i uznemiravanja u svetu rada. Ovim dokumentom se uspostavlja univerzalno pravo svakog pojedinca na rad u okruženju oslobođenom nasilja i uznemiravanja, čime se ova pojava eksplicitno prepoznaje kao pitanje ljudskih prava i dostojanstva rada. Srbija nije ratifikovala ovaj dokument, zbog čega propušta da dalje razvija mehanizme za prijavu i rešavanje slučajeva, kao i obezbeđivanje podrške žrtvama i edukaciju svih aktera u svetu rada, koji iz ovog dokumenta proističu.

Zakon o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017, 95/2018 - autentično tumačenje i 109/2025 - dr. zakon) razlikuje rad u radnom odnosu i rad van radnog odnosa. Ovi oblici rada razlikuju se po vrsti ugovora, trajanju angažovanja i pravima koja radnica/radnik ostvaruje. Dok zaposleni sa ugovorom o radu imaju pripadajuća radna prava, radno angažovani putem svih ostalih ugovora (Ugovor o delu¹, Ugovor o stručnom usavršavanju i osposobljavanju², Ugovor o privremenim i povremenim poslovima³, Ugovor o dopunskom radu⁴) imaju garantovana prava samo na bezbednost i zdravlje na radu i zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije. Ovako nastaje „međukategorija”, koja je „sporna jer se njome radno angažovana lica lišavaju svih prava iz radnog odnosa koja su regulisana Zakonom o radu, ali im se istovremeno nameću obaveze i odgovornosti koje su jednake onima koje postoje u radnom odnosu. Istovremeno, ovi radnici su potpuno nezaštićeni od otkaza ugovora o radnom angažovanju i nemaju pravo na specifičnu sudsku zaštitu,, (Reljanović, 2023: 15). Između ostalog, radno angažovana lica nemaju pravo na štrajk, garantovano Ustavom (čl. 61), niti sigurnost zaposlenja, što je jedan od osnovnih aspekata dostojanstvenog rada prema nomenklaturi Međunarodne organizacije rada.

¹ Član 199. ZoR.

² Član 201. ZoR.

³ Član 197. ZoR.

⁴ Član 202. ZoR.

„Sigurnost zaposlenja ukazuje ne samo na to da bi odgovarajući uslovi rada trebalo biti predviđeni, već i da je trajanje rada jedan od glavnih aspekata koji dostojanstveni rad razlikuje od prekarnih oblika rada.” (Reljanović, Misailović, 2022: 444).

Sa izazovima susreću se i radnice/i na nezavisnoj kulturnoj sceni. Nezavisna kulturna scena bori se za institucionalnu vidljivost i zakonski okvir kako bi radnice/i stekli povoljne uslove za rad. „Nakon decenija nastojanja da se ovaj status bolje reguliše (1981. donet je progresivni Zakon o samostalnim umetnicima prema preporukama Uneska o statusu umetnika) sa neoliberalnim reformama od 1990-ih kreće novi talas njegove deregulacije” (Cvetičanin et al., 2024c: 10). Na primer, Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, iz autorskih honorara za samostalne umetnike isključuje se deo doprinosa za penziono, zdravstveno i invalidsko osiguranje (Ramujkić, 2021: 137).

U strategiji za razvoj kulture za period od 2020. do 2029. godine, među glavnim ciljevima navedeni su unapređenje regulativnog okvira, institucionalnih kapaciteta i sistema finansiranja u kulturi, kao i razvoj produkcije, kulturnih potreba i ravnopravno učešće građana u kulturnom životu. U strategiji se, međutim, neka od radnih prava kulturnih radnica i radnika spominju uzgred, u okviru gore navedenih ciljeva. Ne postoje zasebni ciljevi koji teže poboljšanju radnopravnog položaja kulturnih radnica i radnika, ekonomskom i socijalnom poboljšanju njihovog života, kao ni pitanje borbe protiv mobinga i diskriminacije.

5. METODOLOGIJA

U istraživanju korišćen je kombinovani metodološki pristup koji je obuhvatio kvantitativan i kvalitativan metod. U okviru kvantitativnog metoda sproveden je strukturisani upitnik koji su radnice i radnici u kulturi i umetnosti popunjavali u onlajn formatu. Kao metodološka dopuna, u cilju boljeg razumevanja konteksta i značenja odgovora dobijenih u upitniku, sprovedeni su i dubinski intervjui.

Upitnik je obuhvatio ukupno 43 pitanja, raspoređenih u devet tematskih celina:

- Demografski i socijalni podaci (3 pitanja)
- Radni status (3 pitanja)
- Radni uslovi i finansijska sigurnost (12 pitanja)
- Projektno finansiranje (7 pitanja)
- Sindikalno organizovanje i pravna zaštita (3 pitanja)
- Najveći problemi u vezi sa radnim pravima u umetnosti i kulturi (jedno pitanje)
- Bezbednost na radu i pristupačnost (5 pitanja)
- Mobing, diskriminacija i psihološki uslovi rada (6 pitanja)
- Nedoizvoljeni pritisci (3 pitanja)

Pitanja su bila zatvorenog i otvorenog tipa, a deo pitanja uključivao je elemente samoprocene, kroz koje su ispitanice i ispitanici izražavali lične stavove i osećaj u vezi sa svojim radnim položajem, sigurnošću, poštovanjem prava i uopštenim zadovoljstvom u okviru radnog angažmana. Ova komponenta samoprocene bila je ključna za razumevanje subjektivnih percepcija i osećaja koji prate svakodnevni rad.

Za potrebe analize obrađeno je ukupno 327 upitnika, prikupljenih od pojedinki i pojedinaca koje/i rade u 28 okruga, dok su ispitanice i ispitanici imali i opciju da izaberu celu Srbiju, kao i inostranstvo za mesto rada. Kvantitativni nalazi dopunjeni su podacima prikupljenim putem dubinskih intervjuva.

Kvantitativni deo analize obuhvatao je statističku obradu podataka s ciljem identifikacije učestalosti pojava i obrazaca u odgovorima ispitanica i ispitanika. Kvalitativna analiza bila je fokusirana na interpretaciju slobodnih tekstualnih odgovora i narativa dobijenih putem dubinskih intervjuva. Dubinski intervjui pokrivali su iste tematske oblasti kao i upitnik, ali su omogućili veću fleksibilnost u odgovaranju, dodatna pojašnjenja i refleksiju o ličnim iskustvima. Njihova svrha bila je da osvetle složene aspekte uslova rada, koji često ostaju nevidljivi kroz standardizovane istraživačke instrumente. Kombinovanjem kvantitativnih podataka dobijenih iz upitnika i kvalitativnih narativa iz dubinskih intervjuva, obezbeđeno je slojevitije razumevanje radnih prava i uslova rada radnica i radnika u kulturi i umetnosti.



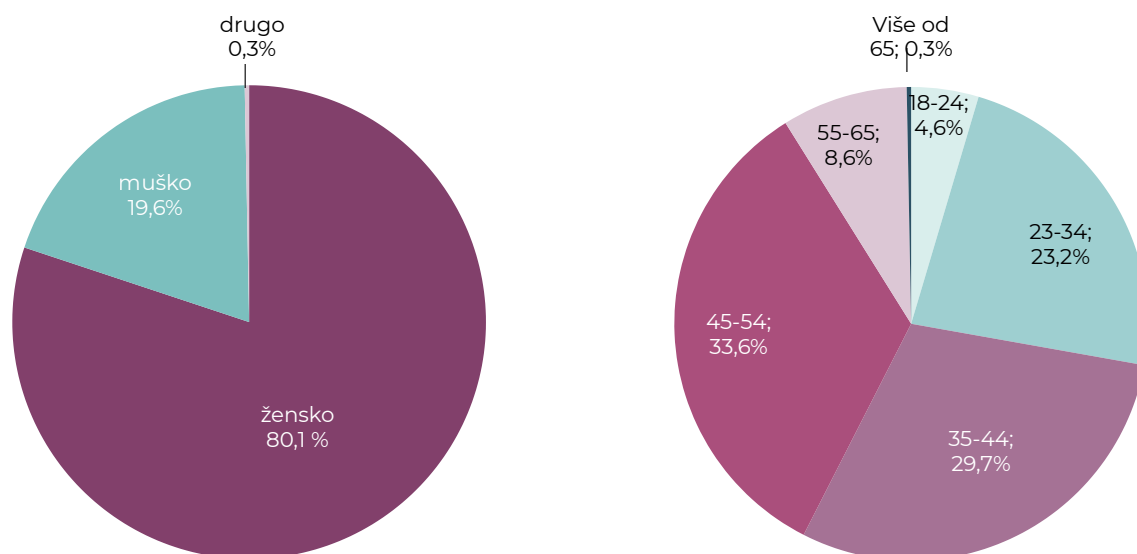
Fotografija: Annushka Ahuja /Pexels

6. REZULTATI

6.1 OSNOVNI PODACI

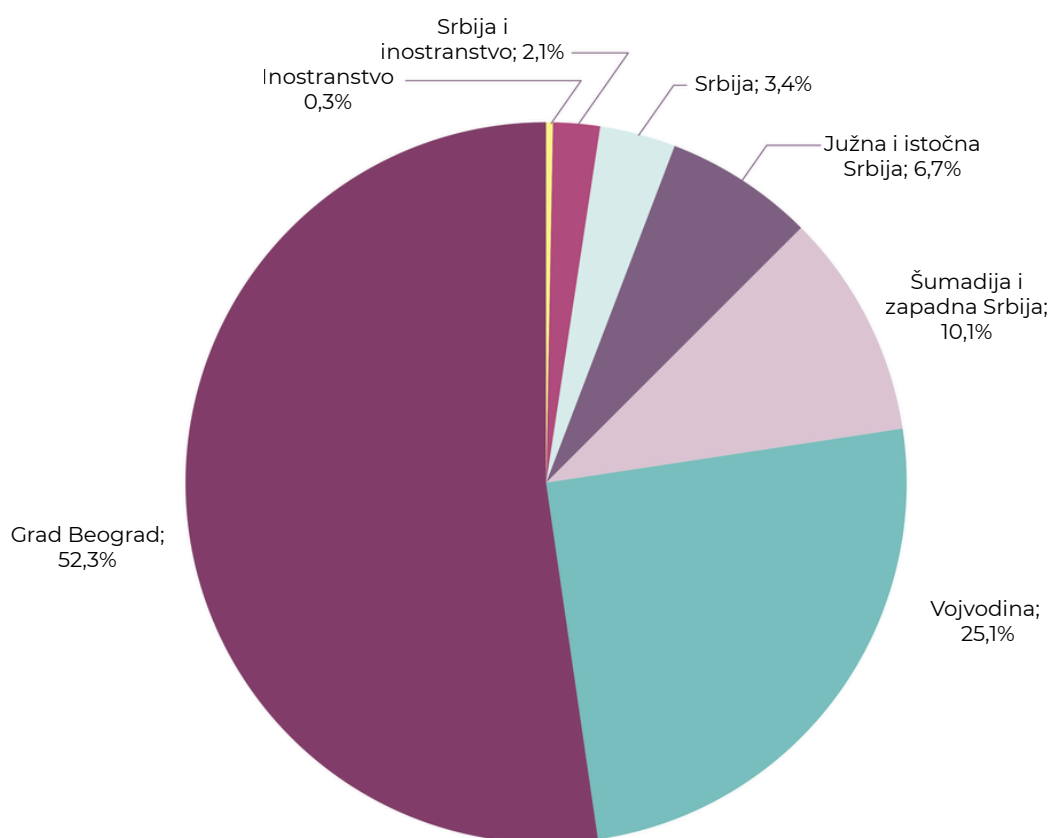
Ukupan uzorak čini 327 radnica i radnika iz sektora umetnosti i kulture. Osnovni podaci prikupljeni upitnikom odnose se na sociodemografske (starost, pol i mesto rada) i socioekonomske karakteristike (oblast profesionalnog delovanja i radni status).

Podaci o polnoj i starosnoj strukturi prikazani su na Grafikonu 1. U uzorku su značajno zastupljenije žene (80,1%) nego muškarci (19,6%). U pogledu starosne strukture među anketiranimima su najbrojnije/i one/i srednje dobi: 33,6% je u starosnoj grupi od 45 do 54 godine, a 29,7% ima između 35 i 44 godine. Mlade osobe čine 27,8% uzorka pri čemu ih je 4,6% u starosnoj grupi 18-24 godine, a 23,2% u starosnoj grupi 25-34 godine. U istraživanju starije osobe imaju najmanje učešće – 8,6% starosti je od 55 do 65 godina, a jedna ispitanica je starija od 65 godina.



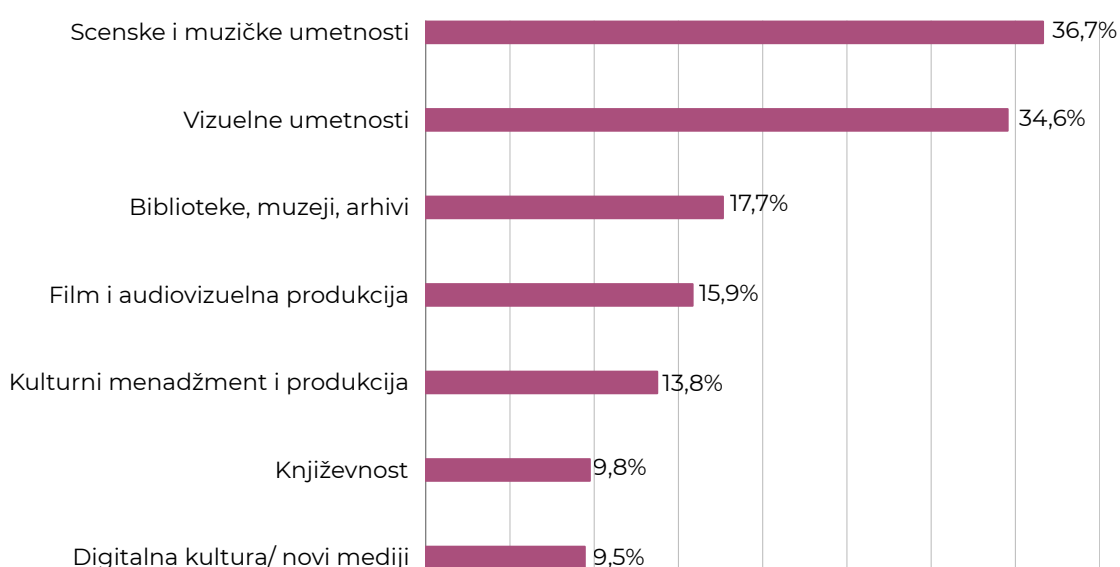
Grafikon 1: Polna i starosna struktura

U pogledu mesta rada radnice/i u kulturi i umetnosti koncentrisani su u Gradu Beogradu, gde svoje profesionalne aktivnosti obavlja 52,3% ispitanica/ka. Region Vojvodine mesto je rada za četvrtinu ispitanica/ka (25,1%), pri čemu u Južnobačkom okrugu radi polovina ispitanica/ka (12,5%), dok je na području čitave Vojvodine angažovano 2,8% ispitanih radnica/ka u kulturi i umetnosti. Na području Šumadije i zapadne Srbije profesionalne aktivnosti obavlja 10,1% ispitanica/ka, najviše u Šumadijskom okrugu (3,1%). U Južnoj i istočnoj Srbiji angažovan/a je svaki/a petnaesti/a anketirani/a (6,7%), od kojih je polovina u Nišavskom okrugu (3,4%). Na području čitave Srbije profesionalno deluje 3,4% anketiranih, u Srbiji i inostranstvu 2,1%, a u inostranstvu je angažovana samo jedna umetnica.



Grafikon 2: Mesto rada

Na pitanje u kojoj oblasti unutar sektora kulture i umetnosti rade, ispitanice/i su imali mogućnost da izaberu više odgovora⁵. Više od trećine anketiranih (35,5%) navelo je da su profesionalno angažovane/i u dve ili više oblasti. Scenska i muzička umetnost (pozorište, ples, performans, muzika, opera, mjuzikl i sl.) profesionalna je oblast za 36,7% ispitanica/ka dok su vizuelne umetnosti oblast profesionalnog rada 34,6% ispitanih. Slede biblioteke, muzeji i arhivi u kojima radi 17,7% anketiranih, dok se filmom i audiovizualnom produkcijom bavi 15,9%, a kulturnim menadžmentom i produkcijom njih 13,8%. Svaka deseta osoba se bavi književnošću (9,8%) i digitalnom kulturom/medijima (9,5%). Druge oblasti koje navodi šest anketiranih su: udruženje za negovanje likovne kulture, rad sa decom i mladima (1), konzervacija i restauracija (1), muzejska edukacija (1), istraživanje u kulturi (1) i radio (2). Poslove podrške u sektoru umetnosti i kulture obavlja svaka peta osoba, pri čemu poslove tehničke podrške obavlja 8,6% anketiranih, administracijom i menadžmentom bavi se 7%, prodajom ulaznica, prijemom publike 2,1%, a poslove održavanja i logistike (čišćenje, obezbeđenje i sl.) obavlja 0,6% ispitanica/ka.



Grafikon 3: Profesionalna oblast

⁵ Zbog toga je zbir procenata na Grafikonu 3 veći od 100%.

6.2 SIGURNOST ZAPOSLENJA

Jedan od standarda dostojanstvenog rada je sigurnost zaposlenja, odnosno da li je reč o standardnom ili nestandardnom zaposlenju. Standardno zaposlenje se definiše kao rad za jednog poslodavca sa punim radnim vremenom, pri čemu posao traje tokom čitave godine, a zaposleni ostvaruje sva radna prava i socijalno osiguranje i očekuje da će raditi neodređeno vreme. Nestandardnim oblicima rada smatra se zaposlenost sa nepunim radnim vremenom, privremena zaposlenost (na određeno vreme, povremeni poslovi, sezonski poslovi), samozaposlenost bez zapošljavanja drugih i obavljanje više poslova (Vosko, Zukewich, Cranford: 2003).

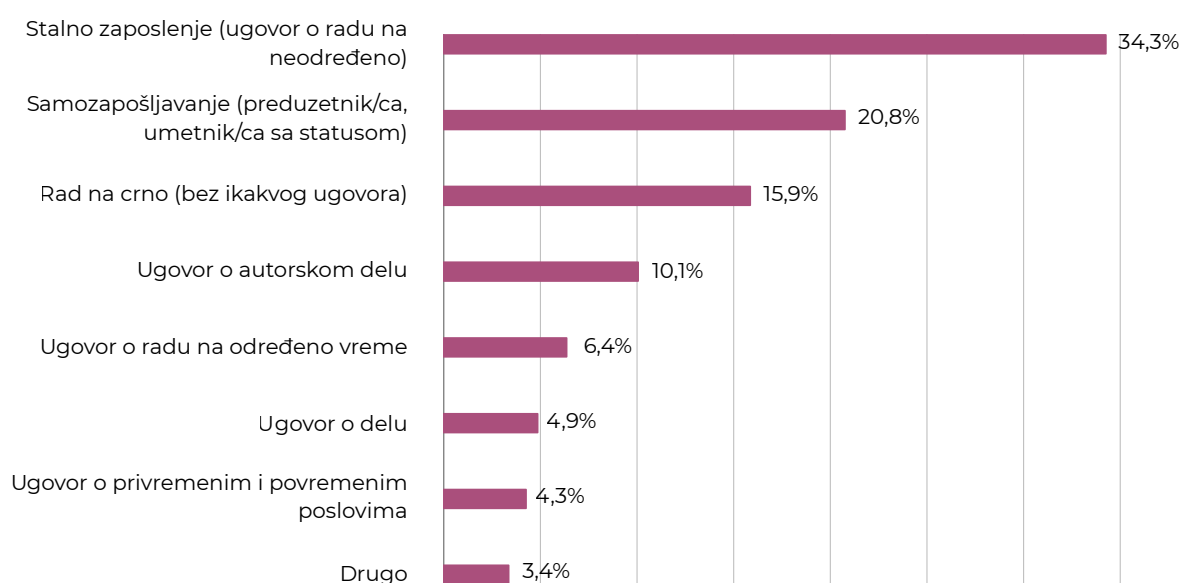
Na Grafikonu 4 su prikazani podaci o najčešćem načinu angažovanja ispitanica/ka u umetnosti i kulturi. Tek svaka treća osoba je u radnom odnosu na neodređeno vreme, dok su dve trećine u nesigurnim oblicima rada. Samozaposlena je svaka peta anketirana osoba (20,8%), bez ikakvog ugovora radi 15,9%, a privremeno je angažovana četvrtina ispitanica/ka. Za privremeno angažovanje najčešće se koristi ugovor o autorskom delu (10,1%), a zatim ugovor na određeno vreme (6,4%), ugovor o delu (4,9%) i ugovor o privremenim i povremenim poslovima (4,3%). Među 11 ispitanica/ka koje/i su izabrale/i opciju „ostalo“, navodi se: nezaposlena (5), rad preko agencije (1), penzioner (1), rad u sopstvenoj umetničkoj organizaciji (1), volonter (1), neplaćeni rad, rad za „potpis“ (1) i rad na više poslova, bez ugovora i sa ugovorom na određeno vreme (1).

Ovakva situacija ukazuje na prekarne uslove rada u kulturi i umetnosti, u kojima radnice/ci pokušavaju da pronađu alternativne načine preživljavanja:

„Ne verujem u institucije i ne verujem u plaćanje poreza od strane nas koji smo na ivici da budemo beskućnici, zato kažem da je ovo depresivno. Imam bolesne ljude u svom životu, brinem o drugima. Ja prosto ne želim da plaćam porez ovoj državi i zazirem od autorskih ugovora, a sve ostalo ide preko nečijih agencija za deset posto prihoda koje dam toj osobi. Recimo, nekad se desi da je to kao manje i eto, to je to.”

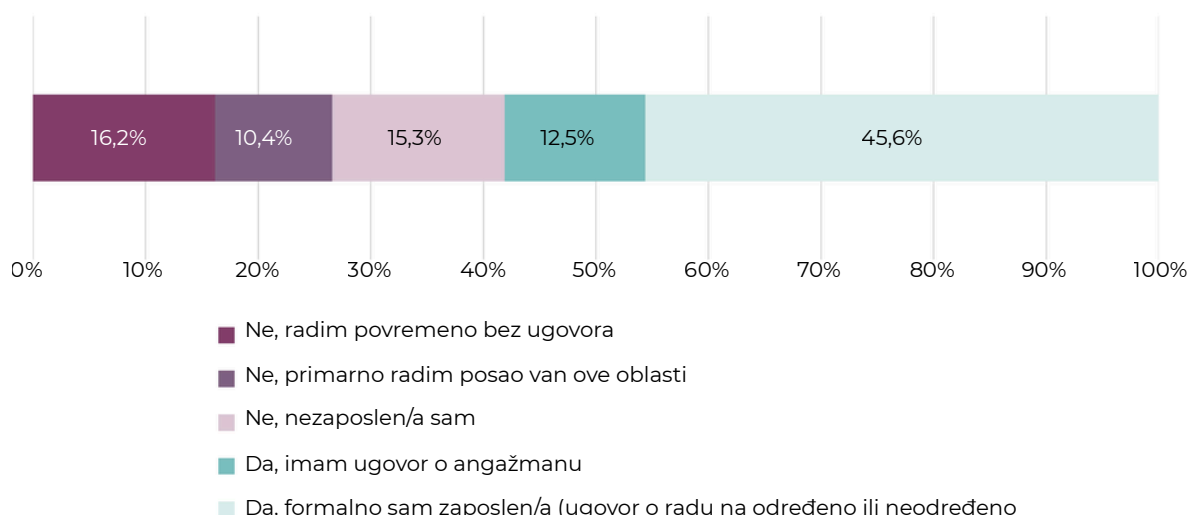
Neki od komentara ispitanica/ka ukazuju na primere finansijske nesigurnosti i loših praksi poslodavaca uprkos postojanju ugovora i osnova za ispunjavanje prava radnica/ka:

„Radio sam kao tehničar 11 godina, a ugovor je bio autorski, plata ispod minimalca. Onda sam dobio ugovor na neodređeno za drugo radno mesto, iako sam nastavio da radim kao i ranije. Plata minimalno iznad minimalca. Majstor zvuka. Gradsko pozorište je poslodavac.”



Grafikon 4: Radni status

Dodatni uvid u radni položaj ispitanica/ka pružaju odgovori na pitanje o tome da li je posao u kulturi i umetnosti njihov primarni posao (Grafikon 5). Rad u sektoru kulture i umetnosti primarni je posao za 58,1% anketiranih, pri čemu je njih 45,6% u radnom odnosu (na neodređeno ili određeno vreme), a 12,5% je radno angažovano. U sektoru kulture i umetnosti, povremeno bez ugovora radi 16,2% ispitanica/ka, 10,4% ima glavni posao van ove oblasti, a 15,3% je u statusu nezaposlenosti.



Grafikon 5: Primarni posao

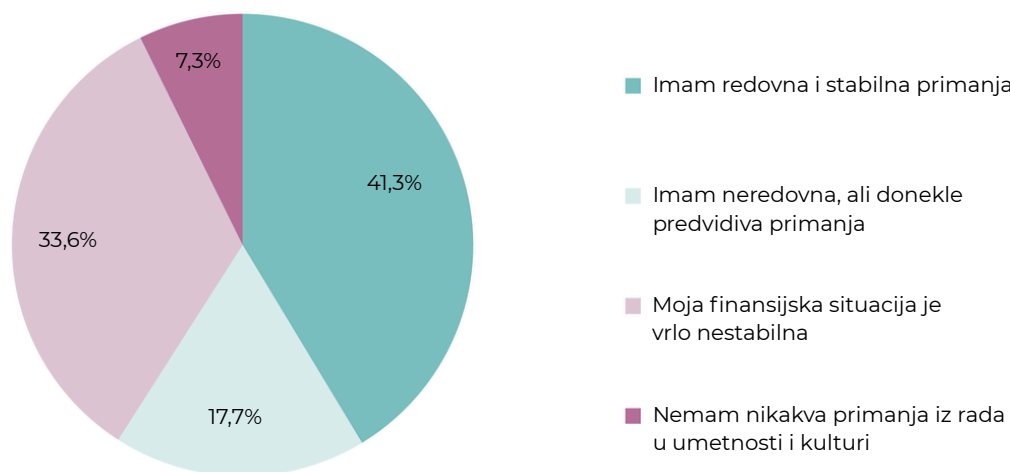
Ispitanice/ci ističu da nemaju sigurne poslove, kao i da su im potrebni dodatni poslovi kako bi preživeli:

„Svojevremeno sam išao u inostranstvo, radio fizičke poslove kada mi se za to ukazivala prilika. Sada zbog godina ne idem više tako često i radim sa strane svoju profesiju kad me zovu, znači od reklama preko serija i filmova. Kad me pozovu, odem, odradim svoj deo posla i budem dobro plaćen za to.”

6.3 FINANSIJSKA SIGURNOST

Finansijska sigurnost se odnosi na redovnost i adekvatnost primanja (zarade/honorara) koja treba da obezbede dostojanstven život radnicama i radnicima, kao i njihovim porodicama. Prianja od rada predstavljaju izvor materijalne sigurnosti, ali su i preduslov za zadovoljavanje psiholoških i socijalnih funkcija rada.

Na pitanje da li je njihov radni angažman finansijski siguran i predvidiv potvrdno odgovara dve petine anketiranih (41,3%), dok 7,3% ne ostvaruje nikakva primanja iz rada u umetnosti i kulturi. Trećina ispitanica/ka svoju finansijsku situaciju procenjuje kao vrlo nestabilnu, a 17,7% navodi da ima neredovna, ali donekle predvidiva primanja.



Grafikon 6: Redovnost primanja iz rada u umetnosti i kulturi

O finansijskoj nesigurnosti i nepredvidivosti primanja govore i iskustva ispitanica/ka:

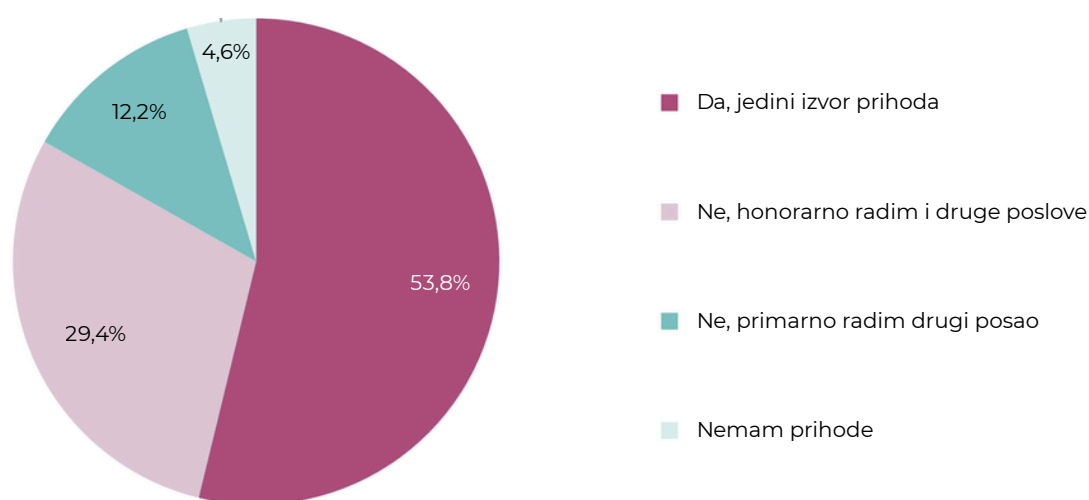
„Uopšte nisu sigurni, uopšte nisu predvidivi, ali su dobro plaćeni ukoliko dođu. Mi smo još uvek provincija u odnosu na Beograd. Mnogo su bliži očima oni koji rade taj posao i pre njih zovu nego mene.”

„Ne, nemam nikakav kao plan, ove godine ću raditi to, to i to... imam ušteđevinu uvek neku koja mi je super bila. To je bilo ekstra, jer, naravno, ni na koga ne možeš da se osloniš.”

„Pa, nepredvidivo je u smislu da nemam pojma kad će da se dese, ali finansijski u zavisnosti od, opet, i od onoga ko nas angažuje. Ali u principu što je nekako javnija ustanova koja nas angažuje, to je nekako možda i sigurnije da će biti isplaćeno i da će se desiti.”

Ogromna većina ispitanica/ka (89,6%) svoja primanja procenjuje kao neadekvatna, odnosno takva da ne mogu da podmire lične i potrebe svojih porodica, što ukazuje na finansijsku ranjivost i nemogućnost podmirivanja egzistencijalnih potreba.

Više od polovine ispitanih (53,8%) navodi da su im primanja iz rada u umetnosti i kulturi jedini izvor prihoda, dok 29,4% njih obavlja dodatne honorarne poslove. Glavni izvor prihoda za svaku osmu anketiranu osobu je posao izvan oblasti kulture i umetnosti.



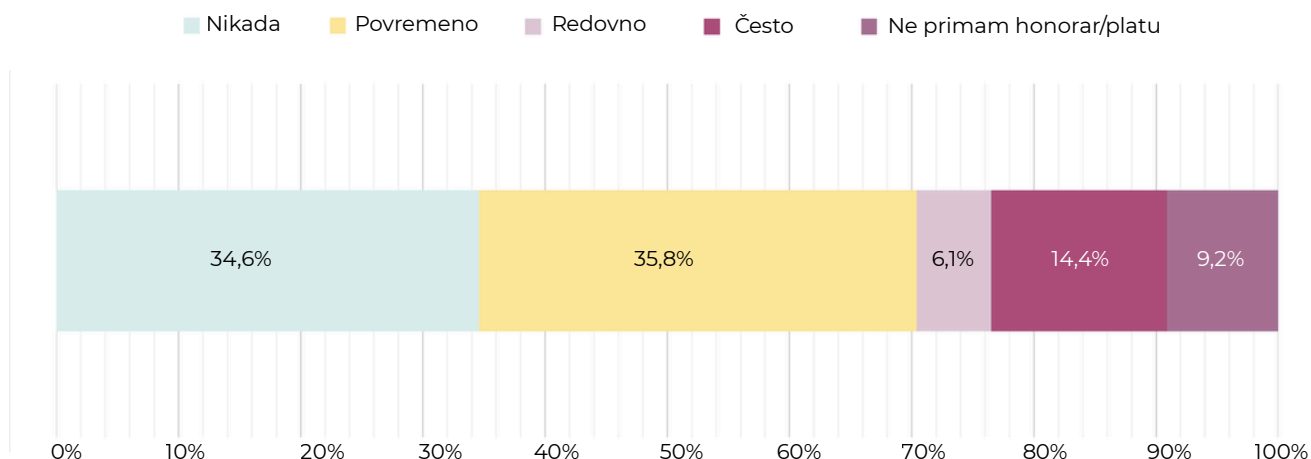
Grafikon 7: Rad u umetnosti i kulturi kao izvor prihoda

Radnici/ce kojima je rad u kulturi i umetnosti jedini izvor prihoda, navode da su ti prihodi često nedovoljni za dostojanstven život:

„Ako gledamo samo muzičku stranu, odnosno ako pričamo samo iz te perspektive, apsolutno ne.”

„I žena i ja imamo negde ispod dvesta hiljada na mesečnom nivou, ..to je sada ... u ovom maju 2026. neki minimum da se preživi da ne budemo u gubicima, da ne dugujemo za vodu, struju, plin. Ali neke slobodne aktivnosti, putovanja, ograničeni smo zbog količine novca koju imamo.”

Na finansijsku nesigurnost radnika/ca u kulturi i umetnosti ukazuju i podaci o kašnjenju isplate zarada/honorara (Grafikon 8). Sa ovim problemom se suočava 56,3% ispitanih – 35,8% povremeno, 6,1% redovno, a 14,4% često. Samo trećini anketiranih (34,6%) zarada/honorar se redovno isplaćuje.



Grafikon 8: Kašnjenje zarade/honorara

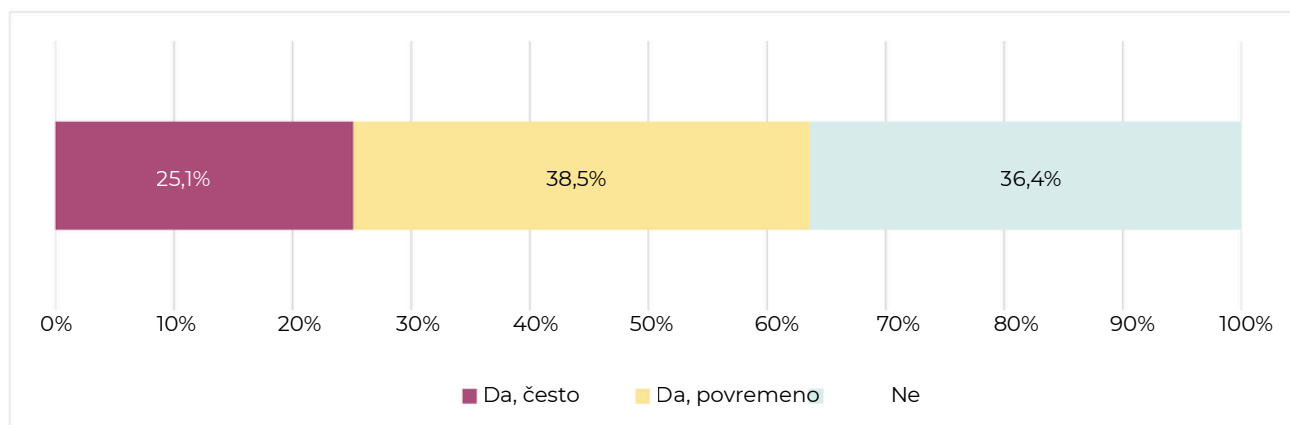
6.4 RADNO VREME

Aдекватно radno vreme jedan je od standarda dostojanstvenog rada i ključno je za fizičko i mentalno zdravlje radnika/ca, kao i postizanje ravnoteže između poslovnog i porodičnog života. Atipično radno vreme, koje uključuje i rad vikendom i nepostojanje fiksnog radnog vremena, iako karakteristično za frilenserke/e, postoji i kod radnika/ka u kulturnim ustanovama. Većina programa se odvija u večernjim časovima vikendom, dok postoji i organizacioni proces koji se obavlja u toku nedelje u dnevnim časovima. Kao posledica toga, radnice/ci u kulturi i umetnosti nemaju određeno radno vreme tokom nedelje, što često može dovesti do prenatrpanosti poslom i obavezama i manjka vremena za privatni život. Dugo radno vreme pretnja je za fizičko i mentalno zdravlje radnika/ka, narušava ravnotežu između poslovnog i porodičnog života, a ujedno je i indikator nedovoljnih prihoda (Cvetičanin, Nikolić, Bobičić, 2023: 93-96).

Sami radnici ne percipiraju svoje radno vreme na uobičajen način, što slikovito opisuje sledeći citat ispitanika:

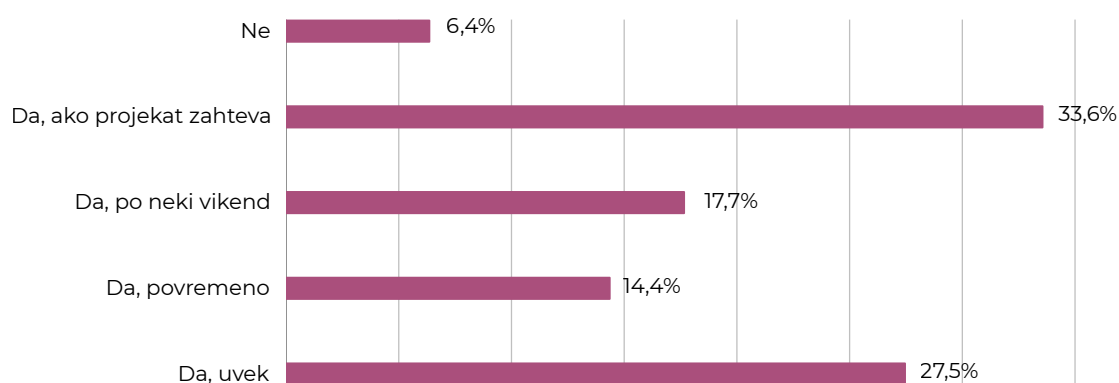
„Pa nikad nisam tako merio zato što priprema za svaku predstavu meni traje i kući. Znači od podsećanja teksta, od razmišljanja šta ću da uradim i kako ću da uradim, kako pred publiku da izađem. Znači, ne mogu da odredim tačno od kada do kada mi je radno vreme i ne mogu da odredim tačno od kog sata do kog sata i minuta mi je početak i kraj toga o čemu radim. Kada bi čovek merio samo vreme provedeno na poslu, ja nemam dovoljno sati tih koje ti zakon ovaj predviđa, ali kada bi računao i moje slobodno vreme da razmišljam, čitam, edukujem se, podsećam se, možda i imam to vreme, možda i više od tog vremena. Stvarno nikad nisam merio.”

Blizu dve trećine anketiranih radi u proseku duže od osam sati dnevno – 25,1% često, a 38,5% povremeno. Dugo radno vreme učestalije je kod samozaposlenih, među kojima često ili povremeno radi duže od osam sati njih 75% u poređenju sa zaposlenima na neodređeno vreme, kod kojih je učešće 55,4%.



Grafikon 9: Radno vreme duže od 8 sati dnevno

Podaci o atipičnom radnom vremenu prikazani su na Grafikonu 10. Situacije u kojima se radi u vreme koje je obično slobodno i rezervisano za druge životne aktivnosti (vikendi, večeri, noći) daju zaposlenima manje mogućnosti za porodični i društveni život. Atipično radno vreme ima većina ispitanih, budući da samo njih 6,4% ne radi vikendom. Dve trećine učesnica/ka u istraživanju povremeno radi vikendom - 33,6% ukoliko to zahteva projekat, 17,7% po neki vikend, a 14,4% povremeno. Više od četvrtine anketiranih (27,5%) uvek radi vikendom.

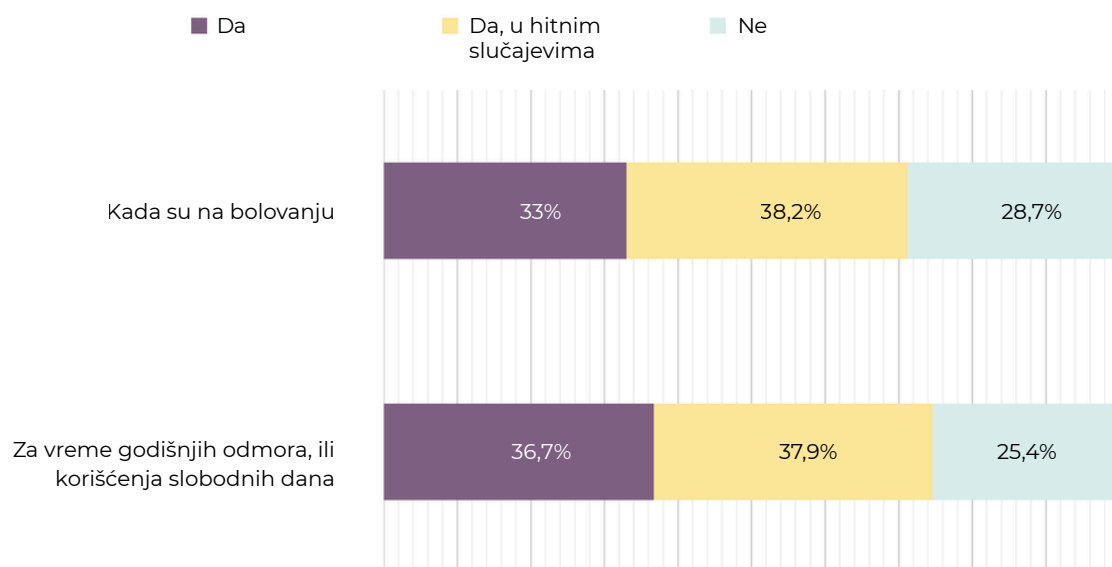


Grafikon 10: Rad vikendom

Pored atipičnog radnog vremena, sastavni deo rada u sektoru kulture i umetnosti, jeste nepostojanje tačno određenih oblasti rada i zaduženja, pa se kulturne radnice i radnici često nalaze u poziciji obavljanja različitih poslova koji nisu uključeni u opis njihovog posla kao deo ugovora. Tako jedna od ispitanica ističe:

„Obavljala sam posao organizacije izložbi, kompletan, obavljala sam posao administratora sajta i društvenih mreža, snimala fotografije i video događaja, montirala ih i objavljivala po završenom događaju, radila pripremu za štampu i dizajn štampanog materijala od flajera, preko plakata do kataloga, održavala kontakt sa spoljnim saradnicima i novinarima, gostovala u televizijskim i radio emisijama, održavala galeriju i sav galerijski materijal, držala stručna predavanja na temu Vizuelne pismenosti, popunjavala materijal za sve konkurse ustanove i još mnogo toga. Kada sam dala otkaz, morali su da honorarno zaposle četiri osobe da obavljaju samo deo posla koji sam tamo završavala.”

Pravo na isključenje, odnosno pravo da van radnog vremena, tokom odmora ili bolovanja, ne budu u obavezi da odgovaraju na pozive ili mejlove ne ostvaruje većina ispitanika/ca (Grafikon 11). Kada je dostupnost za vreme godišnjih odmora ili slobodnih dana u pitanju, na mejlove ili pozive obavezu da odgovore ima 36,7% ispitanih, dok je 37,9% u obavezi da odgovara u hitnim slučajevima. Posebno zabrinjavaju podaci o obavezi radnica/ka da budu dostupni i za vreme bolovanja: 33% ispitanica i ispitanika ima obavezu da redovno odgovara na pozive ili mejlove, dok 38,2% navodi da je to slučaj u hitnim okolnostima. Pored toga što se na ovaj način radnice/i ne plaćaju za prekovremeni rad, one/i su izložene/i psihološkom pritisku da stalno budu dostupne/i što može da bude uzrok stresa.

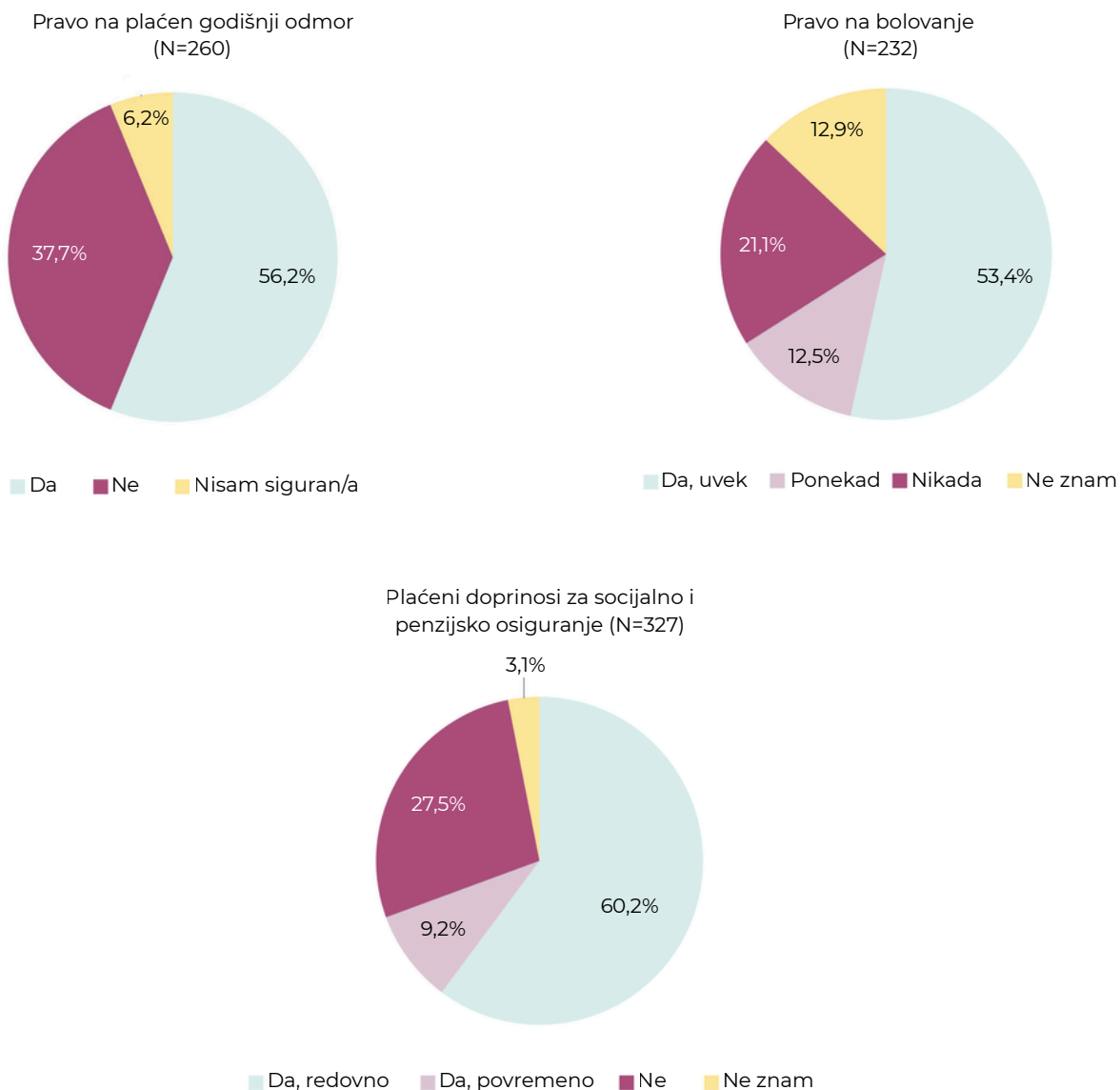


Grafikon 11: Obaveza odgovaranja na pozive/mejlove

6.5 SOCIJALNA SIGURNOST

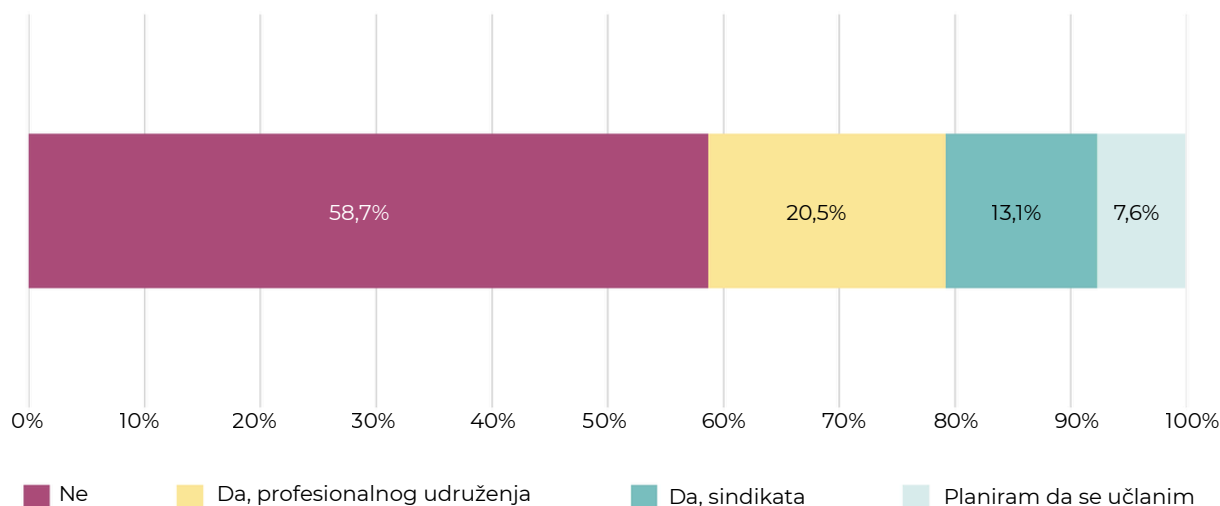
Socijalna sigurnost se odnosi na mogućnost ostvarivanja individualnih i kolektivnih radnih prava, kao i prava iz socijalnog osiguranja. Obim radnih i socijalnih prava razlikuje se u zavisnosti od pravnog osnova angažovanja. Radnice i radnici u radnom odnosu ostvaruju prava garantovana Zakonom o radu, uključujući pravo na plaćeni godišnji odmor, naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad i druga prava koja proizlaze iz radnog odnosa. Osobe angažovane van radnog odnosa ne ostvaruju sva ova prava, iako za pojedine oblike angažovanja postoje određena prava i obaveze iz oblasti socijalnog osiguranja. Tako se za lica angažovana na privremenim i povremenim poslovima uplaćuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje, dok se doprinosi mogu ostvarivati i po osnovu ugovorene naknade, uključujući ugovor o delu i ugovor o autorskom delu. Međutim, angažovanje po ovim osnovama ne obezbeđuje isti obim radnih prava kao radni odnos, naročito kada je reč o plaćenom godišnjem odmoru, plaćenom odsustvu i naknadi zarade tokom bolovanja.

Pravo na plaćeni godišnji odmor ostvaruje 56,2% anketiranih, dok je ovo pravo uskraćeno za njih 37,7%. Pravo na bolovanje uvek ima 53,4%, a ponekad 12,5%, dok ga ne ostvaruje 21,1% ispitanih. Indikativno je da 12,9% radnica/ka u kulturi i umetnosti ne zna da li ima pravo na bolovanje, a 6,2% da li ima pravo na plaćeni godišnji odmor, što je verovatno posledica neinformisanosti o pravima koja ostvaruju u odnosu na vrstu radnog angažovanja. Doprinosi za socijalno i penziono osiguranje redovno se uplaćuju za 60,2%, a povremeno za 9,2% ispitanih, dok više od četvrtine (27,5%) nema plaćene doprinose za socijalno i penzijsko osiguranje.



Grafikon 12: Ostvarivanje individualnih prava

Nalazi o ostvarivanju kolektivnih prava, prava na sindikalno organizovanje i udruživanje, prikazani su na Grafikonu 13. Na pitanje o članstvu u sindikatu ili udruženju koje se bavi zaštitom prava radnika u umetnosti i kulturi, potvrdno odgovara tek trećina anketiranih, pri čemu je njih 20,5% u članstvu nekog profesionalnog udruženja, dok je samo 13,1% u članstvu sindikata. Većina ispitanica/ka (58,7%) nisu članice/ovi niti sindikata niti profesionalnih udruženja, a svega 7,6% planira da se učlani.



Grafikon 13: Članstvo u udruženju/sindikatu

Zadovoljstvo radom profesionalnih udruženja članice/ovi ocenjuju prosečnom ocenom 2,92, pri čemu je nešto veće učešće zadovoljnih (ocene 4 i 5) nego nezadovoljnih (ocene 1 i 2) – 32,8% i 29,7% respektivno. Prosečna ocena zadovoljstva radom sindikata iznosi 2,05, a među članicama/ovima sindikata učešće nezadovoljnih značajno je veće od učešća zadovoljnih – 72,1% naspram 9,3%. Nizak nivo sindikalizovanosti i prevladavajuće nezadovoljstvo članica/članova predstavljaju ozbiljan signal sindikatima u sektoru kulture i umetnosti za promenu načina rada.

Ispitanici nisu pokazali da postoji ikakav uticaj sindikata na njihov svakodnevni život i rad, ali da računaju na njihovu podršku u slučaju većih problema:

„Pa taj takozvani republički, više smo članovi i on nam služi kao neka siguracija. Ukoliko dođe do nekog otpuštanja, nekog problema jače prirode, da, obratio bih se tom sindikatu. Sindikat nema nikakvog udela u mom svakodnevnom životu, ali negde se oslanjam na njega kao esnafski sindikat da će me podržati u najvećim problemima. Ocena od 1 do 5, neka trojčica jer ne smatram ih aktivnim van tog problema koji bi mi nastao.”

„Ono što je recimo problematika je da se sve informacije dobijaju vrlo kasno, vezano za finansijska sredstva. Imala sam situacije gde sam morala da idem da urgiram za neke stvari, recimo da dobijem uplatu od 3.000 dinara za tri ozbiljna komercijalna albuma koja sam odradila. Znači nisu transparentni po pitanju obračuna, toga što rade.”

Pored nezadovoljstva radom sindikata, još jedan problem malobrojnog članstva među radnicama/cima u kulturi i umetnosti jeste činjenica da Zakon o radu pravo na sindikalno organizovanje vezuje za status zaposlenog, odnosno za radni odnos. Zbog toga se radnice/i angažovane/i van radnog odnosa suočavaju sa ograničenjima u ostvarivanju sindikalnih prava. Ispitanice/i ukazuju upravo na probleme u vezi sa mogućnošću sindikalnog organizovanja, kao i na potrebu za rešavanjem njihovog radnog statusa:

„Svakako je sceni potrebno sindikalizovanje, često nemoguće u klasičnom smislu zbog oblika zaposlenja. Ali i strukovno udruživanje koje donekle postoji je problematično zbog hijerarhija, velikih ega, proste nesolidarnosti.”

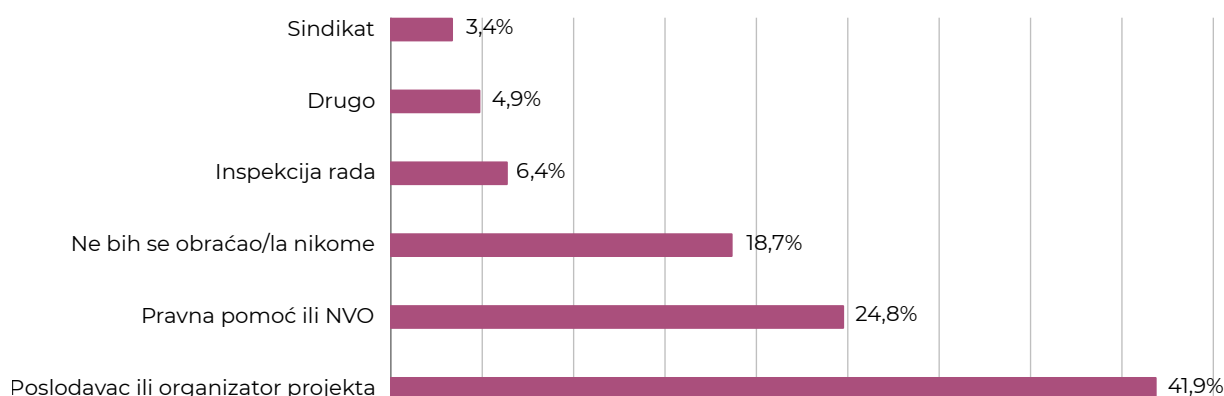
Osim toga, postoje i proceduralne prepreke u zavisnosti od statusa umetnika, kao i članarine, koje mogu predstavljati značajan finansijski izdatak:

„Kao samostalna umetnica nemam pravo na sindikalno organizovanje sa ostalim samostalnim umetnicima, učlanjivanje u granski sindikat mi je finansijski preskupo jer nemam redovna primanja. Zdravstveno i penziona se uplaćuje na minimalnu osnovicu od stane grada. Povremene poslove sa punim radnim vremenom, ili sa više od 30%, duže vreme nisam mogla da radim bez prekida statusa samostalnog umetnika.”

U slučaju povrede prava, prva adresa za većinu anketiranih bi bio poslodavac ili organizator projekta (41,9%), dok bi se četvrtina obratila organizacijama civilnog društva (24,8%). Ipak, kod ispitanica i ispitanika prisutna je neinformisanost o načinima na koje organizacije civilnog društva mogu da pruže pomoć, pa tako jedan ispitanik kaže sledeće:

„Ne, nemam dovoljno informacija o njima šta mogu da mi učine i da mi pomognu. Nemam informacija dovoljno.”

U institucionalne ili vaninstitucionalne mehanizme zaštite nema poverenja 18,7% ispitanica/ka, koje/i se ne bi nikome obratile/i u slučaju kršenja prava. Pomoć od inspekcije rada bi zatražilo samo 6,4% ispitanih. Na nepoverenje u rad sindikata ukazuje i podatak da bi se u slučaju kršenja prava sindikatu obratilo samo 3,4% anketiranih. Od 16 ispitanica/ka koje/i su navele/i druge mehanizme zaštite koje bi koristile/i, polovina bi se obratila advokatu.



Grafikon 14: Zaštita prava

Dobijeni rezultati i komentari ispitanica/ka ukazuju na nedovoljno poverenje u pojedine mehanizme zaštite, ali i na nedostatak informacija o tome kome mogu da se obrate u slučaju povrede prava:

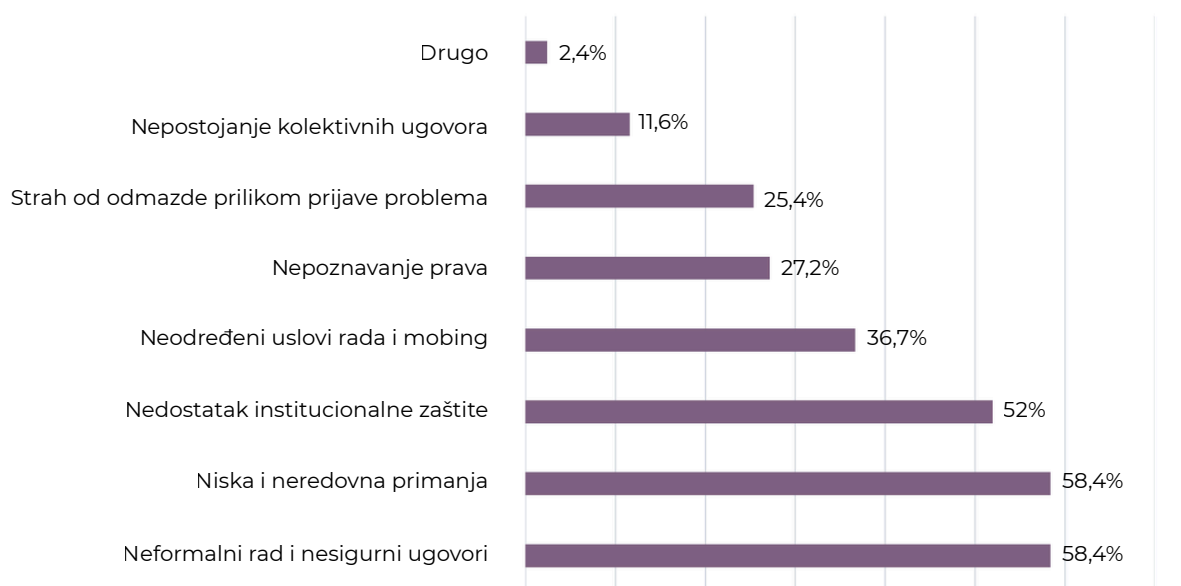
„Ne znam kome bih se obratila. Nema kome da se obratiš. Dobro. Samo ROZI da se požališ i to je to.”

Pokazano je i nepoverenje u pravosuđe i niska motivacija za zaštitu radnih prava na sudu:

„Da, mislim, tužila bi kad bi bilo realno, kad bi videla da mogu da se dobiju neke pare, pa da te pare iz inata uplatim nečemu šta ja verujem, a to da bude to baš u kontri onoga ko me zlostavljao. Mislim, ako nema realne posledice monetarne da se udari na to i da se kasnije te pare preusmere na mene i na nešto što podržavam, onda ne.”

Ovakvo stanje upućuje na ozbiljnost situacije, kao i na potrebu da se blagovremeno i što efikasnije započne rad na rešavanju ovih problema, kako bi radnice i radnici imali sve uslove i mogućnosti za rešavanje povreda radnih prava.

Procena učesnica/ka istraživanja o najvećim problemima u vezi sa radnim pravima u sektoru umetnosti i kulture prikazana je na Grafikonu 15. Troje od pet anketiranih (58,4%) smatra da su najveći problemi vezani za nesigurnost zaposlenja (neformalni rad i nesigurni ugovori) i finansijsku nesigurnost (niska i neredovna primanja), dok na nedostatak institucionalne zaštite ukazuje 52% ispitanica/ka. Psihosocijalne faktore koji dovode do stvaranja neprijateljskog radnog okruženja i stresa na radnom mestu navodi 36,7% (neodređeni uslovi rada i mobing), odnosno 25,4% (strah od odmazde prilikom prijave problema) ispitanih. Za nešto više od četvrtine anketiranih (27,2%) problem predstavlja nepoznavanje radnih prava, dok svaka deveta osoba (11,6%) navodi da je to nepostojanje kolektivnih ugovora.



Grafikon 15: Problemi u sektoru umetnosti i kulture

Jedan od problema koji su ispitanici istakli jeste nedostatak kadra zbog manjka finansija i ulaganja u kulturu, a kao posledica toga dolazi do gubitka različitih starih zanimanja:

„Mi imamo zanimanja koja vi ne znate šta su. Imamo šminker-vlasuljar, imamo kaširera, imamo neka zanimanja koja su usko specifična za ono čime se ja bavim, za umetnost i za pozorište. Mi te zanate i te ljude više nemamo. Mi krpimo rupe i dovodimo ljude koji se iole malo razumeju u to. Priučeni. Mi recimo imamo stolara koji za mesec dana mora da napravi sobu, kulise i stolove i stolice. To može samo on. Mi imamo krojačicu koja treba da sašije dvadeset, trideset, kostima u roku od petnaest, dvadeset dana. Znači, vrlo specifično, tako da mislim da će pozorište u klasičnom smislu negde izumreti. Baš zbog toga što se ne vodi pažnja o njemu i ne pokušavaju ljudi da ispune te rupe koje nastaju odlaskom starih majstora i odlaskom ljudi koji su radili u nekom prošlom vremenu koje je to dozvoljavalo i dopuštalo. I ti majstori, pokušavamo da ih držimo, ali sredstvima koje dobijamo od osnivača, odnosno njihovim platama, je jako teško zadržati takve ljude. Smatram da ni glumci nisu dovoljno plaćeni. Mi smo jedno vreme bili iznad proseka, sad smo u proseku vojvođanskom takozvanom.”

Prisutno je mišljenje da manjak finansija sprečava radnice/ke da im posao u kulturi i umetnosti bude primaran:

„Ja mislim da se svako normalan bori da mu plata bude veća. Ja ne mogu da napredujem, što je problem, i kod nas postoji igrao, ne igrao, ista ti je plata. Pošto ovde već dobija neku određenu cifru i plata mu je tu, znači odbiće predstavu dve, tri u koje je pozvan da bi mogao sa strane da zaradi. Kada bi imao dovoljnu količinu para, ne verujem da bi se okretao na drugu stranu.”

Takođe se, kao na jedan od većih problema, ukazuje na nevidljivost rada zaposlenih u kulturi i umetnosti, odnosno neadekvatna primena zakona, što dovodi do prekomernog rada i neprijavlivanja radnica i radnika. Neki od ispitanika navode sledeće:

„U principu mi bismo trebali da imamo ugovor o delu i da se to ispoštuje. Ali ja znam da su dažbine za to izuzetno velike i da u stvari poslodavci izbegavaju da izvrše prijavu kakva jeste, već se to radi preko agencije. Lakše se plati 10% nego preko 60% za doprinose za nekog. Tako da u stvari ono što jeste moja kritika je što dosta toga što mi radimo nije ni obeleženo ni vidljivo.”

„Ako sam imala 1000 koncerata, možda je prijavljeno od toga 10... Sve ovo ostalo nemam nigde. Osim postera nema traga da sam radila.”

Neki od ispitanika ukazuju na nedostatak zdravstvene i socijalne zaštite:

„Isto tako, plesači, verovatno im treba neka vrsta zdravstvene potpore, je l'. Verujem i ovo što ste i vi pominjali u pitanjima, zdravstvena zaštita, socijalna zaštita.”

Ističe se i problem neizvesnosti scene, kao i birokratizovanje umetničkih projekata koji dovode do iscrpljenosti i umora:

„Nedostatak prostora za rad; nemogućnost pristupa javnim prostorima namenjenim umetnosti i kulturi, sve neizvesnosti nezavisne scene, pisanje i administriranje projekata koje me zatim ostavlja preumornom da uradim umetnički deo - zbog kojeg sam radila sve ostalo.”

Značajno je istaći nezadovoljstvo, umor i stres koje osećaju radnice u kulturi, svesne da obavljaju dva posla, jedan nedovoljno plaćen i drugi neplaćen:

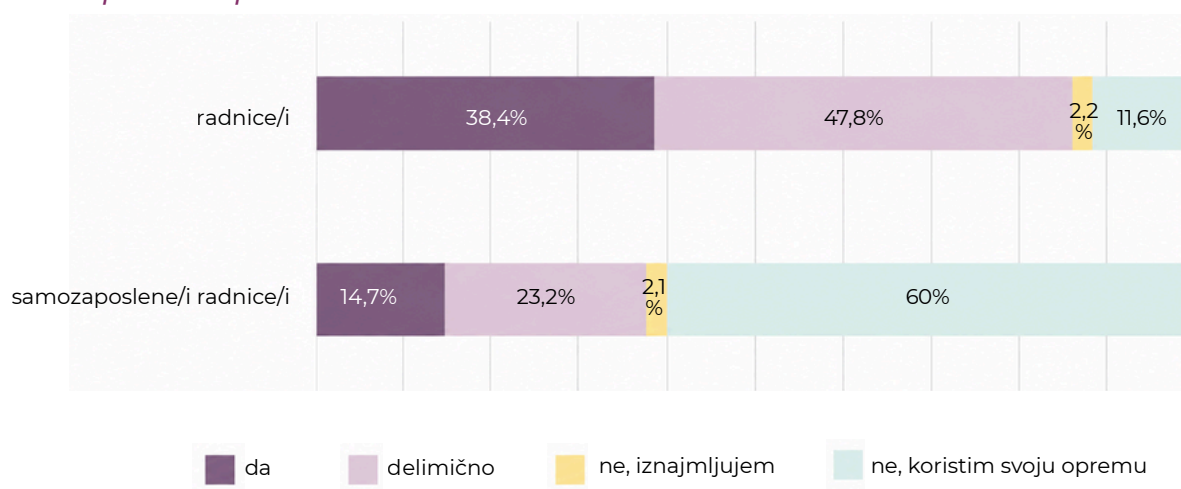
„Javna scena je prepuna govora mržnje, cenzura je svakodnevna i sveprisutna, a nigde nema novca i svi su budžeti smešni, u odnosu na cene života. Konstantni stres. U slučaju žena mojih godina, na sve dodajte i neplaćeni rad u porodici.”

6.6 BEZBEDNOST NA RADU I PRISTUPAČNOST OBJEKATA

Pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja radnika/ca jedno je od osnovnih prava, a odgovornost poslodavca je da radnicima/ama obezbedi uslove rada u kojima njihovo zdravlje i život neće biti ugroženi. Bezbedna i zdrava radna okolina jedna je od ključnih komponenti dostojanstvenog rada.

Prema propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, poslodavac je u obavezi da zaposlenima obezbedi odgovarajuća sredstva za rad i ličnu zaštitnu opremu, dok su samozaposleni obavezni da pri svom radu primenjuju propise iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, samim tim i one koji se odnose na sredstva za rad i ličnu zaštitnu opremu.

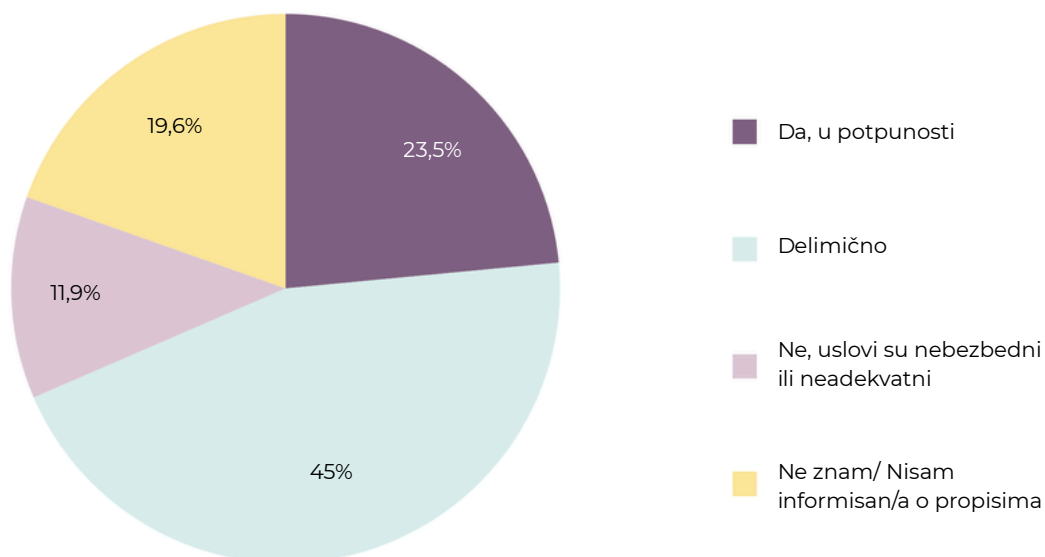
Na pitanje da li imaju obezbeđenu odgovarajuću opremu za rad potvrdno odgovara 38,4% ispitanih radnika/ka, dok je oprema samo delimično obezbeđena za njih 47,8%. Za 13,8% radnika/ca poslodavac ne obezbeđuje opremu, već one/i koriste sopstvenu opremu (11,6%) ili je iznajmljuju. Samozaposleni većinom koriste sopstvenu opremu (60%), u 23,2% slučajeva klijenti delimično obezbeđuju opremu, a u 14,7% u potpunosti. Ono što zabrinjava jeste činjenica da i kod radnika/ka koje/i nisu samozaposlene/i, postoji veliki broj njih kojima je oprema delimično obezbeđena, pa „*igrači odvajaju od svoje već dovoljno male plate da bi kupili opremu za rad koja nije nimalo jeftina. Radi se iz ljubavi prema poslu u bukvalnom smislu*”.



Grafikon 16: Obezbeđena odgovarajuća oprema za rad

Napomena: Podaci za radnike/ce uključuju sve vrste radnog angažovanja osim samozaposlenosti, koja je prikazana odvojeno.

Radna mesta u sektoru umetnosti i kulture kao potpuno bezbedna i usklađena sa propisima procenjuje 23,5% ispitanica/ka, dok njih 45% smatra da su delimično bezbedna. Uslove rada kao nebezbedne ili neadekvatne procenjuje 11,9% anketiranih, a petina nije dala procenu jer nije dovoljno informisana o propisima.

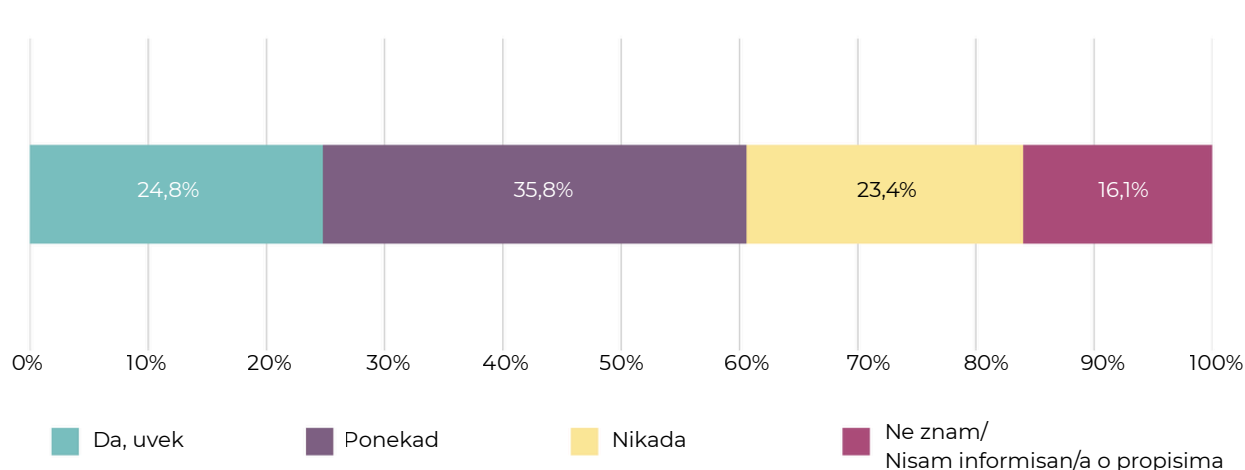


Grafikon 17: Bezbednost radnih mesta

Iz komentara ispitanika/ca primetno je da je situacija drugačija u zavisnosti od mesta na kojima rade, i da neka mesta jesu obezbeđena, dok su na drugim radnice/ci u većoj opasnosti od različitih nesreća, „*od toga da nema nikakvih uslova, do toga da imaš sve*”.

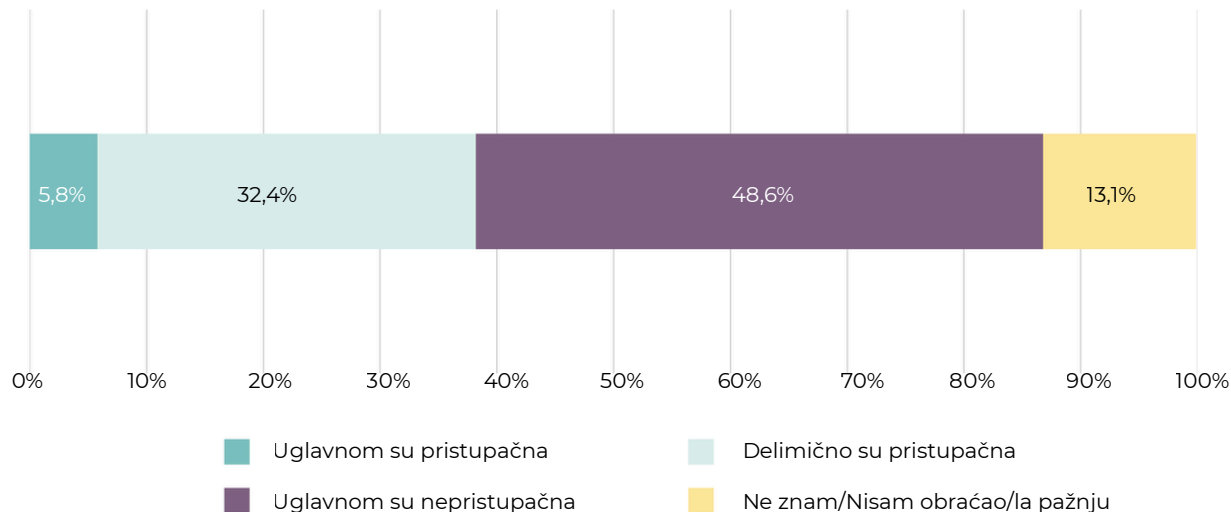
„Grejanje nam je dosta slabo i nemamo nikakve rashladne uređaje. Meni se desilo da je napolju bilo trideset sedam stepeni, a ja sam pod reflektorima na pedeset i nešto igrao predstavu, gde mi je kolega imao toplotni udar tokom predstave.”

Na pitanje o tome da li im je prilikom rada obezbeđena adekvatna zaštitna oprema i obuka o bezbednosti odgovorilo je 218 anketiranih, od kojih četvrtina navodi da je to slučaj uvek, dok 35,8% kaže da je obezbeđena ponekad. Blizu četvrtine ispitanica/ka (23,4%) navodi da im nikada nije obezbeđena zaštitna oprema i obuka o bezbednosti. (Grafikon 18).



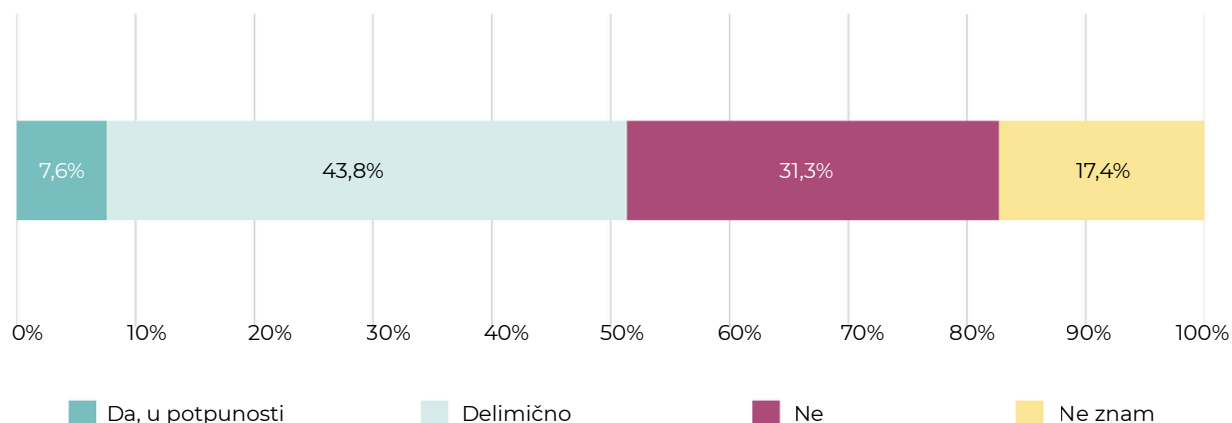
Grafikon 18: Zaštitna oprema i obuka o bezbednosti (N=218)

Procene ispitanih o pristupačnosti radnih mesta u umetnosti i kulturi (institucije, prostori, scene, festivali itd.) osobama sa invaliditetom prikazane su na Grafikonu 19. Blizu polovine ispitanica/ka (48,6%) navodi da radna mesta uglavnom nisu pristupačna osobama sa invaliditetom, a trećina (32,4%) da su delimično pristupačna.



Grafikon 19: Pristupačnost radnih mesta

Na pitanje u kojoj meri se potrebe osoba sa invaliditetom uzimaju u obzir u njihovom profesionalnom okruženju (npr. tehničke prilagodbe, fleksibilnost u angažmanu, komunikacija), većina anketiranih koje/i su odgovorile/i navodi da se to čini delimično (43,8%), a samo 7,6% navodi da se to čini u potpunosti. Potrebe osoba sa invaliditetom se ne uzimaju u obzir u njihovom profesionalnom okruženju kod 31,3% ispitanica/ka.



Grafikon 20: Prilagođavanje okruženja osobama sa invaliditetom (N=288)

U nastavku navodimo neka lična iskustva u radu sa osobama sa invaliditetom, koja su sa nama podelile/i učesnice/i u istraživanju:

„Ako ne gledamo Dom sindikata, Sava Centar i velike event centre, oni generalno jesu prilagođeni za sve, ali u 95% slučajeva ne, apsolutno. Uopšte se ne razmišlja o tome da osoba sa invaliditetom ima ikakav pristup.”

„Moraš da imaš nekoga ko će za tebe da bude pratilac. Znači, nemaš mogućnost da ako si osoba sa invaliditetom sam odeš na koncert. Zависи od invaliditeta, ali najčešće je to kao poseban događaj.”

„Pristup objektima je manje - više u redu dok sam sadržaj i nije. Shvatila sam da ljudi nisu edukovani i ne znaju uopšte šta znaci biti recimo slabovid ili gluv...”

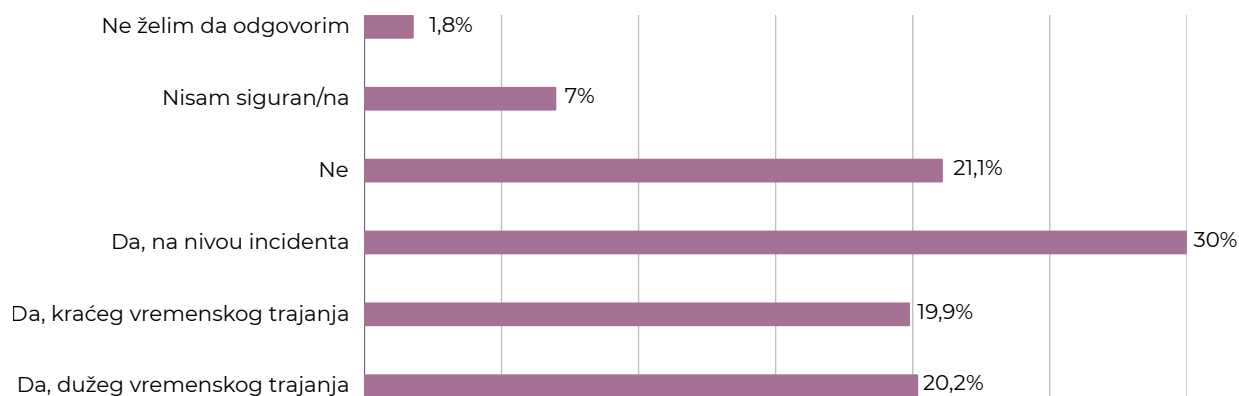
„...nije dosledno, sistematično i zapravo inkluzivno već je povremena praksa zarad priznanja i primenjuje samo dok ima smisla osobama iz neke opšte populacije, u suprotnom se skrajne sa strane i više se o tome ne razmišlja dok ne naiđe novi projekat.”

„U pozorištu koje vodim, stalno je angažovana diplomirana defektološkinja - ona je angažovana kao saradnica na umetničkim poslovima, ali često u naš rad donosi tu vrstu ekspertize i pitanja. Poznate su mi neke prakse u ovoj oblasti... ali, čini mi se da je toliko teško! A naravno, teško je, jer nema nikakve podrške, ni prostora, ni razumevanja, ni infrastrukturnih uslova da se na nezavisnoj sceni čovek usudi na rad sa osobama s invaliditetom. Trebalo bi potpuno promeniti sve politike u ovoj oblasti i osećam odgovornost koju kao umetnice imamo, u smislu dostupnosti i inkluzije, ali mi se čini da ne mogu da uradim mnogo. Nadam se da ću nekad u budućnosti uraditi više. Da ću barem razmisliti kako da titlujem predstave, za osobe koje ne čuju, ili slično.”

6.7 DISKRIMINACIJA, NASILJE I UZNEMIRAVANJE

U kojoj meri je radna sredina bezbedna i zdrava, ne zavisi samo od fizičkih uslova već i od psihosocijalnog okruženja. Diskriminacija, nasilje i uznemiravanje na radnom mestu predstavljaju psihosocijalne rizike koji za posledicu mogu imati narušavanje psihofizičkog zdravlja zaposlenih, a negativne posledice ostavljaju i na samu organizaciju (narušeni međuljudski odnosi, smanjen radni učinak i dr.).

Mobing na radnom mestu (psihološko uznemiravanje, ponižavanje, izolacija, sistematsko omalovažavanje, fizičko uznemiravanje itd.) u sektoru umetnosti i kulture doživelo je čak 70% ispitanica/ka. U pogledu trajanja mobinga, unutar grupe koja je bila izložena mobingu, njih 42,8% izveštava da se to dogodilo na nivou incidenta, a podjednak broj je doživeo mobing tokom dužeg (28,8%) i kraćeg (28,3%) vremenskog perioda. Petina anketiranih (21,1%) nije doživela mobing, a 7% nije sigurno da li je bilo izloženo mobingu.



Grafikon 21: Mobing na radnom mestu

U atmosferi u kojoj je mobing visoko prisutan, a nema adekvatnih alata za rešavanje takvih slučajeva, može doći do normalizacije nasilja:

„Kad sam bila mlađa mislila sam da to mora da se podnese.”

„Mi kao angažovani muzičari, imamo jako malo kontakta sa ostalim osobljem tu. Najviše ko tu može biti maltretiran su ljudi koji rade ton, ali nekako, to pripada delu njihovog posla, oni svi viču jedni na druge, deru se i tako dalje.”

Pored činjenice da je čak 70% ispitanica i ispitanika doživelo neku vrstu mobinga na radnom mestu, komentari oslikavaju fizičke i psihičke posledice koje je doživljeni mobing ostavio na radnice/ke:

„Mobing je srušio sve moje profesionalne i umetničke snove, razboleo me i osiromašio moju porodicu i decu.”

„Dvadeset godina sam u orkestru trpela mobing od najbliže koleginice i nisam htela nikome da se obratim, jer sam obrativši se prilikom prvog maltretiranja, shvatila da je uvezala još par kolega da me maltretiraju i to je bilo jako neprijatno. Posle 27 godina, a u svojih 54 sam se razbolela (kao odgovor na stalne stresove) od autoimunih bolesti. Dala otkaz na radnom mestu, jer bih u suprotnom umrla.”

Takođe, komentari ukazuju na to da ispitanice/i ne znaju kome da se obrate nakon doživljenog mobinga, ili da nemaju poverenja u nadležne institucije da će rešiti njihov problem:

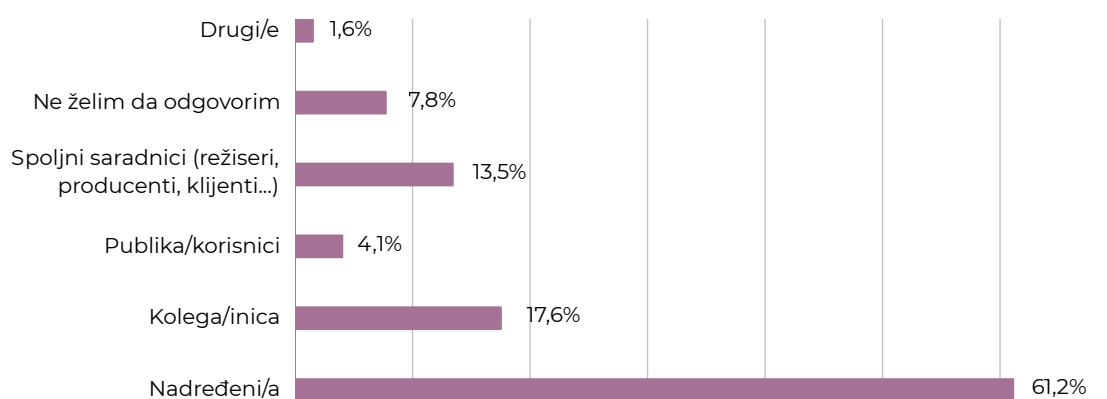
„Sada, nakon mobinga koji nisam prijavila policiji i tužbe koju nisam podnela, znam kome da se obratim i kako.”

Dodatno zabrinjava nespremnost nadležnih da reaguju u rešavanju slučajeva mobinga, kao i dužina trajanja pravnog procesa zbog kojeg radnice/ci često i odustaju od prijavljivanja slučajeva:

„Poznajem odlično proceduru prijave mobinga ali sam i od stručnjaka dobila uputstvo da ću prijavom samo zagorčati sebi položaj i da je to pokazala istorija pokrenutih procedura.”

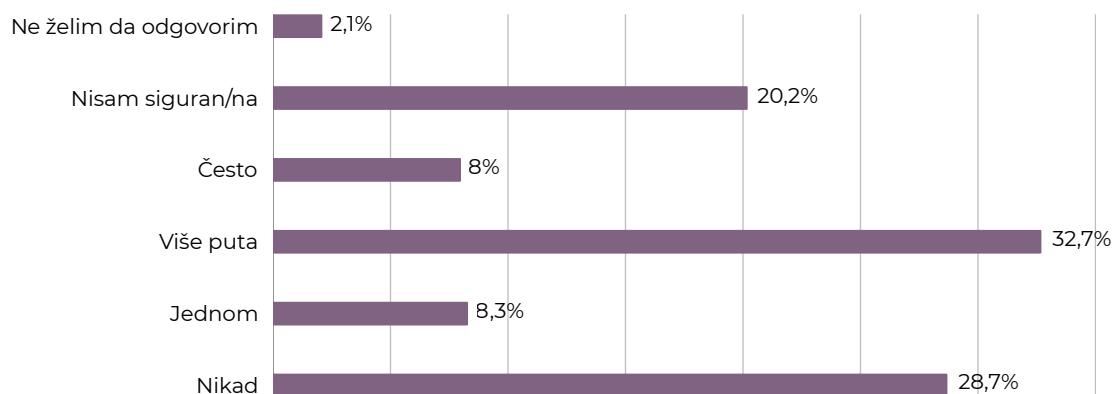
„Na jednom projektu sam imala problem sa dvojicom kolega (muškarci) koji su se na mene i koleginicu drali i pretili fizički. Obratila sam se menadžeru i prijavila ponašanje. Na drugom poslu me je stariji kolega pipnuo za zadnjicu, što sam prijavila i šefu, direktoru, referentu za seksualno uznemiravanje i pravnicu u nadi da će biti pokrenut neki postupak. Nije došlo do razrešenja još uvek.”

Kada su u pitanju počinitelji/ke mobinga, 61,2% ispitanica/ka bilo je izloženo vertikalnom mobingu, tj. mobing je počinjen od strane nadređenog/e. Mobing od strane koleginica/a i spoljnih saradnika/ca doživelo je 17,6% odnosno 13,5% anketiranih. Od 245 ispitanica/ka koje/i su doživele/i mobing 13 navodi dva ili više počinitelaca/teljki.



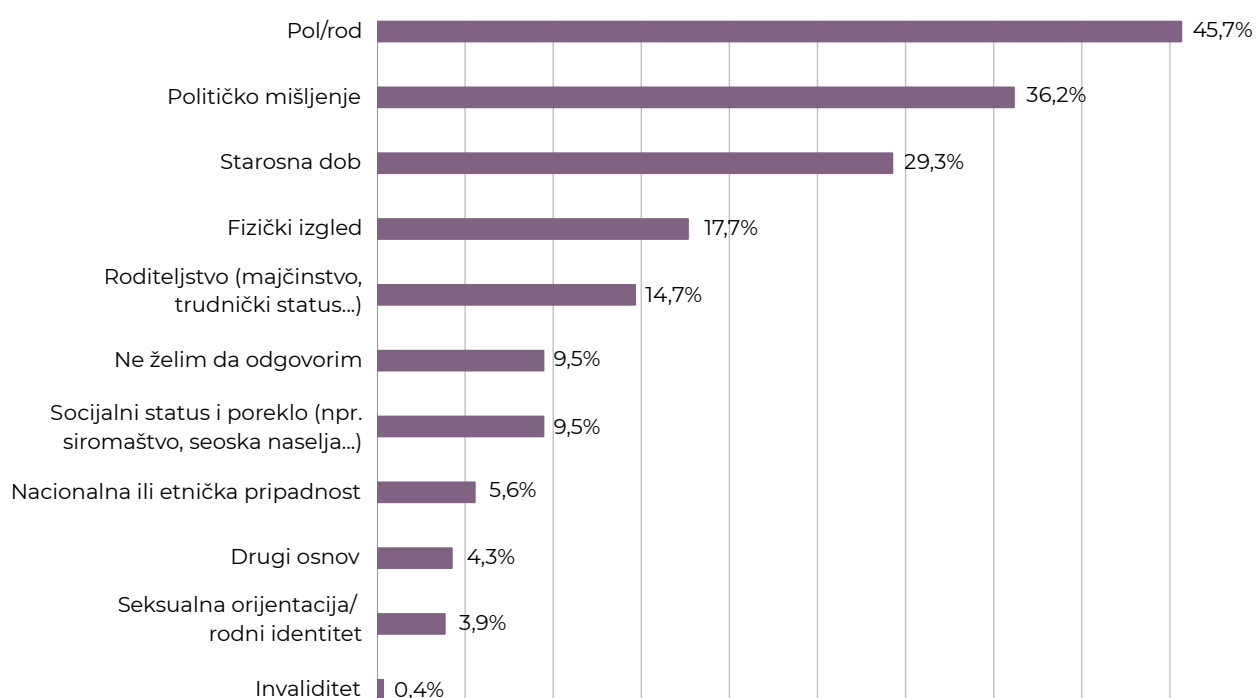
Grafikon 22: Počinitelji/ke mobinga (N=245)

Diskriminaciji u oblasti rada bilo je izloženo blizu polovine ispitanica/ka (48,9%), od kojih je diskriminaciju više puta doživelo njih 32,7%, često 8%, a jednom 8,3%. Indikativan je podatak da petina anketiranih nije sigurna da li je doživela diskriminaciju što je verovatno posledica nedovoljne informisanosti o ovoj pojavi.



Grafikon 23: Izloženost diskriminaciji u oblasti rada

Najučestaliji osnov diskriminacije radnica/ka u sektoru umetnosti i kulture je pol/rod, što navodi 45,7% anketiranih koje/i su diskriminisane/i. Zbog političkog mišljenja diskriminisano je 36,2% anketiranih, zbog starosne dobi 29,3%, fizičkog izgleda 17,7%, dok 14,7% ispitanica/ka navodi roditeljstvo kao osnov diskriminacije. Višestruka diskriminacija je prisutna kod skoro polovine ispitanih (48,7%) koji/e izveštavaju o diskriminaciji po osnovu dva ili više ličnih svojstava.



Grafikon 24: Osnov diskriminacije (N=232)

Učesnice/i istraživanja podelile/i su lična iskustva o diskriminaciji koja su doživele/i, a u nekim komentarima ponavlja se problem starosne diskriminacije:

„Trenutno sam nezaposlena i ne mogu da ponovo nađem posao u galeriji ili muzeju. Imam skoro 52 godine, kažu da sam prekvalifikovana i stara, te da dolaze mladi sa doktorskim diplomama.”

„Scena je takođe seksistička i ejdžistička. Za žene ima svega par mesta u javnom diskursu, kao da društvo ne može da podnese više autorki. Kad je reč o mladima, svi s pitaju gde su, a kada se prijave, kolege ih egoistično pogaze. Stariji su isto izloženi diskriminaciji i predstavljeni kao potrošni.”

Postoje primeri koji govore o zastupljenosti seksizma i mizoginije, kao i seksualnog uznemiravanja:

„Nisam mogla da nastavim da radim freske za crkve širom Srbije na kojima sam već i radila 2 godine, jer sam "lepa i žensko" iako sam pokazivala bolje rezultate od mojih muških kolega.”

„Seksualno uznemiravanje i neprimereno i navalentno ponašanje producenta na osnovu mog pola i fizičkog izgleda.”

Neki od komentara ističu i postojanje političke diskriminacije na kulturnoj sceni, koja je uglavnom sastavni deo nedozvoljenog ucenjivanja i pritisaka:

„Kolega na istoj poziciji imao je veću platu od mene i koleginica. Zbog levih politika bila sam ućutkivana od strane liberala koji vode udruženje, pogotovo pri razgovoru o radnim pravima.”

„U pitanju su često svakodnevna očekivanja koja se nameću kao deo posla ali nisu u potpunosti definisana ugovorom, niti adekvatno plaćena i čim se takav način rada dovodi u pitanje odmah se menjaju odnosi i povlače druga pitanja vezana za starosnu dob, neiskustvo, naivnost, političku orijentaciju kao rezultat naivnosti i tome slično.”

Zabrinjavajući podaci o raširenosti mobinga i diskriminacije u sektoru umetnosti i kulture, praćeni su niskim nivoom poznavanja mehanizama zaštite. Na pitanje da li znaju kome bi se obratili u slučaju mobinga i diskriminacije potvrdno odgovara tek petina anketiranih (22,3%) dok njih 30,6% samo delimično poznaje mehanizme zaštite.

Blizu trećine ispitanica/ka (31,8%) ne zna kome bi se obratilo, a 15,3% nikad nije razmišljalo o tome:

„Žalila sam se i Poverenici za ravnopravnost ali nije reagovala.”

„Nijedna institucija ne funkcioniše. NVO se bave samo Beogradom. Kome god da sam se obratila, nije bilo adekvatne reakcije.”

Da rad u sektoru kulture i umetnosti osujećuje psihološku sigurnost⁶ radnika/ca potvrđuju i odgovori na pitanja o učenjenosti i radu pod pritiskom. Čak 73,6% ispitanih je pristajalo da radi pod nepovoljnijim uslovima, a razlozi za to su strah od toga: da neće više dobijati angažmane (46,3%), da neće dobiti preporuku/poziv za buduće projekte (37,1%), da će narušiti odnose sa važnim osobama u sektoru (31%), da ne bi bio/la označen/a kao „problematičan/čna“ (30,7%), da će biti izbačen/a iz profesionalne zajednice (20,9%) i da bi „upao/la u krug“ (18,1%). Osmam ispitanica/ka navodi i druge razloge zbog kojih pristaju da rade u nepovoljnim uslovima: nedostatak drugog posla/prilike za angažman (4), nada da će dobiti stalan posao/angažman (2), nepoznavanje uslova rada pre početka angažmana (1), šansa da radi ono što voli (1).

⁶ Dr Amy Edmondson, vodeći stručnjak za psihološku sigurnost na Poslovnoj školi Harvard daje sledeću definiciju psihološke sigurnosti: „Kada ljudi imaju psihološku sigurnost na poslu, osećaju se slobodno da iznesu svoje brige i greške bez straha od neprijatnosti ili odmazde. Uvereni su da mogu da iskažu svoje mišljenje, a da pritom neće biti poniženi, ignorisani ili okrivljeni. Oni znaju da mogu da postavljaju pitanja kada u nešto nisu sigurni. Skloni su tome da veruju svojim kolegama i da ih poštuju.” Prema: American Psychological Association. (2024). 2024 Work in America survey: Psychological safety and well-being on the job.

U nastavku su izdvojeni samo neki od komentara koji ukazuju na zabrinjavajuće stanje u kulturi i umetnosti, a koje postaje svakodnevnicom. Izloženost ucenama i radu pod pritiskom može dovesti do ozbiljnih psiholoških i zdravstvenih posledica, a čemu su posebno radnice/ci u kulturi izloženi zbog nedovoljnog ulaganja u kulturu, nedostatka radnih mesta, malih primanja i represivne državne politike. To su istovremeno i razlozi zbog kojih radnice/ci ostaju na istim radnim mestima uprkos lošim uslovima.

Radnici/e u kulturi i umetnosti navode primere političkih pritisaka i ucenjivanja koji dolaze od vladajućih struktura:

„Ili ima i ovo sa političke ovaj strane. Radićeš to i to da bi mogao da sviraš. Eto, u stvari to je možda jedina stvar koja mi se desila. Imali smo poziv od trenutne vlasti, pre jedno 13 godina, pre nego što su još i bili na vlasti, da su nas zvali da neki njihov skup podržimo i onda smo mi to odbili jednom, pa smo odbili drugi put, i od tad baš nešto nismo često nastupali po državnim manifestacijama.”

„Govorile su da će mi poslati socijalnu službu da mi oduzme decu, ako ne budem dolazila na skupove SNS-a. Tražile da uradim naloge na društvenim mrežama i da samo objavljujem pozitivne stvari za ustanovu i vladajuću partiju.”

Nedovoljan broj zaposlenih dovodi do preopterećenosti poslom i ima za posledicu narušavanje fizičkog i mentalnog zdravlja radnica/ka:

„Tehničko osoblje u pozorištu se ne poštuje, uglavnom se radi dosta više u odnosu na kapacitet ljudi i sredstava sa kojim raspolažemo, često nas nadređeni upošljavaju u neke zadatke koji ne spadaju u opis našeg posla i konstantno se vrši psihički pritisak.”

Ispitanice/ci se susreću sa zastrašivanjem i pretnjama, pri čemu nemaju kome da se obrate za pomoć jer ne postoji sistem podrške. Ovo ukazuje na potrebu za građenjem boljeg sistema podrške u ovim slučajevima:

„Ja imam svoja lična 2 i po projekta. Od jednog sam morala da odustanem zbog zastrašivanja, i mislim praćenja i prisluškivanja, a nisam imala kome da se obratim za pomoć ili makar samo razgovor. Dakle, nisu samo finansije problem nego generalno sistem podrške.”

„Doživela sam pretnje smrću sebi i mojoj porodici. Pretnje da se nikada ne obratim pravniku za pomoć, jer ću "nadrhljati". Bolovanje mi nisu dopuštali (nisam član SNS-a), a godišnji odmor su mi zabranjivali skoro tri godine. Pretile su i ucenjivale zaposlene.”

Postoje primeri koji ukazuju da u muzičkoj oblasti prednost dobija socijalni kapital, odnosno socijalne mreže koje se moraju ostvarivati kako bi se muzičarke/i popeli uz muzičku hijerarhiju bez obzira na talenat, znanje i kvalifikacije. Nepristajanje na takav način rada može dovesti do gubitka angažmana.

Ogromna većina ispitanica/ka (88,4%) se slaže sa tvrdnjom da u njihovom sektoru važi pravilo „ćuti i trpi da bi radio/la”, pri čemu njih 41,3% procenjuje da je to prisutno u velikoj meri, a 47,1% da pravilo važi u izvesnoj meri.

Ispitanice/i navode iskustva o pritiscima i ucenjivanju u sektoru umetnosti i kulture:

„Direktorica drži ljude u strahu, ucenjuje ih i ako neko napusti to radno mesto daje loše preporuke, sledećem poslodavcu koji se raspituje za tog radnika.”

„Godinu dana sam tada trpeo isključenje iz angažmana. Poslednje 3 godine, konstantno trpim isključenje od finansijske podrške institucija kulture ili angažmana u pozorištima zbog podržavanja opozicionog ili alternativnog političkog mišljenja u Srbiji.”

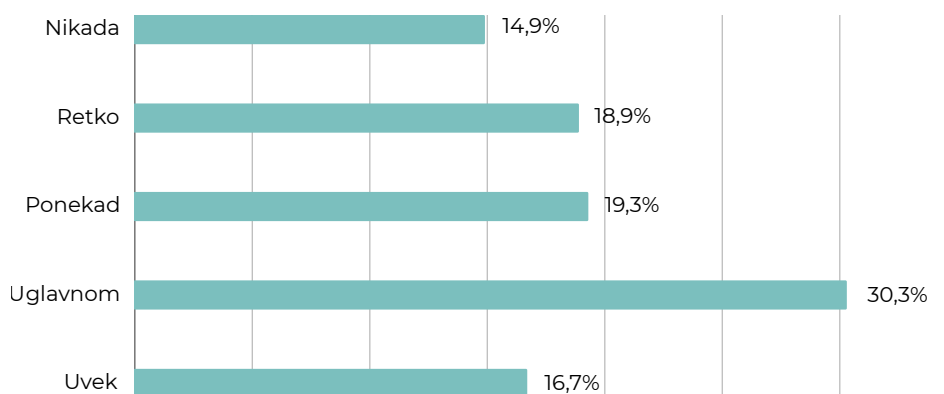
„Kolege koji imaju honorarni ugovor ili kolegama koji se "guraju" u ulogama koje ne zaslužuju a politički su istomišljenici ili su tim postupkom učutkani. Mislim da je vreme da, kultura takve „normalnosti” rada i odnosa, mora da prestane. Moje iskustvo je da će osoba koja ne trpi nepravdu, zahteva profesionalan odnos i poštovanje radnih prava proći loše u svakom sektoru u Srbiji, a to naročito važi za poslove koje se očekuje da radite iz ljubavi ili altruizma, kakvi su rad u civilnom sektoru ili rad u kulturi.”

6.8 PROJEKTNO ANGAŽOVANJE

Istraživanja o uslovima rada radnica/ka angažovanih projektно ukazuju na izraženu prekarizaciju rada, odnosno stalnu neizvesnost u pogledu prihoda, planiranja života i profesionalne stabilnosti (Kalff, 2023). Rad na projektu često podrazumeva intenzivne periode rada pred rokove, produženo radno vreme, rad vikendom i stalnu digitalnu dostupnost. Nestabilnost ugovora, nepredvidiv prihod i stalna potraga za sledećim angažmanom predstavljaju glavni izvor stresa i psihološkog opterećenja.

Preko dve petine ispitanica/ka trenutno radi na projektima (preko konkursa, grantova, nevladinih organizacija ili zasebnih, pojedinačnih projekata), od čega je 13% angažovano isključivo na projektima, dok 34,7% kombinuje projektно sa drugim vrstama angažovanja. Tipično je da se projektно angažovanje i samostalni rad u kulturnom sektoru posmatra kao fleksibilan rad koji je ispunjujuć i nije opterećujući. Međutim, samozaposlene/i umetnice/i pod pritiskom su zbog kratkih rokova na projektima i često rade nekoliko projekata istovremeno. To dovodi do sagorevanja i prezasićenja poslom jer se u ovoj formi često gubi granica između rada i dokolice i gde radnice/i gube kontrolu nad vremenom i rade neprestano (Cvetičanin, Nikolić, Bobičić, 2023: 91).

Ugovor koji jasno definiše uslove rada i prava tokom rada na projektu uglavnom je imalo 30,3% anketiranih, dok je 16,7% ugovor imalo uvek. Oko petine ispitanica/ka ugovor ima ponekad (19,3%) ili retko (18,9%), dok 14,9% nikada nije imalo ugovor tokom projektноg angažovanja.

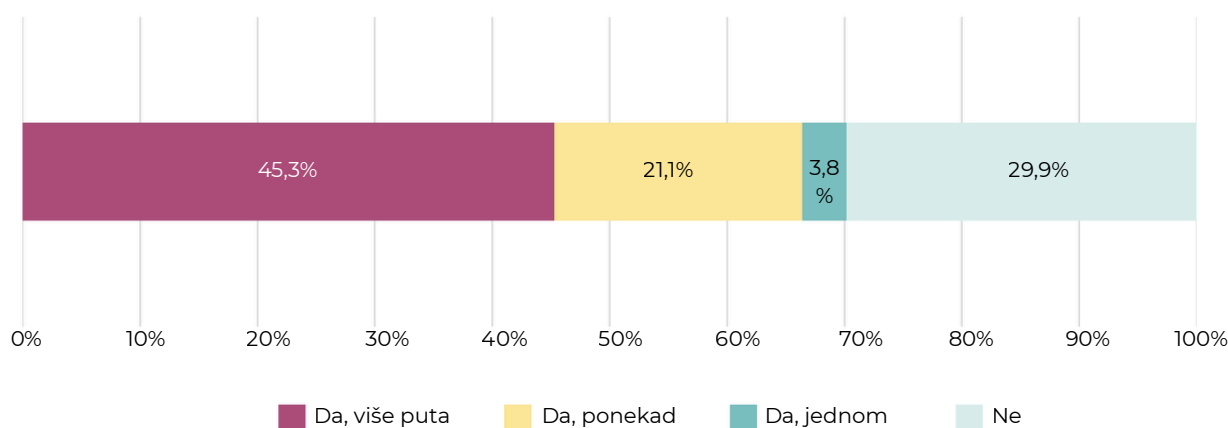


Grafikon 25: Obezbeđen ugovor tokom angažovanja na projektima (N=228)

Projektno angažovanje jeste još jedan oblik rada za koji postojeći pravni okvir ne obezbeđuje adekvatnu zaštitu. Radnice/i u kulturi i umetnosti se suočavaju sa nesigurnošću zaposlenja, radom bez ugovora, radom na crno, kao i eksploatacijom:

„Uglavnom su ugovori obezbeđeni kada se ide u inostranstvo i mora da se dobije radna dozvola i ugovori postoje kada se sarađuje sa nekom javnom ustanovom, u smislu kulturnom centra, turističke organizacije, RTS-a. Ostalo sve je, privatno, na crno što bi rekli.”

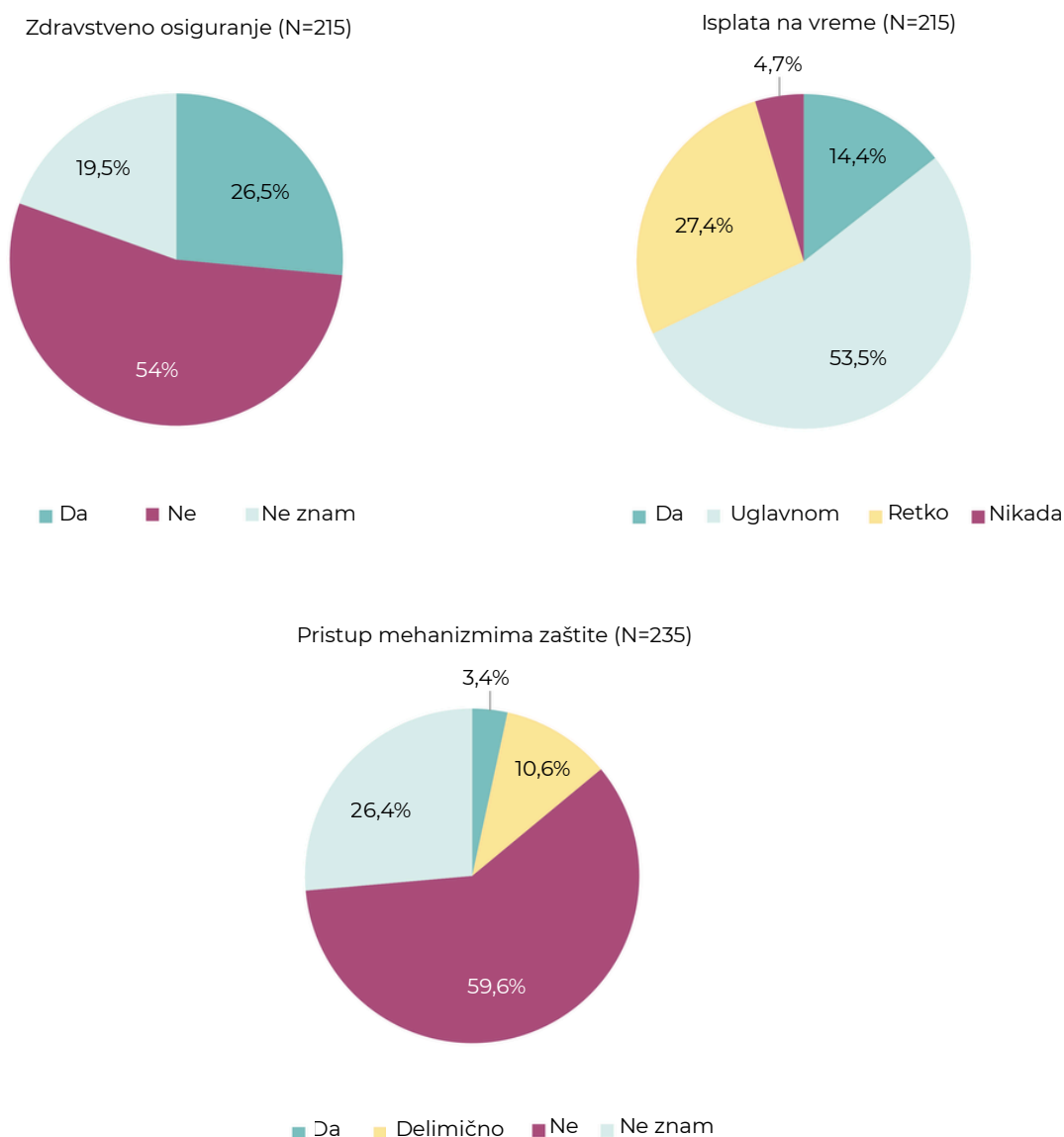
Većina ispitanica/ka (70,1%) ima iskustvo rada na projektima bez formalnog ugovora, pri čemu njih 45,3% navodi da se to desilo više puta, 21,1% ponekad, dok se to jednom desilo kod 3,8% anketiranih (Grafikon 26).



Grafikon 26: Rad na projektu bez formalnog ugovora (N=318)

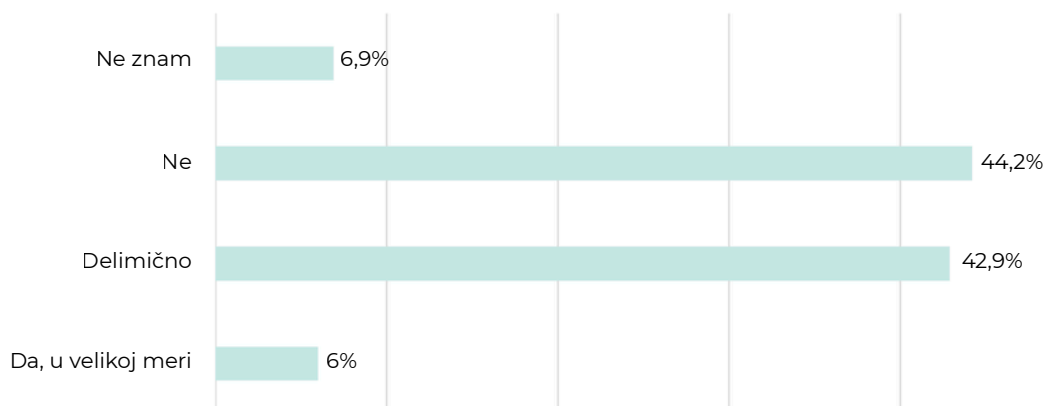
Podaci o ostvarivanju prava tokom rada na projektima prikazani su na Grafikonu 27. Još jedan problem koji se javlja zbog nedostatka ugovora za vreme rada na projektima, jeste nedostatak zdravstvenog osiguranja, godišnjeg odmora ili mehanizama zaštite. Za vreme rada na projektima više od polovine anketiranih (54%) nije imalo obezbeđeno zdravstveno osiguranje, 26,5% jeste, a svaka peta osoba (19,5%) ne zna da li joj je bilo obezbeđeno zdravstveno osiguranje.

U pogledu isplata za vreme projektnog angažovanja, većina ispitanih (53,5%) navodi da se to čini uglavnom na vreme, 27,4% da retko dobija isplate na vreme, dok 14,4% navodi da isplate dobija na vreme. Njih 4,7% navodi da isplate nikada ne dobija na vreme. Troje od pet ispitanih nije imalo dostupne mehanizme zaštite (npr. zaštita od mobinga, pristup pravnoj pomoći) tokom rada na projektima.



Grafikon 27: Ostvarivanje prava tokom rada na projektima

Finansijska sigurnost je jedna od osnova dostojanstvenog života svake/og radnice/ka, pa samim tim jako zabrinjava činjenica da projektno angažovanje ne daje finansijsku sigurnost većini ispitanica/ka (Grafikon 28). Nešto više od dve petine ispitanih ne oseća finansijsku sigurnost tokom rada na projektima (44,2%), a podjednak broj (42,9%) procenjuje svoju finansijsku sigurnost delimičnom. Samo 6% ispitanica/ka smatra da je u velikoj meri finansijski sigurna/an tokom rada na projektima.



Grafikon 28: Finansijska sigurnost (N=233)

Finansijska sigurnost je samo još jedan problem u nizu loših uslova rada sa kojima se suočavaju samostalne/i umetnice/i, koje/i se sve više guraju na marginu društva i jako često ne znaju da li će biti finansijski sigurni ili ne u svom narednom projektu.

„Nepredvidivo je u smislu da nemam pojma kad će da se dese, ali finansijski u zavisnosti od opet i od onoga ko nas angažuje. Ali u principu što je nekako javnija ustanova koja nas angažuje, to je nekako možda i sigurnije da će biti isplaćeno i da će se desiti.”

Mnogi od njih pristaju na takve uslove iz ljubavi prema svom poslu, ali i određeni broj njih bira da se bavi malo drugačijim poslom jer je mnogo bolje plaćen:

„Neko ko radi svadbe, ...mogu od toga da žive, samo što su to nenormalniji uslovi za rad, mnogo veće fizičko i mentalno trošenje, ali i mnogo veće satnice. Tako da kao samostalni umetnik, ako hoćeš da budeš kulturan i normalan, apsolutno nemaš dovoljno.”

Prikazani nalazi upućuju na to da značajna većina samostalnih radnica/ka u kulturi i umetnosti radi u prekarnim uslovima. Važno je istaći položaj samostalnih umetnica/ka u ovom kontekstu, jer nezavisna kultura nije prepoznata u zakonskom okviru kao posebna forma kulture, pa samim tim ne postoje ni adekvatni instrumenti podrške za umetnice/ke, kao ni definisan zakonski okvir za saradnju između javnog i civilnog partnerstva (NKSS, 2024c: 12-13). To otvara prostor u kome se dešavaju kršenja radnih i socijalnih prava koja nisu prepoznata i samim tim institucionalno sankcionisana:

„Polje umetnosti je potpuno neregulisano u pogledu radnih prava, i to ne samo u Srbiji, imam iskustva i iz inostranstva. U Srbiji ću, evo navesti samo to da od kada sam počela da tražim honorare za učešće na izložbama, postalo je sasvim normalno da ostajem bez angažmana. Direktorka jedne značajne institucije mi je čak uputila i prekor kada sam tražila honorar za samostalnu izložbu koja je trajala mesec dana, rečima da to nikako nije u redu, i pitanjem da li ja uopšte znam kakvo je stanje u kulturi (!!!) Kao da umetnici nisu radnici u kulturi, i kao da umetnici koji svojim prekarnim radom obezbeđuju funkcionisanje galerija i kulturnih institucija, to rade iz hobija... Eto, to bi moglo da ukratko naslika sliku radnog iskustva u umetnosti u Srbiji.”

6.9 PROBLEMI U SEKTORU KULTURE I UMETNOSTI

U nastavku su prikazani neki od komentara ispitanica/ka koje/i su učestvovala/e u anketi, kao i učesnica/ka koje/i su intervjuisane/i. Izdvojeni su citati koji navode probleme koji su se više puta ponavljali, što upućuje na to da ispitanice/ci mapiraju ove probleme kao goruće u sektoru kulture i umetnosti.

Neke ispitanice i neki ispitanici isticali su problem nedostatka systemske podrške:

„Pozorišta u Srbiji su mesta visoko sistemski zaštićenog nasilja, mobinga i diskriminacija, u kojima se, čak i u slučaju adresiranja ovakvih problema direktorima i članovima UO ovih institucija, vrlo često ništa ne rešava niti menja.”

„Profiti su mali, a naknade za naš rad prate generalni trend koji kultura jednostavno ne može da podrži bez ili državne ili privatne potpore. Neredovna primanja, ugovori sa dugim rokovima otplate dovode do glavobolje. Nadam se da drugim kolegama ide bolje, ali ja verujem da sistem ne prepoznaje probleme radnika u kulturi i dok se to ne promeni - ostajemo u borbi za dostojanstvo umesto da se borimo da odgovorimo na kulturne potrebe naše zajednice.”

Nedostatak inicijative od strane države za rešavanje problema u sektoru kulture, kao i manjkavosti zakona i institucija koji bi štitili njihova prava ilustruju sledeći iskazi:

„Problem je u nedostatku kvalitetnog zakona i institucija koje bi ga sprovodile u praksi. I državi i poslodavcima odgovara “lov u mutnom” - siva zona rada, u kojoj nema validnog ugovora. Frilenseri su primorani da otvaraju agencije, jer je to jedini način naplate honorara, ali kako plaćati dažbine kada nema posla? Održavanje agencija je skupo i sve više ljudi ih zatvara. To nas kolektivno vodi u status nevidljivih - nemamo zdravstveno osiguranje, a ni staž, samim tim ni zagarantovanu penziju. Za 25 godina rada imam upisanih 10 godina staža... O budućnosti neću da razmišljam.”

„Pod hitno treba da se donese zakon o pozorištu, jer samostalni umetnici nemaju nikakva prava ni pomoć. Takođe, samostalne umetnike odvojiti od institucija kada se dodeljuju sredstva Ministarstva kulture. Institucije imaju scenu, tehničko osoblje... i primanja od grada ili države i bez Ministarstva. Samostalan umetnik je prinuđen da se takmiči na konkursu sa institucijama, a nema ništa od uslova koje traže (npr. scena). [...] Pa u principu, mislim kako da kažem, jedina stvar koja bi neke uslove radne ovde poboljšala, jeste neka vrsta sindikata, odnosno udruženja, zajedništva, gde bi muzičari zajedno napravili neku vrstu dogovora da se ne mogu angažovati bez ugovora. Mislim, mi sami sebi upadamo u pleksus zbog toga što pristajemo da radimo kako radimo.”

Kod ispitanika se javlja strah zbog marginalizacije kulture od strane vlasti, što utiče na nesiguran život mladih kulturnih radnica/ka:

„Ja se strašno bojim sadašnjih vlasti koje dolaze i odlaze. Bojim se floskule bez hleba se ne može, bez kulture se može. Sve više mladih ljudi radi pod ugovorom. Traže sebi hleba na bilo koji način. Takvi ljudi su ljudi drugog reda. On ne može da digne kredit za stan, da, može u pojedinim momentima lepo da zaradi. Al' to je takva nesigurnost, ove godine radi, sledeće možda ne radi. Nema nikakvu zaštitu. Meni je to u ovim godinama teško da shvatim i mislim da bih se bojao takve vrste rada kao što rade današnji mladi glumci.”

Ističe se i problem klijentelizma i nepotizma:

„Možeš imati koliko god hoćeš kvalifikacije i stručnosti ako nisi deo sistema jer se kadrovi po kulturnim institucijama biraju po političkim linijama, pripadnosti vladajućim garniturama ili nepotizam koji caruje decenijama i svi se prave kao da to ne vide. Mnogo je tu problema koje niko ne rešava, masa umetnika jedva preživljava.”

Strane/i radnice/i u kulturi su u još nepovoljnijem položaju i izložene/i dodatnoj nesigurnosti:

„Ljudi su u strahu da progovore, da se požale da bilo šta zatraže... teše se i pristaju na bilo šta malo što im se da čekajući da svi dobiju otkaz krajem decembra. Ima i stranaca koji rade u našem pozorištu već nekoliko godina, koji ovde žive sa porodicom i koji ne znaju da li će morati za par meseci da pronađu novi dom u drugoj zemlji. Kada igraču daš otkaz u momentu kada nisu aktuelne audicije, ili kada igrač nema podršku i nije spreman da otputuje iz ovih stopa da bi uhvatio poslednju priliku, velike su šanse da će mu se tu karijera i završiti.”

Još jedan primer koji pokazuje da manjak finansiranja i ulaganja u kulturu i umetnost dovodi do kompeticije među zaposlenima, što za posledicu ima narušene odnose i lošu radnu atmosferu:

„Ograničeni izvori finansiranja u umetnosti, poslovnih prilika i angažmana uzrokovali su veliku kompeticiju između umetnika, koleginica i kolega, što čini veoma nezdrave uslove i za individualni i saradnički rad. Iskreno, veoma sam razočarana svetom umetnosti i umetničkom scenom u Srbiji.”

Iskazuje se značajno nezadovoljstvo funkcionisanjem institucija kulture:

„Odvratno, institucije kulture su tromi sistemi, koji nemaju prostora za razmišljanje, inovacije i kreativnost. Dala sam otkaz jer ne želim da budem u konstantnom stresu i maltretiranju, a imala sam posao za stalno.”

Primer koji govori o nedostatku systemske podrške usled čega radnice/ci sami preuzimaju inicijativu rešavanja kršenja radnih prava:

„Jednom kada sam počela individualno da se štitim od raznih vrsta mobinga i diskriminacije na poslu, nije mi bilo teško da dajem otkaze i idem dalje ukoliko ne postoji rešenje na samom poslu - po pravilu ga nije bilo, iako sam probleme prijavljivala HR-u ili drugom odgovornom licu ukoliko firma nema HR sektor. S obzirom na to, lično iskustvo mi nije veliko u tom smislu (na sreću), ali se vraćamo na problem sistemskog nerešavanja problema - da ja lično nisam takva, alternativa bi bila rad pod nekom vrstom pritiska ili uz mobing.”

Neki od iskaza ispitanica/ka svedoče o internalizaciji nepovoljnih radnih uslova, pri čemu se radna nesigurnost i eksploatacija legitimišu kao sastavni deo „ulaska u profesiju”. Ipak, sa sticanjem profesionalnog iskustva dolazi do delegitimizacije takvih praksi, usled čega bi pojedinci napustili kulturni sektor kako bi izbegli dalju izloženost degradirajućim radnim odnosima i nametnutim kompromisima:

„Dok sam bila mlada i uplašena, prihvatila sam par poslova koji me ni najmanje nisu zanimali da bih ostavila utisak žene koja sve može. Danas, sa 38 godina i 2,5 g. iskustva upravljanja u javnom sektoru koji se raspada, glatko odbijam sve idiotske ponude. Danas bih radije radila u trafici noćnu smenu nego pravila kompromise od kojih imam transfer sramote.”

7. ZAKLJUČAK

Nalazi istraživanja pokazuju da je položaj radnica i radnika u umetnosti i kulturi u velikoj meri udaljen od standarda dostojanstvenog rada. Nesigurnost njihovog položaja ne ogleda se samo u pojedinačnim problemima, poput niskih i neredovnih primanja, već u istovremenoj nesigurnosti zaposlenja, ograničenom ostvarivanju radnih i socijalnih prava, atipičnom radnom vremenu i nedovoljnoj zaštiti prava u slučaju njihovog kršenja. Posmatrani zajedno, ovi nalazi pokazuju da različiti aspekti nesigurnosti nisu izolovani, već se međusobno prepliću i ukazuju na izraženu prekarnost rada u umetnosti i kulturi, ali i na šire probleme u načinu na koji je ovaj rad organizovan i vrednovan.

Finansijska nesigurnost radnica i radnika u umetnosti i kulturi ne ogleda se samo u nedovoljnim primanjima, već i u njihovoj neredovnosti i nepredvidivosti. Kod samostalnih umetnika i projektno angažovanih radnika ovu nesigurnost dodatno produbljuje neizvesnost kontinuiteta angažovanja, a samim tim i budućih prihoda. Posebno zabrinjava činjenica da ogromnoj većini ispitanih primanja od rada u umetnosti i kulturi nisu dovoljna za podmirivanje ličnih i porodičnih potreba. Finansijska nesigurnost se tako ne može posmatrati odvojeno od nesigurnosti samog radnog angažovanja, već zajedno sa njom čini jednu od ključnih dimenzija prekarnosti utvrđene ovim istraživanjem.

Pored ekonomske nesigurnosti, ozbiljan problem predstavljaju i rasprostranjena iskustva mobinga i diskriminacije. Posebno zabrinjava to što je velika rasprostranjenost ovih iskustava praćena nedovoljnim poznavanjem mehanizama zaštite i izraženim nepoverenjem u postojeće mogućnosti zaštite. Istovremeno, strah od gubitka budućih angažmana, preporuka ili položaja u profesionalnoj zajednici jedan je od važnih razloga zbog kojih ispitanice i ispitanici pristaju na nepovoljne uslove rada. Nalazi tako ukazuju na raskorak između rasprostranjenosti problema i mogućnosti da se u slučaju povrede prava potraži odgovarajuća zaštita.

Važna dimenzija uslova rada odnosi se i na radno vreme, koje je često fleksibilno i nejasno definisano. Rad duži od osam sati, rad vikendom i očekivanje dostupnosti tokom godišnjeg odmora i bolovanja ukazuju na slabo postavljene granice između radnog i slobodnog vremena. Specifičnost rada u umetnosti i kulturi dodatno se ogleda u tome što deo rada čine aktivnosti poput pripreme, vežbanja, čitanja i usavršavanja, koje nije uvek jednostavno obuhvatiti jasno definisanim radnim vremenom. Ovi nalazi ukazuju na potrebu za razvijanjem modaliteta kojima bi se specifičnosti radnog vremena u umetnosti i kulturi adekvatnije prepoznale u radnopravnom okviru, u skladu sa stvarnim uslovima rada i uz obezbeđivanje odgovarajuće zaštite radnih prava.

Kvalitativni uvidi prikupljeni kroz izjave i komentare učesnika dodatno osvetljavaju specifičnu kulturnu i ideološku dimenziju problema. Ispitanice i ispitanici ukazuju na prisutan narativ prema kojem se rad u umetnosti i kulturi povezuje sa ličnom posvećenošću i „ljubavlju prema poslu“, što može doprineti prihvatanju i normalizaciji nepovoljnih uslova rada. Sličan obrazac prepoznat je i u prethodnom istraživanju u sektoru civilnog društva, gde se društvena misija i aktivizam takođe mogu povezivati sa prihvatanjem nepovoljnih uslova rada.

Uzimajući u obzir sve navedene nalaze, može se zaključiti da je položaj radnica i radnika u umetnosti i kulturi nepovoljan i da njegovo unapređenje zahteva sveobuhvatno delovanje na različitim nivoima i u različitim oblastima. Identifikovanje i javno artikulisanje ovih problema predstavlja važan prvi korak ka njihovom rešavanju.

8. PREPORUKE

Rezultati istraživanja ukazuju na probleme koji zahtevaju različite vrste intervencija. Deo njih povezan je sa ograničenim obimom prava radnica i radnika angažovanih van radnog odnosa, dok u drugim oblastima pravni mehanizmi zaštite postoje, ali nalazi pokazuju raskorak između formalno dostupne zaštite i njenog korišćenja i delotvornosti u praksi. Istovremeno, nizak nivo sindikalnog organizovanja i izraženo nezadovoljstvo radom sindikata ukazuju na slabosti postojećih oblika kolektivnog zastupanja, dok nalazi o nesigurnosti prihoda i projektnog rada otvaraju i pitanje načina na koji modeli finansiranja kulture i umetnosti mogu doprineti stvaranju sigurnijih i dostojanstvenijih uslova rada.

Preporuke su zato usmerene na četiri međusobno povezana pravca: obezbeđivanje osnovnog nivoa radne i socijalne zaštite bez obzira na pravni osnov rada, delotvorniju primenu postojećih mehanizama zaštite, snažnije kolektivno zastupanje radnica i radnika i uključivanje uslova rada u kulturne politike i modele javnog finansiranja.

Obezbediti osnovna radna i socijalna prava bez obzira na pravni osnov rada

Radnopravnim i drugim relevantnim propisima neophodno je garantovati osnovna radna i socijalna prava svim osobama koje rade, bez obzira na pravni osnov njihovog angažovanja. To podrazumeva pravo na plaćeno bolovanje, plaćeno odsustvo u vezi sa trudnoćom, rođenjem i negom deteta, plaćene slobodne dane i odmor, bezbednost i zdravlje na radu, zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja, pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno zastupanje, kao i pravo na pravičnu naknadu za rad.

Način ostvarivanja ovih prava ne mora biti jednak za sve oblike rada, već modalitete njihove primene treba prilagoditi specifičnostima različitih oblika angažovanja, uključujući projektni i samostalni rad. Razlike u pravnom statusu, međutim, ne smeju imati za posledicu odsustvo osnovnih prava koja proizlaze iz rada. Posebnu pažnju potrebno je posvetiti pravima čije odsustvo nesrazmerno pogađa žene, naročito zaštiti prihoda tokom bolesti, trudnoće, porodijskog odsustva i nege deteta.

U kreiranje novih rešenja potrebno je uključiti sindikate, strukovna udruženja, organizacije koje se bave radnim pravima i same radnice i radnike, uključujući osobe angažovane van radnog odnosa, kako bi se odgovarajući modeli ostvarivanja ovih prava zasnivali na stvarnim uslovima u kojima ljudi rade.

Obezbediti delotvornu i dostupnu zaštitu radnih prava u praksi

Postojanje radnih prava i mehanizama njihove zaštite nije dovoljno ukoliko radnice i radnici ta prava ne mogu delotvorno da ostvare. Nadležne institucije, svaka u okviru svojih ovlašćenja, moraju da obezbede dostupne i razumljive postupke zaštite i pravovremeno postupanje, kao i da prepoznaju prepreke koje radnicama i radnicima otežavaju prijavljivanje povreda prava i korišćenje postojećih mehanizama zaštite.

Posebnu pažnju potrebno je posvetiti zaštiti od mobinga i diskriminacije, kao i radnicama i radnicima angažovanim van radnog odnosa i na osnovu kratkoročnih ugovora, čije mogućnosti zaštite mogu zavisiti od pravnog osnova angažovanja i vrste povrede. Zaštita ne sme ostati samo formalno dostupna. Radnice i radnici moraju imati mogućnost da povredu prava prijave bez straha od posledica i da dobiju pravovremenu i delotvornu zaštitu.

Ojačati ulogu sindikata i strukovnih udruženja u zaštiti i zastupanju radnica i radnika u umetnosti i kulturi

Sindikati i strukovna udruženja imaju važnu ulogu u zaštiti i zastupanju interesa radnica i radnika u umetnosti i kulturi. Njihovo delovanje potrebno je snažnije usmeriti na pružanje podrške u ostvarivanju radnih prava, prepoznavanje zajedničkih problema i njihovo zastupanje pred institucijama i donosiocima odluka.

Posebno je važno obezbediti zastupanje interesa samostalnih umetnica i umetnika, projektno angažovanih i drugih radnica i radnika koji zbog svog radnog statusa ostaju izvan tradicionalnih oblika sindikalnog organizovanja. Različiti oblici rada ne smeju značiti i odsustvo mogućnosti kolektivnog organizovanja i zastupanja interesa radnica i radnika u vezi sa njihovim uslovima rada.

Uključiti uslove rada u kulturne politike i modele javnog finansiranja umetnosti i kulture

Uslovi rada ljudi koji stvaraju i realizuju kulturne i umetničke programe moraju biti prepoznati kao sastavni deo kulturne politike, a ne kao pitanje odvojeno od finansiranja i razvoja kulture i umetnosti. Javna sredstva namenjena kulturi i umetnosti treba da doprinose stvaranju uslova za dostojanstven rad ljudi koji kulturne i umetničke sadržaje stvaraju i realizuju.

Ministarstvo kulture, autonomna pokrajina i jedinice lokalne samouprave mogu tome doprineti kroz modele javnog finansiranja koji omogućavaju realno planiranje troškova rada i pravičnih naknada, jasno definisane angažmane i rokove isplate. Uslovi rada i ispunjavanje obaveza prema angažovanim osobama treba da budu uzeti u obzir i prilikom praćenja realizacije javno finansiranih programa i projekata.

9. IZVORI I LITERATURA

Pravni akti i dokumenti

1. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima („Sl. list SFRJ”, br. 7/71)
2. Ministarstvo kulture i informisanja Republike Srbije (2020), Strategija razvoja kulture Republike Srbije od 2020. do 2029. godine, Beograd
3. Zakon o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017, 95/2018 - autentično tumačenje i 109/2025 - dr. zakon)
4. Zakon o potvrđivanju Opcionog protokola („Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori”, br. 5/2023)
5. International Labour Organization (2019), Violence and Harassment Convention (No. 190)

Literatura

1. American Psychological Association. (2024). 2024 Work in America survey: Psychological safety and well-being on the job.
2. Kalff, Y. (2023). The dark side of projectification: The flexibilization, responsabilization and rationalization of the projectified self, u: The Projectification of Society: A Necessary Debate, pp. 181–201.
3. Vosko, L. F., Zukewich, N., & Cranford, C. (2003). Precarious jobs: A new typology of employment. Perspectives on Labour and Income.
4. Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije (2024a) Vežbe iz anatomije kulture. Beograd: Birograf.

- 5.** Ramujkić, V. (2021). Nebo je visoko, a zemlja je tvrda: Istorijat statusa samostalnog umetnika, u: Rad u umetnosti. Beograd: Udruženje likovnih umetnika Srbije, pp. 121-138.
- 6.** Cvetičanin, P., Cvetković, M., Knežević Strika, L., Knežević, V., Đeković Miketić, V., Pekić, M., & Ramujkić, V. (2024b). Predlozi mera za unapređenje konkursa za finansiranje i sufinansiranje projekata u oblasti kulture u Republici Srbiji. Beograd: Birograf.
- 7.** Cvetičanin, P., Cvetković, M., Knežević Strika, L., Knežević, V., Đeković Miketić, V., Pekić, M., & Ramujkić, V. (2024c). Predlozi mera za unapređenje položaja nezavisne kulture u Republici Srbiji. Beograd: Birograf.
- 8.** Cvetičanin, P., Nikolić, T., & Bobičić, N. (2023). Rod i rad u kulturnom polju u Srbiji. Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije i Fakultet umetnosti u Nišu, Univerzitet u Nišu.
- 9.** Reljanović, M. (2023). Analiza radnopravnog položaja novinara i medijskih radnika u Srbiji sa preporukama za unapređenje. Beograd: Misija OEBS-a u Srbiji.
- 10.** Reljanović, M., & Misailović, J. (2022). Sigurnost zaposlenja kao indikator dostojanstvenog rada – normativna rešenja država u regionu, u: Strani pravni život, god. LXVI, br. 3/2022.
- 11.** Reljanović, M., Kovačević, Lj., Krstić, I., Petrović, A. (2023). Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Beograd: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog.

