

**OD APLAUZA
DO SINDIKATA:
PRIRUČNIK
O RADU
U KULTURI**

**Zagreb,
prosinac, 2025.**

OD APLAUZA DO SINDIKATA: PRIRUČNIK O RADU U KULTURI

OD APLAUZA DO
SINDIKATA: PRIRUČNIK O
RADU U KULTURI

Autori_ce
Nina Gojić, Sven Janovski,
Jakov Kolak, Dunja Kučinac

Glavna urednica
Dunja Kučinac

**Autorica segmenta
o seksualnom
uznemiravanju**
Karla Crnčević

Dizajn i prijelom
Lana Grahek

Ilustracije
Josipa Tadić

Lektura
Jana Pamuković

Stručni savjetnici_e
Lucija Bušić, Sven Skračić,
Jasna Žmak

Testno čitanje
Jordi Ilić, Tomislav Žilić,
Ana Kutleša, Maja Blažević

Hvala
Ivana Vuković,
Nataša Antulov, Iskra Pejić,
Deja Crnović,
Boris Postnikov,
Katarina Penđer

Izdavač
BLOK – Lokalna baza za
osvježavanje kulture

Suizdavač
SPID – Savez scenarista i
pisaca izvedbenih djela

Tisak
Sveučilišna tiskara

Naklada
300

Zagreb, 2025.

CIP zapis dostupan je u
računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne
knjižnice u Zagrebu pod
brojem 001284580.

ISBN 978-953-8240-15-7

Publikacija je objavljena
u okviru projekta
Kongres umjetnika i
kulturnih radnica 2025.

Izdavanje publikacije
financijski podupire Rosa
Luxemburg Stiftung
Southeast Europe iz
sredstava Ministarstva
vanjskih poslova Savezne
Republike Njemačke.
Ova publikacija ili njezini
dijelovi mogu se koristiti
bez naknade uz obavezno
navođenje izvora. Sadržaj
publikacije isključiva je
odgovornost izdavača
i ne odražava stavove
Rosa Luxemburg Stiftung
Southeast Europe.

U izdavanju publikacije
financijski su pomogli
Savez scenarista i pisaca
izvedbenih djela i Regionalni
industrijski sindikat.

[BLOK]



9	1. UMJETNOST JE RAD
12	2. MODELI RADA U SEKTORU KULTURE I UMJETNOSTI
15	2.1. Poslodavci i naručitelji u sektoru kulture i umjetnosti
17	2.2. Zaposlenje preko ugovora o radu
24	2.3. Honorarni rad i samozaposlenost
31	2.4. Dogovaranje posla
34	2.5. Drugi oblici rada u polju (studentski rad, volontiranje, studentske asistenture i prakse)
40	3. ORGANIZIRANJE ZA BOLJE RADNE UVJETE
44	3.1. Strukovne udruge
46	3.2. Sindikati
48	3.3. Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovor
50	3.4. Novi horizonti: kolektivno pregovaranje za freelancere
53	4. CIJENA RADA
56	4.1. Plaća za dostojanstven život
60	4.2. Strukovni cjenici
62	4.3. Bruto 1, bruto 2, doprinosi, dohodak i neto
65	4.4. Neoporeziva osnovica i povrat poreza
68	4.5. Porezne olakšice
69	4.6. Upute za računanje honorara (autorski ugovori)
72	4.7. Novi horizonti: Univerzalni temeljni dohodak za umjetnike
74	4.8. Novi horizonti: Dostojanstvena naknada za sve nezaposlene

77	5. RADNO VRIJEME
79	5.1. Radno vrijeme zaposlenih preko ugovora o radu
81	5.2. Godišnji odmor, tjedni odmor, bolovanje
84	5.3. Radno vrijeme freelancera
87	5.4. Pravo freelancera na bolovanje
88	5.5. Drugi dohodak, staž i mirovine
90	5.6. Novi horizonti: četverodnevni radni tjedan
93	6. AUTORSKA PRAVA
95	6.1. Autorsko pravo i srodna prava
103	6.2. Naknada u sustavu kolektivnog ostvarivanja prava
105	6.3. Creative Commons
106	7. UMJETNICA MORA BITI ZDRAVA
109	7.1. Sagorijevanje na poslu (burnout)
113	7.2. Zlostavljanje u radnoj situaciji (mobbing)
115	7.3. Seksualno uznemiravanje i zlostavljanje
119	7.4. Diskriminacija
123	8. MEMENTO ZA BOLJU RADNU SVAKODNEVICU
125	8.1. <i>To do</i> lista za radnike i radnice kada se zaposle putem ugovora o radu ili počnu raditi honorarno
128	8.2. <i>To do</i> lista za poslodavce i naručitelje angažmana
131	8.3. Kome se obratiti u kojoj situaciji?
133	8.4. Popis postojećih strukovnih cjenika
134	BILJEŠKE
137	RADNIČKI MIXTAPE: PREPORUKE ZA DALJNJU EDUKACIJU

UPUTE ZA KORIŠTENJE

Pred sobom imaš priručnik kojim ćemo zakoračiti u manje vidljive predjele kulturnog rada:

nastojat ćemo odgovoriti na pitanja kako se izboriti za bolje radne uvjete, gdje naći saveznike u toj borbi ili kako na vrijeme prepoznati sagorijevanje, pa sve do praktičnih pitanja poput onih koja se tiču izračuna honorara, ostvarivanja autorskih prava, kako konačno upamtiti razliku između bruta i neta i kakve to veze ima s mirovinom.

Priručnik je nastavak aktivnosti koje mi kao njegove autorice provodimo u različitim kontekstima, u doticaju s radom u kulturi i radničkim pravima u širem smislu. Iz tog iskustva činilo nam se da je potrebno određena pitanja i probleme staviti na jedno mjesto, bez iluzija da možemo ponuditi sve odgovore i ispisati sve moguće scenarije s kojima se susreću svi umjetnici i kulturne radnice koje su posegnule za priručnikom.

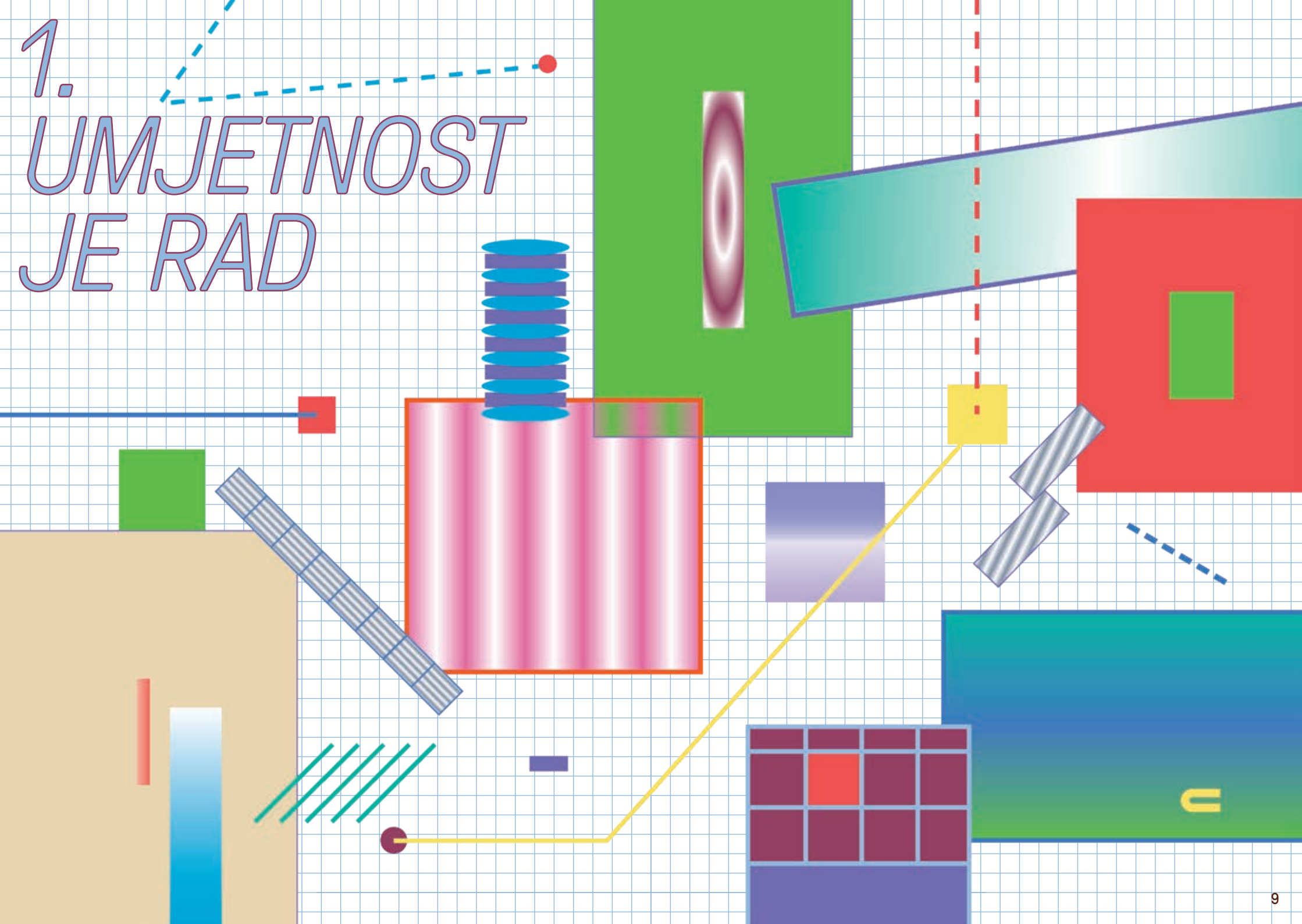
Priručnik smo nastojale pisati što jednostavnijim jezikom, razumljivo, pitko te tako da što lakše možete naći ključne informacije kad vam zatrebaju. Želimo da svima bude pristupačan i koristan. Kako bismo to postigle i da ne bismo stvorile zbunjenost i preopterećenost informacijama, žrtvovala smo preciznost pravnog i administrativnog jezika te kod nekih tema nismo ulazile u dubinu. Priručnik nudi osnove, i dok neke teme otvara malo šire, ostale ćete možda morati istražiti sami.

S obzirom na to da se teme iz različitih segmenata ovog priručnika višestruko isprepliću, na više ćete mjesta naići na ključne riječi na marginama teksta. U pitanju je navigacija koja vam daje do znanja da o pojedinoj temi možete pročitati više u nekom drugom poglavlju.

U priručniku naizmjenice koristimo ženski i muški gramatički rod. Oba se oblika odnose na sve rodove.

Kada u priručniku koristimo pojam *freelancer*, mislimo na osobu koja većinu svojih primanja ostvaruje putem autorskih ugovora i ugovora o djelu.

1. UMJETNOST
JE RAD



Neka digne ruku svatko tko je barem jednom u svom kulturnjačkom i umjetničkom radnom vijeku čuo ili izgovorio da „ne radimo ovo radi para“ dok je s kolegama ili šefom dogovarao potplaćeni angažman ili neplanirano sjedao za laptop na bolovanju. Neka potom digne ruku svatko tko je, s grčem u želucu, tijekom posljednjih mjeseci prihvatio neki loše plaćen posao samo zato što se bojao da, ako ga odbije ili zatraži veći honorar, sljedeća ponuda neće doći tako skoro. Konačno, neka ruku digne i svatko tko je, dok je radio bez potpisanog ugovora ili čekao isplatu honorara mjesecima, mislio da „to u kulturi jednostavno tako mora biti“.

Sad kad su sve ruke visoko u zraku, važno je istaknuti naše temeljno polazište i beskompromisan stav: **bez obzira na to koliko nam je stalo do umjetnosti, ona je rad koji treba adekvatno platiti i obavljati u dostojanstvenim radnim uvjetima.**

Priručnik smo napravili s uvjerenjem da ideje inspiracije, ljubavi ili genija kao navodno ključnog izvora umjetnosti, koje još uvijek uvelike vladaju akademijama, kulturnim poljem, medijima i u javnom mnijenju, prikrivaju dimenziju rada na štetu samih kulturnih radnika i umjetnica – naturalizirajući, opravdavajući i legitimirajući loše radne uvjete te obeshrabrujući prijeko potrebno sindikalno i strukovno udruživanje. Napravili smo ga s idejom da je rad u kulturi i umjetnosti potrebno jače regulirati, a kulturne radnice i umjetnike osnažiti kako za samostalno pregovaranje za bolje radne uvjete tako i za kolektivnu strukovnu i sindikalnu borbu za više standarde u cijelom sektoru.

U trenutku u kojem smo izradili ovaj priručnik iza sebe imamo dugi niz godina terenske borbe za bolje radne uvjete u polju – godine protesta, peticija i kampanja, istraživanja, izdavačkih poduhvata, edukacijskih programa. U tom je periodu u domaćem polju umjetnosti, kulture i kreativnih industrija osnovano nekoliko sindikata ili sindikalnih podružnica koje okupljaju različite radnice u polju, od audiovizualnih prevoditelja, preko filmskih radnika do radnika u industriji videoigara, a dio agilnijih strukovnih udruga objavio je cjenike preporučenih naknada za rad za svoja područja. Časopis *Art Review* 2022. godine na svoju je listu sto najutjecajnijih aktera globalnog svijeta umjetnosti na visoko treće mjesto stavio sindikate, među kojima i neformalnu platformu Za K.R.U.H. iz Hrvatske,

čiji smo tada bili aktivni članovi i s kojom smo proizveli *Kodeks prakse: za pošteno plaćeni rad u kulturi*.¹

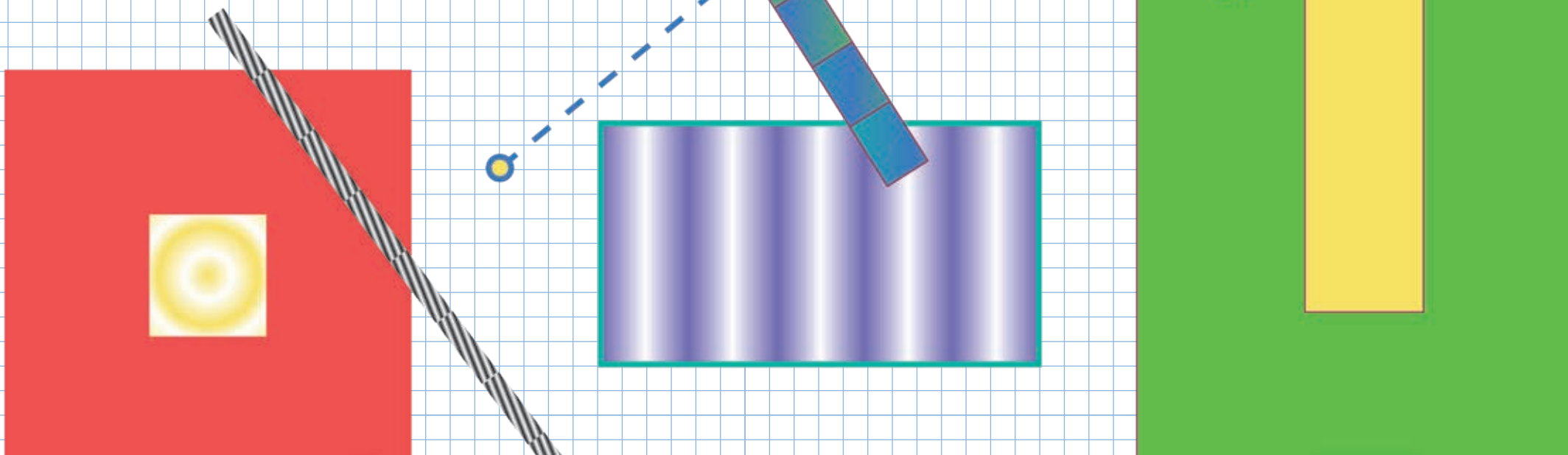
Umjetnici i kulturni radnici s raznih strana zbijaju redove oko teme radnih uvjeta, traže načine da se zaštite od eksploatacije i poručuju da su prekarnost i potplaćenost u ovom polju neodržive. Istovremeno, sve su te borbe i inicijative još uvijek krhke i fragmentirane, a tema radničkih prava u ovom polju toliko je dugo zanemarivana i gurana u sferu tabua da u radnoj svakodnevici još uvijek trpimo svakodnevno izrabljivanje i samoizrabljivanje. I dalje nam je teško naglas kolegama izgovoriti za koliku plaću radimo i neugodno nam je poslodavcu poslati *mail* u kojem pokušavamo ispregovarati bolji honorar. I dalje nismo sigurni trebamo li dogovarati bruto ili neto iznos naknade i jesu li opravdana sva kasnonoćna cimanja nadređenog i kolege da napravimo „još samo ovu sitnicu“. I dalje nam se čini da naši problemi nisu dovoljno „pravi“ da bismo se obratili strukovnoj udruzi ili sindikatu za podršku.

Stoga nam je želja da ovaj priručnik ima kako informativnu tako i mobilizacijsku svrhu. On s jedne strane nudi razne radnopravne informacije i iskustva iz prakse – od prekovremenih sati i razlike između bruta i neta do kolektivnog pregovaranja. S druge strane, on mobilizira i potiče na proaktivniju (samo)zaštitu od izrabljivanja, na pregovaranje za bolje honorare i radne uvjete, na glasnije i redovitije inzistiranje na poštenijim radnim praksama, ali i na udruživanje.

Koliko god da se zbog fragmentirane prirode i slabe sindikaliziranosti polja moramo oslanjati na vlastite mišiće i znanje kako bismo se izborili za pojedinačnu bolju radnu svakodnevicu, toliko je važno i da smo organizirani. Samo tako radnička prava neće biti prepuštena isključivo individualnoj snalažljivosti, asertivnosti i pregovaračkim vještinama, nego postati standard za sve. Osim što se nadamo da će ovaj priručnik kulturnim radnicima i umjetnicama poslužiti kao **memento za radnopravna pitanja**, nadamo se da će služiti i kao **nagovor na zajedničko organiziranje i borbu**.

1 Izvor: <https://zakruh.wordpress.com/kodeks-prakse/>

2. MODEL RADA U SEKTORU KULTURE I UMJETNOSTI



Uvjeti rada u kulturi vezani su uz njen položaj u širem društvu i ekonomiji. Iako se dio kulture i umjetnosti kod nas proizvodi na tzv. slobodnom tržištu, prema uvjetima koje diktira isključivo profit, na razini države kultura se smatra javnom potrebom.

Financiranje iz javnog sektora u Hrvatskoj provodi se kroz izravnu podršku ustanovama kojima je država osnivač i nekolicini velikih manifestacija od nacionalnog značaja te kroz natječeaje za javne potrebe u kulturi. Glavno financiranje na razini države kroz natječeaje za javne potrebe u kulturi provodi i administrira Ministarstvo kulture i medija Republike Hrvatske te je to financiranje definirano Zakonom o kulturnim vijećima i javnim potrebama u kulturi. Razni akteri, od fizičkih osoba, preko umjetničkih organizacija, udruga i javnih institucija, sve do privatnih tvrtki, mogu aplicirati na javne pozive za financiranje u području svog rada – književnosti, izvedbenim umjetnostima, interdisciplinarnim praksama itd. Na lokalnoj razini financiranje javnih potreba u kulturi provode gradovi i lokalne samouprave po sličnom principu.

Pitanje javnog financiranja kulture **važno je pitanje kulturnih politika** jer se njime financira **sve ono što nije komercijalno isplativo**, a osigurava da građani imaju pristup kulturnim programima koji **nisu preskupi** ili se održavaju u **manjim i neturističkim sredinama**, u kojima je održavanje komercijalnih programa najčešće neisplativo.

Međutim, u Hrvatskoj je poznato da su **javni proračuni za kulturu iznimno mali**, što ugrožava ne samo rad umjetnica i kulturnih radnika već i širi pristup kulturi. Zbog toga je važno da borba za bolje radne uvjete uvijek bude vezana uz borbu za veći budžet za kulturu.

RAST JAVNOG BUDŽETA ZA KULTURU I NJEGOVA PRAVEDNA RASPODJELA VAŽAN SU PREDUVJET POBOLJŠANJA RADNIH UVJETA UMJETNICA I KULTURNIH RADNIKA, ALI I ŠIROKE DOSTUPNOSTI KULTURNIH PROGRAMA.



2.1.

POSLODAVCI I NARUČITELJI U SEKTORU KULTURE I UMJETNOSTI

U kulturnom sektoru postoji nekoliko **tipova poslodavaca** koji se razlikuju po specifičnim pozicijama i načinima funkcioniranja, a time i principima prema kojima zapošljavaju ili angažiraju radnike i radnice u kulturi.

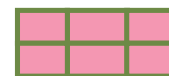
Javne ustanove – u kulturi, ali i šire. Može ih osnovati država ili lokalna samouprava. To su npr. muzeji, kazališta, centri za kulturu itd. Njihova je uloga da u svojim institucionalnim prostorima provode kulturne programe ili organiziraju kulturni sadržaj za javnost, a u nekim slučajevima i sami rade umjetničku produkciju, npr. kazališta koja postavljaju predstave. Njihov rad uređuju Zakon o ustanovama te, za ustanove u kulturi, Zakon o kulturnim vijećima i financiranju javnih potreba u kulturi. Za njihovo osnovno financiranje odgovornost preuzima osnivač – država ili lokalna samouprava – a dodatno se samofinanciraju od prihoda od ulaznica ili putem projektnih prijava na javne pozive, poput poziva za predlaganje javnih potreba u kulturi. Unutar svojih struktura imaju stalno zaposlene kulturne radnike koji se bave organizacijom programa i radom na umjetničkim produkcijama. Također, na pojedinim produkcijama i projektima angažiraju vanjske suradnike, bilo preko ugovora o radu ili honorarno (npr. scenografkinje ili skladateljice za pojedinu predstavu, glumce i glazbenike itd.).

Privatne firme – kao dio privatnog sektora, značajno se razlikuju od drugih aktera u polju po tome što su profitno orijentirani. Pokrivaju vrlo širok spektar kulturnih aktivnosti. Privatne firme drže privatne galerije i izložbene prostore, privatne izvedbene prostore kao što su koncertne dvorane i klubovi, ili pak djeluju kao samostalni organizatori programa u raznim prostorima, često čak i neprofitnim. Tu se ubrajaju npr. *bookeri* glazbenika, organizatorice festivala itd. Njihov rad uređuje Zakon o trgovačkim društvima. Privatne firme također često djeluju u području glazbene i filmske produkcije te izdavaštva, odnosno u skoro svim granama produkcije. Zapošljavaju preko ugovora o radu te angažiraju i vanjske suradnike i uglavnom se financiraju mješavinom prihoda ostvarenih na tržištu i na natječajima za javno financiranje. Često se financiraju iz istih izvora kao neprofitne organizacije.

Udruge – jedan od privatnih neprofitnih aktera. Udruga je u kulturi mnogo i pokrivaju široko područje različitih kulturnih aktivnosti. Udruge su KUD-ovi i amaterska društva, udruge koje rade samostalnu umjetničku produkciju, neprofitni mediji, mreže udruga u kulturi itd. Rad udruga uređuje Zakon o udrugama. Udruge se velikim dijelom financiraju na natječajima za javne potrebe u kulturi, prema zadanim kriterijima i uvjetima za svoje područje djelovanja. Usto, postoje i one udruge koje se dijelom ili čak potpuno financiraju prihodima od svojih programa – prodajom ulaznica i proizvoda ili donacijama, iako isključivo financiranje iz prihoda često znači da su im mogućnosti skromne. Udruge zapošljavaju kulturne radnice koje provode i osmišljavaju programe, ali i koje se bave namicanjem sredstava za rad iz javnih izvora. Kao vanjske suradnike najčešće angažiraju umjetnice, dizajnere, istraživačice, prevoditeljice, tehničarke, lektore, autore tekstova itd.

Umjetničke organizacije – također su oblik privatnih neprofitnih aktera i predstavljaju specifičan oblik pravne osobe u kulturi. U pitanju su organizacije samostalnih umjetnika i *freelancera*. Te organizacije obavljaju isključivo umjetničku djelatnost za koju su registrirane (npr. kazalište), a osnivaju se uz potvrdu strukovne udruge u kojoj je umjetnik član te koja je nadležna za tu djelatnost. Kao i udruge, smatraju se neprofitnim organizacijama, ali su regulirane Zakonom o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva, a ne Zakonom o udrugama, te su podložne nadzoru Ministarstva kulture i medija RH. U većini stvari slične su udrugama prema načinu djelovanja i financiranja, osim što im je fokus isključivo na umjetničkom djelovanju i u nekim područjima nemaju isti pristup financiranju kao udruge. Primjerice, za razliku od javnih potreba u kulturi, financiranje iz EU fondova ne prepoznaje umjetničke organizacije kao legitimne korisnike sredstava. U tom smislu, u praksi umjetničke organizacije za samostalne umjetnice i *freelancere* ispunjavaju funkciju koja je otprilike negdje između udruge i gospodarskog subjekta – one su neprofitne organizacije kroz koje mogu aplicirati na javna sredstva te se udruživati s drugim umjetnicima, ali koje im također omogućuju način naplate njihova umjetničkog rada. Osim samostalnih umjetnika, umjetničke organizacije mogu imati zaposlene i osobe koje nemaju status umjetnika, a također mogu honorarno angažirati osobu za npr. produkciju umjetničkog rada, produkciju tekstova, prijevod itd.

2.2.



→ organiziranje
» od str. 40

ZAPOSLENJE PREKO UGOVORA O RADU

ZAKON O RADU

Zakon o radu (ZOR)² temeljni je zakon koji uređuje prava i obveze iz radnog odnosa. To znači da se ta prava odnose samo na **radnike koji imaju ugovor o radu**. ZOR se ne odnosi na sve one koji rade u drugačijim režimima rada – ugovor o djelu, autorski ugovor, studentski ugovor, samozapošljavanje.

Pravilnicima o radu, kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu prava radnica mogu biti utvrđena povoljnije od ZOR-a, no ispod standarda koji predviđa ZOR ne smije se ići.

Zakon o radu prepoznaje da prilikom ugovaranja posla radnik i poslodavac nisu u istim pozicijama, odnosno da je **radnik slabija strana**, i tu je da pruži određeni **minimalni okvir zaštite i definira “pravila igre”** između radnika i poslodavca.

Zakon o radu, između ostalog, propisuje:

- minimalno trajanje godišnjeg odmora
- dnevni i tjedni odmor
- maksimalni broj radnih sati
- pravo na sindikalno organiziranje
- što sve treba sadržavati ugovor o radu
- otpremninu i otkazni rok.

Ne može se između radnika i poslodavca “slobodno ugovoriti” manje od onoga što ZOR propisuje.

² Izvor: <https://www.zakon.hr/z/307/zakon-o-radu>

RAD PREKO UGOVORA O RADU NA ODREĐENO I NEODREĐENO

Kod zapošljavanja preko ugovora o radu, koji je definiran Zakonom o radu (ZOR), važno je paziti o kakvom se tipu ugovora radi.

Ugovor na neodređeno vrijeme standardni je ugovor o zapošljavanju. To znači da on traje nedefinirano dugo i smatra se redovnim oblikom zapošljavanja. Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje voljom radnika ili poslodavca (npr. otkaz), sporazumnim raskidom ugovora između poslodavca i radnika ili na druge načine (npr. odlazak radnika u mirovinu).

Ugovor na određeno vrijeme nije standardni oblik zapošljavanja, već postoji samo za situacije u kojima se opravdano nekoga zapošljava na specifičan period. Zbog toga ga Zakon o radu određuje kao iznimku, za razliku od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, koji je Zakonom određen kao pravilo. U tom bi smislu ugovor o radu na određeno vrijeme u praksi morao biti **atipičan**, a ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme **tipičan** ugovor o radu. Nažalost, u Hrvatskoj je udio ugovora na određeno i dalje relativno visok te je takav tip ugovora, unatoč mjerama vlasti koje su nominalno probale stimulirati ugovore na neodređeno, i dalje izrazito zastupljen, a posebno u kulturi i civilnom društvu.

Koliko vam je puta na novom poslu prvo bio ponuđen ugovor na određeno uz rečenicu “Vidjet ćemo kasnije za neodređeno”? Zbog toga je kod zapošljavanja važno imati ovo na umu.

Novozaposlenima, naročito mladim osobama, često se prvo nudi ugovor na određeno zbog toga što poslodavac nije siguran može li se u njih pouzdati. Međutim, to **nije opravdan razlog za sklapanje ugovora na određeno.**

Ugovor sklopljen na određeno vrijeme opravdan je samo u slučaju postojanja objektivnog razloga, a objektivni je razlog isključivo zaposlenje na radnom mjestu koje je po prirodi posla privremeno.

To su dva slučaja:

- 1) kad se radi o zamjeni za radnika koji je privremeno odsutan (npr. rođiljni dopust, bolovanje, neplaćeni dopust, stručno usavršavanje itd.)

- 2) kod zapošljavanja za obavljanje posla čije je trajanje po prirodi posla ograničeno (npr. sezonski rad u turizmu, rad na pripremi i organizaciji koncerta ili festivala do završetka koncerta ili festivala itd.).

Zbog toga ukupno trajanje zaposlenja putem ugovora na određeno za istu poziciju kod istog poslodavca može trajati maksimalno tri godine, u komadu.

Iznimno, Zakon o radu predviđa tri situacije gdje ugovor na određeno može trajati i duže od tri godine:

- 1) kad se radi o zamjeni za radnika koji je privremeno odsutan
- 2) za dovršetak rada na projektu iz EU fondova (što je novitet novog Zakona o radu)
- 3) ako drugi zakon ili kolektivni ugovor predviđaju tu mogućnost u specifičnim okolnostima, npr. Zakon o radu predviđa drugačija ograničenja za ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, tj. agencijski rad, a Zakon o kazalištima predviđa drugačije ograničenje trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Sve u svemu, gotovo da nema situacije u kojoj vas se redovno zapošljava, a u kojoj je zakonski moguće dati ugovor na određeno. Usto, u ugovoru na određeno mora biti naveden objektivni razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Zbog ovoga je važno pri razgovoru o zapošljavanju pitati kakvi se uvjeti i ugovor nude te, ako je moguće, ukazati na činjenicu da se nudi krivi ugovor.

Ugovor na određeno često se – a posebno u kulturi i civilnom društvu – koristi kao zamjena za **probni rok**. Nove osobe počnu raditi na određeno pa, ako se “iskažu”, dobiju ugovor na neodređeno. Za takve slučajeve Zakon o radu **predviđa probni rok do šest mjeseci**, za vrijeme kojeg poslodavac može procijeniti odgovara li mu osoba ili ne te, ako ne, prekinuti ugovor. **Upravo zato ne treba pristajati na ugovor na određeno kao zamjenu za probni rok.**

Korištenjem ugovora na određeno kao zamjene za tipično zapošljavanje na neodređeno uništava se i ono malo osjećaja sigurnosti

koje zapošljavanje u kulturi nosi, uzevši u obzir promjenjive financijske uvjete koji nekad dovedu do otkaza. Zato uvijek, kad god možete, tražite ugovor na neodređeno i inzistirajte na njemu kao vašem osnovnom pravu, ali i zakonskoj obvezi poslodavca. Povremeno država čak i uvodi mjere kojima se potiče zapošljavanje na neodređeno. Iako ih često i ukida, **zbilja ne postoji dobar razlog da se nekome ponudi ugovor na određeno za redovno zapošljavanje.**

Poslodavci često prezentiraju ugovor na neodređeno kao nešto zbog čega radnici postaju nedodirljivi (čitaj: "Ne možemo im dati otkaz kad nam se prohtije.") i to koriste kao argument protiv davanja ugovora na neodređeno. To, međutim, ne stoji jer ugovor na neodređeno, da si ne lažemo, ne nudi suštinsku dugoročnu sigurnost. On više-manje znači isključivo to da ne morate strepiti svakih par mjeseci ili godinu dana hoće li vam produžiti ugovor. Vama poslodavac i dalje može dati otkaz, ali pod određenim uvjetima.



→ modeli rada
→ raskid i otkaz ugovora o radu
» od str. 21

TIP UGOVORA	kada se koristi	maksimalno trajanje	može uključivati probni rok	može prekinuti radnik bilo kada, prema uvjetima iz Zakona o radu	može prekinuti poslodavac bilo kada, prema uvjetima iz Zakona o radu
ugovor o radu na neodređeno	u svakom redovnom zapošljavanju	nema ograničenja, do raskida	da, do 6 mjeseci	✓	✓
ugovor o radu na određeno	isključivo kada postoje objektivni razlozi. razlog mora biti jasno naznačen u samom ugovoru i biti u skladu sa zor-om.	maksimalno tri godine, moguće više uzastopnih ugovora o radu na određeno za istu poziciju. iznimno duže u slučajevima koji su spomenuti gore.	da, do 6 mjeseci	✓	✓

RASKID I OTKAZ UGOVORA O RADU

Ugovor o radu mogu jednostrano otkazati poslodavac i radnik. Radnik može otkazati ugovor o radu **ne navodeći razlog otkaza**. Poslodavac može jednostrano otkazati ugovor o radu u zakonom propisanim slučajevima, a **otkaz mora biti obrazložen**.

Poslodavac i radnik mogu sporazumno raskinuti ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme u bilo koje doba ne navodeći razlog otkaza.

Najčešća rečenica koju možete čuti kada razgovarate s nekim tko radi u sindikatu jest: "Nemojte ništa potpisivati prije nego što se konzultirate s nama!" I to nije slučajno tako. Radnici zovu sindikat kad su u problemima, a oni su često vezani uz situacije u kojima ih se poslodavac želi riješiti. Poslodavci tu znaju biti kreativni, a sve s ciljem da im **davanje otkaza radniku stvori što manje problema i troškova**.

SPORAZUMNI RASKID vrlo je čest tip prestanka ugovora o radu, koji će poslodavac nastojati progurati u situaciji u kojoj iz bilo kojeg razloga želi raskinuti poslovni odnos s radnikom. Sporazumni raskid tumači se kao rezultat **dobrovoljnog** dogovora između dviju strana. Zvuči logično i normalno – u redu je da se dvije strane dogovore. **No takav tip prestanka ugovora o radu u pravilu je lošiji za radnika.**

Otpremnina:

U Hrvatskoj svaki radnik koji radi dulje od dvije godine kod istog poslodavca ima pravo na minimalnu otpremninu u iznosu $\frac{1}{3}$ prosječne plaće koju je primao u posljednja tri mjeseca, za svaku godinu rada. **Potpisivanjem sporazumnog otkaza on gubi to pravo.** To ne znači da je poslodavac neće isplatiti, ali više nije zakonski obvezan.

Otkazni rok:

Otkazni rok period je tijekom kojeg imamo pravo i obvezu raditi kod poslodavca nakon što je došlo do otkaza. On radniku služi kao zaštita i vrijeme tijekom kojeg se može suočiti s novonastalom situacijom. Za vrijeme otkaznog roka radnik normalno radi i ima sva prava.

Sporazumnim otkazom poslodavac također može zaobići pravo radnika na otkazni rok – može se ugovoriti da vaš radni odnos prestaje na dan potpisa takvog otkaza. Time vas se poslodavac efektivno riješio u jedan dan i nema više nikakve obveze prema vama.

Naknada za nezaposlenost:

Da biste ostvarili pravo na naknadu za nezaposlenost u Hrvatskoj morate ispuniti ove uvjete:

- ispuniti uvjet prethodnog rada (da ste radili minimalno devet mjeseci u posljednja 24 mjeseca)
- radni odnos ne smije prestati vašom krivnjom ili voljom, tj. obavljanje samostalne djelatnosti ne smije prestati bez opravdanih razloga
- morate se u zakonskom roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa prijaviti nadležnom područnom uredu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te podnijeti zahtjev za novčanu naknadu.

S obzirom na to da sporazumni raskid implicira “dobrovoljnost”, **potpisivanjem sporazumnog raskida radnik gubi i pravo na naknadu za nezaposlene.**

Postoji mnogo načina na koje se radni odnos između radnika i poslodavca može raskinuti. **Nekad je sporazumni raskid prihvatljiva opcija, ali samo ako je on stvarno rezultat dogovora.** No najvažnije je znati da, ako nam poslodavac želi dati otkaz, onda tu **nije riječ o sporazumu i ne trebamo se odricati prava koja imamo kao radnici.**

Poslodavac nas, naravno, može i “normalno” otpustiti, a to se zove “poslovno uvjetovan otkaz”. Važno je zapamtiti da nam, **ako otkaz nije izazvan našom krivnjom, poslodavac mora platiti otpremninu i dati da odradimo otkazni rok, a mi se možemo prijaviti na burzu i primati naknadu za nezaposlene.**



→ modeli rada
→ zakon o radu
» od str. 17



→ autorska prava
» od str. 93

OSTALI ZAKONI KOJI REGULIRAJU RAD ZAPOSLENIH U KULTURI

Osim Zakona o radu, treba napomenuti da postoje i drugi zakoni koji reguliraju rad u specifičnim kulturnim područjima (javnim institucijama i privatnim tvrtkama koje zasnivaju radne odnose), a to su:

- Zakon o arhivskom gradivu i arhivima
- Zakon o audiovizualnoj djelatnosti
- Zakon o izdavačkoj djelatnosti
- Zakon o kazalištima
- Zakon o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti
- Zakon o medijima i Zakon o elektroničkim medijima
- Zakon o muzejima
- Zakon o ustanovama
- Zakon o zaštiti i očuvanju kulturnih dobara.

Ti zakoni mogu se u pojedinim važnim stavkama (npr. uvjeti zapošljavanja na određeno i neodređeno) razlikovati od Zakona o radu pa je uputno pročitati zakon koji se odnosi na vaš sektor ako se zaposlite u instituciji ili poduzeću.

Za sve osobe koje proizvode originalna autorska djela, bilo da su zaposleni ili rade honorarno, osobito je važan Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima.

2.3. HONORARNI RAD I SAMOZAPOSLLENOST

HONORARNI (FREELANCE) RAD

Honorarni rad u kulturi svaki je rad koji ne uključuje zasnivanje radnog odnosa. U Hrvatskoj se honorarni radnici u kulturi dijele na **samostalne umjetnice** (članice Hrvatske zajednice samostalnih umjetnika) i **“honorarce”, tj. freelancere, koji nemaju status samostalnog umjetnika** jer ga (još) ne mogu ostvariti ili jer rade preko vlastitih obrta, čime tehnički postaju samozaposleni, ali i dalje rade projektno.

I jedni i druge rade kao vanjski suradnici javnih ustanova ili ih angažiraju udruge, umjetničke organizacije ili privatne firme. S njima sklapaju autorske ugovore ili ugovore o djelu, a tim su ugovorima definirani vrsta posla koji se obavlja, trajanje angažmana, honorar i svi ostali radnopravni aspekti suradnje. Brojne umjetnice otvaraju i vlastite udruge i organizacije kako bi na taj način aplicirale na natječe za financiranje kulture.

Iznimno, pojedini natječaji Ministarstva kulture i medija ili natječaji lokalnih samouprava omogućuju izravnu prijavu na natječe za samostalne umjetnike i *freelancerice*. U tom slučaju osoba koja ostvari podršku na natječaju može angažirati i druge suradnice na svojem projektu i dužna je poduzeti sve administrativne korake samostalno: sklopiti ugovore, obračunati honorare, izvršiti uplate, prijaviti isplate kroz sustav ePorezne putem JOPPD obrasca, uplatiti porez i uplatiti doprinose (ako nisu članovi HZSU-a).

Budući da Zakon o radu ne priznaje honorarni rad kao rad, osobe koje sklapaju ugovor o ovakvom obliku rada u **nezaštićenom su položaju** u odnosu na osobe koje sklapaju ugovor o radu – pogledajte sve što smo navele da Zakon o radu osigurava i bit će vam jasno **koja sve prava honorarne radnice nemaju**. Za honorarne radnice u kulturi primjenjuju se drugi zakoni, a za osobe koje proizvode autorske radove najvažniji su **Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima** i **Zakon o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva**.



→ modeli rada
→ obrti
» od str. 29



→ modeli rada
→ poslodavci i
naručitelji
» od str. 15



→ autorska prava
» od str. 93



→ modeli rada
→ Hrvatska
zajednica
samostalnih
umjetnika
» od str. 26



→ modeli rada
→ zakon o radu
» od str. 17



→ autorska prava
» od str. 93



→ autorska prava
» od str. 93

Kao što smo prethodno naveli, sve što Zakon o radu propisuje za zaposlene za *freelancere* ne vrijedi, što znači da oni **nemaju osigurana socijalna i radnička prava** poput prava na plaćeno bolovanje, prava na plaćeni godišnji odmor, minimalni iznos satnice, propisano maksimalno radno vrijeme i drugo. Zbog toga se ovaj tip rada često naziva **prekarnim, nereguliranim i atipičnim radom**. Baš kao i za, primjerice, platformске radnike, pomoćnice u nastavi ili sezone radnice, za radnice u kulturi organizacija rada često je obilježena neizvjesnošću i projektnim načinom rada koji ne jamči kontinuitet socijalne ni ekonomske sigurnosti.

Zbog toga je iznimno važno da **autorski ugovor** odnosno **ugovor o djelu** sadrži što više jasno definiranih i transparentnih formulacija koje mogu pravno štititi autoricu odnosno izvršitelja djela.

Sljedeće stavke sadrži svaki dobar autorski ugovor, a od naručitelja **uvijek možemo zatražiti** da ih uvrsti u dokument koji potpisujemo:

- trajanje angažmana (što preciznije definiran period rada, može biti datum početka i kraja rada, broj dana ili sati rada, ovisno o potrebi)
- opis posla (što sve podrazumijeva angažman, kao i koji su krajnji očekivani ishodi ili proizvodi)
- iznos honorara, a u slučaju angažmana koji traju više mjeseci poželjno je uključiti stavku o isplati u više faza: na početku (tzv. avans), tijekom i nakon obavljenog posla
- točan datum isplate koji naručitelj mora ispoštovati (npr. najviše dva tjedna nakon otvorenja izložbe/završetka snimanja)
- podatak o tome kako se ostvaruju autorska prava i, tamo gdje je primjenjivo, licencijske naknade
- navod da se u slučaju više sile ili bilo kojeg drugog uzroka raskida ugovora osobi isplaćuje dio honorara za rad koji je do tada obavljen
- poželjno je uvrstiti maksimalan broj korekcija koji je moguće tražiti od autorice s obzirom na dogovoreni iznos honorara i period rada
- za vizualne umjetnice važno je da je budžet transparentan i da je jasno koje troškove pokriva muzej/galerija (trošak postava, nabave materijala, tehničke podrške, prijevoza umjetničkog djela, osiguranja radova) umjesto trenutno uobičajene prakse da se

od umjetnika očekuje da ulažu vlastita sredstva za cjelokupnu produkciju.

Vrlo je važno potpisati autorski ugovor ili ugovor o djelu prije početka rada! Nema razloga zašto bi itko odlagao sklapanje ugovora sve do tjedan dana prije otvorenja izložbe ili mjesec dana prije izdavanja knjige. Ugovor štiti honorarne radnike, i zato je neophodno imati sve napisano crno na bijelo prije nego što rad počne. Također, važno je istaknuti da, u slučaju da iz bilo kojeg razloga ugovor nije sklopljen, a potrebno je pravno dokazivati dogovor između naručitelja posla i autorice, **svaka pisana riječ (e-mail prepiske, SMS poruke) ima pravnu težinu**. Zbog toga je važno što više prakticirati dogovaranje poslova pismenim putem.

Pojedine strukovne udruge na svojim internetskim stranicama već imaju tipske ugovore koji su sastavljeni prema načelima dobrih praksi specifičnih za pojedinu struku. **Provjeri te resurse prije nego što potpišeš ugovor s naručiteljima!**

HRVATSKA ZAJEDNICA SAMOSTALNIH UMJETNIKA (HZSU)

Hrvatska zajednica samostalnih umjetnika krovna je organizacija koja okuplja osobe koje **nisu u stalnom radnom odnosu, a umjetničko djelovanje predstavlja njihovo jedino i glavno zanimanje**. Rad HZSU-a pravno je reguliran Zakonom o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva³ koji potječe iz 1996. godine, a u trenutku pisanja ovog priručnika u najavi je izrada nove verzije Zakona s obzirom na to da trenutna ne odgovara realnoj slici umjetničkog rada u praksi. Upravljačka struktura HZSU-a sastoji se od predsjednika, Upravnog odbora, koji čine po jedan predstavnik i jedan zamjenik iz svakog područja stvaralaštva (filmsko, glazbeno, književno, likovno i scensko), te Skupštine, koju čini po šest predstavnika iz svakog od navedenih područja stvaralaštva. Svaki član HZSU-a može se kandidirati za navedena upravljačka tijela.

- 3 Izvor: <https://www.zakon.hr/z/698/zakon-o-pravima-samostalnih-umjetnika-i-poticanju-kulturnog-i-umjetni%C4%8Dkog-stvarala%C5%A1tva>



→ organiziranje
→ strukovne udruge
» od str. 44



→ cijena rada
→ izračun honorara
» od str. 69

Najveće socijalno pravo koje se stječe članstvom u HZSU-u jest ostvarenje **prava na uplatu obaveznih doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje iz državnog proračuna**. Konkretno, to znači da se od datuma aktiviranja članstva umjetnici računa **radni staž za mirovinu** i da članovi HZSU-a formalno i administrativno (iz perspektive Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje) imaju status samozaposlenih osoba. Trenutno se mirovina računa prema koeficijentu od 1,2, a taj je koeficijent od 2009. do 2023. godine iznosio 0,8 jer je bio smanjen zbog antirecesijskih mjera. Zahvaljujući neformalnoj inicijativi samostalnih umjetnika koeficijent je vraćen na razinu na kojoj je bio prije tih mjera, no i dalje nije izjednačen s kolegama zaposlenima u kulturnim institucijama, za koje koeficijent iznosi 1,8.

Zahvaljujući tome što se obvezni doprinosi uplaćuju iz državnog proračuna, za rad obavljen preko autorskog ugovora iz dogovorenog bruto iznosa za izračun neto iznosa odbija se samo trošak poreza prema mjestu prebivališta, s obzirom na to da se obvezni doprinosi za članicu HZSU-a više ne uplaćuju iz svakog pojedinog honorara. Članstvo u HZSU-u stoga je **najpovoljnija situacija za osobe koje umjetnički rad obavljaju preko autorskih ugovora i dogovaraju honorare u bruto iznosu (što je češća praksa) jer za ugovoreni bruto iznos dobivaju najveći neto iznos**.

Detaljni uvjeti i opis postupka za primanje u članstvo HZSU-a dostupni su na njihovoj internetskoj stranici, a ovdje ističemo najvažnije.

Pet godina staža u primarnom umjetničkom području

Radni staž dokazuje se autorskim ugovorima – ugovor s najranijim datumom vrijedi kao početak radnog staža. Taj se kriterij zanemaruje ako je osoba završila studij u svojem primarnom umjetničkom području djelovanja.

Financijski kriterij

Uvjet je da je prosječni godišnji dohodak od samostalne umjetničke djelatnosti za posljednje tri godine (za koje su obrađene godišnje porezne prijave) manji od prosječne godišnje bruto plaće za prethodnu godinu.

Umjetnički brojčani kriterij

Za svako polje djelovanja ovaj se kriterij razlikuje, a detaljne informacije dostupne su u Pravilniku o načinu i uvjetima za priznavanje prava samostalnih umjetnika na uplatu obveznih doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje iz sredstava proračuna Republike Hrvatske⁴ (dostupno na internetskim stranicama HZSU-a).

Potvrdu o zadovoljavanju umjetničkog brojčanog kriterija izdaju strukovne udruge. Popis udruga koje su do 2015. godine, kada je donesen Pravilnik, ostvarile pravo da izdaju tu vrstu potvrde može se provjeriti na sljedećoj poveznici: <https://hzsu.hr/umjetnicke-strukovne-udruge/>⁵

Ako tvoja strukovna udruga nije na ovom popisu, obrati joj se s upitom kako doći do potrebne potvrde. Sve udruge koje se nalaze na tom popisu mogu izdati jednokratnu potvrdu kojom se dokazuje brojčani kriterij potreban za prijavu u HZSU, čak i ako osoba koja se prijavljuje za članstvo u HZSU-u nije članica nijedne od tih strukovnih udruga. Primjerice, strukovna udruga Savez scenarista i pisaca izvedbenih djela ne nalazi se na popisu jer je tek osnovana u trenutku kada se donosio navedeni Pravilnik, ali za njihove članove potrebne potvrde izdaju nadležne krovne strukovne udruge: Hrvatsko društvo filmskih djelatnika i Društvo hrvatskih filmskih redatelja za osobe koje rade u audiovizualnim umjetnostima i Hrvatsko društvo dramskih umjetnika za osobe koje rade u izvedbenim umjetnostima.

Poseban doprinos hrvatskoj kulturi i umjetnosti

Ovaj kriterij nigdje nije objašnjen ni standardiziran, nego ovisi o tome kako će Stručno povjerenstvo prosuditi koliko kandidati za članstvo doprinose hrvatskoj kulturi. Stručno povjerenstvo čine po jedan predstavnik Ministarstva kulture i medija i HZSU-a te tri predstavnika umjetničkih strukovnih udruga prema području umjetničkog djelovanja. Stručnih povjerenstava ukupno je devet i pokrivaju sva područja umjetničkog rada.

Jednom kada osoba ostvari pravo na članstvo u HZSU-u, svakih pet godina podliježe reviziji kojom se provjerava djeluje li još

⁴ Izvor: <https://hzsu.hr/propisi/>

⁵ Izvor: <https://hzsu.hr/umjetnicke-strukovne-udruge/>

uvijek aktivno u svojem području. Za reviziju je potrebno dostaviti dokumentaciju o ispunjenom umjetničkom brojčanom kriteriju, koji je isti kao i za prijavu u HZSU. Iznimno, revizija se može odgoditi ako je član HZSU-a bio na bolovanju, roditeljskom, posvojiteljskom, skrbničkom ili udomiteljskom dopustu najmanje tri mjeseca u kontinuitetu i ako je zbroj navedenih okolnosti trajao najmanje jednu godinu. Revizija se odgađa i uslijed izvanrednih okolnosti, a o tome odlučuje resorni ministar. Nakon 25 godina kontinuiranog samostalnog umjetničkog djelovanja, članovi HZSU-a više ne podliježu reviziji.

Status samostalnog umjetnika moguće je pauzirati u slučaju zaposlenja ako ono ne traje dulje od dvije godine. Tada je članstvo moguće reaktivirati i nije potrebno ponovo dokazivati umjetnički brojčani kriterij.

Napomena

Važno je istaknuti da HZSU i strukovne udruge izdaju potvrde za porezne olakšice samo za autorske ugovore iz kojih je jasno da se angažman odnosi na stvaranje autorskog djela, što isključuje brojne vrste kulturnog rada poput organizacije događanja, tehničkih poslova, sudjelovanja na stručnim tribinama, edukativnih aktivnosti i slično. Ako smatrate da vaša strukovna udruga ne priznaje kao autorski rad nešto što smatrate da to jest, pokušajte uputiti priговор službenim tijelima udruge. Za eventualnu promjenu kriterija potrebno je čekati novi Zakon o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva. S druge strane, za radnice u kulturi koje obavljaju puno poslova koji se ubrajaju u gore navedene ima smisla razmotriti opciju otvaranja vlastitog obrta i vođenja vlastitih knjiga.

OBRTI

Obrt je tip obavljanja gospodarskih djelatnosti na tržištu, ali u obliku fizičke osobe. Obrt nije poput tvrtke (d.o.o. ili j.d.o.o.), već se veže uz OIB pojedinca te se osoba registrira za djelatnosti koje želi obavljati u skladu s Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti (NKD) i, za razliku od tvrtke, nije potreban nikakav temeljni kapital. Pojedini *freelanceri* odlučuju otvoriti vlastite obrte, što znači da



→ organiziranje
→ strukovne
udruge
» od str. 44



→ cijena rada
→ porezne
olakšice
» od str. 68

postaju **samozaposleni**: to znači da sami sebi uplaćuju doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, samostalno vode vlastito računovodstvo ili angažiraju vanjski računovodstveni servis, baš kao i obrtnici i mali poduzetnici u drugim područjima djelovanja. Umjesto plaće mogu slobodno raspolagati prihodima obrta kao da su npr. uplaćeni na običan žiro ili tekući račun, uz obvezno plaćanje spomenutih doprinosa, dok drugim osobama koje zaposle u obrtu mogu isplaćivati i plaću.

Mnogima se status obrtnika isplati zbog tzv. paušalnog oporezivanja, tj. plaćanja poreza u paušalima po kvartalima, umjesto odjednom kad se obračuna porez za prethodnu godinu, što olakšava rad i čini obrte povoljnijima.

Vrijedi spomenuti da se određeni radnici u kulturi, poput **prevoditelja i tumača**, ubrajaju u **samostalne djelatnosti**. Tu spadaju i npr. **književnici, novinari itd.** Prema tome ne smiju otvarati paušalne obrte, iako postoji nekonzistentna praksa institucija oko toga. Stoga preporučujemo da se o svojim mogućnostima **informirate u svojoj lokalnoj Poreznoj upravi, Uredu za gospodarstvo ili u Plavom uredu.**

Ako se obrt ne oporezuje paušalno (npr. ako godišnji primitci prijeđu 60.000,00 eura), obrtnica mora voditi poslovne knjige te se porezna obveza utvrđuje na kraju svake godine, ovisno o razlici primitaka i izdataka. **U prag od 60.000,00 eura uključuju se i dobivene potpore na javnim pozivima i natječajima (npr. od Ministarstva kulture i medija), a ne samo primitci ostvareni temeljem pruženih usluga.**

Ono što je pritom važno imati na umu jest da, za razliku od d.o.o. ili j.d.o.o., obrtnici odgovaraju **cijelom svojom imovinom**. To znači da ako vam se npr. stvori dug u plaćanju poreza jer vam klijenti kasne s uplatama, a od nečega morate živjeti, ili ako na neki drugi način stvorite porezni dug, ovršiti se mogu sva vaša primanja koja imate kao fizička osoba, do podmirenja duga. Zbog toga je važno dobro promisliti i oprezno ući u status obrtnice.

Dobar je izvor informacija za osnivanje i vođenje vlastitog obrta **Plavi ured** sa sjedištem u Zagrebu. Njima se možete obratiti sa svim upitima i dobiti besplatno savjetovanje ako planirate pokrenuti vlastiti obrt. Također, Plavi ured nudi gotova besplatna rješenja za praćenje i izvještavanje o financijama obrta, što omogućuje samostalno računovodstvo mnogima koji imaju jednostavne potrebe.

2.4.

DOGOVARANJE POSLA

U našem su polju normalizirane prakse dogovaranja posla koje radne uvjete svode na sferu neformalnosti i običajnog prava. Ti su neformalni običaji, sažeti u rečenici **“Ma, dogovorit ćemo se”**, koju smo svi čuli ili izgovorili puno puta, često zapravo šifra za netransparentnost, potplaćenost i neadekvatne radne uvjete.

Čak i ako ne uspijemo svaki put ispregovarati uvjete koje smo htjeli, vrlo je važno da **promjenom načina na koji dogovaramo poslove** temu rada i radnih uvjeta izvedemo na čistac, mimo nejasnih neformalnih dogovora, u sferu **obostrane obaveze**.

Sindrom šutnje o novcu

Potpuno je uobičajeno da naručitelji posla šalju *mailove* s ponudama angažmana **bez navedenog iznosa honorara**, a katkada **pre-skaču napomenuti da honorara uopće nema**. Oglasi za zaposlenje redovito se objavljuju bez iznosa plaće pa se kandidat mora prijaviti a da ne zna za koliko će potencijalno raditi, ili poslati sam upit *mailom*, što će katkada oklijevati učiniti kako ne bi ispao „zainteresiran samo za pare“, na što se u ovom polju gleda osobito mrko. **Jasno navođenje iznosa honorara odnosno plaće u prvom mailu ili oglasu za posao, uz napomenu je li riječ o bruto ili neto iznosu, uštedjelo bi energiju i vrijeme svima te učinilo proces ravnopravnijim.**

Sindrom šanka

Ova je branša poznata po tome što se puno suradnji dogovara za **šankom**, u izlascima, na neformalnim kavama, druženjima ili neformalnim kontaktom na društvenim mrežama. Zbog toga puno kulturnih radnica i umjetnika osjeća ogroman **pritisak da stalno budu „u optjecaju“** kako ne bi ispali iz socijalnog kruga unutar kojeg se sklapaju angažmani. Postavlja se pitanje tko u takvom modelu uopće može doći do posla i koliko je večeri tjedno provedenih s čašom alkohola u ruci nakon otvorenja izložbe ili promocije knjige dovoljno za **održavanje „veza i statusa“**. Ali osim toga, ovaj model dodatno otežava razgovor o radničkim pravima i novcu i zadržava ga u sferi **nejasnog prijateljskog dogovora**.

Zbog toga, bez obzira na to što vam je netko drag poznanik ili prijateljica, **razgovor o poslu zadržite u formalnoj sferi – na mailu ili**

radnom sastanku. Samodisciplina oko toga dugoročno će koristiti i vama i drugima koji žive od rada u kulturi.

Sindrom nepotpisivanja ugovora

Kao što smo već upozorili, uhodana je praksa i da se autorski ugovori potpisuju **tek na kraju ili pred kraj projekta**, usput, po principu odrade dosadne administrativne „sitnice“, a datumi njihova potpisa redovito se antedatiraju kako bi sve bilo u skladu sa zakonom. Međutim, ugovor nije samo tehnikalija jer radni uvjeti, visina honorara i rokovi njegove isplate ne smiju biti stvar povjerenja ili usputnog dogovora, nego obaveze. **Zbog toga uvijek tražite da potpišete autorski ugovor odmah po sklapanju dogovora, prije početka posla, čak i kada vam je posao ponudila osoba koju poznajete i kojoj vjerujete.**

Sindrom “pliz, još samo ovo”

U praksi tijekom obavljanja posla jako često iskaču dodatne sitnice, a od umjetnika i kulturne radnice obično se očekuje da ih odrade bez povećanja honorara. Vrlo je važno **znati razlikovati** (a po mogućnosti i unaprijed dogovoriti) što se od toga odnosi na poštivanje pravila struke i sastavni je dio dogovorene suradnje i procesa umjetničkog rada, od sastanaka do korekcija dizajna, teksta ili koncepta, a što je pokušaj da se iz umjetnice i kulturnog radnika izvuče dodatni neplaćeni rad. U autorskom ugovoru možete definirati maksimalan broj korekcija obuhvaćenih dogovorenim honorarom. Ako ste dogovorili pisanje teksta, ne znači da na kraju procesa trebate prihvatiti da “usput” (čitaj: besplatno) odradite i njegovu lekturu ili prijevod. Za to postoje stručni lektori i prevoditeljice koje naručitelj također može honorarno angažirati i – platiti. Ne dozvolite da se normalizira prikriven i neplaćen rad.

**PONUĐA ANGAŽMANA BEZ NAVEDENOG IZNOSA HONORARA NIJE “NORMALNA STVAR”.
POSLOVI U KULTURI NE BI SE TREBALI SKLAPATI ZA ŠANKOM.
RADNI UVJETI NE SMIJU OVISITI O USPUTNOM “DOGOVORIT ĆEMO SE”.
UGOVOR NIJE SAMO “ADMINISTRATIVNA SITNICA”.**



PRIMJERI ASERTIVNE KOMUNIKACIJE MAILOM O PONUĐENIM ANGAŽMANIMA

Primili ste ponudu angažmana bez navedenog iznosa honorara:

Poštovani,

puno hvala na ponudi angažmana. Zainteresirana sam, međutim važno mi je znati koliki je honorar predviđen za taj posao te koji su rokovi za dovršavanje posla i isplatu honorara.

Srdačno,

Ponuđen vam je prenizak honorar:

Poštovana,

hvala na ponuđenom angažmanu. Iako sam zainteresiran i rado bih ga prihvatio, ponuđeni honorar nije u skladu s tom vrstom i opsegom posla. Na linku / u prilogu šaljem cjenik preporučenih naknada strukovne udruge HDD. Bez obzira na to što ovi iznosi nisu zakonski obvezujući, s obzirom na to da sam aktivan član udruge i ne želim kolegama i sebi spuštati cijenu rada, molio bih Vas da razmotrite usklađivanje honorara s cjenikom.

Zahvaljujem na odgovoru.

Želite odbiti posao, ali strah vas je reći “ne” jer ne želite da vam se zatvore vrata:

Poštovana,

hvala na javljanju i ponudi. Vrlo sam zainteresirana za angažman i podudara se s mojim interesima i kompetencijama, ali nažalost, trenutno radim na previše projekata i ne mogu prihvatiti ponudu. Slobodno se javite drugom prilikom. Nadam se da će biti nove prilike za suradnju.

Srdačno,

STUDENTSKI RAD

Mnogi od nas prve gaže ili honorare love još tijekom studiranja. Pravo da radimo preko studentskog ugovora, u situaciji kada uz studij treba pokriti druge troškove života, vrlo je praktično.

Taj oblik zapošljavanja također je vrlo privlačan i poslodavcima – student je **jeftin i fleksibilan radnik** za čije doprinose treba izdvojiti samo 18%. Nije ni čudo da su u nekim branšama studenti “istisnuli” dio radnika koji su dotad bili zaposleni preko ugovora o radu. Studente se tako može koristiti da spuštaju cijenu rada unutar vlastite struke.

Studentski je rad od 2018. godine zakonski reguliran.⁶ S jedne strane, time su studentima radnicima dana određena prava. S druge strane, time je dodatno zacementirana, odnosno normalizirana situacija rada uz studiranje, a da se nisu adresirali razlozi i eventualne politike koje bi omogućile svima, neovisno o ekonomskom zaleđu, da studiraju bez dodatnog opterećenja radom.

Svaki redovni i izvanredni student koji se učlani u lokalni student servis, koji je posrednik pri zapošljavanju studenata, može raditi preko studentskog ugovora.

Studentski ugovor:

- Jedan oblik ugovora o djelu – sklapa se prije obavljanja posla između “izvođača, posrednika i naručitelja posla”.
- Iznos plaće zbog fleksibilnog se radnog vremena najčešće ugovara po satu rada.
- Naručitelj posla dužan je student servisu isplatiti naknadu za obavljeni posao najkasnije 15 dana od završetka posla, a student-servis ima rok od tri dana da vam je isplati na vaš račun.

⁶ Izvor: <https://www.zakon.hr/z/1173/zakon-o-obavljanju-studentskih-poslova>

- Ako vas poslodavac ne plati, student-servis (nakon što ga obavijestite) solidarno će vam isplatiti ono što vam se duguje i sam pokrenuti postupak prema poslodavcu.

Neka od zakonskih prava studenata:

- Propisana je minimalna studentska satnica, koja se izračunava tako da se minimalna bruto plaća u Hrvatskoj⁷ podijeli sa 160 (u 2025. iznosi 6,06 eura) – ovaj se podatak svake godine ažurira i objavljuje na stranicama student-servisa.
- Rad nedjeljom, državnim praznikom, blagdanom, noćni i preko-vremeni rad plaćaju se dodatnih 50%.
- Studentica ima pravo na plaćenih 30 minuta pauze ako radi minimalno šest sati dnevno.

No ovdje se **ne radi o standardnom radnom odnosu**, i to iz sljedećih razloga:

- studentski se rad ne uračunava u radni staž
- ne ostvaruje se pravo na plaćeni godišnji odmor
- ne ostvaruje se pravo na naknadu za nezaposlenost
- nema prava na plaćeno bolovanje.

Poslodavci ponekad polaze od pretpostavke da studentice nisu dovoljno informirane o svojim pravima ili da im je jednostavno potreban posao te da se zato neće buniti, pa “dogovorno” pokušavaju zaobići vlastite obaveze. Zna se dogoditi, primjerice, da se usmeno dogovori manja satnica od zakonski propisane, dok se na ugovor piše propisana minimalna satnica i manji broj sati od realno odrađenih kako bi sve izgledalo čisto na papiru. Kako biste se zaštitili, svakako tražite da se **vaša prava poštuju** i da na studentskom ugovoru budu navedene točne informacije.

Također, poslodavci nekada znaju tražiti osobe koje više ne studiraju da rade preko tuđeg studentskog ugovora kako bi njima trošak bio manji. Ako vas to zatraže, **nemojte pristati jer nećete ni na koji način biti zaštićeni**. Bilo bi dobro da ni tijekom studija ne pristajete raditi autorske angažmane putem studentskog ugovora,

⁷ Izvor: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_10_124_2072.html

nego da tražite autorske ugovore kako biste zaštitili svoja autorska prava i imali dokaz stručnog angažmana.

VOLONTIRANJE

Za ulazak u sferu rada u sektoru kulture i umjetnosti vrlo je karakteristična velika količina neplaćenog, volonterskog rada. On se često obavlja još za vrijeme studiranja kako bi se popunio životopis i stekla poznanstva, odnosno socijalni i kulturni kapital, koji će s vremenom donijeti i plaćene angažmane.

Međutim, volontiranje odnosno besplatan rad u svrhu “stjecanja iskustva” nekada zna trajati **iznimno dugo** te, zapravo, **zamjenjivati poslove koji su ključni u kulturnoj proizvodnji i koji bi trebali biti adekvatno plaćeni**. Time se normalizira besplatan rad, ali i općenito spušta cijena rada svima u kulturi.

Prema Zakonu o volonterstvu,⁸ volontiranjem se smatra “dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili zajednice”. Prema istom Zakonu, volontiranjem se pak ne smatra “obavljanje poslova koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, imaju obilježja poslova za koje se zasniva radni odnos”.

Nekada je u praksi vrlo teško procijeniti i odrediti je li volontiranje zaista legitimna prilika za novo iskustvo ili solidarnu gestu za dobrobit zajednice ili je u pitanju zapravo iskorištavanje besplatnog rada i spuštanje njegove cijene. Jednako je tako nekada teško procijeniti je li volontiranje u tom smislu zaista dobrovoljno ili je jedini model rada koji se očekuje od mladih umjetnica i kulturnih radnika, odnosno model rada na koji su oni osuđeni.

U konačnici je bitno i postaviti pitanje **tko si sve može priuštiti volontiranje**, osobito kad je u pitanju duži period besplatnog rada u kulturi. O tome piše Jaka Primorac u knjizi *Od projekta do projekta. Rad i zaposlenost u kulturnom sektoru*: “Međutim, također treba istaknuti da podaci odabranih istraživanja ukazuju i na to da u

⁸ Izvor: <https://www.zakon.hr/z/258/zakon-o-volonterstvu>

određenim podsektorima kao što su kulturne i kreativne industrije (Ross 2008) različiti vidovi neplaćenog rada, poput volontiranja, ali i npr. neplaćenih stažiranja (*internships*), predstavljaju strukturnu barijeru za ulazak u rad u sektoru jer si ne mogu svi priuštiti (ponekad i dugogodišnji) neplaćeni rad, čime se otvaraju pitanja socijalne mobilnosti. Tako podaci istraživanja poput Brook i sur. (2020) ukazuju na navedene klasne barijere: mlađi pripadnici srednje klase vide takav oblik rada kao ulaganje u buduću karijeru; dok pripadnici radničke klase takav rad poistovjećuju s luksuzom koji si ne mogu priuštiti i koji rađa frustraciju i osjećaj bezizlaznosti.”⁹

Zbog svega navedenog važno je da se procjena oko toga **koliko je i kakvog volonterskog rada u kulturi legitimno** ne prepusti samo mlađim kolegama koji ga obavljaju. Oni su često u poziciji da volonterske angažmane ionako ne mogu odbiti jer ne vide drugi način za ulazak ili opstanak u polju rada u kulturi.

Vrlo je važno da tu **odgovornost na sebe preuzmu i iskusniji umjetnici i kulturne radnice i sami poslodavci** – od institucija do udruga – te da **otvoreno adresiraju situacije u kojima se volontiranjem zapravo zamjenjuje posao koji bi trebao biti plaćen**, čime se **normalizira besplatan rad i ruši cijena rada ostalih radnica u polju**.

Neke od stavki Zakona o volonterstvu koje je dobro imati na umu:

- Volonterski angažman ne smije se provoditi za poslove koji imaju obilježja poslova za koje se zasniva radni odnos (čl. 5. i čl. 11. Zakona).
- Nije dopušteno volontiranje u trajanju duljem od 38 sati tjedno u razdoblju duljem od tri mjeseca bez prekida od najmanje tri mjeseca, kao ni dugotrajno ili kontinuirano izvršavanje volonterskih poslova koji bi inače predstavljali naplatne ugovorne odnose.
- Volonter ima pravo na pisanu potvrdu o volontiranju, na stručnu podršku i pomoć tijekom volontiranja, na naknadu ugovorenih troškova nastalih u vezi s volontiranjem (npr. putnih troškova,

⁹ Jaka Primorac “Od projekta do projekta. Rad i zaposlenost u kulturnom sektoru”, 2021., str. 55

troškova smještaja ili drugih osobnih troškova nastalih u tijeku volontiranja ili putovanja na volontiranje, prehrane u slučaju volontiranja u većem broju sati u jednom danu, dnevnice ukoliko se ide na put gdje volonterki nisu pokriveni troškovi prehrane itd.), na primjerene i sigurne uvjete rada, na zaštitnu opremu u skladu s naravi aktivnosti, na dnevni odmor u ugovorenom trajanju, na potvrdu o stečenim kompetencijama ako je zatraži.

- Volonteri u principu ne bi trebali raditi poslove koje organizatoru volontiranja donose zaradu.
- Organizator volontiranja dužan je osigurati materijale i sredstva za obavljanje volonterske aktivnosti.

STUDENTSKE ASISTENTURE I PRAKSE

Asistenture su vrste rada u umjetničkim procesima koje se najčešće odvijaju tijekom studiranja na umjetničkim akademijama i omogućuju studenticama prva iskustva rada u području za koje se obrazuju. Asistentima na umjetničkim procesima na taj je način omogućeno postupno stjecanje znanja i učenje iz prve ruke od iskusnijih kolega, a često su im povjereni i manji kreativni zadaci. Radno opterećenje uvelike ovisi o angažmanu koji studenti dogovore s osobom kojoj asistiraju, kao i njihovim mentorima na umjetničkim studijima. Asistenture tijekom studija obično su neplaćene jer se odvijaju kao dio nastavnog procesa i kompenzirane su ECTS bodovima u okviru praktičnih umjetničkih kolegija, a uvjete suradnje moguće je definirati individualno i kolektivno (npr. sklapanjem ugovora između obrazovne i kulturne institucije). U obama slučajevima poželjno je definirati vremenski ulog i tip rada koji se od asistenta očekuje. U slučaju da se asistentura odvija izvan nastavnog procesa, vrijedi ista preporuka za ugovor, a rad treba biti i financijski kompenziran s obzirom na vremensko opterećenje i zahtjevnost posla. Budući da asistentski rad iznimno varira u opsegu, preporuka je definirati naknadu za rad u odnosu prema suradnici kojoj se asistira i s obzirom na uloženo vrijeme.

Na nekim fakultetima ili fakultetskim odsjecima dio formalne nastave (dakle ujedno i prikupljanja ECTS bodova) čine i obavezne

studentske prakse, odnosno praktičan dio kolegija, koji se obično obavlja kod različitih gore nabrojanih vrsta poslodavaca iz institucionalnog i izvaninstitucionalnog sektora – u kulturnim institucijama, udrugama, firmama. Primjer su za to, recimo, studij informacijskih znanosti (muzeologije, arhivistike i bibliotekarstva) ili studij arhitekture. Obavlja li se ta praksa besplatno (i u tom se smislu smatra isključivo edukacijom) ili se ipak plaća preko studentskog ugovora, odnosno istovremeno tretira i kao edukacija i kao rad, varira od studija do studija. Obavljanje prakse formalizira se ugovorom između obrazovne institucije i poslodavca.

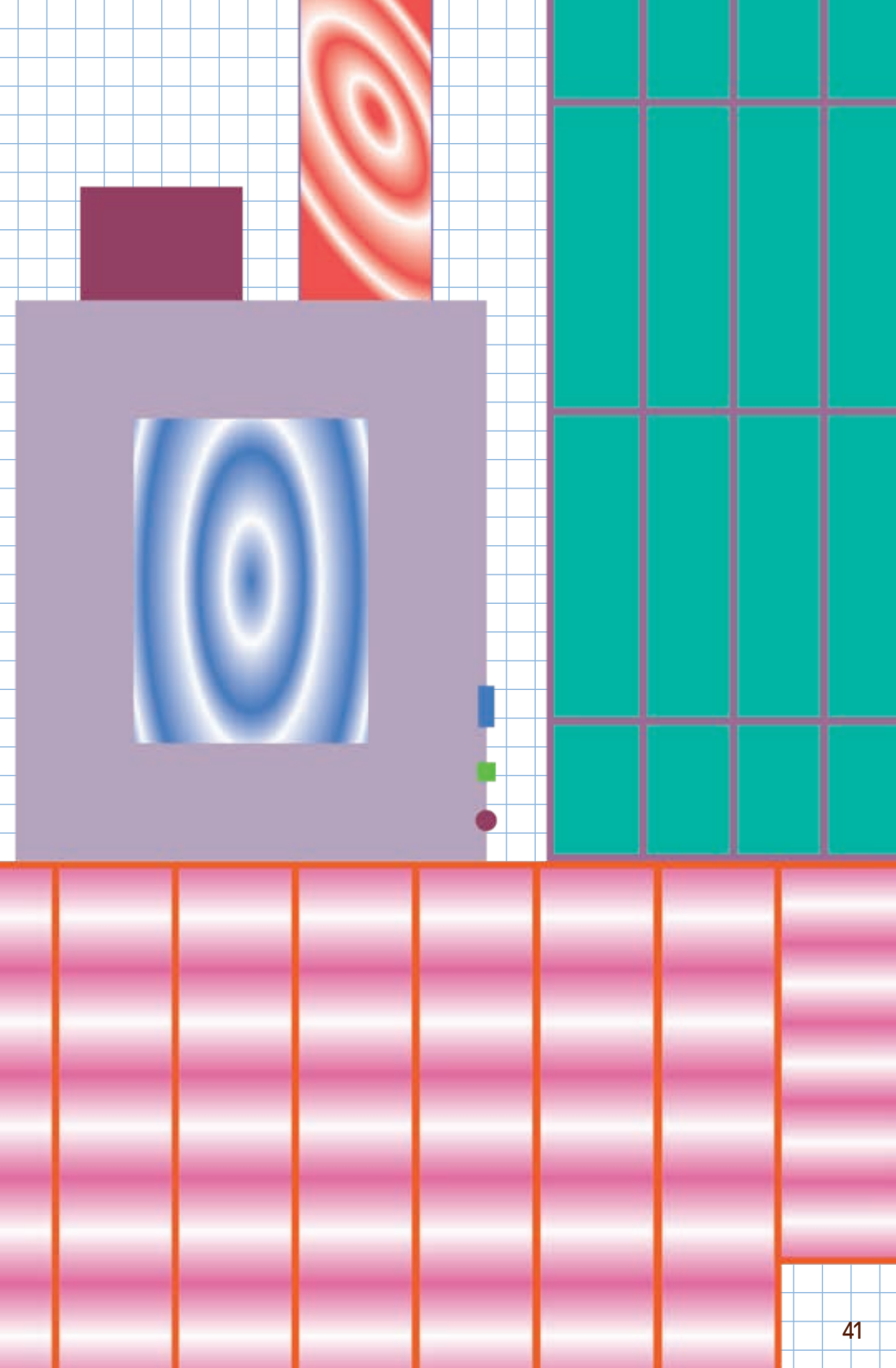
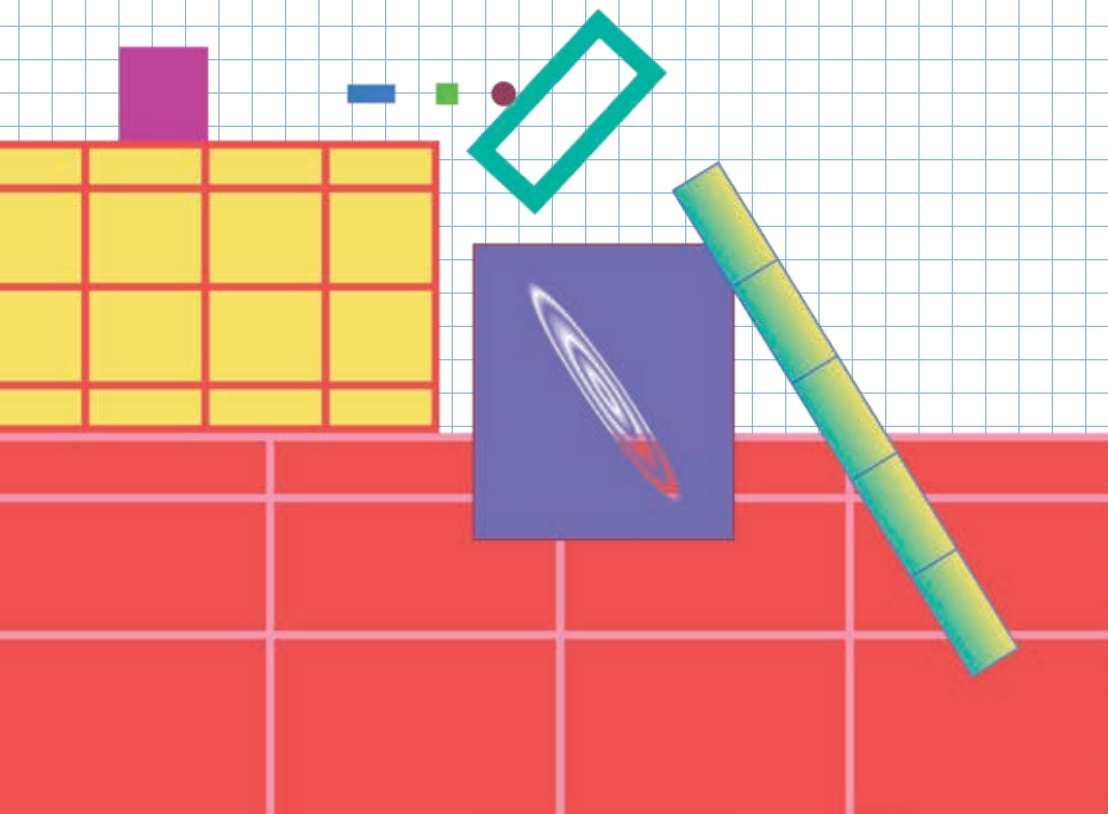
Uz spomenute, postoje i razne druge vrste praksi i **pripravništava**, vezanih uz fakultete ili polje rada, primjerice programi **međunarodne mobilnosti** studenata, koji najčešće studenticama nude i stipendije u određenom iznosu, katkada dostatnom, ali često zapravo jedva dostatnom ili nedostatnom za normalan život.

U bilo kojoj od tih varijanti važno je da matični fakulteti, te osobito poslodavci ili mentori (ako se praksa smatra isključivo edukacijom), ostanu svjesni toga da se obavezna praksa **ne bi smjela iskoristavati isključivo kao besplatan ili iznimno jeftin rad**. Svakako bi se trebalo paziti na to da se pruži očekivana praktična edukacija kao i da uvjeti obavljanja prakse budu dostojanstveni i usklađeni s očekivanjima koje poslodavac i fakultet imaju od studenta.

Ovo ističemo upravo zato što je u situacijama manjka radne snage ili hiperprodukcije programa, od kojih često pate udruge, ali i institucije i firme u kulturi, model praksi vrlo sklizak teren u kojem studentica lako postaje privremeni besplatni “potrčko”, a ostaje upitno uspijeva li u takvim okolnostima istovremeno usvojiti potrebno praktično znanje. Kao i kod volontiranja, kada poslodavci taktički zamjenjuju plaćeni rad raznim praksama isključivo radi uštede, dugoročan je efekt normalizacija toga da se kulturna proizvodnja oslanja na besplatan rad.



3. ORGANIZIRANJE ZA BOLJE RADNE UVJETE



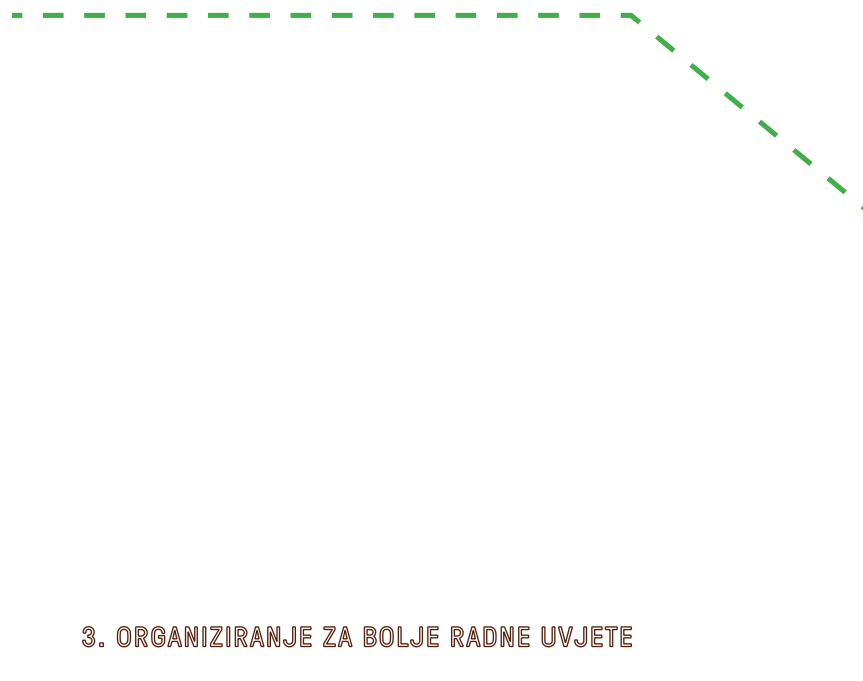
U skoro svakom pokušaju razgovora o sindikalizaciji ili strukovnom udruživanju u našem polju u prvim se koracima javljaju ista pitanja i dvojbe. Kakve veze imaju sindikati i organiziranje s nečim tako kreativnim i specifičnim kao što je umjetnost? Nisu li sindikati previše tradicionalni da bi shvatili posebnost umjetničkog rada? Neće li sindikat ili strukovna udruga samo smetati u „višem cilju“ da napravimo sjajnu predstavu, film, koncert ili knjigu? Puno je nas *freelancera*, nećemo se moći zajednički boriti.

Na sve ovo odgovaramo: **umjetnici i kulturne radnice mogu se i trebaju organizirati, strukovno i sindikalno. Koliko god radnici u ovom polju imali visoku motivaciju za rad, oni su i dalje radnici**, a polje umjetnosti i kulture nije baš toliko posebno da bi ga bilo nemoguće regulirati i organizirati. Postoje i drugi sektori koje je zbog njihovih specifičnosti teško, ali svakako moguće organizirati, a koji svojom fragmentiranošću nalikuju polju kulture, kao što je recimo platformski rad. Kulturnjačko-umjetnički narativi da su „svi na istoj strani“ odnosno da „rade za istu stvar“ ili da su „slobodni mali poduzetnici“ kruže i u drugim sektorima, i to najčešće upravo zato da bi se u njima obeshrabrilo sindikalno organiziranje kao najsnažnija metoda borbe za bolje radne uvjete.

U popularnim američkim ugostiteljskim lancima šefovi tvrde da im sindikat ne treba jer su „svi jedna obitelj“, a radnici navodno nisu radnici, nego „partneri“. Potplaćene i izrabljene platformske radnike uvjerava se da su „sami sebi šefovi“. Radnici u civilnom društvu i medijima uvjerali su sami sebe da ne zaslužuju plaćene prekovremene i da im ne treba sindikat jer rade za „više dobro“ i njihovi se poslodavci financiraju iz javnih sredstava. Već se u razdoblju ranog Hollywooda, 1920-ih godina, koristila metoda uvjeravanja glumica i pisaca da bi sebe trebali radije smatrati umjetnicima (*skilled artistry*) nego radnicima, kako bi ih se odvojilo od pridruživanja valu sindikalizacije koji je u tom trenutku zahvatio industriju. S druge strane, u svim ovim poljima, za koja se navodno tvrdi da ih je teško ili nepotrebno organizirati, itekako smo pratili i pratimo sindikalne napore – od nedavne sindikalizacije u Starbucksu i štrajka holivudskih pisaca do sindikalizacije radnika civilnog društva kroz sindikat SKUPA ili osobnih asistenta u sindikatu RIS u domaćem kontekstu.

Sindikati i strukovne udruge kulturnim radnicima i umjetnicama zasigurno neće „uništiti inspiraciju“, umanjiti „glamur“ uspješne premijere i izložbe, oduzeti zadovoljštinu nakon dobro odrađenog koncerta ili narušiti odnose s kolegama. Umjesto toga, oni mogu **pomoći da se te predstave, koncerti ili knjige više ne pripremaju bez ugovora, bez zaštite i za sitniš**, ali i da ne ovise samo o vlastitom kulturnom kapitalu i snazi da ispregovaraju bolji honorar, nego da znaju da **iza njih stoji kolektiv**.

**UMJETNIČKI RAD NIJE PREVIŠE POSEBAN DA SE NE BI MOGAO REGULIRATI.
KULTURU JE MOGUĆE STRUKOVNO I SINDIKALNO ORGANIZIRATI.
LJUBAV PREMA POSLU NIJE RAZLOG ZA IZRABLJIVANJE.
I FREELANCER SU RADNICI.**



Strukovne udruge u kulturi i umjetnosti jesu **organizacije koje se bave zaštitom, promocijom i povezivanjem** kulturnih radnika prema kriteriju struke kojom se bave. Postoje strukovne udruge koje obuhvaćaju cijele sektore kulture, primjerice Hrvatsko društvo filmskih djelatnika ili Hrvatsko društvo dramskih umjetnika, a postoje i manje strukovne udruge koje se okupljaju s obzirom na još specifičniji tip rada unutar tih sektora, primjerice Društvo hrvatskih filmskih montažera ili Hrvatska udruga filmskih snimatelja. Pojedine struke imaju više strukovnih udruga koje pokrivaju isti tip rada, pa primjerice književnice okuplja Društvo hrvatskih književnika i Hrvatsko društvo pisaca, a plesačice Udruga plesnih umjetnika Hrvatske i Udruga profesionalnih plesnih umjetnika PULS.

Rad strukovnih udruga financira se na javnim natječajima (Ministarstvo kulture i medija, Hrvatski audiovizualni centar, natječaji za javne potrebe u kulturi lokalnih samouprava) i iz članarina, a pravno je reguliran Zakonom o udrugama i Zakonom o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva.

Profili strukovnih udruga iznimno variraju: dok su neke uglavnom posvećene promoviranju vidljivosti struke (organizacijom festivala, dodjelom nagrada, izdavanjem časopisa i sl.), neke su aktivnije u organiziranju oko boljih radnih uvjeta u svojem području (zagovaračkim aktivnostima, izradom strukovnih cjenika i sl.). Način na koji udruga gradi svoj identitet ovisi o sastavu upravljačkih tijela (upravni odbori) i o prijedlozima aktivnog članstva. Radu svake strukovne udruge **moгу doprinosti svi članovi** i dužnost je, a ponekad i statutima definirana obaveza članstva da sudjeluje na redovnim godišnjim i izbornim skupštinama udruge.

Sudjelovanje u radu strukovne udruge donosi **brojne prednosti**, kao što su:

- upoznavanje i povezivanje s kolegama koji se bave istim poslom
- razmjena iskustava i znanja
- sudjelovanje na stručnim tribinama, u edukativnim programima i natječajima



→ modeli rada
» od str. 12



→ cijena rada
→ porezne
olakšice
» od str. 68

- upoznavanje s vlastitim pravima i obavezama u radnim odnosima
- i, što je najvažnije, otvaranje mogućnosti za **stvaranje zajednice i organiziranje oko zajedničkih ciljeva za poboljšanje položaja rada u kulturi**.

Osim toga, strukovne udruge omogućuju svojim članovima izdavanje potvrda na temelju kojih se ostvaruju porezne olakšice.

Popis strukovnih udruga koje mogu izdavati takve potvrde dostupan je na stranicama Ministarstva kulture i medija,¹⁰ ali to nije popis svih postojećih strukovnih udruga u Hrvatskoj. Novoosnovane strukovne udruge, poput Društva hrvatskih filmskih montažera, u trenutku pisanja ovog priručnika još nisu ostvarile pravo na izdavanje potvrda svojim članovima.

AKO SMATRAŠ DA TVOJA KROVNA STRUKOVNA UDRUGA NE RADI ADEKVATAN POSAO U SMISLU ZAŠTITE RADA ILI NA BILO KOJI NAČIN NE ODGOVARA POTREBAMA STRUKE, UKLJUČI SE AKTIVNIJE U UPRAVLJAČKA TIJELA UDRUGE I PREDLOŽI KONKRETNE MJERE KAKO POBOLJŠATI RAD UDRUGE IZNUTRA. AKO NI TO NIJE MOGUĆE, RAZMISLI O POVEZIVANJU S KOLEGAMA I POKRETANJU VLASTITE STRUKOVNE UDRUGE.

Naposlijetku, važno je osvijestiti da strukovne udruge zahvaćaju samo uži krug ljudi koji dijele istu struku, a problemi koji povezuju radnice u kulturi najčešće su širi i korijene im je moguće pronaći u brojnim **sistemskim nedostacima** koji izravno oblikuju uvjete u kojima se kultura proizvodi. Stoga je u našoj lokalnoj kulturnoj zajednici sve više transverzalnih primjera organiziranja, poput različitih platformi i inicijativa, koje su usmjerene na širu sliku i zajedničko agitiranje za bolje uvjete u kulturi.

¹⁰ Izvor: <https://min-kulture.gov.hr/popis-umjetnickih-strukovnih-udruga-na-temelju-cijih-potvrda-se-ostvaruju-porezne-olaksice/6367>

Sindikat je **skupina radnika koja se dobrovoljno udružuje radi zaštite svojih prava i interesa**. Sindikalno organiziranje **ustavno je pravo svakog radnika**. Sindikat mora djelovati prema demokratskim načelima, a njegov rad financira se članarinama, što mu **omogućuje neovisnost i olakšava odupiranje pritisku poslodavaca**.

Osnovna je zadaća sindikata da predstavlja radnike naspram poslodavca, što uključuje:

- pregovaranje o plaći i drugim uvjetima rada
- zaštitu postojećih prava radnika i njihovo unapređivanje
- besplatnu pravnu pomoć
- educiranje članova
- potpisivanje kolektivnih ugovora.

Sindikati su **jedine organizacije** s kojima je poslodavac **zakonski dužan pregovarati**, a ako radnici nisu zadovoljni rezultatima pregovora, imaju **legalno pravo** stupiti u štrajk.

Štrajk je obustava rada od strane radnika s ciljem stvaranja ekonomskog troška poslodavcu i vršenja pritiska kako bi ostvarili svoje zahtjeve. Sama činjenica da radnici udruženi u sindikat imaju pravo na štrajk **dovodi poslodavce za pregovarački stol** i povećava spremnost poslodavca da uvaži zahtjeve radnika. **Štrajk je naj-snažnije legalno oružje koje kao radnici imamo**.

Snaga sindikata leži u njegovoj **brojnosti i spremnosti na akciju**. Iako je u Hrvatskoj za osnivanje sindikata dovoljno okupiti 10 punoljetnih radno sposobnih osoba, pitanje je u kojoj mjeri oni uopće mogu mijenjati uvjete u kojima rade. S druge strane, ni brojnost nije garancija uspjeha. Postoje sindikati koji okupljaju tisuće članova, no ako ti članovi nisu spremni na borbu s poslodavcem, mogućnost da poboljšaju uvjete rada vrlo je malena.

U sektoru kulture u Hrvatskoj najveći je sindikat Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, no on okuplja primarno zaposlene u kulturnim institucijama. Iako službeno okuplja i samostalne umjetnike, naše



→ modeli rada
→ zaposlenje preko ugovora o radu
» od str. 17

dosadašnje poznavanje njihova djelovanja govori nam da u praksi taj sindikat nije fokusiran na kulturne radnice i umjetnike koji žive od honorara do honorara.

Tu priča o sindikalnom organiziranju u kulturi uglavnom zapne jer **“nismo zaposleni, nemamo ugovore o radu, nemamo poslodavca, nemamo s kim pregovarati”**. Istina je da je sindikalno organiziranje prekarnih radnika u kulturi težak zalogaj i da se aktualni pravni okvir sindikalnog organiziranja temelji na radnicima koji imaju ugovore o radu kod poslodavca, no to ne znači da udruživanje nema snagu. Potreba i interes postoje te je pokrenuto nekoliko novih sindikalnih inicijativa. Najnoviji uspjeti primjer predstavlja organiziranje audiovizualnih radnika u formi sindikalne podružnice pri Sindikatu medija, obrazovanja i kulture (SOMK).

Ako nemate zajedničkog poslodavca, radite od honorara do honorara te su vam formalno kolektivno pregovaranje i štrajk nedostupni, ne znači da se ne možete organizirati. Za početak je važno otvoreno razgovarati o uvjetima rada i problemima s kojima se susrećete i zajedno tražiti načine na koje se može vršiti pritisak.

Prekarijat je nekada, kada su se osnivali prvi sindikati, bio standard. Ugovore o radu i druga radnička i socijalna prava izborili su radnici upravo iz te pozicije.

Što po pitanju zaštite i poboljšanja radničkih prava formalno može raditi strukovna udruga, što HZSU, a što sindikat?

	Strukovna udruga	Sindikat	HZSU
Kolektivno pregovaranje	–	+	–
Pravo na štrajk	–	+	–
Pravna pomoć	+	+	–
Pravo na olakšice	+	–	+
Uplata obaveznih doprinosa	–	–	+



→ cijena rada
» od str. 53

Naša radnička prava definirana su Zakonom o radu, ugovorom o radu, a kod poslodavaca koji imaju više od 20 zaposlenih i pravilnikom o radu.

Važno je znati da se za radnika primjenjuje najpovoljnije pravo – ako u Ugovoru o radu piše da radnik ima pravo na 22 dana godišnjeg, a u važećem Pravilniku o radu piše da ima 25 dana, tada radnik ima pravo na 25 dana godišnjeg odmora.

Zakon o radu propisuje minimum zaštite ispod kojeg poslodavac ne može ići. Međutim, oko 50% radnika u Hrvatskoj također je pokriveno **kolektivnim ugovorima** – to znači da je u sektorima ili poduzećima u kojima ti radnici rade došlo do **pregovora između sindikalno organiziranih radnika i poslodavaca** i da su kroz potpisane kolektivne ugovore dogovorena **viša prava nego ona minimalna definirana Zakonom o radu**.

Jedino sindikati mogu pokrenuti kolektivne pregovore, a to u pravilu rade s ciljem da se pobliže definiraju i unaprijede radnička prava u poduzeću/sektoru.

Kolektivno pregovaranje:

- Poslodavac po zakonu **mora** sa sindikatom pregovarati o kolektivnom ugovoru.
- Što je više radnika u sindikatu, **veće su šanse** za sklapanje dobrog kolektivnog ugovora.
- Ako se sindikat i poslodavac ne mogu dogovoriti oko sadržaja kolektivnog ugovora i poslodavac ga ne želi potpisati, radnici **mogu štrajkati** (npr. štrajk u obrazovanju 2019. godine).

Kolektivni ugovor, ako se potpiše, vrijedi za **sve radnike kod poslodavca, neovisno o tome jesu li članovi sindikata**.

Primjer je kolektivnog ugovora u kulturi Granski kolektivni ugovor¹¹ za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz

11 Izvor: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_05_46_892.html

državnog proračuna. On je posljedica pregovora između Vlade RH i Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi. Taj kolektivni ugovor nadopuna je Temeljnom kolektivnom ugovoru¹² za službenike i namještenike u javnim službama.

Neka od prava izborena u navedenim kolektivnim ugovorima, koja predstavljaju poboljšanje naspram minimuma propisanog zakonom, jesu sljedeća:

- povećan minimalni broj dana godišnjeg odmora
- dodatak na plaću s obzirom na stupanj obrazovanja
- pravo na božićnicu i regres
- povećanje plaće za prekovremeni rad, rad noću i dr.

Kolektivnim ugovorima **mogu se propisati i cijena rada i prava honorarnih i vanjskih suradnika neke kulturne institucije**.

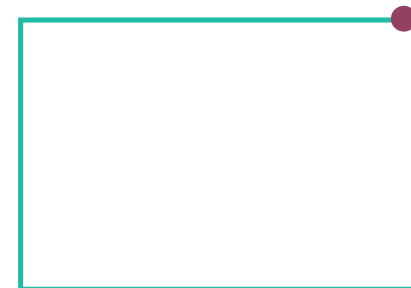
Kolektivno pregovaranje **daje nam mjesto za stolom**, odnosno oduzima poslodavcu moć da samostalno odlučuje o našim pravima i oblikuje naše živote prema vlastitim poslovnim interesima. Kako nam to pokazuju brojni uspješni primjeri radničkog organiziranja, **borbom i kolektivnim pregovorima ono što nam se inače predstavlja nemogućim postaje moguće**.



→ modeli rada
→ zaposlenje
preko ugovora
o radu
» od str. 17



→ cijena rada
→ novi horizonti
» od str. 72



12 Izvor: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_05_56_800.html

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE ZA
FREELANCERE

Sasvim je legitimno pitati se kako ta priča o sindikatima i kolektivnom pregovaranju koristi nama samozaposlenima. Do prije nekoliko godina kolektivno pregovaranje *freelancera* u EU-u bilo je onemogućeno. Takav tip zahtjeva **tretiran je kao kartelizacija**, odnosno narušavanje pravila tržišnog natjecanja. Dakle, u praksi se zahtjeve *freelancera* da pregovaraju o plaći tretiralo isto kao i dogovore između poduzeća da namjeste cijenu proizvoda.

U rujnu 2022. Europska komisija, pod višegodišnjim pritiskom Europske konfederacije sindikata, donijela je **Smjernice o kolektivnim ugovorima samozaposlenih osoba bez zaposlenika**. Time je većini samozaposlenih u EU-u (ukupno ih ima 24 milijuna) omogućeno kolektivno pregovaranje.

U praksi to znači da organizirani samozaposleni radnici **moгу pregovarati s poslodavcima o cijeni rada i radničkim pravima kao grupa, ne više samo kao samozaposleni pojedinci u formalno “partnerskom” odnosu s poslodavcem**. Odnosno – ovime se priznaje da su **samozaposleni po svom položaju u industriji puno sličniji radnicima nego firmama/poslodavcima**. To je važno i jer se kod mnogih primjera samozapošljavanja, koje je rasprostranjeno i izvan sektora kulture, ustvari radi o prikrivenom zapošljavanju, tj. umjesto da se osobu zaposli redovno preko ugovora o radu, uputi ih se da osnuju obrt te da im se naknada za rad isplaćuje preko njega. Time poslodavac svjesno prebacuje troškove i rizik poslovanja na radnika tako da ga, umjesto da ga on zaposli i osigura mu sva radnička prava sukladno Zakonu o radu, traži da se on samozaposli.

Zbog toga ova promjena na razini EU-a također pruža mogućnost da se poslodavce efikasnije pritisne da ne iskorištavaju samozapošljavanje kao puko sredstvo srozavanja radničkih prava, nego kada ono zaista odgovara honorarnoj prirodi posla koji se obavlja.

PRIMJER KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA FREELANCE NOVINARE:
DANSKA

Samozaposleni novinari organizirani u Danski sindikat novinara uspjeli su sredinom 2023. ispregovarati prvi kolektivni ugovor za *freelancere* na danskoj javnoj televiziji DR.¹³

Neka od prava koja su izborili:

- plaćanje po satu rada i zajamčena minimalna satnica
- pravo na bolovanje
- pravo na godišnji odmor
- pravo na roditeljsku naknadu i dr.

PRIMJER REGULACIJE RADA ZA FREELANCERE: SLOVENIJA

Slovenski sindikat Zasuk koji okuplja umjetnike i samozaposlene *freelancere* u kulturi osnovan je u listopadu 2022. godine. Potaknuti Smjernicama o kolektivnim ugovorima samozaposlenih osoba bez zaposlenika Europske komisije, pokrenuli su pregovore o kolektivnom ugovoru za *freelancere* koji rade za javne kulturne institucije u Sloveniji. Proces je zapeo jer ih je Ministarstvo financija proglasilo poslodavcima, a ne radnicima, ali su uspjeli izboriti kompromisno rješenje s Ministarstvom kulture – Uredbu za samozaposlene.¹⁴

Uredba, koju je slovenska vlada izglasala sredinom srpnja 2025., regulira rad *freelancera* za sve javne kulturne institucije u Sloveniji i donosi četiri važna postignuća:

- Uredba se odnosi na sve *freelancere* koji rade za javne kulturne institucije, neovisno o njihovom statusu.
- Iznosi honorara *freelancera* uspoređuju se s plaćama zaposlenika institucija. U različitim platnim razredima obuhvaćeni su svi

¹³ Izvor: <https://www.snh.hr/danski-poucak-novi-kolektivni-ugovor-za-stalno-zaposlene-ali-i-freelancere/>

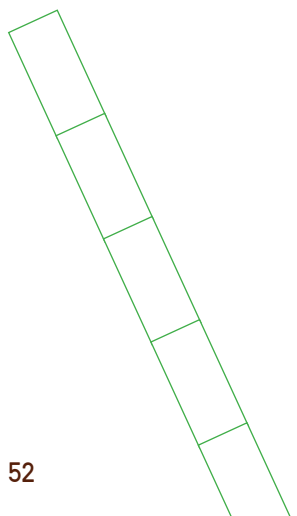
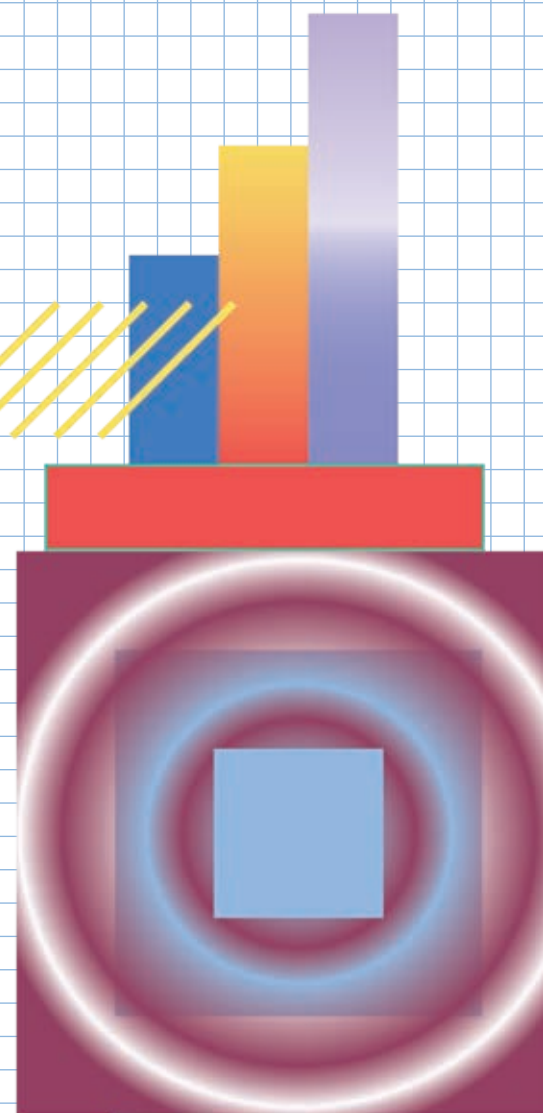
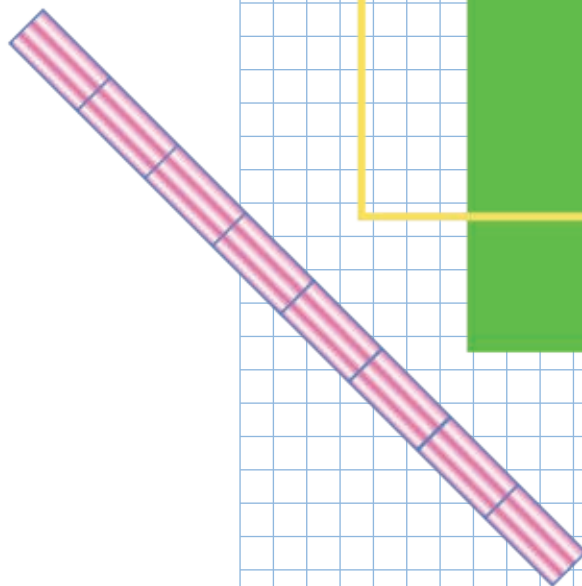
¹⁴ Izvor: <https://zasuk.si/2025/07/17/zasukova-minimalka-koncno-potrjena-na-vladi/>

poslovi i zanati u kulturi te je za sve definiran barem minimum koji odgovara početnim plaćama zaposlenika.

- Troškovi koje *freelanceri*, za razliku od zaposlenih, pokrivaju sami – bolovanje, kompjuter, ured – nadoknađuju se uvećanim iznosom honorara u odnosu na plaće prema koeficijentu 1,9.
- Minimalni period na koji kulturna institucija može angažirati *freelancera* jest jedan radni dan, odnosno osam sati. Čak i ako je u pitanju npr. glazbeni nastup koji traje sat vremena, institucija plaća osam sati, koji obuhvaćaju pripremu i druge faze posla mimo same izvedbe.

Dugoročno, cilj je ispregovarati i kolektivni ugovor. Također, vrlo je važno istaknuti činjenicu da je u procesu zagovaranja Uredbe Zasuk imao podršku slovenskog sindikata zaposlenih u kulturnim institucijama Glosa. Iz njihove perspektive također je važno da *freelanceri* budu bolje plaćeni i da njihov rad bude reguliran kako ne bi bili jeftina i ranjiva, odnosno nelojalna konkurencija zaposlenima.

4. CIJENA RADA



Cijena rada osobito je osjetljiva tema u polju umjetnosti i kulture. Po inerciji, njeguje se štetna tradicija – kolege se ne pita o njihovim honorarima ili plaćama, šuti se o svojim, ne traži se više kad poslodavac ponudi mizeriju. Ukratko – razgovor o novcu smatra se tabuom, odnosno trivijalnošću kojoj nije mjesto u svijetu nečeg tako „važnog i posebnog“ kao što je umjetnost. Nelagodno je biti prvi koji će priznati za koliko radi ili za koliko bi htio raditi – ako smo slučajno plaćeni više od drugoga, možemo ispasti preplaćeni i privilegirane zvijezde, a ako smo plaćeni manje, ispadamo lošiji, manje talentirani ili neuspješni u onome što radimo. Međutim, **atmosfera šutnje prikriva i štiti opću potplaćenost i nereguliranost**, a u konačnici **ide na ruku samo poslodavcima**, kojima je uvijek **isplativije istaknute pojedince platiti više nego svima dići cijenu rada**.

Jedan od izvora problema leži u činjenici da je cijena honorarnog, frilenserskog rada u umjetničkom i kulturnom polju u Hrvatskoj **potpuno deregulirana**. To znači da trenutno ne postoje nikakvi formalni zakonski ili pravni mehanizmi koji određuju minimum koji treba biti isplaćen za rad putem autorskog ugovora ili računa u slučaju samostalnih obrta. Odnosno, tehnički gledano, legalno je da umjetnik i kulturni radnik za višemjesečni rad na predstavi, književnu kritiku, odsvirani koncert i izlaganje videoinstalacije bude plaćen 5 eura, bonom za piće na šanku ili naprosto – nulom. Bilo bi to možda smiješno da preniski honorari i besplatan rad („iz ljubavi“ ili kao zalog novih angažmana i samopromocije) nisu bolna istina, odnosno **normalizirana praksa**.

Radnike koji su zaposleni preko ugovora o radu štiti Zakon o minimalnoj plaći. Činjenica da su zakonski zaštićeni od trke prema dnu, to jest nuli, malo tješi kad znamo kako se preživljava s niti 800 eura neto mjesečno za puno radno vrijeme. Međutim, zbog već spomenute atmosfere tabua ili čak osjećaja „privilegije“ što se uopće mogu profesionalno baviti kulturom, **radnici u ovom sektoru često su skloni svoju plaću doživljavati kao „nagradu“ i oklijevati da traže njeno povećanje**. Na spomen prosječne plaće većina će se njih kiselo ili sramežljivo nasmijati i neće se uopće usuditi staviti na stol takav zahtjev, iako znamo da ni taj *dupli minimalac*, uz današnje iznose stanarina, režija i osnovnih životnih troškova, nije dovoljan za dostojanstven život.

S obzirom na to da je dobar dio kulture i umjetnosti u Hrvatskoj javno financiran, često se čuje argument da viša cijena rada naprosto nije moguća jer su „budžeti mali“. Koliko god bila istina da mali budžeti diktiraju ograničenja i da je nužno podići budžete za kulturu da bi se prekarizacija dugoročno i sistemski zaustavila, stava smo da već sada **treba stati na kraj ideji da se mali budžeti moraju prelamati upravo preko leđa umjetnica i kulturnih radnika**. Bez toga, nastaviti ćemo raditi u paradoksalnim situacijama: dramatičarka bez čijeg rada ne bi bilo predstave radi za neadekvatan honorar, dok se kesa izdašno odrješuje za scenografiju; domaći bend na velikom komercijalnom festivalu svira bez honorara, dok lova odlazi na ogromne reklamne kampanje; književnik piše za siću, dok se knjiga štampa debelih korica i na skupom papiru.

Daljnje inzistiranje na hiperprodukciji programa temeljenog na potplaćenom radu je pucanje sebi u koljena. Nužno je obrnuti logiku kulturne proizvodnje: **količinu aktivnosti i ambicije programa treba planirati s obzirom na to koliko je rada moguće pošteno platiti. Doslovno – koliko para, toliko muzike**. Pristajanjem na neplaćene i potplaćene angažmane spuštamo cijenu rada i sebi i kolegicama i dugoročno legitimiramo loše radne uvjete kao normalne ili čak jedine moguće. Pritisak odozdo na dizanje cijene rada u konačnici se može i mora koristiti kao poluga pritiska i na povećanje javnog budžeta za kulturu.

**PLAĆA NIJE NAGRADA.
HONORAR NIJE NAGRADA.
APLAUZ NE PLAĆA STANARINU.
NOVAC NIJE TABU.**



Važnost otvorenog razgovora o visini plaće naročito se osjeti i pooštava u vrijeme svakodnevne inflacije cijena i gospodarske nestabilnosti, zbog kojih nam egzistencija postaje sve teža. Zajedno sa svim drugim radnicama suočavamo se s ovim izazovima, ali u našem polju pitanje visine plaća poprima dodatne dimenzije, prvenstveno zbog specifične radne kulture u sektoru. Plaća, tj. nadnica, naknada je koju poslodavac plaća radniku za uloženo vrijeme i rad. Pa uzevši to u obzir, pitajte se: kad ste počeli raditi u sektoru, kako su vam prezentirane plaće i honorari koje dobivate? Kao zaslužena naknada za vaš rad na koju imate neotuđivo pravo ili kao neki tip nagrade koja vam je dana nakon što ste dovoljno toga odradili voljno, možda čak i volonterski? Postoje osobe s jednim i drugim iskustvom, no činjenica da postoji toliko velik broj osoba koje su iskusile ovaj drugi scenarij govori o **vrlo problematičnom i antiradničkom stavu prema plaćama i radu koji postoji u sektoru** te se možda u njemu može naći jedan od izvora poteškoća u poboljšavanju naših radnih uvjeta.

Važno je podsjetiti se nekih osnovnih radnih principa: **plaća je neotuđivo pravo svake radnice** koja je s poslodavcem ili naručiteljem sklopila sporazum o radu, bio to ugovor o radu, autorski, umjetnički ili ugovor o djelu.

Plaća nije nagrada. Ona je naknada za uloženo vrijeme i rad, kojom si radnik pokriva troškove življenja i drugih potreba. Ne trebate volontirati određeno vrijeme da biste zaslužili da vaš rad bude plaćen, čak i ako radite u neprofitnom sektoru te ne producirate izravni, u klasičnom smislu, višak vrijednosti od kojeg neki vlasnik ima zaradu.

To što vam je stalo do toga što radite i imate strast za rad u kulturi, ne znači da nemate pravo na plaću ili naknadu. Ponavljajte si ovo koliko god puta treba da biste napokon razbili pogrešnu predodžbu koja vam je usađena kada ste, kao nadobudna i motivirana osoba, počeli raditi u sektoru.

Pravo na plaću svima zaposlenima preko ugovora o radu garantira Zakon o radu . Također, postoji i Zakon o minimalnoj plaći, koji definira minimalnu bruto plaću koju radnica **mora dobiti** za puno



→ cijena rada
→ strukovni
cjenici
» od str. 60

radno vrijeme od 40 sati tjedno u jednom mjesecu. S druge strane, svima koji rade temeljem autorskog, umjetničkog ili ugovora o djelu (tzv. drugi dohodak) isplatu honorara garantiraju Zakon o obavezanim odnosima i Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima. Za honorarne poslove, nažalost, ne postoji nikakav zakonski minimum te su strukovni cjenici jedino postojeće mjerilo prema kojem se može voditi, ali naravno i nažalost, bez obaveze da ih se poštuje.

Minimalna bruto plaća u Hrvatskoj 1. siječnja 2025. iznosi 970 eura, što u vrijeme inflacije i gospodarske nestabilnosti nije ni približno dovoljno za dostojanstven život.

Dostojanstvena plaća ne bi trebala zadovoljavati samo osnovne egzistencijalne potrebe nego i omogućavati sigurnost, ulaganje u budućnost i uživanje u životu. Novi sindikat iz Zagreba napravio je izračun dostojanstvene plaće u Hrvatskoj, prema metodologiji koja u prvi plan stavlja troškove radnika. U 2024. godini ona je iznosila 1.800 eura neto.¹⁵ Ovaj iznos možda većini nas iz trenutne perspektive zvuči kao bajka, ali pošteno plaćen rad i dostojanstven život to nikako ne bi trebali biti. Zbog toga je vrlo važno da o svojim plaćama što otvorenije razgovaramo s kolegama i poslodavcima te da, ako treba, negodujemo o njihovom iznosu.

Kako procijeniti objektivnu visinu svoje plaće?

Minimalna neto plaća od 1.1.2025.	750 eura
Prosječna neto plaća RH (DZS, veljača 2025.)	1.392 eura
Medijalna neto plaća RH (DZS, veljača 2025.)	1.200 eura
Prosječna neto plaća ZG (DZS, listopad 2024.)	1.566 eura
Medijalna neto plaća ZG (DZS, listopad 2024.)	1.332 eura
Prosječni trošak življenja za samačku osobu u RH (Numbeo, travanj 2025.)	700 – 800 eura (bez najamnine)
Tvoja neto plaća (upiši si radi usporedbe)	

15 Izvor: <https://novisindikat.hr/dan-dostojanstvene-place/>



→ modeli rada
→ zakon o radu
» od str. 17

Ova tablica prikazuje nekoliko objektivnih pokazatelja iznosa plaća u RH te u Zagrebu. Za razumijevanje:

- **prosječna plaća** jest aritmetička sredina svih plaća (zbroj iznosa plaća svih osoba podijeljen brojem osoba)
- **medijalna plaća** jest točna sredina svih plaća (ako se računa medijan na temelju 100.000 iznosa plaća, medijan je 50.000. plaća, tj. među ljudima čije su se plaće proučavale točno polovica ljudi ima plaću nižu od medijalne, a polovica plaću višu od medijalne).

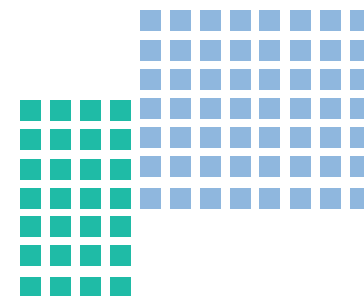
Zašto je važan medijan, a ne samo prosjek? Prosjek može znatno porasti ako su među plaćama i vrlo visoke plaće. Medijan pak pokazuje gdje se nalazi prava sredina svih plaća koje se uzimaju u obzir u izračunu, što znači da nekoliko većih plaća neće povećati iznos. To daje drugu sliku stvarnog stanja iznosa plaća. **Npr. ako je medijalna plaća daleko ispod prosječne plaće, znači da su taj prosjek povećale iznimno visoke plaće te on ne daje dovoljno točnu sliku koliko zaista većina radnika zarađuje.**

Ovo je važno kako bismo mogli steći barem osnovni **dojam o stanju i odnosima plaća na razini države i naših prihoda od rada u kulturi i umjetnosti**. Iako nemamo točne podatke o prosječnim prihodima u sektoru, većina nas, naročito oni koji rade izvan institucionalizirane kulture, vide da su im prihodi na nižoj strani ovog spektra.

Često nam se, kao izlika za takvo stanje, govori da je to „jednostavno tako“ i „što očekuješ, znaš gdje radiš“. No to je pitanje kulture (samo)eksploatacije i podcjenjivanja vrijednosti našeg rada. Zbog toga je važno stalno tražiti **poštenu naknadu za rad**, ne pristajati na neplaćeni ili potplaćeni rad, te raditi na tome da se **plaće povećavaju**, a honorari definiraju prema cjenicima strukovnih udruga.

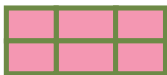
Pritom je važno da **razumijemo što je povećanje plaće, tj. povišica, a što ne**. Kod nekih poslodavaca svake se godine plaća povećava za par postotaka. To se zove **korekcija za inflaciju** – ako država izvijesti da u novoj godini očekuje inflaciju cijena od 3%, neki poslodavci u skladu s tim podižu plaće i honorare. Međutim, **to nije povišica. To je efektivno održavanje kupovne vrijednosti plaće na istoj razini.**

Neoporezivi dodaci na plaću, koji služe tome da poslodavac namiri radnici troškove transporta do posla i obrok tijekom radnog vremena, također **nisu povišice niti ih trebamo gledati kao plaću**. To što dobivate dodatak za putne troškove, topli obrok itd. **ne znači da imate višu plaću**. Jedina je prava povišica kada poslodavac ili naručitelj izdvoji više novca da plati vaš rad. To povećava i doprinos vašem fondu za mirovinu, što svi spomenuti dodaci ne čine.





→ modeli rada
→ honorarni rad
» od str. 24



→ organiziranje
→ strukovne udruge
» od str. 44

U situaciji kada **ne postoji nikakva standardizacija cijene rada u kulturi** koji se obavlja preko autorskih ugovora, strukovni cjenici jedan su od najjačih alata za konsolidiranje i samoregulaciju polja. Strukovni su cjenici **isključivo savjetodavni dokumenti** koje izrađuju pripadnici struke okupljeni unutar strukovnih udruga i kao takvi predstavljaju prvi korak prema transparentnijim i pravednijim praksama vrednovanja kulturnog i umjetničkog rada. Pojedini cjenici, osim financijskog dijela, sadrže opis rada i zagovaračke segmente, čime adresiraju i druge strukturne probleme koji doprinose nejednakostima među različitim vrstama kulturnog rada, pa čak i među pojedincima koji obavljaju isti tip rada. Neki drugi cjenici sadrže samo prijedloge izračuna honorara s obzirom na različite načine financiranja pojedinog kulturnog polja. I jedni i drugi rade na **demistifikaciji teme novca i doprinose prekidu šutnje o nažalost prevladavajućim i normaliziranim praksama potplaćivanja kulturnog rada**. Zbog toga je iznimno važno da postoje dokumenti koji nude bilo kakvu orijentaciju u potpuno dereguliranom kontekstu rada u kulturi.

Dakle, temeljna funkcija strukovnih cjenika jest doprinijeti transparentnosti procesa ugovaranja poslova i njihova financiranja, osnažiti kulturne radnice za asertivno pregovaranje o honoraru i uvjetima rada, kao i osvijestiti sve sudionike kulturne proizvodnje (od ministrice kulture, preko ravnatelja institucija, zaposlenih u institucijama i onih koji kulturni rad obavljaju honorarno, sve do studenata koji uskoro ulaze u područje kulturnog rada) da postoje **minimalni iznosi ispod kojih ne bi trebalo dogovarati poslove kako sebi i kolegama ne bismo rušili cijenu rada**. Funkcija cjenika stoga je dvostruka: oni istovremeno služe kao **zagovarački dokumenti** koji mogu poslužiti različitim inicijativama i pojedincima pri apeliranju na povećanje budžeta za kulturu i pravedniju raspodjelu resursa, ali i kao **praktični dokumenti** koji ustanovljuju zajednički teren borbe za pravednije honorare.

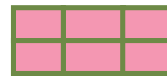
Popis do sada objavljenih strukovnih cjenika donosimo na kraju ovog priručnika!



→ memento za bolju radnu svakodnevicu
→ strukovni cjenici
» od str. 133

Osobito je važno istaknuti da u našem zakonskom sustavu ne postoji pravni okvir koji bi osigurao obavezno poštivanje strukovnih cjenika, ali financijeri mogu u svoje **natječajne propozicije i ugovore o financiranju uključiti klauzulu o budžetiranju u skladu s postojećim cjenicima** te tako osigurati barem nekakav regulacijski mehanizam. Neki od njih to već i prakticiraju. Na taj način osigurava se barem nekakav regulacijski mehanizam i standardizacija.

Osim toga, dok kulturno polje nije sindikalizirano, poboljšanje uvjeta rada prakticiramo **samoregulacijom** – to znači da u dogovoru s kolegama i suradnicama **ne pristajemo na određene prakse za koje smatramo da krše dostojanstvo rada**, uključujući potplaćenost. Taj proces nije uvijek jednostavan i ovisi o mnogo faktora. Primjerice, ne može si svatko priuštiti odbiti angažman koji je potencijalno honoriran niže od cijene rada navedene u cjeniku – u situaciji kada nema puno drugih ili boljih izbora, umjetnica pristaje raditi i pod takvim uvjetima. U drugim situacijama slabije plaćen honorarni angažman prihvatit će osoba koja si to može priuštiti jer ima stalan izvor prihoda (npr. stalno zaposlenje) ili drugu vrstu ekonomske stabilnosti (npr. riješeno stambeno pitanje). Sve su to **paradoksi standardizacije uvjeta** kulturnog i umjetničkog rada i nemoguće ih je izbjeći zbog kompleksnosti društveno-političkog sustava koja se prenosi i na uvjete kulturne proizvodnje. Strukovni cjenici sami po sebi ne mogu riješiti problem društvene nejednakosti, niti mogu postići potpunu ravnotežu između uvjeta rada, cijene rada i načina financiranja kulturne proizvodnje. Ipak, oni su jedan od prvih alata kojima krećemo u borbu za bolje uvjete rada odozdo, a ta borba nastavlja se na različitim razinama i u različitim kontekstima.



→ organiziranje
» od str. 40

BRUTO 1, BRUTO 2, DOPRINOSI, DOHODAK I NETO

Vjerojatno ne postoji čitatelj ovog priručnika koji se nije barem jednom zbunio oko razlike između bruta i neta i pristao odraditi posao ne znajući pritom koji će mu iznos na kraju sjesti na račun. Bilo bi jednostavno zapamtiti da je bruto “ukupan” iznos, a neto “ono što dobijemo” da stvar ne kompliciraju ostali pojmovi, odnosno segmenti vezani za svaku isplatu naknade za rad, bilo preko ugovora o radu, bilo preko autorskog ugovora: **ukupni trošak (bruto 2), bruto 1, doprinosi za zdravstveno i mirovinsko, dohodak, porezna olakšica, neoporeziva osnovica, neto.**

Nemojte se stidjeti ako vam sve ovo već nije kristalno jasno – mnogi radnici izvan sektora kulture ove pojmove također ne razumiju dokraja. Ne spominju se u školi, ne objasne nam ih poslodavci – nismo ih imali gdje i od koga naučiti!

Vrlo je zamorno, ali važno je poznavati sve ove pojmove jer se oni tiču našeg rada, naknade koju dobivamo za njega te naših radničkih prava.

Za početak, važno je znati **razliku između bruto 1 i bruto 2 iznosa**. Poslodavac vam, primjerice, kaže da za vaš honorarni angažman ima 1.000 eura bruto. Ako taj iznos upišete u besplatni *online* kalkulator isplata (pod “bruto iznos”) kako biste saznali koliki ćete neto dobiti, navedena cifra vjerojatno će biti veća od one koja će zapravo sjesti na vaš račun. **Oprez!** To je zato što postoje **bruto 1 i bruto 2** i vi ste vjerojatno u kalkulator upisali krivi iznos. Ono što vam je imenovano samo kao bruto zapravo je bruto 2, odnosno **ukupni trošak**. Prilikom razgovora o iznosu honorara ili plaće u bruto iznosu, važno je znati odnosi li se ta cifra na bruto 1 ili bruto 2 (ukupni trošak). **Ono što se formalno smatra “plaćom” obično je bruto 1 iznos!**

UKUPNI TROŠAK (BRUTO 2) ukupni je iznos koji naručitelj posla mora isplatiti za neki honorar.

BRUTO 2 = BRUTO 1 + DOPRINOS ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

DOPRINOS ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE zove se i **doprinos na plaću**. On se isplaćuje kod svih ugovora o radu i djelu (uključujući i autorski) tako što se **obračunava na ugovoreni bruto 1 iznos**.

Za autorske ugovore taj doprinos iznosi 7,5%. Autorski ugovori također su specifični jer se u obračunu koristi porezna olakšica u iznosu od 30%. To znači da, ako je ugovoren bruto 1 honorar od 1.000 eura, **osnovica za obračun doprinosa za zdravstvo, za mirovinsko osiguranje i poreza na dohodak umanjuje se za 300 eura**. Dakle, doprinos za zdravstvo u navedenom slučaju iznosi 52,50 eura. ($7,5\% \times 700 = 52,50$ eura) i ukupni trošak rada, odnosno bruto 2, onda iznosi 1.052,50 eura. Zato treba znati na koji bruto misli poslodavac kada vam ga komunicira.

UKUPAN TROŠAK			1.052,50
Doprinosi NA ukupno			52,50
Zdravstveno osiguranje	700,00	7,5%	52,50
BRUTO			1.000,00
POREZNA OLAKŠICA UKUPNO			300,00
Priznati trošak	1.000,00	30%	300,00
Doprinosi IZ ukupno			70,00
Mirovinski 1. stup	700,00	7,5%	52,50
Mirovinski 2. stup	700,00	2,5%	17,50
DOHODAK			930,00
Porez ukupno			144,90
Porez	630,00	23%	144,90
NETO			785,10

DOPRINOSI ZA MIROVINSKO OSIGURANJE se pak zovu **doprinosi iz plaće** jer se ne obračunavaju na bruto 1, nego se **oduzimaju iz ugovorenog bruto 1 iznosa**.

Obračunavaju se i kod ugovora o radu i kod ugovora o djelu, samo u različitim postocima. Kod autorskog ugovora oni iznose 10%, ali već smo spomenuli da autorski ugovori imaju i olakšicu od 30%. To znači da se od bruto 1 iznosa od 1.000 eura (kao i kod doprinosa

za zdravstvo) oduzima 30% olakšice, odnosno 300 eura, te se osnovica za obračun doprinosa za mirovinsko osiguranje smanjuje s 1.000 na 700 eura. Zbog toga na ovaj bruto 1 iznos doprinosi za mirovinu od 10% iznose 70 eura. Kada od 1.000 eura bruto 1 iznosa oduzmemo tih 70 eura, dobivamo 930 eura, koji označavaju dohodak.

DOHODAK je iznos koji se dobije kada se **od bruta 1** oduzmu **doprinosi za mirovinsko osiguranje**.

DOHODAK = BRUTO 1 - DOPRINOSI ZA MIROVINSKO OSIGURANJE



→ cijena rada
→ neoporeziva
osnovica i
povrat poreza
» od str. 65

Međutim, postoji i **porez na dohodak**. To je ono na što se odnosi povrat poreza.

POREZ NA DOHODAK skida se iz dohotka, odnosno onoga što ostane nakon što se od bruto 1 iznosa oduzmu doprinosi za mirovinsko osiguranje.

Njegov iznos može varirati ovisno o jedinici lokalne samouprave, a u Zagrebu iznosi 23%. Ako se radi o autorskom ugovoru i vaš je dohodak 930 eura, a uzmemo li u obzir poreznu olakšicu od 30% na bruto 1 iznos (300 eura), za porez se plaća 23% od 630 (930 eura - 300 eura zbog olakšice), odnosno 144,90 eura, i na račun će vam biti isplaćeno 785,10 eura.

NETO je iznos koji ostane nakon što se **od dohotka oduzme porez na dohodak** (treba uzeti u obzir poreznu olakšicu koja smanjuje osnovicu za obračun poreza).

NETO = DOHODAK - POREZ NA DOHODAK (UZ POREZNU OLAKŠICU)

4.4.

NEOPOREZIVA OSNOVICA I POVRAT POREZA

Svaki građanin RH ima pravo na **osobni odbitak**, odnosno **neoporezivi dio dohotka**.

NEOPOREZIVA OSNOVICA iznosi 600 eura mjesečno, tj., točnije, 7200 eura godišnje.

*OSNOVICA ZA OBRAČUN POREZA =
DOHODAK - NEOPOREZIVA OSNOVICA (7.200 EURA GODIŠNJE)*

U godišnji neoporezivi iznos uračunavaju se **zajedno svi poslovi koje radimo u godini**, bilo preko ugovora o radu, bilo preko ugovora o djelu, što uključuje i autorske ugovore. Ukoliko smo na dohodak **do 7.200 eura u godini** platili porez, imamo pravo na **povrat poreza**.

POVRAT POREZA dobivaju oni koji su **na dohodak do 7.200 eura godišnje** (ukupno za sav rad preko ugovora o radu i ugovora o djelu u godini) **platili porez**.

To automatizmom provjerava Porezna uprava i ako je došlo do preplate poreza, vraća svakom pojedinom radniku preplaćeni iznos na račun.

PRIMJER 1. Radnik u kazalištu ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovorenu plaću od 1.400 eura bruto 1.

1) Od bruto 1 plaće od 1.400 eura 20% izdvaja se za mirovinsko osiguranje, što znači da je dohodak 1.120 eura.

2) Od tog dohotka oduzimamo neoporezivih 600 eura kako bismo dobili **osnovicu za obračun poreza: 1.120 - 600 = 520 eura**.

3) Na iznos od 520 eura obračunava se stopa poreza od 23,6%, što znači da se plaća 122,72 eura poreza i taj se iznos oduzima od dohotka (vidi pod brojem 1).

4) Tako dolazimo do **neto plaće**: $1.120 - 122,72 = 997,28$ eura.

Taj radnik neće dobiti **nikakav povrat poreza** jer je njemu svaki mjesec osobni odbitak od 600 eura već obračunat na plaći i **nije ništa preplatio**.

UKUPAN TROŠAK			1.631,00
Doprinosi NA ukupno			231,00
Zdravstveno osiguranje	1.400,00	16,5%	231,00
BRUTO			1.400,00
Doprinosi IZ ukupno			280,00
MIO1 umanjene osnovice	0,00		
Mirovinski 1. stup	1.400,00	15%	210,00
Mirovinski 2. stup	1.400,00	5%	70,00
DOHODAK			1.120,00
OSOBNI ODBITAK			600,00
Porez ukupno			122,72
Porez – niža stopa	520,00	23,6%	122,72
Porez – viša stopa	0,00	35,4%	0,00
NETO			997,28

PRIMJER 2. Honorarni prevoditelj ima ugovoreni angažman od 1.400 eura bruto 1 preko autorskog ugovora za svaki mjesec u godini (12 mjeseci) i ne uzima nikakve druge angažmane sa strane.

Zbog smanjenih doprinosa i porezne olakšice radnik koji radi na autorski ugovor dobiva veći neto iznos, no iz tablice možemo primijetiti da plaća veći porez na dohodak od radnika koji radi putem ugovora o radu. To je zato što se na ugovore o djelu (pod koje spada i autorski ugovor) **ne obračunava osobni odbitak**.

No kada početkom iduće godine Porezna uprava za svakog građanina počne računati koliko je poreza platio, uočiti će da je radnik na autorskom plaćao porez na sav svoj dohodak, umanjen za poreznu olakšicu od 30% koja vrijedi za autorske ugovore, i ostvariti će **pravo na povrat poreza**.

Njegov ukupni dohodak na koji je plaćao porez te godine bio je: $882 \text{ mjesечно} \times 12 \text{ mjeseci} = 10.584,00$ eura. Ukupno je platio porez: $202,86 \text{ mjesечно} \times 12 \text{ mjeseci} = 2.434,32$ eura.

Međutim, on kao i svaki drugi građanin ima pravo na 7.200 eura godišnje neoporezivog dohotka. Tako da će Porezna uprava obračunati sljedeće: od dohotka na koji je platio porez (10.584) oduzet će se godišnja neoporeziva osnovica (7.200) i dobit ćemo iznos dohotka na koji je trebao platiti porez (3.384 eura).

Iznos dohotka koji je trebao biti oporezivan iznosi 3.384, od tog iznosa obračunamo 23% i dobijemo iznos od 778,32 eura. **To je ukupni iznos poreza koji je radnik trebao uplatiti na temelju svog dohotka.**

Porezna će uprava, dakle, radniku vratiti razliku preplaćenog poreza na sljedeći način: od 2.434,32 eura, koliko je radnik platio poreza, oduzet će 778,32 i dobit će se iznos povrata poreza, odnosno 1.656,00 eura.

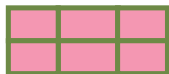
UKUPAN TROŠAK			1.473,50
Doprinosi NA ukupno			73,50
Zdravstveno osiguranje	980,00	7,5%	73,50
BRUTO			1.400,00
POREZNA OLAKŠICA UKUPNO			420,00
Priznati trošak	1.400,00	30%	420,00
Doprinosi IZ ukupno			98,00
Mirovinski 1. stup	980,00	7,5%	73,50
Mirovinski 2. stup	980,00	2,5%	24,50
DOHODAK			1.302,00
Porez ukupno			202,86
Porez – niža stopa	882,00	23%	202,86
NETO			1.099,14

Kao što smo već spomenuli, strukovne udruge omogućuju svojim članovima izdavanje **potvrda na temelju kojih se ostvaruju porezne olakšice**.

Konkretno, to znači da je neoporezivi iznos autorskog honorara za umjetničko djelo određen u visini od 25% (sukladno članku 22. Zakona o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva). Uz 30% porezno priznatog izdatka prema Zakonu o porezu na dohodak (čl. 32., st. 5., točka 1.), osnovica za obračun poreza i prireza umanjuje se za ukupno 55%.

Pojednostavljeno rečeno, ako je honorar dogovoren u bruto 2 iznosu, **pomoću olakšice ostvarene preko strukovne udruge ostvaruje se veći neto iznos nego u slučajevima bez potvrde**. Obrnuto, ako je honorar dogovoren u neto iznosu, ukupni trošak za naručitelja bit će veći ako angažira osobu koja nije članica nijedne strukovne udruge, i zato je pri ugovaranju poslova naručiteljima često važna informacija o članstvu u strukovnim udrugama ili HZSU-u. Dodatno, za članove strukovnih udruga, kao i za sve osobe koje rade preko autorskog ugovora bez potvrde, iz ukupnog troška honorara uplaćuju se i obavezni doprinosi za zdravstveno i mirovinsko osiguranje.

Kao što smo već napomenuli, porezne olakšice ostvaruju se članstvom u strukovnim udrugama.



→ organiziranje
→ strukovne udruge
» od str. 44



→ modeli rada
→ honorarni rad
» od str. 24

Postoje tri mogućnosti kako se obračunavaju honorari ugovoreni autorskim ugovorima, a one se razlikuju za osobe bez članstva u strukovnoj udruzi, za osobe koje su članice neke strukovne udruge i za osobe s članstvom u Hrvatskoj zajednici samostalnih umjetnika.

Važno je istaknuti da je uz svaki autorski ugovor potrebno naručitelju dostaviti **potvrdu strukovne udruge ili HZSU-a** o korištenju olakšice radi obračuna honorara.

PRIMJER 1. Osoba bez članstva u strukovnoj udruzi

Osoba koja nije članica nijedne strukovne udruge, a potpisala je autorski ugovor, izračun svojeg honorara može doznati na sljedećoj stranici:

<https://www.isplate.info/kalkulator-ugovor-o-djelu-2025.aspx>

U vrsti obračuna potrebno je odabrati **autorski ugovor**, odabrati svoje mjesto prebivališta, označiti 1. i 2. stup mirovinskog osiguranja te upisati ukupni trošak ili bruto iznos koji je dogovoren ugovorom.

U tablici će se izlistati svi troškovi i pokazati neto iznos koji će osoba primiti na račun.

Na primjer, za ugovoreni ukupni trošak od 1.400 eura osoba s prebivalištem u Splitu ostvarit će 1.056,88 eura neto, dok će za isti taj ukupni trošak osoba s prebivalištem u Zagrebu ostvariti 1.044,31 euro neto. Tome je tako jer Zagreb ima višu stopu poreza na dohodak. Jedinice lokalne samouprave imaju različite stope poreza na dohodak i zato je konačni neto iznos honorara različit za osobe iz različitih mjesta prebivališta koje su radile za isti bruto 2 iznos.

PRIMJER 2. Članica strukovne udruge

Osoba koja je članica strukovne udruge i potpisala je autorski ugovor izračun svojeg honorara također može doznati na stranici: <https://www.isplate.info/kalkulator-ugovor-o-djelu-2025.aspx>

U vrsti obračuna potrebno je odabrati **umjetnički ugovor**, odabrati mjesto prebivališta, odabrati odgovarajući stup mirovinskog osiguranja i upisati ukupni trošak ili bruto iznos koji je dogovoren ugovorom.

U tablici će se izlistati svi troškovi i pokazati neto iznos koji će osoba primiti na račun.

Na primjer, za ugovoreni ukupni trošak od 1.400 eura osoba s prebivalištem u Splitu ostvarit će 1.175,42 eura neto, dok će za isti taj iznos osoba s prebivalištem u Zagrebu ostvariti 1.167,19 eura neto.

PRIMJER 3. Članica HZSU-a

Osoba koja je članica Hrvatske zajednice samostalnih umjetnika svoj će honorar doznati jednostavnom formulom koristeći koeficijent koji je dostupan na stranicama HZSU-a: <https://hzsu.hr/koeficijenti-za-preracunavanje-neto-iznosa-na-bruto-iznos-dru-gog-dohotka-2/>

Potrebno je znati stopu poreza za svoje mjesto prebivališta i izračunati svoj honorar kako slijedi:

Ako je ukupni trošak honorara 1.400 eura, za osobu iz Zagreba sa stopom poreza od 23% koeficijent prema tablici za 2025. godinu iznosi 1,115449. Ukupni trošak dijeli se s tim koeficijentom da bi se dobio neto iznos:

$$1.400 \div 1,115449 = 1.255 \text{ eura}$$

Isti taj koeficijent može dati informaciju o ukupnom trošku ako je dogovoren neto iznos, i to tako da se neto iznos pomnoži s tim koeficijentom:

$$1.255 \times 1,115449 = 1.400 \text{ eura}$$



→ modeli rada
→ obrti
» od str. 29

Ovdje je važno istaknuti da samostalne umjetnice mogu obavljati samostalnu umjetničku djelatnost na dva načina: sklapajući ugovore o autorskom djelu ili vodeći poslovne knjige.

Uobičajeno je obavljanje djelatnosti putem ugovora o autorskom djelu, što znači da samostalna umjetnica dobiva neto iznos honorara na svoj račun, a administrativni dio posla odrađuje naručitelj koji obračunava honorar te uplaćuje porez, kako je to u ovom primjeru izračuna navedeno.

Samostalne umjetnice mogu se odlučiti voditi poslovne knjige, što ih porezno čini vrlo sličnim klasičnom obrtu koji vodi poslovne knjige. Ukoliko se odabere taj način obavljanja djelatnosti, promjenu je moguće učiniti bilo kad tijekom kalendarske godine. Glavne su razlike u odnosu na obrt to što samostalni umjetnici neće sami morati uplaćivati obvezne doprinose te mogućnost da koriste 25% kao neoporezivi dio naknade, što će rezultirati manjom poreznom obvezom. Porezna obveza utvrđuje se na kraju svake godine, ovisno o razlici primitaka i izdataka.

Isplativost vođenja poslovnih knjiga dosta ovisi o prirodi djelatnosti. Ako samostalna umjetnica ima dovoljno ulaznih troškova vezanih uz obavljanje svoje djelatnosti (npr. trošak vanjskih suradnika, trošak materijala, najma opreme, računovodstvo, putni troškovi itd.) izgledno je da bi ovaj model bio isplativ. S druge strane, ako ulaznih troškova nema, ovaj je model upitne isplativosti. Prije promjene načina obavljanja samostalne djelatnosti bilo bi dobro posavjetovati se sa stručnom osobom.

Napomena

Koeficijenti i ostali parametri za izračun drugog dohotka mogu varirati iz godine u godinu, pa treba paziti da se na stranici isplate.info i na stranici HZSU-a pronađe informacija za tekuću godinu u kojoj se ostvaruje honorar.



→ modeli rada
» od str. 12

Na stranici isplate.info po istom je principu moguće izračunati neto iznos za ugovore o djelu koji se potpisuju kada angažman ne uključuje stvaranje novog autorskog djela, nego je riječ o drugim vrstama angažmana koji se formaliziraju tom vrstom ugovora. Podsjećamo, za poslove obavljene preko ugovora o djelu **ne ostvaruju se porezne olakšice**, tako da je za takve ugovore razlika između ukupnog troška i konačnog neto iznosa najveća.

UNIVERZALNI TEMELJNI DOHODAK
ZA UMJETNIKE

Univerzalni temeljni dohodak (*universal basic income* – UBI) model je prema kojem svi punoljetni građani bezuvjetno dobivaju od države mjesečni zajamčeni iznos novca. Oni koji navijaju za UBI najčešće spominju argumente smanjenja socijalne nejednakosti i rizika od siromaštva te dizanja cijene rada općenito, za sve. Protivnici obično kažu da će se ljude, ako im se omogući bezuvjetan temeljni prihod, “demotivirati da rade”, ili navode to da je takva mjera ekonomski preskupa. Kompleksnije kritike dovode u pitanje odnos UBI-ja s ostalim socijalnim mjerama i javnim uslugama te postavljaju pitanje može li UBI dugoročno politički služiti kao izgovor za njihovo ukidanje. Ono oko čega se zagovornici UBI-ja obično slažu jest da on nikako ne može biti usamljena mjera za smanjenje društvene nejednakosti. U nekim se državama u polju kulture i umjetnosti javila slična ideja osiguranih primanja za umjetnike i umjetnice. Iako nije riječ o “pravom” univerzalnom temeljnom dohotku, primjeri koje navodimo dijele s njim neke sličnosti ili bazične ideje.

PILOT-PROJEKT UNIVERZALNOG TEMELJNOG DOHOTKA ZA
UMJETNIKE: IRSKA

Irska je 2022. godine pokrenula trogodišnji pilot-projekt univerzalnog temeljnog dohotka za umjetnike kao dio strateškog oporavka od posljedica bolesti COVID-19. Od više od 9.000 prijavljenih nasumično je odabrano 2.000 umjetnika i umjetnica, koji primaju 325 eura tjedno. Nakon peticije da se program zadrži i proširi, koju je potpisalo više od 10.000 ljudi, vlada je nedavno najavila da će se program nastaviti i nakon prvog trogodišnjeg perioda, koji završava u listopadu 2025. godine. Nakon prve godine provedbe vlada je izvijestila¹⁶ da je program imao niz pozi-

¹⁶ Izvor: <https://www.gov.ie/en/press-release/26562-early-research-findings-of-basic-income-for-the-arts-pilot-scheme-show-positive-impact-on-recipients/>

tivnih učinaka na korisnike: morali su obavljati manje posla izvan svog primarnog umjetničkog sektora, smanjena je njihova razina depresije i anksioznosti, omogućeno im je više vremena i resursa uloženi u samu umjetničku praksu.

PROGRAM PODRŠKE “PRIVREMENO NEZAPOSLENIM”
UMJETNICIMA U IZVEDBENOM I AUDIOVIZUALNOM SEKTORU:
FRANCUSKA

U Francuskoj je na snazi program podrške honorarnim odnosno “privremeno nezaposlenim” umjetnicima u izvedbenom, filmskom i audiovizualnom sektoru: *Régime des salariés intermittents du spectacle*.¹⁷ U okviru te mjere radnici koji u periodu od 10 mjeseci skupe 507 radnih sati ostvaruju pravo na naknadu za nezaposlenost u periodima kada nemaju angažmana. Tom se shemom dio prava regularno zaposlenih širi na samozaposlene, samostalne umjetnike i daje im određenu socijalnu sigurnost i stabilnost u periodu između projekata. Također, umjetnici ističu da im takva kompenzacija u periodu između projekata omogućuje da obavljaju sve one segmente umjetničkog procesa i rada koji prethode samoj produkciji i koji su inače teško naplativi – istraživanje, učenje, eksperimentiranje, povezivanje s ostatkom kulturno-umjetničke scene, dokumentiranje rada.

Među nedostacima programa umjetnice navode činjenicu da taj režim obuhvaća samo rad koji se odnosi na usko shvaćen umjetnički proces, a isključuje srodne poslove poput umjetničkog podučavanja. S obzirom na to da puno umjetnica mora pribjegavati upravo poslovima podučavanja kao stabilnijem izvoru prihoda od umjetničkih produkcija, ponekad im je teško “nabiti” potrebnu satnicu umjetničkog rada kako bi ostvarile pravo na podršku. Također, kritike ukazuju na to da ovakav program zapravo dugoročno legitimira praksu poslodavaca u ovom sektoru da umjetnike angažiraju isključivo na kratke projektne ugovore.

¹⁷ Izvor: https://www.etui.org/sites/default/files/special-report-6_casse-Hesamag_21_EN_WEB.pdf

Nezaposlenost je situacija s kojom se većina radnica susretne u nekom trenutku života. Novčana naknada za nezaposlene jedna je od ključnih mjera tržišta rada i važna socijalna mjera. Međutim, za razliku od zemalja s jačom i razvijenijom socijalnom državom, kao što su skandinavske zemlje, mogućnost ostvarenja ovog prava u Hrvatskoj znatno je ograničenija.

Uvjeti naknade za nezaposlene uređeni su Zakonom o tržištu rada¹⁸ (do 1.1.2024. Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti), koji definira da pravo na naknadu imaju sve radnice kojima prijašnji radni odnos nije prestao njihovom voljom ili krivnjom. Iz samog načina na koji se ovo definira jasno je nekoliko problema:

- Time što se definira „prijašnji radni odnos“ znači da su isključene osobe koje ulaze u nezaposlenost bez prijašnjeg radnog odnosa putem ugovora o radu.
- Ograničavanjem naknade samo na one prekide radnih odnosa koji nisu nastali krivnjom ili voljom radnice uskraćuje se pomoć osobama koje su prekinule odnos sporazumno ili pak zbog povrede radnih obaveza.

U hrvatskom sustavu tržišta rada i socijalne politike naknada za nezaposlene tretira se kao naknada osobama koje su ostale bez posla bez svoje krivnje, što se dešava ili ako ugovor na određeno istekne, a ne potpiše se novi ili ako radnica dobije poslovno uvjetovani otkaz, tj. ako poslodavac zbog nedostatka sredstava ili drugih poslovnih razloga odluči da ne može zadržati tu radnicu. Budući da to isključuje sve osobe koje su na drugačiji način prekinule radni odnos, doprinosi se tome da radnice toleriraju loše radne uvjete i ostaju dulje na poslovima kojima nisu zadovoljne.

¹⁸ Izvor: <https://www.zakon.hr/z/1751/zakon-o-trzistu-rada>

Drugi je problem taj što iznos naknade nije dovoljan za pokrivanje životnih troškova. Naime, radnica dobiva 60% svoje prosječne bruto plaće u tromjesečnom periodu prije otkaza, i to na 90 dana, ali iznos naknade za 2025. ne može biti viši od 915,60 eura. Nakon toga osoba dobiva 35% od plaće daljnjih 90 dana te 30% do kraja trajanja mjere, što može biti između 90 i 450 dana, ovisno o prethodnom stažu. Pritom se najniži mogući iznos mjeri prema minimalnoj plaći, a najviši prema prosječnoj plaći u državi u tom trenutku. Način na koji je mjera strukturirana jasno pokazuje da je ideja da se davanjem manjeg iznosa od zadnje plaće te postepenim smanjenjem osobe treba motivirati da „ne živi“ od naknade, nego da traži posao i „makne se s državne sise“, kako to mnogi vole reći.

Međutim, u uvjetima tržišta rada u Hrvatskoj nije realno da će se mnogi ljudi moći u tako kratkom vremenu zaposliti prije nego što zbog iznosa naknade, naročito nakon prva tri mjeseca, budu egzistencijalno ugroženi. Osim toga, ovakav koncept mjere proizlazi iz krive pretpostavke da nezaposlene osobe ostaju na teret HZZ-a zbog manjka volje da se vrate u aktivan rad, što uglavnom nije točno. To već dugi niz godina pokazuju i istraživanja u mnogim državama. Primjerice, istraživanja¹⁹ u SAD-u²⁰ o mjerama za pomoć za vrijeme pandemije bolesti COVID-19 i njihovu utjecaju na povratak na radno mjesto i tržište rada pokazala su da je za čak 70% korisnika pomoći koji su se dobrovoljno vratili na posao (i time prestali primati pomoć) iznos pomoći bio veći nego njihova prethodna plaća. Uz pretpostavku da im plaća nije odjednom narasla za vrijeme pandemije, to znači da su se svojevremeno vratili na posao na kojem su imali efektivno manja primanja nego dok su primali pomoć. Ovakvi nalazi pokazuju netočnost tvrdnje da snažne mjere socijalne pomoći uvijek destimuliraju povratak radnika na posao.

Upravo zbog ovakvih mitova bitno je preokrenuti diskurs o naknadi za nezaposlene i njezinoj ulozi: nije cilj dati mrkvu i pritom prijetiti sve jačim udarcima batinom te sve manjom mrkvom, nego osigurati dovoljno veliku mrkvu da osoba živi od nje dok ne

¹⁹ Izvor: https://www.dropbox.com/scl/fi/rjkg3zike0cy33rtabndf/UI_Employment_HPS.pdf?rlkey=m2tfafe0qby4u6n20mpdr8886&e=1&dl=0,

²⁰ Izvor: https://www.jec.senate.gov/public/_cache/files/d995d820-20d6-4a24-b93f-b1a16ce2b0d2/studies-show-600-weekly-enhanced-unemployment-benefit-has-not-slowed-labor-market-recovery-final.pdf

pronađe posao. I to ne bilo koji, prvi posao na koji naleti, nego posao koji je u skladu s kvalifikacijama, profesionalnim kompetencijama i karijernim ambicijama osobe te koji nudi dobre uvjete i dostojanstvenu plaću.

Zbog toga je potrebna reforma sustava naknade za nezaposlene u Hrvatskoj, koja bi trebala imati sljedeće odlike:

- Sve radnice zaslužuju naknadu jer, bez obzira na vrstu otkaza, sve one tom naknadom trebaju moći podmiriti svoje egzistencijalne potrebe, kao što su to morale i s plaćom.
- Sve osobe koje se prijave za naknadu zaslužuju je dobiti bez obzira na to koliko su dugo – i jesu li uopće – prethodno bile u radnom odnosu.
- Mjera mora biti posebno pristupačna osobama koje na tržište rada dolaze nakon što su dugo vremena skrbile za obitelj i djecu, potencijalno nemaju prethodnog radnog iskustva te su teže zapošljive i treba im duže vrijeme za pronalaženje posla.
- Naknada bi trebala biti što bliža iznosu prosječne plaće na razini države ili mjesta gdje osoba živi te ostati konzistentna do kraja korištenje mjere.
- Naknada mora trajati onoliko koliko osobi treba da nađe drugi posao i tako dati sigurnost i slobodu u traženju poslovnih prilika.
- Naknada treba uzeti u obzir i specifične životne okolnosti pojedine osobe te predvidjeti mogućnosti dodatka, primjerice ukoliko je nezaposlena osoba ujedno i samohrani roditelj koji uzdržava dijete.

5. RADNO VRIJEME



Često se smatra da rad u kulturi i umjetnosti nužno karakterizira **snažno preklapanje radnog i privatnog vremena**. Osim kolektivnih faza posla, same produkcije ili prezentacije, umjetnički rad podrazumijeva i proces istraživanja, eksperimentiranja, isprobavanja, dorađivanja i uređivanja, koji se katkada čini nemoguće preračunati u radne sate. Iako je riječ o kompleksnoj situaciji, **radne je sate u mnogim slučajevima moguće pobrojati**. Doduše, zazor od toga je razumljiv – kada bi se barem okvirno izračunali svi radni sati realno utrošeni na pripremu nekog djela, vjerojatno bi se u većini slučajeva zaključilo da se radilo za satnicu koja ne može konkurirati ni nacionalnom, ionako mizernom minimalcu.

Radno se vrijeme često prelijeva u privatno kako honorarcima tako i onima koji rade preko ugovora o radu. Poslovne *chat* grupe često su aktivne non-stop i koriste se upravo jer se u njima očekuje veća dostupnost i brže odgovaranje nego *mailom*. Red šale, red posla – na kraju dana teško je reći koliko je dopisivanja otišlo na teme vezane uz radno mjesto.

Također, mnogo se kulturnih događanja – od koncerata i predstava, preko otvorenja izložbi, do radionica u školama – odvija u večernjim satima. Čak i kada kolektiv dogovori da tim danima radno vrijeme počinje kasnije, iskustvo velikog broja umjetnika i kulturnih radnika koje znamo govori da je u takvim trenucima vrlo teško obustaviti rad u prvom dijelu dana da bi se odmarao. To je uobičajeno radno vrijeme naših suradnika, institucija, privatnih firmi i drugih s kojima smo u poslovnoj komunikaciji, pa smo na takve dane često primorani raditi od jutra do kasno navečer bez prestanka.

Ako je u pitanju nužda kao što je projektni rok ili situacija da “nema tko drugi uskočiti”, radno će se vrijeme obično preliti i na godišnji ili bolovanje, a uoči premijere, festivala ili roka za slanje knjige u tiskaru često će se raditi po cijele dane. Dio razloga za to svakako leži u projektnoj prirodi posla i prilagođavanju rada dinamikama javnih natječaja i čekanju njihovih rezultata. Međutim, određena moć da uspostave veću kontrolu nad vlastitim radnim vremenom ipak je i u rukama samih kulturnih radnika i umjetnika. Za to je potrebno puno samodiscipline, discipline unutar kolektiva, ali i otvorene komunikacije s kolegama, šefovima, naručiteljima, pa i financijerima.

**RAD NA BOLOVANJU I GODIŠNJEM NIJE “NORMALAN”.
I FREELANCERI IMAJU PRAVO NA PAUZU.
NISI DUŽAN BITI NON-STOP DOSTUPAN NA CHATU.**



5.1.

RADNO VRIJEME ZAPOSLENIH PREKO UGOVORA O RADU

Zamislite da se jednog dana, nakon točno 8 odrađenih sati, samo dignete sa svojeg radnog mjesta, pokupite stvari i odete kući, bez obzira na to koliko je posla još ostalo ili što ste upravo usred sastanka koji je netko pametan zakazao u 16 sati, a koji će sigurno trajati do 17 sati. Vaše je radno vrijeme, za koje ste plaćeni, gotovo. Iz konteksta naše radne svakodnevice zvuči kao fantazija. I realno, to i jest u današnjem radnom okruženju, ali naročito u radu u kulturi.

Međutim, to da kad si gotov s poslom, **stvarno si gotov s poslom**, osnovna je ideja plaćenog radnog vremena. U nekim dijelovima svijeta, u kojima su radnička prava snažnija i postoje jaki sindikati ili, nekim čudom, kolektivni ugovori, do ovakvih hipotetskih situacija rijetko ili rjeđe dolazi jer se posao organizira unutar radnog vremena. U suprotnom se radnicama mora platiti prekovremeni rad, koji je skuplji od normalne satnice, a to poslodavac ne želi.

Iako su radni uvjeti teški te se radi i neplaćeno prekovremeno, noću, vikendima, često uz obavijest u zadnji čas, trebamo znati svoja prava po pitanju radnog vremena i inzistirati na njima koliko je moguće.

Za osobe zaposlene preko ugovora o radu, radno je vrijeme definirano u ugovoru. U njemu piše koliko se sati tjedno i dnevno radi, koje je radno vrijeme te kada osoba koristi tjedni odmor od dva dana. To je standardno od ponedjeljka do petka uz odmor vikendom, ali mogući su, po potrebi, i drugi aranžmani, dok god se poštuje 40 sati tjedno za puno radno vrijeme i tjedni odmor. Ali što ako se radi izvan toga?

Zakon o radu propisuje da se svaki dodatni sat povrh normalnog radnog vremena mora platiti kao prekovremeni rad. Ne postoje

propisi koliko satnica za prekovremeni rad iznosi, ali mora biti veća od normalne. Također, povećanom se satnicom plaća i rad noću te rad vikendom, a rad nedjeljom mora biti plaćen satnicom uvećanom za najmanje 50% od uobičajene. Prekovremeni rad mora biti odobren, tj. poslodavac mora donijeti odluku da se odobrava prekovremeni rad, i mora biti najavljen unaprijed. Pritom prekovremeni rad ne može trajati neograničeno, nego se treba koristiti u situacijama kada je radno opterećenje toliko da zahtijeva rad povrh radnog vremena.

Ali, budimo realni, većina osoba koje rade u kulturi, osim ako ne rade u instituciji ili u jednoj od rijetkih udruga koje se drže ovih pravila, u trenutnim uvjetima neće nikad dobiti plaću za prekovremeni rad. Od njih se očekuje neplaćeni prekovremeni rad, “prebijanje” prekovremenih sati slobodnim danima koji se gotovo nikad (u potpunosti) ne mogu iskoristiti, odgovaranje na poruke i pozive u večernjim satima itd. Ovo naročito vrijedi za mlađe zaposlene osobe, za koje se često pretpostavlja da imaju manje obaveza (npr. obiteljskih) izvan posla ili su boljeg zdravstvenog stanja pa ih se može više “razvlačiti”. Zbog prekarnog zaposlenja i iz straha oni na to uglavnom pristaju.

U Hrvatskoj se tek posljednjim izmjenama Zakona o radu (2023.) uvelo pravo na nedostupnost, tj. da radnica izvan radnog vremena ima pravo ne gledati poslovne komunikacije, ne primati pozive s posla itd. Iako zvuči nevjerojatno da se takva regulacija uopće mora posebno definirati, ona je važna.

S više se strana, dakle, poslodavcima pokušavaju nametnuti određene vrste obaveza da poštuju radno vrijeme, iako oni tome pružaju otpor. U konačnici, najučinkovitijima su se pokazali kolektivni ugovori i snažni sindikati koji mogu paziti da se ta zakonom garantirana prava poštuju i po potrebi utjecati na izmjene postojećih zakona u smjeru poboljšanja radničkih prava.



→ organiziranje
» od str. 40

5.2.

GODIŠNJI ODMOR, TJEDNI ODMOR, BOLOVANJE

Sve radnice imaju pravo na odmor. To je osnovno pravo koje je izboreno mnogim radničkim borbama, nekad čak i krvlju. Poznati je primjer prosvjed na Haymarketu 1886. godine u Chicagu, kada su radnici štrajkom tražili osmosatno radno vrijeme i pravo na tjedni odmor. **Zbog takvih borbi danas imamo definirano radno vrijeme, tjedni odmor, plaćeni godišnji odmor, plaćeno bolovanje,** i važno je nastaviti borbu kako bismo ta prava očuvali i poboljšali.

GODIŠNJI ODMOR

Za osobe zaposlene preko ugovora o radu **Zakon o radu propisuje minimum od četiri tjedna godišnjeg odmora svake godine (tzv. puni godišnji odmor).** Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dvaju radnih odnosa ima pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci radnog odnosa kod tog poslodavca. Radnik koji ne ispunjava uvjete za puni godišnji odmor ima pravo na tzv. razmjernan dio godišnjeg odmora, proporcionalno tome koliko je u tekućoj godini radio za tog poslodavca.

Danom godišnjeg odmora smatra se radni dan, odnosno on ne uključuje neradne dane poput vikenda ili praznika i blagdana. Propisuje se da **svaki radnik mora koristiti barem dva tjedna godišnjeg odmora u komadu, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.** Medicina rada preporučuje da se godišnji odmor jednom godišnje koristi i više od dva tjedna u kontinuitetu jer se tijelo tek nakon dva tjedna kontinuiranog odmora opusti te povratak na posao nakon samo dva tjedna može biti šok za organizam i poništiti efekt odmora. Broj dana godišnjeg može se povećati i uz pomoć kolektivnog ugovora, pravilnika o radu itd. Npr. dodatni dani mogu se definirati na temelju godina staža. Dio godišnjeg odmora iz tekuće godine radnik može prebaciti u sljedeću godinu, ali ga u toj godini mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja, a **poslodavac mu to korištenje zakonski mora omogućiti.** Ne postoji “izvanredna poslovna situacija” koja dozvoljava poslodavcu da tu obvezu zaobiđe. Nije moguća novčana naknada

za neiskorišteni godišnji odmor i takva je praksa nezakonita, osim iznimno ako je radnik u otkaznom roku i tijekom tog razdoblja ne može iskoristiti preostale dane godišnjeg odmora. **Prava na godišnji odmor radnica se ne može odreći.**

DNEVNI I TJEDNI ODMOR

Tjedni i dnevni odmor također su prava definirana Zakonom o radu. **Tijekom svakog razdoblja od 24 sata radnica ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati bez prekida.** Primjerice, ako ste se vratili s gostovanja u 2 sata ujutro, od vas se ne bi smjelo tražiti da idući dan budete na radnom mjestu prije 14 sati.

Radnice imaju pravo na barem 24 sata neprekidnog odmora tjedno kojem se pribraja dnevni odmor od 12 sati. To pravo mora biti definirano ugovorom o radu, u kojem se propisuje trajanje tjednog odmora te kojim danima radnik koristi odmor. Za mnoge je to tjedni odmor subotom i nedjeljom, no ovisno o potrebama posla može se prilagoditi. Kao i za godišnji odmor, kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu može se propisati i duže trajanje tjednog odmora. **Tjedni je odmor važan radi održavanja mentalnog i fizičkog zdravlja, te je zato ključno inzistirati da ga poslodavac poštuje.**

“PREBIJANJE” PREKOVREMENOG RADA

Što kada radite više od vašeg propisanog radnog vremena u jednom danu ili tjednu, a poslodavac ne plaća prekovremeni rad? U kulturi se često koristi princip **nadoknade prekovremenog rada tzv. prebijanjem prekovremenog rada slobodnim danima.** Primjerice, radite u subotu kada vam je ugovorom o radu definiran tjedni odmor, te zbog toga imate jedan puni dan slobodno koji možete nekad iskoristiti. Međutim, nema zakonskog okvira koji predviđa ovaj princip te je time on isključivo pitanje dogovora i njegovog poštivanja između poslodavca i radnika. Zbog toga se dešava da se, ako se princip ne poštuje, slobodni dani akumuliraju i nikad ne iskorištavaju, čime efektivno **taj princip postaje laž kojom se radnicu tješi kad radi prekovremeno bez dodatne naknade.** Ako već koristite taj princip na poslu, važno je **inzistirati**

na njegovu poštivanju. Iako to nema posebnu pravnu težinu, taj se princip može definirati npr. i pravilnikom o radu. Također, **kako bi princip „prebijanja“ prekovremenog rada bio u skladu s principom plaćenog prekovremenog rada, pošteno je da radnik za jedan sat ili dan prekovremenog ne dobije jedan sat ili dan slobodno, nego više od toga, a koliko točno, može se definirati na radnom mjestu.**

BOLOVANJE

Bolovanje je posebno problematična tema za mnoge radnice u kulturi jer se često zbog uvjeta rada, koji obično uključuju male timove, velik obujam posla i ograničene mogućnosti za preraspodjelu posla, bolovanje ne može koristiti u potpunosti kako bi trebalo. **Bit je bolovanja da se radnik odmara i oporavlja od razloga bolovanja, bila to ozljeda ili bolest. Ista stvar vrijedi i za rođiljni odnosno roditeljski dopust, tijekom kojeg se radnica treba moći oporaviti od poroda i posvetiti se prilagodbi života brizi za dijete.** Zbog toga se ne smije očekivati od osoba na bolovanju ili rođiljnom ili roditeljskom dopustu da rade za to vrijeme.

Kod bolovanja je važno imati na umu da **Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju svim radnicima garantira da poslodavac mora plaćati barem 70% osnovice plaće za prva 42 dana bolovanja,** što varira ovisno o tome je li u pitanju kratkotrajno ili dugotrajno bolovanje, bolovanje po drugoj osnovi (npr. briga za člana obitelji) itd. **Ako to želi, poslodavac može radnici isplaćivati 100% osnovice plaće do 42 dana bolovanja, nakon čega radnica mora prijeći na teret HZZO-a.** Ovo je važno jer, nažalost, mnogima odlazak na bolovanje znači i kalkulaciju utjecaja na egzistencijalne prilike. Zato je važno inzistirati, ako je to moguće, da poslodavac preuzme plaćanje pune plaće za vrijeme bolovanja.

Kao radnici imamo pravo na odmor i bolovanje, jasno i humano definirano radno vrijeme, balans privatnog i poslovnog života te pravo da budemo nedostupni izvan radnog vremena. Znajte svoja prava i koristite ih, inzistirajte na njima, tražite da se na poslu dosljedno implementiraju zakonski propisi te da se koriste dobre prakse. Život je više od posla! Trebamo svakodnevno pružati otpor širenju posla u sve sfere našeg života.



→ radno vrijeme
→ radno vrijeme
zaposlenih
preko ugovora
o radu
» od str. 79

Jedini regulirani mehanizam prema kojemu se trenutno može orijentirati koliko se vremena provodi u honorarnom umjetničkom radu jest činjenica da se članicama Hrvatske zajednice samostalnih umjetnika **staž u HZMO-u broji prema uobičajenom osmosatnom radnom vremenu**. To znači da se prilikom izračuna mirovine smatra da je osoba koja je cijeli ili dio svojeg radnog staža provela kao članica HZSU-a bila zaposlena na puno (osmosatno) radno vrijeme, prema pripadajućem koeficijentu.

Međutim, kao što znaju svi koji su ikada radili u kulturi, nemoguće je izračunati koliko svojeg vremena zapravo provodimo u kulturnom i umjetničkom radu s obzirom na to da njegove dinamike iznimno variraju, a vrlo je teško uopće razgraničiti što sve ulazi u umjetnički i kulturni rad i kada on počinje, a kada prestaje. Dugotrajno razmišljanje o nekom kreativnom problemu, odlazak na redovne treninge za plesačice i briga o tijelu koje im je glavno sredstvo rada, sastanci sa suradnicima oko planiranja novog projekta, nedefiniran broj prepravaka teksta, prijeloma knjige ili prijevoda, redovito praćenje izložbi, filmova, koncerata, predstava i predstavljanja novih izdanja ne samo kao znak podrške kolegama i prakticiranja vlastite dokolice... Sve navedeno ujedno je i nužan dio kontinuiranog učenja i upućenosti u tendencije na sceni kojoj pripadamo, jednako kao i razgovor o nekom umjetničkom djelu ili aktivističko organiziranje oko različitih inicijativa koje bi uvjete rada kao i dostupnost kulture trebali učiniti boljim. Ukratko, primjera samorazumljivog, a zapravo **nepriznatog i neplaćenog rada** zaista je mnogo.

Pa ipak, **moguće je postaviti barem neke okvire** za uspostavu **odnosa između radnog vremena i honorara koji se za njega ostvaruje**. Na primjer, ako rad na predstavi za vanjsku suradnicu traje tri mjeseca sa svakodnevnim probama uz slobodne vikende, proba traje prosječno pet sati i od uključenih se osoba očekuje i dodatni rad za predstavu izvan probe, došli smo otprilike do osmosatnog radnog vremena tijekom trajanja tog angažmana. U tom slučaju, **sasvim je legitimno računati da honorar ne bi smio biti manji od tri prosječne mjesečne plaće za zaposlenike na umjetničkim pozicijama u kazalištima**.



→ modeli rada
→ honorarni rad
→ HZSU
» od str. 26

S druge strane, primjerice na filmskom setu radni dan traje znatno dulje od osam sati i u tom slučaju trebalo bi zahtijevati i više od prosječne mjesečne plaće ako su radni dani dugi i radi se vikendom. Navodimo primjer kako su se računali honorari za snimanje filma *Rani radovi* Želimira Žilnika u Jugoslaviji 1969. godine:

“Za svoj udeo svi saradnici su dobili uobičajenu naknadu. Znači: nije se ni pokušalo da se tome sistemu suprotstavi nešto drugo. (Na primer: osnova za nagrađivanje saradnika jeste prosečna mesečna zarada visokokvalifikovanog radnika. Pošto rade i na pripremi filma, tzv. ‘autori’ dobijaju iznos te zarade pomnožen sa dvostrukim brojem meseci provedenih na poslu, ostali – isti iznos pomnožen sa 1,5.)”²¹

Sasvim je sigurno da je vrijeme provedeno u umjetničkom i kulturnom radu nemoguće dokraja standardizirati i da bilo kakav pokušaj tog pothvata neminovno vodi u paradokse i otvara nove probleme. U pojedinim tipovima rada to je očitije nego u drugima, osobito kad je riječ o izrazito “samotnjačkim” oblicima rada kao što su pisanje, prevođenje, dizajn, vizualne umjetnosti, samostalno vježbanje muzičkog instrumenta i sl. i u kojima vrijeme utrošeno na rad varira baš zato što se odvija izvan kolektiva. Također je bitno kontinuirano osvještavati da u kulturnom i umjetničkom radu postoji jako puno nevidljivog i nepriznatog rada, kao i da se vrijeme provedeno u pripremi, istraživanju, oporavku (primjerice, od ozljeda na radu ili od previše intenzivnog perioda rada) također treba smatrati vremenom koje je utrošeno na rad.



→ umjetnica
mora biti
zdrava
» od str. 106

Ipak, moguće je postaviti i prakticirati određene granice, poštujući svoje kapacitete i jasno ih iznoseći drugima. **Svaka osoba treba vrijeme za odmor svaki dan, svaki tjedan, kao i dulji godišnji odmor**. Iako *freelanceri* nemaju zajamčene mehanizme za odvajanje radnog vremena od vremena za odmor, **moguće je i poželjno kopirati mehanizme koji postoje u klasičnim oblicima zaposlenja** i primjenjivati ih kad god je moguće. Primjerice, možemo odlučiti da nakon određenog sata u danu nismo više dostupne na *mailu* ni na mobitelu ili da vikendom nećemo uopće raditi. **Nije nužno odmah skakati na svaku poruku ili mail i nije nužno pristati sastančiti u**

21 Branko Vučićević (1969). “Mane Ranih radova”. *Rok, časopis za književnost, umetnost i estetičko ispitivanje*. 3 (1): 109.

baš bilo koje doba dana koje nam netko predloži. Kad planiramo godišnji odmor, na svom *mailu* možemo namjestiti automatski odgovor da nismo dostupne za rad do datuma koji same odredimo.

PRIMJERI AUTOMATSKOG ODGOVORA:

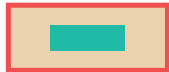
Hvala na *mailu*! Do *datum* neću biti dostupna za rad. Odgovorit ću na vaš upit nakon što se vratim s odmora.

Od *datum* do *datum* na godišnjem sam odmoru. U slučaju da je vaš upit hitan, molim vas da kontaktirate moje kolege na *e-adresa*.

Dobro je uvijek se iznova podsjećati da svi imamo drugačije kapacitete i granice. Ne trebamo se voditi radnim tempom drugih te se tako dovesti u stanje sagorijevanja. Neurazličitost te razni drugi psihički i fizički faktori mogu doprinositi lakšem sagorijevanju. Zato trebamo na vrijeme prepoznati svoje granice, reagirati na njih i komunicirati ih drugima.

Čak i ako usprkos trudu i komunikaciji ne uspijemo svaki put iskoristiti pravo na slobodno vrijeme, pauzu, odmor, san, bolovanje ili godišnji, korisno je **jasno i otvoreno izgovoriti koliko se i kakvih radnih sati uložilo**. Bitno je brojati sulude prekovremene i analizirati razloge zbog kojih je do njih došlo kako bi se u idućem koraku iznašli mehanizmi njihova suzbijanja, bilo da je riječ o boljoj organizaciji i distribuciji posla, angažiranju dodatne radne snage ili smanjenju opsega programa.

I uvijek se iznova treba podsjetiti: ljubav prema poslu nije razlog za samoeksploataciju!



→ umjetnica mora biti zdrava
» od str. 106

5.4.

PRAVO FREELANCERA NA BOLOVANJE

Kao što je navedeno, osobe koje rade isključivo preko autorskih ugovora nemaju pravo na plaćeno bolovanje, što u praksi često znači da ako se netko razboli i prekida rad na projektu koji se ne može odgoditi, ostaje bez prihoda. Za članove HZSU-a doprinosi za zdravstveno osiguranje uplaćuju se iz proračuna RH, a oni ostvaruju pravo na plaćeno bolovanje tek nakon 42. dana bolesti, isto kao i samozaposleni obrtnici u drugim područjima rada. S druge strane, honorarne radnice koje nemaju status samostalnog umjetnika moraju svaka tri mjeseca otići na Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i potvrditi da rade na autorske ugovore kako bi zadržale pravo na osnovno zdravstveno osiguranje. One nemaju nikakvo pravo na plaćeno bolovanje.



→ modeli rada
→ honorarni rad
» od str. 24

Na priče o tome “kakva će nam biti penzija” mlađi prekarni radnici u kulturi vjerojatno se kiselo nasmiju. Generalno se govori da u budućnosti neće biti mirovina, pa čemu da se onda nadaju oni za koje je neizvjesno hoće li ikada imati dugotrajan radni odnos?

Budućnost nije blistava, kriteriji možda nisu poštteni, ali važno je znati – radnici koji prihode ostvaruju isključivo od honorara ostvaruju mirovinski staž!

Staž honoraraca računa se na temelju zarade koju su ostvarili na razini kalendarske godine.

Računica je jednostavna:

Svi se honorari koje ste ostvarili u kalendarskoj godini zbroje, tj. zbraja se osnovica na koju su obračunati doprinosi i ona se podijeli s prosječnom bruto plaćom u Hrvatskoj za tu kalendarsku godinu. Jedna prosječna plaća jednaka je jednom mjesecu staža osiguranja.

Primjer 1.

U 2024. godini radnica u kulturi radila je 12 mjeseci preko autor-skog ugovora na iznos od 1.400 eura bruto.

U toj istoj godini prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosila je 1.821 euro.

Račun 1:

$$12 \times 1.400 = 16.800 \text{ eura}$$

$$16.800 \div 1.821 = 9,22$$

Toj će se radnici za 2024. godinu priznati 9,22 mjeseci staža.

Primjer 2.

Umjetnica nije imala fiksni honorarni angažman, ali je ukupni zbroj njenih bruto honorara u cijeloj 2024. godini iznosio 27 tisuća eura.

Račun 2:

$$27.000 \div 1.821 = 14,82$$

Umjetnici će se za 2024. godinu priznati puna godina staža, odnosno 12 mjeseci. Iako joj činjenica da je preko autorskih ugovora zaradila više od prosječne plaće u pogledu staža ništa ne znači, taj joj je iznos bitan za određivanje visine mirovine.

Ako kao honorarci zarađujete više od prosječne plaće, ne dobivate dodatni staž, ali će vam mirovina biti veća!

To je slično kao kad radnik zaposlen putem ugovora o radu radi prekovremeno – on zbog prekovremenih sati ne ostvaruje dodatni staž, ali ostvaruje veću plaću i time više izdvaja za mirovinsko, što znači da će u konačnici njegova mirovina biti veća nego da nije radio prekovremeno.

Za one među nama koji imaju stalne radne odnose i paralelno rade honorarno vrijedi ista stvar – zbog tih honorarnih poslova nećete ostvariti veći staž, ali vam prihod od honorarnog rada ulaze u **izračun mirovine**.

Svatko od nas može na šalterima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje tražiti izdavanje obavijesti o stažu osiguranja ostvarenom na temelju drugog dohotka ili ju dobiti putem sustava e-Građani.

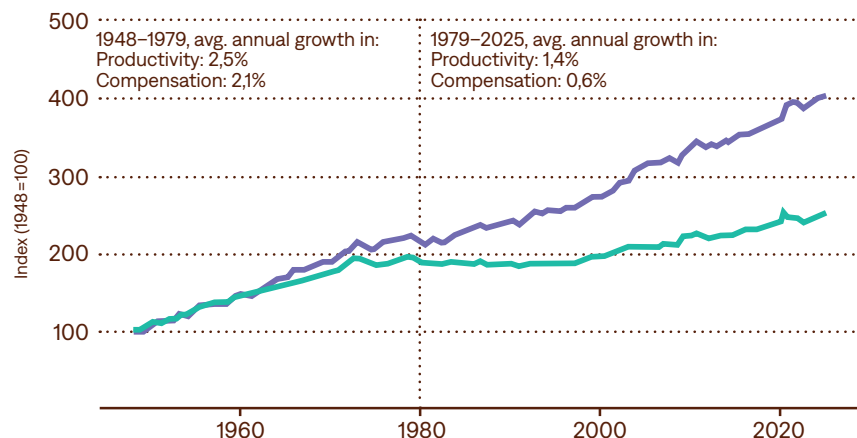


→ cijena rada
» od str. 53

5.6. ČETVERODNEVNI RADNI TJEDAN

Povijest borbe za radnička prava ispunjena je, između ostalog, borbom za smanjenje količine rada. Radničke borbe početkom 20. stoljeća dovele su do skraćivanja šestodnevnog radnog tjedna na petodnevni, a sad, početkom 21. stoljeća, pojavilo se i sve više inicijativa da se radni tjedan dodatno skрати na četiri dana. Argument koji se koristi, prema tezi ekonomista Johna Maynarda Keynesa, jest da se inovacijama u tehnologiji i produkcijskim procesima produktivnost prosječnog radnika povećava, što smanjuje potrebu da se radi koliko se radilo prije.

To vidimo i u suvremenim istraživanjima, poput novog istraživanja Economic Policy Institutea²² o diskrepanciji između rasta produktivnosti i rasta plaća u SAD-u, što se vidi na ovom grafu:



Ljubičasta crta označava rast produktivnosti, dok zelena označava rast plaća.

²² Izvor: <https://www.epi.org/productivity-pay-gap/>

Tehnološkim inovacijama, naročito razvojem informacijskih i komunikacijskih tehnologija, digitalizacijom i razvojem digitalnih alata te paralelno s općenitim rastom kulture hiperproduktivnosti u suvremenom kapitalističkom društvu došli smo do toga da je današnja radnica u nekim slučajevima i do dvostruko produktivnija nego radnik iz 1970-ih. Iako je produktivnost ponajprije metrika nametnuta iz perspektive tržišta i profita, na nas se vrlo realno odnosi u količini truda, stresa i rada koji ulažemo u posao.

Zbog toga su inicijative za smanjenje maksimalnog radnog tjedna s pet na četiri dana, tj. s ukupno 40 na ukupno 32 sata tjedno, smislene i korisne kako bismo stekli više slobodnog vremena.

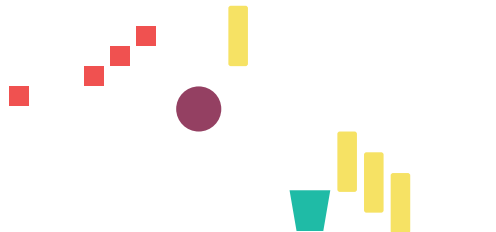
Kako bi to izgledalo u praksi? **Ideja je da umjesto pet dana tjedno radimo četiri, a plaća ostane ista.** Trenutno u Hrvatskoj ne postoji zakonski okvir koji bi to jasno definirao, ali postoje primjeri tvrtki u kojima se eksperimentiralo tako da se radno vrijeme smanjilo na 80%, tj. 32 sata tjedno, a plaća je ostala ista. Takvo je rješenje problematično jer radnicima obračunava samo 80% staža, što će kasnije utjecati na iznos njihove mirovine.

Francuska već niz godina ima standardno definiran 35-satni radni tjedan, a **od 2022. nekoliko je država krenulo u uže ili šire testiranje četverodnevnog radnog tjedna**, npr. Irska, SAD, Kanada, Ujedinjeno Kraljevstvo, Australija, Novi Zeland, Škotska, Španjolska, Japan, Belgija, Francuska, Finska itd. Veliki okidač inicijativama bila je pandemija bolesti COVID-19 te prelazak na rad od kuće, koji je u mnogim sektorima pokazao da su, uz najčešće minimalni utjecaj na produktivnost, mogući kvalitetniji radni uvjeti za radnike (uz ogradu da rad od kuće nikako nije isključivo pozitivna pojava).

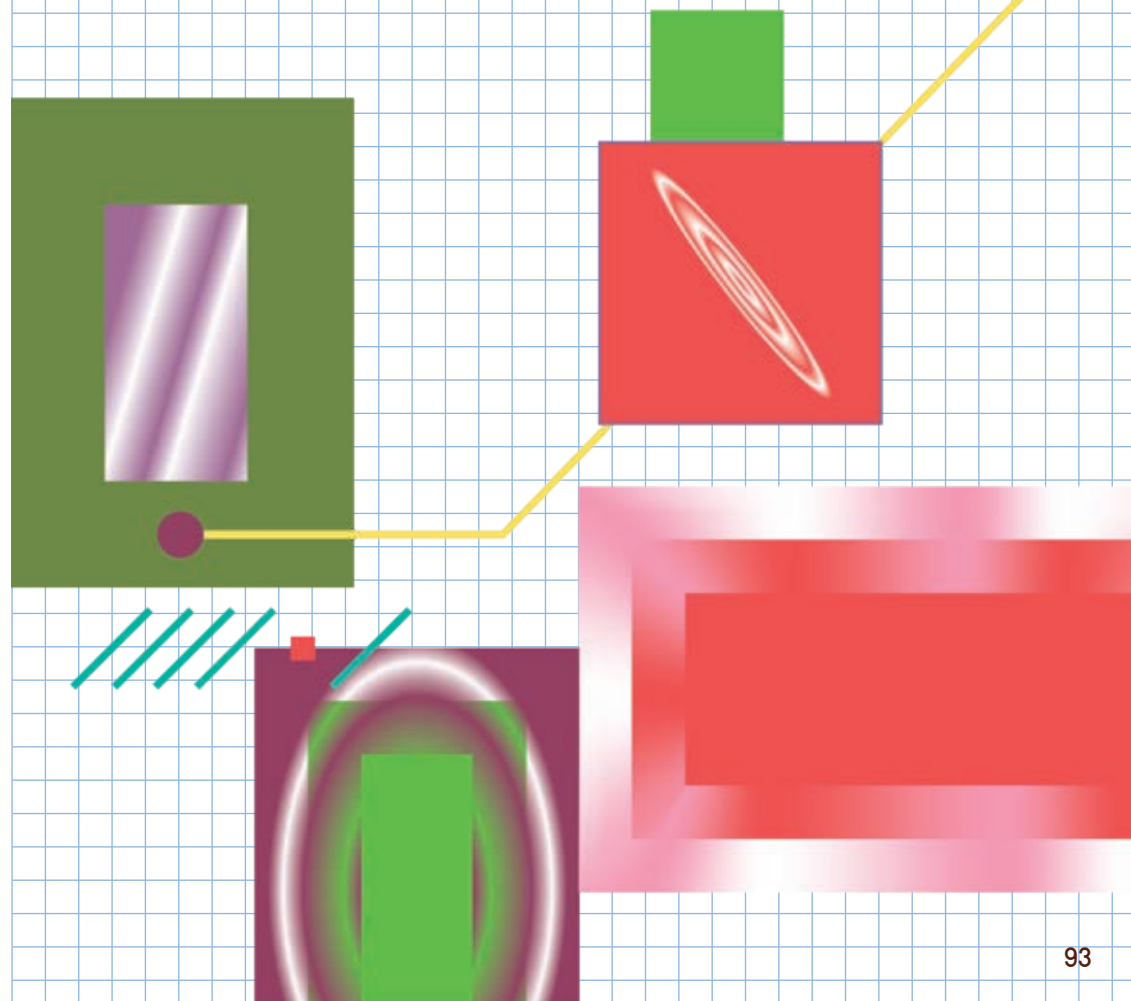
Iako se ekstenzivnija ispitivanja i dalje provode, neka su već izrodila podatke koji daju uvid u efekte ove prakse. Španjolski je grad Valencia 2023. proveo jednomjesečno pokusno razdoblje smanjenja radnog tjedna na 32 sata, u čemu je sudjelovalo oko 360.000 radnica. Na kraju pokusnog perioda istraživanje je pokazalo da su radnici bilježili 35% manje razine stresa, 64% više sna, 72% više vremena posvećenog obitelji i prijateljima te 37% više fizičke aktivnosti. Među ostalim učincima bili su i 9,5% manje prometa u gradu i 58% manje količine ispušnih plinova uzrokovanih prometom na novi neradni dan, dok je lokalno ugostiteljstvo bilježilo povećanu

aktivnost. Sve u svemu, ovi rezultati pokazali su da je mjera uspješna, i to do te razine da je Španjolska odlučila uložiti oko 50 milijuna eura u trogodišnji plan implementacije četverodnevno radnog tjedna.

Iz perspektive nereguliranog radnog vremena *freelancera* i gomile prekovremenih, u kulturi ovakva mjera možda zvuči kao znanstvena fantastika, ali važno je da se tijekom naše borbe za bolje radne uvjete neprekidno uspoređujemo s drugim sektorima i standardima. Ako shvatimo ili priznamo da se u nekim slučajevima borimo tek za osnovnu regulaciju i minimum, veća je vjerojatnost da ćemo u tome i ustrajati.

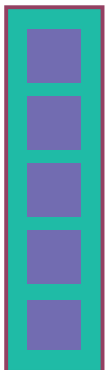


6. AUTORSKA PRAVA



Dobijete li glavobolju od spomena autorskih prava? Zažmirite li obično na taj članak u autorskim ugovorima koje potpisujete jer ionako ništa ne razumijete, a mislite da vam iz istog razloga neće moći pomoći ni vaše kolegice? Jeste li se ikad nakon odrađenog posla – isporučenih fotografija, objavljene likovne kritike ili zbirke pjesama, dizajna plakata, premijere predstave – pitali čije je sada zapravo djelo koje ste isporučili i tko, na koji način i do kada smije njime raspolagati? Je li vas bilo sram pitati nešto o tome svog poslodavca odnosno naručitelja? Jeste li, kad ste vidjeli naslov ovog poglavlja, pomislili “užas, ovo ću preskočiti” ili “e, baš to mi treba”? Ili – najvjerojatnije – oboje istovremeno? I mi smo!

Autorstvo i njegova regulacija u etičkom i financijskom smislu svakako su specifični za polje u kojem radimo. Istovremeno, u svakodnevnoj radnoj praksi u velikom dijelu našeg polja vlada poprilično neznanje o ovoj temi. S obzirom na to da je pitanje autorskih prava integralni dio sfere rada, radnih uvjeta i ostvarivanja radničkih prava koja pripadaju umjetnicima i kulturnim radnicama, iznimno je važno da s tog bauka razgrnemo koliko god magle možemo.



6.1.

AUTORSKO PRAVO I SRODNA PRAVA

Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima definira autorsko djelo kao originalnu intelektualnu tvorevinu iz književnog, znanstvenog ili umjetničkog područja koja ima individualni karakter, bez obzira na način i oblik izražavanja, vrstu, vrijednost ili namjenu.

Autorsko pravo daje autoru isključivo pravo korištenja djela koje je stvorio i odobravanja drugima da koriste njegovo djelo.

Ova definicija autorskog djela znači:

- 1) da je djelo vlastiti rad autora (ne oponaša tuđe djelo)
- 2) da djelo ima “vlastiti pečat” autora, tj. mora se temeljiti na slobodi i kreativnosti autora (nije dovoljno da je autor unio samo vještinu i trud u stvaranje djela) – ovaj se kriterij procjenjuje od slučaja do slučaja
- 3) da je djelo iz književnog, znanstvenog ili umjetničkog područja
- 4) da djelo može i ne mora biti fiksirano (npr. snimljeno ili zapisano) da bi bilo autorsko djelo, tj. da nastaje samim činom njegova stvaranja (npr. zapisivanjem scenarija ili romana, slikanjem slike, zapisivanjem notnog zapisa skladbe, sviranjem skladbe koja nema notni zapis, recitiranjem pjesme koja nigdje nije zapisana i dr.)
- 5) da umjetnička vrijednost djela nije od značaja (šund može biti autorsko djelo)
- 6) da nije od značaja koristi li se djelo u komercijalne ili nekomercijalne svrhe
- 7) da duljina autorskog djela nije od značaja (npr. haiku i roman uživaju istu razinu zaštite, a nedovršeno autorsko djelo uživa istu razinu zaštite kao i dovršeno autorsko djelo).

Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima²³ navodi primjere autorskih djela koji su u praksi najčešći:

- jezična djela (pisana djela, govorna djela, računalni programi)
- glazbena djela, s riječima ili bez riječi

²³ Izvor: <https://www.zakon.hr/z/106/zakon-o-autorskom-pravu-i-srodnim-pravima>

- dramska i dramsko-glazbena djela
- koreografska i pantomimska djela
- djela likovne umjetnosti (s područja slikarstva, kiparstva i grafike), bez obzira na materijal od kojega su načinjena, te ostala djela likovnih umjetnosti
- djela arhitekture
- djela primijenjenih umjetnosti i industrijskog dizajna
- fotografska djela i djela proizvedena postupkom sličnim fotografskom
- audiovizualna djela (kinematografska djela i djela stvorena na način sličan kinematografskom stvaranju)
- kartografska djela
- prikazi znanstvene ili tehničke prirode kao što su crteži, planovi, skice, tablice i dr.

Ovaj popis nije konačan te se autorskim djelom smatra svako djelo koje udovoljava kriterijima iz opće definicije navedene u Zakonu o autorskom pravu i srodnim pravima.

Bitno je napomenuti da ideja kao takva nije zaštićena autorskim pravom. Da bi ideja bila zaštićena, mora biti izražena kroz djelo, kako je to gore opisano.

Iako fiksiranje autorskog djela nije uvjet za njegovu zaštitu, svako je poželjno da autor djelo fiksira radi lakšeg dokazivanja autorstva i zaštite autorskog djela. Poželjno je da autor djelo sačuva na način koji olakšava dokazivanje autorstva, npr. pošalje scenarij samome sebi na *mail*, sprema scenarij na *cloud* servis u raznim fazama pisanja, pošalje scenarij samome sebi poštom preporučeno, kombinacija svega navedenog i dr.

Autorskim pravom štite se osobne i duhovne veze autorice s njezinim autorskim djelom (**moralna prava autorice**) te imovinski interesi autorice u pogledu njezina autorskog djela (**imovinska prava autorice**).

Moralna su prava autorice sljedeća:

- pravo prve objave – autorica ima pravo odrediti hoće li, kada, gdje, kako i pod kojim uvjetima njeno autorsko djelo biti prvi put objavljeno
- pravo na priznanje autorstva (više o tome dolje)

- pravo na poštovanje autorskog djela – autorica ima pravo usprotiviti se deformiranju, sakaćenju i sličnom naruženju svojeg autorskog djela te se ima pravo usprotiviti uništenju izvornika ili posljednjeg primjerka svojeg autorskog djela
- pravo na poštovanje časti i ugleda autorice – autorica ima pravo usprotiviti se korištenju autorskog djela na način kojim se povređuju njena čast ili ugled
- pravo opoziva – autorica ima pravo opozvati osnovano pravo iskorištavanja njena autorskog djela, uz popravljivanje štete nositelju toga prava (naručitelju), ako bi se korištenjem djela povrijedila njena čast ili ugled.

Imovinska su prava autorice sljedeća:

- pravo umnožavanja (npr. tiskanje knjige u određenom broju primjeraka, umnožavanje primjeraka fotografije, dijeljenje PDF-a na internetu, fotokopiranje tekstova, snimanje na CD, DVD, USB i sl.)
- pravo distribuiranja (pravo stavljanja u promet izvornika ili primjeraka djela, npr. prodaja knjige)
- pravo priopćavanja autorskog djela javnosti (npr. emitiranje filma na televiziji ili stavljanje filma na raspolaganje javnosti putem *streaming* servisa, prikazivanje filma u kinu, scensko izvođenje dramskog djela, javno izvođenje glazbe, javno čitanje teksta, objava teksta na internetskom portalu i dr.)
- pravo prerade (npr. prevođenje teksta na drugi jezik ili prevođenje računalnog koda iz jednog programskog jezika u drugi programski jezik, prilagođavanje knjige u film ili kazališnu predstavu, glazbena obrada, dodavanje novih poglavlja u knjigu i dr.).

Autorsko pravo vrijedi tijekom života autorice i 70 godina nakon njezine smrti.

Autorsko pravo zakonski je okvir kojim se regulira kako će autorsko djelo biti korišteno **nakon njegove javne objave**.

Iskorištavanje djela i naknade

Autor određuje kome i u kojem sadržajnom, vremenskom i teritorijalnom opsegu dopušta da iskorištava njegovo autorsko djelo. Primjerice, autor romana može ugovoriti da produkcijska

kuća stječe isključivo pravo da prema njegovu romanu snimi film koji će se prikazivati 10 godina teritorijalno neograničeno, a istovremeno sklopiti ugovor s kazalištem kojem prenosi isključivo pravo korištenja romana tako da adaptira roman u dramski tekst i izvodi taj tekst kao predstavu na području Hrvatske u razdoblju od sedam godina.

Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima određuje:

- da autor ima pravo na primjerenu i razmjernu naknadu za svako korištenje njegova autorskog djela
- da autor ima pravo na prilagodbu izvorno ugovorene naknade u promijenjenim okolnostima. Ovo znači da autor ima pravo na veću naknadu ako se ispostavi da je naručitelj nakon ugovaranja naknade ostvario zaradu koja je nerazmjerna ugovorenoj naknadi, tj. ako je nastala očita disproporcija između ugovorene naknade autora i ostvarene zarade naručitelja.

Ovo je posebno važno jer je autorski ugovor dokument koji utvrđuje **kako će naknada od korištenja djela biti regulirana**. Drugim riječima, ugovorom se određuje **iznos naknade koji pripada autoru za stvaranje autorskog djela i njegovo iskorištavanje**.

Ugovor bi trebao sadržavati i odredbu o tome u kojem postotku ili iznosu autor ima pravo na sudjelovanje u zaradi naručitelja od korištenja djela, kao i o načinu transparentnog obavještanja autora o podacima o zaradi naručitelja. U našem kontekstu vrlo su česti primjeri kada naručitelji djela (izdavači, kazališta, producerske kuće) ugovorom traže potpuno i neograničeno pravo iskorištavanja autorskog djela, bez stavke o tantijemama, naknadama od reizdanja djela i slično.

Zato posebno treba **pripaziti na ovakve formulacije u autorskim ugovorima:**

“Ugovorne su strane suglasne da Autor prenosi na Naručitelja, vremenski i prostorno neograničeno, pravo iskorištavanja na svaki način autorskog djela.”

“Ugovorne strane suglasno utvrđuju da Autor prema Naručitelju nema nikakvih drugih potraživanja po bilo kojoj osnovi, osim potraživanja prema čl. X ovog Ugovora.”

Potraživanje iz članka X odnosi se samo na jednokratni honorar koji je autorica ostvarila za obavljeni rad, a ovakve formulacije znače da autorica jednom kada je djelo dovršeno ne može više ostvarivati prava od tantijema, reizdanja i slično.

Slične primjere donosimo i iz područja književnog prevođenja. Njima se naručitelju ustupaju prava za neograničen broj primjeraka i izdanja:

“Autor prijevoda ustupa ovim ugovorom naručitelju **sva svoja imovinska prava** na navedenom autorskom djelu prijevoda, a posebno između svih prenesenih isključivih autorskih prava baš pravo na **umnožavanje te stavljanje u promet djela u neograničenom broju primjeraka i izdanja**, uključujući i elektronska izdanja prevedenog naslova kao i pravo pokretanja sudskih i drugih postupaka u svoje ime i za svoj račun. Autor zadržava na navedenom autorskom djelu prijevoda sva moralna prava, te se istovremeno naručitelj obvezuje odgovarajuće naznačiti autorstvo autora prijevoda.”

“Prevoditeljica ovim Ugovorom ustupa Naručitelju sva prava objavljivanja i prodaje za navedeno djelo. Temeljem ovog Ugovora **Naručitelj** ima pravo naručiti materijal objaviti u **neograničenom broju primjeraka, za sva izdanja djela** iz članka 1. ovog ugovora.”

“Izdavač se obvezuje isplatiti autoru za sva prava iz ovog ugovora autorsku naknadu u iznosu od XXX EUR. Autorskom naknadom obuhvaćena su sva izdanja i podizdanja ovog djela u tiskanom, elektroničkom i drugom obliku, u nakladi koju odredi izdavač.”

Suprotno tome, navodimo **nekoliko primjera formulacija iz ugovora koje su pozitivne** za autore, odnosno koje garantiraju da se zarada od korištenja djela prenosi i na njih.

“Kazalište se obvezuje da će Autoru po izvedbi mjesečno isplaćivati tantijeme XX% bruto od ukupnog bruto prihoda svake odigrane izvedbe Djela u svojem sjedištu. Kazalište se obvezuje da će Autoru isplaćivati XX eura bruto po izvedbi Djela na gostovanju, odnosno izvan svojeg sjedišta.”

“Kazalište se obvezuje tantijeme doznačivati do 15. u tekućem mjesecu za izvedbe iz prethodnog mjeseca na žiro račun Autora, s time da će

se doznačiti neto iznos uz uplatu pripadajućeg poreza i prireza ako ga ima, o čemu će Autoru dostaviti i mjesečnu pismenu potvrdu.”

“1.1. Autor ustupa Nakladniku isključivo i sveobuhvatno pravo na objavljivanje i izdavanje (reprodukciju i distribuciju), u cijelome svijetu, autorskog djela – prijevoda na hrvatski jezik knjige
Autor: Naslov (naslov izvornika) – u daljnjem tekstu Djelo – na rok od sedam (7) godina.

1.2. U slučaju da za vrijeme trajanja ovog ugovora Nakladniku istekne pravo na objavljivanje hrvatskog prijevoda izvornika prema postojećem ugovoru između Nakladnika i nositelja prava za izvornik, Nakladnik će od nositelja prava za izvornik ishoditi produljenje tog prava.

1.3. Nakladnik će Autora obavijestiti o produljenju roka uživanja prava na objavljivanje hrvatskog prijevoda izvornika koje dogovori s nositeljem prava.

1.4. Ukoliko nakon proteka roka na koji je zaključen ovaj ugovor Nakladnik i dalje bude imao pravo na objavljivanje izvornika u skladu s ugovorom s nositeljem prava za izvornik, stranke će zaključiti aneks ovom ugovoru kojim će produljiti rok iz članka 1.1.”

“Autor će za Djelo ostvariti bruto honorar u iznosu od XX EUR po kartici prijevoda, prema stvarnom broju kartica, do naklade od 6.000 prodanih primjeraka. U slučaju da broj prodanih primjeraka Djela premaši 6.000, Autor će ostvarivati dodatni honorar u iznosu od 1 % od maloprodajne cijene primjerka Djela za svaki prodani primjerak.

Nakladnik će Autoru jedanput godišnje s datumom od 31. 12., a najkasnije 30 dana od tog datuma podnositi izvještaj o prodanim primjercima. Nakladnik će Autoru isplaćivati dodatni honorar najkasnije 180 dana po podnesenom izvještaju.”

Postoje i “zbunjujući” primjeri poput:

“Nakon što se izvođenjem predstave dosegne iznos paušalnog honorara za autorsko djelo i paušalne naknade, Autor ima pravo na tantijeme od 10 % neto prihoda predstave, koji se isplaćuju idućeg mjeseca nakon mjesečnog izvješća. Kazalište se obavezuje Autoru svaki mjesec izdati pisano izvješće o točnom broju predstava i neto prihodu.”

Ono što zbunjuje jest kombinacija dobre i loše prakse: dobra je praksa pravo na tantijeme, a loša da se honorar računa kao paušal koji se treba “doseći” do isplate tantijema. **Paušal** nikad ne smije biti korišten kao zamjena za tantijeme jer paušal podrazumijeva honorar za rad obavljen do trenutka kada autorsko djelo postaje javno, a **tantijeme** se isključivo odnose na zaradu od prihoda jednom kada autorsko djelo postaje dostupno javnosti.

Imenovanje autora

Osim raspoređivanja zarade od djela, zakon propisuje da autorica ima pravo biti **priznata i označena kao autorica djela** u svakoj prilici kada se javno oglašava postojanje autorskog djela u čijem je sudjelovanju stvarala. Dakle, u Zakonu se navodi kako je osoba koja se javno koristi autorskim djelom dužna pri svakom korištenju naznačiti autora, osim ako autor u pisanom obliku izjavi da ne želi biti naveden ili ako način pojedinog javnog korištenja autorskim djelom onemogućava navođenje autora (npr. reklama na televiziji u kojoj se ne navode redatelj, scenarist i dr. autori zbog ograničenog vremena prikazivanja reklame). Autor može zahtijevati da bude naznačen pod pseudonimom. Predmetom autorskog prava smatra se autorsko djelo u cjelini, uključujući i nedovršeno autorsko djelo, naslov te pojedinačne dijelove autorskog djela. Donosimo primjer formulacije u autorskom ugovoru koja jamči da se to pravo poštuje:

“Kazalište je obvezno pri svakodobnom izvođenju i oglašavanju predstave, a napose na plakatima, programima i svim drugim pratećim publikacijama predstave te u svim promidžbenim materijalima i objavama za medije, na odgovarajući način istaknuti puno ime Autora i naslov Djela te raditi na Autorovoj daljnjoj umjetničkoj afirmaciji.”

Pravo umjetnika izvođača

Zakonom o autorskom i srodnim pravima određena su i srodna prava, od kojih je za umjetnika najvažnije pravo umjetnika izvođača.

Zakon određuje da su umjetnici izvođači "glumci, pjevači, glazbenici, plesači i druge osobe koje glumom, pjevanjem, recitiranjem, interpretiranjem, pokretima ili na drugi način izvode autorska djela iz književnog i umjetničkog područja ili izražaje folklora. Umjetnikom izvođačem smatra se i redatelj kazališne predstave i dirigent umjetničkog ansambla."

Sve što je rečeno o moralnim i imovinskim pravima autora na odgovarajući se način primjenjuje i na prava umjetnika izvođača, ali u užem vremenskom i sadržajnom opsegu.

Opće je pravilo da pravo umjetnika izvođača traje 50 godina od izvedbe.

Međutim, ako je izvedba fiksirana i zakonito izdana ili zakonito priopćena javnosti u navedenom roku, tada je rok zaštite izvedbe dulji. Duljina roka u ovom slučaju ovisi o tome je li izvedba glazbena ili se radi o nekoj drugoj izvedbi:

Ako je glazbena izvedba snimljena na npr. CD te je snimka izdana (CD pušten u prodaju) ili priopćena javnosti (npr. pjesma puštena na radiju), tada pravo traje 70 godina od prvog izdanja ili prvog priopćavanja javnosti, ovisno o tome koje je bilo ranije.

Ostale fiksirane izvedbe koje nisu glazbene traju 50 godina od prvog izdanja ili prvog priopćavanja javnosti, ovisno o tome koje je bilo ranije. Npr. za snimljenu glumačku izvedbu prava traju 50 godina od prikazivanja filma u kinu.

6.2.

NAKNADA U SUSTAVU KOLEKTIVNOG OSTVARIVANJA PRAVA

Osim individualno, prava se mogu ostvarivati i **kolektivno** onda kada ne postoji mogućnost da korisnik djela stupa u kontakt s autorima odnosno subjektima zaštite srodnih prava pojedinačno i da s njima sklapa pojedinačne autorske ugovore. Tada umjesto autorice ugovor s korisnikom sklapa udruga kojoj je Državni zavod za intelektualno vlasništvo dao odobrenje za kolektivno ostvarivanje prava. Prema takvom ugovoru udruga daje autorizaciju za korištenje svim djelima koje zastupa (cijeli repertoar), raspodjeljuje ubrane naknade među nositeljima prava prema određenim pravilima raspodjele i provodi kontrolu korištenja djelom.

Zadatak udruga za kolektivno ostvarivanje prava jest da prikupljaju naknade od korisnika za npr. javnu posudbu knjiga, fotokopiranje knjiga, reemitiranje filma ili serije na televiziji, izvođenje glazbe na radiju, *streaming* servisu ili koncertu.

Udruge za kolektivno ostvarivanje prava ovlastile su Hrvatsko društvo skladatelja, konkretno njegovu Službu zaštite autorskih muzičkih prava (ZAMP), da naknade prikuplja i raspodjeljuje autorima i izvođačima umjesto njih.

Da biste ostvarili pravo na naknadu u sustavu kolektivnog ostvarivanja prava, obavezno morate dati punomoć za zastupanje udruzi za kolektivno ostvarivanje prava koja pripada vašem sektoru!

Svatom autoru i izvođaču koji su dali punomoć za zastupanje svojoj udruzi za kolektivno ostvarenje prava ZAMP šalje godišnju specifikaciju obračuna ostvarene naknade. Obračun sadrži podatke o količini i načinu korištenja autorskog djela ili izvedbe, kao i o ostvarenom iznosu naknade koju će ZAMP platiti autoru ili izvođaču.

Donosimo popis udruga koje kolektivno ostvaruju prava u korist autora i izvođača prema sektorima:

- Hrvatsko društvo skladatelja (HDS)
skladatelji i tekstopisci
- Hrvatska udruga za zaštitu izvođačkih prava (HUZIP)
umjetnici izvođači određeni Zakonom o autorskom pravu i srodnim pravima
- Društvo hrvatskih filmskih autora i producenata (DHFA),
prije: Društvo hrvatskih filmskih redatelja (DHFR)
koautori audiovizualnih djela i audiovizualni producenti
- Društvo hrvatskih književnika (DHK)
pisci, prevoditelji i ilustratori književnih djela
- Društvo za zaštitu novinarskih autorskih prava (DZNAP)
novinari, videonovinari i fotoreporter
- Hrvatsko društvo za zaštitu audiovizualnih izvođačkih prava (AVIP)
audiovizualni umjetnici izvođači.

6.3.

CREATIVE COMMONS

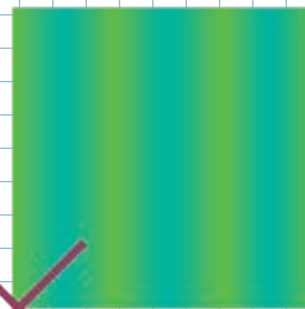
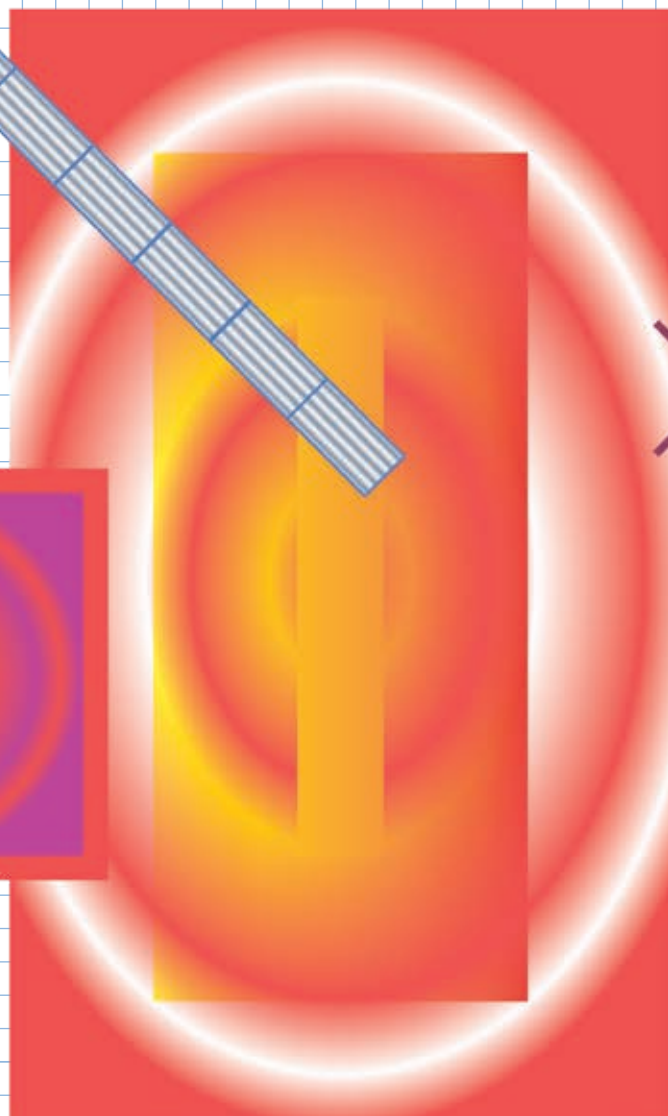
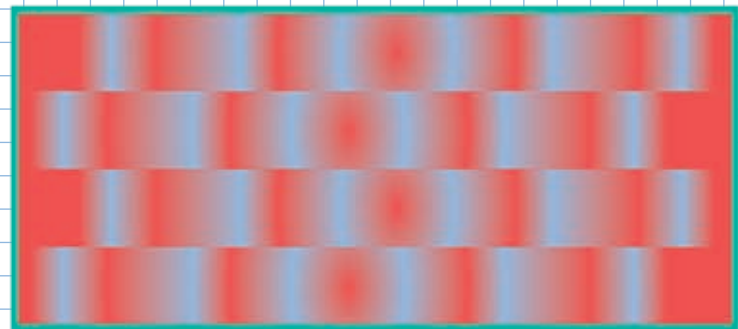
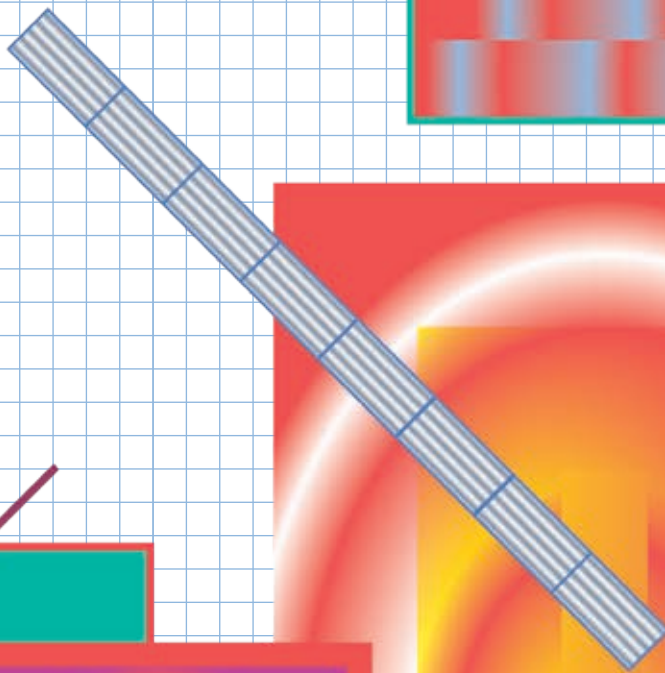
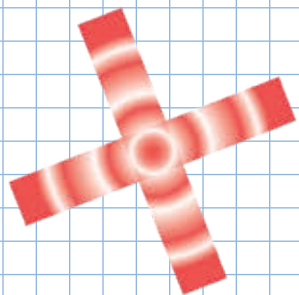
Creative commons međunarodna je neprofitna organizacija koja je stvorila sustav licenci za dijeljenje autorskih djela. Creative commons licence standardizirane su i prepoznate u cijelom svijetu. Autorica bira pod kojim se uvjetima njeno autorsko djelo smije koristiti označavanjem djela kraticom i/ili simbolom CC licence. Primjerice, licenca CC BY označava da svatko može raditi s djelom što hoće, ali mora navesti ime autorice; licenca CC BY-SA označava da svatko može raditi s djelom što hoće, ali mora navesti ime autorice i mora sve prerade djela objaviti pod istom licencom; licenca CC BY-NC isto je što i CC BY licenca uz dodatni uvjet da se djelo može koristiti samo u nekomercijalne svrhe.

Više o vrstama CC licenci pročitajte ovdje:

<https://creativecommons.org/share-your-work/cclicenses/>

Dakle, CC licence dio su postojećeg sustava autorskopravne zaštite koje zbog svoje prepoznatljivosti olakšavaju autorima objavljivanje djela pod određenim uvjetima, kako bi svatko tko dođe u doticaj s autorskim djelom znao što mu je dopušteno, a što zabranjeno činiti s djelom.

7. UMJETNICA MORA BITI ZDRAVA



Nemam knjižicu / Pa kako da me prate / Da o meni brinu / Umetnica je nevidljiva / Ne vidiš me, to je magija / Umetnica može biti zdrava – odnos zdravlja i umjetničkog rada na velikoj je sceni i televiziji nedavno opjevala Konstrakta. Ukazala je ne samo na to da je psihofizičko zdravlje preduvjet za kvalitetan rad nego i na to da je zdravlje, baš kao i aspekt rada, poprilično potisnuto iz javne slike o položaju umjetnica.

→ sva prethodna poglavlja



→ radno vrijeme
→ bolovanje
» od str. 83

Sama činjenica da se rad u polju umjetnosti i kulture često odvija u potplaćenim i nesigurnim uvjetima neminovno se reflektira na mentalno i fizičko zdravlje pojedinaca. Mutni dogovori i držanje teme radnih uvjeta u sferi tabua mogu dodatno loše utjecati na sveukupno zdravstveno stanje, ali su često i razlog zbog kojeg je teško ili nemoguće u potpunosti koristiti bolovanje za oporavak.

Međutim, zdravstveni i općeniti položaj radnica može se dodatno pogoršati zbog različitih načina zloupotrebe pozicija moći na koje kulturno polje, nažalost, nije imuno. Sagorijevanje na poslu, diskriminacija, uznemiravanje i zlostavljanje na različite načine utječu na osjećaj dobrobiti i psihofizičke stabilnosti umjetnica i drugih kulturnih radnika. Sve se te pojave događaju na radnom mjestu i vezane su uz strukturnu raspodjelu moći i resursa na njemu, te su zbog toga tema koja se nikako ne bi trebala preskakati kada se priča o radnim uvjetima i radničkim pravima.

7.1.

SAGORIJEVANJE NA POSLU (BURNOUT)

U uvjetima u kojima rade radnici u kulturi pojava sagorijevanja na poslu nažalost je vrlo učestala. Sve o čemu smo dosad pisali u ovom priručniku, svi nepovoljni uvjeti u kojima radimo – previše rada za premalo novca, prihvaćanje previše različitih poslova nauštrb slobodnog vremena, otežano odvajanje privatnog i radnog života, argument ljubavi prema poslu kao razlogu za samoizrabljivanje – dovode do toga da mnogi od nas pregore. Možda sagorijevanje **ne prepoznamo na vrijeme** baš zato što smatramo da su njegovi simptomi neizostavan dio posla kojim se bavimo ako se već toliko mnogo nas osjeća slično.

Iznimno je važno razumjeti da je sagorijevanje na poslu **dugotrajan proces** koji može trajati i nekoliko godina, a ako ga ne prepoznamo na vrijeme, može dovesti i do **ozbiljnih zdravstvenih posljedica** koje u krajnjim slučajevima mogu rezultirati potrebom za bolničkim liječenjem.

Sagorijevanje na poslu se pojavljuje kao spoj unutarnjih i vanjskih faktora, to jest nastaje kao dinamičan spoj osobnih predispozicija i društveno-političkih okolnosti koje oblikuju ne samo rad u kulturi nego i cjelokupno društvo koje je opsjednuto efikasnošću i produktivnošću, dok istovremeno proizvodi sve veće ekonomske nejednakosti. U slučaju potplaćenog rada u kulturi jasno je da **egzistencijalne brige** i s njima povezana **internalizirana uvjerenja** doprinose sagorijevanju: ako ne prihvatim sve poslove koji mi se nude, neću moći platiti stanarinu, suradnici me neće više pozvati na suradnju, ako se odlučim imati dijete ili napravim bilo kakvu pauzu u kulturnom radu, izgubit ću daljnje prilike za rad itd.

Riječima psihologinje Iskre Pejić, specifična pojava vezana uz rad u kulturi je “naučeno radoholičarstvo”²⁴ koje se povezuje s umjetničkim obrazovanjem, a za većinu počinje već u djetinjstvu. Intenzivno tjedno opterećenje u glazbenim i plesnim školama od

24 Izvor: *Sagorijevanje na izvedbeno-plesnoj umjetničkoj sceni* u organizaciji Udruge plesnih umjetnika Hrvatske (program *Susreti koji nedostaju*), dostupno na: <https://youtu.be/-NUa4UEfcNE?si=GqZBoyiytqZOqoaA>

djece traži disciplinu odraslih osoba. I kasnije, na umjetničkim akademijama, uzgaja se stav da nam nije stalo do umjetnosti ako ne dajemo sve od sebe, kao da je riječ o uzvišenom pozivu za koji su sposobni samo odabrani. Kako kaže Pejić, “dijete ili mlada osoba koja se ne nauči igrati i odmarati izrasta u odraslu osobu koja ne zna što bi sa slobodnim vremenom i popunjava ga obavezama, što je idealna predispozicija za pregorijevanje”.²⁵

Također ističe da **zabava i odmor nisu privilegija, nego osnovna ljudska potreba**, kao i san i hrana. Osim toga, navodi i kako je kod radnica u kulturi specifična pretjerana identifikacija sa svojim radom, što otežava postavljanje granica prema drugima i uspostavljanje zdrave brige o sebi. S obzirom na to da se **zadovoljstvo u radu internalizira kao dio naknade za rad**, može se reći da nas ljubav prema poslu može izložiti riziku od samoeksplotacije i samopotplaćivanja, pa i sagorijevanja. Zbog toga je vrlo važno postaviti si pitanje tko smo kad ne radimo, proširiti prostor za druge dijelove svojeg identiteta i ne normalizirati stvari koje su u dereguliranom kulturnom radu postale uobičajene (rad vikendom, vječna dostupnost itd.).

Kako prepoznati sagorijevanje na poslu?²⁶

Sagorijevanje se događa uslijed **neprekidnog ulaganja energije i resursa**, a moguće ga je podijeliti na četiri faze:

- 1) **faza visokih očekivanja, ulaganja i motivacije za rad** – karakterizira ju visok stupanj energije i jako dobra postignuća
- 2) **faza stagnacije** – dolazimo do uvida da posao koji volimo i u koji puno ulažemo ipak nije tako idealan i blistav; javlja se umor – tjelesni, fizički, psihički, kao i početno nezadovoljstvo poslom, ali razina energije i ulaganja ostaje vrlo visoka
- 3) **faza frustracije** – dolazi do emocionalnog povlačenja, izbjegavanja kontakta s kolegama, pesimizma, ljutnje, depresije – može prijeći u stanje visoke pobuđenosti, a kod drugih u stanje iscrpljenosti

²⁵ Ibid.

²⁶ Faze i simptomi sagorijevanja također izneseni prema citatima iz *podcasta Sagorijevanje na izvedbeno-plesnoj sceni*

4) **faza apatije** – kronična faza iz koje je teško izaći bez pomoći, a osoba više nema nikakav interes za ono što radi, gubi i interes za profesiju, narušena je kvaliteta svih aspekata života.

Važno je napomenuti da je sagorijevanje kumulativan proces i da se ne događa preko noći.

Neki su od simptoma sagorijevanja sljedeći:

- **tjelesni:** konstantni nemir, pobuđenost, otežano spavanje, poteškoće s probavom, disanjem
- **bihevioralni:** razdražljivost, ispadi bijesa, izbjegavanje kontakta s drugim ljudima, pretjerana upotreba sredstava za smirenje (lijekovi, opijati)
- **emocionalni:** osjećaji praznine, sumnjičavost, nepovjerenje, izostanak empatije, gubitak osjećaja smisla
- **kognitivni:** poteškoće s pamćenjem, koncentracijom, rigidni i tvrdokorni stavovi, posebice vezani uz posao.

Uza sve to može se primijetiti trend provođenja sve više vremena na poslu uz sve manje učinkovitosti.

Ako prepoznamo sagorijevanje kod sebe ili ljudi u našoj radnoj okolini, nužno je bez odlaganja **potražiti ili ponuditi pomoć** i, što je prije moguće, **prekinuti rad i osigurati vrijeme za odmor**.

Psihoterapija je koristan način za prevenciju, odnosno pravodobno reagiranje da ne dođe do kasnijih faza sagorijevanja, ili pak za oporavak ako je do sagorijevanja već došlo. Privatna psihoterapija nije svima dostupna zbog visokih cijena, ali u javnozdravstvenom sustavu moguće je dobiti psihološku podršku.

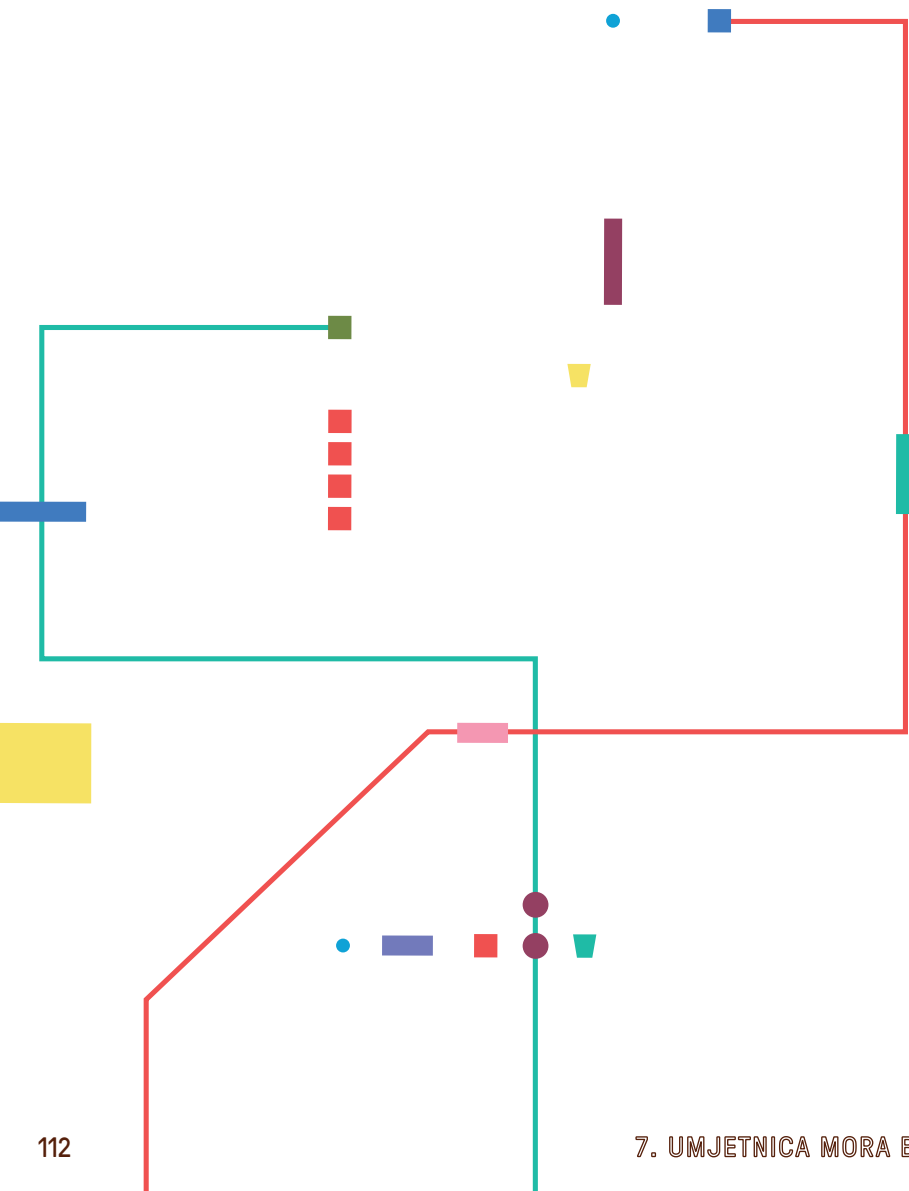
U posljednjim fazama sagorijevanja može biti potrebna liječnička skrb, ponekad i u vidu bolničkog liječenja. Oni koji su zaposleni mogu odmah tražiti bolovanje od liječnika opće prakse, dok **freelanceri** pravo na bolovanje ostvaruju mnogo teže. U svakom slučaju, u poodmaklim fazama sagorijevanja **nužno je bez odlaganja prekinuti rad i uzeti potrebno vrijeme za odmor i oporavak**.

Sagorijevanje je često zanemarivana tema u javnom prostoru, iako se u posljednje vrijeme sve češće o njoj govori. Stoga je iznimno



→ radno vrijeme
→ bolovanje
freelancera
» od str. 87

bitno da kao kulturni radnici međusobno razgovaramo ne samo o materijalnim uvjetima našeg rada već i onim psihofizičkim, kako bismo zajedno radili na osvještavanju svega što narušava našu dobrobit. Kao što smo već istaknule, rad u kulturi često znači da pristajemo na ono na što ne bi trebalo pristajati i normaliziramo ono što nije u redu, a akumulacija takvih iskustava postepeno može dovesti do sagorijevanja, stoga je važno da zajedno mijenjamo percepciju onoga na što pristajemo.



7.2.

ZLOSTAVLJANJE U RADNOJ SITUACIJI
(MOBBING)

Mobbing, ili zlostavljanje u radnom okruženju, definirano je kao posebna vrsta sukoba među zaposlenicima koja je **dugotrajna, ponavljana i zlonamjerna**, a iskazuje se kao neprijateljsko ponašanje kolege ili nadređenog.²⁷ Važan je element te vrste zlostavljanja trajanje, dakle nije riječ o izoliranom incidentu, nego o ponavljanom ponašanju. Obično se *mobbingom* smatra zlostavljanje koje se događa barem jednom tjedno u trajanju od barem šest mjeseci. Kao i kod svakog nasilja, mora postojati **neravnoteža moći**. Ta neravnoteža moći može biti **stvarna (formalna)**: netko se u radnoj hijerarhiji nalazi na višoj poziciji (redatelj, producentica, izdavač), a može biti i **percipirana (neformalna)**: ugnjetavač je osoba koja ima jaču socijalnu mrežu, utjecaj ili ekonomske i druge prednosti. U ovom drugom slučaju riječ je o razlikama koje ne bi trebale biti izvor neravnopravnosti odnosno neravnoteže moći na radnom mjestu, ali znamo da u praksi jesu.

Zlostavljanje može biti u obliku otvorenog verbalnog sukoba, ali puno se češće manifestira nizom suptilnih postupaka u koje se ubrajaju **isključivanje, degradacija, ogovaranje, vrijeđanje, ukidanje radnih zadataka ili pak preopterećivanje radnim zadacima**. Potonje je izuzetno važno kad govorimo i o sagorijevanju jer žrtva te situacije ima manje moći i ne osjeća se sigurno odbiti radne zadatke.²⁸

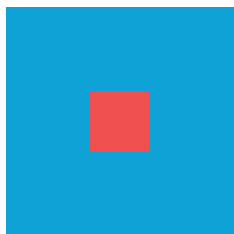
Problem s ovom vrstom zlostavljanja u radnoj situaciji jest to što ga je vrlo teško dokazati. Ne postoji zakonska definicija *mobbinga* niti propisani funkcionalni mehanizmi zaštite. U Hrvatskoj je aktivna i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava *mobbinga* kojoj se svatko može obratiti za pomoć i savjete – <https://mobbing.hr/>. U zaštiti od *mobbinga* ili njegovu sprječavanju može pomoći sindikat u smislu pravne podrške i pritiska izvana, ali i u smislu da je, ako postoji **organizirani kolektiv na radnom mjestu koji razgovara o**

²⁷ Izvor: *Sagorijevanje na izvedbeno-plesnoj sceni*.

²⁸ Preuzeto iz: *Sagorijevanje na izvedbeno-plesnoj sceni*

svojim problemima i daje si podršku, puno lakše reagirati i spriječiti neželjena ponašanja nadređenih i/ili kolega.

I zato ponavljamo: iznimno je bitno da i kao pojedinke i kao zajednica radimo na tome da ne normaliziramo ovakva ponašanja, da stajemo jedni uz druge, da reagiramo kada je to moguće i da se međusobno osnažujemo.



7.3.

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE I ZLOSTAVLJANJE

Recentni primjeri razotkrivanja zlostavljača (npr. Miroslava Milka Aleksića ili Dalibora Matanića) na prostorima bivše Jugoslavije prvi su put rasvijetlili surovu realnost koja često stoji iza rada (i obrazovanja) u kulturi i filmu, a koja je svakodnevnica mnogih radnica u kazalištima, na setovima, u galerijama i muzejima, na akademijama, festivalima itd. Zahvaljujući hrabrim radnicama koje su posvjedočile o svojim iskustvima počelo se više govoriti o problemu seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radnim mjestima u kulturi, na koje se prije nije obraćalo puno pozornosti. Moramo naglasiti kako, bez obzira na veliku medijsku pozornost, trenutno ne postoje javni protokoli nadležnih institucija za slučajeve zlostavljanja na radnom mjestu. U trenutku izrade ovog priručnika HAVC u suradnji s Hrvatskim društvom filmskih djelatnika izrađuje Etički kodeks koji ima namjeru ustanoviti zajedničke etičke principe u audiovizualnoj zajednici. Svrha formalizacije i protokola u tome je da se ovakva djela pravovremeno zaustavi, počinitelje kazni, a radnice zaštiti. Kako bi na vrijeme bile prepoznate, u nastavku donosimo pregled najčešćih pojava seksualnog uznemiravanja i nasilja, a navodimo i postojeće mehanizme koji mogu zaštititi osobe koje su im izvrgnute.

Seksualno uznemiravanje predstavlja oblik nasilja koje obuhvaća **svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje usmjereno prema osobi zbog njezina spola ili roda, a koje narušava njezino dostojanstvo i stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje**. Primjerice, kada vam se netko neprimjereno obraća na radnom mjestu ili u drugom profesionalnom okruženju, upućuje komentare ili komplimente koje niste tražili, dodiruje vas, grli ili pokušava na neki drugi način stupiti u neželjen fizički kontakt, a kad kažete da vam to nije u redu ili pokažete da se osjećate nelagodno, optužuje vas da ne razumijete šalu ili objašnjava da je to samo “prijateljski”.

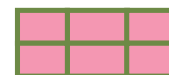
Verbalno uznemiravanje može uključivati seksualne komentare, neprimjerene šale, uznemirujuće telefonske pozive ili poruke ili nepoželjne seksualne prijedloge. **Neverbalno** se očituje kroz neprikladne geste ili izlaganje pornografskim sadržajima. **Fizičko uznemiravanje** uključuje neželjeni dodir, dodvoravanje, fizičko

približavanje koje stvara nelagodu, pa sve do prisile na spolni odnos, što se onda pretvara u **seksualno zlostavljanje**.

Neki oblici seksualnog uznemiravanja često prođu **nezapaženo ili im se u društvu u kojem se događa ne pridaje puno pozornosti** jer su toliko prisutni u svakodnevici da se doživljavaju kao “normalan” dio kulture. Seksualno uznemiravanje može se dogoditi u različitim okruženjima: na poslu, u školi, kod kuće. I žrtve i počinitelji mogu biti bilo kojeg roda ili spola, iako statistike pokazuju da su žrtve uglavnom žene. Počinitelj je često u **nadmoćnoj poziciji** u odnosu na žrtvu, i to zbog razlika u društvenim, političkim, obrazovnim ili radnim odnosima, kao i u dobi. Primjerice, to može biti poznati redatelj koji traži glumice za svoj novi film ili dobro plaćenu reklamu, voditelj galerije koji ima prostor za predstavljanje mladih autora, nadređeni na filmskom setu... U većini slučajeva radi se o ponavljanim ponašanjima koja se javljaju tijekom duljeg razdoblja i za koje žrtva ne može naći sustavno rješenje. Mnogo je lokalnih i međunarodnih primjera gdje počinitelji ponavljaju zlostavljачko ponašanje te tako iza sebe imaju veći broj žrtava. No jednako tako, mogući su i slučajevi jednokratnog uznemiravanja ili zlostavljanja.

Uvijek se potiče prijavljivanje zlostavljanja (poslodavcu) kako bi počinitelj bio spriječen da se zlostavljanje ponavlja, što je otežano činjenicom da oštećene osobe često ne znaju kome se obratiti zbog straha od stigme, gubitka posla ili budućeg angažmana ili jer misle da im nitko neće vjerovati. Poslodavci vrlo često štite interese zlostavljača pa se tad postavlja pitanje povjerenja i zaštite identiteta prijaviteljice. Jasni protokoli i upute za reagiranje na licu mjesta (kad je u pitanju filmski set, kazalište, galerija ili bilo koji drugi umjetnički ili kulturni prostor) u principu ne postoje, upravo zbog visoke nereguliranosti polja, a sustavi za naknadno reagiranje su ili nepostojeći ili nepristupačni i neefikasni. Takva okruženja i konteksti često **idu na ruku zlostavljateljima** jer iskorištavaju loše uvjete rada, duge radne dane, preklapanje radnog i slobodnog vremena te zamjenjivost radnica zbog prekarnih radnih uvjeta, pa prolaze nekažnjeno, često i neprijavljeno.

Nakon slučaja Matanić, a u nedostatku konkretne reakcije centralne institucije audiovizualne proizvodnje – Hrvatskog audiovizualnog centra – Društvo hrvatskih filmskih autora i producenata



→ organiziranje
→ sindikati
» od str. 46

(DHFA)²⁹ uspostavilo je protokol za postupanje u ovim slučajevima. Njihov Upravni odbor imenovao je stručne osobe od povjerenja kojima se u slučaju seksualnog zlostavljanja ili uznemiravanja može obratiti za psihološku i pravnu pomoć na sljedeći e-mail odnosno broj telefona: dhfa@dhfa.hr / 01 4846 852. U vrijeme nastanka ovog dokumenta te su osobe bile psihologinja Bruna Nedoklan i Nebojša Paunović, pravni savjetnik pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, ujedno pravni stručnjak na EU projektu *Teamwork (Combat Sexual Harassment in the Workplace)*. Osim članica DHFA-a mogu im se javiti **sve osobe koje dožive zlostavljanje ili uznemiravanje na radnom mjestu u audiovizualnom sektoru**. Druge udruge imaju druga tijela (sud časti, etičko povjerenstvo...) koja bi se načelno mogla i trebala baviti ovom tematikom, no s obzirom na to da u njima u pravilu sjede drugi kolege, a ne stručnjaci iz ovog područja, to ponekad otežava njihovo korištenje i funkcionalnost.

Nedavno osnovana **Podružnica sindikata audiovizualnih radnica i radnika pri SOMK-u** (Sindikat odgoja, obrazovanja, medija i kulture) ima svoju pravnu službu, koja je u slučajevima uznemiravanja ili zlostavljanja na radnom mjestu također adresa na koju se sve članice sindikata mogu obratiti. Osim intervencija u hitnim slučajevima, borba protiv zlostavljanja i uznemiravanja na radnom mjestu u AV sektoru jedan je od dugoročnih i ključnih ciljeva sindikalne borbe za poštenije i bolje radne uvjete.

Ured za ravnopravnost spolova 2023. godine donio je Protokol o postupanju u slučaju seksualnog nasilja³⁰, koji se može naći na stranicama Vlade, a koji među preporukama kako se ponašati u toj situaciji ističe: “Ukoliko neka institucija, ustanova i/ili poslodavac nemaju internim propisima normiran postupak prijavljivanja i kažnjavanja počinitelja za seksualno nasilje, dužni su u najkraćem mogućem roku donijeti navedene dokumente sukladno odredbama o zaštiti dostojanstva radnika iz Zakona o radu te drugim zakonima i propisima, kao i odredbama ugovora o radu, odnosno sukladno vlastitim internim propisima (pravilnici, kolektivni

29 Izvor: <https://dhfa.hr/obavijest-o-imenovanju-osoba-od-povjerenja/>

30 Izvor: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Protokol%20o%20postupanju%20u%20slučaju%20seksualnog%20nasilja/2023/Protokol%20final.pdf>

ugovori, statuti i slično).” Međutim, ovdje još jednom valja napomenuti da je pravda, nažalost, u ovim situacijama često spora ili nedostižna. Također, izlaganje istraživačkim i pravnim procesima često uključuje određenu dozu retraumatizacije. Važno je istaknuti kako u Hrvatskoj postoje udruge (B.a.B.e., Ženska soba) koje pružaju pravnu i psihološku pomoć žrtvama seksualnog zlostavljanja i kojima se može besplatno obratiti.

Jasno je da su propisi i regulative tek dio zajedničke borbe protiv zlostavljanja i uznemiravanja. Iako je sustav spor, a ishod često nezadovoljavajuć ili nedovoljno zadovoljavajuć, zahvaljujući (aktivističkom) radu različitih udruga i pojedinki čini se da dolazi do postupnih promjena nabolje. Između ostalog, do toga dolazi jer vrše pritisak na strukture koje nasilje dozvoljavaju i pred njim zatvaraju oči, kao i zahvaljujući pokušajima da stvore sigurniji prostor.

7.4.

DISKRIMINACIJA

Koje boje kože izostaju s naših pozornica? Kakve su tjelesne sposobnosti potrebne da bi se toj pozornici uopće pristupilo? Čije priče ne gledamo u filmovima i ne čitamo u romanima? Jesu li manjinske teme adekvatno zastupljene u našim muzejima? Kojeg su imovinskog statusa obitelji koje uopće mogu razmišljati o tome da svojoj djeci omoguće obrazovanje za kulturni rad?

Diskriminacijom se smatra stavljanje bilo koje osobe u nepovoljniji položaj po jednoj ili više diskriminacijskih osnova (rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, rodni identitet, izražavanje ili seksualna orijentacija). Na formalnoj razini, postoji **Zakon o suzbijanju diskriminacije (ZSD)**,³¹ koji zabranjuje bilo kakav oblik diskriminacije.

Postoje različiti oblici diskriminacije:

- **izravna** – postupanje uvjetovano nekom od diskriminacijskih osnova u kojem se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji
- **neizravna** – ukoliko prividno neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj zbog neke od diskriminacijskih osnova u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji
- **segregacija** – prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od diskriminacijskih osnova
- **uznemiravanje** – svako neželjeno ponašanje uvjetovano nekom od diskriminacijskih osnova, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje
- **seksualno uznemiravanje** (vidi prethodni dio ovog poglavlja).

31 Izvor: <https://www.zakon.hr/z/490/zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>



→ umjetnica
mora biti
zdrava
→ mobbing
» od str. 113

Ako se uznemiravanje odnosno zlostavljanje koje proživljavate na radnom mjestu ne temelji ni na jednoj od diskriminacijskih osnova, tada je riječ o *mobbingu*. U hrvatskom zakonodavstvu *mobbing* nije isto što i uznemiravanje jer se ne veže uz diskriminacijske osnove navedene u čl. 1. ZSD-a.

Zakon o radu (ZOR) propisuje postupak zaštite dostojanstva radnika i propisuje zabranu izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

No iz prakse znamo da gore navedeni zakonski protokoli imaju vrlo ograničen učinak u borbi protiv diskriminacije – radnicima oni nisu poznati ili ih ne doživljavaju kao nešto što funkcionira. Diskriminacija se događa svakodnevno unatoč pokušaju preciznog definiranja njezina sadržaja i protokola za suzbijanje. Na kraju, situacija je slična kao i s radničkim pravima: slovo na papiru znači vrlo malo ako ne postoje međusobna podrška i organizirani radni kolektiv koji će imati snage stvari istjerati na čistac: dati podršku, zaštitu i stvoriti pritisak prema odgovornima. Oslanjanje samo na zakone nije dovoljno, moramo skrbiti jedni o drugima.

Kad je riječ o kulturi, diskriminaciju možemo prepoznati kad se zapitamo kome je uopće dostupno bavljenje kulturom i tko ima ili nema pristup obrazovanju za umjetničke profesije i druga zanimanja u kulturi.

Premda u domaćem kontekstu ne postoje obuhvatna sociološka istraživanja koja bi to potvrdila, iz iskustva rada u kulturi možemo ustanoviti da u njoj nema dovoljno mjesta za manjinske i deprivilegirane pozicije, ni kao publikama, ni kao radnicima. Umjetničke akademije, uz toliko malobrojne iznimke da su gotovo zanemarive,

ne upisuju studente s invaliditetom, a iz svih razloga o kojima smo do sada pisali u priručniku može biti jasno da je osobama slabijeg ekonomskog statusa ili onima iz društveno ili geografski izoliranih sredina teško, a katkad i nemoguće pristupiti svijetu rada u kulturi.

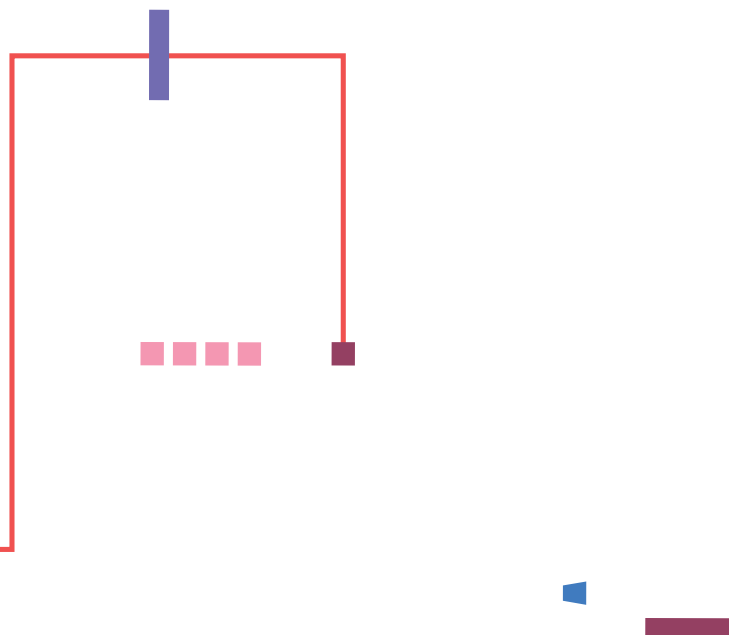
Ipak, u lokalnom kontekstu postoji nekoliko inicijativa koje na vrijedan način doprinose inkluziji deprivilegiranih pozicija u kulturnu proizvodnju. Primjerice, Kazalište slijepih i slabovidnih Novi život jedno je od najstarijih takvih inicijativa na svijetu, a povezuje profesionalne i amaterske glumce i tako zamagljuje granicu profesionalizma i amaterizma kako bi omogućilo sudjelovanje onima kojima umjetnička proizvodnja inače nije dostupna. U Zagrebu također djeluje Divert kolektiv (prije IMRC kolektiv), koji više od 10 godina okuplja plesače s invaliditetom i bez invaliditeta, održava redovnu edukaciju i producira plesne predstave. U Rijeci se oformio Peti ansambl u suradnji HNK Ivana pl. Zajca i Centra za odgoj i obrazovanje, a također okuplja osobe s invaliditetom i bez invaliditeta, s cijelog spektra neurorazličitosti. Cilj ovog pothvata jest institucionalizirati taj ansambl i omogućiti trajan pristup izvedbenoj proizvodnji onim tijelima i pozicijama koje su tradicionalno bile isključene s institucionalne pozornice. Postoji i niz inicijativa koje rade na promoviranju interkulturnih programa, a Grad Zagreb posljednjih nekoliko godina raspisuje i redoviti natječaj za programe interkulturne dobrodošlice. Premda postoje, malobrojnost ovakvih i sličnih inicijativa pokazuje da nas čeka još puno rada na stvaranju inkluzivnijeg svijeta kulture i umjetnosti u domaćem kontekstu.

A što je uopće inkluzija? U Smjernicama za inkluzivne kulturne prakse u izdanju riječke udruge Kultura svima piše:

“Pokušavajući objasniti pojam inkluzije, Susan Kenyon (2003) ističe da smo uspjeli prepoznati što znači društvo koje isključuje, ali nažalost nemamo viziju društva koje bi bilo inkluzivno. Zbog toga je promišljanje inkluzivnih praksi često započinjalo definiranjem onih barijera koje stoje na putu inkluzivnosti. Različiti oblici isključivosti prepoznati su kao nametnute nemogućnosti sudjelovanja u uobičajenim aktivnostima zajednice u kojoj osoba živi. (...) Inkluziju još uvijek možemo definirati kao uklanjanje barijera koje otežavaju ravnopravno i slobodno sudjelovanje svih građanki i građana u različitim domenama društvenog života. Međutim, također je

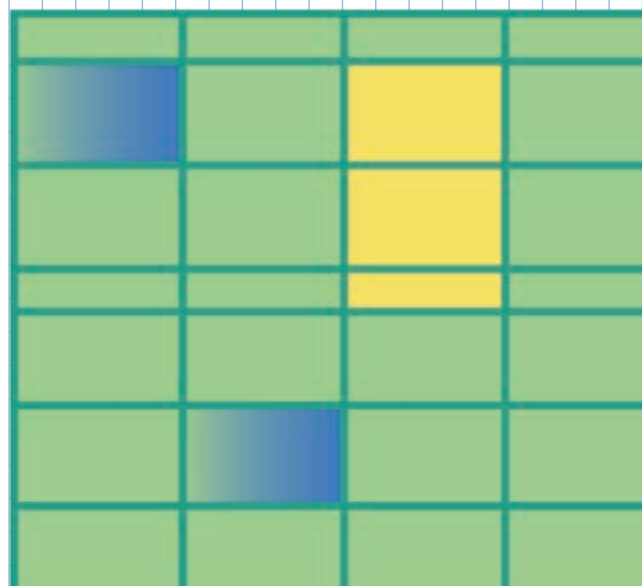
možemo definirati kao mogućnost ravnopravnog sudjelovanja u zajedničkom kreiranju društvenog života.”³²

Te mogućnosti ostvaruju se formalnim i neformalnim putem, dakle promjenom pravilnika, zakonskih okvira, uvjeta pristupa obrazovanju i kulturnoj proizvodnji s jedne strane, i različitim aktivnostima podizanja svijesti i uključivanja deprivilegiranih skupina u kulturno-umjetnički rad s druge strane.



32 Izvor: <https://kulturasvima.filmsvima.com/najave/2024/09/kultura-svima-smjernice-za-inkluzivne-kulturne-prakse/>

8. MEMENTO ZA BOLJU RADNU SVAKODNEVICU



Iz perspektive malih budžeta za kulturu i naše trenutne, prekarne radne svakodnevice, dobar dio radničkih prava koja smo spomenuli u ovom priručniku – adekvatni honorari, prosječne plaće ili slobodno vrijeme – često nam se čine nemogućima. Isto tako, teško nam je zamisliti da bi u budućnosti bolje radne uvjete za nas mogao pregovarati organizirani kolektiv i da u toj borbi za opstanak nećemo zauvijek biti osuđeni samo na sebe.

Međutim, radnička prava u polju umjetnosti i kulture iz sfere sanjarenja itekako mogu i moraju prijeći u realnost.

Umjetnost i kultura ne smiju ostati oaza eksploatacije u kojoj se regulirana cijena rada ili pravo na odmor i bolovanje percipiraju i tretiraju kao znanstvena fantastika. Nastavimo li tako, sami sebi podmećemo nogu i dugoročno normaliziramo to da proizvodnja kulture i umjetnosti može imati samo dva lica: s jedne strane lice lijepog hobija za privilegirane, a s druge nezaštićenog i prekarnog iscrpljivanja za one koji nisu te sreće.

Promjena nabolje neće se dogoditi sama od sebe, bez trenja, borbe i saplitanja. Stoga vas potičemo da se što prije učlanite u agilne i borbene strukovne udruge i sindikate, naučite što više o svojim i tuđim radničkim pravima te što prije u vlastitoj radnoj svakodnevici počnete primjenjivati to znanje.

Za kraj donosimo mali spisak podsjetnika i prijedloga kako možete pokušati samoregulirati vlastite navike, odnose s kolegama i poslodavcima. On nikako nije konačan i pozivamo vas da ga sami dopunite.

Vrlo je važno zadržati na umu to da odustajanjem od vlastitih prava – pristajanjem na neplaćeni rad, spuštanjem cijene rada, pristajanjem na neformalne dogovore i tako redom – **ne otežavamo samo sebi nego i svima drugima u polju.**

8.1.

TO DO LISTA ZA RADNIKE I RADNICE KADA SE ZAPOSLE PUTEM UGOVORA O RADU ILI POČNU RADITI HONORARNO

-  Provjeri djeluje li u tvom polju neka strukovna udruga ili sindikat. Pregledaj njihove internetske stranice, provjeri uvjete učlanjenja i učlani se ako je to moguće.
-  Kad dolaziš na sastanak za dogovor angažmana, čak i ako je on u kafiću, isprintaj dio strukovnog cjenika koji se odnosi na angažman koji ti se nudi i ponesi ga sa sobom. Čak i ako ga ipak ostaviš u torbi, idući će ti put biti lakše izvući ga na stol i pokazati naručitelju posla.
-  Kad ti netko ponudi angažman i nisi siguran je li honorar adekvatan, a posao nije obuhvaćen niti jednim postojećim strukovnim cjenikom, raspitaj se među svojim kolegicama o tome što misle o honoraru i koliku naknadu obično primaju ili očekuju za sličan posao.
-  Kada ti *mailom* stigne ponuda za angažman u kojoj se ne spominju jasne informacije vezane za honorar i radne uvjete, odgovori da si zainteresirana, ali da su ti te informacije potrebne prije donošenja ikakve odluke. Ne počinji raditi u mutnom aranžmanu da ćete se “oko honorara još dogovoriti”.
-  Kad ti na koncertu ili za šankom netko usput predloži poslovnu suradnju, odgovori mu: “Hvala, ideja zvuči dobro, ali, molim te, pošalji mi *mail* sa svim informacijama o poslu, rokovima i materijalnim uvjetima pa ću razmisliti.”
-  Ukoliko ipak pristaneš odraditi posao za neadekvatan iznos, iskomuniciraj poslodavcu razloge zbog kojih si pristao te napomeni koji bi honorar trebao za isti posao osigurati idući put kada organizira sličnu aktivnost.
-  Kada ti naručitelj posla naknadno daje dodatne poslove ili zadatke koji nisu bili unaprijed dogovoreni, procijeni je li riječ o nužnom procesu unutar dogovorenog angažmana (npr. nužni radni

sastanci i telefonski razgovori, dorade nekog vizuala ili teksta itd.) ili o pokušaju da se od tebe izvuče besplatan rad. Ako si dogovorila pisanje teksta, ne znači da na kraju procesa trebaš prihvatiti da “usput” (čitaj: besplatno) odradiš i njegovu lekturu ili prijevod. Za to postoje stručni lektori i prevoditeljice koje bi naručitelj također trebao honorarno angažirati i – platiti. Ne dozvoli da se normalizira nevidljiv i neplaćen rad.

- Ukoliko ste zaposleni putem ugovora o radu, jasno dogovorite s poslodavcem i kolegama hoćete li, koliko i kako komunicirati nakon radnog vremena te u kojim su situacijama prihvatljivi sastanci i programi vikendom, večerima itd. Bilježite prekovremene i tražite da oni budu plaćeni ili pak da ih možete odraditi u obliku slobodnih dana. Ako neformalno “prebijate” prekovremene slobodnim danima, uradite to u što kraćem roku kako ne bi otišli u zaborav.
- Dvaput razmislite prije nego što zaključite da je “nemoguće” ostaviti hitne stvari za idući radni dan ili ih ugurati u redovno radno vrijeme.
- Ako si honorarac, ali jasno razdvajaš svoje radno i slobodno vrijeme (vikendom, večerima itd.), iskomuniciraj to s naručiteljem posla u startu, prilikom dogovaranja angažmana.
- Ako si pozvana u suradnju za koju nemaš vremena, probaj prepoznati to na vrijeme i jasno komunicirati situaciju s naručiteljima posla. Ako prihvatiš nešto za što nemaš potrebne kapacitete, činiš štetu i sebi i suradnicima koji su te pozvali, a ne mogu računati na tebe. Radije se povuci iz suradnje i prepusti mjesto nekome drugome, uz isticanje dobre volje da se suradnja realizira kada uvjeti budu povoljniji.
- Budi osjetljiva za nejednakosti u radnim situacijama i reagiraj na njih, pogotovo ako si u zaštićenijoj poziciji od onih koji ispaštaju i imaš moć izravno utjecati na promjene, bilo da je riječ o neravnopravno raspodijeljenim honorarima ili radnim opterećenjima, bilo da se radi o diskriminaciji po bilo kojoj osnovi.
- Kad ideš na razgovor za posao, pitaj koji su uvjeti zaposlenja (npr. kakav se ugovor nudi, na određeno ili neodređeno), kolika je plaća i koje su dodatne beneficije (npr. neoporezivi dodaci na plaću itd.).

Ako je posao na određeno, pitaj radi li se o privremenom zaposlenju ili zamjeni. Čak i ako to piše u oglasu za posao, dobro je provjeriti kako kasnije ne bi bilo neugodnih iznenađenja.

- Traži da prije potpisivanja pročitaš ugovor o radu na miru kako bi mogla provjeriti jesu li svi navedeni uvjeti u redu i eventualno se konzultirati s nekim sindikatom. Ako ti je neugodno, možeš reći poslodavcu da želiš provjeriti točnost svojih podataka. Posebno pazi da, u slučaju ugovora na određeno, jasno piše zbog čega mora biti na određeno vrijeme, da je trajanje ugovora točno, da je navedena plaća ona koja je i dogovorena te da znaš i druge važne uvjete, kao što su otkazni rok, radni sati i dani te tjedni odmor, isplata plaće itd. Ako u ugovoru vidiš probleme, svakako ih istakni poslodavcu i traži korekciju, objašnjenje ili izmjenu.
- Općenito, traži što ti treba i sve na što imaš pravo. U redu je imati razumijevanja prema ograničenim materijalnim uvjetima rada u kulturi, ali bitno je povući crtu kad time oštećujemo sebe. Nismo dužni ginuti za poslodavca, koliko god nam je stalo do toga što radimo.
- Defetizam i cinizam nisu od pomoći kad se nalazimo u nepovoljnim situacijama u radnom kontekstu. Ne odustaj od borbe prije negoli je ona uopće započela.

- Kad izrađujete projektne budžete za prijave na natječaje, obavezno konzultirajte postojeće strukovne cjenike. Nemojte budžetirati niže iznose od preporučenih i svakako priložite postojeće strukovne cjenike prijavama, a u troškovnicima posebno istaknite napomenu da su honorari predloženi s obzirom na tamo iznesene preporuke. Također, provjerite aktualne informacije o iznosu prosječne plaće u gradu u kojem poslujete. Težite usklađivanju plaća s prosjekom što je to više moguće.
- Ako ste na javnom natječaju dobili manje od traženog iznosa, nemojte zadržati jednak broj aktivnosti, a rezati honorare i plaće. Budžet gradite tako da krenete od adekvatnih naknada za rad. Vodite se logikom “koliko para, toliko muzike”. Smanjenje opsega aktivnosti iskomunicirajte s financijerom s jasnom argumentacijom da je upravo manji budžet razlog rezanja.
- Kada nekome nudite honorarni angažman, obavezno odmah u prvom *mailu* iskomunicirajte predviđeni iznos honorara. Ne možete očekivati od radnice da razmotri ponudu posla, a da pritom ne zna koliko će za njega biti plaćena. Ta je informacija jednako važna kao i sadržaj posla.
- Ukoliko zbog kašnjenja rezultata natječaja nemate zatvoren projektni budžet, a iz nekog vam je razloga važno što ranije kontaktirati suradnika i početi dogovarati angažman, jasno iskomunicirajte koliki ste honorar predvidjeli u projektnom budžetu te jasan plan B ukoliko budžet bude srezan (npr. smanjenje opsega posla i očekivanja od radnika, obavljanje posla u više faza, pri čemu se druga faza odrađuje u sljedećem projektnom ciklusu s dodatnim novcem).
- Kad objavljujete oglas za posao, u njemu jasno istaknite planirani iznos plaće te koji se tip ugovora nudi. Potencijalnim će kandidatkinjama tada biti puno lakše procijeniti žele li se prijaviti i svima ćete uštedjeti vrijeme i energiju.

- Razmislite koju je poslovnu komunikaciju potrebno prebaciti s *maila* u *chat* grupe radi brzine i jednostavnosti. Razmislite je li potrebno poslovne poruke zaista slati nakon službenog radnog vremena ili one mogu pričekati iduće jutro. Ako želite naprosto čim prije skinuti zadatak sa svoje liste, na *mailu* uvijek postoji opcija *schedule* – koristite ju! Dogovorite se s radnicima – bilo zaposlenima, bilo suradnicima – kada im je i kojim kanalima prihvatljivo voditi komunikaciju oko posla.
- Nema razloga ni opravdanja da koristite ugovor na određeno kao zamjenu za probni rok.
- Kada planirate angažiranje volonterki, razmislite o tome hoćete li moći tijekom volontiranja osigurati sve na što volonteri imaju pravo – od stručne podrške, preko dnevnog odmora do naknade troškova vezanih uz volontiranje – kao i o stvarnoj namjeri i naravi tog volonterskog rada. Pružite li njime priliku nekome da dobrovoljno uloži svoje resurse u aktivnosti za dobrobit zajednice ili njime zamjenjujete ono što bi trebao biti adekvatno plaćen posao? Budite iskreni i samokritični oko toga pa, čak i ako ste u nekoj situaciji zaista prisiljeni autorsati na volontere ono što bi trebao biti plaćen rad, zadržite na umu zadatak da ubuduće za slične aktivnosti unutar svojih budžeta alocirate više sredstava za radnice i radnike.
- Ne podrazumijevajte da je prihvatljivo usput dodavati više posla i nove zadatke svojim suradnicima, a da ih dodatno ne platite. Odnosno, važno je razlikovati što je sastavni dio procesa rada na dogovorenom angažmanu (npr. dorade nekog vizuala, uređivanje teksta itd.), a što su novi, dodatni poslovi – “par dodatnih vizuala” ili “još jedna promocija knjige koja je upravo iskrsnula”. Ovo se zapitajte svaki put kad se uhvatite da planirate izgovoriti rečenicu “Pliz, možeš li još samo ovo”. Ako vam se to nekad i dogodi i niste u mogućnosti podići honorar, zapamtite za idući put i uračunajte dodatna sredstva za poslove za koje je moguće da će “usput iskrsnuti”.
- Razmislite kako doprinijeti smanjenju hiperprodukcije. Nemojte pristajati na realizaciju preambicioznih projekata s premalo sredstava. Raspitajte se među drugim sudionicima scene u kojoj

djelujete o njihovim planovima – možete dio aktivnosti prijaviti zajedno i u suradnji ostvariti kvalitetniji program s više sredstava za rad.

-  Ako koristite princip “prebijanja” prekovremenog rada slobodnim danima, aktivno pazite na to da se ti prekovremeni sati i koriste, osobito ako ste rukovodeća osoba, tj. menadžer. Radnice će cijeliti što i vi vodite računa o tome da ne ostanu zakinite.
-  Pazite da se sva birokracija obavlja na vrijeme. Potpišite ugovore na vrijeme i prije početka rada, bez obzira na to jesu li u pitanju zaposlenici ili honorarni suradnici. Radite sve prijave na vrijeme. Isplaćujte plaće i honorare u roku ili, ako se dogode posebne okolnosti zbog kojih isplate kasne, komunicirajte to čim prije i jasnije.

8.3.

KOME SE OBRATITI U KOJOJ SITUACIJI?

Kasni mi honorar ili plaća	strukovna udruga (može poslati dopis upozorenja, iako on pravno ne obvezuje, a može i omogućiti pravnu pomoć), sindikat (pravo na pravno zastupanje imaju samo članovi sindikata)
Ponuđen mi je premalen honorar za rad	strukovna udruga (ako je izradila strukovni cjenik), direktno pregovaranje s poslodavcem
Ne poštuju se moja autorska prava iz ugovora	strukovna udruga (može poslati dopis upozorenja), HZSU, Pravna klinika Pravnog fakulteta (besplatna pravna pomoć)
Treba mi pomoć u pokretanju vlastitog obrta	Plavi ured
Zaposlena sam u instituciji, ali poslodavac ne poštuje moja prava iz ugovora o radu (prekovremeni sati, slobodni dani)	sindikalni povjerenik u mojoj instituciji, ured sindikata čija sam članica
Ne znam što se od mene očekuje u određenom angažmanu	naručitelj posla, strukovna udruga
Mislim da sam u nekoj fazi sagorijevanja	psiholog/psihoterapeutkinja, doktor opće prakse (za otvaranje bolovanja), radna zajednica u kojoj djelujem (netko može pomoći da me se privremeno rastereti od posla), Hrvatski zavod za javno zdravstvo (Savjetovalište za promicanje mentalnog zdravlja nudi do 10 besplatnih i anonimnih termina psihološkog savjetovanja)

Žrtva sam seksualnog uznemiravanja ili seksualnog nasilja na radnom mjestu	osoba od povjerenja u radnoj zajednici, Društvo hrvatskih filmskih autora (ako sam osoba koja radi u audiovizualnoj proizvodnji), etička povjerenstva i sudovi časti (ako postoji u strukovnoj udruzi čiji sam član), Pravna klinika, sindikat, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova i/ili povjerenik za zaštitu dostojanstva (ako sam zaposlena u instituciji koja je imenovala osobu na toj funkciji)
Radim u civilnom/ neprofitnom sektoru i želim se priključiti sindikatu	sindikat SKUPA
Želim se priključiti sindikatu AV radnika	sindikalna podružnica AV radnica_ka pri SOMK-u, sindikalna podružnica AV prevoditelja pri SNH
Želim pokrenuti sindikat u svojem području, ali ne znam kako okupiti druge ljude	Regionalni industrijski sindikat (RIS)

8.4.

POPIS POSTOJEĆIH STRUKOVNIH CJENIKA

- Društvo hrvatskih književnih prevodilaca (DHKP)
– Honorari, 2023.
- Hrvatsko društvo pisaca (HDP)
– Preporučene tarife za pisce, 2023.
- Hrvatsko udruženje interdisciplinarnih umjetnika (HUIU)
– priručnik “Samostalni (slobodni) umjetnik”, 2022.
- Udruga plesnih umjetnika Hrvatske (UPUH) i Udruga profesionalnih plesnih umjetnika PULS (UPPU-PULS)
– Strukovni cjenik plesnih umjetnika: Priručnik za definiranje naknada te radničkih i autorskih prava za rad plesnih umjetnica s koreografskog, izvedbenog i pedagoškog područja djelovanja, 2022.
- Savez scenarista i pisaca izvedbenih djela (SPID)
– Priručnik o autorskim pravima, pravednim naknadama za rad i pravima radnika u području scenaristike, dramaturgije i pisanja izvedbenih djela, 2021.
- Hrvatsko društvo filmskih djelatnika (HDFD)
– Preporučeni minimalni bruto cjenik, 2021.
- Hrvatska udruga likovnih umjetnika primijenjenih umjetnosti (ULUPUH): sekcija Ilustracija, karikatura, strip, animirani film i primijenjeno slikarstvo
– Pregled autorskih naknada za ilustraciju, 2019.
- Hrvatsko dizajnersko društvo (HDD)
– Smjernice za izračun cijena djela dizajna, 2016. i Online kalkulator za izračun cijena dizajna
- Hrvatska udruga likovnih umjetnika primijenjenih umjetnosti (ULUPUH): sekcija Grafički dizajn i vizualne komunikacije
– Smjernice za izračun cijena djela dizajna HDD-a, 2016.
- Hrvatsko društvo kazališnih kritičara i teatrologa (HDKKT)
– Cjenik autorskih honorara HDKKT, 2012.
- Hrvatska udruga likovnih umjetnika primijenjenih umjetnosti (ULUPUH): Studijska sekcija
– Cjenik Studijske sekcije ULUPUH-a, 2005. i Naputci za primjenu Cjenika Studijske sekcije ULUPUH-a, 2005.

BILJEŠKE

- 1) Za K.R.U.H., Kodeks prakse: Za pošteno plaćeni rad u kulturi <https://zakruh.wordpress.com/kodeks-prakse/>
- 2) Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 <https://www.zakon.hr/z/307/zakon-o-radu>
- 3) Zakon o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva, NN 43/96, 44/96, 127/00, 177/04 <https://www.zakon.hr/z/698/zakon-o-pravima-samostalnih-umjetnika-i-poticanju-kulturnog-i-umjetni%C4%8Dkog-stvarala%C5%A1tva>
- 4) Hrvatska zajednica samostalnih umjetnika, propisi <https://hzsu.hr/propisi/>
- 5) Hrvatska zajednica samostalnih umjetnika, umjetničke strukovne udruge <https://hzsu.hr/umjetnicke-strukovne-udruge/>
- 6) Zakon o obavljanju studentskih poslova, NN 96/18, 16/20 <https://www.zakon.hr/z/1173/zakon-o-obavljanju-studentskih-poslova>
- 7) Uredba o visini minimalne plaće za 2025. godinu, NN 124/2024 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_10_124_2072.html
- 8) Zakon o volonterstvu, NN 58/07, 22/13, 84/21 <https://www.zakon.hr/z/258/zakon-o-volonterstvu>
- 9) Jaka Primorac, Od projekta do projekta. Rad i zaposlenost u kulturnom sektoru, BLOK – Lokalna baza za osvježavanje kulture, 2021. https://www.blok.hr/system/publication/pdf/35/od_projekta_do_projekta_web.pdf
- 10) Popis umjetničkih strukovnih udruga na temelju čijih potvrda se ostvaruju porezne olakšice <https://min-kulture.gov.hr/popis-umjetnickih-strukovnih-udruga-na-temelju-cijih-potvrda-se-ostvaruju-porezne-olaksice/6367>
- 11) Granski kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna, NN 46/2018 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_05_46_892.html
- 12) Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama, NN 56/2022 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_05_56_800.html
- 13) Sindikat novinara Hrvatske, Danski poučak – novi kolektivni ugovor za stalno zaposlene, ali i *freelancere*, 3.7.2023. <https://www.snh.hr/danski-poucak-novi-kolektivni-ugovor-za-stalno-zaposlene-ali-i-freelancere/>

- 14) ZASUK, Zasukova minimalka, 17.7.2025. <https://zasuk.si/2025/07/17/zasukova-minimalka-koncno-potrjena-na-vladi/>
- 15) Novi sindikat, Prvi put u Hrvatskoj obilježen Dan dostojanstvene plaće, 25.9.2024. <https://novisindikar.hr/dan-dostojanstvene-place/>
- 16) Odjel za kulturu, komunikacije i sport, Vlada Republike Irske, 28.1.2024. <https://www.gov.ie/en/departments-of-culture-communications-and-sport/press-releases/early-research-findings-of-basic-income-for-the-arts-pilot-scheme-show-positive-impact-on-recipients/>
- 17) Christelle Casse, The art of managing the intermittent artist status in France, European Trade Union Institute, HesaMag br. 21, 2020. https://www.etui.org/sites/default/files/special-report-6_casse-Hesamag_21_EN_WEB.pdf
- 18) Zakon o tržištu rada, NN 118/18, 31/20, 18/22, 156/23, 152/24 <https://www.zakon.hr/z/1751/zakon-o-trzistu-rada>
- 19) Arindrajit Dube, The Impact of the Federal Pandemic Unemployment Compensation on Employment: Evidence from the Household Pulse Survey (Preliminary), 31.7.2020. https://www.dropbox.com/scl/fi/rjkg3zike0cy33rtabndf/UI_Employment_HPS.pdf?rl-key=m2tfafe0qby4u6n20m-pdr8886&e=2&dl=0
- 20) Studies Show \$600 Weekly Enhanced Unemployment Benefit Has Not Slowed Labor Market Recovery https://www.jec.senate.gov/public/_cache/files/d995d820-20d6-4a24-b93f-b1a16ce2b0d2/studies-show-600-weekly-enhanced-unemployment-benefit-has-not-slowed-labor-market-recovery-final.pdf
- 21) Branko Vučićević (1969). "Mane Ranih radova". *Rok, časopis za književnost, umetnost i estetičko ispitivanje*. 3 (1): 109.
- 22) Economic Policy Institute, The Productivity-Pay Gap, 15.5.2025. <https://www.epi.org/productivity-pay-gap/>
- 23) Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima, NN 111/21 <https://www.zakon.hr/z/106/zakon-o-autorskom-pravu-i-srodnim-pravima>
- 24) Sagorijevanje na izvedbeno-plesnoj umjetničkoj sceni <https://youtu.be/-NUa4UEfcNE?si=GqZBoyiytqZOqoaA>
- 25) Ibid.
- 26) Ibid.
- 27) Ibid.
- 28) Ibid.
- 29) Društvo hrvatskih filmskih autora, Obavijest o imenovanju osobe od povjerenja, 14.11.2024. <https://dhfa.hr/obavijest-o-imenovanju-osoba-od-povjerenja/>

30) Ured za ravnopravnost spolova
Vlade Republike Hrvatske,
Protokol o postupanju u slučaju
seksualnog nasilja, 2023.
<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Protokol%20o%20postupanju%20u%20slu%C4%8Daju%20seksualnog%20nasilja/2023/Protokol%20final.pdf>

31) Zakon o suzbijanju
diskriminacije, NN 85/08, 112/12
<https://www.zakon.hr/z/490/zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>

32) Kultura svima — Smjernice za
inkluzivne kulturne prakse
<https://kulturasvima.filmstvima.com/najave/2024/09/kultura-svima-smjernice-za-inkluzivne-kulturne-prakse/>

RADNIČKI MIXTAPE: PREPORUKE ZA DALJNJU EDUKACIJU

NINA

- Bauer, Una i Vuković, Vesna (ur.) *Frakcija: Umjetnost i novac*. 2013: 68/69. Zagreb: Centar za dramsku umjetnost.
- Coel, Michaela (2020). *I May Destroy You*. [serija] BBC One.
- Hedva, Johanna (2022). *Why It's Taking So Long*. [online]. New York: Topical Cream.
Dostupno na: <https://topicalcream.org/features/why-its-taking-so-long/> [18.8.2025.]
- Odell, Jenny (2024). *Saving Time: Discovering a Life Beyond the Clock*. Dublin: Random House Publishing Group.
- Praznik, Katja (2021). *Art Work. Invisible Labour and the Legacy of Yugoslav Socialism*. Toronto: University of Toronto Press.

DUNJA

- Brecht, Bertolt. *Pitanja radnika koji čita*. u: Izabrane pjesme. Prijevod: Slobodan Glumac. Nolit. 1979. Beograd.
Dostupno i na: <https://radiogornjigrad.blog/2023/05/11/bertold-brecht-pitanja-radnika-koji-cita/>
- Gilroy, Toni (2022). *One Way Out*. Andor (S01E10). [serija]
- Svalbard (2018). *Unpaid Intern*. S albuma: It's Hard to Have Hope. [pjesma]
Dostupno na: <https://svalbard.bandcamp.com/track/unpaid-intern>
- Heinrich, Michael (2015). *Uvod u Marxovu kritiku političke ekonomije*. Prijevod: Stipe Ćurković i Alen Sućeska. Centar za radničke studije. Zagreb.
Dostupno na: https://rosalux.rs/wp-content/uploads/2022/04/119_uvod-u-marxovu_kritiku-politicke-ekonomije_michael_heinrich_crs_2015_compressed.pdf
- Davis, Ben (2013). *9.5 Thesis on Art and Class*. Haymarket Books.
Istoimeni uvodni manifest knjige, u prijevodu Vesne Vuković, dostupan na: https://blok.hr/system/publication/pdf/15/Radna_Biljeznica_Politicke_skole_2017.pdf

-
- SVEN
- Lafargue, Paul (1883). *The Right to be Lazy*
Dostupno na: <https://www.marxists.org/archive/lafargue/1883/lazy>
 - Graeber, David (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*
 - r/Antiwork: Unemployment for all, not just the rich!
Dostupno na: <https://www.reddit.com/r/antiwork>
 - Quarc Games (2023). *Picket Line* [igra]
Dostupno na:
https://store.steampowered.com/app/2409140/Picket_Line/
 - Gamechuck (2023). *Paws of Coal* [igra]:
https://store.steampowered.com/app/2368860/Paws_of_Coal/
-

- JAKOV
- Sayles, John (1987). *Matewan* [film]
 - McAlevey, Jane (2016). *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*
 - Traven, B. (1926). *Mrtvački Brod*
 - London, Jack (1907). *Željezna Peta*
 - Billy Bragg. *Which side are you on* [pjesma]

