
STEVAN MAJSTOROVIĆ

KULTURNE POTREBE I STRUKTURA KADROVA

1. *Zaposlenost u kulturnim i umetničkim ustanovama u periodu 1961—1966. god.* — Kvantitativni prikaz kretanja zaposlenosti u kulturnim i umetničkim ustanovama u Republici ilustrirao bi postojeće disproporcije i pokazao koji su kadrovi u ovom trenutku kulturnim i umetničkim ustanovama i organizacijama najpotrebniji. Međutim, takav prikaz koji bi sadržavao zadovoljavajući stepen preciznosti nije moguće dati, zato što statistika nije beležila promene i iskazivala stanja na isti način. Zato damo globalni prikaz stanja kadrova po školskoj spremi za period 1961—1966. godine sa napomenom da se poređenja mogu vršiti samo obazrivo i uz neophodne rezerve. (Podaci za 1961. godinu uključivali su i domove JNA kojih nema u pregledu za 1966. god.; pregled za 1961. godinu obuhvata grafičku i filmsku industriju koje su u pregledu za 1966. godinu izdvojene i prikazane u privredi¹⁾).

Zaposleni u kulturnim i umetničkim ustanovama 1961 — 1966. godine

Godina	Ukupno zaposleni	Sa vis. školom	Sa višom	Sa srednjom	Sa osnovnom	Bez škole	Nepismeni
1961.	13.843	1.520	346	6.013	5.457	321	186
1966.	11.778	1.691	633	4.181	2.845	2.428	(bez škole i sa nezavršenom školom).

Kao što se iz ove tabele vidi broj zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama opao je u petogodišnjem periodu i relativno i apsolutno.

¹⁾ Radi ujednačenja, iz pregleda u 1961. god. izdvojena su grafička i filmska industrija kao i izdavačka delatnost.

Procenat zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Republici iznosio je 1961. godine 1,13% a 1966. god. 0,8%. Ovu razliku jednim delom objašnjava činjenica da 1966. god. nisu pregledom obuhvaćeni zaposleni u domovima JNA. Međutim, kad se i to uzme u obzir, razlika se smanjuje, ali se ipak konstatuje opadanje broja zaposlenih. (To bi mogla da bude delimično posledica ukidanja nekoliko pozorišta kao i prestanka rada nekih kulturno-umetničkih i kulturno-prosvetnih društava. I u nekim drugim granama došlo je u ovom periodu do manjih restrikcija, ali one nisu mogle da bitnije utiču na ukupan broj zaposlenih).

Godine 1961. je od ukupnog broja zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama u Republici 3,7% otpadalo na kategoriju bez škole i nepismene. Zaposlenih sa visokom spremom bilo je 1961. godine 11%, sa višom 2,5%, sa srednjom 43,4% i sa osnovnom 40%. Većinu zaposlenih sačinjavale su dve kategorije — sa srednjom i sa osnovnom školom. Na jednog zaposlenog sa visokom i višom spremom dolazilo je 1961. god. 7,4 sa srednjom, sa osnovnom ili bez škole. Godine 1966. — ako uslovno i uz rezerve o kojima je bilo reči uporedimo ovu godinu sa 1961. — situacija je nešto izmenjena. Porastao je procenat onih sa visokom i višom spremom — od 13,5% u 1961. učešće ove dve kategorije u ukupnom broju zaposlenih popeo se u 1966. god. na 19,3% — ali to je ujedno i jedina pozitivna promena. U istom periodu dolazi do opadanja kategorije sa srednjom školom. Godine 1961. ona je predstavljala 43,4% svih zaposlenih a 1966. godine 35,5%. Ovu pojavu jednim delom opet objašnjava činjenica da u pregled za 1966. godinu nisu uključeni zaposleni u domovima JNA. Međutim, i posle ove korekcije ostaje zaključak da je proporcionalno učešće kategorije sa srednjom spremom opalo u 1966. godini. Kategorije sa visokom i višom spremom beleže u ovom periodu neznatno povećanje, dok kategorije sa osnovnom školom i bez škole znatnije povećavaju učešće u ukupnoj sumi zaposlenih. Godine 1961. ove poslednje kategorije predstavljale su 43% svih zaposlenih a 1966. god. 44,8%! One nisu porasle u apsolutnom iznosu, čak su neznatno opale, ali s obzirom da je ukupan broj zaposlenih 1966. godine nešto manji, relativno učešće ovih kategorija u ukupnoj masi zaposlenih nešto se povećalo. Zbog toga bi izgleda bio opravdan zaključak da se struktura po školskoj spremi i pored relativnog porasta kategorija sa visokom i višom spremom nije u petogodišnjem periodu poboljšala.

Stanje kadrova u kulturnim i umetničkim ustanovama u pojedinim područjima Republike iskazuje se u posmatranom periodu na sledeći način:

STEVAN MAJSTOROVIC

Uže područje

Godina	Ukupno	Visoka	Viša	Srednja	Osnovna	razreda Bez škole i sa 1-3	Nepismeni
1961.	9.723	1.305	234	4.417	3.482	176	109
1966.	7.423	1.265	370	2.772	1.625	1.391	—

AP Vojvodina

1961.	3.490	180	93	1.354	1.681	127	55
1966.	3.571	373	209	1.186	920	883	—

AP Kosovo i Metohija

1961.	630	35	19	242	294	18	22
1966.	784	53	54	223	300	154	—

Kao što se iz ovih uporednih pregleda vidi, opadanje u globalnom broju zaposlenih u periodu 1961—66. god. zapaža se samo u užem području Srbije, dok u pokrajinama stanje ostaje manjeviše nepromenjeno. U istom periodu u pokrajinama se čak javlja blag porast ukupnog broja zaposlenih. U AP Vojvodini struktura po školskoj spremi je u petogodišnjem periodu nešto poboljšana. Kategorija sa visokom spremom se više nego udvostručila a takođe i kategorija sa višom spremom. Takođe je pozitivna karakteristika promena smanjeno učešće u ukupnoj sumi zaposlenih kategorija sa osnovnom školom, dok je istovremeno neznatno opala i kategorija sa srednjom spremom.

Postavlja se pitanje kako objasniti opadanje kategorije sa osnovnom školom koje je karakteristično u ovom periodu, i veoma izraženo, ne samo u AP Vojvodini, nego i u užem području. Ukoliko bi se pokazalo da je ovo posledica postupnog smenjivanja zaposlenih sa nižim kvalifikacijama od strane mladih i školovanih — ta bi tendencija bila svakako pozitivna. Ali ovde teško da je takav slučaj, jer opadanje kategorije sa osnovnom školom je, kako izgleda, u vezi sa istim tolikim porastom kategorije bez škole. Podaci u uporednoj tabeli verovatno ne iskazuju pravo stanje, statistika je izgleda drugačije vodila ove kategorije 1961. godine a drugačije 1966. (Vrlo verovatno da je statistika bila 1961. god. »široke ruke« i priznavala osnovnu školu i onima sa nepotpunom osnovnom školom, dok je 1966. godine primenjivala strožije kriterije; ne znamo na koji bi se drugi način mogao objasniti toliki skok kategorije sa najnižim obrazovanjem i bez obrazovanja u pregledu za celu Republiku od 321 u 1961. godini na 2.428 u 1966. godini).

Ako bi se ova pretpostavka pokazala tačnom, ne bi se radilo o porastu kategorija sa najnižom

spremom i bez spreme, nego samo o drugačijim kriterijumima klasifikovanja. Međutim, čak kad se i ovo usvoji, ostaje zaključak da se isto tako ne radi ni o opadanju ovih kategorija, što bi kao tendencija bilo pozitivno. U posmatranom periodu, i pored neznatnog apsolutnog opadanja, ove kategorije zadržavaju i čak nešto i povećavaju proporcionalno učešće u ukupnoj masi zaposlenih.

Ostale kategorije su u AP Vojvodini imale u posmatranom periodu nešto izraženiji porast nego u užoj Srbiji i na Kosmetu (kategorija sa visokom spremom plus 193 za pet godina, kategorija sa višom plus 116). Izuzetak je opet kategorija sa srednjom spremom koja je i u AP Vojvodini opala verovatno, kao što je napomenuto, najvećim delom zato što 1966. godine nisu statistikom obuhvaćeni i zaposleni u domovima JNA.

Na Kosmetu je u posmatranom periodu takođe došlo do manjeg opadanja kategorije sa srednjom spremom, ali je ovo opadanje, isto kao i u Vojvodini, mnogo manje izraženo nego u užoj Srbiji (na Kosmetu 9,2% manje, a u AP Vojvodini 8,7%, u užoj Srbiji 37%). Pošto je faktor koji delimično može da objasni ovu pojavu (izostavljanje domova JNA u statističkom pregledu za 1966. godinu) delovao, kako se može pretpostaviti, podjednako na svim ovim područjima,



to znači da ova pojava mora imati i druge uzroke koje, u nedostatku pouzdanijih podataka, možemo samo da nagađamo. (Na primer, opadanje amaterskih aktivnosti u ovom periodu, ukidanje manjeg broja pozorišta, biblioteka itd., zatim jače izražena fluktuacija iz kulturnih delatnosti u privredu u ovoj kategoriji nego u drugima.

Na Kosmetu se, i to u još izrazitijem obliku, ispoljava žilavo održavanje kategorija sa najnižom spremom i bez spreme. Ove kategorije u petogodišnjem periodu ostvaruju relativni, pa čak i apsolutni porast: godine 1966. u kategoriji sa osnovnom školom bilo je 6 zaposlenih više nego 1961. a u kategoriji sa jednim do tri razreda i bez škole čak 136 više!

Kretanje zaposlenosti u kulturnim i umetničkim ustanovama još reljefnije prikazuje tabela za period 1956—1963. god. koja prikazuje promene po oblastima na koje je statistička služba podelila i vodila kulturne i umetničke delatnosti — grupu kulturno-prosvetnih delatnosti, i grupu umetničko-zabavnih delatnosti.²⁾

Kulturno-prosvetne delatnosti

Područje pokrajina	1956.	1957.	1958.	1959.	1960.	1961.	1962.	1963.
Uže područje								
Srbije	377	513	580	616	890	2226	2524	2819
Vojvodina	132	208	263	329	388	934	1252	1273
Kosovo i Metohija	43	63	53	61	124	203	252	276
Ukupno SR Srbija	552	784	896	1006	1402	3369	4028	4363

Umetničko-zabavne delatnosti

Područje pokrajina	1956.	1957.	1958.	1959.	1960.	1961.	1962.	1963.
Uže područje								
Srbije	5180	5993	5295	3419	3549	3747	4012	3952
Vojvodina	1739	2091	1547	2388	1628	1619	1730	1542
Kosovo i Metohija	341	509	543	565	340	360	371	358
Ukupno SR Srbija	7260	8593	7385	6372	5517	5726	6113	5852

U kulturno-prosvetnim delatnostima zapaža se u ovom periodu (1956—1963.) manje-više ravno-

²⁾ Kulturno-prosvetna delatnost po nomenklaturi statistike obuhvata: muzeje, arhive, zbirke, galerije, zl. vrtove i botaničke bašte, zavode za zaštitu spomenika kulture i prirodnih retkosti, radn. i narod. univerzitet, biblioteke i čitaonice, domove kulture i ostale kulturno-prosvetne ustanove.

Umetničko-zabavna delatnost obuhvata: pozorišta, filharmonije, simfonijske orkestre, ansamble narodnih igara i sl., bioskope, radio-difuzije i TV stanice i njihova udruženja i ostale (cirkusi, varijetei i sl.).

meran porast broja zaposlenih. Ovaj zaključak važi kako za Republiku u celini tako i za pokrajine odnosno užu Srbiju. Tendencije blagog porasta nastavljaju se i dalje, u 1964. i 1965. godini, i čak postaju nešto izrazitije.

U *umetničko-zabavnim delatnostima* situacija je, međutim, drugačija; u periodu 1956—63. godine, ukupan broj zaposlenih opada za blizu 2.000. Ranije je konstatovano da se ovo opadanje javlja gotovo isključivo kod kategorije sa srednjom spremom i da je jedan od uzroka izostavljanje domova JNA iz evidencije. Sada tom podatku možemo da dodamo i jedan novi: restrikcija nije toliko pogodila kulturno-prosvetne delatnosti, koliko umetničko-zabavne. U ovim poslednjim ne samo da nije bilo nikakvog porasta broja zaposlenih koji bi odgovarao proširenom delovanju umetničkih i zabavnih ustanova, nego je došlo i do relativnog smanjenja (za 12,5%). Nasuprot tome, u kulturno-prosvetnim delatnostima u godinama 1964. i 1965. opadanje broja zaposlenih se javlja samo u užoj Srbiji.

Na kraju ovog kvantitativnog, i pretežno globalnog pregleda koji će nam poslužiti kao uvod u dalja razmatranja, mogli bismo, na osnovu izloženog, da izvučemo sledeće zaključke:

A

A) Struktura zaposlenosti u kulturnim i umetničkim ustanovama u Republici po školskoj spremi ne pokazuje ozbiljnije pozitivne promene u skladu sa većim društvenim značajem kulturnih aktivnosti. Kategorije sa osnovnom školom i bez škole ostaju najdominantnije u posmatranom petogodišnjem periodu; one u 1966. god. predstavljaju 44,8% od ukupnog broja zaposlenih, tj. blizu polovine.

B

B) U znatnom je opadanju kategorija sa srednjom spremom koja je 1961. godine predstavljala najbrojniju grupu; razlika u metodima koje je primenjivala statistika (izostavljanje domova JNA 1966. god.) objašnjava delimično ovu pojavu. Ostali pretpostavljeni uzroci su: nepovoljan društveno-ekonomski status kulturnih radnika, slabija nagrađenost, manje mogućnosti da se dobije stan itd.

C

C) Priliv kadrova sa visokom spremom u kulturne i umetničke ustanove je vrlo spor i nedovoljan. Za period od pet godina ova kategorija se povećavala godišnje za 20 novozaposlenih, što je minimalno u odnosu na stvarne potrebe. Nešto brži porast zabeležila je kategorija sa višom spremom (57 novozaposlenih)

godišnje), ali ovo povećanje nema veći značaj, jer je ova grupa u ukupnom broju zaposlenih bila i ostala najmanja.

2. *Fiktivna suficitarnost školovanih kadrova.* — Ako bi se ovim tempom poboljšavala sada izrazito nepovoljna struktura po školskoj spremi zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama, našoj Republici bi bio potreban period od preko jednog veka da kategorija sa visokom spremom predstavlja jednu trećinu svih zaposlenih. S obzirom na brze promene i javljanje novih potreba, takvo stanje se čak ni onda ne bi moglo smatrati idealnim. Da kategorije sa visokom i višom spremom zajedno sačinjavaju polovinu zaposlenih, bio bi — pri ovakvoj dinamici promena strukture po školskoj spremi — takođe potreban period od čitavog veka. Pravu paradoksalnost ove činjenice otkriva tek podatak da nije u pitanju »proizvodnja« kadrova, koliko razne teškoće da se oni koji su završili škole angažuju u kulturno-prosvetnim i kulturno-umetničkim delatnostima. Akademije, zatim fakultete humanističkog smera i druge visoke i više škole u Republici završava dovoljno mladih ljudi, što stvara realnu šansu da se najaktuelniji problemi kadrova u kulturnim i umetničkim ustanovama u našoj Republici rešavaju znatno brže i efikasnije nego dosad.

U periodu opšte modernizacije zajednice i tehničkog napretka, izgradnje samoupravnih odnosa i porasta društvene uloge kulture, 44,8% to jest blizu polovine svih zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama sačinjavaju oni sa osnovnom školom i bez nje. Ovaj podatak je sam po sebi dovoljan da navede na razmišljanje. Postavlja se pitanje ko sve od zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama ulazi u ovu kategoriju, ko je sačinjava i doprinosi da ona u strukturi po školskoj spremi bude daleko najdominantnija. Jedan procenat otpada na domare, čistačice, kurire, kontrolore i prodavce karata u bioskopima, čuvare i slične službe koje tolerišu odsustvo bilo kakve školske spreme. Ali ovo je samo delimično objašnjenje. Među zaposlenima u kulturno-prosvetnim i kulturno-umetničkim delatnostima ovakva lica u većini slučajeva predstavljaju mali postotak. Da bi se dobio procenat od 44,8% svih zaposlenih, njih treba potražiti i na mestima koja *ne tolerišu odsustvo* bilo kakve spreme i gde efikasnost poslovanja nužno traži kvalifikacije. Štaviše, po svoj prilici da većinu ove vojske nepismenih i polupismenih sačinjavaju ne zaposlenja koja ne zahtevaju ni minimalnu spremu, nego baš ona koja izvesnu spremu pretpostavljaju.

Kao potvrdu ovog zaključka navodimo stanje sa domovima kulture u SR Srbiji. Na strani 78. ovog pregleda navedeni su podaci o školskoj spremi upravnika kao i ostalih lica zaposlenih u domovima kulture. Kao što se iz tih podataka vidi, od ukupno 1.410 lica zaposlenih u domo-

vima kulture u našoj Republici, 958 njih, ili 67,9%, je sa osnovnom školom ili bez nje. Ovaj primer rečito pokazuje da je struktura po školskoj spremi zaposlenih u ustanovama koje se bave masovnom kulturom i imaju kontakte sa najširim slojevima alarmantno nepovoljna. U njima nije retkost da nepismena lica izdaju knjige u čitaonici, biraju filmove ili obavljaju posao kinooperatera itd.

Smenjivanje neškolovanih koji treba da ustupe mesto onima sa kvalifikacijama nailazi na mnoge objektivne teškoće. Nekada su u pitanju socijalni problemi (nemogućnost da se licima bez škole nađe drugo zaposlenje i usled toga ustručavanje od otpuštanja), drugi put činjenica da za slabo plaćena mesta oni sa školom i ne konkurišu, tj. da na loše uslove pristaju samo oni sa najnižom spremom i bez nje. Ovi problemi se zato moraju rešavati kompleksno — ne samo angažovanjem školovanih, nego i stalnim poboljšavanjem radnih uslova u kulturnim ustanovama, efikasnim rešavanjem socijalnih problema kod ovog smenjivanja. Sada postoji paradoksalna situacija — da s jedne strane polovina armije koja treba da vodi i dobija kulturne bitke nije naoružana nikakvim znanjem ni iskustvom, a da s druge zajednica ne koristi potencijale koje već poseduje, kadrove koje je već proizvela. Sa stanovišta budućnosti to je luksuz i raspikućstvo. Školovani koji bi svojom savremenijom vizijom napretka kao i svojim znanjem i iskustvom mogli da znatno doprinesu kulturnom razvoju, ostaju neangažovani. Za pet godina, ako sumiramo opservacije o periodu 1961—66. god., ne vidi se napredak u savladavanju suprotnosti; da s jedne strane postoji suficitarnost školovanih, i s druge njihova stvarna, čak dramatična deficitarnost kad se stvar posmatra sa stanovišta realnih i prešnih kulturnih potreba.

Ove dve pojave stoje međusobno u uzročnoj vezi, one su dve strane jedne iste medalje. Deficitarnost školovanih kadrova koja je stvarna, ima svoj pandan u njihovoj fiktivnoj suficitarnosti. Sve zavisi od toga koji se kriterijumi primenjuju. U ovom pregledu naveden je primer likovnih i muzičkih pedagoga koji su u isto vreme i vrlo deficitarni i nepotrebni. Prema podacima ranijeg Sekretarijata za obrazovanje SR Srbije, našoj Republici je za kvalitetnu i redovnu nastavu potrebno oko 2.000 muzičkih i nešto manje od toga likovnih pedagoga. Međutim, sa formalnog stanovišta (ako se zanemare stručnost i kriterij kvalitetne nastave), potrebe su znatno manje ako uopšte i postoje. Mesta su već popunjena, u najvećem broju slučajeva ne-kvalifikovanim i nestručnim licima koje su škole, da bi zadovoljile formalne kriterije, po brzom postupku promovisale u stručnjake.

»Politika« je u jesen 1967. godine objavila podatke o diplomiranim studentima pozorišne aka-

demije sa Odseka za organizaciju kulturnih delatnosti. Nijedan od njih nije našao mesto iako kulturne delatnosti imaju vrlo velike potrebe za ovakvim kadrovima. Osnivanjem ovog Odseka nameravalo se da se u procesu modernizacije kulturnih aktivnosti i njihove racionalnije organizacije zadovolje potrebe pozorišnih i filmskih kuća, izdavačkih preduzeća, kulturnih centara, narodnih univerziteta, radio-stanica sa školovanim planerima i programerima koji u svom radu spajaju teorijsko i praktično iskustvo. Studije programa, analize i ankete među korisnicima, sposobnost za selekciju vrednosti i drugi poslovi kojima su se dosad bavili nedovoljno kvalifikovani trebalo je da predu u nadležnost nove vrste stručnjaka za kojima se oseća velika potreba. Međutim, ovi mladi ljudi lutaju s diplomom od ustanove do ustanove, ne nalazeći zaposlenje. Njihova stručnost kao i njihov smisao za metodičan i studiozan rad kao da nikom nisu potrebni.

Iste primere daju Škola za industrijski dizajn i Srednja bibliotekarska škola — knjižarski odsek. Juna 1967. godine završila je školovanje prva generacija tehničara dizajna u našoj zemlji, ukupno njih 84. Nijedan među njima dosad nije dobio zaposlenje, iako se za ovakvim stručnjacima oseća velika potreba i u privredi i u kulturi. Identičan je slučaj sa Srednjom bibliotekarskom školom; knjižarski odsek završilo je 50 mladih stručnjaka od kojih nijedan dosad nije dobio zaposlenje u knjižari, a ni kao akviziter. Napis objavljen u »Politici« koji komentariše ovu situaciju navodi primer Beograda koji sa svojih milion stanovnika ima samo četrdesetak knjižara i u njima 150 lica sa zvanjem knjižara, među kojima samo jedna petina ima stručne kvalifikacije. Isti je slučaj i sa akviziterima — jedan deo njih su polupismeni ljudi čija je često jedina kvalifikacija da poseduju privatni automobil. Ove tri pedagoške institucije koje je trebalo da kulturnim i umetničkim ustanovama i organizacijama daju novi i savremen tip kadrova u kulturi osnovane su kao izraz želje da se organizacija kulturnih delatnosti kod nas osavremeni i učini racionalnom i efikasnom. Ti naponi su, kao što navedeni primeri pokazuju, ostali polovični — škole su osnovane, »proizvedeni« su i prvi kadrovi, ali kad su u sve to uložene znatne energije i sredstva, ispalo je kao da zajednica za takvim kadrovima nema potrebe niti je za njih zainteresovana. Stvarne potrebe za njima, međutim, ostaju i dalje vrlo prešne.³⁾

³⁾ Interesantnu ilustraciju stvarnih potreba za školovanim kadrovima daje studija M. Živkovića »Gde su i šta sve rade lica sa visokim obrazovanjem« objavljena u časopisu »Gledišta«. Živković navodi podatke o broju lica sa završenim fakultetom u komunama: u 8 komunama nema među zaposlenima nijednog lica sa završenim fakultetom, u 14 ima samo po jedno, u 18 po dva, u 14 po tri, u 38 od 4—6, u 70 od 7—10, u 88 od 11—15, u 40 od 16—20.

Suficitarnost kadrova u kulturnim i umetničkim ustanovama je fiktivna. Izrazito nepovoljna struktura zaposlenih po školskoj spremi nalaže da se nekvalifikovani zamene školovanim. Dobar broj onih koji završavaju visoke i više škole, umetničke akademije i druge škole koje spremaju kadar za kulturne institucije ne uspeva da se zaposli. Posrednu indikaciju o tome koliko je lica sa takvim kvalifikacijama ostalo neangažovano daju podaci Zavoda za zapošljavanje SR Srbije. U Statističkom biltenu ovog Zavoda od 30. juna 1967. godine (u vreme kad je ovaj pregled stanja kadrova u kulturnim i umetničkim ustanovama završavan) objavljeno je da je zaposlenje tražilo: 6 lica sa završenom jednom od umetničkih akademija, 30 umetnika, 170 lica sa završenim filozofskim fakultetom, 30 sa završenom srednjom bibliotekarskom školom, 24 sa završenom srednjom umetničkom školom i 312 lica označenih kao »ostalo stručno i umetničko osoblje«.

3. *Nepovoljna prostorna raspoređenost kadrova.*

— U prostornom rasporedu kadrova zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama postoje znatne disproporcije. Velika većina kulturnih radnika, umetnika i kulturnih aktivista koncentrisana je u nekoliko centara u Republici, pre svega u Beogradu i Novom Sadu. Ono što je u studiji Zavoda za društveno planiranje SR Srbije rečeno o neravnomernom razmeštaju stručnih kadrova u punoj meri važi i za područje kulture⁴). Štaviše, u oblasti kulture disproporcije su još mnogo izraženije. Od ukupnog broja stanovnika SR Srbije sa visokom školskom spremom na Beograd, prema ovoj studiji, otpada preko polovine — 57%. Ne raspoložemo preciznim podacima koliko ima visokokvalifikovanih kulturnih radnika i renomiranih umetnika, ali se sa dosta sigurnosti može reći da se više od 3/4 tih kadrova nalazi u centru. Ovo je približna i globalna ocena koja se temelji na sledećim podacima:

— od 3.166 članova osam umetničkih udruženja u SR Srbiji, u Beogradu je 1966. godine živelo i radilo oko 2.500, tj. 79%; od 188 članova Udruženja primenjenih umetnosti Srbije, u Beogradu živi i radi 184 (a po jedan u Nišu, Leskovcu, Kragujevcu i Gnjilanu). Vojvodina ima posebno udruženje sa 46 članova od kojih 40 živi i radi u Novom Sadu;

— Udruženje muzičkih umetnika Srbije ima 299 članova od kojih u Beogradu živi i radi 240 (u Novom Sadu 39, Nišu 7, Subotici 5, Leskovcu 2 itd.); dve trećine članova ovog Udruženja njih 206, završilo je muzičku akademiju u Beogradu; oni su distribuirani na sledeći način: u Beo-

⁴) U ovoj studiji na str. 89 konstatuje se: »Teritorijalni i granski raspored je vrlo neravnomeran. Razvijeni centri imaju znatno više kadrova u odnosu na potrebe svih delatnosti od nerazvijenih područja i manje komunikativnih mesta koja nemaju podmirene ni najelementarnije potrebe«.

gradu — 187, Novom Sadu — 11, Subotici i Nišu — po 2, Somboru, Čačku, Prištini i Vranju — po 1. Niz gradova sa znatnom kulturnom tradicijom nema nijednog člana ovog udruženja sa završenom muzičkom akademijom (Zaječar, Kragujevac, Šabac, Kraljevo, Zrenjanin, Pančevo, Valjevo, Titovo Užice, Čačak, Smederevo itd.); Udruženje kompozitora SR Srbije ima 110 članova od kojih u Beogradu živi i radi 99. (Od preostalih 11 jedan se nalazi u inostranstvu a 10 otpada na svu ostalu teritoriju Republike); — u 7 profesionalnih pozorišta u unutrašnjosti, računajući i šiptarsku i srpsku dramu pozorišta u Prištini, (pozorišta u Kragujevcu, Nišu, Zaječaru, Leskovcu, Titovom Užicu, Šapcu i Prištini, prema podacima Kulturno-prosvetne zajednice Srbije i Zajednice profesionalnih pozorišta Srbije radi 22 člana sa završenom akademijom (u nekim pozorištima ansambli imaju samo po jednog člana sa akademijom)⁵⁾. Od ukupno 58 članova Udruženja dramskih umetnika, 297 ili 59,4% živi i radi u Beogradu i Novom Sadu; u Beogradu živi i radi 244 člana ovog Udruženja koliko i u 12 mesta zajedno (Šabac, Niš, Zrenjanin, Subotica, Vršac, Sombor, Kragujevac, Titovo Užice, Leskovac, Zaječar, Priština i Pirot); u pozorištima u Republici prema Predlogu prednacrtu plana razvoja kadrova u kulturi⁶⁾, tek svaki sedmi član ovog Udruženja ima stručnu kvalifikaciju, odnosno 87 njih je sa završenom akademijom, 305 nije stručno osposobljeno za poziv a 75 njih ima samo osnovnu školu. Dve trećine školovanog glumačkog kadra angažovano je u beogradskim pozorištima. U Republici ima 6 dečjih pozorišta i u njima 20 lica sa završenom akademijom, od toga 19 u Beogradu; od 4 dečja pozorišta u unutrašnjosti samo jedno ima jednog zaposlenog sa akademijom.

Prostorni raspored kulturnih ustanova i organizacija u Republici ukazuje na slične primere znatnih disproporcija između centara i unutrašnjosti:

— od 32 izdavačke radne organizacije u Republici, 23 su u Beogradu, 4 u Novom Sadu a po jedna u Prištini, Subotici, Ruskom Krsturu, Pančevu i Banatskom Petrovcu; kao što se iz ovog pregleda vidi, u dva centra koncentrisano je 27 izdavačkih organizacija a ostalih pet otpada na čitavu ostalu teritoriju Republike; izuzev u Prištini, ova ostala preduzeća su vrlo mala i uglavnom služe potrebama narodnosti;

⁵⁾ »Delovanje profesionalnih pozorišta u Srbiji i njihovo materijalno stanje«, Beograd, oktobar 1967. godine. Na strani 6 ovog izveštaja pripremljenog za savetovanje profesionalnih pozorišta u Nišu navodi se da sadašnje stanje predstavlja napredak u odnosu na ranije sezone kada u pojedinim pozorištima nije bilo nijednog umetnika sa akademijom. Danas nijedno od navedenih pozorišta nije bez reditelja sa završenom akademijom.

⁶⁾ Prednacrt plana razvoja kadrova u kulturi, Republički sekretarijat za kulturu, Beograd, 1965. g.

— od 4 filmska preduzeća u Republici, 3 se nalaze u Beogradu i jedno u Novom Sadu; (Kulturni centar u Prištini vrši pripreme da preuzme funkciju producenta koju za sada nema);
 — od 9 stalnih orkestara u Republici, 5 su u Beogradu i po jedan u Novom Sadu, Subotici, Nišu i Prištini; od 5 profesionalnih horova, 4 su u Beogradu i jedan u Novom Sadu; na čitavoj ostaloj teritoriji Republike nema nijednog profesionalnog hora;

— od 9 izvođačkih muzičkih institucija, 5 se nalaze u Beogradu a po jedna u Novom Sadu, Subotici, Nišu, i Prištini; u Republici deluju tri muzičko-organizacione institucije i sve tri se nalaze u Beogradu. Itd.⁷⁾

Ove disproporcije u geografsko-kulturnoj karti Republike uočljive su u nešto manjoj meri i u drugim područjima kulture i umetnosti. Uzroci ovog metropolizma su kompleksni a neki od njih su parakulturni. Navodimo nekoliko osnovnih:

- a) nepovoljniji uslovi za rad i napredovanje u manjim sredinama,
- b) odsustvo planske i dugoročnije kadrovske politike u kulturnim ustanovama u većini komuna,
- c) okupiranost komuna pre svega privrednim problemima i relativna zapostavljenost kulture,
- d) nepovoljniji status kulturnih radnika u odnosu na druge profesije i kao posledica toga fluktuacija kulturnih radnika u dva vida — u druge profesije, i iz manjih sredina u centre.
- e) nerazvijenost mreže kulturnih ustanova u unutrašnjosti,
- f) rasepkanost kulturnih institucija, odsustvo radnog udruživanja oko zajedničkih regionalnih i drugih programa kao i udruživanja sredstava i kadrova i
- g) sporo menjanje kvalifikacione strukture postojećih kadrova i zamena nekvalifikovanih novim, školovanim kadrovima, relativna zatvorenost kulturnih ustanova za kadrove spolja.

Ovaj metropolizam u strukturi i organizaciji kulturnog života manifestuje se i u drugim oblicima, na primer, u međunarodnoj kulturnoj razmeni koja se, sa retkim izuzecima, završava na Beogradu i ponekad Novom Sadu. (Poslednjih godina došlo je do oživljavanja prigranične kulturne saradnje; ovde se misli na međunarodnu kulturnu saradnju koju određuju međunarodne konvencije i ugovori); međutim, ovde prikazujemo ovu pojavu samo sa aspekta kadrova zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama s namerom da ilustrujemo disproporcije u njihovom prostornom rasporedu.

4. *Decentralizacija i plansko podizanje i angažovanje kadrova u kulturnim i umetničkim ustanovama.* — Većina komuna u Republici

⁷⁾ Podaci objavljeni u publikaciji Republičkog sekretarijata za kulturu »Osnove za izradu sedmogodišnjeg plana razvoja kulture«. Beograd, april 1964. — str. 69, 70, 71.

nema planove kulturnog razvoja niti vodi dalekoročniju kadrovsku politiku koja bi doprinela da se u perspektivi kadrovska situacija u kulturnim ustanovama poboljša. Dobar deo opština koje su prošle godine anketirane⁶⁾ i koje su dale odgovore na pitanje kakve imaju potrebe za kadrovima u kulturi, izjavilo je da takvih potreba nema. Manji deo primenio je savremenije kriterije i naveo da nema dovoljno kvalifikovanih kadrova u kulturnim ustanovama na njihovoj teritoriji. Kriteriji su u nekim slučajevima bili toliko subjektivni i nepouzdati da su neke opštine koje uopšte nemaju školovanih kadrova zaposlenih u kulturnim ustanovama odgovorile da za takvim kadrovima nemaju potrebe. U izvesnim slučajevima iz jedne iste opštine dobijani su nesaglasni odgovori (drukčije mišljenje kulturno-prosvetne zajednice od mišljenja upravnih organa), što je indikacija da opštinske skupštine, kulturno-prosvetne zajednice i kulturne ustanove na različit način ocenjuju kadrovsku situaciju.

Projekcija kadrovskih potreba u kulturnim i umetničkim ustanovama u Republici, koja je data u posebnom poglavlju ovog pregleda, pravljena je na osnovu realnih zahteva i potreba: a) da se u najminimalnijem obimu, vodeći računa o stvarnim mogućnostima komuna, zadovolje najpreče kadrovske potrebe i otvore nova radna mesta i b) da se kod postojećih kadrova, dokvalifikacijom ili zamenom nekvalifikovanih školovanim poboljšava kvalifikaciona struktura koja je sada nepovoljna i kao takva jedan od faktora koji onemogućuju brži kulturni razvitak.

Da bi se ovo postiglo neophodno je da se nizom mera omogući da oni koji završavaju škole dobiju zaposlenje u kulturnim i umetničkim ustanovama. Do sada oni su u ovoj oblasti teško dobijali zaposlenje, a i kada bi ih i dobili jedan deo njih je koristio prvu priliku da pređe u konjuktornije zanimanje. (Karakterističan je u tom pogledu slučaj sa narodnim i radničkim univerzitetima kod kojih je inače kvalifikaciona struktura zaposlenih znatno povoljnija nego u drugim kulturnim ustanovama; poslednjih godina približno 50% zaposlenih stručnjaka u ovim institucijama u Beogradu je svake godine menjalo zanimanje i fluktuiralo u druge profesije).

U analizi kadrovske situacije u kulturnim ustanovama na Kosmetu, komentarisana je sažeto i pojava fluktuacije. Ocenjuje se da je ona pre svega posledica uslova u kojima rade kulturni radnici. Pored slabije nagrađenosti navodi se kao vrlo snažan motiv fluktuiranja znatno manja mogućnost da se dobije stan nego u drugim oblastima. Komune po pravilu ne rešavaju planški probleme kadrova u kulturnim i umetničkim ustanovama a takođe nemaju ni evidenciju os-

⁶⁾ Vidi rezultate ankete Zavoda za proučavanje kulturnog razvitka SR Srbije o sastavu organa upravljanja i saveta u kulturnim ustanovama u SR Srbiji.

novnih kulturnih potreba, niti planove kulturnog razvoja. Međutim, i tamo gde komune pokušavaju da stipendiranjem ublaže oskudicu u ovakvim kadrovima, ili da privremenim poboljšanjem uslova privuku kulturne radnike iz drugih mesta, dešava se da angažovani kulturni radnici i stručnjaci napuštaju angažman čim im se pruži bolja šansa. Ovo pokazuje da parcijalna rešenja ne predstavljaju efikasan način da se kadrovska situacija u kulturnim ustanovama radikalnije poboljša i da je potrebno da se problem rešava kompleksno, tj. da se u isto vreme poboljšava i društveni tretman kao i materijalni položaj kulturnih radnika u komunama.

Nekadašnji sistem administrativnog i centralističkog planiranja i rasporeda kadrova je sada neadekvatan; međutim, planiranje i plansko podizanje kadrova i dalje ostaje potreba. Takvog planiranja nema dovoljno kao ni udruživanja komuna oko zajedničkih planova regionalnog kulturnog razvoja koji, pored materijalnih i drugih preduslova, takode pretpostavlja i zajedničko rešavanje problema kadrova.

Situacija nalaže da se mnogo odlučnije i brže nego dosad podstiču udruživanja i međukomunalna kulturna saradnja. Sve ovo moglo bi da se sumira u nekoliko zaključaka:

- a) komune moraju da se oslanjaju na dugoročnije planove kulturnog razvoja i planski obezbeđuju kadrove za svoje sadašnje i buduće potrebe;
- b) neophodno je da se u komunama stalno poboljšava položaj kulturnih radnika i umetnika, da »provincijska sredina«, prestane da bude sinonim za zaboravljenost i osećanje poraženosti, nego da postane privlačna za nove kadrove koji bi, u saradnji sa ostalim lokalnim snagama, mogli da mnogo više nego dosad doprinose preobražaju sredine i njenom opštem napredovanju;
- c) Udruživanjem sredstava susedne komune trebalo bi da prevazilaze sadašnju atomizaciju i autarhizam u organizovanju i delovanju kulturnih ustanova, da vezuju i međusobno uslovljavaju planove kulturnog razvoja i pored ostalog da zajednički rešavaju i kadrovske probleme;
- d) centralne kulturne ustanove i organizacije trebalo bi takođe da daju svoj doprinos rešavanju kadrovskih potreba organizovanjem kurseva za dokvalifikovanje i stalno stručno usavršavanje zaposlenih u kulturnim ustanovama.

5. *Kulturni političari i menadžeri.* — Anketa o kadrovima u kulturi u forumima, zatim u savetima i komisijama društvenih organizacija u kojima se konstituiše kulturna politika u komunama, koju je prošle godine sproveo Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, upozorava na ozbiljnu deficitarnost kadrova »kulturnih političara«. Političari i kulturni političari su u našim najboljim tradicijama bili spojeni u is-

toj ličnosti. Pred rat i u toku revolucije kulturni aktivizam je bio u isto vreme i politički aktivizam. Preko kulturnih akcija i programa, popularnih i široko sprovedenih, mlađe generacije su formirale novu, revolucionarnu viziju budućnosti. Međutim, profesionalizacija politike, s jedne, i institucionalizacija kulture, s druge strane, uticali su da nekadašnje veze olabave i da se ovo organsko jedinstvo raščlani. Najugledniji društveni radnici u komunama su samo po izuzetku i kulturni radnici i poznavoci kulturnih problema. Njih okupira pre svega privreda, a njihova iskustva i poznavanje kulture su u većini slučajeva minimalni. S druge strane kulturni radnici delegirani od strane kulturnih ustanova i organizacija u društvene forume često su jednostrani u suprotnom smislu — oni poznaju kulturne probleme, pogotovu svoje uže struke, a malo privredne i društvene.

Prenošenje težišta u kulturi na komune ponovo aktuelizira potrebu za »kulturnim političarima«, tj. licima sa društvenim uticajem i bogatim iskustvom koja imaju širu viziju progressa, savremenije koncepcije kulturnog i opšteg razvoja sredine i koja spajaju u sebi političko iskustvo sa iskustvom u kulturnom radu. Veoma je važno da u onim punktovima u kojima se konstituiše kulturna politika i stiču kulturne inicijative u komuni (opštinskim skupštinama, društvenim organizacijama, savetima itd.), budu prisutne i delatne i ovakve ličnosti. Rezultati pomenute ankete Zavoda za proučavanje kulturnog razvitka pokazuju da takvih »kulturnih političara« nema dovoljno. Sistem školovanja i selektiranja ovakvih kadrova ne uvažava ove potrebe koje postaju sve veće ukoliko se decentralizacija više razvija i komune dobijaju sve šire nadležnosti. Visoka škola političkih nauka, na primer, tek se priprema da u svoj program uvede i predmete koji se direktnije ili indirektnije odnose na kulturu. Centar za političke studije pri CK SKS je tek u poslednje vreme uneo u svoj program i seminare sa aktuelnim temama iz kulturnog razvoja, dok ove teme nisu predviđene na kursovima koje povremeno organizuju za svoje kadrove i aktiviste sindikati i druge društvene organizacije. Izuzetak je u tom pogledu samo Radnički univerzitet »Đuro Salaj«, koji je do sada organizovao nekoliko uspešnih kurseva.

Drugi tip kulturnog radnika, isto tako specifičan i isto toliko deficitaran, je menadžer i organizator kulturnih akcija, planer i pokretač kulturnih inicijativa. Kulturni radnik kod nas po tradiciji se malo bavio problemima organizacije, finansiranja i savremenog planiranja kulturnih inicijativa. Kulturni radnik kod nas govanje i širenje »kulturnog tržišta«. Danas, međutim, samoupravna struktura društva kao i znatno proširena komunikativnost kulturnih institucija vrše na njega pritisak da izađe iz

tradicionalnog okvira i da ono prema čemu je doskora bio odbojan shvati kao neophodnost. Ovaj poslovni prostor u kulturi uglavnom je prepuštan nedovoljno školovanim ljudima bez iskustava u kulturnom radu i koji često imaju u vidu pre svega komercijalni interes a prenebre-gavaju kulturni. To je slučaj sa akviziterima kod prodaje knjiga i opšte sa sistemom distri-bucije knjige, zatim sa raznim posrednicima kod organizovanja priredbi i gostovanja, filmskim distributerima itd. Kako je iskustvo pokazalo, nije samo stvar do ličnosti koje posreduju u kulturi, nego i do oblika posredovanja koje se poslednjih godina po obimu znatno proširilo. Neke organizacije i institucije, koje su osnovane sa ciljem da ubrzaju i učine racionalnim posre-dovanje, da omoguće brže i bolje kontakte u organizaciji i sprovođenju kulturnih programa, otuđile su se od prvobitnih funkcija. Zamišljene da budu neka vrsta stručnih servisa koji treba da omoguće bolje povezivanje kulturnih usta-nova i raznih sredina, da ubrzaju i racionalizuju disperziju kulturne produkcije, one brzo podležu birokratizaciji. Iz ove situacije nastaju mnogi paradoksi u kulturnom životu, na primer, da najbolje prolaze najskuplja izdanja knjiga (jer su posrednici, akviziteri, zbog provizije zainteresovani da plasiraju pre svega skupa iz-danja), zatim da, recimo u Beogradu, postoji ni manje ni više nego sedam organizacija koje po-sreduju kod organizovanja muzičkih i drugih priredbi koje međusobno konkurišu povećava-jući troškove organizacije itd.

Tako se stiče utisak da je materijalna osnova kulture dosta uska a da, i pored toga, postoji konjunktura posrednika koji zarađuju na račun kulture. Na savetovanju koje je u junu 1967. godine organizovala u Prijepolju Međurepu-blička kulturna zajednica naveden je primer posrednika koji ima na žiro računu desetine miliona dinara, svoje »kombije« kojima pre-bacuje izvodače i čiji honorari znatno prema-šuju honorare najatraktivnijih izvodača koje on angažuje. Na istom savetovanju naveden je primer drastične eksploatacije u posredovanju kod filma, a koja je posledica monopolističkog položaja distributerskih preduzeća. Pojednim siromašnim komunama distributeri nameću fil-move bez tona ili kojima nedostaje čak jedna trećina trake, a kad se oni pobune ili stave pri-govore — onda im ne šalju ni takve.

Razgovor o novim potrebama i kadrovima u kulturi ne završava se na posrednicima i obli-cima posredovanja o kojima je ovde bilo reči samo uzgredno. Ovome bi mogle da se dodaju i mnoge druge isto toliko žive i aktuelne potrebe za savremenim profilima kulturnih radnika i aktivista — obrazovanim i kulturnim menadžer-ima, kulturnim radnicima sa poslovnim iskus-tvom koji bi znali i umeli da podstaknu privred-no aktiviranje kulture. Razvitak turizma koji

je poslednjih godina bio veoma intenzivan dao je šansu kulturi da se finansijski aktivira a da pri tom ne izneveri ni dobar ukus niti da se vulgarno komercijalizuje. Izgradnja puteva do manastira i drugih spomenika kulture kao i izgradnja pomoćnih i pratećih objekata oko njih, izrada reprodukcija i suvenira, savremena kulturna propaganda kulturnih spomenika (izrada monografija, razglednica, kopija itd.) — sve su to poslovi koji traže aktivnost i preduzimljivost novog tipa kulturnog radnika koji će u sebi da spaja poslovni smisao sa znanjem i ljubavlju prema kulturi i umetnosti. Naš budući kulturni razvoj sve više će tražiti takav tip kulturnog radnika koji će umeti da pokrene kulturne institucije da se ekonomski aktiviraju i znatno prošire svoje finansijske izvore, da se emancipuju od budžetskog mecenastva.

Zatim nedostaje, takode, još jedan specifičan tip kulturnog radnika — to je propagandista kulture koji stručno i kvalifikovano, sa smislom i ukusom, vodi kulturnu propagandu, širi informacije o kulturi i propagira kulturne programe, čini privlačnim kulturne i umetničke fondove muzeja, spomenike kulture itd. Propaganda kulture je kod nas nerazvijena a poremene publikacije, kulturno-turistički priručnici, monografije, itd. su, kako u tehnici tako ponekad i u sadržajnom pogledu, ispod nivoa potreba i zahteva.

Kao što se iz svega ovog vidi, ovaj novi tip kulturnog radnika, poslovnog čoveka u kulturi, je isto toliko deficitaran koliko i neophodan. U poslednje vreme u raznim krajevima zemlje javljaju se raznovrsne inicijative da se ova kadrovska praznina na neki način nadoknadi. Naročito je aktuelan problem posrednika i posredovanja u kulturi. Postoje, izgleda i praznine u pozitivnim propisima koji su propustili da bliže definišu ko se i pod kojim uslovima može baviti posredovanjem u kulturnim akcijama. U cilju suprotstavljanja monopolizmu i eksploataciji, kao i da bi zaštitili stvarne kulturne interese, pojedini kulturni radnici su u nekim krajevima inicirali udruživanje kulturnih institucija i tako podstakli nastajanje novih oblika menadžerstva otpornijih prema komercijalizmu i doslednijih u zastupanju i realizovanju kulturnih interesa jedne sredine (Bitolj, Među-republička zajednica itd.).

Jedan takav interesantan pokušaj učinjen je nedavno u Sloveniji osnivanjem Službe za posredovanje prireditev (SPP) pri Zvezi kulturno-prosvetnih organizacija. Ova služba ima svoje punktove u čitavoj Sloveniji i posreduje između komuna i kulturnih i zabavnih ustanova, naplaćujući minimalne nadoknade za svoje usluge. Ona pokriva sva gostovanja u Sloveniji a posreduje i van granica Republike. Ona se pojavljuje i kao faktor povezivanja kulturnih inicijativa, preuzimajući i neke finansijsko-mena-

džerske funkcije. Za dobre kulturne programe za koje je zainteresovana lokalna sredina koja nema dovoljno sredstava, ona nastoji da zainteresuje susedne komune, da podstakne udruživanje sredstava, da nađe dopunska sredstva kod preduzeća, republičkog fonda itd. Ova služba koja pokazuje izvanrednu vitalnost je u isto vreme stručni konsultant društvenim i kulturnim ustanovama i predstavlja neku vrstu kulturne berze na kojoj se uvek zna šta ko traži i šta ko i pod kojim uslovima nudi. Ono što je najinteresantnija novina u ovom pokušaju, koji se javio kao reakcija na monopolističko i eksploatatorsko posredovanje u kulturi, to je da služba radi pod nadzorom odbora u kome se nalaze najugledniji kulturni radnici Slovenije. To ne samo da naglašava društveni karakter i kulturnu misiju ove službe, nego u isto vreme predstavlja i garanciju od raznih deformacija do kojih je dolazilo čak i kod vrlo dobro zamišljenih pothvata (razni oblici menadžerstva kao što su kulturni centri, razne poslovnice kojima je bila namenjena uloga kulturnih servisa dobrim delom su podlegli ovim deformacijama). SPP ima i svoj sopstveni kulturni program koji je javan i koji predstavlja obezbeđenje od komercijalizacije.

Sve ovo izneto moglo bi da se rezimira u nekoliko zaključaka:

a) proširenjem mreže kulturnih ustanova kao i radijusa njihovog programskog i prostornog delovanja, proširenjem saobraćajnih veza i stvaranjem »kulturnog tržišta«, intenzivnim razvojem turizma nastale su potrebe kulturnih ustanova za modernijim i savremenijim načinom rada; iz tih potreba pojavila se nova kategorija kulturnih radnika, čak novi oblici kulturnih organizacija — kategorija posrednika, kulturnih propagandista, menadžera i organizatora kao i kategorija posredničkih ustanova; tradicionalni prezir kulturnih radnika i umetnika prema finansijskim i organizacionim poslovima, odsustvo interesovanja za sve što je van »čiste kulture« učinili su da ovi poslovi budu prepušteni licima bez kvalifikacija i kulturnog iskustva, što je imalo za posledicu da posredovanje u kulturi u mnogo čemu dobije primitivne oblike, koji ne retko kompromituju kulturne inicijative i postižu antikulturne efekte.

b) Odsustvo neposrednijeg uticaja društva na organizacije koje se bave posredovanjem ili servisiranjem u kulturi (distributeri filma, akviziteri, poslovnice, kulturno-propagandni centri itd.) učinilo je da se ovo posredništvo otuđi od kulturnih ciljeva i da kulturnim ciljevima suprotstavi komercijalne.

c) Temeljito preispitivanje oblika posredovanja u kulturi kao i donošenje odgovarajućih propisa koji bliže definišu uslove i obaveze nameću se kao prešna potreba.

d) Neophodno je da se u sve punktove u kojima

se pojavljuju elementi posredovanja (kulturno-propagandni centri, domovi kulture, narodni i radnički univerziteti, bioskopi, itd) dovedu za rukovodioce operativnog poslovanja kulturni i obrazovani organizatori; takođe je neophodno da se u formiranju novog tipa poslovnog kulturnog radnika ne ostane samo pri odseku na Akademiji za pozorište, film, radio i televiziju; potrebno je takođe da kulturne organizacije i savezi organizuju povremene kurseve za organizatore kulturnih inicijativa, propagandiste, vodiče itd.

Brojne izložbe, stalni porast reprodukcije ploča, proširenje izdavačke delatnosti, proizvodnja reprodukcija, distribucija knjige preko knjižara i na drugi način, zatim znatno proširenje turizma stvorili su šansu kulturi da šire i brže ekspandira svoje vrednosti i privredno se aktivira. Ova nova situacija izazvala je potrebu za posebnim tipom kulturnog radnika koji je u ovom trenutku deficitaran i koji postaje sve više neophodan.

6. *Neprofesionalni kadrovi u kulturi.* — Teško je reći koliko je u našoj Republici onih koji se bave neprofesionalno nekom od kulturnih aktivnosti i tako doprinose kulturnom razvitku. Posrednu i nedovoljno preciznu predstavu o tome dobijamo preko podataka o članstvu u kulturno-umetničkim društvima kao i preko ankete o sastavu organa upravljanja u kulturnim ustanovama, zatim komisija i drugih tela pri društvenim organizacijama koje se bave problemima kulturnog razvoja. Mnoge indicije govore da je ova dobrovoljačka vojska poslednjih godina u opadanju. Prema statistikama Kulturno-prosvetne zajednice Srbije, broj članova u kulturno-umetničkim i kulturno-prosvetnim društvima smanjio se u poslednjih pet godina za 50%. Ova pojava ne mora obavezno da znači i radikalniju promenu odnosa prema kulturnim aktivnostima. Za razliku od poratnih godina, kada su kulturne manifestacije bile u većini slučajeva kolektivne, poslednjih godina aktivnost u kulturi postaje sve više individualna i »privatna«. Ovo povlačenje otuda ne mora da znači pasivizaciju i odustajanje od kulturnih aktivnosti⁹. Međutim, ovo nije kompenzirano

⁹) Rezultati istraživanja Zavoda za proučavanje kulturnog razvitka u seoskim naseljima komuna Pančevo, Petrovac na Mlavi, Brus, Suva Reka pokazuju da je uporedo sa opadanjem broja članova kulturno-umetničkih društava u porastu poslednjih godina broj diskofila, onih koji amaterski sviraju na instrumente, privatno pišu pesme itd. U seoskim naseljima komune Pančevo, kako pokazuju rezultati ove ankete, u znatnom porastu je broj lica sa nekim privatnim kulturnim hobijem. Kursevi za instrumentalno muziciranje, fotografiju pa čak i balet postali su u ovoj opštini toliko popularni da su građani odlučili da ih sami finansiraju kad su domovi kulture zbog finansijskih poteškoća nagovestili da će ih ukinuti. Ovo pokazuje da je tzv. kriza amaterizma više kriza dosadašnjih formi koje su postale stereotipne i neprivačne, nego kriza amaterskih kulturnih ili umetničkih aktivnosti.

na drugoj strani — broj dobrovoljaca u kulturnim inicijativama opada, kako izgleda, ne samo u amaterizmu nego i uopšte. Entuzijasta koji ulažu slobodno vreme i energije u kulturne aktivnosti i za kulturni napredak svoje uže sredine sve je manje.

Anketa koju je sproveo prošle godine Zavod za proučavanje kulturnog razvitka među školovanim građanima četiri komune (Pančevo, Petrovac na Mlavi, Brus i Suva Reka) ukazuje na moguće uzroke ovoj pojavi:

- a) nedovoljan društveni podsticaj i priznanje za dobrovoljan rad u kulturi;
- b) profesionalizacija kulturnih aktivnosti i relativno sužavanje kulturnih inicijativa na dobrovoljnoj osnovi;
- c) razvoj i uticaj radija i TV koji vezuju pažnju mnogih nekadašnjih aktivista i angažuju slobodno vreme;
- d) činjenica da je amaterski rad čik i kad je najbolji u senci profesionalnih grupa i profesionalnih programa koji su razvojem TV postali svuda dostupni;
- d) činjenica da je amaterski rad čak i kad je mena i njegovog korišćenja, veća angažovanost — s porastom standarda — pojedinaca oko problema materijalne egzistencije i težnja za materijalnim napredovanjem (prosvetni radnici, na primer, koji su predstavljali, a i danas još uvek predstavljaju, glavninu kulturnih aktivista, proširenjem školskog sistema mnogo su više zauzeti honorarnim radom i vanrednim časovima nego ranije);
- g) izivelost nekih oblika kulturnih inicijativa koje više nisu atraktivne za mlade generacije (folklor) i vrlo sporo prilagođavanje institucionalnih formi amaterizma novom vremenu.

S druge strane decentralizacija u organizaciji kulture i prenošenje težišta na komune, zatim izgradnja samoupravnog sistema i proces socijalizacije kulture imaju za pretpostavku ne samo održavanje društvenog angažovanja u kulturi na postojećem nivou, nego i znatno povećanje broja dobrovoljnih kulturnih aktivista. Trebalo bi ispitati uzroke raskoraka — da, s jedne strane, sve društvene pretpostavke za razvoj kulture nalažu da se broj dobrovoljnih kulturnih radnika i aktivista povećava i da faktički sve širi krug ljudi ostvaruje kontakte sa kulturom i nalazi u njoj mogućnosti za samoaktiviranje — a da je, s druge strane, broj kulturnih aktivista, neprofesionalnih kulturnih radnika u stalnom opadanju. Većina anketiranih odgovorila je da bi pod izvesnim uslovima rado bila aktivna u kulturi. Pod tim uslovima podrazumevaju se (po učestalosti odgovora):

- a) da ima više lokalnih kulturnih inicijativa i da su one savremenije i atraktivnije;
 - b) da oni lično imaju više slobodnog vremena;
 - c) da sredina ima više interesovanja za kulturu;
 - d) da komuna daje više sredstava za kulturne ustanove i kulturne programe;
-

e) da se dobrovoljna aktivnost u kulturnim ustanovama i organizacijama više ceni i da se za svaku aktivnost dobija veće društveno priznanje.

Uporedo sa procesom decentralizacije i izgradnje samoupravnih odnosa bilo bi prirodno očekivati da se jave i novi oblici udruživanja građana oko pojedinih kulturnih programa i za ostvarenje nekih lokalnih kulturnih ciljeva. Ovo važi kako za novokoncepirane programe tako i za materijalnu i drugu potporu već postojećim kulturnim institucijama i organizacijama. Međutim, ovakva udruživanja koja izlaze iz okvira postojećih institucionalnih formi su za sada dosta retka, iako se za njima oseća sve veća potreba.

Kod ove opšte konstatacije — da kulturnih aktivista dobrovoljaca nema dovoljno — treba posebno istaći malobrojnost takvih aktivista u nekim sredinama, pre svega među radnicima, i u preduzećima. Ovde je zabeleženo najveće opadanje broja neprofesionalnih kulturnih radnika, iako su tu potrebe upravo najveće. (Najveći broj radnika potiče sa sela i nema razvijene kulturne navike, dobar deo njih je nedovoljno pismen i bez dovoljno stručnosti; u Republici gotovo jednu trećinu ukupnog broja radnika sačinjava kategorija tzv. putujućih radnika). Ovo opadanje kulturnih aktivista u preduzećima posledica je više činilaca: a) sugestije da se, radi sprečavanja socijalnog izdvajanja, kulturne akcije i inicijative organizuju na prostornom a ne na socijalnom principu (da se sindikalne biblioteke udruže sa javnim bibliotekama, da bioskopi, pozorišta, kulturno-umetnička društva itd. budu za sve slojeve a ne izdvojeni posebno za građanstvo a posebno za radnike), b) pasivizacije preduzeća i slabljenja njihove zainteresovanosti za kulturne aktivnosti.

Mesto i uloga neprofesionalnih kadrova u kulturi zaslužuje posebno proučavanje. Ovde se samo konstatuje da je broj dobrovoljnih kulturnih aktivista opao i da dalje opada.

6. *Kadrovi u organima upravljanja.* — Prema podacima Zavoda za statistiku SR Srbije u organima upravljanja 420 anketiranih kulturnih i umetničkih ustanova u Republici angažovano je 7.458 lica. Od toga broja radne organizacije su birale 4.279, dok su društvene zajednice delegirale 3.179 predstavnika. Struktura sastava organa upravljanja pokazuje:

a) da je angažovan relativno mali procenat žena (34^o); pogotovu je taj procenat mali među članovima delegiranim od strane društvene zajednice (21^o). Uočljiv je ovde paradoks da na Kosmetu ima više žena u organima upravljanja u kulturnim ustanovama (24^o) nego u Vojvodini (22,7%) i u užoj Srbiji (19^o).

b) Starosna struktura organa upravljanja u kulturno-umetničkim ustanovama je dosta nepovoljna, u njima ima vrlo malo omladinaca i omladinki (7,7% od ukupnog broja lica u orga-

nima upravljanja). Najdinamičniji deo stanovništva zato nedovoljno utiče na konstituisanje kulturne politike.

c) Među onima koje su delegirale društvene zajednice najviše ima radnika (23,5%), službenika (13,7%), umetnika (10,3%), industrijskih i zanatskih radnika (6,5%), itd. Ovakva struktura se takođe ne može smatrati povoljnom — broj radnika je nedovoljan ako se uzme u obzir da oni predstavljaju više od polovine ukupnog broja zaposlenih u Republici.

7. *Kadrovi u kulturi i narodnosti.* — Kako pokazuju podaci u poglavlju o narodnostima, potrebe za kadrovima u kulturnim i umetničkim ustanovama variraju od jedne do druge narodnosti u Republici. Najakutnije su kod šiptarske narodnosti dok je situacija kod narodnosti u AP Vojvodini (Mađara, Rumuna, Rusina) znatno povoljnija.

Detalji o ovim potrebama izneti su u poglavlju o kadrovima u kulturi kod narodnosti. Ovde se samo u obliku rezimea registruju najakutnije potrebe:

- a) da se podmlade mađarska drama u Subotici i žiptarska u Prištini angažovanjem školovanih kadrova iz redova narodnosti;
- b) da se realizuje plan da se na Akademiji za pozorište, film, radio i TV u Beogradu otvori odsek za šiptarske studente;
- c) potrebno je dodeliti nekoliko stipendija za usavršavanje srpskohrvatskog jezika mladim književnicima šiptarima koji bi se specijalizovali za književne prevode sa srpskohrvatskog na šiptarski i obratno, kao i dodeliti nekoliko stipendija šiptarskim studentima za isto takvo usavršavanje u prevodenju sa makedonskog i slovenačkog jezika;
- d) angažovanjem mladih kadrova u izdavačkim preduzećima i časopisima narodnosti u Vojvodini (Rusina, Slovaka i Rumuna) popraviti starosnu strukturu koja je izrazito nepovoljna;
- e) nepostojanje književnih prevodilaca sa rumunskog na srpskohrvatski i obrnuto, nalaže da se stipendiraju i mlađi predstavnici rumunske narodnosti za prevodioce sa rumunskog na srpskohrvatski i obrnuto.
- f) postepeno popravljati nacionalnu strukturu zaposlenih u kulturnim i umetničkim ustanovama na Kosmetu školovanjem i zapošljavanjem predstavnika šiptarske narodnosti;
- g) organizovati kurseve i osposobljavati predstavnike šiptarske narodnosti za kulturne aktiviste u radnim organizacijama kao i rukovodiocima sekcija u amaterskim društvima;
- h) nagrađivanjem i posebnim dodacima stimulari kulturne radnike na dvojezičnom području da se u kulturnim akcijama i radu služe sa oba jezika i usavršavaju jezik narodnosti, odnosno srpskohrvatski;
- i) stipendijama omogućiti predstavnicima šiptarske narodnosti na Kosmetu da se usavrša-

vaju u muzejskoj struci i zaštiti spomenika kulture.

8. *Kadrovske potrebe profesionalnih kulturnih ustanova.* — Ovde se u obliku zaključaka prenose stavovi izneti u Predlogu prednacrtu plana razvoja kadrova u kulturi (Komisija za izradu Sedmogodišnjeg plana razvoja kadrova za oblast kulture u Socijalističkoj Republici Srbiji, Beograd, januara 1964. godine):

1. Broj stručnog kadra zaposlenog u kulturnim ustanovama u Republici nije dovoljan. Najvažnije su potrebe u oblasti arhivistike, zaštite kulturnog nasleđa, bibliotekarstva i zaštite prirode.

2. Postojeći kadar u kulturi nije dovoljno stručan niti dovoljno i pravilno iskorišćen; dok se s jedne strane oseća nedostatak stručnih radnika u unutrašnjosti, a delimično i u Beogradu, s druge strane veći broj tih istih stručnjaka ostaje neangažovan od strane postojećih institucija.

3. U pojedinim oblastima kulture izražena je u znatnoj meri fluktuacija kadrova; postoji znatno osipanje iz struke koje se kreće od 10—55%. Na ovo utiče više faktora, a pre svega način nagrađivanja, uslovi za napredovanje itd.

4. U institucijama kulture nije rešeno pitanje reizbornosti što otežava priliv mladih stručnih kadrova.

5. Stručna zvanja, nagrađivanje i napredovanje u struci nisu u svim oblastima kulture na zadovoljavajući način regulisani propisima. Postoji potreba za preispitivanjem nekih zakonskih instrumenata.

6. Stipendiranje, kao forma rešavanja kadrovske potreba, nije dovoljno korišćeno za šta se kao najčešći razlog navodi uska materijalna baza kulture.

7. Znatna broj zaposlenih u kulturi nema dobre životne i radne uslove. Procenat službenika bez stana penje se u nekim kulturnim granama i na 45 odsto.

Pored ovih opštih problema postoji i izvestan broj specifičnih čije bi rešavanje znatno doprinelo bržem kulturnom razvoju. Oni su u vezi sa stručnim usavršavanjem umetnika i kulturnih radnika. Ovakve potrebe se mogu uspešno zadovoljavati jedino preko međunarodne kulturne razmene. Ilustracije radi navodimo neke od tih potreba:

a) da se školuje jedan broj baletskih pedagoga kojih sada nemamo dovoljno;

b) da se školuju tehnolozi scene na Institutu za tehnologiju scene u CSR, jer savremenih tehnologa scene uopšte nemamo;

c) da se pored pomenutih prevodilaca školuje jedan broj književnih prevodilaca za neke jezike za koje nemamo prevodiocce (novogrčki, holandski, skandinavski jezici);

d) da se na Institutu u Lajpcigu školuju stručnjaci za izdavačku delatnost, itd.
