

Завод за проучавање културног развитка, Београд

DOI 10.5937/kultura1443352V

УДК 005.322:008(497.11)

316.75(497.11)

оригиналан научни рад

СТРУЧНОСТ – ТЕМА ПРОФЕСИЈСКОГ ФОЛКЛОРА У УСТАНОВАМА КУЛТУРЕ У СРБИЈИ

СТУДИЈА СЛУЧАЈА: ЗАВОДИ ЗА ЗАШТИТУ СПОМЕНИКА КУЛТУРЕ

Сажетак: *Рад је фокусиран на питање стручности као централне теме професијског фолклора у домену културе у Србији. Полазиште јесте данас водећа парадигма у културној политици да се култура у ширем смислу развија кроз деловање установа културе, те Дандесове одреднице фолклора и Џонсових опажања о професијском фолклору. У раду је посебна пажња посвећена стручним испитима, формалној верификацији стручности приправника у заводима за заштиту споменика културе, али и кораку у развијању професијског фолклора. Из корпуса професијског фолклора издвојена су два „мита” – „мит” о некадашњим стручњацима и „мит” о „злим” заводима као огледала прошлости и садашњости установа културе. Ови митови су, на крају, третирани као рефлексја положаја културе у савременој Србији.*

Кључне речи: *културна политика, професијски фолклор, стручност, заводи за заштиту споменика културе, стручњаци, култура*

Појам култура свакако је међу најкомпликованијим у било ком језику. У ширем смислу, а следећи Тејлорову дефиницију, појам култура обухвата и уметност и обичаје и морал и веровања и друга знања које човек стиче као члан друштва. Национална културна политика, као део јавне политике у једној држави, за циљ има да обезбеди развој културе у њеном најширем смислу. Данас преовлађујућа парадигма у теорији културне политике јесте да се култура, у ширем смислу, развија захваљујући деловањима у сектору културе, односно у култури у ужем смислу. У ужем смислу појам култура се односи и на институције, организације, формалне и неформалне групе појединаца и најзад и на саме појединце који делују тако што на различите начине стварају, чувају створено за које постоји нека врста консензуса да је од значаја за групу, друштво, нацију па и човечанство у целини. Институције културе се разликују по делатности: делатност може бити обезбеђивање (пред)услова за уметничко, савремено, стваралаштво као што то чине нпр. позоришта, галерије и домови културе; делатност може бити обезбеђивање (пред)услова да се материјални објекти и артефакти, те неопипљиви елементи културе, очувају за будуће генерације као што то раде архиви, библиотеке, музеји и заводи за заштиту споменика културе. Остваривање било које од ових делатности захтева да људи, којима је поверено обављање различитих задатака који су у функцији остваривања ових делатности, располажу одговарајућим знањима која би а у складу с развојем у датој области требало усавршавати и унапређивати. Стога стручно усавршавање чини део обавеза запослених прописаних чланом 49 *Закон о раду* (Службени гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013) на који и чланом 29 упућује и *Закон о култури* (Службени гласник РС 72/2009).

Стручност радника у култури, као што су запослени у установама а посебно руководећи кадрови (директори и чланови управних одбора установа културе), појављује се, посебно поводом праваца у којима тече обављање делатности установа културе, и као тема формалних и као тема неформалних разговора и дружења људи који чине део професионалних заједница. У разговорима и расправама о струци и стручности струка се обично разуме као шири оквир у коме се креће деловање појединаца а стручност као оквир квалификација појединаца да обављају посао у струци допринесећи томе да улагање напора у остваривању замисли исходују ефектима погодним за достизање краткорочних циљева како институција тако и појединаца али и дугорочних циљева као што је развијање културе у ширем смислу.

Запослени у установама културе повезани су на различите начине – кроз пројекте као што су на пример заштита елемената културног наслеђа и популаризација културе у најширем смислу уметности, морала, обичаја, итд; кроз манифестације, изложбе, тематске вечери те омогућавање „читања” како „стarih” текстова тако и садашњице; кроз рад еснафских удружења као што су Друштво конзерватора Србије, Музејско друштво Србије, Српско археолошко друштво, Етнолошкоантрополошко друштво Србије итд. Овако повезани, запослени у установама културе на формалним и неформалним догађајима и кроз дружења учествују у обогаћивању корпуса знања и традиција који се може назвати *професијски фолклор* (енг. *occupational folklore*).¹

Професијски фолклор је као могућност наговештена и у Дандесовој одредници фолклора. Наиме, уводећи своје студенте, будуће фолклористе, у предмет изучавања он је истакао да се термин *folk* може односити на било коју групу људи која дели макар један заједнички фактор (занимање, језик, религија...) а та група без обзира на то како је формирана ће имати неке традиције које сматра својима. Члан групе не мора да познаје све друге чланове али ће вероватно знати заједничку срж традиције припадања тој групи, традиције која помаже да група има осећај идентитета. Стога ако групу чине на пример железничари онда се може говорити о железничарском фолклору. Или ако је група сачињена од Влаха или Јевреја онда се може говорити о влашком фолклору или јеврејском фолклору.²

У анализи односа организација и фолклора Џонс под професијским фолклором подразумева предмет проучавања који се састоји од разноврсног фолклора у организованом окружењу, фолклора о организацијама или примерима фол-

1 Разлажући перспективе истраживања у области антропологије фолклора Антонијевић је користила термин „канцеларијски фолклор”. (видети: Антонијевић, Д. (2005) Антропологија фолклора – перспективе истраживања у: *Етнологија и антропологија: Стање и перспективе*, зборник етнографског института САНУ 21, Београд, стр. 249) Иако се фолклор које деле професионалци у различитим областима ствара и развија на просторима на којима се одвија професионални живот а који укључују и „канцеларије”, било да је реч о посебним собама опремљеним за обављање различитих послова било да је реч о локомотивама или шалтерским пултовима, па и кафанама у које запослени одлазе заједно да би се нахранили и одморили од радног места, коришћење просторне одреднице може сузити опсег фолклора, наглашавајући омеђеност сфера живота појединаца, чланова група и заједница. Стога сматрам да су опције „професијски фолклор” или „фолклор занимања” погодније за одржавање ширине сагледавања професионалног живота и у њему створених традиција.

2 Dundes, A. (ed) (1965) *The Study of Folklore*, Englewood Cliffs NJ

клора као инстанце организовања. Стога, проучавања професијског фолклора укључују истраживања и анализе традиционалног, симболичког понашања које се манифестује у интеракцијама људи, а анализа укључује концепте „организације”, „организовања” и слично.³ Овај аутор пак истиче „...фолклористичка проучавања живота везаних за занимање (*occupational folklife*) су тежила да се задрже на ниже запосленима, игноришући надзорнике као и организацију у целини. Ретко када су фолклористи разматрали како се чланови односе према укупној организацији формалних институција у којима се одвијају специјализоване активности као део комплексног обрасца међу односа”.⁴

Будући да рефлектује однос чланова професионалних заједница према организацији активности које су у функцији обављања делатности установа културе, сматрам да питање стручности чини заправо централну тему професијског фолклора у сектору културе. Питање стручности повремено се постављало откако се с почетка миленијума Србија упустила у трансформацију у друштву, односно процеса промена у начинима рада који су у складу са тенденцијама развоја прихваћених у другим европским државама, посебно у државама чланицама Европске уније. Тако је стручно усавршавање запослених било међу темама на скуповима као што је нпр. био скуп о југословенској музеологији „Како даље?” одржан крајем 2001. г. у Крушевцу, семинари у оквиру пројекта „Реедукација за културни туризам”⁵, те најзад и на конференције „Културна политика у области културног наслеђа и трансформација установа”⁶. Ово питање је и у неформалним дружењима истицано као потреба да се ухвати корак са савременим тенденцијама у очувању културног наслеђа развијаним у другим државама и у међународној заједници. Формални скупови такође су били прилика и да се у професионалним заједницама у области културног наслеђа промовише дискурс тржишта, дискурс у чијој је суштини, у сфери културе, настојање да се оствари бољи пласман (установа) културе у процесима не само друштвеног већ и економског развоја. Међу принципима дис-

3 Jones, M. O. (1991) Why Folklore and Organization(s)? *Western Folklore*, Vol. 50, No 1, Taking Stock: Current problems and future: Prospects in American Folklore Studies, p.p. 29 - 40

4 Исто, стр. 31.

5 Пројекат Завода за проучавање културног развоја „Реедукација за културни туризам” састојао се од две групе семинара реализованих 2002. и 2003. године.

6 Конференцију је организовао Сектор за културно наслеђе Министарства културе и јавног информисања Републике Србије, 22. и 23. маја 2009. године.

курса тржишта је и то да се установама управља тако да оне обављајући своју основну делатност зарађују новац.⁷ Према мишљењу запослених у установама културе, који чине највећи део професионалних заједница, то би требало да значи да руководећи кадрови а пре свега директори установа буду и компетентни у погледу основне делатности установе и да имају развијеније менаџерске вештине а како би се установа на адекватан (ефикасан и ефектан) начин позиционирала у друштву. Међутим, према мишљењу доносиоца одлука, то је обично значило да директори треба да имају развијеније менаџерске вештине које омогућавају да се установа на економски исплатив начин позиционира у друштву. Притом, као својеврсна препрека у томе да установе стручно обављају своју делатност и да се остварују приоритети културне политике, прокламовани још 2001. године, јесте тренд који је током прве деценије 21. века постао пракса и у сфери културе, а који се може назвати „политика испред стручности”, односно именовања директора и чланова управних одбора по партијској подобности (без обзира на то која је партија у питању).⁸ Стога се тема стручности последњих година пре свега везује за питање стручности руководећих кадрова одн. директора и чланова управних одбора. Оно је активирано и на прелазу из 2012. у 2013. г. када је Влада Републике Србије разрешила дужности неке од (до)тадашњих директора установа културе чији је Република Србија оснивач⁹, а на замаху је поново добило у другој половини 2013. г. како се почео приближавати истек мандата именованих вршиоца дужно-

7 McGuigan, J. (2004) *Rethinking cultural policy*, Open University Press.

8 Извор информација о приоритетима културне политике јесте и Компендијум културне политике. У верзији Компендијума културне политике Србије ажуриране јануара 2013. г. истиче се да је менаџерски дискурс посебно у „‘новој’ патриотској фази” од избора 2012. године коришћен „као покриће за недостатак професионалног знања новоименованих директора нпр. за директора Историјског музеја Србије именован је ТВ продуцент, за директора Музеја савремене уметности именован је власник хотела итд“ (видети: Dragičević-Šešić, M. i Mikić, H. 2013. *Compendium of cultural policies and trends. Country Profile: Serbia*, Приступљено: 22. 12. 2013. <http://www.culturalpolicies.net/web/serbia.php>) Предраг Цветичанин је 2008. г. указао да је принцип постављања руководећих кадрова по партијској линији, посебно у унутрашњости Србије показао највулгарнију страну политиканства. Примери који то илуструју се могу наћи у периоду после избора 2008. године, када је нпр. за начелника одељења за друштвене делатности у једном граду у западној Србији постављен механичар, за председника управног одбора једне установе културе у ваљевском крају је био постављен димничар, итд.

9 Седница Владе одржана је 29. 12. 2012. г. а одлуке су затекле на новогодишњем празновању и тадашње директоре и запослене и новоименоване вршиоце дужности. Видети нпр: „Смене у институцијама културе”, 2013.; „Ко ће водити институције културе?”, 2012.; „Именовани v.d. direktora nekoliko ustanova kulture”, 2012

сти директора те откако је крајем августа ове године именован министар културе најавио да је „професионализација кадрова” један од приоритета Министарства културе и информисања.¹⁰

У разумевању питања стручности као централне теме у професијском фолклору радника у култури могу се дакле разликовати два аспекта. Први се односи на стручност запослених а други на стручност руководећих кадрова. Будући да су оба ова аспекта комплексне и опширне теме у овом раду задржаћу се на првом аспекту. Као студија случаја узети су заводи за заштиту споменика културе а подаци су добијени истраживањима „Заводи за заштиту споменика културе – актуелно стање” (2009) и „Културна политика и заводи за заштиту споменика културе” (2013).¹¹ Рад четрнаест завода за заштиту споменика културе је до сада углавном избегавао пажњи истраживача који се баве културном политиком те будући да је реч о групи установа која обавља једну од важних делатности у култури у ужем смислу, интерпретација знања стечених реализацијом ових пројеката може унети свежу перспективу у сагледавању професијског фолклора и теме стручности.

Стручности запослених у заводима за заштиту споменика културе и професијски фолклор

Заштита непокретног културног наслеђа, као део настојања да се оствари укупно очување културног наслеђа, у Србији је регулисана *Законом о културним добрима* (Службени гласник РС 71/94). Будући да делатност заштите обухвата различите послове међу којима су, на пример, истраживања,

10 Према члану 37 *Закона о култури* мандат вршиоца дужности директора установе културе траје најдуже годину дана. Министар је неформално истицао да професионализација кадрова заправо представља решавање питања директора установа. О формалним најавима видети нпр „Tasovac: prioriteti Ministarstva kulture su profesionalizacija kadrova, jačanje institucija i donošenje zakona” 2013. „Tasovac: Fokus na potencijalima kulture”, 2013.

11 Оба пројекта реализовао је Завод за проучавање културног развоја, 2009. године за потребе Сектора за културно наслеђе Министарства културе и јавног информисања, а 2013. као покушај да се успостави континуитет праћења актуелног стања у установама културе те на тај начин омогући успостављање дугорочног планирања у културној политици. Оба истраживања су спроведена путем детаљних упитника, с тим да је у оквиру пројекта „Културна политика и заводи за заштиту споменика културе” организован и интервју са фокус групом коју је чинило осам представника седам завода одржан 12. 12. 2013. године Истраживању спроведеном 2009. одазвало се свих четрнаест завода док се истраживању спроведеном 2013. године није одазвао једино Завод за заштиту споменика културе у Сремској Митровици.

документовања објеката културног наслеђа и, на пример, старање о коришћењу културног добара те објављивање публикација о културним добрима и резултата рада на њиховој заштити¹², чланом 66 одређено је коју стручну спремину запослени морају имати да би обављали конкретне послове. Тако је за обављање послова описаних тачкама 1 до 7 члана 65 те тачкама 9 и 10 истог члана потребно да запослени/а има високу стручну спремину док послове описане у тачкама 8 и 11 могу обављати запослени са средњом стручном спремом.

Према подацима прикупљеним кроз упитнике 2009. у четрнаест завода је 289 особа обављало стручне послове. Према подацима прикупљеним 2013. године у тринаест завода, стручне послове обавља 297 особа. Према образовним профилима реч је о архитектама, археолозима, етнологима и антрополозима, историчарима, историчарима уметности, ликовним и примењеним уметницима, те хемичарима/технологима и просторним планерима. У упитницима прикупљеним 2009. осам завода је пак навело да им кадровска структура не омогућава успешно обављање основне делатности док је 2013. године то навело шест завода. У оба истраживања истакнуто је да постоји потреба за стручњацима пре свега архитектама, сликарима конзерваторима, информатичарима, историчарима, историчарима уметности, етнологима, археолозима, итд.

Да би дипломирани етнолог и антрополог или археолог или историчар уметности или архитекта, итд обављао/ла послове у области заштите непокретног културног наслеђа, он/она је у обавези да положи одговарајући стручни испит као вид верификације стручне оспособљености за обављање конкретних радних задатака. Стручни испит за запослене у заводима за заштиту споменика културе се, сходно члану 68 *Закона о културним добрима*, полаже у Републичком заводу за заштиту споменика културе. Налик и другим установама у области заштите у којима запослени имају обавезу полагања стручног испита, стручни испит и за запослене у заводима се састоји из два дела – први чини испитивање колико кандидат познаје уставне и законске одредбе које се односе на заштиту културног наслеђа (укључујући не само законе који се у ужем смислу односе на културно наслеђе већ и повезане законе као што су нпр. *Кривични законик*, *Закон о јавним службама*, *Закон о планирању и изградњи* итд)¹³ а

12 Детаљан опис послова у области заштите културних добара дат је у члану 65 *Закона о културним добрима*.

13 Према информацијама добијеним у разговору са представницима седам завода за заштиту споменика културе последњих година питања везана

други, посебни део, садржи спецификована питања а с обзиром на врсту стеченог образовања, тј. да ли је кандидат сликар/вајар или етнолог или археолог или историчар уметности, итд. Посебан део састоји се из писменог рада и његове одбране пред комисијом. Процедура полагања стручних испита и садржај стручних испита прецизирани су *Правилником и програмом стручног испита у делатности заштите културних добара и начину његовог полагања* (Службени гласник РС 11/96 и 15/96). Овај Правилник у члану 16 предвиђа да кандидат који је већ положио стручни испит да би прешао на вишу позицију није у обавези да полаже први део испита (уставне и законске одредбе).

Водопија је указао да је за сагледавање секуларних ритуала као што је полагање испита важно имати на уму његове експлицитне и имплицитне сврхе те симболе који се користе у истицању ових сврха. Како је већ речено, стручни испит за запослене у заводима за заштиту споменика културе организује Републички завод за заштиту споменика културе, установа која је симбол државе у области заштите непокретног културног наслеђа. Експлицитна сврха стручног испита огледа се у давању формалне потврде стручности кандидата а сам чин полагања испита преноси поруку о томе да обављање послова заштите културног наслеђа врше стручњаци. Наговештена и кроз законске одредбе (и то оне које полагање стручног испита постављају као обавезу и оне које се односе на обавезу установе да плати полагање испита¹⁴), имплицитна порука коју полагање стручног испита шаље јесте да држава настоји да обезбеди адекватно очување јавних добара на њеној територији те очување оних добара која се налазе ван територије државе али су подједнако важни за одржавање и развијање културног идентитета већинског становништва земље. Деловањем ова три механизма (експлицитних симбола и порука, експлицитних сврха и имплицитних порука) остварује се ефекат на друштвене односе учесника ритуала, те се прокламује ред и детерминисаност који докидају неодређености и нејасноће у погледу односа ново-запослених према очувању непокретног културног наслеђа.¹⁵

Према чл. 7 Правилника, полагање стручних испита се организује два пута годишње - крајем маја и крајем новембра, што практично значи да приправник/ца испит полаже

за познавање закона углавном се свде на испитивање колико кандидат/кандидаткиња познаје *Закон о културним добрима*.

14 Став 2 чл. 68 *Закона о културним добрима*

15 Vodopija, M. (1976) *Maturiranje kao ritte de passage*, Narodna umjetnost 13, Zagreb, str. 80.

у року од шест месеци по запошљавању. Приправници су од почетка свог ангажмана у неком од завода упознати са обавезом полагања, формом и садржајем испита и тиме ко су испитивачи.¹⁶ Варијације на личном нивоу су приступи стилизацији, односно како ће кандидат/кандидаткиња дан полагања испита учинити посебнијим у односу на свакодневне рутине и како ће организовати чашћавање у фирми. Полагање стручног испита суштински се не разликује од полагања матурског или било ког другог испита на факултету те се стога може третирати у светлу обреда прелаза а на начин на који су то сугерисали Водопија (1976) и Ковачевић (1982). У светлу обреда прелаза, полагајући стручни испит приправник/ца постаје пуноправни члан колектива и професионалне заједнице а поред промене друштвеног статуса долази и до промене у економском статусу јер прелазак на више радно место повлачи и повећање месечних прихода.

У контексту професијског фолклора, полагање стручног испита, с једне стране даје материјал за неформално „квалификавање” приправника у колективу. Управо приче око тога да ли се и како особа снашла или није снашла на испиту на нивоу колектива (појединачног завода) резултује тиме да ли ће се корпус легенди *a propos* самог чина полагања (који се касније препричава и међу старијим колегама и међу приправницима који се спремају да полагају испит) увећати или неће. Посебно исказана сналажљивост или несналажљивост у преломном тренутку утицаће макар током једног периода и на друштвени статус односно даље квалификавање особе која је некако завршила са причом стручног испита – „е, показао/ла им је...”, „како се добро снашао/ла.” „јао, киксирао/ла је тако безвезе...” „спетљао/ла се на ситницу...” и сл. током једног периода остаје као део „CV-а“ особе / новопримљене/ог колегинице/колеге. Те одреднице такође могу утицати на поверавање послова односно да ли ће се особи давати комплекснији задаци а због исказане сналажљивости или ће се настављати „приправнички” статус у смислу да се тој особи неће давати комплекснији задаци док не стекне више искуства и самопоуздања. С друге стране, понашање испитивача на испиту и евентуалне ексцесне ситуације додају корпусу фолклора о ауторитетима, њиховом јачању или деградирању у очима професионалне заједнице.

Имајући у виду речено, полагање стручног испита, дакле представља корак у развијању професијског фолклора – први корак за упознавање нових чланова са фолклором за-

¹⁶ Испитивачи на стручним испитима за заводе за заштиту споменика културе поименце су наведени на сајту Републичког завода за заштиту споменика културе.

једнице и један од корака ка богаћењу дељених традиција и знања заједнице коју чине професионалци у области заштите непокретног културног наслеђа.

Поред формалне верификације стручности, обезбеђене полагањем стручних испита, од запослених се очекује да наставе да се стручно усавршавају. Све укупно 12 завода је у упитницима попуњеним 2013. године навело да својим запосленима омогућава стручно усавршавање, с тим да је један завод навео да међу запосленима нема интересовања за стручно усавршавање. Једини завод који не омогућава запосленима стручно усавршавање као разлог је навео недостатак средстава. Притом, треба подсетити да заводи имају обавезу да плате трошкове полагања стручног испита тако да средства са позиције стручног усавршавања заправо се пре свега односе на испуњавање ове обавезе. Уколико се током године не запосли ниједна нова особа, средства са ове позиције се евентуално користе за неформалније видове стручног усавршавања.¹⁷ Стручно усавршавање по положењу стручном испиту се тако одвија пре свега кроз учешће на семинарима и конференцијама и/или стручне екскурзије.

Семинаре и конференције у земљи а на којима учествују запослени у заводима, најчешће организују еснафска удружења као што су Друштво конзерватора Србије и специјализована установа Централни институт за конзервацију (ЦИК). Међутим, ти догађаји су ретки те се за њих често каже да су „анегдотски примери”.¹⁸ Према речима запослених који су чинили фокус групу са којом је обављен разговор, има спорадичних примера да директори настоје да запосленима омогуће специфично усавршавање и то кроз стручне екскурзије, односно посете другим заводима и установама у

17 Будући да је даље напредовање у служби одређено годинама радног стажа а сходно интерном правилнику о систематизацији радних места, веома мали број запослених у заводима се одлучује да се усавршава стицањем већег академског звања посебно доктората. Разговор са осам представника запослених из седам завода показао је да су главни аргументи против стицања вишег академског звања преоптерећеност свакодневним задацима предвиђених кроз опис радног места (теренски рад, рад са корисницима, обрада документације, послови техничке заштите објеката итд), те одсуство било социјалне било економске сатисфакције, тј. веће академско звање нити доприноси бољем положају запослене/ог нити доноси већу плату. Пошто не доноси никакве сатисфакције и захтева одрицања на личном плану, стицање вишег академског звања се најчешће не практикује.

18 Друштво конзерватора Србије организује обележавање Дана друштва конзерватора Србије (22. фебруар) и Годишњу скупштину друштва. ЦИК организује струковне (конзерваторске) студије те летње школе конзервације али у разговору ниједан од представника завода није потврдио да неко од њихових колега похађа неки од ових едукативних програма.

земљи и иностранству те изложбама које се у овим другим установама организују. Неформални облици стручног усавршавања такође омогућавају додавање прича и анегдота које доприносе развоју (професијске) идиокултуре и професијског фолклора.

Из корпуса професијског фолклора заједнице коју чине запослени у заводима за заштиту споменика културе могу се издвојити два „мита“ – један је „мит“ о (некадашњим) стручњацима, а други „мит“ о „злим“ заводима.

Централне личности „мита“ о (некадашњим) стручњацима су људи чије је златно доба професионалне каријере било '70-их, '80-их и делимично '90-их година 20. века мада су неки од њих, иако у пензији, и данас активни било као подршка на скуповима било као испитивачи на стручним испитима. Они чине звезде на небу заштите непокретног културног наслеђа чији рад симболизује реноме струке и институција, стварајући мрежу значења чији се крајњи смисао налази у потврди значаја улоге завода у процесима заштите физичких елемената културног наслеђа. На основу експликација млађих особа запослених у заводима могу се утврдити следеће карактеристике око којих кружи мит о стручњацима:

- Некадашњи стручњаци су умели да млађе колеге уведу у тајне заната;
- Некадашњи стручњаци су умели и имали су ауторитет да директорима сугеришу правце деловања;
- Некадашњи стручњаци су умели и имали су ауторитет да доносиоцима одлука на локалном нивоу сугеришу правце деловања у погледу заштите непокретног културног наслеђа;
- Некадашњи стручњаци су били међусобно (на нивоу завода) и међуинституционално (нарочито са колегама из музеја) добро повезани што је обезбеђивало успостављање и неговање нивоа квалитета рада у области заштите културних добара на територији целе државе;
- Некадашњи стручњаци су знали и умели да конкретан рад, нарочито на терену, држе на нивоу који је референтан и на међународном нивоу, чија се формална потврда проналази у чињеници да су обезбедили

упис прва два споменика културе са територије Србије на УНЕСКО Листу светске културне баштине.¹⁹

Појединачно посматрано, свака од ових карактеристика одаје макар по једну жудњу садашњих младих припадника професионалне заједнице: да боље овладају тајнама заната и да постоје људи, старије колеге, које ће им у томе помоћи те да једног дана и сами уђу у легенде о старијима који несеквично преносе знања будућим генерацијама; да могу да се изборе са веома различитим личностима које су или ће бити на позицијама да доносе одлуке – било да је реч о директорима (чија су стручност и способности под знаком питања откако се именована врше пре свега на основу партијске припадности) било да је реч о општинарима или представницима градских управа или републичке администрације (чије је познавање проблематике заштите непокретног културног наслеђа под још већим знаком питања); да у сарадњи са колегама из других установа (нарочито музеја) реформишу систем управљања наслеђем; и, најзад, да се „изборе” са обичним грађанима који чине део корисника услуга завода.

Сумирано посматрано, (некадашњи) стручњаци наликују херојима који су трагали (за објектима који репрезентују наслеђе различитих група и заједница те наслеђе различитих епоха), који су били мудри (да знају како да млађе колеге уведу у борбу), који су били храбри (да се ухвате у коштац са директорима и доносиоцима одлука), који су успевали да остваре победе (у заштити конкретних објеката). На симболичком плану, „мит” о (некадашњим) стручњацима заправо показује да је постојала снага да се у држави успостави ред у погледу заштите непокретног културног наслеђа, да је тај ред био заснован на поштовању струке, да су се уважавали стручњаци као ауторитети у датој области.

Међутим, наметање струке као ауторитета који одређује шта се може а шта не, а с обзиром на природу делатности завода, изродило је још један „мит” – „мит” о „злим” заводима. Овај „мит” се огледа кроз обавезу да власници објеката или делова објеката проглашених за културна добра за било какве радове на објекту морају имати адекватну дозволу коју издаје надлежни завод.²⁰ Добијање такве дозволе зах-

19 Стари Рас и манастир Сопоћани су на УНЕСКО листу уписани 1979. године, док је манастир Студеница уписан 1986. г. Старији стручњаци су, такође, били укључени и у процес који је претходио уписивању на УНЕСКО Листу *Средњовековних споменика на Косову* (манастири Дечани и Грачаница те Пећка патријаршија (2004) и Гамзиграда (2007).

20 У ставу 3 члана 2 *Закона о културним добрима* стоји „Културна добра, у зависности од свог значаја, разврставају се у категорије: културна добра, културна добра од великог значаја и културна добра од изузетног

тева прикупљање и достављање надлежном заводу опсежне документације о стању објекта, планираним радовима на објекту, технички пројекат, те доказе да су подизвођачи способни да изведу у пројекту и пратећој документацији наведене радове у складу са принципима заштите. Притом, „отежавајуће” околности су да се услуге завода наплаћују (што власницима објеката повећава издатке) и временско ограничење дозволе тј. радови морају да се изведу у одређеном року (најчешће шест месеци) од издавања дозволе а ако се не изведу у том року, тражи се нова дозвола, плаћа нова такса, итд. Додатна бирократизација и повећање трошкова дакле, резултирала су, уврежавањем мишљења да су заводи установе које компликују живот обичним грађанима који су те „(не)среће” да живе у објектима под заштитом.

Када се обавеза полагања стручног испита и описана два „мита” споје, могуће је извести закључке о томе шта професијски фолклор може да говори и о ситуацији у којој се у савременој Србији налази домен културе.

Од самог тренутка када млада особа, дипломац или свршени мастер из одређених области уметности, те друштвених и хуманистичких одн. техничких наука као приправник/ца приступи струци заштите (део културе у ужем смислу), он/она ступа у контакт са обавезама чије извршавање захтева упознавање и владање одређеним знањима. Са садржајем тих знања особа се упознаје припремајући се и полажући стручни испит. Паралелно с тим, особа упознаје и срж делених традиција које пре свега говоре како су се стручна знања примењивала и како је могуће примењивати их. У том смислу, упознавање са причама о раду легендарних хероја струке, односно „митом” о (некадашњим) стручњацима почиње од саме припреме стручног испита и његовог полагања (јер како је речено, неки од легендарних хероја још увек су испитивачи на испитима), а наставља се даљем током рада. Укључивањем у професионалну заједницу и добијање сложенијих радних задатака особу доводи до бољег упознавања са „митом” о „злим” заводима. У том смислу, познавање могућих начина како се „изборити” са обичним грађанима од којих „мит” о „злим” заводима потиче или како се „изборити” са локалним и републичким доносиоцима одлука, а кроз познавање легенди о некадашњим стручњацима, обезбеђује подстицање самопоуздања у решавању конкретних, практичних, случајева.

значаја. „Члановима 30 – 36 прецизирана су права и обавезе сопственика културних добара те сопственика културних добара која уживају претходну заштиту а према члановима 32 и 36 сопственици су у обавези да радове извршавају уз дозволу надлежне установе.

Међутим, неуспеси из скорије прошлости да се професионална заједница избори са политизацијом у установама и локалним моћницима, уз релативно скромна средства (било за пројекте било за плате²¹) и „мит” о „злим” заводима делују као против-тежа за самопуздање. Одсуство самопуздања показује коинциденција која је истакнута на разговору са фокус групом. Наиме, 12. децембра 2013. г. када се разговор и одиграо, био је последњи дан за достављање мишљења о *Нацрту закона о просторном планирању*. Иако је и руководствима а и извеном делу запослених у заводима био познат рок за давање мишљења о нацрту овог закона, ниједан завод укључујући и Републички, то није учинио. Образложење је гласило да није било „благослова ‘одозго’” односно да Министарство културе и јавног информисања није, макар само од Републичког завода, тражило мишљење о нацрту овог за делатност завода веома важног закона. Будући да је Републички завод дао мишљење о *Закону о култури* када је исти био у фази нацрта²², те да су последњих година кандидати на стручним испитима пре свега питани о *Закону о културним добрима*, и најзад да су учешћа на домаћим скуповима и конференцијама ретка а на међународним догађајима још ређа, може се говорити о својеврсној гетоизацији културе у ужем смислу у Србији. Професијски фолклор садржи елементе који наликују Малиновскијевом виђењу мита као „повеље за деловање”²³ и то је нпр. „мит” о некадашњим стручњацима. Међутим, згуран у локалне приче и контексте, професијски фолклор такође говори о ограничениости домета културе у ужем смислу у Србији, о чијој маргинализацији говоре и нпр. закони о буџету²⁴ али и „мит” о „злим” заводима.

Стручност руководећих кадрова који треба да раде на адекватном позиционирању установа културе у друштву у Србији остаје као тема којој такође у будућности треба посветити пажњу.

21 Плате запослених у заводима за заштиту споменика културе крећу се у оквирима просечне плате у Републици Србији – мало више од радника а ипак мање од факултетског особља. Притом, треба имати у виду да је нпр. у 2013. г. буџет за прославу јубилеја *Миланског едикта* износио готово исто као и буџет за све установе културе.

22 Видети нпр. текст „Одличан почетак” *Данас* од 02. 04. 2007.

23 Malinowski, B. (1926) *Myth in Primitive Psychology*, Kegan Paul, London

24 Закон о буџету од 2011. године наовамо као својеврсно огледало положаја културе у Србији, те испољавања ревизорске културе у овом домену детаљније сам анализирао у докторској дисертацији (видети: Вукановић, М. (2013) *Културна политика у Србији – антрополошка перспектива*, докторски рад, Филозофски факултет, Универзитет у Београду, Београд)

ЛИТЕРАТУРА:

Антонијевић, Д. (2005) Антропологија фолклора – перспективе истраживања у: *Етнологија и антропологија: Стање и перспективе*, Зборник етнографског института САНУ 21, Београд, стр. 245 – 251.

Антонијевић, Д. (2007) *Карађорђе и Милош. Мит и политика*, Београд: Универзитет у Београду, Филозофски факултет, Одељење за етнологију и антропологију и Српски генеалогски центар

Vodopija, M. (1976) Maturiranje kao rites de passage, *Narodna umjetnost* 13, Zagreb, str. 77 – 92

Вукановић, М. (2013) *Културна политика у Србији – антрополошка перспектива*, докторски рад, Филозофски факултет, Универзитет у Београду, Београд

Dundes, A. (ed) (1965) *The Study of Folklore*, Englewood Cliffs NJ

Jones, M. O. (1991) Why Folklore and Organization(s)? *Western Folklore*, Vol. 50, No 1, Taking Stock: Current problems and future: Prospects in American Folklore Studies, p.p. 29 - 40

Kovačević, I. (1982) Urbani rituali – tri ogleda iz urbanog folklor, *Kultura* 57/58, Београд: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, str. 254 – 271.

Malinowski, B. (1926) *Myth in Primitive Psychology*, Kegan Paul, London

McGuigan, J. (2004) *Rethinking cultural policy* Open University Press

Интернет извори:

Dragičević-Šešić Milena i Hristina Mikić. 2013. *Compendium of cultural policies and trends. Country Profile: Serbia*, Приступљено: 22. 12. 2013. <http://www.culturalpolicies.net/web/serbia.php>

„Imenovani v.d. direktora nekoliko ustanova kulture” 2012. *Radio-televizija Vojvodine* 31. decembar. Приступљено 23. 12. 2013. http://rtv.rs/sr_lat/drustvo/imenovani-v.d.-direktora-nekoliko-ustanova-kulture_361547.html

„Ko će voditi institucije kulture?” 2012. *B92 Internet izdanje* од 31. decembar. Приступљено: 24. 12. 2013. http://www.b92.net/kultura/vesti.php?nav_category=321&yuyy=2012&mm=12&dd=31&nav_id=673838

Републички завод за заштиту споменика културе. Приступљено: 25. 12. 2013.

http://www.heritage.gov.rs/cirilica/strucni_ispiti_spisak_ispitivaca.php

„Smene u institucijama Kulture” 2013. *Вечерње новости online*, 03. januar. Приступљено 23. 12. 2013. <http://www.novosti.rs/vesti/kultura.71.html:413231-Smene-u-institucijama-kulture>

„Tasovac: prioriteti Ministarstva kulture su profesionalizacija kadrova, jačanje institucija i donošenje zakona” 2013. Blic online 10. Septembar. Приступљено 23. 12. 2013. <http://www.blic.rs/Kultura/Vesti/404496/Tasovac-Prioriteti-Ministarstva-kulture-su-professionalizacija-kadrova-jacanje-institucija-i-donosenje-zakona>

„Tasovac: fokus na potencijalima kulture” 2013. RTS 10. septmbar. Приступљено: 23. 12. 2013. <http://www.rts.rs/page/stories/sr/story/16/Kultura/1392858/Tasovac%3A+Fokus+na+potencijalima+kulture.html>;

Cvetičanin, Predrag. 2008. „DE/Centralizacija u kulturi” Приступљено: 25. 12. 2013. www.decentralizacija.org.rs/new_file_download.php?...

Maša Vukanović

Centre for Study in Cultural Development, Belgrade

EXPERTISE – THE ISSUE OF OCCUPATIONAL FOLKLORE IN SERBIAN CULTURAL INSTITUTIONS

CASE STUDY: INSTITUTES FOR PROTECTION OF CULTURAL HERITAGE

Abstract

Understanding folklore in the light of Dundes’ definition and Jones’ observations regarding occupational folklore gave an impetus for analysing professional folklore in the domain of culture in Serbia. According to a leading paradigm in cultural policy theory, development of culture in its widest sense (as suggested in Tylor’s definition) depends on the development of culture in its narrow sense (institutions, organizations, differently connected individuals). This case study was based upon researches conducted in 2009 and 2013 in Serbian institutes for protection of cultural heritage. These researches provided data on human resources of these institutes. Expertise exams, as obligation for new employees, are analysed as a step in up-building of occupational folklore and idioculture. From the corpus of professional folklore two „myths“ are extracted and analysed as mirrors of the past and present situation in the field of protection of tangible cultural heritage: the „myth“ of (old) experts and the „myth“ of „bad“ institutes. These myths are seen as reflection of current position of the domain of culture in contemporary Serbia.

Key words: *cultural policy, occupational folklore, institutes for protection of cultural heritage, experts, culture*