

SIZ-a za kulturu općine Cres-Lošinj. RSIZ do sada nije financirao redovitu muzejsku djelatnost nego zaštitu nepokretnih spomenika kulture na području općine. Novost u financiranju predstavlja izdvajanje 2 dinara iz turističke boravišne takse za popravak spomenika kulture. Kako su i Creski muzej i Arheološka zbirka u Osoru smješteni u zgradama spomenicima, dio sredstava prikupljenih na taj način namijenjen je i za njihov popravak. Tek nakon što se ispune osnovni preduvjeti za normalno djelovanje muzeja, moći će se pričiti i otvaranju novih radnih mjesta za potrebne kadrove, za što se bar u skorije vrijeme neće namaći sredstva. Ti nužno potrebni kadrovi su: animator za kulturu, bibliotekar, etnolog, muzejski pedagog, povjesničar, povjesničar umjetnosti, restaurator, preparator, crtač, foto-laborant, pedagog vodič, te čuvari zbirki. Sve spomenute poslove sada obavlja jedan čovjek, pa je naprosto nemoguće da sve to uradi na zadovoljavajući način.

Jedan kustos koji sada vodi muzeje susreće se s brojnim problemima u svojem radu. To je ponajprije razdaljina između dvaju radnih mjesta (više od 30 km, ili 45 minuta vožnje lokalnim autobusom; iz Cresa do upravnog središta u Malom Lošinj u potrebno je sat i pol vožnje), što otežava normalno kontaktiranje i dogovaranje. Sam teren ova dva otoka dug je više od 80 km; za sva mjesta ne postoje redovite autobusne linije, što predstavlja veliku prepreku u obavljanju svakodnevnih dužnosti. Stoga veliki dio vremena namijenjen konkretnom radu otpada na putovanje a to je hendikep i za muzej i za kustosa. Od svih poslova koje obavlja kustos najmanje je onih koji su vezani za struku — arheologiju, dok je više onih drugih. Navest ću zato poslove kojima se kustos isključivo bavi, a isto tako i one u kojima samo djelomice sudjeluje:

— Prikupljanje građe — arheološki predmeti otkriveni iskopavanjem, etnografski i kulturnopovijesni, uglavnom iz otkupa.

— Zaštita građe — organizirano uništavanje (plinom) crvotočine na drvenim skulpturama iz Creskog muzeja. Zaštita nepokretnih spomenika kulture: gradska loggia u Cresu (najvećim dijelom zalaganjem i sredstvima Društva prijatelja Cresa i SIZ-a za kulturu općine), zvonik u Osoru i apsida katedrale u Osoru (sredstvima RSIZ-a i SIZ-a; radove i nadzor je vodio RZH iz Zagreba), te kompleks rano-kršćanske bazilike Sv. Marije na groblju u Osoru (sredstvima RSIZ-a i SIZ-a

radove vode stručnjaci Kabineta za arhitekturu i urbanizam JAZU iz Zagreba).

— Stručno-informativni rad — vodstva školske djece otokom, upoznavanje s mjestima i značajnim spomenicima kulture, te Creskim muzejem i Arheološkom zbirkom u Osoru. Tome se može pribrojiti i suradnja sa sredstvima javnog informiranja, i to s novinama i radijem.

— Izdavačka djelatnost — u pripremi je tiskanje plakata za Creski muzej.

— Obrada građe — inventiranje arheološkog materijala, etnografskog, kulturno-povijesnog i ostalog pohranjenog u zbirnama.

— Dokumentacija — fototeka, arheološka obrada lokaliteta.

— Stručno-znanstveni rad — većina arheološkog materijala ustupljena je za objavu kolegama, a radovi su uglavnom tiskani u publikaciji HAD-a »Arheološka istraživanja na otocima Lošinj i Cresu«. Kustos muzeja je autor četiri stručna rada i nekoliko manjih članaka napisanih za potrebe turističke ponude — vodiči po Cresu, Lošinj i Osoru. Tome se može pribrojiti i rad na sakupljanju topografskih lokaliteta iz prethistorije, antičke i srednjovjekovne arheologije.

— Terenska istraživanja — arheološko rekognosciranje Cresa i Lošinja, te manja sondažna i zaštitna iskopavanja (uglavnom u suradnji s mr D. Glogović iz Studijskog kabineta za arheologiju JAZU iz Zagreba i mr R. Makjanić iz Arheološkog instituta pri Filozofskom fakultetu u Zagrebu).

Osim spomenutih djelatnosti kustos vodi sve poslove oko biblioteke i zamjene knjiga s drugim ustanovama. Kustos koji sam obavlja tako obiman posao izložen je većim naporima i odgovornosti negoli kolege iz većih ustanova, što se odražava na kvalitet posla — ne radi se onako kako bi se to željelo i moralo. Zato se u obradi i stručnoj objavi materijala surađuje s kolegama iz brojnih ustanova, jer će se na taj način najprije valorizirati materijal koji se čuva u muzejima. A suradnja s kolegama na rekognosciranju i arheološkim istraživanjima namodještava manjak vlastitih kadrova. I na kraju, na temelju dosadašnjeg iskustva, mogu reći da sistem »jedan kustos — dva muzeja« ili jedan kustos »sam svoj majstor« nije rješenje niti za kustosa, niti za muzej, jer se na tako složenom poslu od jednog čovjeka previše traži, a muzej pre malo dobiva. Zato samo mogu slobodno reći, u principu protiv muzeja u kojima je zaposlen samo jedan čov-

jek. Kolektivni rad smatram boljim rješenjem, jer u kolektivu se lakše razmjenjuju i mišljenja i iskustva, a zajednička organizacija posla daje bolje rezultate rada. Jedino tako i na taj način muzej može svakodnevno aktivno djelovati i utjecati na stvaranje kulturne klime na svom području. A ovako, kada padne sve na leđa jednog čovjeka, nema velikih izgleda da se stvari u muzeju brže mijenjaju na bolje. Nakon nekoliko godina prvotnog poleta, brzo se gubi žar, sve već prelazi u rutinu, a svakodnevni problemi, koji se uporno godinama ne rješavaju, nagrizaju i najtvrdog čovjeka, što opet stvara apatiju, neaktivnost i prepuštanje stvari slučajan. I tu se sada upada u onaj začarani krug: »nema sredstava jer se niste pokazali u radu«, a kako ćemo se pokazati u radu, kada nam niste dali sredstva. Želja mi je da ovim kratkim napisom potaknem sve kolege da zajednički potražimo izlaz iz nezavidne situacije u kojima se nalaze i muzeji i kustosi.

Pregled stanja kadrova u zagrebačkim muzejima

Damjan Lapaine

USIZ kulture grada Zagreba

Potrebno je na početku upozoriti da je o kadrovskoj strukturi raspravljano 1980. godine u okviru tematske rasprave o muzejskoj djelatnosti, koja je provedena u samoupravnim interesnim zajednicama kulture, muzejskim organizacijama i društveno-političkim organizacijama i zajednicama grada Zagreba. Raspravom je konstatiran trajni nedostatak stručnog kadra u muzejima — neadekvatna struktura, obrazovanje i selekcija. Potrebno je upozoriti na konkretne zaključke rasprave i ukazati na njihovu dosadašnju realizaciju. Usporedne analize pokazuju da se u proteklom vremenu vodila smišljena kadrovska politika, što je rezultiralo poboljšanjem kadrovske situacije, posebice u izrazito deficitarnim ustanovama. Time je realiziran zahtjev za bržom kadrovskom popunom u muzejskim ustanovama. Na žalost zaključci o stručnom usavršavanju postojećeg kadra i o promjeni sistema školovanja nisu realizirani. Razlog su materijalne teškoće koje posljednjih godina sužavaju materijalnu osnovu kulture, te nemogućnost utje-

caja na sistem školovanja. Istina je da su zaključci bili vrlo ambiciozno postavljeni i uz jači angažman nije ih bilo moguće u tako kratkom roku realizirati. Poboljšanje kadrovske strukture nije u svakom slučaju uspostavilo idealno stanje, jer se u tako kratkom periodu ne mogu riješiti problemi takve važnosti, ali problem kadrova nije samo pitanje broja i strukture kadra već i pitanje organizacije rada, racionalizacije poslovanja, objedinjavanja pojedinih radnih funkcija i stručne osposobljenosti.

U smislu poboljšanja društveno-ekonomskog statusa zaposlenih radnika u kulturi i izjednačavanja njihovog položaja s ostalim radnicima u društvu, kulturna politika i rezolucija odlučile su se za prioritet udruženog rada u kulturi. Ovakav povoljan tretman nije smanjio razlike već ih je i povećao jer su u međuvremenu znatno poskupjeli materijalni troškovi poslovanja i održavanja radnog pogona.

Analiza postojećeg kadrovskog potencijala u muzejskim ustanovama grada Zagreba sačinjena je prema strukturi zaposlenih, po stručnoj spremi, dobi, stažu i zanimanju. Podaci se odnose na stanje u 1981. godini i prikupljeni su anketom Udružene samoupravne interesne zajednice kulture grada Zagreba za izradu analize o kadrovskoj situaciji u kulturnim djelatnostima u Zagrebu a obuhvatili su dvadeset i tri muzeja.

Dobiveni podaci pokazuju slijedeće stanje:

1. Struktura zaposlenih po stručnoj spremi pokazuje da je zaposleno 13 doktora nauka, 21 magistar nauka, 113 s visokom stručnom spremom, 11 s višom stručnom spremom, 76 sa srednjom stručnom spremom, 33 s nižom stručnom spremom, 12 visokokvalificiranih radnika, 27 kvalificiranih radnika i 61 polukvalificirani i nekvalificirani radnik. Ukupno — 372 zaposlena u zagrebačkim muzejima.
2. Struktura zaposlenih prema dobi: između 18 i 25 godina zaposleno je 34 radnika, između 26 i 35 godina zaposleno je 108 radnika, između 36 i 45 godina 99 radnika, između 46 i 60 godina 111 radnika i 20 radnika koji imaju više od 60 godina.
3. Struktura zaposlenih po stažu: do pet godina radnog staža 97 radnika, između 6 i 10 godina 62 radnika, između 11 i 15 godina 42 radnika, između 16 i 20 godina 51 radnik i 120 radnika koji imaju više od 20 godina staža.

4. Struktura kadrova po zanimanju: zaposleno je 173 radnika stručnog osoblja, 40 radnika rukovodećeg osoblja, 36 radnika administrativnog osoblja i 123 radnika pomoćnog osoblja.

Iako struktura zaposlenih po stručnoj spremi u ovoj djelatnosti (s doktorima i magistrima znanosti, visokom i višom stručnom spremom) čini 43,8% od ukupnog broja zaposlenih, odnosno stručno osoblje 46,5% zaposlenih, valja ukazati na neke probleme u ovoj djelatnosti za koju u prvi mah, gledajući postotke, ne bismo to mogli reći. Još uvijek, naime, moramo govoriti o nedostatku stručnog kadra, jer, na primjer, na jednog kustosa dolazi 24.445 muzejskih predmeta, na jednog preparatora ili restauratora, odnosno stručnu osobu koje obavlja fizičku zaštitu muzejske građe, dolazi 109.061 predmet. Uzimajući u obzir heterogenost muzejske građe i relativnost odnosa stručni radnik — muzejski predmet, podatak je vrlo indikativan i potvrđuje konstataciju da je osnovni problem u radu muzeja premali broj stručnih radnika. Analizirajući rad na obradi i zaštiti muzejske građe dobili smo podatak da više od 50% muzejskih predmeta nije zaštićeno niti osnovnom dokumentacijom. U razdoblju od 1976. do 1982. g. obrada građe bila je prioritetni zadatak postavljen muzejima, i postignuti su vrlo značajni rezultati, ali objektivni odnosi između broja predmeta i broja stručnih radnika pokazuje da se taj rad nije mogao efikasnije realizirati. Uz problem kadrova prisutan je i nedostatak suvremene opreme i nedostatak prostora. Odnos stručnih radnika i broja predmeta kod fizičke zaštite, prepariranja i restauriranja još su nepovoljniji, te uz nedostatak suvremeno opremljenih radionica ukazuje na nemogućnost efikasnije preventive i stalne zaštite muzejskih predmeta.

U procesu otvaranja muzeja građanima, posljednjih je godina pri mnogim muzejima formirana i pedagoško-animatorska služba koja je osnova za odnos između muzeja i posjetilaca i pretpostavka razvijanja neposredne razmijene rada. Ta je služba, međutim, još u potpunosti nerazvijena, jer u muzejima u gradu Zagrebu djeluju svega 4 pedagoga i 2 animatora, što u odnosu na sadašnji broj posjetilaca iznosi oko 100.000 posjetilaca na jednog radnika. U takvim odnosima svaki smišljeni i organizirani pedagoški rad nije moguć. Dosadašnji rad odvija se isključivo za pojedine kategorije posjetilaca, škole, najavljene grupe, i to manjim dijelom putem obrade metod-

skih jedinica a više vodstvom kroz stalne postave i izložbe.

Za daljnje poboljšanje strukture kadrova u muzejskoj djelatnosti potrebno je ponajprije brže zapošljavanje novih mladih stručnjaka, posvećivanje veće pažnje programima stručnog usavršavanja i permanentnog obrazovanja i školovanja postojećeg muzejskog osoblja, te uspostavljanje neposrednih odnosa s usmjerenim obrazovanjem radi školovanja potrebnih kadrova profila za potrebe muzeja. Osim kadrova potrebnih direktno muzejskim specijalnostima, potrebno je i školovanje, usavršavanje i zapošljavanje kadrova za potrebe programiranja i planiranja muzeološko-informatičke djelatnosti Muzejskog dokumentacionog centra.

Od 173 radnika stručnog osoblja u muzejskoj djelatnosti, 24 su muzejska savjetnika, 28 viših kustosa, 64 kustosa, 4 muzejska restauratora, 17 viših preparatora i preparatora, 2 pomoćna preparatora, 5 muzejskih tehničara, 4 muzejska dokumentalista, 4 muzejska pedagoga i 2 muzejska animatora. Ostalo stručno osoblje, njih 17, jesu bibliotekari, arhivisti i sl.

I na kraju, s obzirom da su u muzejskoj djelatnosti prema strukturi zaposlenih po dobi 35,2% u životnoj dobi od 46 do više od 60 godina, valja računati i sa činjenicom odlaska u mirovinu većeg broja radnika u idućim godinama.

● Stanje muzejsko-galerijskih knjižnica u SR Hrvatskoj

Mira Heim

Muzejski dokumentacioni centar, Zagreb

Izlaganje situacije unutar knjižnica u muzejsko-galerijskim organizacijama Hrvatske ne može se uzeti kao potpuna slika stanja, jer provedenom anketom nije se dobio odgovor svih anketiranih, iako se iz odgovora anketiranih stiče dojam da je stanje i u ostalim gotovo identično.

Tijekom 1981. godine provedena je anketa u cca 120 muzejsko-galerijskih organizacija u SR Hrvatskoj. U anketu se aktivno uključilo 95 organizacija, od kojih 70 posjeduje središnje stručne knjižnice. Dvadeset i pet muzejsko-galerijskih organizacija izajvljuje da nemaju središnje ili nemaju uopće knjižnični fond, i to: u 4 biblioteke su u