

Rad ljubavi

mini istraživanje o položaju kustoskinja u Srbiji

Ana Kukuridi, Olivera Ilić, Teodora Jeremić

Kada su 2019. godine Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije i Centar za empirijske studije kulture jugoistočne Evrope sproveli obimno i prilično detaljno istraživanje čiji su rezultati objavljeni u Magazin nezavisne kulture ([Manek br. 8](#)), Srbija je u regionu jugoistočne Evrope, i procentualno, i po glavi stanovnika, izdvajala najmanje za kulturu. To jest, šest puta manje nego Slovenija i tri puta manje nego Hrvatska. U međuvremenu su prošle četiri godine koje su donele različite oblike kriza, od pandemijskih do inflacijskih, te je malo ko i očekivao da se situacija promeni na bolje. Ipak, dok su Hrvatska i Slovenija u tekuću godinu ušle sa znatno većim izdvajanjima, Srbija je u 2023. (uprkos generalno većem budžetu) zakoračila sa rekordno niskim, takoreći najnižim izdvajanjima u poslednjih dvadeset godina. Izrečeno u procentima, sa 0,72 odsto izdvajanja iz ukupnog republičkog budžeta u 2022., izdvajanje se sada spustilo na [0,66 odsto](#).

Osim što je ovakav rezultat poražavajuć za svakog ko se ponada da postoji ikakva nada da će se stvari popraviti, on je i dokaz da smo na širem planu, u kontekstu svih polja koje kultura obuhvata, suočeni sa bolno niskim stepenom volje da se ona održava i podržava.

U takvim uslovima i sistemu koji počiva na neretko (samo)eksploataciji, nedefinisanim odnosima i pozicijama, izrazito prekarnim radnim uslovima, potplaćenosti i devalvaciji umetničkog rada uopšte, jasno je da je loše svima, pri čemu se grupe i pojedinci u dodatno deprivilegovanim položajima ne uočavaju tako lako budući da je sistem poražavajuć za sve. Jedna od tih grupa je upravo i tema ovog rada – radnice u kulturi, u ovom slučaju konkretno kustoskinje.

Pored toga što se suočavaju sa lošim stanjem u industriji u kojoj rade, za njih je još uvek rezervisana i sfera „ženskih“ aktivnosti koja ih čeka nakon radnog vremena. Korelaciju između neplaćenog kućnog i umetničkog rada možemo videti u njihovoj društvenoj nevidljivosti, utemeljenoj u uverenju da je esencija kućnog, kao i umetničkog rada, inherentna ženi, odnosno

umetniku ili umetnici. Ovi poslovi su predodređeni za izvesne pojedince i pojedinke, rade se „u ime ljubavi“ i sa uverenjem da je reč o poduhvatu koji pre svega donosi ispunjenje. Reproductivni rad je ključan za analizu suštinskog oblika rodne nejednakosti i uključuje sve oblike brige i nege (čišćenje, kuvanje, briga o deci, sav emocionalan posao). On je i dalje uglavnom nevidljiv, neplaćen, nejednako raspodeljen, i može se uporediti sa percepcijom rada u umetnosti ili kulturi koji se takođe radi „iz ljubavi“ što dovodi do pojačanog osećaja rastrzanosti, pregorevanja, te nemogućnosti da se obave sve dnevne aktivnosti jednako kvalitetno, a za posledicu može da ima i manjak entuzijazma za postizanje svih poslovnih obaveza te i dosezanje željenih rezultata. U prevodu, „Ako je u sektoru kulture loše svima, onda radnice u kulturi samo mogu očekivati da im bude duplo gore.“¹

Kao neko ko obavlja oba tipa u kapitalizmu neprepoznatog rada, i onaj kućni i onaj u kulturi, za okosnicu naše teme istraživanja smo odabrale pitanje kako kustoskinje održavaju balans između privatnog i profesionalnog života, to jest, da li je uopšte moguće napraviti podelu na poslovni i privatni život. Neke od tema koje smo pokušale da pokrijemo su – da li smatraju da su za svoj rad dovoljno vrednovane, ali i plaćene, zanimalo nas je da li je odluka o stvaranju porodice bila uslovljena karijerom i na koji način, kao i da li im neko pomaže u svakodnevnim dužnostima i obavezama, ali i da li mogu sebi da obezbede slobodno vreme i kako ga koriste.

Inspirisane ovim pitanjima, kao i različitom literaturom (zbornik [“Rod i rad u kulturnom polju u Srbiji”](#), istraživanje [“Kako žive umjetnice?”](#), tekst Katje Praznik [“Paradoks neplaćenog umjetničkog rada: ljubav u ritmu eksploatacije”](#)) sprovele smo anketno mini istraživanje na ovu temu. Istraživanje je realizovano u oktobru 2023. godine i u njemu je učestvovalo 14 kustoskinja iz Srbije. Anketa je popunjavana onlajn, bila je anonimna i sadržala je ukupno 19 pitanja. Odgovori su iako možda donekle očekivani, u izvesnoj meri svejedno uznemiravajući i podsetnik da je borba za bolje uslove rada i prava neprestana, i da se jedino može realizovati zajedničkim naporima i delovanjem.

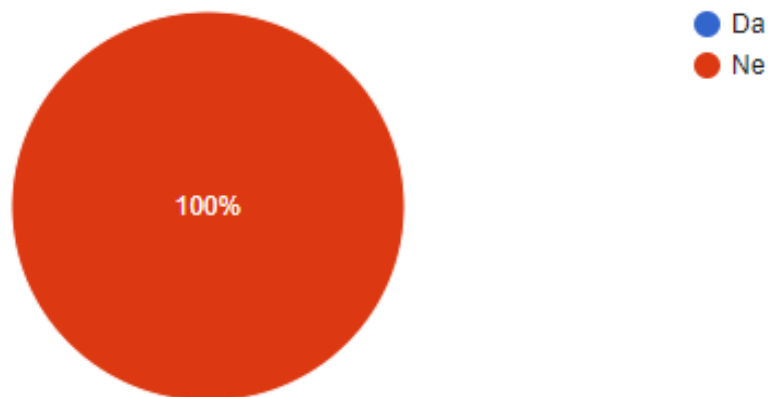
¹ “Rod i rad u kulturnom polju u Srbiji”, Predrag Cvetičanin, Tatjana Nikolić i Nađa Bobičić, Beograd, Niš, 2023, str 126.

Prva četiri pitanja su poslužila da se stekne opšta slika o učesnicama ankete – o godinama života, poziciji na kojoj rade i vrsti radnog angažmana. Većina ispitanica radi u državnoj instituciji, ima između 35 i 46 godina i ugovor na neodređeno.

Razmatranje položaja kustoskinja smo započele pitanjem da li smatraju da je njihov rad dovoljno cenjen u društvu i da li su u dovoljnoj meri plaćene za sve ili većinu vremena koje provode u radu. Sve ispitanice su na oba pitanja odgovorile sa ne.

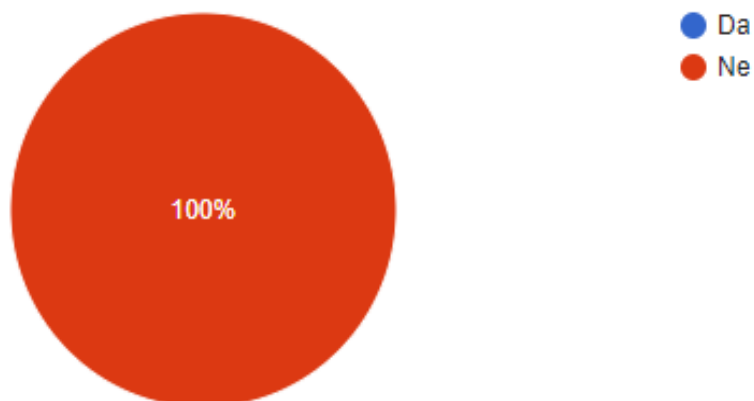
5. Da li smatrate da je Vaš rad dovoljno cenjen u društvu?

14 одговора



6. Da li smatrate da ste u dovoljnoj meri plaćeni za svo ili većinu vremena koje provodite u radu?

14 одговора



Što se tiče toga kom segmentu svog rada bi volele da posvećuju više vremena, ispitanice su dale sledeće odgovore:

- u istraživačkom radu, čitanju i pisanju (12 odgovora)
- u radu sa umetnicima (3 odgovora)
- stvaranju interdisciplinarnih projekata (1 odgovor)
- radu na koncepciji i realizaciji izložbi (1 odgovor)

Na pitanje šta po njihovom mišljenju najviše nedostaje u poslu kojim se bave, kustoskinje su dale sledeće odgovore koje možemo razvrstati u nekoliko grupa:

- odgovori koji se tiču radnih prava, među kojima je navedeno: neadekvatna materijalna kompenzacija za izvršeni rad, neredovna primanja, neregulisano penzijsko i zdravstveno osiguranje, plaćeni godišnji odmor, bolovanje, prekovremeni rad i rad vikendom, kao i nepostojanje obaveznog godišnjeg sistematskog pregleda;
- odgovori koji se tiču uslova rada: nedostatak radnih kancelarija, nedovoljno materijalnih sredstava za realizaciju projekata, organizacioni uslovi, nedovoljno jasna diferencijacija poslova, nedovoljan broj zaposlenih shodno potrebama institucije, nedostatak timskog rada i motivacije, nedostatak mogućnosti samostalnog odlučivanja, nepostojanje mogućnosti napredovanja u poslu, nedovoljno mogućnosti i sredstava za profesionalni razvoj i dodatne edukacije, nedovoljna stručnost vlasnika privatnih institucija kulture odnosno rukovodioca u javnim institucijama, tempo rada prilagođen realnim mogućnostima, temeljniji pristup poslu, nepoštovanje i neprepoznavanje stručnosti što dovodi do negativne selekcije;
- odgovori koji se odnose na vreme provedeno u radu: fleksibilno radno vreme koje često vodi u to da se ceo dan pretvori u rad, nedostatak slobodnog vremena, veliki deo vremena koji odlazi na administraciju i koordinaciju, nedostatak vremena za edukaciju i istraživanja tokom radnog vremena, već se oni realizuju van radnog vremena.

Odgovori koje smo dobile na pitanje koje se odnosi na obavljanje dodatnih poslova pored primarnog nam jasno pokazuju dodatnu opterećenost ispitanica. Naime, samo jedna je odgovorila da ne obavlja dodatne poslove i jedna da ih ne obavlja trenutno. Pet ispitanica je izjavilo da pored posla kustoskinje obavljaju dodatne poslove koji nisu povezani sa kuriranjem, poput rada u medijima ili produkcije, rada u IT firmi u sektoru prodaje i marketinga, različitih onlajn poslova sa nepunim radnim vremenom koji uključuju i više od 12 sati rada dnevno.

Ispitanice su takođe navele i da obavljaju različite poslove u okviru svoje struke, poput angažovanja na drugim kratkoročnim i samostalnim kustoskim projektima, vođenja radionica ili obavljaju poslove vezane za različite vidove pisanja – pisanja likovne kritike ili izložbenih kataloga, tekstova za umetnike ili kulturne institucije, stručne tekstove za izložbe, naučne zbornike i časopise. Dve ispitanice i dalje studiraju.

Jedan od odgovora naročito zanimljivo oslikava situaciju u kojoj se kustoskinje nalaze:

„Obično moram da balansiram između nekoliko poslova, posao kustosa dođe kao praksa ili kao volonterski ili slabo plaćeni drugi posao. Bilo kako bilo, nikada nisam radila samo na poziciji kustoskinje i živela od toga“.

Osim što su suočene sa tim da u većini slučajeva moraju da ulažu vreme u bavljenje i nečim pored kuriranja, važno je istaći i da na poslu kustoskinje neretko ostaju prekovremeno.

Na pitanje o postojanju prekovremenog rada, 9 ispitanica je odgovorilo potvrdno, 3 odgovora su bila negativna, a dve ispitanice su izjavile da se to dešava povremeno. Jedan od razloga što se ovo dešava je to što radne obaveze kustoskinja nisu regulisane sistematizacijom i one nisu uvek sigurne šta sve spada u njihove obaveze. Često obavljaju tuđe ili ničije poslove i imaju utisak da svako radi svačiji posao i da ne postoji konkretno usmerenje, plan i podela rada.

Ovo nas dovodi do narednog pitanja u kom smo pitale ispitanice da li se na poslu osećaju preopterećeno i sve su odgovorile potvrdno ili navele da su se u nekom periodu tako osećale.

Kao izvore stresa su navele:

- Komunikaciju sa kolegama: delegiranje poslova sa strane od uprave, česte promene raspoloženja nadređenih, nerealne ambicije rukovodećih struktura, nedostatak timskog rada, održavanje konstantne komunikacije sa velikim brojem ljudi, loša koordinacija i komunikacija, nestručnost, neinformisanost i tromost kolektiva, nerazumevanje povodom muzejske misije i vizije, odnosno toga šta bi muzej trebalo da bude/radi i onoga što zapravo realizuje i radi;
- Upravljanje vremenom: malo vremena, a previše posla koji se daje zaposlenom, malo vremena za razmišljanje o postupcima, kratki rokovi, malo vremena koje ostane za

istraživanje i pisanje teksta i najbitnije, nemogućnost da se dovoljno vremena posveti jednom projektu zato što se radi nekoliko projekata u isto vreme;

- Upravljanje poslom: obavljanje sitnih poslova koji nisu deo struke, besmisleni zadaci, previše projekata koji se odvijaju istovremeno, konstantni burn out, puno produkcije koja fizički i mentalno preopterećuje, obavljanje više izuzetno zahtevnih stvari u isto vreme za različite ljude i poslodavce, iznenadno ubacivanje projekata koji se moraju realizovati u kratkom roku, nemogućnost potpunog posvećivanja jednom projektu jer neretko obavljaju više poslova, strah da nećete uspeti da svojim saradnicima obezbedite dovoljno dobre uslove za rad, potencijalna mogućnost nametanja projekata koji bi dolazili izvan institucije, nestabilnost same prirode posla gde su faktori vrlo lako promenljivi.

Ono što se moglo i očekivati nakon ovih odgovora jesu izjave ispitanica koje smo dobile kao odgovor na pitanje koje se odnosi na balansiranje između privatnog i poslovnog života. Složne su u tome da je zbog nepredvidivosti posla (čak i kada je uređen radnim vremenom, a kamoli kad nije) veoma teško održati ovaj balans i jednako se posvetiti i jednom i drugom segmentu. Ipak, ono što je ohrabrujuće je njihov stav – većina je navela da nekako uspeva, ili makar pokušava da nađe balans i postigne da se ostvari u obe sfere. S duge strane, iz njihovih odgovora je jasno da to uopšte nije lako i da ne uspevaju uvek u tome. Navode da se neretko dešava da moraju da otkazu privatne obaveze zbog poslovnih, da nemaju dovoljno vremena za porodicu i partnera. Ukoliko imaju slobodnog vremena, najčešće ga provode sa porodicom i prijateljima, u prirodi, za šetnje, putovanja, čitanje, gledanje filmova, odlaske u pozorišta, slušanje podkasta, izlaske, jogu. Međutim, ispitanice su navele da slobodno vreme koriste i za stvari vezane za posao: za planiranje drugih projekata, pisanje, dodatnu edukaciju i istraživanja.

Jedan od zanimljivijih odgovora koje smo dobile nas vraća na sam početak rada u kom smo pisale o tome da se posao u umetnosti često doživljava kao poziv, te da je iz tog razloga teško povući granicu gde se završava poslovno, a gde počinje privatno: „Posao kustosa i uopšte rad u kulturi, teško je odvojiti od personalnog. Svoj posao doživljam kao poziv i misiju. U izazovnim vremenima, teško je održati balans“, izjavila je jedna od ispitanica.

Što se zasnivanja porodice tiče, 5 ispitanica je navelo da karijera nije uticala na njihovu odluku o zasnivanju porodice, 4 da jeste, a 2 su navele da je karijera delimično uticala, ostale 3 ispitanice

nisu odgovorile na ovo pitanje. Kao prepreke za zasnivanje porodice, navele su iščekivanje stalnog zaposlenja, mogućnost gubitka posla, uticaj na dalje napredovanje i opadanje poslovnih prilika zbog porodice. Samo jedna od ispitanica je i zasnovala porodicu do sada, pritom navodeći da bez pomoći drugih osoba, partnera i plaćenog osoblja, ne bi mogla da obavlja svoj posao i da se brine o deci istovremeno.

Na pitanje o tome šta vide kao najveće probleme sa kojima se žene u struci suočavaju, ispitanice su dale sledeće odgovore koji se mogu podeliti u tri grupe:

- Uslovi rada: seksualna intimidacija, potcenjivanje kompetentnosti kustoskinja, nepoštovanje od strane kolega, previše napora koji se ulaže da bi se ispunila očekivanja koja postavljaju muškarci, zanemarujući svoju žensku prirodu i princip, neravnopravna podela rada, slabe prilike za dodatno usavršavanje, neulaganje u segment profesionalnog usavršavanja od strane poslodavca, preopterećenost dinamikom programa koja ne uzima u obzir realne mogućnosti i potrebe zaposlenih, burn out zbog pritisaka rokova, osuđivanje i nadmetanje koje se nameće od strane drugih žena;
- Sistemski problemi: rad sa premalo finansijskih sredstava, male plate, nedovoljna prepoznatost i priznatost kustoskog rada, prekarni rad, previše obaveza, neplaćanje prekovremenog rada, nedostatak konkretnih i konstruktivnih rešenja za postojeće probleme, borba za struku i mišljenje struke, ranjiva pozicija javne figure, ugovori u većini institucija koje angažuju samostalne kustose nemaju članove o autorskim pravima ili članove o zaštiti obe strane koje ugovor potpisuju, ne postoji sistem na osnovu kog se kustoski rad plaća, nepoverenje u ono što žene govore u javnom prostoru;
- Balansiranje profesionalnog razvoja i porodičnih obaveza: neplaćen i nevidljiv posao koji još uvek obavljaju žene.

Nažalost, što se tiče njihovog rešavanja, odgovori nisu toliko ohrabrujući. Nijedna od ispitanica nije navela primere dobre prakse rešavanja pomenutih problema, a navele su da uopšte ne vide da se na tome radi. Dve ispitanice smatraju da naponi jedino postoje na individualnom nivou, ali da ne postoje sistemske promene koje uključuju reformu celog sistema. Ispitanice su u okviru ovog pitanja navele da smatraju da je ključ rešenja u boljoj organizaciji i preraspodeli posla

unutar institucije, poštena i odgovorna raspodela budžetskih sredstava, više solidarnosti i komunikacije unutar struke, osnivanje sindikata kustoskinja ili muzejskih radnica.

Promene koje su one predložile se odnose na:

- Promene unutar institucija: ulaganje u usavršavanje kadrova, bolja organizacija i funkcionisanje institucije, jasnija raspodela poslova, uvođenje profesionalnih menadžera za ljudske resurse koji će pratiti rad i razvoj zaposlenog, uvođenje edukacija o prihvatljivom i neprihvatljivom ponašanju na radnom mestu, fokusiranje na dugoročne projekte koji daju vremena za normalan radni tempo, ulaganje u zaposlene, podržavanje potpune samostalnosti u odlučivanju prilikom rada na autorskim projektima, podržavanje veće organizacione ili kreativne odgovornosti zaposlenih u smislu programskog uređenja unutar institucije, rad van kancelarije, slobodnije korišćenje propisanog radnog vremena (raspodela vremena u toku dana u skladu sa obimom posla), mogućnost povremenog rada od kuće;
- Promene u međuljudskim odnosima: poštovanje radnog vremena zaposlenog, više razumevanja i empatije za zaposlene, više razumevanja za žene sa malom decom, promovisanje ljubaznijeg i humanijeg pristupa životu i radu, građenje dobrih odnosa u kolektivu, razvijanje razumevanja o važnosti dobrobiti zaposlenih, interesovanje za psihofizičko stanje zaposlenih, međusobna podrška, jačanje kolektiva, povećanje materijalnih i ljudskih kapaciteta ustanova kulture;
- Sistemske promene: povećanje primanja, više radnih mesta za mlade kustose, unapređivanje položaja žena, promene na polju jednakosti žena međusobno, a onda i u odnosu na muškarce, uvođenja rodno senzitivnog jezika u institucije, bolja edukacija i emancipacija žena vezana za njihovo obrazovanje i veću bezbednost, izgradnja autentičnog položaja žene, izmena zakona o porodiljskom i trudničkom bolovanju žena preduzetnica, rešavanje statusa zamena koje rade umesto žena koje koriste trudničko bolovanje, insistiranje na prepoznavanju kustoskog rada kao rada koji ima svoje proizvode i koji treba platiti, snažnije udruživanje i komunikacija povodom zajedničkih kustoskih problema, decentralizacija.

Nakon sprovedene ankete, pretpostavke od kojih smo pošle, formirane na osnovu prethodnih istraživanja, ali i kroz razmenu naših ličnih iskustava, su se potvrdile kao tačne. Položaj kustoskinja u Srbiji jeste na nezavidnom nivou, one rade u nezadovoljavajućim uslovima a posao koji obavljaju neretko ostaje neprepoznat u društvu. Čak i one ispitanice koje su zaposlene za stalno u državnim institucijama nemaju osećaj sigurnosti i stabilnosti, nisu zadovoljne uslovima rada, nemaju dovoljno vremena za privatni život, niti resursa za osnivanje porodice. One koje su zaposlene ugovorom o delu ili nekim drugim tipom ugovora, proživljavaju još veći stepen nesigurnosti, nedostatka podrške, nemogućnosti dugoročnijeg planiranja. Problemi sa kojima se kustoskinje suočavaju su sistemski, te se zahtevaju i takva rešenja – sistematična, temeljna i održiva. Ono što jeste sasvim izvesno je da u ovako prekarnim radnim uslovima, za privatni život ostaje malo ili nimalo vremena, te da je znatno veći broj žena koje imaju poteškoća u balansiranju ove dve sfere. Ispostavlja se da najviše slobodnog vremena i najmanje “shadow” (*u senci* na engl.) posla onog neprimetnog i neplaćenog, imaju one kustoskinje kojima kuriranje nije primarni posao.

Promene za koje se nadaju da će se desiti se odnose pre svega na vidljivost samih problema sa kojima se suočavaju. Jedna od ispitanica je u vezi sa tim izjavila: „Mislim da iskustva žena iz moje profesije treba da se čuju, prostor za dijalog i mapiranje problema koje kustoskinje same prepoznaju treba da bude prioritet“. Pored toga, navele su potrebu za većom kompenzacijom koju dobijaju za svoj rad, bolju organizaciju i delegaciju radnih zadataka, veću samostalnost i slobodu odlučivanja, kao i bolje uslove i podršku prilikom odluke da se zasnuje porodica.

U tekstu smo već napomenule da ispitanice imaju prilično pozitivan pristup uzimajući u obzir njihov nezavidan položaj, međutim nisu sve tog stava. Jedna od njih je pomalo rezignirano navela: „Ne želim da se bavim promenama, nemam strpljenja ni volje da određene procese iniciram, ali ću rado podržati one koji bi to radili. Pomirila sam se sa tim da od umetnosti u Srbiji neću zarađivati“. Rad bismo ipak završile pozitivnijom notom i za kraj istakle izjavu: „Mlađim kolegicama bih rekla da je svijet velik i da nikad ne treba odustati. Jer, samo najuporniji opstaju i stižu do plavih laguna“.

Literatura

- Banich, S., Gojić, N. (2018). Kako žive umjetnice. Rijeka: Prostor Plus
- Cvetičanin, P., Nikolić, T., Bobičić, N. (2003). Rod i rad u kulturnom polju u Srbiji. Beograd i Niš: Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije i Fakultet umetnosti u Nišu, Univerziteta u Nišu
- MANEK, broj 8, 2019. Beograd: Asocijacija Nezavisna kulturna scena Srbije. Dostupno na: <https://nezavisnakultura.net/wp-content/uploads/2019/12/MANEK-8-1.pdf>
- Praznik, K. (2019). Paradoks neplaćenog umetničkog rada: ljubav u ritmu eksploatacije. Dostupno na https://www.academia.edu/41340304/Paradoks_nepla%C4%87enog_umjetni%C4%8Dkog_rada_ljubav_u_ritmu_eksploatacije
- Rad u umetnosti: zbornik Udruženja likovnih umetnika Srbije, 2021. Beograd: Udruženje likovnih umetnika Srbije
- Tokumitsu, M. (2014). In the name of Love. Dostupno na <https://jacobin.com/2014/01/in-the-name-of-love/>