

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

BARBARA LAPAJNE PREDIN

**AGENCIJA: ALTERNATIVNI REGULATOR
ZAPOSLOVANJA IGRALCEV**

MAGISTRSKO DELO

Mentor: akademski redni profesor dr.VELJKO RUS

Ljubljana, 2007

KAZALO:

1.	UVOD.....	4
1.1	METODOLOGIJA.....	5
1.2	CILJI.....	6
1.3	TEZE.....	6
2.	OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV	9
2.1	POKLIC.....	9
2.2	TRG DELA, TRG DELOVNE SILE.....	11
2.2.1	INTERNI TRG DELA.....	14
2.2.2	PODJETNIŠKI PROSTOR – POKLICNI PROSTOR.....	14
2.2.2.1	OGROŽENOST POKLICNEGA PROSTORA.....	16
2.3	POKLICNA DRUŠTVA.....	17
2.4	POKLIC-PROFESIJA.....	17
2.4.1	DEFINICIJA PROFESIJE.....	18
2.5	PROFESIONALIZACIJA	21
2.6	OPREDELITEV KARIERE.....	23
2.6.1	OBLIKE KARIERE.....	24
2.6.2	RAZVOJ KARIERE.....	25
2.6.3	KARIERNE KOMPETENCE.....	29
2.6.4	NAČRTOVANJE KARIERE.....	29
2.7	USTVARJALNOST.....	31
2.7.1	USTVARJALNOST IN PRODUKTIVNOST.....	32
2.7.2	USTVARJALNI RAZRED.....	34
2.8	PRIVATIZACIJA.....	35
3.	ZGODOVINA IGRALSKEGA POKLICA.....	38
3.1	RENASANSA GLEDALIŠČA.....	38
3.2	18. STOLETJE.....	40
3.3	19. in 20. STOLETJE.....	41
4.	IGRALSKI POKLIC NA SLOVENSKEM.....	43
5.	STATUS IGRALCEV.....	45
5.1	ZAPOSLENI ZA NEDOLOČEN ČAS IN ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS.....	45
5.2	SAMOZAPOSLENI V KULTURI.....	49
6.	IGRALSKA KARIERA KOT ZAPOREDJE STATUSOV.....	52

6.1	IGRALEC DIPLOMANT.....	52
6.2	KARIERNA POT MED 30 IN 50 LETOM.....	52
6.2.1	KARIERNA POT MED SPOLOMA.....	53
6.3	KARIERNA POT PO 50 LETU.....	53
7.	IGRALSKO USTVARJANJE.....	54
7.1	ANALIZA IGRALSKEGA USTVARJANJA.....	55
8.	SISTEMI IN OKOLJE, V KATERIH DELUJE IGRALEC.....	57
8.1	GLEDALIŠČE.....	59
8.1.1	JAVNI ZAVODI.....	59
8.1.2	GLEDALIŠKI MENEDŽERJI.....	62
8.1.3	IGRALCI.....	63
8.2	RADIO.....	65
8.3	TELEVIZIJA IN FILM.....	66
9.	IGRALSKA AGENCIJA.....	67
9.1	PRAVNA OBLIKA IGRALSKE AGENCIJE.....	68
9.1.1	DRUŽBA Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO.....	68
9.1.2	JAVNA AGENCIJA.....	70
9.1.2.1	USTANOVITEV JAVNE AGENCIJE.....	70
9.1.2.2	ORGANI JAVNE AGENCIJE.....	72
9.1.2.3	NALOGE JAVNE AGENCIJE.....	74
9.1.2.4	DELO Z UPORABNIKI JAVNE AGENCIJE.....	75
9.1.2.5	FINANCIRANJE.....	76
9.1.2.6	NADZOR.....	76
9.2.	JAVNA IGRALSKA AGENCIJA	78
9.2.1	POSLANSTVO.....	78
9.2.2	VIZIJA JAVNE IGRALSKE AGENCIJE.....	79
9.2.3	STRATEGIJA.....	80
9.3	RAZVOJ IGRALČEVE KARIERE.....	80
9.4	IGRALSKI STUDIO.....	81
9.5	TUJE AGENCIJE.....	82
9.6	SWOT ANALIZA ZAPOSLOVANJA IGRALCEV.....	82
10.	IRSKA.....	85
10.1	RAZLIČNE SUBVENCije.....	86

10.2	ŠTUDIJA SOCIALNO–EKONOMSKIH RAZMER ZA DELOVANJE GLEDALIŠČNIKOV NA IRSKEM.....	87
10.3	PODPORA UMETNIKOM V DRUGIH DRŽAVAH.....	90
10.4	PARTNERTVO ZA UMETNOST V PRAKSI 2006–2008.....	91
11.	SLOVENIJA - RESOLUCIJA O NACIONALNEM PROGRAMU ZA KULTURO 2004–2007	92
12.	SKLEP.....	100
13.	SEZNAM OKRAJŠAV IN KRATIC.....	103
14.	SEZNAM SLIK IN GRAFOV.....	104
15.	LITERATURA.....	105
16.	VIRI.....	107

1. UVOD

Tema moje magistrske naloge je igralec in njegov položaj po sprejetju Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS, št. 96/02, v nadaljnjem besedilu ZUJIK) in Resoluciji o nacionalnem programu za kulturo 2004–2007 (Uradni list RS, št. 28/04, v nadaljnjem besedilu Resolucija).

V devetdesetih letih prejšnjega stoletja se je družbeno okolje in z njim trg dela začelo zelo spreminjati. Posledice smo občutili tudi v kulturi. Najprej so nastale nove razmere za delo pri filmu, ki je bil glavni vir zaslužka mnogih samozaposlenih v kulturi. Posnetih je bilo vedno manj filmov, produkcijo filmov so prevzemali mali producenti, ki so z minimiziranjem stroškov (minimalni honorarji ali samo odstotki dobička) izrabljali igralce. Ti so na tak način vsaj delali, če že zaslužili niso. Nato pa se je negotovost zaposlenih za nedoločen čas začela tudi v dejavnosti uprizoritvene umetnosti¹. Pripravljali se je Zakon o javnem interesu na področju kulture, ki je predvidel pogodbe za določen čas za vse igralce, konkurenčno klavzulo, odpoved delovnega razmerja iz poslovnih razlogov ... V tem odločilnem trenutku so imeli igralci zaradi svojega združenja (Združenje dramskih umetnikov – v nadaljevanju besedila ZDUS) psihološko prednost pri pogajanjih, a je niso izkoristili. Vmešal se je sindikat, ki je na pogajanjih zaščitil samo tiste, ki so bili že zaposleni za nedoločen čas. V Zakonu o javnem interesu na področju kulture sta tako ostali dve možnosti: zaposlitev za nedoločen čas (za tiste, ki so to bili v času sprejetja zakona) in zaposlitev za določen čas (za tiste, ki se bodo zaposlili po sprejetju zakona). Tako je bila odvzeta možnost uveljavljanja dodatnih pogojev za vse bodoče igralce, ki jih čaka negotova prihodnost pogodb za določen čas.

ZUJIK in Resolucija predvidevata še več samozaposlenih v kulturi in predvsem pogodbe za določen čas. Novih možnosti za kontinuirano ustvarjanje samozaposlenih pa zakon ni predvidel. Resolucija predvideva nekaj ugodnosti (dostopnost dela v javnih zavodih), ni pa določila kriterijev za dostop.

¹ Področje uprizoritvenih umetnosti obsega naslednje zvrsti gledališča v širokem pomenu te besede: dramsko gledališče, glasbeno gledališče, lutkovno gledališče, plesno gledališče, eksperimentalno oz. raziskovalno gledališče, ulično gledališče, vse vmesne oblike ter vse mejne oblike gledaliških praks, ki črpajo iz ostalih področij ustvarjanja (audiovizualne umetnosti, nove informacijske tehnologije, ambientalne postavitve, performans itd). (Korenčan, 2002:8)

Igralci so prepuščeni ustaljenim odnosom, kakršni so bili v uprizoritveni dejavnosti, preden je bil leta 1994 sprejet Zakon o javnem interesu na področju kulture, le varnost stalne zaposlitve so izgubili. Status² igralca in igralske profesije pa se ni izboljšal.

1.1 METODOLOGIJA

V svoji nalogi bom opredelila igrilstvo kot poklic in profesijo, raziskala bom igralčevo zgodovinsko in osebno kariero ter pojasnila, kaj je temeljno gonilo igralčevega delovanja.

Z analizo ZUJIK in Resolucije bom raziskala, kakšne statusne oblike so predvidene za igralsko profesijo, kakšen je vpliv države na profesijo in kariero posameznega igralca. S podatki Ministrstva za kulturo, Statističnega urada in zakoni, ki urejajo status igralcev (Zakon o javnih uslužbencih, v nadaljnjem besedilu ZJU, Zakon o zavodih, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti) in Zakona o javnih agencijah (v nadaljevanju besedila ZJA) bom analizirala alternativne oblike zaposlovanja, ki jih dopušča zakonodaja. Pri svoji analizi bom uporabila podatke Analize stanja na področju uprizoritvenih umetnosti (v nadaljnjem besedilu ASPUU), ki jo je naredilo Ministrstvo za kulturo leta 2002. In letna poročila, ki jih pripravlja ministrstvo.

Za primerjavo med položajem slovenskih igralcev in igralci drugih evropskih držav, bom poleg slovenske ASPUU, uporabila dve obsežni raziskavi, ki ju je naročil irski Art council³ in sicer »**Uprizoritvena umetnost in javna sredstva: ekonomska analiza**« (The Performing Art and the Public Purse – an Economic Analysis) (1987), ki sta jo opravila John W. O'Hagan in Christopher T. Duffy ter »**Študija socialno-ekonomskih razmer za delovanje gledališčnikov na Irskem**« (Study of the Socio-economic Conditions of Theatre Practitioners in Irland) (2005), ki jo je opravil Hibernian Consulting. Poleg raziskav, pa bom opravila še primerjavo ciljev in načrtov za izboljšanje položaja igralcev, ki jih je zapisalo Ministrstvo za kulturo v Resoluciji in tistimi, ki jih je decembra 2005 sprejel Art council v svoji resoluciji, ki se imenuje »**Partnerstvo za umetnost v praksi 2006–2008**« (Partnership for the Arts in Practice 2006–2008).

² Status – socialni položaj posameznika v skupnosti ali organizaciji. (Lipičnik, 1998: 418)

³ Art council – vladna agencija, ki skrbi za financiranje in razvoj irske umetnosti

1.2 CILJI

Cilj mojega magistrskega dela je poiskati izhodišča, ki bi jih morala uporabiti profesija oz. ZDUS pri pogajanju za boljše delovne razmere in statusne oblike v novi, tržno regulirani družbi. Ustvariti je potrebno okolje (na eni strani mrežo gledališč, ki ni samo geografsko pozicionirana, ampak ustvarjalna mreža gledališč, ki med seboj sodelujejo, se dopolnjuje in nadgrajuje, ter na drugi strani sodelovanje Filmskega sklada, RTV in mreže gledališč), ki bo omogočalo igralcu kot primarnemu subjektu na uprizoritvenem trgu delovne sile optimalen karierni razvoj in izkoristek vseh umetniških potencialov, kar jih ima poklicni prostor, imenovan uprizoritvena umetnost. Potrebno je zaščititi igralsko profesijo pred etetizacijo in ji omogočiti avtonomijo, saj je avtonomnost profesije ključni element za razvoj le-te in posameznikov v njej.

In najpomembnejši cilj, ki sem ga postavila: raziskati možnosti za ustanovitev organizacije (agencije), ki bo skrbela za razvoj kariere igralcev.

Zaposleni so osnovni vir uspešnosti organizacije, zato je razvoj posameznikove kariere v interesu organizacije in maksimiranja njenih ciljev (profit). V neprofitnem sektorju, kot je uprizoritvena umetnost, je to uresničevanje poslanstva. Igralčeva kariera ne sme biti zaporedje naključij, ki izrabljajo igralca oz. njegov največji potencial, temveč mora biti njegova kariera usmerjena v razvijanje vseh njegovih kompetenc⁴

1.3 TEZE

Prva teza, ki jo postavljam: v tržno regulirani družbi država ni več zadosten regulator gledališke dejavnosti.

ZUJIK, ki je temeljni zakon za kulturo, postavlja osnove za državno regulacijo kulture z alokacijo sredstev in vplivom na imenovanja ravnateljev ter neposredni in posredni vpliv na imenovanje svetov javnih zavodov. Na drugi strani pa Resolucija predvideva razvoj kulture v tržno regulacijo – večje število zaposlitev za določen čas, povečanje števila samozaposlenih v kulturi. Vsi sistemi (gledališče, film, televizija, radio), v katerih delujejo igralci, pa ostajajo v državno reguliranem okolju.

⁴ Kompetence (competencies) v slovenski kadrovski praksi prevajamo kot sposobnost, znanje, spretnosti, motive in vrednote posameznika, potrebne za učinkovito opravljanje določene vrste dela (Brečko, 2006: 91)

Umetniška kariera se z igralčevimi leti zelo spreminja. V osnovi je odvisna od spola. Oboje določa že svetovna dramatika. Najmanj možnosti za delo si lahko najde starejša igralka, saj je vlog zanj zelo malo. V neenakopravnem položaju so tudi mladi diplomanti, saj nihče ne skrbi za pravilen razvoj njihovih karier. Mnogi uveljavljeni igralci izgorevajo v delu, da si zagotovijo finančno varnost, drugi pa ne dobijo možnosti za delo.

Druga teza: namesto klasične državne regulacije zaposlovanja se uveljavi javna igralska agencija kot katalizator med državo in trgom.

V sistemu z vse večjim številom samozaposlenih in predvsem v sistemu s pogodbami za določen čas (pogodbe je mogoče skleniti za največ pet let - mandat ravnatelja gledališča) je potrebno poiskati možnost, da bi igralci dobili vsaj delno zaščito oziroma skrbnika svoje kariere.

Igralci in država (Ministrstvo za kulturo) bi lahko ustanovili javno igralsko agencijo, ki bo skrbela za igralce in se v njihovem imenu pogajala z gledališči, Filmskim skladom, RTV ter maloštevilnimi zasebnimi producentnimi hišami. Igralci – ustvarjalci – tako ne bodo več v sistemu javnih uslužbencev, ki je nezdržljiv z ustvarjalnostjo. Agencija bo skrbela za razvoj njihovih karier. Razvijala kompetence (npr. tuji jeziki – fonetika). In pravočasno poskrbela za iskanje drugačnih zaposlitev, če igralec ne bo več najuspešnejši na svojem področju (horizontalno napredovanje⁵).

Tretja teza: javna igralska agencija je pravna oblika, ki lahko s svojo avtonomnostjo v odnosu do države, zagotovi popolno neodvisnost igralske profesije.

Za vsako javno agencijo je potrebno sprejeti poseben zakon prilagojen specifičnim potrebam nove agencije. Z analizo ZJA bom dokazala, da zakon dopušča možnost večje avtonomije agencije, če so uporabniki (igralci) večinski financer agencije.

V zgodovinskem pregledu bom opisala formiranje igralskega poklica kot profesije in tudi, zakaj je avtonomija stroke tako pomembna.

Igralci bodo za avtonomijo profesije morali žrtvovati nekaj podedovanih privilegijev, vendar si bodo v nastalih razmerah lahko sami krojili delovne razmere oziroma bodo enakovredni

⁵ Horizontalna kariera pomeni premik v stran, zamenjavo poklica v organizaciji ali zunaj nje na približno enaki ravni ali pa zamenjavo vsebine dela v poklicu ...« (Brečko, 2006: 44)

partner (z agencijo kot posrednikom) v pogajanjih za svoj status, za delovne razmere in razpolaganje z rezultati ustvarjanja.

In četrta teza: pogoja za dobro delovanje gledališč v sistemu kombinirane državno-tržne regulacije sta razvoj resnične mreže gledališč in sodelovanje med gledališčem, filmom, televizijo in radiem.

Resolucija postavlja enega od ciljev razvoj mreže gledališč. Vendar pojmuje mrežo predvsem kot geografsko enakomerno razporejene javne zavode (gledališča) in spodbuja gostovanje enega gledališča pri drugem. To pa še daleč ni dovolj za resnično mrežo gledališč, ki bi zajela vse udeležence uprizoritvene ustvarjalnosti. Pri tem mislim na ustvarjalce (igralce, ki bi gostovali po različnih gledališčih) in gledalce. Za uporabnike bi morali ustanoviti klube (npr. klub ljubiteljev Shakespeara, italijanske dramatike ...).

Vendar ustvarjanje javno-zasebnega partnerstva in kvazitrga, ki je pomemben v postkapitalistični družbi (Drucker), ni tema moje magistrske naloge. Predmet moje raziskave je igralec s statusom vseh oblik in vpliv vseh institucij, ki lahko pomagajo igralcu do boljših možnosti za umetniško ustvarjanje. Tako je potrebno raziskati, kakšne so možnosti, da gledališča, Filmski sklad in RTV dosežejo konsenz o programu, igralcih kot ključnih kadrih⁶ pri snemanju in uprizarjanju. Takšen konsenz bo igralcem omogočal ustvarjanje v optimalnih razmerah. Delo na različnih področjih (gledališče, film, televizija, radio) pa bo večini igralcev omogočilo dodaten umetniški razvoj. Poleg tega bo s konsenzom omogočeno delo optimalnemu številu igralcev na vseh teh področjih.

⁶ **Ključni kadri** – to so zelo sposobni, kreativni, motivirani posamezniki, ki se identificirajo z organizacijo; brez njih delo pravzaprav sploh ne bi moglo potekati. (Brečko 2006: 38)

2. OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV

Opredeljevanje nekaterih pojmov, ki so ključni za moje magistrsko delo, predstavlja razvoj samih izrazov in vpetost teh v današnji čas in prostor. Tako sem raziskala genezo izraza poklic, ga primerjala s profesijo in jima ob bok postavila kariero.

Privatizacija je danes zelo moderen ali pa strah zbujujoč pojem. Dogajajo se tektonski premiki zaradi hitrosti ali pa počasnosti. Gospodarstvo in mnoge družbene dejavnosti ji hitijo naproti. Članki, okrogle mize, pisma bralcev – vsi vedo vse. Kaj pa kultura? Prvi med nami so založniki in galerije, film prehiteva po desni, saj vsak razmišlja le o svoji malhi. Pa gledališče in igralci?

2.1 POKLIC

Zelo natančno genezo izraza poklic je predstavil Kramberger (1999). Zgodovino in razvoj pojma poklic bom povzela po njegovem delu in ju primerjala z razvojem igralskega poklica, ki se je pozneje konstituiral kot profesija.

Zasnove kasnejšega izraza poklic je našel avtor v Trubarjevem izrazu »poklicanje«, ki v prvotnem pomeni »klic k bogu« oziroma »od boga poklican« in se je v prvotni rabi nanašal le na delo duhovnikov oziroma tistih, ki so povezani z bogoslužjem. Kasneje pa je bila možna tudi posvetna raba izraza »poklicanje« za poklice kot so cesarske, deželno – glavarske službe ...

V 17. in 18. stoletju se je v slovenskem slovstvu začelo kalkiranje⁷. Tako je v času Pohlina nastal izraz poklic, ki je kalk nemškega izraza »der Beruf« in latinskega »vocatio«, ki pa je v tistem času pomenil predvsem službo na dvoru.

Razvoj izraza poklic se je nadaljeval pri Vodniku, le da je izraz že dobil splošni pomen. Vendar je izraz »biti poklican« pomenil predvsem pristojnost posameznika oziroma pooblastilo, ki mu ga je dajalo delovno mesto in ne sposobnost posameznika. Izraz je pomenil, da je nekdo poklican ali nepoklican razsoditi, odločiti, zavreči določen zadevo. Delovna mesta, ki so bila vezana z izrazom »biti poklicana«, so se nanašala predvsem na izvajanje oblasti, zato je bilo sprejetje na to delovno mesto pravni akt, »... kar je eminentno

⁷ Kalkiranje pomeni dobesedno prevzemanje oziroma prevajanje določenega tujega izraza iz tujega dominantnega jezika, do česar pride pač tedaj, ko to zahteva komunikacijska potreba - a le na določeni ravni »manj razvitega« okolja. (Kramberger 1999:45)

politično dejanje« (Kramberger 1999:47). Nadaljnji razvoj izraza poklic se je širil na vedno nižja delovna mesta, vendar ga je v 19. stoletju pogosto zamenjeval izraz stan (sodniški, duhovniški, vojaški ...). Na izraz stan se je kasneje navezalo tudi izobraževanje - stanovske šole. Vendar je stanovska šola takrat pomenila predvsem šolanje otrok določenega družbenega stanu oziroma socialnega statusa (plemiči, graščaki ...), poklicne šole v današnjem smislu pa so bile takrat rokodelske delavnice.

V 20. stoletju se je zelo širil trg dela in s tem tudi pomen izraza poklic. Razvijal se je v treh smereh:

prvič, v smer, ki z izrazom poklic na splošno opredeljuje razne vrste dela ali dejavnosti, zlasti ročne spretnosti in mojstrstvo – tu so bile že nakazane povezave s starejšim izrazom »antverh«, »antverhar« ter z mlajšimi izrazi, kot so »rokodelstvo«, »obrt«, »industrija«, »stroka« in »delavnica«;

drugič, izraz *poklic* je začel diferencirano vsrkavati prestižni in častni pomen z območja ugleda stanov, ki so še vedno dajali glavnino predstavnikov v določenih poklicih. Ti prestižni pomenski podtoni v poklicih kažejo dediščino socialnega statusa oseb glede na izvorne stanove (značilen vir preživljanja, renta, dohodek, stil življenja, ipd.);

tretjič, kakor hitro je začel *poklic* nadomeščati izraz *stan*, je bilo pričakovati, da se bo kmalu dotaknil tudi različnih šolskih sistemov usposabljanja, ki so običajno vodili določene stanove prek »njim najprimernejših« izobraževalnih poti do zanje tipičnih poklicev (Kramberger 1999: 54).

Izraz poklic (kot šolan za poklic ...) v smislu vokacije (lat. *voco*), se danes uporablja samo v ozkem obrtnem smislu (poklicni mizar, avtomehaničar ...). Za vse druge zaposlitve pa uporabljamo izraz »occupation« (lat. *occupo*). S tem izrazom »... označujemo tisto, kar posameznik dela in ne stopnje ali smeri izobrazbe.« (Brečko 2006: 34)

Pri igralskem poklicu pa obstaja še tretja možnost razlage besede poklic.

Igralec se rodi in v sebi čuti klic(*voco*), ki ga vleče h gledališču, ne glede na to, kaj resnično počne v svojem življenju. Igralec si lahko poišče različne zaposlitve (*occupation – occupo*) – lahko je zaposlen kot natak, taksist, učitelj – pa vendar čuti, da je njegov »poklic« določen. Zato lahko govorimo o igralcih, ki imajo v svojem življenju (karieri) različne zaposlitve.

2.2 TRG DELA, TRG DELOVNE SILE

Kramberger (1999) predstavlja pet različnih teorij *trga dela*, te bom povzela, saj bom predvsem peto uporabila pri raziskavi igralčeve kariere in trga dela v uprizoritveni dejavnosti.

Prva je teorija človeškega kapitala (human capital) po Schultz (1961), po kateri ima človek produktivne zmožnosti kot so znanje, talenti, zdravje, te lahko povečuje za napredovanje na drugo, boljše delovno mesto. »V tem smislu je osrednja mera za individualne racionalne odločitve o šolanju razmerje *med donosi in stroški* (ang. The ratio of benefits to costs).«

Druga teorija *trga dela* je poizvedovalna teorija (screening hypothesis) (Stiglitz 1975). Izobrazba je certifikat za sposobnost oziroma inteligenco, ki jo določeni kandidat potrebuje za delovno mesto. *Trg dela* je tog, saj se le nadomeščajo tisti zaposleni, ki so odšli. Tu lahko najdemo kar nekaj vzporednic s trgom delovne sile v uprizoritveni dejavnosti, saj je dostop do trga omejen. Za dostop potrebuje kandidat določen talent, nato izobrazbo (Akademija za gledališče, film in televizijo; v nadaljevanju besedila AGRFT), dostop pa je omejen tudi s spolom in starostjo.

Tretja je teorija tekmovanja poslov (job competition), ki jo je zasnoval Thurow (1975). Po tej teoriji so vse lastnosti, sposobnosti in znanja kandidata samo indikator za delodajalca, koliko bo moral v zaposlenega še vložiti, da bo lahko opravljal svoje delo. Pomembni sta tehnološka zahtevnost posla in njegova tržna pozicija.

Četrta je teorija ujemanja poslov (job matching) (Sattinger 1975, Jovanovich 1979) Ta teorija ima morda najmanj skupnega s specifičnim umetniškim trgom delovne sile, saj govori o tem, da je produktivnost posameznika zelo malo odvisna od njegovih sposobnosti, bolj je odvisna od poslov in njihovega tržnega položaja. Ker v uprizoritveni dejavnosti trg še ne deluje in je odvisen od državne regulacije, je produktivnost posameznika bolj odvisna od njegovega statusa znotraj gledališča (status prvaka, začetnik) ali statusa v umetniškem okolju (samozaposleni v kulturi, zaposlen za določen čas, zaposlen za nedoločen čas).

In peta je segmentacijska teorija, koncept »*dualnega trga dela*« (Doeringer & Piore 1971). *Trg dela* je po tej teoriji razdeljen na *primarni trg dela* in *sekundarni trg dela*.

»Na **primarni segment** uvrstijo vodilne ljudi, velik del strokovnjakov in tiste proizvodne delavce, ki imajo znanja in delovne sposobnosti, ki so značilna samo za določeno podjetje in so jih običajno v tem podjetju tudi pridobili. Gre za tako imenovane ključne delavce, ki predstavljajo razvojno in proizvodno jedro podjetja, ki največ prispeva k temu, da podjetje pridobiva in ohranja prednost pred konkurenti.« (Svetlik, 2001- 2002)

Sekundarni trg delovne sile predstavljajo zaposleni, ki niso ključni delavci, imajo pa specifična znanja.

Segmentacijska teorija pa deli trg dela še na *interni* in *eksterni trg dela*.

Interni trg dela ima trajnejšo obliko zaposlitve (za nedoločen čas), **eksterni trg dela** pa je prepuščen trgu in tekmovalnosti. Razširitev eksternega trga delovne sile je posledica vse večje fleksibilnosti delovne sile, sindikalnih zahtev po ohranjanju privilegijev že zaposlenih in vedno večji tržni usmerjenosti. Ker pa se eksterni trg delovne sile zelo širi tudi v upodobitveni dejavnosti (samozaposleni v kulturi, zaposleni za določen čas), postaja vedno večja potreba po učinkovitem upravljanju s človeškimi viri iz eksternega trga.

»Ekonomska funkcija upravljanja s človeškimi viri je proaktivna. Človeške vire v organizaciji obravnava kot glavni kapital podjetja, ki ga je mogoče povečati in produktivno vključiti v proizvodnjo in ne zgolj strošek.« (Pieper v Svetlik, 2001-2002)

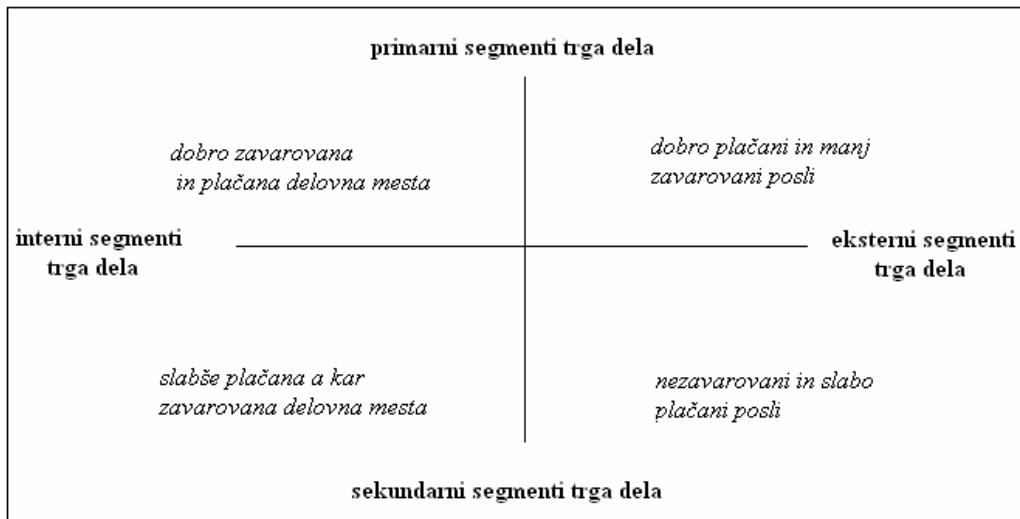
Najlažje je za kariero tistih zaposlenih, ki napredujejo na **primarnem internem trgu dela**. Njihova zaposlitev je najvarnejša (zaposlitev za nedoločen čas), napredujejo, imajo možnosti participacije na delovnem mestu. So ključni delavci organizacije. V uprizoritveni umetnosti so to igralci, zaposleni za nedoločen čas.

Na **primarnem eksterne trgu** deluje logika zunanjega trga, delavci na tem trgu (samozaposleni igralci, igralci zaposleni za določen čas – enoletne pogodbe, režiserji, kostumografi, scenografi) imajo kot posebna poklicna skupina določene privilegije: višjo plačo kot zaposleni za nedoločen čas, posebne delovne razmere. Organizacije se jih ne trudijo vezati nase tako kot kadre s primarno internega trga.

Tretji segment je **sekundarni interni trg**. To so zaposleni, ki imajo specifična znanja (v gledališču so to maskerji, rekviziterji, lasuljarji...) in so za delovanje organizacij zelo

pomembni in le-te pa so vanje precej investirale. Zato je pravilno ravnaje s temi kadri zelo pomembno za uspešno delovanje in hitrejši razvoj organizacije.

Četrta in najmanj zaščiten je **sekundarni eksterni trg delovne sile**. Pogajalska moč delavcev na tem trgu dela je najšibkejša. V gledališču so to prevozniki, biljeterji, šivilje ...



Slika 2.1 (Vir: Kramberger 1999. FDV, Ljubljana)

Segmentacijsko teorijo (predvsem *primarni trg dela*) bom upoštevala pri svojem raziskovanju *trga dela* v umetniških poklicih, predvsem v igralskem poklicu, ki je zelo specifičen. Vendar sama segmentacija trga dela za razumevanje delovanja *umetniškega trga dela* ni dovolj, zato potrebujemo še raziskavo poklicnega in podjetniškega prostora, ki sta na *internem trgu dela*.

2.2. 1 INTERNI TRG DELA

Na internih trgih dela sta po Karu (1954)

- obrtniški trg dela (prototipna ideja o poklicih dela) in
- podjetniški trg dela.

Za oba trga je značilna administrativna omejitev vstopa⁸ na trg dela. Zato to nista trga v pravem pomenu besede, saj je dostop in kasneje vstop na trg določen s socialnimi in interesnimi omrežji, ne pa samo s sposobnostjo in znanjem delavca.

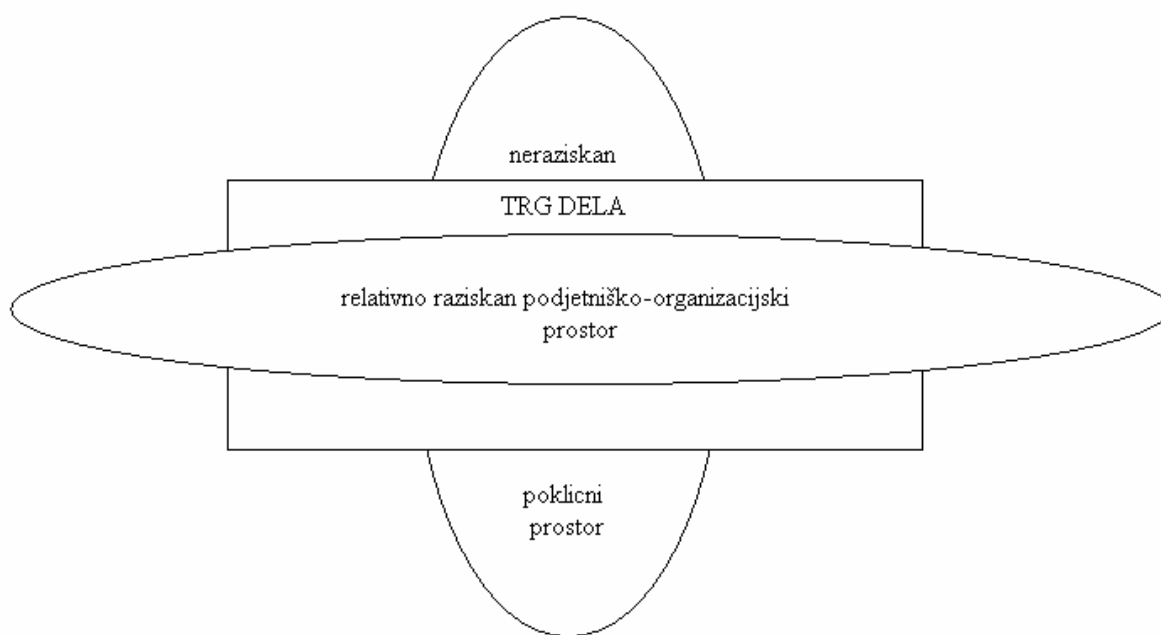
Obrtniški trg dela temelji na določeni pravici (*skupna lastninska pravica – ang. communal property right*) do določenega posla. Vstop na trg je omejen z vpisom v zbornico, združenje.

Podjetniški trg dela pa temelji na individualni lastninski pravici (ang. individual property right). Dostop do trga je odvisen od delodajalca. Klienti podjetniškega prostora so potrošniki in uporabniki. Menjava na *podjetniškem trgu dela* je podrejena tekmovanju. Dohodki so individualizirani in odvisni od tržne uspešnosti organizacije.

2.2.2 PODJETNIŠKI PROSTOR – POKLICNI PROSTOR

Skupna točka **podjetniškega** in **poklicnega** prostora je trg dela. Kramberger (1999) uvaja kartezijski koordinatni sistem, ki opredeljuje okolico trga dela. Ena os tega sistema je podjetniški prostor; tam se dogajajo ekonomski procesi. Druga koordinata pa je sociološka in opredeljuje poklicni prostor.

⁸ Kerr ločuje med pojmom dostop (access) do trga dela in vstop (entry) na trg dela (Kramberger, 1999)



Slika 2.2 (Vir: Kramberger 1999. FDV, Ljubljana)

Akterji **poklicnega prostora**, v katerem je poklicni trg dela, so na ponudbeni strani »... vsi potencialni socialni akterji, ki lahko nudijo *institucionalno podporno okolje* za ta poklic« In »akterji povpraševalne strani poklicnih trgov so vsi tisti akterji javne uprave, ki imajo osnovno sistemsko nalogo, da z omejenimi javnofinančnimi viri zadovoljijo čim več zadev splošnega, javnega interesa« (Kramberger 1999:174-175)

Klienti poklicnih trgov dela so uporabniki dobrin. Menjava ne temelji na tekmovanju, saj je regulirana na strani povpraševalnih akterjev trga dela. Za poklicni prostor sta zelo pomembna institucionalizacija tržnega prostora in javni interes, ki s pomočjo podpornih struktur zavarujeta določen poklic.

Poleg akterjev (ki vodijo strateške aktivnosti) in klientov imata oba prostora – poklicni in podjetniški – tudi podizvajalce, ki sodelujejo: v podjetniškem prostoru formalno in v poklicnem neformalno. »So prej nekakšen alibi, motivacija pravim akterjem, ki lahko s številom podizvajalcev določajo obseg in težo svojega poklicnega prostora.« (Abbott v Kramberger 1999: 272)

Kadar je dostop pri sklepanju delovnih razmerjih omejen z izobrazbo, posebnimi sposobnostmi, stopnjami ali smerni izobrazbe, govorimo o poklicnem prostoru v podjetniškem prostoru. Če pa so pogoji zelo splošni in so navedeni še higieniki⁹ in motivatorji¹⁰, je to podjetniški prostor. Izbira je v rokah delodajalcev.

»Stičišče med podjetniškim in poklicnim prostorom je dejansko podano s številom implicitnih pogojev, ki jih morajo akterji trgov upoštevati pri sklepanju delovnih razmerij v fazah pogajanj. Če je teh pogojev malo, je poklicni prostor šibek ali ga sploh ni. Če je teh pogojev veliko, je poklicni prostor prisoten in deluje ortogonalno na podjetniški trg dela.«
(Kramberger 1999: 177)

2.2.2.1 OGROŽENOST POKLICNEGA PROSTORA

Ogroženost poklicnega prostora se po Krambergerju (1999) lahko zgodi, če politiko zasedejo »čisti« akterji podjetniškega prostora. Ti se neradi dogovarjajo s predstavniki civilnega prostora, zato morajo le-ti organizirati združenja, zbornice, društva za zavarovanje svojih interesov. Podjetnik na oblasti se pogovarja le s posamezniki in s tem zanika poklicni prostor, ker posameznik uresničuje osebne motivacije in zadovoljuje osebni interes.

Druga nevarnost za poklicni prostor so akterji poklicnega prostora sami. »Kakor hitro se poklicni prostor institucionalizira, se prične ukvarjati natanko s tistim, za kar ni bil vzpostavljen – z notranjo hierarhijo (porazdelitev avtoritete), z izločanjem nepoklicanih in z eksternimi statusnimi vprašanji (boj za dohodek in prestiž z drugimi močnimi profesijami) –
(Abbott v Kramberger 1999: 223)

Tretjo nevarnost za poklicni prostor pa predstavlja povezovanje večje organizacije ali družbe s podjetniško oblastjo. Akterji, podizvajalci in klienti se namreč razdelijo na privrženca podjetniškega prostora in privrženca poklicnega. Če jih je na obeh straneh dovolj, pride do pogajanj. Kadar pa je poklicni prostor ogrožen, privrženci podjetniškega prostora poiščejo zaveznike na lokalni ravni ali narobe, na mednarodni.

⁹ **Higieniki (hygiene factors)** – skupina dejavnikov, ki vplivajo na človekovo počutje pri delu in s tem posredno vplivajo na motivacijo. Mednje spadajo plača, delovne razmere, družinsko življenje itd. (Lipičnik, 1998: 404)

¹⁰ **Motivatorji (motivator factors)** – dejavniki, ki vplivajo na osebo in povzročijo visoko motiviranost. Mednje spadajo dosežki, odgovornost, razvoj, napredovanje itd. (Lipičnik, 1998: 409)

2.3 POKLICNA DRUŠTVA

Društvo je samostojno in nepridobitno združenje, ki ga ustanoviteljice oziroma ustanovitelji (v nadaljnjem besedilu ustanovitelji) skladno s tem zakonom, ustanovijo zaradi uresničevanja skupnih interesov (Zakon o društvih – v nadaljnjem besedilu ZDru-1).

Zakon o društvih zožuje namen ustanavljanja društev za uresničevanje skupnih interesov ustanoviteljev. Širši javni interes ni več določen v zakonu, to pa pomeni prednost za poklicna društva, ki se pri svojem delovanju ukvarjajo predvsem s problemi poklica ali profesije in zaščite le-te. Še vedno pa si poklicna društva (ZDUS) niso izborila pogajalske pozicije glede na delodajalce (v upodobitveni dejavnosti je to predvsem država). ZUJIK v okviru Kulturniške zbornice daje poklicnim društvom možnost, da njihovi člani kot svetovalci sodelujejo v strokovnih komisijah ministrstva. Vendar so to le svetovalna telesa, ki nimajo izvršilnih moči in dajejo določeni politiki legitimnost pri njenih odločitvah. Minister ima namreč diskrecijsko moč, da mnenje komisije zavrne in po lastni presoji podeli ali vzame določeno pravico, status, sredstva ...

2.4 POKLIC-PROFESIJA

Ločevanje *profesije* od poklica oziroma določanje, kateri poklic je tudi *profesija*, se je lotilo kar nekaj avtorjev. Po Krambergerju (1999) bom povzela tri avtorje, ki so določili različne lestvice ločevanja poklicev.

Beckman (1990) določa štiri stopnje:

- proletarsko delo (proletarian work: malo avtonomije, malo znanja),
- veščinsko delo (skilled work: malo avtonomije, veliko znanja),
- poklicno delo (vocation work – veliko avtonomije, malo znanja),
- profesionalno delo (professional work: veliko avtonomije, veliko znanja).

Edina skupina, ki je za Beckmana *profesija* je zadnja skupina, ki opravlja profesionalno delo. Osnova za določitev poklicne skupine sta znanje in avtonomnost pri delu.

Siegrist (1998) pa je raziskal razvoj poklicev glede na historično prakso v odnosu do posamezne države oziroma družbene ureditve. Določil je štiri tipe profesionalizacije:

- korporativne profesije (cehi),
- državno opredeljene profesije (sodniki, tožilci, vojaki ...),
- svobodnjaške, samo-regulirajoče se profesije (advokati, umetniki) in
- neo-korporativne profesije (šolstvo, zdravstvo, industrijsko gospodarstvo ...).

In tretji, ki ga bom povzela, je **Brante**, ki je določil posamezne profesije tako, da je določil različna poklicna okolja. Avtor ločuje:

- svobodne profesije,
- akademske profesije,
- profesije državne blagajne,
- profesije kapitala,
- politične profesije.

2.4.1 DEFINICIJA PROFESIJE

»Osnovni značilnosti profesije nista tradicija in mistificiranje le-te, temveč racionalna, na metodah utemeljena dejavnost, produkt aplikacije znanstvene teorije.« (Rus, 1984: 212)

Rus povzema in razlaga Greenwoodovo definicijo profesije. Ta definicija mi bo v pomoč pri raziskavi igralske profesije in profesionalizacije igralskega poklica.

Greewoodova teorija profesije vsebuje pet elementov:

- zaokroženo (celovito) teorijo,
- avtoriteto stroke (ima monopol zaradi znanja),
- družbene sankcije,
- etični kodeks,
- specifično subkulturo.

Sistematična teorija, ki omogoča prehod od teorije, ki daje metodološka navodila za delo do inovativnega iskanja rešitev in novih poti.

Avtoriteto stroke omogoča monopol nad ekspertizo. Ekspertiza pa je na podlagi strokovne teorije zasnovana praksa. Monopol stroke ne pomeni monopola nad klientom ali nad

delovnim mestom. Monopol nad ekspertizo je ozko določena strokovna dejavnost, ki pomeni tudi strokovno odgovornost.

Družbena regulacija pomeni omejitev dostopa do profesije (diplome, sposobnosti, znanje ...) in na drugi strani privilegij, imuniteto pred javno kritiko, pravom in poklicno molčečnostjo. Omejitev dostopa je potrebna, da je onemogočeno šarlatanstvo. Če so družbene omejitve v profesiji prevelike, je ogrožena avtonomnost strokovnjakov, če pa so omejitve preohlapne, znotraj profesije lahko začno delovati cehovska pravila - člani cehov imajo monopol do dela in prodaje, to pa je v nasprotju s profesijo, ki ima monopol nad znanjem.

Profesionalna etika postavlja samokontrolo in samodisciplino, ki je zaradi avtonomnosti stroke zelo potrebna. Profesionalna samokontrola se izvaja znotraj stroke s pogovori, izpiti, referati ... Namen takšne kontrole je preventiva in ne kaznovanje z ukori in izključitvijo. Norme profesionalne etike so največkrat zapisane v *etičnem kodeksu*.

Etični kodeks je lahko zasnovan na *reguliranju odnosov med kolegi v stroki*. Pomembna je izmenjava informacij za napredek stroke in je zato tekmovalnost med kolegi izključena in razumljena kot kršitev etičnega kodeksa. Etični kodeks, ki *regulira odnose ekspertov do klientov*, pa zahteva ekspertovo nevtralnost.

Specifična subkultura je navzoča pri določenih profesijah, ki so tako vpete v življenje strokovnjakov, da vplivajo tudi na njihov čas, ko niso v službi (zdravniki). Zato takšne profesije razvijejo posebna delovna, interesna in prijateljska združenja (društva, glasbena srečanja ...)

Berber ima samo štiri elemente, ki definirajo profesijo. Poudarila bi samo en element in sicer sistem častnih in denarnih nagrad, ki stimulirajo kakovost uslug in ne privilegije posameznika. Vendar je sistem nagrad prevečkrat izrabljen za regulacijo privilegijev in dohodkov. Kajti nekatere nagrade so pri nas povezane z napredovanjem v višji plačni razred ali s podelitvijo posameznih statusov (plačilo socialnih transferjev samozaposlenim ali pridobitev republiške priznavalnine ...). Drug problem je inflacija nagrad. Uprizoritvena umetnost ima toliko nagrad (republiške, stanovske, mestne, festivalske...), da se dejanski pomen posameznih nagrad zmanjšuje.

Sistem nagrad je vse prevečkrat izrabljen za politične namene ali prestiž posameznika.

Rus je kritike Greenwoodove definicije razdelil na dve skupini:

- skupino kritikov, ki so proti elitističnemu pojmovanju profesij, ki poudarja avtoriteto le-te,
- druga skupina kritikov pa meni, da je profesionalizacija zelo dolgotrajen proces, ki ima v začetni fazi kvaziprofesije, nato polprofesije in šele na koncu obstaja možnost za nastanek profesije, ki je takšna, kot jo je definiral Greenwood. Je pa takšnih profesij malo.

Gyarmati je kritiziral predvsem elitistično moč, ki jo imajo določene profesije, ker imajo monopol nad strokovno presojo. »Bistvo profesionalizacije je v tem, da se s pomočjo teorije pride do družbene moči. Pri tem je univerza katalizator, ki omogoča prenos znanja v moč; univerza podeljuje diplome in z njimi zakonsko zaščitene privilegije, ki jih diplomanti uživajo v družbi.« (Rus, 1984: 218)

Pregled zgodovine igralske profesije bo pokazal, kako se je razvijal naš poklic. V svojem razvoju je dobival elemente, ki jih je določil Greenwood v svoji definiciji.

In posameznik, ki je zaključil strokovno izobraževanje, ki razume in je sposoben prenesti določeno teoretično znanje v svoj umetniški izraz, nekdo, ki upošteva igralski kodeks, je član igralske profesije.

Vendar se pomena igralske profesije ne zaveda edina organizacija, ki združuje skoraj vse igralce ne glede na status in bi edina lahko nastopila kot zaščitnica profesije. Ta organizacija je ZDUS. ZDUS se ni aktivno vključil v pripravo ZUJIK, ko so se postavljali temelji za delovanje in zaščito profesije.

2.5 PROFESIONALIZACIJA

V zelo poenostavljeni razlagi pomeni profesionalizacija posameznika (športnika, umetnika) to, da svoje dejavnosti ne opravlja več amatersko (ljubiteljsko), ampak za denar. Poleg tega najsplošnejšega pomena izraz profesionalnost poudarja strokovno opravljeno delo, ali ugled, ki ga s tem izrazom nosi določeni poklic (profesionalni politik).

Wilensky je na osnovi analize razvoja 18 različnih procesov profesionalizacije prišel do zaključka, da je profesionalizacija razmeroma dolgotrajen proces, ki ima naslednje faze:

- 1. najprej se poveča število oseb, ki se ukvarjajo z določeno družbeno pomembno aktivnostjo;*
- 2. v drugi fazi se ustanovi posebna šola za profesionalno izobrazbo;*
- 3. formira se profesionalno združenje;*
- 4. v tej fazi profesionalno združenje poskuša s politično akcijo doseči zakonsko zaščito svoje profesionalne skupine;*
- 5. v peti fazi se razvije kodeks profesionalne etike. (Rus, 1984: 224)*

Stopnjo profesionalnosti poklicev in profesij je določil R. Pavalko na podlagi teh dimenzij:

- teorija,
- značaj socialnih vrednot,
- obdobje učenja,
- motivacija,
- avtonomija,
- zavzetost za delo,
- timsko delo,
- etični kodeks.

Višjo stopnjo posamezne dimenzije ima razvit poklic; bolj je profesionaliziran. Imamo poklice (rudarstvo ...), ki so precej bolj profesionalizirani kot nanovo nastale profesije (fotografi, terapevti). (Rus, 1984)

Pri opredeljevanju pojma profesionalizacija, bom poudarila še dva pojma, ki sta zelo specifična za igralsko profesijo. To so igralci naturščiki in zvezdniki.

Beseda naturščik izhaja iz besede naraven in pomeni igralca, ki ga uporabimo zaradi njegovih značilnosti (telesnih ali govornih) ali njegovih sposobnosti (glasbene, plesne ...). Podoben pojav v slikarstvu so slikarji naivci. Naturščiki niso amaterji, saj igrajo v profesionalnih produkcijah, niso pa bili sprejeti na umetniško akademijo npr. AGRFT. Nekateri niti niso poskusili opraviti sprejemnega izpita, vendar jih je naključje pripeljalo do sodelovanja pri snemanju filma ali nastajanju gledališke predstave. Nekateri posamezniki so svoje delo opravili tako dobro ali pa so s kako svojo posebnostjo zbudili toliko zanimanja, da so bili ponovno povabljeni k sodelovanju. Med delom so se izpopolnjevali in nekateri so tudi zaposleni v gledališčih. Kar nekaj naturščikov je odličnih igralcev, le da je njihov igralski razpon praviloma zelo ozek; to pa se velikokrat kaže tudi pri profesionalnih igralcih. Težava pri najemanju naturščikov je, da ne smejo biti zamenjava za profesionalne igralce kot cenejša delovna sila. To je za profesijo nedopustno. In tu bi sama profesija v okviru svojega združenja (ZDUS-a) morala sprejeti določene pogoje s katerimi bi producenti najemati naturščike, predvsem za produkcije, ki se financirajo iz proračuna.

In še drugi pojem, ki ga pozna igralska profesija, to je zvezda. Zvezdnitva v Sloveniji ni, vsaj ne v tolikšni meri kot na primer v ZDA. Sistem zvezdnitva in kult zvezd namreč nimata nobene zveze z umetniškimi težnjami, ampak se je izoblikoval kot ekonomski faktor (Musek, 1961). Zato ima večjo možnost za razvoj na trgih, na katerih je določena umetnost postala industrija (filmska industrija in glasbena industrija v ZDA), saj sistem zvezd potrebuje močno propagandno mašinerijo. Za uporabnike zvezdnik ni zanimiv kot igralec ali umetnik, temveč kot junak, kot nekdo, ki ga lahko občudujejo.

2.6 OPREDELITEV KARIERE

Sam izraz kariera je še kako povezan z igralskim poklicem. V vsakdanjem jeziku se uporabljajo stavki: »Naredila je lepo kariero«, »To je zadnji nastop v njegovi karieri«, »Konec je z njeno kariero«. Pa so to res kariere ali samo del življenjske poti (kariere)? Je kariera samo naša poklicna pot ali je tudi naša zasebnost del naše kariere?

SSKJ pravi: »*Kariera* je uveljavitev, uspeh na kakem področju, življenje glede na poklicno družbeno področje.«

In kako je opredeljen pojem kariera v sociologiji? Izbrala sem nekaj avtorjev, ki jih v svoji knjigi »Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom« navaja avtorica Daniela Brečko.

»Kariera so vsa dela, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju.« (Werther in Davis)

»Pojmovanje kariere je v zadnjem času doživelo dramatične spremembe. Nekoč je kariera pomenila visoko raven delovne zavzetosti in napredek v delovni vlogi, zdaj pa jo vse bolj razumemo kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo življenje.« (Greenhaus)

»Kariera je načrtovano in nenačrtovano zaporedje del ali aktivnosti, ki vključuje elemente napredovanja¹¹ (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranem času.« (Lipičnik)

»Kariero razumem kot življenjsko in poklicno pot. Kariera v širšem smislu torej zajema aktivnosti, ki izvirajo iz posameznikovega biosocialnega, družinskega in delovnega cikla, se med seboj tesno prepletajo in vplivajo na smer, intenziteto in hitrost njegovega razvoja.« (Brečko 2006: 30-33)

Morda so nekateri poklici tako zaokroženi v svojem delovnem procesu in tako načrtovani ter izpeljani, da za posameznika niso potrebni nobeni dodatni napor, miselne aktivnosti, ko

¹¹ **Napredovanje (promotion)** – prehod delavca z enega položaja na drugega. Napredovanje spremlja ugoden občutek vzpenjanja po karierni lestvici in poleg tega tudi konkretne materialne ugodnosti. Karierna lestvica mora v človeku zmeraj zbuja občutek napredovanja, pa naj bo vodoravna ali navpična, sicer nima ustreznega motivacijskega smisla. (Lipičnik, 1998 :410)

zapusti delovno mesto. Takšna ločitev poklica oziroma delovnega mesta od zasebnega življenja pa je danes zelo redka. Večina ima svoje življenje prepleteno s poklicnim življenjem, kot dodatno delo, kot iskanje socialnega kapitala ali lastno ustvarjalnost, to pa pomeni dodano vrednost na delovnem mestu. Za vse te ljudi velja, da je kariera življenjska in poklicna pot. Še posebej to velja za profesije, ki so za posameznika način življenja in ne zgolj poklic (zdravnik, pravnik, igralec ...)

2.6.1 OBLIKE KARIERE

Zaradi različnih definicij izraza kariera je prišlo tudi do različnih delitev karier. R. M. Kanter je predstavila delitev karier na **birokratsko, profesionalno in podjetniško**.

- *Birokratska kariera* ima hierarhično strukturo napredovanja, je značilna za javno upravo in velike organizacije. Pomembnejša od sposobnosti je formalna izobrazba; cilj kariere ni v novih delovnih izzivih in priložnostih, temveč v napredovanju, to pa je odvisno predvsem od delovne dobe. Nagrada v birokratski karieri je varnost zaposlitve.
- »Profesionalna kariera se ne navezuje na položaj, temveč na delo. Udejanjena je, ko omogoča koristno akumulacijo znanja in izkušenj, smiselno nizanje delovnih nalog in projektov ter napredovanje v stroki, ne pa napredovanja po hierarhični lestvici.« (Rus, 1984:34) *Za profesionalno kariero* je značilno, da imajo posamezniki znanje, ki jim daje monopol na določenem področju, so v družbi zelo cenjeni. Zelo velikokrat je napredovanje horizontalno, saj posameznika zanima razširitev kompetenc nad znanjem in ne vertikalno napredovanje v organizaciji. Nagrada za posameznika je večji ugled.
- In tretja oblike kariere po Kanterjevi je *podjetniška kariera*. Napredovanje v podjetniški karieri je prevzemanje večje odgovornosti in pridobivanje moči. Osnovni motiv je ustvarjanje nove vrednosti (novi izdelki, nove storitve ...). Cilj podjetnikov je obvladovanje tveganja. Zanje je značilno pridobivanje vedno novih znanj, to pa je pri podjetnikih le sredstvo za uporabo in razvoj novih programov, ki preprečujejo tveganja. Teoretično znanje ves čas povezujejo s prakso. (Brečko, 2006)

Shein deli kariero na notranjo in zunanjo. Zunanja kariera je definirana s posameznimi stopnjami in koraki, ki jih pri določeni zaposlitvi predpisuje, usmerja družba ali posamezna organizacija, kjer je posameznik zaposlen. To so določene šole, specializacije, izpiti...

Nekatere organizacije imajo določeno karierno pot po kateri mora posameznik, da pride do določenega delovnega mesta (vodja določenega oddelka). Notranja kariera pa je posameznikov pogled na kariere in svoj položaj v družbi. (Shain, 1990)

In še tretja novejša delitev karier, ki jo bom predstavila, to je delitev na **horizontalno** in **vertikalno kariero**. Povezana je z napredovanjem in sodobnim načinom vseživljenjskega učenja in spremenjenimi možnostmi za zaposlovanje (fleksibilnejše zaposlovanje).

Včasih so se zaposleni odločali za zamenjavo organizacije zelo poredko. Nagrajevana je bila zvestoba podjetju, saj je posamezniku dajala pečat zanesljivosti. Ti zaposleni so napredovali vertikalno (vertikalna kariera), tako da so prevzemali vedno večjo odgovornost in vodili večje število zaposlenih. Takšne kariere so večinoma v birokratskih hierarhičnih organizacijah, kot je javna uprava.

Danes zaposleni menjajo organizacije vsake dve, tri leta. Pridobivajo nova znanja, se dodatno izobražujejo. Nekateri imajo specifična znanja, ki jih lahko uporabijo samo za določen projekt, nato si pridobijo nova znanja in odidejo drugam... Včasih si iščejo nove zaposlitve znotraj iste organizacije, včasih gredo v drugo. To so horizontalne kariere, njihovo napredovanje pa je pridobivanje novega znanja in večja strokovna odgovornost.

Horizontalna kariera je zelo pomembna za usmerjanje igralskih karier tistih posameznikov, ki doživljajo umetniške krize, tistih, ki so težje zaposljivi, ali tistih, ki želijo poizkusiti nekaj novega kot izziv, kot izkušnja za kasnejše umetniško ustvarjanje.

2.6.2 RAZVOJ KARIERE

Frank Petersons je prvi začel s sistematičnim načrtovanjem karier. Določil je tri dejavnike, ki vplivajo na odločitve o načrtovanju posameznikove kariere :

1. poznavanje sebe, lastnih sposobnosti in zmožnosti, interesov na eni strani in lastnih šibkosti ter omejitev na drugi strani;
2. poznavanje zahtev dela – posameznih vrst dela in delovnih mest;
3. poznavanje pogojev, potrebnih za uspeh pri določeni vrsti dela, prednosti in pomanjkljivosti posameznih vrst dela, nadomestil, ... (Brečko, 2006)

Najpomembnejši dejavnik, ki ga je uvedel Petersons je prvi, ki govori o samodiagnozi. Nekatere teorije kako določiti oziroma izbrati kariero so postavile v ospredje prav dejavnik določitve osebnostnih tipov, ki vplivajo na odločitev za kariero ali določitve tiste najustreznejše.

John Hollanda je postavil šest tipov osebnosti in jih povezal s specifičnimi delovnimi okolji, ki so prevladujoča za posamezni tip osebnosti. Njegova delitev tipov osebnosti je:

1. realistični tip, ki prevladuje v tehničnih poklicih;
2. raziskovalni tip, ki ga najdemo v znanstvenem okolju;
3. umetniški tip, ki je značilen za umetniško okolje;
4. socialni tipi, kot so učitelji, zdravniki, socialni delavci;
5. podjetniški tip, je značilen za menedžerje, samostojne podjetnike ...;
6. in konvencionalni tipi, ki jih najdemo med bančniki, tajniki, računovodji (Brečko 2006)

Vendar je takšna delitev nekoliko problematična, saj ne povezuje posameznikove kariere z njegovim znanjem in sposobnostmi, temveč le z njegovo osebnostjo.

To teorijo je dopolnil Schein. Posameznika določajo poleg osebnosti še njegove vrednote, sposobnosti, talenti; Schein jih je poimenoval karierna sidra.

Karierno sidro (career anchor) je kombinacija kompetenc, motivov in vrednot, ki se jim posameznik ne bi odpovedal, saj predstavljajo njegovo bistvo. (Schein, 1990)

Schein je opredelil osem kariernih sider. Razvijejo se v prvih letih posameznikove poklicne poti. S pomočjo strokovnjaka posameznik z vprašalnikom in intervjujem, ki zajemata posameznikove pretekle aktivnosti, njegove želje, motive, cilje in ambicije, ugotovi kateri so njegovi talenti, kakšne so njegove vrednote, ki so tesno povezane z njegovo osebnostjo, pokažejo pa tudi področja, na katerih bo posameznik glede na svojo prehojeno pot in osebnost najuspešnejši.

Karierna sidra so:

1. **Tehnično – funkcionalno sidro** – posameznik je predan predvsem strokovnemu delu. Merilo za uspeh je izobrazba. Motivi pri delu so vedno večja strokovnost, priznanje kolegov, dodatno izobraževanje, plačan študij, udeležba na različnih kongresih, objavljane člankov, javna priznanja. Želi biti nagrajen z višjo plačo, bonusi ga ne

zanimajo, morda le dodatno pokojninsko ali zdravstveno zavarovanje, vendar ne želi biti vezan na podjetje. Ima odpor do »zlatih lisic«. Napredovanje je horizontalno, vendar ne želi menjati vrste dela. Je strokovnjak na svojem področju, zato želi odgovornejše delo, nove zahtevnejše projektne skupine. Ne želi napredovati na vodstvene položaje, ki pomenijo več administracije.

2. **Menedžersko sidro** – posameznik ima izrazito nagnjenje do vodenja. Želi odgovorno delovno mesto, na katerem bo lahko upravljal organizacijo. Želi obvladati različne stroke znotraj organizacije. Motivi za delo so velika odgovornost, možnost za vertikalno napredovanje, visoki zaslužki. Njihove kompetence so sposobnost za analizo, reševanje kritičnih situacij, občutek za relevantnost informacij, sposobnost za sprejemanje odločitev in odgovornosti. Imeti mora kompetence na finančnem, marketinškem, tehničnem, socialnem področju ...
3. **Sidro samostojnosti in neodvisnosti** – posameznik želi biti pri delu povsem samostojen in neodvisen. Sidro samostojnosti imajo posamezniki, ki ne prenesejo omejitev, kot so delovni čas, uniforme in druge norme. Zato se na podjetje vežejo le pogodbeno in po projektih. Motivirajo jih nezavezujoča študijska potovanja, priporočila, častna darila, skrajšan delavnik (part – time- job). Kot napredovanje čutijo, če dobijo pri delu več svobode. Za svoje delo želijo plačilo takoj in na podlagi zaslug. Bonuse in nagrade pa sprejmejo, samo če ne pomenijo navezanosti na podjetje.
4. **Sidro varnosti in stabilnosti** – posameznik si želi zagotoviti predvsem varnost zaposlitve; osebe s sidrom varnosti in stabilnosti iščejo službe v organizacijah, ki jim zagotavljajo dolgoročno zaposlitev. Zato se odločajo za službe v javni upravi. Radi imajo »zlate lisice«, za varnost so pripravljeni podrediti vse svoje življenje organizaciji (kaj bodo počeli, kje bodo živeli, kako pogosto bodo zamenjali delovno mesto ...). Zanje je zelo pomembna formalna izobrazba, motivira jih priznanje za pripadnost in lojalnost organizaciji. Pri nagrajevanju prisegajo na fiksno plačo in različne oblike nagrajevanja, ki pomenijo tesnejšo povezavo s podjetjem (dodatno pokojninsko zavarovanje, zavarovanje še za družinske člane). Pričakujejo senioritetno napredovanje in bonitete.
5. **Sidro podjetniške ustvarjalnosti** – posamezniku je izziv iskanje novih priložnosti. Nekateri posamezniki želijo ustvarjati nove proizvode, organizacije, iščejo nove umetniške smeri. Merilo njihovega uspeha je dober zaslužek. Zelo težko delajo ali ostanejo v že organiziranih organizacijah. Potrebujejo avtonomijo, zato se odločajo, za

ustanovitev svojega podjetja. Potrebujemo vedno nove izzive, ker se hitro dolgočasijo, če opravljajo utečeno delo. Za podjetniške tipe je lastništvo najpomembnejše.

6. **Sidro predanosti** – posameznik je predan določeni vrednoti. Niso toliko pomembne kompetence in talent kot želja spremeniti in izboljšati družbo ali ji pomagati. Takšni poklici so v medicini, socialni, učiteljski, duhovniški poklici ... Posamezniki si želijo plačilo za svoj prispevek in se ne vežejo na organizacijo, saj so vezani na svoje poslanstvo. Pri svojem delu potrebujejo pozicije, ki jim omogočajo velik vpliv in avtonomijo.
7. **Sidro izziva** – posameznik pri delu išče nove in večje izzive. Sidro izziva pomeni notranje prepričanje posameznikov, da lahko premagajo vse ovire in da za njih ni nič nemogoče. Osnovna motivacija je zanje izziv, želijo preizkusiti nekaj novega, premagati nemogoče, želijo si novega znanja; njihov glavni motiv je tekmovanje in nagrada je zmaga. Zunanji motivi ne potrebujejo, saj je njihov notranji motiv glavno gonilo njihovega delovanja. So zelo tekmovalni. Potrebujemo visoke nagrade povezane z rezultati, zato privolijo na variabilno nagrajevanje. Njihova nagrada je tudi doseči osebni cilj, ki si ga zastavijo. Napredovanje je zanje napredovanje v vloge, ki nosijo s seboj večji izziv.
8. **Sidro življenjskega stila** – posameznik želi uravnovesiti delovno in družinsko življenje. Osnovno vodilo oseb s sidrom življenjskega sloga je povezati posameznika, družino in kariero. Pripravljene so delati v organizaciji (drugače kot tisti s sidrom samostojnosti), da le imajo ob pravem času na voljo prave možnosti (potovanja, polovični delovni čas, študijski dopust, varstvo za otroke, spoštovanje osebnih in družinskih zadev). Zato jih motivirajo gibljiv delovni čas, študijski dopust, delo na domu. Privolijo v fiksno plačo, zelo pa cenijo, če jim podjetje zagotovi dodatno zavarovanje, predvsem če je to zavarovanje za vso družino. Napredovanje je zanje hierarhično napredovanje ali pa napredovanje v vlogo, ki omogoča fleksibilnejši delovni čas. (Shein; 1990)

Moji igralški kolegi imajo različna karierna sidra in raziskava bi pokazala, da so tudi med umetniki osebe s kariernim sidrom podjetniške ustvarjalnosti ali s sidrom predanosti. Raziskava lastnega kariernega sidra bi pomenila lažje razumevanje položaja, težav ali prednosti, ki jih ima posameznik v določeni organizaciji ali na določenem delu svoje kariere poti. Nekatera sidra so si zelo podobna, zato je potrebno zelo natančno določiti kompetence,

motive, cilje in vrednote, za pravilno odločitev, katero karierno sidro je značilno za določeno osebo.

2.6.3 KARIERNE KOMPETENCE

Temeljne kompetence se razvijajo z domačo vzgojo, s šolanjem in s pridobivanjem delovnih izkušenj. Karierne kompetence posameznika delimo na:

1. vedeti, zakaj (knowing – why),
2. vedeti, kako (knowing – how),
3. vedeti, kje ali od koga dobiti pomoč (knowing – whom) (Brečko 2006).

Kompetenca »vedeti, zakaj« se dotika osebnih vrednot, iskanja smisla v svojem delu, ki je tesno povezano z vizijo organizacije v kateri posameznik dela. Te kompetence so glavna motivacija posameznika.

Kompetence »vedeti, kako« se kažejo v znanju, sposobnostih in delovnih izkušnjah posameznika.

Kompetence »vedeti, kje« pa so temelji socialnega kapitala posameznika.

Za organizacijo in menedžerje je zelo pomembno, da razvijajo pri zaposlenih kompetenci »vedeti, zakaj« in »vedeti, kje«. Ker je kompetenca »vedeti, zakaj« tesno povezana s poslanstvom organizacije, je naloga menedžmenta pomagati oblikovati okolje, v katerem posameznik razvije vse svoje potenciale in jih usmerja v isti cilj kot organizacija. Podporno okolje za začetnike, za zaposlene, ki se spopadajo z novimi izzivi, pa menedžment lahko razvija s kompetenco »vedeti, kje in od koga«.

2.6.4 NAČRTOVANJE KARIERE

Sem poleg delovnega kariernega cikla uvrščamo tudi življenjski in družinski cikel. Načrtovanje kariere je proces, pri katerem posameznik ugotavlja lastna prepričanja, vrednote, interese, svoje posebne sposobnosti in tudi omejitve, potrebe v različnih življenjskih obdobjih, si v skladu z njimi postavi realne in merljive cilje ter načrtuje učne in delovne aktivnosti, s katerimi bo v določenem času dosegel zelene cilje. (Brečko 2006: 35)

Vendar je takšno načrtovanje zelo težavno, predvsem če posameznik dela na tako togem trgu dela, kot je uprizoritvena umetnost. Če igralec in predvsem igralka nima možnosti izbirati, kje bi delala in vzame to kar mu (ji) je ponujeno, potem ne moremo govoriti o načrtovani karieri. Govorimo o eratični karieri. Je pa zelo slabo, če je kariera prepuščena srečnim naključjem, saj je razvijanje kariere (career development) zelo pomembno tako za posameznika kot za organizacijo, kjer dela.

Za pravilni razvoj kariere mora poleg posameznika poskrbeti predvsem organizacija. Posameznik in organizacija bi morala analizirati sposobnosti, znanja, vrednote, talent posameznika in na drugi strani poslanstvo¹², vizijo¹³ in iz nje izvirajoče cilje¹⁴ organizacije. Skupaj nato določita prednostne dejavnosti, ki bodo razvijale posameznikova znanja. Podjetje in zaposleni skleneta psihološko pogodbo¹⁵.

Samoanalizo zaposleni lahko opravi z analizo SWOT¹⁶ :

- S – moje prednosti; kje sem močen, kje sem že dosegel rezultat
- W – moje šibke strani; česa ne znam, kaj se moram še naučiti
- O - moje priložnosti in izzivi; kaj je zame izziv, kaj so moje vrednote
- T – kje so moje meje; katere nevarnosti prežijo name, kaj se bo zgodilo, če sprejemem določeno rešitev. (Brečko 2006)

Predvsem pa je razvoj kadrov¹⁷ naloga in dolžnost organizacije, saj so pomembno sredstvo za zagotavljanje stabilnosti poslovanja (Florjančič, 2002).

¹² Poslanstvo je opredelitev, kaj organizacija želi biti ali postati. (Možina in drugi 2002: 13)

¹³ Vizija je zaznava okolja, ki ga želi posamezno podjetje ustvariti dolgoročno. To je zasnova nove, zelene prihodnosti, ki jo je mogoče sporočiti zaposlenim v organizaciji in njenem okolju. (Možina in drugi 2002: 13)

¹⁴ Cilji so zelena prihodnja stanja, ki si jih posamezniki, skupine ali organizacije prizadevajo doseči. (Možina in drugi 2002: 13)

¹⁵ Psihološka pogodba - pojem pomeni zapisano ali nezapisano uskladitev ciljev v zvezi s kariero posameznika in organizacijo. (Brečko 2006: 38)

¹⁶ SWOT - (strengths, weakness, opportunities, treats)

¹⁷ Kadri so ljudje, ki (lahko) ustvarjalno sodelujejo v organizaciji (Možina in drugi 2002: 7)

»Razvoj kadrov je sistematičen in načrtovan proces priprave, izvajanja in nadzorovanja vseh kadrovske izobraževalnih postopkov in ukrepov, namenjenih strokovnemu, delovnemu in osebnemu razvoju zaposlenih.« (Možina in drugi 2002: 56)

Pomembno vlogo pri razvoju kadrov imajo tudi **mentorji**, ki pa nastopajo v zelo različnih vlogah:

- učitelj ali instruktor (veliko me nauči),
- vzornik (veliko se naučim z opazovanjem),
- spodbujevalec (v težavah mi pomaga in me spodbuja),
- skrbnik (ves čas me drži za roko),
- posredovalec (omogoča, da se mi povsod odpirajo vrata),
- sponzor (skrbi za mojo uveljavitev, omogoča mi priložnost),
- uspešen vodja (njegov uspeh je tudi moj uspeh).

(Možina in drugi 2002: 70)

2.7 USTVARJALNOST

Ustvarjalnost je sposobnost iz danih stvari (material, podatki, vsebina ...) ustvariti nekaj novega in koristnega. Je sposobnost za sintezo.

Trstenjak v svoji knjigi Psihologija ustvarjalnosti navaja kot temeljno tezo, da je ustvarjalnost delovanje. Človekova dejavnost pa ima tudi družbeno funkcijo. Zato avtor postavlja drugo tezo: dejavnik ustvarjalnosti je posameznik v sodelovanju z družbo, velja pa tudi narobe, dejavnik ustvarjalnosti je tudi družba, kolikor podpira posameznika.

»Mnogo raziskav ugotavlja, da je ustvarjalnost kognitivna sposobnost, ki je ločena od drugih mentalnih funkcij, še posebej pa je neodvisna od kompleksa sposobnosti, ki je grupirana pod besedo inteligenca. Čeprav inteligenca – sposobnost dela z veliko količino podatkov ali njihova obdelava – podpira ustvarjalni potencial, ni sinonim za ustvarjalnost.« (Weisberg in Gembrowski v Florida 2005:56)

Ustvarjalnost nosi seboj tveganje in se ne meni za obstoječa znanja, vedenja, vzorce razmišljanja. Njena naloga je uničiti staro, da nastane novo, boljše, drugačno. Ustvarjalnost je proces, ki zanika obstoječe norme, da ustvari nove.

»Ustvarjalni proces je proces štirih korakov: priprava, inkubacija, razsvetlitev, preverjanje ali revizija.« (Seigfrid in Zimbaldist v Florida 2005: 58)

Pri ustvarjalnosti je razmerje med talentom in delom 10 : 90 v korist dela, zato je za ustvarjalno delo še kako pomembna notranja motivacija. In trenutka, ko nastane nekaj novega, ni mogoče predvideti. Potrebno je potrpljenje, vera v delo.

Louis Pasteur je to izrazil z mislijo: »Naključje favorizira pripravljen um.«

Trstenjak pa govori o času, ki ga potrebuje ustvarjalnost. Čas mora biti neomejena dimenzija, saj ustvarjalnost opredeljuje s spontanostjo, intuicijo, neprilagodljivostjo, napadalnostjo, odprtostjo in svobodo.

Pri ustvarjanju »... gre za celostno strukturno dožemanje, ki se po dolgotrajnem podzavestnem delovanju, oblikovanju in vektorskem¹⁸ usmerjanju javlja na mah kot »naključna« inspiracija, ko rešitev intuitivno zazremo pred seboj in pridemo na ideje, za katere bi zaman iskali pobude v že danih predmetih.« (Trstenjak, 1981: 451)

Ustvarjalnosti ne smemo jemati kot nekaj samo po sebi umevnega. Zahteva in potrebuje nenehno skrb, podporo in vlaganja. Trstenjak je to predstavil kot bipolarnost ustvarjanja: »Nikoli ni umetnik v svojem estetskem doživljanju edini ustvarjalec del, vedno ga soodločajo in sooblikujejo tudi sile, ki izhajajo iz konsumentov, najsi bodo to neposredni opazovalci, poslušalci in bralci ali pa kritiki, duh in okus časa in javnega mnenja.« (Trstenjak, 1981: 457)

2.7.1 USTVARJALNOST IN PRODUKTIVNOST

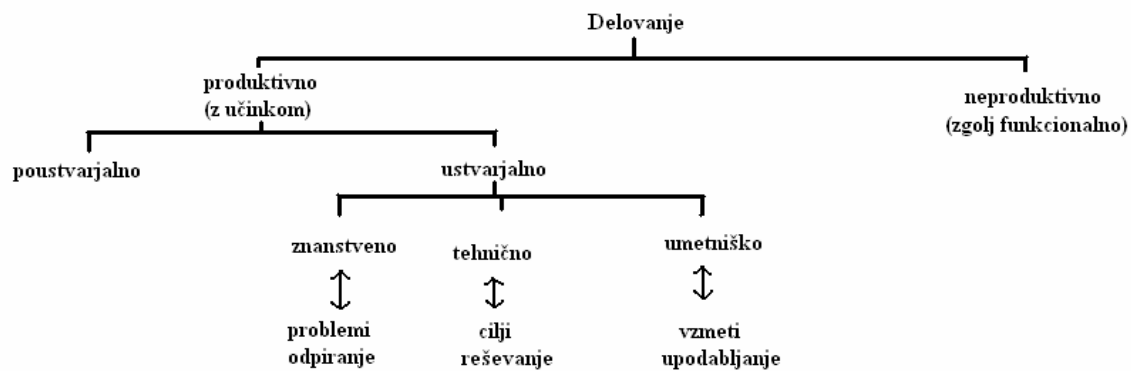
Trstenjak v svojem raziskovanju ustvarjalnosti izpeljuje tudi povezavo s produktivnostjo. Ali je ustvarjalnost produktivna oziroma ali je produktivnost lahko ustvarjalna?

¹⁸ Vektor – naravnost na določen cilj, ki pa še ni znan (Trstenjak 1981: 102)

Kot temelj je avtor določil človeško dejavnost, to je delovanje, ki je značilno le za človeka. Živalske dejavnosti niso nikoli pravo delovanje.

O pravem delovanju govorimo takrat, ko uporabljamo orodje kot sredstvo za doseg določenega namena. Takšno delovanje je lahko produktivno (z učinkom) ali neproduktivno (brez učinka). Produktivno delovanje pa je lahko samo re-produktivno¹⁹ (poustvarjalno) ali pa ustvarjalno. Pri neustvarjalnem delovanju gre bolj za kvantitativno produktivnost, pri ustvarjalnem delovanju pa za ustvarjanje novih kvalit.

Ustvarjalnost pa je lahko znanstvena ali umetniška. In znanstvena ustvarjalnost je lahko bolj teoretična ali pa praktična.



Slika 2.3 Trstenjak, Anton (1981): Psihologija ustvarjalnosti. Ljubljana: Slovenska matica

Pri svojem delu bom uporabljala predvsem pojem igralska ustvarjalnost kot produktivna dejavnost. V poglavju o analizi igralskega ustvarjanja bom z analizo igralske produktivnosti dokazala, da so igralci ustvarjalci in ne poustvarjalci.

¹⁹ Re-produktivno (poustvarjalno) – ponavljanje, množenje, kopičenje že znanih stvari (Trstenjak, 1981: 33)

2.7.2 USTVARJALNI RAZRED

Richard Florida v svoji knjigi »Vzpon ustvarjalnega razreda« dokazuje tezo, da je gospodarska rast odvisna od odprtosti za drugačnost in ustvarjalnosti posameznih mest. Mesta, ki imajo visok odstotek homoseksualne populacije, veliko boemov, sprejemajo različnost in spodbujajo ustvarjalnost, imajo največjo gospodarsko rast. Z analizo študentske populacije, ki se je odločala za prve zaposlitve, z analizo več let trajajoče gospodarske rasti v različnih podjetjih, je prišel do ugotovitve, da ustvarjalno okolje s svojo odprtostjo in različnostjo spodbuja gospodarsko rast in ne narobe. Podjetja, ki so nastala ob pomoči skladov rizičnega kapitala in uspela, so svoj sedež takoj po uspehu prenesla v mesta, odprta za ustvarjalnost, kot so Austin, Boston, Seattle ...

Ustvarjalnost uspeva najbolj v enkratnem družbenem okolju, ki je dovolj stabilno, da omogoča kontinuiteto naporov in hkrati dovolj različno in odprto, da hrani ustvarjalnost v vseh njenih uničevalnih fazah. Simonton je ugotovil, da ustvarjalnost uspeva v mestih in časih, ki imajo štiri lastnosti: področje dejavnosti, intelektualno sprejemljivost, etično raznovrstnost in politično odprtost. (Florida 2005:60)

Zato je Florida določil nov družbeni razred – ustvarjalni razred, ki ga sestavljata dve komponenti:

1. super ustvarjalno jedro – znanstveniki, inženirji, univerzitetni profesorji, pesniki, pisatelji, umetniki;
2. miselni vodje sodobne družbe: pisatelji, ki ne pišejo leposlovnih knjig, uredniki, kulturne osebnosti, raziskovalci iz »think – tankov«, analitiki in drugi ustvarjalci javnega mnenja.

»Končna intelektualna lastnina, tista, ki resnično zamenjuje zemljo, delo in kapital kot najpomembnejše gospodarske vire, je ustvarjalen posameznik.« (Florida 2005: 62)

Danes je lastnik najpomembnejših produkcijskih sredstev (ustvarjalnosti) predstavnik ustvarjalnega razreda. Njegova težava je samo v tem, da se ne zaveda svoje moči in prednosti, ki jo ima pred delavcem v storitvenem razredu. Če ustvarjalec odide iz ene organizacije v drugo, s seboj odnese vse znanje in ves ustvarjalni potencial. Nobenega od njegovih produkcijskih sredstev mu organizacija ne more odvzeti. Drucker uporablja izraz umni

delavec (knowledge worker) in o njem razmišlja zelo podobno kot Florida. Vendar Florida ustvarjalca postavlja še nekoliko više kot Drucker, predstavlja ga kot razred in gonilno silo gospodarskega razvoja.

2.8 PRIVATIZACIJA

Privatizacija je preobširen proces, da bi lahko predstavila in opredelila vse možne oblike in njihove vplive na upodablajočo umetnost. Ker je tema moje naloge igralec in njegov položaj v upodablajoči dejavnosti, bom opredelila predvsem privatizacijo upravljanja. In pojem, ki se uporablja v povezavi s privatizacijo upravljanja, je novi javni menedžment (v nadaljnjem besedilu NJM). NJM pomeni posnemanje menedžerskih metod, ki so značilne za zasebni sektor.

Proces privatizacije poteka po fazah. Najprej javni sektor prevzame menedžerske metode iz zasebnega sektorja, nato sledi zunanje tržno reguliranje javnih organizacij in nazadnje vključevanje predstavnikov uporabnikov ali neposrednih uporabnikov v urejanje javnih služb. Pri tem ni predvidena nikakršna razprodaja javnega premoženja. Bistvo privatizacije javnega sektorja je privatizacija upravljanja javnih organizacij.

NJM predvideva prehod iz piramidnega hirarhičnega sistema v javnoupravna omrežja. Vloga menedžerja je redefinirana, saj je njegova vloga pogodbeno povezovanje organizacije v omrežja, v katerih se povezujejo državni organi in civilna družba v partnerska razmerja. Pogoji je avtonomija partnerjev. In poglobitveni namen NJM je zmanjševanje negotovosti tistih, ki so podvrženi spremembam. (Rus, 2001)

V upodablajoči umetnosti pa se pojavlja predvsem tisti del privatizacije, ki se mu NJM skuša izogniti. Ohranja se birokratsko-hirarhični model vodenja javnih zavodov, država z imenovanjem vseh pomembnih vodstvenih funkcij lahko kontrolira javne zavode in vpliva na njihovo delovanje. Neposredno pa ima vpliv na najbolj občutljiv element umetniškega sektorja, na samozaposlene v kulturi. Namesto da bi se potrudila in jih zaščitila (njen cilj je sicer povečanje števila samozaposlenih), njihovo negotovost samo še povečuje (vpliva na podelitev statusa in pravice do plačila prispevkov, zaostruje davčno politiko, ne ustvarja možnosti za njihov enakomerni umetniški razvoj ...).

Menedžerji javnih zavodov uporabljajo klasičen model upravljanja; opisala sta ga Gulick in Urwik (1937) in ima te funkcije:

- planiranje – določanje prednostnih lestvic za realizacijo programov;
- organiziranje – oblikovanje organizacijske strukture zavoda;
- kadriranje – zaposlitev ustreznih ljudi, razporeditev, napredovanje;
- vodenje – odločanje v skladu z normami in usmerjanje zaposlenih v realizacijo teh odločitev;
- koordiniranje – usklajevanje dejavnosti in integriranje zaposlenih;
- poročanje – nadrejenim;
- financiranje – oblikovanje finančnih planov

Model ima kratico PODCORB. Ta model ustreza izvajalskim vlogam uradnikov. In najpomembnejša pomanjkljivost tega modela je, da ne vključuje evalvacije, ključne funkcije menedžmenta.

Namen evalvacije je analizirati razmerje med cilji, plani in programi in rezultati implementacije le-teh. (Rus, 2001/02)

Z evalvacijo dobimo podatke o produktih (outputs), ki nam izražajo merljivo vrednost (kvantiteto), evalvirati pa bi morali tudi učinke (outcomes) določenih aktivnosti, ki pa izražajo kvaliteto le-teh. Ker so javni zavodi nepridobitne organizacije, katerih namen ni ustvarjanje dobička, ampak imajo določena poslanstva, ki zadovoljujejo širši javni interes, merjenje zgolj outputov ni smiselno. Veliko pomembnejši je outcome, saj nam pove stopnjo zadovoljstva uporabnika. (Kamnar, 1999)

Vendar takšnih evalvacij javni zavodi ne delajo. Imamo samo podatke o outputih: število odigranih predstav, gostovanj, gledalcev ...

Model menedžerskih funkcij, ki je primeren za javni in zasebni sektor, je oblikoval Adizes. Razlika je samo v tem, katere funkcije so poudarjene v določenem sektorju.

Funkcije je razdelil v štiri skupine:

1. Proizvodne:

- postavljanje ciljev,
- postavljanje standardov
- evalviranje načrtov, ciljev in opravljenih nalog

2. Administrativne

- oblikovanje in vzdrževanje organizacijske strukture (kadrovanje, viri ...)

3. Poslovne

- iskanje priložnosti,
- dogovarjanje z okoljem (zmanjševanje negotovosti ...)

4. Integrativne

- skrbi za dobro klimo
- omogoča sprotno reševanje konfliktov
- kreativno razreševanje konfliktov
- promovira zaposlene

(Adizes, 1996)

Privatizacija upravljanja v javnih zavodih v upodablajoči umetnosti se še ni začela. Edini, ki so z ZUJIK začeli svojo pot k tržni regulaciji, so igralci, saj jim je odvzeta možnost za zaposlitev za nedoločen čas. Tako je država začela privatizacijo oziroma deregulacijo pri primarnem kadru in povzročila negotovost, ker ni izpeljala nobene druge stopnje privatizacije.

3. ZGODOVINA IGRALSKEGA POKLICA

Gledališče se je rodilo v stari Grčiji, pripisujejo pa ga prvemu igralcu Tespisu, »vodji ditiramskega zbora, čigar ime je postalo sinonim za igralsko umetnost« (Hartnoll, 1989:13). Tespis je s svojo skupino potoval po deželi in svoj voz uporabljal kot oder (Tespisov voz). Tako je nastala prva gledališka družina profesionalnih igralcev. Igralci so bili moški, a so igrali tudi ženske vloge. Udeleževali so se gledaliških festivalov - dionizij. Ti festivali so bili financirani. Vsaka predstava je dobila svojega »pokrovitelja oz. korega, bogataša, ki je moral plačati stroške predstave kot del svojih državljanskih dolžnosti; igralce je plačevala država« (Hartnoll, 1989:15). Obisk predstav je bil sprva brezplačen, kasneje pa so uvedli simbolično vstopnino. Revnejši prebivalci so dobili denar za vstopnice od države.

Gledališče že od svojega nastanka deluje s pomočjo sponzorjev in donatorjev. Uporabniki imajo zato prost vstop na prireditve, saj se država zaveda političnega kredita, ki ga pridobi, če podpira umetnost. Finančno breme pa naloži kot davčno obveznost premožnejšim prebivalcem. Kasneje je uvedla nekakšne vavčerje, s katerimi je preko uporabnikov (gledalcev) sofinancira predstave (vstopnino).

3.1 RENESANSA GLEDALIŠČA

V 15. stoletju je gledališče doživelo pravi razcvet, najprej v Italiji, nato še v Franciji, Angliji, Španiji. Posebno mesto v zgodovini gledališča ima *commedia dell'arte*. To je svojevrstna gledališka oblika, ki temelji na improvizaciji. Liki in zaplet so okvirno predpisani, igralci pa dogajanje prilagajajo kraju in času nastopa. Vsak igralec je igral isti lik, tudi vso svojo kariero. Nekateri so se z liki tako spojili, da so opustili svoje ime in uporabljali samo še ime svojega karakterja (*Colombina, Pantalone, Il Dotore ...*) (Hartnoll, 1989). Ozka specializacija je pomenila začetek gledaliških zvrsti in igralcev, ki so našli svojo nišo in se specializirali samo za določene vrste vlog (kabaret, lutkovno gledališče, stand up comedy...)

»Igralska družina je imela lahko 5 igralcev ali pa celo 25. Slabše skupine so gostovale po vaseh in manjših mestih, bolj slavne pa po plemiških palačah in kraljevskih gradovih.« (Hartnoll, 1989:45) Mobilnost skupin se je zelo povečala, tako da so prepotovale vso Evropo od Rusije do Anglije.

Igralci so se šolali samo s prakso. Priključili so se igralski skupini in opravljali delo rekviziterja, garderoberja, mizarja ... in opazovali starejše kolege pri delu. Sčasoma so začeli

dobivali manjše vloge in če so se izkazali, so postali stalni člani igralske skupine. Plačani so bili po uspešnosti predstave. »Iz vsega, kar danes vemo o commedii dell'arte, je vidno, da so igralci prišli iz najrazličnejših poklicev, saj so združevali sposobnosti plesalcev, pevcev, akrobatov, lahkotnih komikov, mimikov in pantomimikov, hkrati pa so morali biti telesno in duševno neverjetno gibčni.« (Hartnoll, 1989: 41) Igralci so lahko igrali samo v eni skupini (gledališki družini). Če so se pridružili drugi skupini, so v prvi prenehali igrati. Igralska profesija je s commedio dell'arte dobila konkurenčno klavzulo, kakršna je pravno predpisana tudi danes. Izvajajo pa jo v praksi danes zelo različno.

V 16. stoletju je London dobil prvo stalno gledališko hišo The Teatre, potem pa še številne druge (The Curtain, The Globe ...). Nekatera gledališča so imeli v lasti bogataši, ki so jih dajali v najem gledališki skupinam. Prispevali so denar za sceno in pobirali delež od vstopnin. Igralci so dobivali kostume od plemičev. Vsaka gledališka skupina je imela svojega pokrovitelja²⁰ (sponzorja) »...saj so takrat ljudi brez gospodarja (tudi igralce) še vedno imeli za »lopove in potepuhe.« (Hartnoll, 1989:52) Shakespearov patron je bil Lord Chamberlaine. »V Shakespearovi skupini so bili igralci sami lastniki svojega gledališča, suflerskih knjig, kostumov in rekvizitov in v predstave so vlagali svoje deleže, tako da so bili upravičeni tudi do določenega dela dobička. Na podoben način so bile verjetno organizirane tudi igralske družine pri commedii dell'arte.« (Hartnoll, 1989:52) William Shakespeare je imel plačo kot igralec, prejemal je dobiček kot solastnik gledališč Globe in Blackfriars ter služil kot pisec gledaliških del. Njegov letni prihodek je bil 400 funtov ali 570.000 £ v letu 1985.²¹ (glej v Frey in Pommerehne, 2001: 138)

Leta 1737 je bil v Angliji sprejet zakon o licenci (Licensing Act) in kralj Jakob I je dal Shakespearovi igralski družini dovoljenje za uprizarjanje vseh gledaliških zvrsti, to pa je pomenilo licenco in moralno pokroviteljstvo gledališču. Gledališka skupina se je preimenovala v Kraljevo igralsko skupino (King's Men). (Jurak, 1984)

V zgodovini gledališča je bila to prva družbena regulacija profesije, ki je posameznikom in skupinam omejevala pristop do umetniškega trga dela in povzročila monopolizacijo

²⁰ Sponzor – kdor v reklamne namene gmotno podpre, omogoči kako dejavnost, izvedbo česa; pokrovitelj, podpornik (SSKJ). Poleg definicije, ki temelji na gmotni izmenjavi, pa bi rada poudarila še nematerialno, moralno sponzorstvo, ki je večinoma zanemarjeno. Sponzor zastavi svoje ime za sponzoriranca in tako prepriča (občinstvo, donatorje...) s svojim imenom, da sponzoriranca sprejmejo, podprejo ali si ogledajo njegov projekt. Sponzoriranec pa s svojim ravnanjem, dobrimi izdelki povečuje ugled svojega sponzorja.

²¹ Avtor ne navaja po kakšni metodologiji je bil izračunan Shakespearov zaslužek v letu 1985, zato nisem mogla narediti izračuna, koliko bi zaslužil danes.

gledališča, kajti z licenco je kralj podelil določeni skupini avtonomijo pri ustvarjanju. Kraljev namen pa ni bil zaščititi igralsko profesijo pred šarlatani, temveč onemogočiti satiro na svoj račun. Zato je bila to politična regulacija, ki pa je povzročila propad manjših gledaliških skupin in zaton gledališkega razcveta. Vodilno vlogo sta imeli samo dve večji gledališki hiši.

Igralske družine med 15. in 17. stoletjem so imele svoje pisce, prve igralce – režiserje in svoje pokrovitelje. Gledališke hiše so imeli, če so bili dovolj uspešni, ali pa so si gledališče delili z drugo skupino, drugače pa so bili na poti po deželi in nastopali v gostilnah, na svojih vozovih ali na trgih ... Konec 17. stoletja so se v angleških gledališčih prvič pojavile igralke.

3.2 18. STOLETJE

V 18. stoletju so bili glavni motorji gledališča v Nemčiji dramatik Lessing, Goethe, Schiller in igralci Ekhof, Ackermann, Schroeder ... Goethe je bil direktor dvornega gledališča v Weimerju, ki je uprizarjalo drame Shakespeara, Schillerja, Lessinga, Goetheja, Calderona. V Berlinu je bilo ustanovljeno Narodno gledališče, ki si je lahko privoščilo izvedbo del velikih imen tistega časa in ni predstavljalo samo meščanskih dram. Na Dunaju sta se Marija Terezija in njen sin Jozef II trudila z reformami pregnati ljudsko veseloigro iz Burgtheatra in nacionalno gledališče posvetiti resni in poučni drami. (Hartnoll, 1989)

Država je regulirala gledališče zato, da bi zagotovila visoko umetniško raven svojih nacionalnih gledališč (Burgtheater, Narodno gledališče v Berlinu). Gledališke skupine brez državne podpore so se preživljale z veseloigrami, melodramami in sodelovale v predmestjih in vaseh, gledališča, ki so gojila visoko umetnost (Shakespeare, Schiller, Goethe ...), pa so imela državno podporo. Igralci, ki so bili zaposleni v teh gledališčih, so imeli varno zaposlitev, ki ni bila odvisna od trga. Namen teh gledališč je bil s klasičnim repertoarjem vzgojiti gledalca in z igranjem sodobnikov (Schiller, Goethe...) omogočiti razvoj gledališča. Gledališče, ki je imelo dovolj finančne podpore in ni bilo odvisno samo od trga, je lahko uprizarjalo dela dramatikov nove generacije, ki so pisali iz umetniškega navdiha in ne »všečnih« melodram za trg. Takšna regulacija je smiselna, če država ne izvaja političnih pritiskov na umetnike. Pozitivne posledice čuti gledališče čez deset, dvajset let. Prava vrednost takratne državne finančne pomoči pa je vidna še danes. Realna vrednost vlaganj (predvsem v moralnem smislu kot prepoznavna nemška dramatika) je dosegla vrtooglave vrednosti. Danes je Goethe klasika, kot je bil Shakespeare klasika v Goethejevem času. Če ima

danes gledališče na repertoarju katerokoli Goethejevo ali Schillerjevo dramo, je uspeh zagotovljen. Vsaka nova generacija si želi kdaj občutiti strah Marije Stuart ali si postaviti večna faustovska vprašanja o vrednosti naših življenj. Pa tudi generacija, ki je že brala te gledališke zgodbe, jih želi brati vedno znova.

3.3 19. in 20. STOLETJE

Konec 19. stoletja so se organizirali močni posamezniki in začeli s svojimi pisci in igralskimi skupinami osvobajati gledališče in igralca, ki je bil nekaj časa povsem pod vplivom lahkih komedij, burk in veseloiger. Naturalizem je začel raziskovati človekovo notranjost. Začetek 20. stoletja je zaznamoval Stanislavski s psihološkim realizmom. Središče njegovega raziskovanja sta igralec in ustvarjalna inspiracija. Igralcu je dal Stanislavski znanstveno metodo. Poimenoval jo je »sistem«. Predstavlja skupino sredstev, s katerimi pridemo do ustvarjalne inspiracije. S »sistemom« igralski poklic pridobi pomembno teoretično metodo, ki vodi poklic v profesijo. Stanislavski je bil teoretik, ki je svojo teorijo preverjal v praksi, oziroma praktik, ki je svoje izkušnje zapisoval v sistem. Ustanovil je svoje gledališče MHAT in v njem preverjal »sistem«. V svojem gledališču je imel stalno igralsko skupino in začel je uveljavljati ansambelsko igro. Ansambelska igra (kolektivno ustvarjanje) pomeni, da igralci postanejo soustvarjalci predstave. Vsak raziskuje svojo vlogo, išče inspiracije pri soigralcih, režiser pa jih povezuje v skupno zgodbo. »Kolektivno ustvarjanje, na katerem je osnovana naša umetnost, obvezno zahteva ansambel, in tisti, ki ga uničujejo, delajo škodo ne samo svojim kolegom, temveč tudi umetnosti sami, ki ji služijo.« (Stanislavski, 1990:51) Za razvoj gledališke skupine je pomembno, da so v MHAT-u pri sestavljanju repertoarja razmišljali o igralcih, njihovem umetniškem napredku, raziskovanju umetnosti in ne samo o učinkih pri gledalcih. Stanislavski se je zavedal, kako pomembna je neeratična igralčeve kariere, kako pomembno je za gledališče, da ima omikanega igralca. Zato je skrbel, da so imeli njegovi igralci odnos do vlog (malih in velikih), skrbel je, da so imeli pozitiven odnos do življenja v družbi, predvsem pa je skrbel za timsko delo in ni dopuščal zvezdnikov v ansamblu. Leta 1908 je napisal esej »Etika«, ki je etični kodeks igralske profesije:

»Ljubi umetnost v sebi in ne sebe v umetnosti.« (Stanislavski, 1990: 30)

Nadaljnji razvoj gledališča je šel v tri smeri: igralske skupine (družine), gledališča s sofinanciranjem države in zasebna gledališča, ki ustvarjajo komercialno uspešen repertoar.

Jedro igralske družine je peščica igralcev, ki so tudi lastniki. Preostali igralci se pridružijo za en projekt ali sezono. Plačani so po učinku. Če je predstava uspešna, dobijo večji honorar, z dobrim obiskom predstav, pa jim je zagotovljeno delo, ker bo predstava še dolgo na sporedu. Tisti vplivnejši - tisti z daljšim stažem v igralski družini - pa lahko postanejo tudi delničarji. V družino vlagajo svoj denar ali svoje delo, dobiček pa si delijo glede na vložek. Takšne družine imajo pokrovitelje, ki jim plačujejo materialne stroške ali pa jim dajejo prostor, vlagajo v posamezne predstave.

Ustanavljanje takšnih igralski družin v Sloveniji za enkrat še ni razširjeno, saj zakonodaja ne spodbuja podjetij, da bi vlagala v kulturo (davčna politika) in ne omogoča kulturnikom, da bi se sami preživljali, saj tiste, ki se na ta način ukvarjajo s kulturo, razume kot gospodarstvenike in ne kot umetnike (slaba davčna politika, projektno financiranje, ki je odvisno od političnih elit in ne od kakovosti projekta).

Gledališča, ki jih financira v pretežni meri država, zaposlijo igralce in ti tako postanejo državni uslužbenci (v Sloveniji imajo status javnih uslužbencev). Igralci dobijo mesečno plačo, ne glede na to koliko delajo. Dodatki za uspešnost so predmet sindikalnih pogajalcev in predpisani z zakoni. Dejanske uspešnosti ravnatelj ne more izplačati. Igralska ustvarjalnost je dobila mere. Merilo umetnosti je postal **čas**²². Čas od prihoda na vajo oziroma predstavo do konca vaje ali predstave in tisti s kolektivno pogodbo predpisani **čas** za osebno pripravo, ki ga država plačuje.

Tretja možnost, ki jo imajo za delo, pa so komercialna gledališča, varieteji, kabareti ... V teh gledališčih ima igralec status najemnika – honorarnega delavca. Za svojo socialno varnost mora poskrbeti sam (samozaposlen, zaposlen v instituciji ...), za svoje delo pa prejme avtorski honorar. Ta je odvisen od ponudbe in povpraševanja, uspešnosti predstave in igralčevega ugleda.

Na začetku 20. stoletja so igralci dobili novi trg dela - film. Največji razvoj je v filmski umetnosti naredila Amerika, saj je postal film industrija in igralci so dobili status zvezd. V Evropi je položaj filma nekoliko drugačen, razen v Angliji in na Irskem, saj zaradi jezika državi nista omejeni pri distribuciji svojih filmov. Druge evropske države (predvsem Francija,

²² Čas kot kvantitativna norma za določitev dohodka (zapisuje se čas prihoda na vajo (predstavo), čas odhoda – in to je poleg senioritete merilo uspešnosti).

Danska, Nemčija ...) pa sofinancirajo svojo filmsko umetnost, saj vidijo v filmih z visoko umetniško vrednostjo svoj nacionalni interes.

Podoben razvoj ima televizija, radio pa je nekoliko na stranskem tiru, povsem po krivici.

4. IGRALSKI POKLIC NA SLOVENSKEM

Zasnove igralskega poklica na Slovenskem najdemo v čitalnicah, naslednja postaja je dramatično društvo, ki je gostovalo v Deželnem gledališču; ko je pogorelo, so zgradili novo gledališče. 29. 9. 1892 je bilo na otvoritvi gledališča odigrano slovensko delo s slovenskimi igralci.

Prvi nabori so se dogajali med igralci amaterji²³. Bolj izkušeni kolegi so zanje pripravili krajše tečaje in bolj nadarjeni so bili sprejeti med poklicne igralce.

1919 se je igralski ansambel preselil v prostore današnje SNG Drama.

Po drugi svetovni vojni so poleg SNG Drama v Ljubljani in SNG Maribor nastajala gledališča po Sloveniji (Kranj, Ptuj, Celje, Postojna...). Največji problem v tistem času so predstavljali igralci. Večina jih ni imela končane akademije, ki je bila sicer ustanovljena 1945, vendar ni mogla zagotoviti dovolj poklicnih igralcev. Tako si je stroka poiskala nadomestilo med ljubitelji in jih spremenila v poklicne igralce.

Filip Kalan v svojem članku »Organizacijska vprašanja slovenskih gledališč«, objavljenem v Naših razgledih, poudarja problem igralcev. SNG Drama leta 1952 »... šteje seznam stalno nameščenih članov 24 igralcev in 14 igralk, toda med njimi so trije zaposleni tudi kot inspicienti, dva kot režiserja, eden kot tajnik Drame, petero izmed njih kot predavatelji na Akademiji za igralsko umetnost, dva člana sta pri vojaki, eden je v bolniškem stanju, ena članica je na stalnem dopustu v tujini, najmanj tretjina izmed njih pa stalno sodeluje pri filmu.« (Kalan, 1981: 150)

38 igralcev in nekaj gostov je uprizorilo do 10 novih predstav, imelo 8 – 9 predstav na teden in približno 240 ponovitev v sezoni.

Nato je število izšolanih igralcev začelo naraščati. Gledališča so jih zaposlovala in jih po potrebi prepuščala filmu in televiziji. Do leta 1994, ko je bil sprejet Zakon o javnem interesu na področju kulture, je bila večina igralcev zaposlenih za nedoločen čas s polnim delovnim

²³ Amater – kdor se iz veselja, nepoklicno ukvarja s čim, ljubiteljsko – SSKJ

časom v gledališčih. Zelo malo igralcev je honorarno gostovalo v drugih gledaliških hišah, še manj igralcev, ki niso živeli v Ljubljani, je nastopalo na televiziji in pri filmu. Igranje na televiziji in pri filmu je bilo vedno samo začasno honorarno delo.

Vzporedno s poklicnimi gledališči pa se konec 50-ih let pojavi eksperimentalni oder. Oder 57, Glej sta bila nekakšni valilnici novih idej ter možnosti za srečanja in sodelovanje profesionalnih igralcev ter nabiranje kilometrine za igralce – začetnike. Tovrstna gledališča so najemala igralce samo za eno predstavo in stalno zaposlenega ansambla niso poznala. Predstave teh gledališč tudi niso prinašale takšnih prihodkov, da bi se igralci z delom v njih lahko preživljali. Tu se je nabiral umetniški kapital, ki je bil vstopnica za druga gledališča.

V drugi polovici 90-ih so se v Sloveniji pojavila zasebna komercialna gledališča in doživela pravi razmah v novem tisočletju. Preživljajo se z lahkotnimi komedijami, minimalno scenografijo in igralci, najetimi za posamezne projekte. Stalnih ansamblov nimajo. Vabijo pa k sodelovanju predvsem uveljavljene igralce, ki so že zaposleni v gledališčih – javnih zavodih in imajo tako že zagotovljeno socialno varnost.

Zgodovinski pregled jasno kaže, kako se je konstituirala igralska profesija. Z družbeno političnimi spremembami se je spreminjal tudi odnos do gledališča in kot posledica status igralcev. Vendar večinoma gledališče ni bilo prepuščeno trgu. Vedno je imelo nekoga (država, bogati patroni), ki je z dodatnim financiranjem omogočal razvoj gledališke umetnosti. Na drugi strani pa nam zgodovina jasno kaže, da je prevelik vpliv države oziroma politike na delovanje gledališča za razvoj le-tega, lahko poguben.

Rešitev je predvsem v ustvarjanju kvazitrgov z vključevanjem uporabnikov, privatizacijo upravljanja gledališč (menedžerske pogodbe), davčno politiko, ki bo spodbujala vlaganja v kulturo ...

5. STATUS IGRALCEV

Igralski poklic ima dovolj dolgo tradicijo in dovolj elementov, da ga lahko imenujemo profesija. Ima na metodah utemeljeno dejavnost, ki izhaja iz teorije (Stanislavski, Grotowski, Brecht, Strassberg ...), avtoriteto stroke (kritike, nagrade, komisije...), svojo subkulturo in ima družbeno regulacijo, ki omejuje dostop do profesije. Ta regulacija se dogaja pri vpisu študentov na študij dramske igre na AGRFT. Takšna regulacija je zelo pomembna, ker omogoča bodočim diplomantom profesionalno kariero, saj je potreba po novih igralskih kadrih zelo omejena. Zaradi jezika pa zelo malo igralcev lahko poišče delo zunaj Slovenije. Študent, ki zaključi študij na AGRFT, dobi naziv dramski igralec in se lahko zaposli v katerem od gledališč ali dobi status samozaposlenega v kulturi.

5.1 ZAPOSLENI ZA NEDOLOČEN ČAS IN ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS

Samo gledališke hiše, ki so po statusu javni zavodi, zaposlujejo igralce. Pred leti so imeli nekaj stalno zaposlenih igralcev na radiu, danes pa te možnosti ni več.

Tako je 80 % igralcev zaposlenih v javnih zavodih – v gledališčih; v teh so delovna mesta sistematizirana in tako tudi financirana. Zanje veljajo določila zakona, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev (Zakon o javnih uslužbencih – ZJU – UPB2).

ASNPUU, ki jo je za Ministrstvo za kulturo opravil Uroš Korenčan, je pokazala stanje v slovenskem gledališču.

V SNG Drama so imeli v sezoni 2001/2002 zaposlenih 45 igralcev, od teh je imelo zaposlitev za nedoločen čas 24 igralcev (14 igralk) in pogodbe za določen čas (do konca ravnateljevega mandata) 18 igralcev (8 igralk), 3 igralci so imeli podpisano enoletno pogodbo o zaposlitvi. Razmerje med igralkami in igralci je 1:1 (idealno razmerje je 3:1 v korist moških), povprečna starost igralcev je bila 43,2 leta. Pred sprejetjem Zakona o javnem interesu na področju kulture je bila večina igralcev zaposlenih v gledališču za nedoločen čas.

V javnih zavodih, ki se ukvarjajo s kulturo, se glede odločanja o delovnih razmerjih ter pravicah in obveznostih delavcev, uporabljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja in kolektivne pogodbe za javne uslužbence, kolikor ta zakon ne določa drugače.

Igralci so postali javni uslužbenci. Zakon o javnih uslužbencih predvideva devet plačilnih razredov in še dva plačilna razreda, ki ju lahko dosežejo izjemni umetniki na podlagi državnih nagrad, kot sta Prešernova nagrada in Borštnikov prstan ali kakšna mednarodna nagrada.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v javnih zavodih na področju kulture določa osnovne pogoje za napredovanje javnih uslužbencev, kot so dodatno funkcionalno znanje, interdisciplinarna usposobljenost, samostojnost in zanesljivost, ustvarjalnost, nadpovprečna delovna uspešnost. Poleg naštetih pa so v členu 15a še posebni pogoji za napredovanje javnih uslužbencev. Za igralce so to poleg že navedenih nagrad »zelo zahtevne umetniške kreacije v gledaliških, glasbenih ali glasbeno scenskih institucijah v vsaj petih sezonah ali vsaj petih zaporednih sezonskih umetniških angažmajev v mednarodnih gledališčih s statusom državnih institucij ali s primerljivim statusom«.

Zaposleni lahko napreduje za en plačilni razred, le izjemoma za več. Praviloma morajo med enim in drugim napredovanjem preteči tri leta in le izjemoma lahko javni delavec napreduje prej. Pa še tu je omejitev, da ne več kot 15 % od vseh zaposlenih.

Takšni kriteriji so povsem neustrezni. Na eni strani so prezahtevni, saj imamo izvrstne igralce, ki so najboljši v majhnih vlogah in vedno igrajo gledališke miniature, ki so za predstavo še kako pomembne. Takšne vloge praviloma ne prinašajo nagrad, niso zelo zahtevne umetniške stvaritve in ne pomenijo nadpovprečne delovne uspešnosti, razen morda velikega števila odigranih predstav: to pa je kvantitetni faktor. Pa vendar govorimo o vrhunskih umetnikih. Na drugi strani pa imamo mlade, nadarjene igralce, ki so prisiljeni v hiperprodukcijo (nekateri igralci odigrajo po 130 predstav na sezono), pa ga ravnatelj ne more primerno nagraditi. Edina nagrada je, da ne upošteva konkurenčne klavzule in mladi igralec lahko za boljši standard še dodatno igra (na televiziji, komercialne predstave).

»Sistem javnih uslužbencev je nekaj sodobnih novosti že udejanjil, še vedno pa ne najboljših, najbolj inovativnih in prizadevnih zaposlenih ustrezno nagrajemo in dodatno motiviramo. Senioriteta ima še vedno močno vlogo. To pomeni, da imajo mladi, perspektivni kadri nezavidljiv položaj. To so praviloma nosilci sprememb in svežih idej, ki pa najteže napredujejo.« (Kern Pipan, 2007)

ASNPUU ugotavlja, da sta pri zaposlovanju največji problem »slaba izkoriščenost in nemobilnost kadrov oziroma fiksna delovnih razmerij, ki vodstvom javnih zavodov onemogočajo aktivnejšo kadrovska politiko in racionalizacijo na tem področju.« Zato

predlaga zaposlitev za določen čas, »ker je trend višanja mase plač, ki posledično v razrezu sredstev za javni zavod »žrejo« programska sredstva, neprizanesljiv, so kooperativnost v procesu statusnega spreminjanja pokazala že tudi posamična vodstva javnih zavodov.«

To pomeni, da so po letu 1994, ko je bil sprejet Zakon o javnem interesu na področju kulture, v gledališčih zelo zmanjšali zaposlovanje igralcev za nedoločen čas.

ZUJIK je v 46. členu uvedel posebnost za zaposlitev javnega uslužbenca, in sicer: » Kadar to terjata posebna narava dela na področju umetniške ali druge kulturne dejavnosti, se v sistematizaciji lahko določijo delovna mesta, za katera se delovna razmerja sklepajo za določen čas, ki ne sme biti daljši od trajanja mandata direktorja. Oziroma ne več kot za pet let. Za ponovno sklepanje delovnega razmerja za določen čas ni omejitev«

V sistematizaciji 46. člen določa delovna mesta s krajšim delovnim časom od polnega. Igralec s takšnim statusom ima sicer lahko »višjo osnovno plačo, kot je s predpisi določeno za delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje za nedoločen čas.«

51. člen še določa, da »delavec, ki dela na delovnem mestu, za katero je določen krajši delovni čas od polnega, lahko sklene delovno razmerje pri več delodajalcih oziroma je lahko za preostali delovni čas do polnega v samostojnem poklicnem statusu.«

V praksi je takšen način izvedljiv le, če se igralec odloči za zaposlitev v javnem zavodu (gledališču) in na AGRFT. Delovno razmerje v dveh gledališčih je čista utopija, dokler ne bo vzpostavljena organizacija (agencija), ki bo regulirala takšen način zaposlovanja igralcev. Gledališča namreč niso pripravljena sodelovati in usklajevati urnike za igralce, ki igrajo v isti sezoni v različnih gledališčih. O sodelovanju pri filmu ali na televiziji se sploh ne pogovarjajo. Tako igralec, ki bi bil zaposlen v dveh gledališčih pri treh, štirih predstavah, nikakor ne bi izpeljal sezone. Vsi dogovori in prilagajanja so namreč prepuščena igralcu, ta pa se ravna po hierarhiji, ki vlada v gledališkem svetu. Najvišje je SNG Drama, nato sledijo druga ljubljanska gledališča, potem tržaško in mariborsko ter preostala, pač po velikosti. Čisto na koncu so komercialna gledališča, ki imajo predstave tudi ob nedeljah, da lahko odigrajo vse ponovitve.

Igralci so v gledališčih postavljeni v mezdni položaj, imajo status najemne delovne sile (samozaposleni ali tisti, ki so samo projektno v gledališču), ki si mora sama organizirati svoje

obveznosti do vseh delodajalcev. Njihov delodajalec je skoraj vedno en in isti subjekt – država oziroma Ministrstvo za kulturo, saj vse javne zavode financira skoraj 90 odstotno.

Tisti igralci, ki pa so zaposleni za določen ali nedoločen čas, so v odvisnem razmerju z vodstvom gledališč, ki jih vedno znova lahko disciplinira s konkurenčno klavzulo (53. člen ZUJIK), ki jo imajo v pogodbah. Igralec, ki ima pogodbo za nedoločen čas in ni po volji ravnatelju, ne dobi vlog, s konkurenčno klavzulo pa mu ravnatelj lahko prepreči delo v drugem gledališču.

Inštrument konkurenčne klavzule je v uporabi zelo stihijsko. Nekaterim igralcem ravnatelji ne dovolijo igrati v drugem gledališču, pa čeprav bi nastopili v umetniškem projektu in morda kdaj kakšnega gledalca premamili tudi za ogled predstave v matičnem gledališču. Na drugi strani pa lahko spremljamo razprodajo vrhunskih umetnikov v šarlatansko narejenih televizijskih serijah in slabih komercialnih reklamah, ker iščejo dodaten zaslužek, saj jih v gledališču ne morejo plačati toliko, kot bi si zaslužili.

In še eno slabo stran ima konkurenčna klavzula. Mnogi igralci leta in leta ne pridejo do dobre vloge. Ker so odvisni od ravnatelja, sedijo v obrekovalnici,²⁴ ko pa dobijo vlogo, je ne morejo izkoristiti, saj je pri igralski kondiciji tako kot pri športu, če ne treniraš, ne moreš zmagati.

V SNG Drama je v sezoni 2000/2001 igralec stopil na oder povprečno 48-krat. Ko odštejemo počitnice, je to manj kot enkrat na teden in če pomislimo, da so nekateri igralci na odru vsak dan, včasih celo dvakrat, si lahko hitro izračunamo, kako dolg je za nekatere igralce premor med dvema nastopoma. »Korelacija med dodano vrednostjo, ki jo ustvarjajo zaposleni, in nagrajevanjem je še vedno na prenizki ravni, manevrski prostor pa premajhen. Prav tako kot je izjemne dosežke posameznika težko nagraditi, je tudi v sedanjem sistemu nedejavnost težko sankcionirati.« (Kern Pipan, 2007)

54. člen ZUJIK predpisuje »Če javni zavod ne more zagotoviti dela delavcem, jih lahko angažira z njihovim soglasjem za določen čas oziroma najdalj za eno leto pri drugem delodajalcu na podlagi spremembe pogodbe o zaposlitvi.« Pa ga ne angažira, ker ga nima kje, saj se druga gledališča otepajo z enakim problemom, ali pa imajo bolj omejene repertoarje²⁵, manjša gledališča pa imajo tudi manjše potrebe po igralcih.

²⁴ Obrekovalnica je soba, v kateri igralci čakajo na nastop.

²⁵ Repertoar – celota uprizorjenih iger v istem gledališču v eni sezoni ali v določenem času. (Pavis, 1997: 626)

55. člen govori o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. »Za poslovni razlog se šteje tudi sprejem strateškega načrta javnega zavoda in iz njega izpeljan program dela ter kadrovski načrt, iz katerega izhaja, da delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi posameznega delavca ni več potrebno zaradi nezmožnosti delodajalca, da zagotovi glede na sprejete dokumente vsem zaposlenim delavcem delo v polnem oziroma dosedanjem obsegu.« Igralci so dobili tri možnosti, in sicer: sklenitev pogodbe za določen čas, odpravnino ali pa upokojitev, če izpolnjuje pogoje.

5.2 SAMOZAPOSLENI V KULTURI

Status samozaposlenega v kulturi imajo predvsem mladi diplomanti, ki še niso dobili zaposlitve v gledališču. Druga kategorija so samozaposleni igralci s kariernim sidrom samostojnosti in neodvisnosti. In tretji so redki posamezniki brez ustrezne izobrazbe (AGRFT), so pa dokazali v posameznih produkcijah izjemen umetniški talent in po določenem številu vlog, ki so jih odigrali v profesionalnih gledališčih, na filmu ali televiziji, jim Ministrstvo za kulturo lahko podeli status samozaposlenega v kulturi.

ZUJIK obravnava samozaposlene v kulturi od 82. člena do 89. člena. Predpisuje pogoje za vpis v razvid samozaposlenih v kulturi. Pri tem uvaja novost: status samozaposlenega podeli neomejeno. Samozaposleni v kulturi pa »lahko zaprosijo za pridobitev pravice do plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje in za obvezno zavarovanje od najnižje pokojninske osnove za socialno in zdravstveno zavarovanje iz državnega proračuna (v nadaljnjem besedilu pravica do plačila prispevkov), v primerih, ko njihovo delo pomeni izjemen kulturni prispevek ali ko gre za poklice, ki jih je potrebno zaradi kadrovskih potreb v kulturi posebej podpirati.« Ta pravica se podeljuje za tri leta (pred ZUJIK pet let) z možnostjo ponovne podelitve. To pravico pa samozaposlenim omejuje tudi dohodek kot cenzus.

Pravica do plačila prispevkov ima tako samo socialno funkcijo. Biti moraš v deficitarnem poklicu in ne preveč uspešen, da država nekaj doda k umetniškemu ustvarjanju.

Pred leti so nastale absurdne situacije. Nagrajenci Prešernovega sklada so namreč izgubili pravico do plačila prispevkov, ker so z denarno nagrado in nekaj svojimi honorarji presegli dohodkovni cenzus. Pravilnik o dohodkovnem cenzusu je sedaj nagrado Prešernovega sklada in nekaj področnih nagrad izvzel iz cenzusa, ne pa vseh.

Poleg dohodka kot cenzusa je pri uredbi o pridobitvi pravice do plačila prispevkov vprašljiva tudi formulacija izjemen kulturni prispevek. Pred sprejetjem ZUJIK je imelo Ministrstvo za kulturo za posamezne umetniške poklice predpisane sezname zahtevanih pogojev za priznanje pravice do plačila prispevkov. Za igralski poklic je bil pogoj na primer dve glavni vlogi v petih letih in dve manjši vlogi. Lahko je igralec odigral šest srednjih vlog... Določeno je bilo tudi, kakšno je razmerje med glavnimi vlogami v gledališču ali pri filmu, na radiu ... Vloga v gledališču ima veliko večjo težo kot glavna vloga v radijski igri.

Z novim zakonom so te klasifikacije ukinjene. O tem kako izjemen je kulturni prispevek samozaposlenega v preteklih letih, zdaj odloča štiričlanska komisija. Imenuje jo minister. V komisiji za upodobitveno dejavnost za leto 2006 ni nobenega igralca. In ko komisija sprejme odločitev o podelitvi ali zavrnitvi pravice do plačila prispevkov ima minister diskrecijsko moč, da odločitev komisije zavrne.

Položaj samozaposlenih igralcev nikakor ni konkurenčen položaju kolegov, ki imajo redno zaposlitev v gledališču in s tem socialno varnost. Če v zasebnem (komercialnem) gledališču gostujeta samozaposleni igralec in igralec s stalno zaposlitvijo, samozaposleni ne more biti konkurenčen, saj mora v svojo ceno (avtorski honorar) zaračunati še socialne transferje. Gledališča z zaposlenimi igralci pa so zaprti krogi s prevelikim številom zaposlenih, to pa samozaposlenim zapira pot do vlog ali pa jih sili v podpis slabih pogodb. Tako jim ostaja samozaposlitev – njihove lastne predstave, ki pa zahtevajo velike vložke. Edina rešitev je pretirana komercializacija zasebnega sektorja.

52. člen ZUJIK govori o sobotnem letu. In sicer »delavcem, ki opravljajo najzahtevnejše umetniške oziroma strokovne naloge s področja dela javnega zavoda, se lahko prizna pravico do poglobljenega usposabljanja in izpopolnjevanja, v skupnem trajanju največ do dvanajst mesecev, če je to v javnem interesu.«

Kaj pa samozaposleni v kulturi? Igralci – svobodnjaki? Kako si bodo oni lahko vzeli sobotno leto? Nihče ne more a priori izključiti dela igralcev in jim odvzeti možnosti sobotnega leta.

Samozaposleni nimajo regresov, prvih 30 delovnih dni sami pokrijejo bolniški dopust, država jim predpiše višino plačila prispevkov za socialno, zdravstveno in pokojninsko zavarovanje na podlagi vseh prejetih honorarjev v preteklem letu. Zaposleni igralci pa plačujejo svoje prispevke od bruto plače, vsi avtorski honorarji, ki jih zaslužijo na televiziji, filmu, v

komercialnem gledališču, pa so njegov dodatni zaslužek, ki je obremenjen samo z akontacijo dohodnine. Pogodbo pa tako samozaposleni kot zaposleni v večini delovnih okolij (gledališče, film, televizija, radio) sklepajo z istim delodajalcem – državo.

Novi zakon o dohodnini pa uspešne umetnike izenačuje z obrtniki. Odvzel jim je pravico do avtorskih honorarjev in jim z davčnimi predpisi in računovodskimi standardi predpisuje, kaj je za umetnike strošek (kot primer: koliko »delovnih oblek« si umetnik lahko kupi na leto, da mu jih priznajo kot strošek ...).

Država bi lahko pustila samozaposlenim določene privilegije (davčno zakonodajo), vsaj toliko časa, dokler ne bi poskrbela za ugodnejše možnosti za delo (agencijo, ki bi se pogajala za igralce, davčno stimulacijo za gospodarstvo, da bi vlagalo v kulturo ...) in tako postavila samozaposlenih v enakopravni položaj z zaposlenimi. Pavšalni normirani stroški, nižji davki za osnovna sredstva, znižanje carin so gotovo poenostavitev poslovanja umetnikov. To je le nekaj ukrepov, ki bi olajšali delo umetnikom.

6. IGRALSKA KARIERA KOT ZAPOREDJE STATUSOV

Igralec se rodi in ne postane to šele nekje na sredini študija. Ustvarjanje določene vloge poteka vse življenje, saj igralci ustvarjajo s pomočjo čustvenega spomina iz svojega življenja. Ideje za oblikovanje lika igralec išče ves dan, ko je na vaji, ko se vozi na vajo, ko se igra z otroki, ko bere. Kdaj se bo zgodilo tisto »naključje«, tega ni mogoče predvideti. Zato je igralska umetnost način življenja. Igralec se rodi, igralec ustvarja in igralec ostane, tudi ko se upokoji. Igralčevo življenje je njegova kariera.

6.1. IGRALEC DIPLOMANT

Se pa spreminjajo igralčevi statusi znotraj njegove kariere. Večina igralcev konča AGRFT in dobi naziv dramski igralec. ZUJIK v 83. členu omogoča diplomantom, da takoj po končanem študiju dobijo pravico do plačila prispevkov z ugodnejšimi pogoji kot preostali samozaposleni (priznajo se jim pomembni študentski dosežki, od konca študija pa ne smeta preteči več kot dve leti). Ta pravica jim je podeljena za tri leta.

V teh treh letih mladi igralci igrajo po različnih gledališčih, delajo prve profesionalne korake pri filmu in na televiziji. Velikokrat morajo zavrniti ugodne ponudbe, ker ne morejo uskladiti vseh urnikov. Gledališča med seboj ne usklajuje terminov za predstave in predvsem nimajo razpisanih predstav za vsaj tri mesece naprej, da bi mladi igralci lahko sprejeli kakšno delo, ko imajo proste dneve. Zato delajo tam, kjer dobijo prvo ponudbo in se potem skušajo držati tega gledališča v upanju, da bodo z njimi podpisali pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Tako mladi igralec nikakor ne more načrtovati in razvijati svoje kariere. Prepuščen je gledališkemu naključju in volji ravnateljev.

6.2 KARIERNA POT MED 30 IN 50 LETOM

Večina igralcev po določenem času podpiše pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Igralec postane član določenega ansambla (MGL, SNG Drama, LG Celje ...). Znotraj sistema igralec zelo težko razvija svojo kariero, saj je odvisen od repertoarja; tega za vsako leto sprejme ravnatelj, vloge pa so razdeljene šele mesec pred začetkom študija. Igralec je zopet prepuščen

naključju in nikakor ne more upravljati samega sebe²⁶. To lahko počne le zunaj sistema, če se odloči, da poleg dela v gledališču, ustanovi društvo ali zavod in tam poskuša ustvarjati na področjih, ki se zdijo pomembna za razvoj njihovih karier. Tako ravna predvsem igralci, ki imajo tehnično - funkcionalno karierno sidro in sidro življenjskega sloga. Igralci s kariernim sidrom izziva, zelo velikokrat menjajo gledališča. To so predvsem moški igralci. Tudi med starejšimi samozaposlenimi igralci, ki imajo večinoma sidro samostojnosti, uspešno delajo v različnih gledališčih (javnih zavodih) predvsem moški.

6.2.1 KARIERNA POT MED SPOLOMA

Igralska profesija pri regulaciji omejuje število vpisanih študentov ne le glede na talent, temveč tudi glede na spol. To je profesija, pri kateri ne velja pravilo enakih možnosti. Razmerje v svetovni dramatik je 1 : 3, kar pomeni, da bi za eno sprejeto igralko lahko sprejeli tri igralce. Enako velja tudi pri zaposlitvi. Podoben problem se pojavlja pri starosti. Za starejše igralce je veliko manj vlog kot za igralce v srednjih letih in mlade igralce. Najslabše možnosti za delo imajo starejše igralko. Žal regulacija ne deluje v zadostni meri in danes je v SNG Drama razmerje med igralci in igralkami 1 : 1, kar je slabo za zasedenost igralk.

6.3 KARIERNA POT PO 50 LETU

Zaradi omenjenih težav, ki jih prinaša neenakomerna porazdelitev vlog, si večina samozaposlenih igralcev pred zadnjim obdobjem poskuša poiskati varno zavetje zaposlitve vsaj za določen čas. Igralka, ki do teh let vztraja »na svobodi«, zdaj še težje najde zaposlitev, zato si marsikatera med njimi poišče nov izziv in poskuša napredovati horizontalno (pridobi nova znanja, poišče delo v sorodnih dejavnostih – delo z mladimi, tečaji javnega nastopanja...)

Igralke, ki pa imajo zaposlitev za nedoločen čas, večinoma igrajo dosti manj. Vloge, ki jih dobivajo, so minimalne (skoraj stataže). Takšen položaj zelo načne samopodobo, to pa je za uspešnega igralca lahko pogubno. Finančna varnost, ki jo daje zaposlitev za nedoločen čas, po drugi strani jemlje tisto odločnost, da bi izrabile vse svoje znanje in se preizkusile še na drugih sorodnih področjih, na katerih bi bile morda zelo uspešne.

²⁶ Upravljanje samega sebe –to je uresničevanje individualne vizije z lastnimi močmi. Individualna vizija je podoba samega sebe v prihodnosti. (Brečko 2006 : 35)

7. IGALSKO USTVARJANJE

Kaj pa v resnici vemo o igralskem ustvarjanju? Kaj spodbuja igralčevo ustvarjalnost, kdaj nastaja, kako nastaja? Je delo igralca samo to, da se na pamet nauči vso goro besedila in nam jo potem s čim manj napakami pove ali je zadaj nekje še nekakšno umetniško ustvarjanje? Kako sploh pride do umetniškega ustvarjanja igralca in kdaj govorimo o ustvarjalnosti? Če sta osnova ustvarjalnosti sinteza in nadgraditev danega ali celo nadgraditev kot zanikanje danega, potem je igralčeva ustvarjalnost v branju »podteksta«²⁷, v igranju misli, ki jih oseba na odru čuti in ne govori. Dramsko besedilo je sredstvo dramatika, ki ga z igralcem podaja gledalcu. Igralčeva naloga pa je najti način, kako povedati besedilo, kako odigrati tisti »podtekst«, ki ga je dramatik zamolčal, »podtekst«, ki je bistvo dramskega dogodka in je govorjeno besedilo le njegova krinka. Gledališče združuje v sebi vse umetnosti (besedno, plesno, likovno, glasbeno) in jih nadgrajuje, povezuje in zanika, da jih podoživi v enkratnem trenutku, ki se lahko zgodi samo tukaj in zdaj. In temu trenutku rečemo gledališka umetnost, katere smisel in središče je igralec.

»Podoživljanje je predmet igralčeve gledališke umetnosti.« (Javoršek, 1960:32) In kako vedno znova podoživljati eno in isto zgodbo – trikrat na teden, dvanajstkrat na mesec? »S pomočjo tehnike je treba dan na dan zajemati v lastni podzavesti, ki oživlja, osvežuje in krepi igralčeve zmožnosti.« (Javoršek, 1960:32)

In kakšna je tehnika, ki vodi do igralske ustvarjalnosti. Najprej pomislimo na Stanislavskega in njegov »sistem«, ki igralcu pomaga igrati naravno, ki ga spodbuja k improvizaciji, odkrivanju sebe, njegove vloge, ki ga uči razumeti – čutiti ... A to je le ena pot, ki pove, kako pride igralec do navdiha. Skoraj vsaka država ima svoj »sistem«, ki pa išče oporo v sosedovem »sistemu« ali pa se od njega namerno odvrača. Tako imamo Brechtove »odtujevalne učinke«, Strassbergovo »metodo« ...

Poleg tehnike pa so za igralca pomembni njegov talent, intuicija, odprtost do sveta in njegovih problemov. Igralec – ustvarjalec se mora opredeljevati do problema in vnašati svoje odgovore ali zastavljati vprašanja. Ta odnos lahko dodaja na iracionalni ali na racionalni ravni.

»Iz umetnine morajo skoraj zmeraj odsevati in živeti umetnikove osebne izkušnje, pa naj se jih umetnik spominja zavestno ali podzavestno. In naj izbira realistično ali fantastično okolje

²⁷ Podtekst – kar ni izrerečno povedano v dramskem besedilu, a izhaja iz načina, kako besedilo interpretira igralec. Podtekst je svojevrstni komentar, ki ga izvedeta režija in igralčeva igra ter gledalcu tako ponudita njuno osvetlitev za ustrezno recepcijo predstave. (Pavis, 1997: 541)

za svoje delo, ravna tako da je treba iz nje čutiti tudi družbo, v kateri živi, kako ljudje mislijo, delajo, kakšni so in podobno.« (Adams, 1967:29)

7.1 ANALIZA IGRALSKEGA USTVARJANJA

Igralca in njegovo ustvarjalnost pa lahko razumemo in razčlenimo tudi nekoliko bolj teoretično. Analizo bom opravila s pomočjo dveh teoretikov, in sicer **Fredericka Winslowa Taylorja**, ki je analiziral delo in produktivnost fizičnega delavca, in **Petra Druckerja**, ki je določil produktivnost umskega delavca.

Taylor je določil šest korakov, ki jih moramo preučevati, če želimo določiti produktivnost fizičnega delavca, in sicer:

1. preučimo nalogo in analiziramo njene sestavne delovne gibe,
2. zapišemo vse gibe, fizični napor in čas, ki je potreben za opravilo naloge,
3. odstranimo nepotrebne gibe,
4. vse potrebne gibe pa poenostavimo tako, da zahtevajo čim manj fizičnega in psihičnega napora delavca,
5. gibe združimo v eno nalogo, ki ima logična zaporedja,
6. preoblikovanje orodja, ki je potrebno za opravilo naloge. (Drucker 2001:133-134)

Taylor je dokazal, da produktivnost nima nobene zveze s spretnostjo, temveč je »posledica znanja ali načina, kako so preprosti, enostavni delovni gibi združeni v celoto, organizirani in izvedeni.« Zato je Taylor vztrajal, da bi morali biti delavci plačani po učinku (rezultat dela) in ne po številu ur, ki jih porabijo za delo, ali še slabše, prebijejo na delovne mestu. (Drucker 2001: 134-135)

Drucker produktivnost umskega delavca ločuje od produktivnosti fizičnega delavca s šestimi dejavniki:

1. določiti je potrebno, **kaj je naloga umskega delavca**, kakšen je njegov prispevek v organizaciji in kaj ga ovira pri uresničevanju njegove naloge;
2. umski delavec mora sprejeti **odgovornost** za kvaliteto in kvantiteto svojega prispevka, seveda znotraj časovnega in stroškovnega okvirja, ki mu ga postavlja organizacija. Za prevzem takšne odgovornosti mora imeti pri svojem delu **avtonomnost**;
3. **inovativnost** je ena ključnih sestavin dela umskega delavca;
4. umski delavec se mora **ves čas učiti** in svoje znanje nadgrajevati;

5. količina rezultatov ni najpomembnejša, vsaj enakovredna je **kvaliteta** le-teh. Kaj pa je kakovost za določeno aktivnost, je odvisno od definicije naloge in odločitve kaj naj določena organizacija sprejme za rezultat;
6. fizični delavec je za podjetje strošek, umski delavec pa naložba. Cilj organizacije je obvladovanje in zmanjševanje stroškov in povečevanje in vlaganje v naložbe. Umski delavci morajo biti sredstvo organizacije in ne strošek (Drucker, 2001).

Ob pomoči navedenih dejavnikov, ki vplivajo na ugotavljanje produktivnosti, bom prikazala produktivnost igralcev.

Šest Taylorjevih korakov lahko preučimo, če opazujemo pri delu študenta igralske akademije, ki si služi prvi kruh v SNG Drama ali pri filmu kot statist²⁸. Njegovo delo je delo **fizičnega delavca**, saj je njegova naloga v racionalizaciji gibov, ki so točno določeni in fizičnemu delavcu ne dopuščajo lastne iniciative. Režiser mu določi mesto, kam naj pride, koliko časa naj ostane, kaj naj tam počne in kdaj naj odide. Večinoma ima tudi orodje, ki ga potrebuje za opravljanje svoje naloge (helebarde, meč, puško – pač odvisno od zgodovinskega obdobja). Statisti v gledališču so večinoma študentje; plačani so za vsako predstavo posebej. Kot plačilo dobijo simbolično nadomestilo, saj gledališki ravnatelji menijo, da je povabilo in priložnost, da delajo s profesionalnimi igralci drugi večji del plačila, ki jim ga dajo. Poleg študentov pa dobijo vloge statistov starejši igralci (predvsem igralke), ki so zaradi svojih let (samo tretjina vlog v gledališču je pisana za ženske in tretjina le-teh za starejše igralke) minimalno zaposlene, čeprav dobivajo polno plačo z dodatki za senioriteto.

Ko pa naš študent dokaže, da je več kot odličen vojščak, stražar ali suženj – dobi manjšo vlogo z nekaj besedila kot na primer: »Pismo je prispelo!«. Še vedno pa mu določajo, kam naj stopi, koga naj pogleda. Njegovo delo bi lahko poimenovali po Druckerju – delo **tehnologa** ali v umetniškem žargonu – **poustvarjalec**.

In spet smo imeli srečo. Naš študent je postal najboljši in dobil je svojo prvo glavno vlogo. Odločitev, kako bo povedal, kdaj bo povedal – je njegova. Prišel je na področje umetnosti. Združil bo svoje znanje (metodo, sistem ...) s svojim talentom in navdihom. Naš študent je postal **umski delavec** ali **umetnik**. Začenja potovanje po Drackarjevih šestih dejavnikih:

²⁸ statirati – nastopati v filmih, igratih, navadno v množičnih prizorih in brez govorjenja - SSKJ

1. *Kaj je naloga umetnika?* Za našega študenta je odgovor pripeljati predstavo do konca in pri tem začarati 300 – 1500 gledalcev.
2. *Umetniki morajo voditi sami sebe. Dana jim mora biti avtonomnost.* Režiser je samo pomočnik, vsak igralec na koncu, ko se dvigne zavesa, ostane sam.
3. *Nenehna inovativnost mora biti ena glavnih sestavin dela, naloga in odgovornosti umetnikov* – vsak Hamlet nosi svoj svet in svoja vprašanja. Kaj nas vedno znova gane pri enem in istem besedilu? Zakaj nas kak ustvarjalec začara, tudi če samo stoji na odru in nam pove, da je žalosten, drugi pa nas dolgočasi, čeprav nam pripoveduje temeljne resnice sveta?
4. *Umetnost od umetnikov zahteva, da se vseskozi učijo in vseskozi učijo tudi druge* – na to temeljno poslanstvo vseh umetnosti sem opozorila že v poglavju o zgodovini igralskega poklica..
5. *Produktivnost umetnikov ni stvar količine rezultatov. **Kakovost** je najmanj enako pomembna* – to bi v gledališkem žargonu lahko pomenilo, da ni velikih in malih vlog, so le veliki in mali igralci.
6. *Navsezadnje pa produktivnost umetnikov od ustanove zahteva, da jih obravnava kot »sredstva« in ne kot »strošek«.* Ustanova mora svoje umetnike obravnavati tako, da si ti želijo delati zanjo kljub vsem drugim priložnostim, ki se jim ponujajo.

8. SISTEMI IN OKOLJE, V KATERIH DELUJE IGRALEC

»Beseda »sistem« izvira iz grškega jezika in pomeni »sklop«, pa tudi »organizem, organizacijo, zvezo, vodilni organ.« (Pusić v Haček, 2001: 8)

»Sistem je skupek objektov z odnosi med temi objekti in njihovimi atributi.« (Pusić v Haček, 2001:8)

Sistemi pa so opredeljeni tudi s svojim odnosom do relevantnega okolja. In to relevantno okolje je vse tisto, kar sistem obkroža in ni sistem.

»Sistem je pojem, ki hkrati vključuje tako neodvisnost med sestavnimi deli, elementi in procesi na tak način, da se lahko ugotovijo pravilnosti v odnosih kot tudi odvisnost med kompleksnostjo sistema in okolico, ki ga obdaja.« (Parsons v Haček, 2001)

»Sistemi so **odprti**, so v stalni interakciji z okoljem, ali **zaprti**, ki z okoljem nimajo nobenega razmerja. Večinoma so sistemi relativno odprti sistemi ali relativno zaprti sistemi. Odprti

sistemi iz okolja prejemajo input, vhodne informacije, ki jih predelajo, nakar dobimo kot rezultat procesa obdelave output.« (Kovač, 2000:164)

Organizacije kot odprti sistemi so opredeljeni s svojim odnosom do relevantnega okolja. Kajti to relevantno okolje vpliva na oblikovanje in doseganje ciljev organizacije. (Rus 2001/02) Okolje na odprt sistem lahko deluje spodbudno, stabilizacijsko ali pa ga destabilizira. Na drugi strani pa je pomemben način delovanja sistema, saj je od njegove strukture, od odnosov v sistemu odvisno, kako se bo sistem odzival in kako močan vpliv bo okolje sploh imelo nanj.

Ekonomija opredeljuje okolje kot poslovno okolje podjetja (organizacija). Okolje deli na notranje (mikrookolje) in zunanje okolje. Zunanje okolje še natančneje definira kot širše zunanje okolje (makrookolje) in delovno okolje (mezzookolje).

Širše okolje se obravnava v okvirih:

- ekonomskega okolja (elementi vpliva so: cene, BDP, dolgovi, posojila ...)
- politično – pravno okolja (elementi vpliva so: zakoni, politična moč ...)
- tehnološkega razvoja (elementi vpliva so: informatika, telekomunikacije ...)
- kulturnega okolja (elementi vpliva so: vrednote, izobraževanje, navade)
- naravnega okolja (elementi vpliva so: klima, naravno bogastvo ...).

Okolje delovanja organizacije (sistema) pa vključuje neposredni vpliv:

- panožnega okolja (elementi vpliva so: konkurenca, kupci, dobavitelji ...)
- institucij kot vzorcev obnašanja (elementi vpliva so: narava odnosov med podjetji, stopnja zaupanja...)
- državne politike (elementi vpliva so: makroekonomska in mikroekonomska)
- interesne skupine, ki niso zajete v drugih elementih (Jaklič, 2002).

Kulturne sisteme sestavljajo gledališče, film (Filmski sklad kot glavni financer in regulator filmskega ustvarjanja) ter televizija in radio (javna radio in televizija, ki edina ustvarjata umetniški program, zasebne radijske in televizijske postaje nimajo dramske produkcije). Zaradi močne državne regulacije so to razmeroma zaprti sistemi. Velik vpliv na kulturne sisteme imata politično–pravno in kulturno okolje. Med delovnimi okolji pa nanje vplivajo državna politika in nekatere interesne skupine (sindikati, poklicna društva, zbornice).

8.1 GLEDALIŠČE

Gledališče deluje v administrativno-političnem okolju. Pri tem mislim na državno regulacijo in distribucijo proračunskih sredstev. Gledališče se je izognilo vplivom mezzookolja na skoraj vseh ravneh. Na delovanje gledališč ne vplivajo konkurenti, uporabniki, dobavitelji, saj vse te odnose regulira država. Tudi samo gledališče ne vpliva na širšo okolico, njena najmočnejša vez je država; z njo je razvilo recipročen odnos. Recipročnost pomeni, da država tudi potrebuje kulturo za promocijo svoje politike in demokracije. V tem pogledu sta sami sebi dovolj in sta ustvarili simbiozo, ki obstaja kot grožnja za vse drugače misleče.

Ministrstvo za kulturo in lokalne skupnosti kot ustanovitelji gledališč so postali in ostali alfa in omega regulacije v kulturi.

8.1.1. JAVNI ZAVODI

Večina gledališč deluje kot javni zavodi v kulturi (v nadaljnjem besedilu javni zavod).

Javne zavode ustanavljajo država, lokalne skupnosti ali druge osebe javnega prava. Javna sredstva za financiranje zagotovijo ustanovitelji ali soustanovitelji.

Financiranje javnih zavodov je **programsko financiranje**. Sredstva pa se delijo po načelu ne manj kot preteklo leto in več za javne zavode, ki prikažejo izgubo, ker je to edino merilo za kvaliteto. Kako javni zavod posluje, kje izpušča zamujene priložnosti, kako upravlja vire ... To ni zajeto v merilih, ki bi sredstva odvzela ali dodala. Merilo za uspešnost in učinkovitost v kulturi je le višina inputa.

Kakšna organizacija je javni zavod?

Je zaprt konzervativen sistem v hierarhičnem tradicionalnem administrativnem okolju. To nam dokazujejo nastavitve in status direktorja ter vpliv države na vse upravne organe v javnih zavodih.

ZUJIK v 32. členu določa organe javnega zavoda, in to so :

- direktor,
- svet,
- strokovni svet.

Javni zavod vodi in zastopa **direktor**. V ustanovitvenem aktu se ta funkcija lahko imenuje tudi drugače. V gledališču je to ravnatelj. Ravnatelja imenuje ustanovitelj po predhodnem mnenju sveta in strokovnega sveta.

Svet javnega zavoda sestavljajo predstavniki ustanovitelja; ta jih izbere izmed strokovnjakov s področja dela javnega zavoda, financ in pravnih zadev.

Svet gledališča ima naslednje naloge:

- nadzira zakonitost dela in poslovanja gledališča,
- spremlja, analizira in ocenjuje delo gledališča,
- potrjuje letno poročilo,
- predlaga ustanovitelju revizijo poslovanja,
- ocenjuje delo direktorja,
- daje soglasje k strateškemu načrtu, programu dela, finančnemu načrtu, sistemizaciji delovnih mest, organizaciji dela, kadrovskemu načrtu, načrtu nabav in zavodski kolektivni pogodbi, če jo gledališče ima, ter nadzira njihovo izvajanje,
- daje soglasje k cenam javnih kulturnih dobrin,
- sprejema splošne akte gledališča, če ni s predpisi ali tem odlokom določeno, da jih izda direktor,
- daje predhodno mnenje k imenovanju direktorja,
- daje ustanovitelju pobudo za razrešitev direktorja,
- daje predhodno mnenje k razrešitvi direktorja, razen če je sam dal pobudo za razrešitev,
- sklepa pogodbo o zaposlitvi z direktorjem in izvaja druge pravice in obveznosti delodajalca v razmerju do direktorja,
- predlaga ustanovitelju spremembo in razširitev dejavnosti,
- daje predhodno mnenje direktorju k imenovanju in razrešitvi pomočnika direktorja,
- opravlja druge naloge, določene s tem odlokom in drugimi predpisi.

Akt o sistematizaciji delovnih mest v javnem zavodu sprejme svet na predlog poslovnega in programskega direktorja v soglasju z ministrstvom po predhodnem mnenju reprezentativnega sindikata v javnem zavodu.

Strokovni svet

Strokovni svet šteje šest članov:

- tretjino članov izvolijo delavci gledališča, in sicer: enega izmed vseh zaposlenih in enega izmed strokovnih delavcev, ki opravljajo dejavnost, za katero je gledališče ustanovljeno,
- tretjino članov imenuje Kulturniška zbornica Slovenije,
- tretjino članov imenujejo društva oziroma organizacije s področja dela javnega zavoda ali uporabniki. V aktu o ustanovitvi ima MGL določeno, da so to Društvo slovenskih pisateljev, AGRFT in RTV, SNG Drama pa ima zapisano v aktu o ustanovitvi, da dva člana strokovnega sveta imenujeta Društvo slovenskih pisateljev in AGRFT.

Naloge strokovnega sveta so :

- spremljati in ocenjevati delovanje javnega zavoda in politiko njegovega ustanovitelja,
- ugotavljati ustreznost strateškega načrta in programa dela glede na namen, zaradi katerega je zavod ustanovljen,
- obravnavati vprašanja s področja strokovnega dela zavoda in daje ravnatelju mnenja, predloge in pobude za reševanje teh vprašanj,
- dajati predhodno mnenje k zavodski kolektivni pogodbi,
- dajati druge pobude in predloge v zvezi z delovanjem zavoda,
- druge naloge v skladu z veljavnimi predpisi in tem sklepom.

Ocenjujem, da je večina gledališč zaprt sistem, saj ustanoviteljica imenuje ravnatelja, svet zavoda in ima vpliv tudi prek zainteresirane javnosti (imenuje člane sveta in financira RTV, financira Kulturniško zbornico ...).

Edini organ, kjer imajo igralci svoje predstavnike, je strokovni svet, vendar imajo igralci manj kot tretjino članov, saj mora biti vsaj en član imenovan izmed vseh zaposlenih v zavodu. In ta edini organ, ki ima v svoji sestavi igralce, je samo svetovalno telo. Njegova naloga je predlagati, podati mnenje, ugotoviti ...

Tako je ključni kader javnega zavoda povsem izključen (kot manjšina v strokovnem svetu le poda mnenje) iz odločanja o zanj pomembnih temah: imenovanja ravnatelja in z njim strategije zavoda (kandidat za ravnatelja mora predstaviti svojo strateški plan razvoja javnega zavoda) in sistematizaciji delovnih mest.

8.1.2 GLEDALIŠKI MENEDŽERJI

To so tisti, ki dobijo brezplačno karto, ki sicer pripada igralcu, potem pa jo dajo svojemu znancu. To so tisti, ki se pomembno sprehajajo po gledališču in vzvišeno sprejemajo ponižne poklone igralcev. To so tisti, ki se pojavljajo v gledališču kot strašno zlo, kot zatiralci in rušilci umetnosti. Nimam dovolj besed, da bi izlil vse zlo in sovraštvo na račun zelo razširjenega tipa uslužbencev - administratorjev v gledališču – brezobzirnih izkoriščevalcev dela igralcev. (Stanislavski, 1990:41)

Kar nekaj takšne diktature je še v današnjih gledališčih. Zelo slab odnos imajo ravnatelji do študentov igralcev in do starejših igralcev, ki jih nikakor ne morejo zaposliti. Temelji igralske umetnosti so čustva, intuicija, ki se nalagajo na okostje neke igralske metode. Takšno ustvarjanje pa potrebuje zdravo, pozitivno okolje, da lahko izkoristi vse svoje potenciale. Zelo malo je umetnikov, ki negativen odnos izrabijo kot izziv in ustvarijo največ kar zmorejo. Večina mladih igralcev ima težave pri prvih vključevanjih v ansamble. Prav pri tem bi bila predvsem naloga ravnateljev, da jim pomagajo prek prvih poslovnih težav.

Zelo pomemben za ustvarjalno ozračje v gledališču (enako velja tudi za film in televizijo) je odnos do sekundarnih poklicev. To so predvsem tehnični kadri kot so npr. frizerke, maskerke, garderoberke, rekviziterji ... Ko si sprejet v službo v gledališče, postane jasno, da delavnik ne bo vsakdanji. Delal boš takrat, ko te bodo potrebovali in ko te potrebujejo ne moreš upočasniti dela, ker si jezen na ravnatelja, saj igralka ne more na oder brez pričeske. Tu gre za zelo visoko funkcionalno soodvisnost med primarnimi in sekundarnimi kadri, ki imajo pred seboj en sam cilj – dobro predstavo. Nekateri med njimi so vrhunski strokovnjaki na svojih področjih, saj obvladajo zelo specifično stroko, ki se je ni mogoče naučiti na nobeni šoli. Večina ravnateljev se premalo zaveda, kako pomembni so za uspešno predstavo in koliko težav lahko povzročijo slabi sekundarni delavci. Tisti najboljši bi morali dobiti dodatne priložnosti (umetniško ustvarjanje), stimulacije (dodatna izobraževanja, sami bi morali imeti delavnice za nove pomočnike ...).

Zaposleni, ki ostanejo v gledališču več kot dve leti, delajo tam zaradi predanosti in ker jim je gledališki način življenja zlezal pod kožo. Odnos med direktorjem in frizerko deluje na podlagi nenapisanega pravila: delala boš ne glede na delovni čas – če se vaja nekoliko zavleče – jaz pa od tebe ne bom zahteval niti kodra več, kot ga potrebuje igralka na svoji glavi.

In tako stojijo – polni fundusi, kupi čevljev, čudoviti rekviziti, lasulje, pohištvo, poslikave – in čakajo, da jih nekdo odkrije. Tu je strašanski vir možnosti za vsaj malo podjetnega ravnatelja in predvsem vir zadovoljnega zaposlenega, ki bo soustvarjal pozitivno klimo v gledališču, saj se bo čutil kot del gledališke družine.

In kašen odnos ima ravnatelj do ključnega delavca v sistemu?

»Menedžer bi moral biti tovariš umetnosti in pomočnik njenim svečenikom – igralcem.«
(Stanislavski, 1990:42)

Igralec je primarni kader, pa vendar ga večina ravnateljev obravnava kot strošek za javni zavod in ne kot vir .

»Novo upravljanje javnega sektorja (NUJS²⁹, ang.New Public Management, NPM) pomeni novo paradigmo v upravljanju javnega sektorja s poudarkom na usmerjenost k uporabniku in splošni učinkovitosti z uvajanjem aplikativnih managerskih metod dela in tržnih (konkurenčnih) mehanizmov iz zasebnega v javni sektor.« (Kovač, 2000:183)

NUJS uporablja izraz človeški ali kadrovske viri namesto kadri, zato »...ker razumemo zaposlene kot potencialne, kot investicijo in ne kot strošek.« (Možina v Kovač, 2000:244)

Nihče ne raziskuje kariernih sider, potencialov posameznih igralcev, nihče ne išče dodatnih zaposlitev za tiste, ki težje pridejo do vlog.

8.1.3 IGRALCI

In igralci? Je med njimi kaj rezistence?

Tisti, ki veliko delajo, po navadi nimajo toliko časa, da bi razmišljali o čemerkoli drugem kot o svojem delu. Delajo tudi zunaj svoje hiše. To ravnatelj spregleda, ker jih potrebuje, saj so to večinoma najboljši igralci. Zaradi slabe administrativne organiziranosti (program predstav se dela za mesec naprej), igralec nikoli zagotovo ne ve, kdaj bo prost, zato prihaja nepripravljen na televizijska, filmska, radijska snemanja. To pa postavlja pod vprašaj profesionalno etiko. Tako postaja problem najboljših igralcev njihova prezasedenost in

²⁹ Avtor uporablja izraz novo upravljanje javnega sektor (NUJS), ki je adekvaten NJM, ki ga uporabljam v poglavju o privatizaciji

razdrobljeni učinki ustvarjanja. Omogočiti bi jim morali najboljše možnosti za delo v domači hiši, da ne bi iskali zaslužka v komerciali, umetniških izzivih zunaj gledališča (kvalitetne filmske in televizijske vloge, pa tudi vloge v drugih gledališčih) pa bi moral ravnatelj (menedžer – integrator) videti priložnost za vse (za igralca in gledališče, ki z vsestranski igralcem pridobiva ugled) in igralcu omogočiti umetniški razvoj.

V kulturi je konkurenčnost nekoliko drugačna. Poleg dejstva, da je kulturni prostor reguliran, je uživanje kulturnih dobrin omejeno le s potrošnikovim žepom. Le redki kulturni dogodki domače produkcije imajo samo premiero. To pomeni, da niso odvisni od števila ponudbe na kvazitrgu. Gledalec, ki bo danes v tem gledališču, bo čez en teden obiskal drugo predstavo. In gledališka predstava tudi ni proizvod, ki bi ga gledalec omejeno ali enkratno užival. Celo narobe. Velikokrat gledališča pripravijo isto predstavo z drugimi igralci, drugim režiserjem in to skoraj vedno zagotovi dodaten obisk. Primer: v sezoni 2005/2006 sta MGL in Slovensko ljudsko gledališče iz Celja uprizorili predstavo Kabaret³⁰. Veliko gledalcev iz Ljubljane si je šlo ogledati celjsko predstavo in narobe. Že za primerjavo. In narobe. Igralec, ki prepriča, potegne za sabo nekaj gledalcev in novi gledalci, ki ga spoznajo v drugem gledališču, ga pridejo pogledat še v matično gledališče.

S povsem drugačnimi težavami pa se spopadajo igralci, ki ne dobijo dovolj priložnosti za delo. Igralec, ki ni v stalni igralski kondiciji, ne more izkoristiti vseh registrov, ko dobi priložnost. In tu ga čaka ravnatelj. Nič ni slabše kot priložnost, ki jo izsiliš. V umetnosti, katere ustvarjanje je tako občutljivo, tolikokrat negotovo, je večja vloga lahko le poleno pod noge. Zato so takšni igralci tiho, da imajo delovna mesta, socialno varnost in svojo priložnost tam nekje v prihodnosti. Nekateri igralci hodijo vsak mesec po plačo, pri tem pa po mesece ne stopijo na oder.

Ko je bil pred letom 1994 Zakon o javnem interesu na področju kulture v pripravi, so bile za igralce predvidene enoletne pogodbe. Takrat je med igralci upravičeno nastala panika, saj bi bili vsi v trenutku prepuščeni trgu brez omejitev in pravil igre. Nastalo je kar nekaj zanimivih predlogov, kako rešiti slovensko gledališče. Igralci so se začeli družiti med seboj, povezovali so se v svojem društvu, prihajali po informacije v Društvo filmskih delavcev. Ker pa se je vsa histerija vrtela le okoli formalne rešitve, je bil sklenjen konsenz. Pogodbe za nedoločen čas, ki

³⁰ Joe Masteroff,, John Kander, Fred Ebb: Kabaret, Režiserja Stanislav Moša, MGL in Miha Alujevič SLG Celje

so že podpisane, ostanejo v veljavi, novih pa ne bo. In ko bo odšel v pokoj zadnji igralec, ki je imel leta 1994 pogodbo za nedoločen čas, bodo vsi slovenski igralci imeli pogodbe za določen čas ali pa status samozaposlenega v kulturi.

In tako smo tam. Pri državi, ki zagotavlja socialno varnost preostalim zaposlenim za nedoločen čas na račun mladih igralcev, pri ravnatelju, ki vzdržuje prevelike ansamble in ne skrbi za umetniški razvoj svojih igralcev, ter igralcih, ki izgorevajo v delu, na drugi strani pa igralcih, ki čakajo na svojo priložnost ali vsaj varno upokojitev.

Vsi pa so pozabili na igralce, ki šele prihajajo.

»Interesi tistih brez volilne pravice veljajo za nične: na primer prihodnje generacije. Zaradi tega velja za pametno, da našim vnukom uničimo pogoje za spodobno življenje, če zaradi tega lahko povečamo svoje bogastvo ...« (Chomsky, 2005)

8.2 RADIO

Je medij, ki se igralcem zgodi na poti na kosilo. Prinaša žepnino, ne ogroža nikogar (s tem mislim na matično hišo in konkurenčno klavzulo) in ob tem pozablja, kako močan medij je, če mu posvetiš dovolj časa. To je velika niša, na katero so kolegi popolnoma pozabili, ker sta jim malo zaradi samovšečnosti, malo zaradi boljših honorarjev, televizija in film ljubša.

Kljub temu pa radiofonsko gledališče vzpostavlja novo ustvarjalno področje in z njim vsaj potencialno nezanemarljivi del globalne dramske produkcije; zlasti tistih radijskih iger, ki se ne zadovoljujejo več s posnemanjem ali oponašanjem gledališke uprizoritve, temveč stopajo po poti specifičnega ustvarjanja. Nekatere države so to doumele, denimo Velika Britanija, kjer BBC, ki jo pogosto omenjajo kot najboljšo radijsko postajo, saj ustvari vsako leto malone tisoč radijskih iger, omogoča življenje desetina piscev, vodi politiko naročanja, usklajevanja, celo kontinuirane vzgoje avtorjev radijskih iger. Pogosto je prav radio odkril dramatika in poskrbel za distribucijo njegove igre, še preden je bila uprizorjena. (Pavis,1997:610)

Poleg vzgoje piscev, ki jih omenja Pavis bi omenila še vzgojo poslušalcev, predvsem mladih. Takšne radijske igre bi bile lahko dober učni pripomoček v šolah (povezava Ministrstva za

kulturo in Ministrstva za šolstvo in šport). Igralci pa bi z dvigom kvalitete in kvantitete dobili možnost za umetniško ustvarjanje. Določeni igralci bi se lahko specializirali za radijsko igro, tako kot se danes nekateri po študiju specializirajo za delo z lutkami.

8.3 TELEVIZIJA IN FILM

Televizija (javna radio in televizija) in film (Filmski sklad) sta okolji, v katerih honorarno ustvarjajo igralci. Filme snemajo sicer zasebni producenti, a večinoma dobijo denar od Filmskega sklada ter nekaterih evropskih skladov. Tako je to povsem regulirano okolje, ki pa se obnaša, kot bi brez igralcev lahko obstajalo. To okolje se za igralca ne pogaja (da bi za največje vloge dobili vsaj neplačan dopust), ga ne vzgaja (filmske igre se igralci učijo, ko prvič igrajo pri filmu) in če ostane brez igralcev, si jih vzame s ceste (igralci naturšički). Igralce naturšičke v svetovni kinematografiji zelo veliko uporabljajo (F. Fellini). Mnogi so zanimivi liki, nekateri pa se izkažejo za velik igralski potencial. Če pa producenti jemljejo naturšičke, ker so cenejša delovna sila, je takšno početje vprašljivo s stališča profesije in zaščite le-te. Njena zaščita je v takšnih primerih dolžnost stanovskih organizacij.

9. IGRALSKA AGENCIJA

Namen ZUJIK je izpeljati privatizacijo upravljanja v gledališču, le da se bo ta zgodila postopoma (z odhodom v zadnjih igralcev, ki imajo podpisane pogodbe za nedoločen čas, v pokoj). Medtem pa mlajše igralce, ki že postajajo večina znotraj igralske profesije, zaposlujejo za določen čas.

Ravnatelj bo podpisoval menedžersko pogodbo za pet let in dobil status mandatarja. Postavil bo strategijo petletnega razvoja gledališče in program (repertoar) za pet let, ki bo pokazal, kakšna je potreba po igralcih. Koliko igralcev bo potreboval za pet let, koliko za leto in s koliko igralci bo sklenil pogodbo le za en projekt. Programsko financiranje bo takrat lahko začelo delovati tako, kot je bilo zastavljeno. Država bo pokrila fiksne stroške javnih zavodov, variabilni stroški pa bodo vezani na program javnih zavodov, ki ga bo podal ravnatelj v skladu s strateškim razvojem. Plačilo igralcem bo vezano na program. Ravnatelj bo v dogovoru z igralcem določil kakšen vložek igralca (vaje, priprave, predstave, dodatna usposabljanja – ples, sabljanje, tuji jeziki ...) je potreben za maksimalno umetniško raven v danih okoliščinah. In igralski vložek bo ravnatelj lahko finančno ovrednotil znotraj umetniških programov. Da bo izvedba programa kakovostna, se bosta ravnatelj in igralec lahko dogovorila o posebnih pogojih za sodelovanja (konkurenčna klavzula), saj bo igralčevo delo primerno ovrednoteno.

Najboljši igralci bodo hitro podpisali pogodbe, zato bosta morala biti organizirana tudi Filmski sklad in RTV – dramski program. Tako kot gledališča bosta morala pripravljati program za več let, da bodo režiserji vedeli, kdaj bodo snemali svoje filme in pravočasno podpisali pogodbe z igralci. Drugače vsaj najboljših, zaradi konkurenčne klavzule, ne bodo dobili.

Nekateri igralci pa ne bodo dobili prave priložnosti. Povpraševanje po njih bo manjše (sem sodijo tudi mlajši igralci in predvsem starejše igralke). Njim bo potrebno poiskati delo pri različnih gledališčih, njihove nastope pa bo potrebno usklajevati. Predvsem pa jim bo potrebno zagotoviti kontinuiteto dela, saj je »nedelo« za igralce umetniška smrt.

Tako se na eni strani kaže potreba po organizaciji, ki bo skrbela za zaposlitve igralcev in razvoj njihovih umetniških karier, po drugi strani pa po organizaciji, ki bi vključevala tisti temeljni element, ki je skupen gledališču, filmu in televiziji. Element, ki povezuje vsa tri

okolja, pa je igralec in organizacija, ki bi lahko poskrbela, da bi ti trije sprejeli konsenz o zaposlovanju igralcev, je igralska agencija.

9.1 PRAVNA OBLIKA IGRALSKE AGENCIJE

V tujini igralci večinoma sodelujejo z agencijami, ki so njihove zastopnice. V njihovem imenu se dogovarjajo za honorar, delovne razmere, podpisujejo pogodbe. Za nekatere igralce agencije tudi iščejo delo ali avdicije. Uspeh je odvisen od igralčevega talenta, odigranih vlog, sposobnosti za prilagajanje in agentovega ugleda. Ponudbo in povpraševanje oblikuje umetniški trg, ta je pa ponekod (npr. v ZDA filmska umetnost) postal industrija.

V Sloveniji pa trg oz. kvazitrg še ni zaživel, saj se privatizacija oziroma deregulacija dogaja zelo stihijsko in samo tam, kjer imajo akterji premalo pogajalske moči (igralci). Zato sem si zastavila vprašanje, kakšna oblika agencije bi bila za slovenski prostor in predvsem trenutne razmere, najprimernejša. Na eni strani obstaja možnost, da bi bila agencija družba z omejeno odgovornostjo (v nadaljnjem besedilu d.o.o.), kot zasebna iniciativa in bi bila igralcem pomoč pri uveljavljanju pravnih in ekonomskih pravic. Več vpliva verjetno takšna agencija ne bi imela, razen če bi vsi igralci privolili v sodelovanje. Tega pa v trenutnih razmerah ni mogoče pričakovati.

Druga možnost je ustanoviti javno igralsko agencijo, kot nekakšen satelit Ministrstva za kulturo. Takšno agencijo je mogoče ustanoviti s posebnim zakonom, ki je v skladu z ZJA in ZUJIK.

Da bi ugotovili, kako bi igralci lahko uresničevali svoje pravice do boljših ekonomskih, pravnih in umetniških možnosti za ustvarjanje, pa je najbolje analizirati obliko statusa d.o.o., kot jo opredeljuje Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju besedila ZGD) in javne agencije, kot jo opredeljuje ZJA.

9.1.1 DRUŽBA Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO

Družba z omejeno odgovornostjo je organizirana kot kapitalska gospodarska družba, ki je pravna oseba. Osnovni kapital družbe sestavljajo osnovni vložki družbenikov; ti v sorazmerju z vrednostjo svojih vložkov dobijo poslovni delež. Družbeniki d.o.o. registrirajo za tako širok nabor dejavnosti, da bo za delovanje družbe optimalen. Tako se d.o.o. lahko registrira za

različne dejavnosti, ki se med seboj organizacijsko in finančno dopolnjujejo. To je zelo velika prednost gospodarskih družb in predvsem profitnega sektorja.

Težava (za ustanovitev igralske agencije d.o.o.) pa je v osnovnem namenu ustanavljanja gospodarskih družb, ki je opredeljen v 1. in 2. členu ZGD. Gospodarske družbe na trgu samostojno opravljajo pridobitno dejavnost. »Pridobitna dejavnost po tem zakonu je vsaka dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička.« (ZGD: 129)

V Sloveniji je kar nekaj d.o.o., ki so se specializirale za zastopanje umetnikov (igralcev, pevcev, plesalcev ...), vendar je njihov odnos postavljen samo na ekonomskih in pravnih temeljih. Umetnike zastopajo, ko ti sami najdejo delo oz. projekt, potem pa agencija le izpelje vse pravno-formalne obveznosti in posreduje avtorski honorar umetniku, ko od vsote odšteje svoje stroške in honorar. Ta odbitek se giblje med 15 % in 25 %. Agencije tako ne prevzemajo odgovornosti za iskanje novih projektov za umetnike, niti ne zagotavljajo izplačila honorarjev, umetnikom omogočajo le (za plačilo) pravno pomoč pri izterjavi neplačanih honorarjev. Takšne agencije umetnikom ne dajejo zaščite, temveč le pomoč pri administraciji in neprijetnih pogajanjih. Ker pa so umetniški proračuni zelo nizki, predvsem del, ki ima vračunane honorarje, se večina producentov zavaruje v pogodbah, da je strošek za posrednika (agencijo) izvajalčev.

Osnovni problem agencije, ki deluje kot gospodarska družba, katere cilj je ustvarjanje dobička, je, da ne more reševati problema zaposlovanja mladih in starejših umetnikov, saj nekatere agencije posebej poudarjajo, da zastopajo samo vrhunske umetnike. To pomeni, da se je tudi bolj tržno reguliran del umetniške dejavnosti začel diferencirati na tiste, ki jih je lažje zaposliti, in tiste, ki za takšen trg niso zanimivi.

Obstaja pa velika pravna niša, ki jo bodo morale zapolniti agencije, ki so organizirane kot gospodarske družbe. To je mednarodna izmenjava in posredovanje. Agencija, ki se bo specializirala za iskanje gledaliških, filmskih ali televizijskih avdicij, bo lahko sodelovala z ZDUS-om, javno igralsko agencijo in tako zelo razširila umetniški prostor za igralce. Poleg tega bo tudi sama ponujala slovenske igralce ali sodelovala pri mednarodnih projektih, ki bodo izvedeni v Sloveniji ali kje drugje v Evropi.

9.1.2 JAVNA AGENCIJA

ZJA določa, da ima javna agencija status osebe javnega prava. **Namen** ustanovitve javne agencije je opravljanje regulatornih, razvojnih ali strokovnih nalog v javnem interesu³¹, če zanje z zakonom ni predvidena druga oblika statusa. Javna igralska agencija (v nadaljevanju besedila JIA) bo ustanovljena za regulacijo zaposlovanja igralcev, saj so po sprejetju ZUJIK v neenakopravnem položaju z zaposlenimi v javni upravi. Z ZUJIK so jim sicer omogočene nekatere pravice, ki bi izenačevale njihov položaj s položajem preostalih zaposlenih, vendar se v praksi ne izvajajo (višji dohodki za zaposlene za določen čas, delo pri različnih producentih ...).

Za ustanovitev posamezne javne agencije mora imeti ustanovitelj podlago v posebnem **zakonu**. Pristojnosti javne agencije za izdajanje predpisov, posamičnih aktov in opravljanje oblastnih dejanj določa zakon. Naloge oziroma dejavnosti javne agencije se v skladu z zakonom določijo z ustanovitvenim aktom. Pri izvajanju nalog je javna agencija samostojna.

Za ustanovitev JIA bo potreben poseben zakon, ki ga izda Ministrstvo za kulturo, ki bo tudi pristojno kot soustanovitelj. ZJA omogoča, da posamezni zakoni določijo nekatere posebnosti, ki so potrebne za delovanje javne agencije v okviru ZJA.

9.1.2.1 USTANOVITEV JAVNE AGENCIJE

Javna agencija **se ustanovi**:

- če je s tem omogočeno učinkovitejše in smotnejše opravljanje nalog, kot bi bilo v primeru opravljanja nalog v upravnem organu, zlasti če se lahko opravljanje upravnih nalog v celoti ali pretežno financira z upravnimi taksami oziroma plačili uporabnikov, ali
- če glede na naravo oziroma vrsto nalog ni potreben ali ni primeren stalen neposredni politični nadzor nad opravljanjem nalog.

³¹ Javni interes na področju kulture je interes za ustvarjanje, posredovanje in varovanje kulturnih dobrin na državni in lokalnih ravneh, ki se uresničujejo z zagotavljanjem pogojev zanje. (ZUJIK)

JIA bo učinkoviteje uresničevala politiko zaposlovanja igralcev, predvsem težje zaposljivih. Pri svojem delu mora bit neodvisna, predvsem ni primeren noben politični nadzor, ki pa ga ZUJIK omogoča (podeljevanje pravic do prispevkov, sistematizacija delovnih mest ...). Javno agencijo lahko ustanovi Republika Slovenija (v nadaljnjem besedilu: država) ali samoupravna lokalna skupnost (v nadaljnjem besedilu: lokalna skupnost) ali zveza samoupravnih lokalnih skupnosti.

Ustanovitelj imenuje in razrešuje direktorja in člane sveta javne agencije, razen v primeru iz tretjega odstavka 13. člena tega zakona.

Ustanovitelj imenuje vršilca dolžnosti direktorja javne agencije, ki opravlja naloge direktorja do imenovanja direktorja v skladu s tem zakonom.

Ustanovitelj daje soglasje k programu dela in finančnemu načrtu ter letnemu poročilu in drugim poročilom javne agencije.

Ustanovitelj svojih pravic ne more prenesti na drug organ ali za izvrševanje teh izdati javnega pooblastila.

Takšna ureditev ni sprejemljiva za JIA, saj bi imela politika premočan vpliv na delovanje agencije, tudi v tistih segmentih, ki jih ne bi financirala. Zato je treba pri načrtovanju Zakona o javni igralski agenciji (v nadaljevanju besedila ZJIA) upoštevati 13. in 15. člen ZJA.

13. člen predvideva, da so člani sveta javne agencije tudi predstavniki uporabnikov (v tem primeru igralci) storitev javne agencije, če tako določi ustanovitelj v ustanovitvenem aktu. V tem primeru število predstavnikov uporabnikov storitev javne agencije ne sme biti manjše od tretjine ter ne večje od polovice članov sveta.

Če so uporabniki storitev organizirani v obliki zbornic, društev ali drugih interesnih združenj, imenuje ustanovitelj člane sveta iz prejšnjega odstavka na njihov predlog, drugače pa na podlagi javnega poziva.

Predstavnikov uporabnikov ne sme imenovati ustanovitelj (Ministrstvo za kulturo) zaradi prevelikega vpliva na delovanje agencije, zato je treba pri sprejetju ZJIA upoštevati 13. člen, ki omogoča, da člane sveta – predstavnike uporabnikov – izvolijo uporabniki storitev z neposrednim in tajnim glasovanjem.

Postopek zbiranja predlogov in kriteriji za izbiro predstavnikov uporabnikov oziroma postopek volitev ureja ustanovitveni akt.

15. člen pa predvideva posebne pravice predstavnikov uporabnikov v svetu javne agencije, in sicer, če v javni agenciji vsi člani sveta, ki predstavljajo uporabnike, soglasno nasprotujejo imenovanju določene osebe za direktorja te javne agencije, svet poleg predloga imenovanja poda tudi ločeno mnenje predstavnikov uporabnikov. Če javna agencija pridobiva več kot 50 % svojih sredstev iz plačil uporabnikov, mora svet na soglasno zahtevo vseh članov, ki predstavljajo uporabnike, ustanovitelju predlagati razrešitev direktorja javne agencije.

9.1.2.2 ORGANI JAVNE AGENCIJE

Javna agencija ima direktorja in svet javne agencije. ZJIA in ustanovitveni akt JIA morata predvideti neposredno izvolitev predstavnikov uporabnikov v svet javne agencije in zapisati pravico do veta do imenovanja in razrešitve direktorja.

14. člen poudarja, da je potrebno upoštevati zastopnost različnih uporabnikov ali skupin uporabnikov.

Svet javne agencije:

Za člana je lahko imenovana oseba, ki:

- ima najmanj visoko strokovno izobrazbo,
- je strokovnjak s področja dela javne agencije,
- ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen zapora, trajajočo več kot šest mesecev,
- izpolnjuje druge z zakonom ali ustanovitvenim aktom določene pogoje.

Člani sveta ne morejo biti:

- osebe, ki so zaposlene v tej javni agenciji,
- funkcionarji v izvršilni veji oblasti in
- osebe, za katere obstaja možnost konflikta med njihovimi zasebnimi interesi in javnimi interesi, zaradi katerih obstaja javna agencija.

V teh členih bi moral ZJIA določiti, da člani sveta ne morejo biti sodelavci gledališč, filma in televizije, kot so režiserji, producenti, ravnatelji gledališč ... Ti ljudje so potencialni delodajalci ali vsaj vplivajo na zaposlitve igralcev (režiserji); z njimi se bo JIA pogajala o možnostih za delo igralcev. Zato bi bila njihova funkcija v JIA v konfliktu s pozicijo v umetniški dejavnosti.

Dolžnosti sveta javne agencije so:

- skrbi za delovanje javne agencije v javnem interesu,
- sprejema splošne akte javne agencije,
- sprejema program dela in finančni načrt ter letno poročilo in druga poročila javne agencije,
- predlaga imenovanje in razrešitev direktorja javne agencije,
- daje direktorju javne agencije usmeritve in navodila za delo,
- odloča o drugih zadevah, za katere je tako določeno z zakonom ali ustanovitvenim aktom.

Ker bo JIA več kot 50 % sredstev dobila od uporabnikov, morata ZJIA in ustanovitveni akt določati pri katerih dolžnostih imajo člani sveta, ki so predstavniki uporabnikov, pravico do veta oz. izključno pravico do odločanja. To so predvsem vsebinski akti (strateški načrt, določitev ciljev javne agencije) in imenovanje direktorja.

Direktor javne agencije

Imenuje in razrešuje ga ustanovitelj na predlog sveta javne agencije na podlagi javnega natečaja v skladu s pogoji in kriteriji, določenimi z zakonom in ustanovitvenim aktom. Direktor je imenovan za pet let in je lahko ponovno imenovan.

Za direktorja je lahko imenovana oseba, ki:

- ima najmanj visoko strokovno izobrazbo,
- ima najmanj deset let delovnih izkušenj,
- je strokovnjak na področju dela javne agencije,
- ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen zapora več kot šest mesecev.

Zakon ali ustanovitveni akt lahko določita tudi dodatne pogoje za imenovanje direktorja.

Pogoji za imenovanja so zelo splošni in pomanjkljivo določeni že v ZJA. Saj zakon kot pogoj za imenovanje direktorja ne postavlja znanja vsaj dveh svetovnih jezikov. Poleg tega bo moral ZJIA pri imenovanju direktorja JIA uvesti spremembo, in sicer, da ga bo imenoval svet javne agencije po predhodnem mnenju (in ne soglasju) ustanovitelja.

Direktor je lahko razrešen:

- če to sam zahteva,
- če ne izpolnjuje pogojev za imenovanje,
- če stori dejanje, ki je v zakonu o javnih uslužbencih določeno kot hujša disciplinska kršitev,
- če svoje delo opravlja nevestno, nestrokovno ali se izkaže, da po delovnih in strokovnih kvalitetah ni primeren za opravljanje dela na položaju direktorja.

Ustanovitelj direktorja lahko razreši, če ta krši zakon, če nevestno ravna s sredstvi, ki jih je za svoje delovanje dobila JIA iz proračuna, o preostalih vsebinskih odločitvah, ki vplivajo na razrešitev direktorja, pa odloča svet javne agencije s pravico članov uporabnikov do veta.

9.1.2.3 NALOGE JAVNE AGENCIJE

Javni agenciji ZJA omogoča izvajanje regulatornih nalog. Po javnem pooblastilu na podlagi zakona lahko ureja pravna razmerja in odloča v posamičnih stvareh. Pri izvajanju nalog izdaja javna agencija splošne akte za izvrševanje javnih pooblastil in upravne odločbe. Splošne akte sprejema svet javne agencije. Splošni akti javne agencije iz prejšnjega odstavka so predpisi, ki se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije. Javna agencija je dolžna posredovati splošni akt iz prejšnjega odstavka ustanovitelju za objavo.

Že pri sprejemanju ZJIA je potrebno opredeliti pristojnosti agencije. Tako bo JIA določila metodologijo za ugotavljanje zaposljivosti igralcev. Postavila bo metodologijo za evalvacijo umetniških programov in igralčevih zaposlitev. JIA bo določila postopke splošnih pogojev za sodelovanje z javnimi ustanovami in ministrstvi (predvsem Ministrstvom za šolstvo in šport ter Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve), pripravila bo metodologijo za podeljevanje določenih statusov (nezaposlen, posebne zasluge, republiška priznavalnina, umetniški doktorati ...) ...

Javna agencija opravlja razvojne in strokovne naloge v skladu z namenom, zaradi katerega je bila ustanovljena. Razvojne naloge javne agencije obsegajo predvsem svetovanje, opravljanje

strokovnih razvojnih nalog za državne organe, lokalne skupnosti ter fizične ali pravne osebe, sprejemanje ukrepov iz lastne pristojnosti ter razporejanje in dodeljevanje finančnih spodbud in drugih sredstev.

Strokovne naloge so zelo pomembne, saj bo opravljena raziskava upodablajoče dejavnosti in predvsem primarnega subjekta in njegovega položaja. JIA bo imela na voljo največ informacij, ki so potrebne za kvalitetne evalvacije delovanja umetniškega sveta, zakon pa nalaga tudi vsem ostalim službam, ki imajo dostop do posebnih informacij, da jih posredujejo agenciji za potrebe raziskav. Razvojne naloge pa bi bile predvsem priprava zakonov in podzakonskih aktov, ki bi jih morala država sprejeti za izboljšanje razmer za delovanje umetniške dejavnosti.

Javna agencija lahko poleg nalog določenih z zakonom opravlja dejavnosti, ki so povezane z namenom, zaradi katerega je bila ustanovljena oziroma nalogami, ki jih opravlja v javnem interesu, če je tako določeno z ustanovitvenim aktom skladno s posebnim zakonom.

Osnovna dejavnost JIA pa bo zaposlovanje igralcev in razvoj njihovih karier. Za optimalno reševanje problemov zaposlovanja zakon predvideva, da agencija lahko razširi obseg dela tudi na področja za katera se smiselno uporablja ZGD. Ta rešitev je zelo utemeljena za JIA, ko bo ustanovila igralski studio, vendar je v zakonu potrebno točno razmejiti dejavnost, ki se opravlja po ZJA in dejavnostjo, ki se opravlja kot dejavnost po ZGD.

9.1.2.4 DELO Z UPORABNIKI JAVNE AGENCIJE

Javna agencija mora najmanj enkrat letno ugotoviti mnenje uporabnikov o njenem delu ter predlogih o storitvah in ustreznih izboljšavah.

Evalvacija programov in samega delovanja agencije je osnovna naloga, saj se bo agencija le tako razvijala in uporabnikom zagotavljala boljšo zaščito in pomoč pri zaposlovanju in razvoju karier. Evalvacije morajo zajeti čim večje in predvsem čim bolj različne skupine uporabnikov. Potrebna pa je tudi evalvacija med tistimi, ki zaposlujejo uporabnike JIA.

9.1.2.5 FINANCIRANJE

Ustanovitelj mora v skladu z ustanovitvenim aktom javni agenciji zagotoviti potrebne prostore, opremo in sredstva za začetek dela. Prostori in oprema ostanejo v lasti ustanovitelja in se prenesejo v uporabo in upravljanje javne agencije.

Prihodki za delo javne agencije so:

- sredstva proračuna, pridobljena na podlagi pogodbe, sklenjene s pristojnim ministrstvom oziroma lokalno skupnostjo,
- prihodki, pridobljeni s prodajo blaga in storitev,
- drugi prihodki.

Če javna agencija opravlja storitve za posameznike in pravne osebe proti plačilu, izda tarifo, s katero določi višino plačil za storitve, ki jih opravlja.

Višina plačil za storitve javne agencije, se določi glede na potrebno pokrivanje stroškov za posamezne storitve javne agencije ter glede na načrtovane cilje in naloge, določene v njenem programu dela.

Tarifa vsebuje posebno obrazložitev razlogov za sprejetje ali spremembo te tarife ter cilje, ki bi jih na ta način dosegli. Tarifa je splošni akt agencije. Objavi se v Uradnem listu Republike Slovenije. Skupaj s tarifo se objavi tudi obrazložitev.

JIA bo za fiksne stroške pridobila sredstva iz proračuna. Vsi variabilni stroški pa bodo pokriti s sredstvi, ki jih bo agencija dobila od uporabnikov. To je tudi pogoj za avtonomnost agencije (13. člen ZJA).

Zakon predvideva postopek sprejemanja tarif, agencija pa sprejme metodologijo določanja letih.

9.1.2.6 NADZOR

Nadzor nad zakonitostjo, učinkovitostjo in uspešnostjo dela javne agencije opravlja ministrstvo na delovnem področju katerega javna agencija deluje oziroma uprava lokalne skupnosti. Ministrstvo, pristojno za finance, opravlja v javnih agencijah nadzor nad izvajanjem predpisov, ki urejajo javne finance, predpisov, ki urejajo finančno, materialno in računovodsko poslovanje javnih agencij, zakonitostjo, namenskostjo in gospodarnostjo uporabe sredstev, pridobljenih iz proračuna, ter nad upravljanjem premoženja, ki je v lasti ali uporabi javne agencije. Ministrstvo, pristojno za upravo, opravlja nadzor nad izvajanjem

predpisov o upravnem postopku, poslovnem času, uradnih urah, poslovanju s strankami, poslovanju z dokumentarnim gradivom in zagotavljanju javnosti delovanja.

ZJIA bo predvidel spremembo dela tega člena, in sicer za nadzor nad zakonitostjo delovanja agencije je pristojno Ministrstvo za kulturo, za nadzor nad uspešnostjo in učinkovitostjo pa bo v pristojnosti sveta agencije in ne ministrstva.

Z analizo ZJA sem prišla do ugotovitve, da je najprimernejša pravna oblika igralske agencije, kakršno potrebujejo igralci v tem trenutku, javna agencija. Družba z omejeno odgovornostjo je sicer zelo fleksibilna pravna oblika, ki se hitro lahko odziva na vse spremembe na trgu, hitreje lahko reagira na dodatne zahteve trga, vendar v osnovi ne pomeni zaščite igralca, ki se je zaradi ZUJIK znašel v negotovem položaju, saj ga postavlja v neenak položaj glede na ostale uslužbence v javni upravi.

ZJA je dovolj specifičen in dopušča dovolj prostora, da vsaka agencija, ki se ustanovi z zakonom, v tem zakonu predvidi vse posebnosti, ki jih zahteva posamezno področje delovanja. Največji problem ostaja prevelik vpliv države in z njo politike, ki ni združljiv z umetniškim ustvarjanjem. Zakon bi moral zapisati pravico do veta, ki bi ga lahko izkoristili člani sveta agencije, ki so jih izvolili neposredno uporabni. Pravice do veta člani ne bi imeli pri obravnavi vseh vprašanja, ki jih obravnava svet agencije. Zato mora zakon natančno določiti pristojnosti, saj mora vlada imeti možnost kontrole nad porabo proračunskih sredstev in pravico do odpoklica odgovornih oseb, če kršijo pravila, zakone, ki so v pristojnosti vlade.

Obstaja pa še možnost dodatnega ustanovitelja. ZJA predvideva, da agencijo lahko ustanovi več ustanoviteljev, ti pa si potem razdelijo pristojnosti. ZJA sicer predvidi samo tri ustanovitelje (državo, lokalno skupnost in zvezo samoupravnih lokalnih skupnosti), lahko pa bi ZJIA predvidel poleg države še drugega ustanovitelje. In edina organizacija, ki združuje skoraj vse igralce, je ZDUS. Tako bi uporabniki postali ustanovitelji in z ustanoviteljsko pravico pridobili dovolj avtonomije za neodvisno umetniško delovanje.

9.2. JAVNA IGRALSKA AGENCIJA

9.2.1 POSLANSTVO

Peter Drucker (1990) je zelo natančno opredelil poslanstvo organizacije. Opisati mora tisti poglavitni namen, zaradi katerega je bila organizacija ustanovljena in se ne bo spreminjal v bližnji prihodnosti. Poslanstvo JIA bo:

ZAPOSLOVANJE IGRALCEV IN SKRB ZA RAZVOJ IGRALSKIH KARIER.

Zaposlovanje igralcev ne pomeni, da bodo vsi igralci lahko vedno delali v gledališčih, pri filmu, na televiziji ali radiu. Če ne bo možnosti najti delo v teh temeljnih igralčevih okoljih, bo JIA igralcu poiskala ustrezno delo drugje (dramski krožki po šolah, tečajji javnega nastopanja, predstavitveni programi različnih podjetij ...) ali pa bo po sprejeti metodologiji ugotovila, da igralca iz nekrivdnih razlogov ne more zaposliti in bo določila zanj začasen status nezaposlenega, ki mu pripada denarno nadomestilo.

Razvoj igralskih karier pa je drugo pomembno poslanstvo, ki ga bo uresničevala JIA. Na eni strani bo agencija delala z igralcem, na drugi pa bo raziskovala umetniško dejavnost, stanje uspešnosti igralcev v preteklih sezonah in spremembe, ki se obetajo na vseh področjih igralčevega delovanja, in bi lahko vplivale na razvoj in usmerjanje igralčeve kariere.

Posamezni igralec se bo moral zavedati svojih prednosti in slabosti. Skupaj s strokovnjakom se bo odločil, katere možnosti, ki se mu odpirajo, bodo ugodnejše za njegovo umetniško ustvarjanje in njegovo osebno rast, ki pomembno prispeva k razvoju kariere. Za pomoč v obvladovanju spretnosti, ki jih igralec nima, pa bi jih nujno potreboval za uspešno igralsko ustvarjanje, mu bo agencija pomagala poiskati strokovnjake.

9.2.2. VIZIJA JAVNE IGRALSKE AGENCIJE

Vizija JIA je ustvariti optimalne razmere za vrhunsko in kvalitetno igralsko ustvarjalnost. JIA bo združevala igralce vse Slovenije in omogočala vsem enaka izhodišča za pogajanje o zaposlitvi.

Okolja, v katerih ustvarja igralec (gledališče, film in RTV), morajo sprejeti konsenz o usklajevanju igralskih obveznostih. JIA bo kot krovna organizacija dober posrednik pri pogajanjih. Doseči je potrebno tudi konsenz, da nobeno okolje delovanja igralca ni a priori pomembnejše, ampak je pomembnejše tisto okolje, ki igralcu ponudi več (boljšo vlogo, ugodnejše delovne razmere, boljšo pogodbo). Tako bo umetniško okolje začelo delovati bolj tržno, a ker bo Ministrstvo za kulturo še vedno delno reguliralo trg zaradi enakega dostopa do javnih dobrin za vse uporabnike, bo to kvazitrž, ki je za področje, kot je umetnost, tudi najprimernejši.

Pomembno pa je tudi povezovanje posameznih ministrstev. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve bo pomemben sogovornik predvsem za igralce, ki bodo imeli status začasno brezposelne osebe, ali tiste, ki bodo izkoristili možnost sobotnega leta. Ministrstvo za šolstvo in šport bo lahko predpisovalo programe, ki jih bodo uresničevali igralci v okviru JIA ali drugih kulturnih organizacij.

Na koncu pa najpomembnejša razsežnost vizije, pravzaprav osnovna, in to je samozavesten igralec, ki se zaveda svoje vloge v umetniški dejavnosti in sprejema vso odgovornost za svoje delovanje ter hkrati uresničuje vse pravice, ki mu pripadajo.

9.2.3 STRATEGIJA

JIA mora ustanoviti večje število oddelkov oziroma strokovnih skupin, ki bodo zadolžene za raziskavo umetniškega okolja, razvoj igralskih kompetenc, raziskavo in pomoč pri razvoju posameznih karier ter strokovne službe, ki bodo v pomoč igralcem.

- a) Strokovna skupina za raziskavo umetniške dejavnosti mora opraviti analizo stanja po sprejetju ZUJIK. Analiza mora predstaviti razmere, v katerih ustvarja slovenski igralec, ter perspektive ali ovire, ki jih prinaša zakon.
- b) V strokovni skupini za razvoj igralskih kompetenc bodo predvsem zunanji sodelavci. Igralcem bo omogočeno učenje tujih jezikov (fonetike), plesa, jahanja, borilnih veščin, petja, igranja instrumentov. Delo bo prilagojeno zahtevam igralčevih prihodnjih nalog (posebne vloge) ali načinu dela (urniki, predznanje)
- c) JIA bo imela kadrovske strokovnjake, usposobljene za raziskovanje kariernih sider in delo z umetniškimi kadri. Vsak igralec, ki bo želel sodelovati z JIA, bo sklenil psihološko pogodbo, ta pa bo temelj sodelovanja med njim in agencijo.
- d) Igralci bodo imeli tudi svetovalno službo, ki jim bo nudila pravna, davčna in ekonomska svetovanja.
- e) Ustanovljen bo igralski studio. Ta bo v pomoč nezaposlenim igralcem, mladim in tistim, ki bi se znašli v umetniški krizi.

9.3 RAZVOJ IGRALČEVE KARIERE

Potek kariere je odvisen od posameznikovega talenta, njegovih osebnih ciljev in predvsem od zunanjih faktorjev. Uskladitev vseh dejavnikov in postavitev osebne strategije razvoja kariere bo naloga strokovnjakov in samih igralcev.

Igralčeva biografija, njegov umetniški potencial, ki ga je pokazal na AGRFT in v predstavah, ki jih je že odigral, ter raziskava njegovega kariernega sidra je osnova za postavitev osnovnih okvirov psihološke pogodbe. Agencija na drugi strani igralcu predstavi svoje raziskave umetniškega okolja, perspektive, ki jih okolje omogoča igralcu. Dodati je treba le še etični okvir, ki temelji na igralskem etičnem kodeksu. Nato je mogoče podpisati psihološko pogodbo. Igralec in njegov agent (kadrovski strokovnjak) začneta iskati zaposlitev za igralca. Ugotovita, katere kompetence mora igralec razviti, nadgraditi ali se jih priučiti. Za igralca, ki ima status brezposelnega za določen čas, je obvezno redno sodelovanje v igralskem studiu.

Igralec, ki je bil v zadnjih nekaj sezonah (število let in vlog bo določila metodologija, ki jo bo sprejela JIA) hiperaktiven, bo lahko izkoristil pravico do sobotnega leta. V nekaterih primerih bo to lahko predlog agencije in ne prošnja igralca. Določeni igralci bodo sobotno leto izkoristili za dodatno izobraževanje v tujini ali pridobitev povsem novih znanj. Njim bi poleg nadomestila za plačo dodelili delovno štipendijo.

9.4 IGRALSKI STUDIO

Igralski studio je nekakšen poligon za vzdrževanje igralske kondicije za tiste igralce, ki so začasno brezposelni. Je priložnost za premagovanje začetniških ustvarjalnih težav mladih igralcev in pomoč tistim igralcem, ki na poti ustvarjanja trčijo ob oviro in je med študijem nove predstave ne morejo razrešiti. Studio bo priložnost za srečanje igralcev iz različnih koncev, za pretok informacij, idej in novih izkušenj. Bo središče povezovanja starega in mladega. Brez sramu se bosta srečala izkušnost in tveganje.

Treninge bodo vodili igralci, režiserji, ki jih bodo povabili igralci, in predvsem gostje iz tujine. Igralske studie bo potrebno ustanoviti vsaj na štirih koncih Slovenije (Maribor, Ljubljana, Koper, Nova Gorica). Igralci kot vodje studiev in udeleženci bodo krožili med studii.

Iz programa, ki bo nastajal v studiih, se lahko rodi tudi kakšen projekt, ki bo zadovoljil gledališke sladokusce.

Studii bodo lahko organizirani tudi tako, da se bo njihova dejavnost obravnavala po ZGD. Zato bodo z določenimi pogoji in v omejenem času namenjeni tudi ljudem iz drugih poklicev. Oblikovale se bodo delavnice; vodili jih bodo igralci.

Namen studiev je izmenjava izkušenj in ohranjanje ter povečevanje igralske kondicije.

9.5 TUJE AGENCIJE

JIA se bo povezovala s tujimi agencijami, ki posredujejo delo za igralce. Tako bo najuspešnejšim igralcem iskala priložnosti po vsej Evropi. Skrbela bo za sprotno obveščanje o avdicijah, tujim agentom bo pošiljala katalog slovenskih igralcev³². Sodelovala bo tudi z domačimi agencijami, ki bodo želele sodelovati z igralci kot njihovi iskalci zaposlitve ali kot ponudniki zaposlitve.

9.6 SWOT ANALIZA ZAPOSLOVANJA IGRALCEV

PREDNOSTI

JIA bo igralcu lahko ponudila delno zaščito, saj bo delno regulirala trg dela v umetniški dejavnosti. Poleg zaščite mu bo omogočila razvoj kompetenc, ki jih bo potreboval, da bo lažje našel ustrezno vlogo. Za razvoj igralske kariere je predvsem pomembno, da igralec dobi vloge, ki mu omogočajo osebni razvoj, in šele na drugem mestu finančno ugodne pogodbe.

JIA bo imela možnost za sodelovanje s posameznimi ministrstvi, če se bo pokazala potreba po projektih, pri katerih bodo dobili delo tudi igralci. To so predvsem predpisani kulturni programi za predšolske otroke, za šolarje in dijake. Trenutno je to področje urejeno zelo stihijsko. Zelo malo javnih zavodov pripravlja projekte, ki so namenjeni predvsem mladi generaciji. Ministrstvo za šolstvo in šport in Ministrstvo za kulturo sodelujeta tako, da imata na svojih spletnih straneh povezave do različnih gledališč, šole pa si potem lahko izberejo predstave. Opravljena pa ni niti osnovna selekcija primernih programov za otroke. Zato je to velika priložnost za JIA in uporabnike le-te, igralce, ki bodo v okviru agencije ali pa z njenim posredovanjem v kakšni drugi kulturni organizaciji pripravili projekt, namenjen otrokom.

JIA bo igralcem dajala dovolj zaščite, da bo imela toliko klientov, da bo njena pogajalska moč dovolj velika, da bo igralcem izborila maksimalne pogoje za delo. Z večjo pogajalsko močjo bo lahko dosegla konsenz med okolji v katerih deluje igralec, in tako igralcu omogočila, da bo delal predvsem tisto, kar najraje počne – igral. Ne bo mu potrebno usklajevati urnikov,

³² Arhiviranje bo ena izmed dejavnosti JIA; shranjevala in urejala bo življenjepise in sezname odigranih vlog vseh slovenskih igralcev. Podatke bo zbirala v Katalogu slovenskih igralcev.

prestavljeni terminov ... Vse to bodo namesto njega počeli agencija in posamezne službe v gledališčih ter filmski in televizijski producenti.

JIA bo vsako leto opravila analizo uspešnosti zaposlovanja igralcev (koliko igralcev je bilo zaposlenih, koliko igralcev je imelo delo v umetniški dejavnosti in koliko igralcev je bilo zaposlenih na drugačnih delovnih mestih) in analizo učinkov zaposlovanja igralcev (kako so bili igralci zadovoljni s svojo zaposlitvijo, kako so bili zadovoljni producenti, kako uspešno so igralci lahko uporabili svoje nove kompetence in katere bi še potrebovali in na enaka vprašanja bodo odgovorili producenti). Evalvacija bo agenciji in igralcem pokazala, kje se mora še okrepiti sodelovanje, kje se mora spremeniti in kje je agencija dobro opravila svoje poslanstvo.

SLABOSTI

Analiza ZJA je pokazala, da je ustanovitelj javne agencije država. Če ta člen ne bo spremenjen, bo imela država velik vpliv in s tem politika na imenovanje direktorja in sveta agencije. To pa bo zelo slabo za avtonomnost agencije in posredno za avtonomnost igralske profesije. JIA bo pomagala igralski profesiji pri uveljavljanju (možnost imenovanja strokovnih komisij, dodelitev posebnih statusov, etični kodeks ...), to pa ne bo izvedljivo, če pri svojem delovanju ne bo avtonomna in odgovorna predvsem profesiji (članom sveta, ki jih izvolijo uporabniki).

PRILOŽNOSTI

Priložnost za igralce, ki jo omogoča drugačen način zaposlovanja, je uveljavljanje pogojev delovanja in pogodb o zaposlitvi. Igralci ne bodo več javni uslužbenci, ampak bodo ovrednoteni glede na status, umetniški potencial in uspešnost svojega dela. Vsi igralci bodo imeli možnost dobiti nadomestilo za čas brezposelnosti in sobotno leto.

JIA bo zagotavljala enake možnosti za zaposlitev (film, RTV, tujina) za vse igralce, ne glede na regijo.

NEVARNOSTI

JIA bo imela težave pri zaposlovanju igralcev, če Ministrstvo za kulturo ne bo dosledno izvajalo ZUJIK. To pomeni predvsem uresničevanje programske usmeritve delovanja javnih zavodov. Ravnatelj-mandatar, ki je imenovan za pet let, določi program, ga opredeli z vsemi potrebami (tudi igralskimi) in nato v skladu s strategijo razvoja javnega zavoda (lahko bo predvsem klasično gledališče, gledališče komedije s hiperprodukcijo ali gledališče, ki bo delalo predstave, s katerimi bo potovalo po svetu in predstavljalo našo kulturo ...) začne sestavljati igralski ansambel.

Če Ministrstvo za kulturo ne bo vztrajalo pri takšnem načinu delovanja in bo striktno samo pri zaposlovanju igralcev za določen čas, bo JIA izgubila vso pogajalsko moč in se bo lahko uspešno pogajala le za najboljše igralce. To pa lahko dela vsaka agencija (d.o.o.), ki želi sodelovati z igralci.

UKREPI

Potrebno bo sprejeti poseben zakon o ustanovitvi JIA in ustanovitveni akt, ki bo omogočil optimalno delovanje agencije. Potrebno je opraviti obširno raziskavo upodobitvene in filmske dejavnosti. Raziskava se mora osredotočiti predvsem na outcome: kakšen učinek imajo posamezne variable na uresničevanje ZUJIK (položaj igralcev, njihov status, odnos gledališča in gledalcev do položaja igralcev, možnosti za zaposlitev igralcev, finančni položaj igralcev pred sprejetjem zakona in po njem, negotovost ...)

Usposobiti bo potrebno strokovnjake za delo z igralci. To bodo predvsem strokovnjaki kadrovskega menedžmenta, ki bodo razumeli delovanje umetniške produkcije in pomagali igralcu iskati najboljše priložnosti na trgu dela. Poleg tega je še veliko zunanjih sodelavcev, ki bi se morali specializirati za delo z umetniki (učenje fonetike drugih jezikov, borilnih veščin...)

Ustanoviti bo potrebno igralski studio. Naloga JIA bo poiskati ustrezne prostore, da bodo igralci imeli prostor za vaje. Takšen prostor je mogoče izkoristiti še za druge vaje, ki jih bodo igralci potrebovali (ples, petje, tuj jezik, borilne veščine). Prostor mora imeti tudi avditorij, saj bodo kake produkcije lahko namenjene gledališkim sladokuscem.

10. IRSKA

Leta 1951 je irska vlada ustanovila Art council, ki je nacionalna agencija, katere poslanstvo je razvoj, financiranje in promocija irske umetnosti. Art council ima v svoji sestavi volontersko telo, ki ima dvanajst članov in predsednika. Člane predlaga minister za umetnost, šport in turizem za pet let.

Agencija deluje s pomočjo direktorja in 45 uslužbencev, ki so organizirani v štirih oddelkih:

1. finančni oddelek skrbi za delovanje same agencije,
2. razvojni oddelek je odgovoren za sodelovanje s širšim javnim okoljem ter drugimi javnimi organizacijami, dodeljuje finančna sredstva umetnikom in skrbi za programe, ki prispevajo k umetniškemu razvoju tako na lokalni kot na mednarodni ravni,
3. programski oddelek pa dodeljuje sredstva organizacijam in skrbi za povezovanje med organizacijami,
4. zadnji oddelek skrbi za raziskovalno delo; ima veliko zunanjih sodelavcev, njegovo področje so tudi stiki z javnostmi ...

Poleg redno zaposlenih ima Art council še svetovalce za posamezne umetniške smeri, le-ti pa delujejo kot zunanji sodelavci.

Art council skrbi za raziskave stanja na umetniškem področju, je svetovalno telo vlade pri sprejemanju političnih odločitev, predvsem pa je njegova skrb razvoj ter uveljavitev umetnosti doma in na mednarodnem področju. Povezuje umetnike, umetniške organizacije, lokalne organizacije in mednarodne umetniške organizacije. Skrbi za dostopnost do umetniških vsebin na lokalni ravni, povezuje umetnost in izobraževalne sisteme ...

Financira ga ministrstvo za finance (za leto 2007 je Art council prejel 80.000.000,00 evrov), del prihodkov dobiva od državne loterije, preostale prihodke pa od različnih skladov.

Agencija ima predpisano metodologijo za ugotavljanje ali so prosilci upravičeni do sredstev iz njihovega sklada, je prosilčeva dejavnost v skladu z razpisanimi pogoji ali naj se prijavi v drugo kategorijo. Umetniške organizacije in umetniki prek Art councila:

- dobivajo sredstva za pokrivanje vseh stroškov (umetniški program in administracija),
- dobivajo sredstva za pokrivanje stroškov umetniškega programa,
- najdejo organizacije, ki investirajo v njihove projekte,

- se povezujejo z lokalnimi skupnostmi (prostori),
- dobivajo sredstva za spodbujanje tradicionalne umetnosti,
- dobivajo sredstva za posamezne projekte,
- dobivajo sredstva za umetniški razvoj (delovne štipendije),
- dobivajo sredstva za sobotno leto,
- dobivajo sredstva za raziskovanje novih umetniških smeri,
- dobivajo sredstva za gostovanja (doma in v tujini).

10.1 RAZLIČNE SUBVENCIJE

O'Hagan in Duffy (1987) sta predstavila štiri različne načine podpore umetniškim organizacijam in umetnikom.

Prva je državna subvencija (revenue grants); umetniki in umetniške organizacije jo dobivajo prek art councilov ali podobnih agencij. Namen ustanavljanja takšnih agencij, ki imajo vlogo mediatorja med umetnostjo in politiko, pa je čim bolj omejiti vpliv politike. Agencije imajo avtonomijo pri dodeljevanju sredstev. Sredstva so namenjena financiranju projektov ali celih programov. Podeljujejo se v naprej za eno leto, po mesečnih obrokih ali za nazaj. Merilo za dodelitve takšnih sredstev v umetnosti največkrat ni output, saj je umetniško delovanje zelo kompleksno.

Poleg omenjene subvencije avtorja predstavita še subvencije, ki gledališkim organizacijam financirajo tudi infrastrukturo (capital grants). Pri teh podporah so vezi med udeleženci tesnejše kot pri prvih subvencijah. Za dodelitev takšne subvencije podeljevalec pričakuje jasnejše cilje in umetniške organizacije se velikokrat znajdejo v stiski, ker so dejanski stroški višji, kot so jih predvideli, in je težko uresničiti zastavljene cilje.

Tretja možnost so subvencije za posamezne umetnike. Tradicija prihaja še iz renesanse, ko so bili določeni umetniki pod kraljevim patronatom. Danes agencije zagotavljajo delovne štipendije, nagrade, sobotno leto za posamezne umetnike.

In zadnja možnost financiranja umetnosti, ki jo omenjata O'Hagan in Duffy, so vavčerji. Uporabniki jih prejmejo in unovčijo, ko si ogledajo umetniški dogodek. Na podlagi vavčerjev

umetniška organizacija od države prejme sredstva. Avtorja vavčerski način subvencije zavračata zaradi prezahtevne administrativne določitve, kdo bi bil upravičen do vavčerjev, in predvidevata možnost preprodaje vavčarjev, to pa bi izničilo njihov namen.

Poleg neposredne pomoči umetnikom pa omenjata tudi posredno pomoč, ki se uporablja predvsem v davčni politiki. Davčna politika je lahko usmerjena na davčne bonitete za donatorje (ZDA) ali pa drugačno obdavčitev nepridobitnih organizacij.

Posredna državna pomoč je še pri izmenjavi umetnikov in umetniških programov (določitev kvot domačega programa).

10.2. ŠTUDIJA SOCIALNO–EKONOMSKIH RAZMER ZA DELOVANJE GLEDALIŠČNIKOV NA IRSKEM

Irski Art council je leta 2005 objavil obsežno raziskavo socialno–ekonomskih razmer v katerih ustvarjajo gledališčniki (igralce, plesalce, dramatike, direktorje, oblikovalce, odrske tehnike ...). Raziskava je bila narejena leta 2004. Opravili so intervjuje s 190 osebami z gledališkega področja. Iz določenih podatkov ni vidno, kako so odgovarjali igralci, saj podatki veljajo za vse gledališke poklice, ki so bili zajeti v raziskavi. Pri ostalih podatkih pa so umetniki (igralci in plesalci) ločeni od drugih poklicev. Tako bom v nalogi navajala: vsi gledališki poklici ali pa umetniki.

Leta 2004 so umetniki **povprečno delali**:

- 16 tednov v dejavnosti, ki je njihova specialnost;
- 3 tedne v drugih gledališčih;
- 8,5 tedna v drugih umetniških dejavnostih;
- 8 tednov so opravljali delo, ki ni bilo v povezavi z umetnostjo;
- 11 tednov so bili nezaposleni;
- 5,5 tedna so bili neaktivni.

5 % umetnikov leta 2004 sploh ni delala v svoji stroki.

Preostale umetniške zvrsti so:

- 76 % jih dela še pri filmu, na televiziji in na radiu,
- 54 % jih dodatno dela še v reklamni industriji in v drugih medijih.

Večina igralcev in plesalcev ocenjuje, da delo pri reklamah in drugih medijih, škodi uspešni karieri v gledališču.

Nezaposlenost pa škodljivo vpliva na kariero vseh zaposlenih v gledališču, ker jih:

- 52 % nimajo stika z gledališkim dogajanjem (out the loop);
- 24 % je demotiviranih;
- 15 % jih pride iz prakse;
- 9 % nima sredstev za preživljanje.

Umetniki so imeli v letu 2004 **povprečne prihodke**:

- v osnovnem poklicu so zaslužili 5.500 evrov;
- z vsem delom v gledališču 7.000 evrov;
- vsi viri skupaj: 20.000 evrov.

Povprečna tedenska plača igralca je 456 evrov, to pa je na dnu irske lestvice; minimalna tedenska plača je namreč 279 evrov.

Življenjski standard vseh zaposlenih v gledališču je:

- 43 % jih ne hodi na počitnice,
- 53 % jih ima težave priti čez mesec,
- 29 % jih občasno ne more plačevati stroškov bivanja,
- 30 % jih ima dodaten vir prihodkov, ki jim omogoča preživetje.

Težave imajo pri najemanju posojil, zaradi neredne zaposlitve in nizkih prihodkov.

Samozaposleni lahko plačujejo **davke** med letom, ko dobijo honorar ali pa naslednje leto, glede na letni prihodek. Možna je tudi kombinacija obeh. Mlajšim plačujejo davke neposredno od plače delodajalci, starejši umetniki pa se odločajo za kombinacijo obeh. Mladi imajo težave pri pridobivanju statusa samozaposlenega.

Dejstva, ki **najslabše vplivajo** na delo v gledališču so:

25 % jih meni, da so to nizke plače

22 % negotovo življenje

11 % delo pri katerem so vedno na voljo

7 % pomanjkanje dela

- 6 % podcenjenost dela
- 6 % večerne ure
- 5 % stres
- 4 % nisi v središču ustvarjalnega dogajanja (being out of the loop)
- 4 % pomanjkljiv vpliv na lastno kariero
- 3 % pomanjkanje spoštovanja profesije
- 3 % pretirana administracija
- 3 % pomanjkanje podpornih sistemov

80 % vseh zaposlenih v gledališču bi se še enkrat odločilo za delo v gledališču, če bi ponovno začeli.

In ta zadnja ugotovitev je glavno gonilo gledališke ustvarjalnosti. Več avtorjev različnih raziskav, ki jih navaja socialno-ekonomska analiza, se strinja, da predvsem velik entuziazem in želja delati v svoji profesiji jemljeta igralcem pogajalsko moč za izboljšanje razmer v katerih delujejo. Ko so irski analitiki primerjali svoje ugotovitve z drugimi mednarodnimi raziskavami, so prišli do skupnih točk:

- igralci imajo visoko izobrazbo glede na širši trg dela,
- imajo svojstven način zaposlovanja (30 % evropskih igralcev je samozaposlenih),
- vzorec zaposlovanja je zelo negotov. Izmenjujejo se faze zaposlenosti in nezaposlenosti. Nezaposleni so približno 35 % časa na leto,
- samozaposleni imajo prednosti v davčni politiki,
- 56 % avstralskih igralcev in 64 % ameriških ima dve ali celo tri dodatne zaposlitve. Igralci med vsemi poklici največ delajo na črno. Zato, da bi lahko delali v gledališču, so pripravljene poprijeti za vsako delo,
- zaslužijo manj kot enako izobraženi. Igralci prejmejo 68 % plače zaposlenega v drugem sektorju z enako stopnjo izobrazbe. Izjema je Finska, saj je tam večina igralcev zaposlenih za polni delovni čas. Prihodki so primerljivi s prihodki drugih zaposlenih, čeprav za ta denar več delajo,
- igralci nimajo plačanih počitnic.

10.3. PODPORA UMETNIKOM V DRUGIH DRŽAVAH

Socialno-ekonomska raziskava je povzela raziskave, ki so jih opravili raziskovalci v ZDA, na Novi Zelandiji, v Avstraliji, na Finskem, v Angliji ter dve internacionalni raziskavi. Vsaka država išče svoje vzvode pomoči, saj je enotno mnenje vseh raziskovalcev, da je stanje v gledališkem svetu zelo slabo in da gledališčniki z zaposlenimi v drugih sektorjih niso v enakem položaju.

DAVKI

V Avstraliji umetniku, ki preseže določen davčni razred, omogočijo plačevanje davkov več let. Saj se zavedajo, da ena dobra sezona za umetnika ni napoved še ene dobre sezone.

V Nemčiji samozaposleni lahko razporedijo plačilo davkov na tri leta.

NEZAPOSLENOST

Na Nizozemskem imajo sistem, ki nezaposlenim umetnik omogoča 70 odstotno podporo, jim pa zato ni potrebno sprejeti vsakega dela, ki jim ga ponudijo. Lahko tudi zaslužijo, poleg podpore za brezposelnost, še 120 % vrednosti socialne podpore. Takšen status umetniki lahko uporabljajo štiri leta v obdobju desetih let.

Francija ima za samozaposlene umetnike poseben sistem. Za vključitev v sistem imajo posebne pogoje, ki so vezani na predhodne zaposlitve in pogodbe, ki jih je sklenil umetnik. Sistem zagotavlja varstvo nezaposlenih umetnikov med posameznimi zaposlitvami in razvoj karier. Leta 2003 je v tem sistemu delalo 93 % umetnikov.

V Nemčiji imajo za samozaposlene program socialne zaščite. Samozaposleni imajo zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, ne dobivajo pa podpore za nezaposlene.

Pregled analiz in raziskav, ki so jih opravili po svetu, kaže vedno enake rezultate in žal ne daje nobenih novih rešitev za izboljšanje položaja igralcev. Kot da vsi računajo na veliko željo igralcev po igranju, ki nadomesti višjo plačo, plačane počitnice, redno zaposlitev in spoštovanje. Večina igralcev je omenila, da si želi večje možnosti za umetniški razvoj, ki bi ga lahko uresničevali v igralskih delavnicah, studiih ... Takšno redno delo bi preprečilo

poglavitni strah vseh nezaposlenih igralcev, da bodo v obdobju brezposelnosti zunaj gledališkega dogajanja.

10.4 PARTNERTVO ZA UMETNOST V PRAKSI 2006–2008

Irski Art council je 2005 sprejel dokument z naslovom »Partnerstvo za umetnost v praksi 2006–2008«. Cilji resolucije so:

- uveljaviti in promovirati gledališko umetnost,
- pomagati gledališkim umetnikom realizirati njihove umetniške ambicije,
- omogočiti ljudem izkusiti umetniški užitek, ki ga daje gledališka umetnost,
- razširiti mrežo gledališč in drugih organizacij po vsej Irski, tako da je zagotovljena osnova za delovanje različnim gledališkim skupinam,
- zagotoviti, da bo Art council delal kot dober partner gledališki umetnosti.

Cilje pa bodo dosegli z izboljšanjem delovnih in življenjskih razmerij umetnikov, s podporo gostovanjem gledaliških skupin, ustanovitvijo igralskega studia, ki bo ponujal igralcem mentorstvo, treninge in umetniški razvoj. Poseben poudarek je na mladih skupinah, ki dobijo podporo agencije, saj se morajo šele uveljaviti, ter tistih umetnikih, ki raziskujejo nove umetniške smeri.

Predvsem želijo izboljšati komunikacijo v gledališkem svetu, s poudarkom na mednarodnih izmenjavah in priložnostih, gledališčem želijo pomagati razvijati marketinške oddelke, narediti raziskavo uporabnikov, pripraviti pogoje za partnerstvo med gledališčem, lokalno skupnostjo in gospodarstvom. In za samozaposlene umetnike želijo pripraviti takšno davčno politiko, ki bo upoštevala njihov vzorec zaposlitve.

11. SLOVENIJA - RESOLUCIJA O NACIONALNEM PROGRAMU ZA KULTURO 2004–2007

ZUJIK predvideva povečanje zaposlovanja za določen čas. Resolucija pa želi s prednostnimi kriteriji spodbuditi kulturni trg in tako povečati dostopnost kulturnih dobrin in ustvarjalnosti. Kazalec uspešnosti izpeljave predvidenega cilja je število obiskovalcev kulturnih prireditev.

Za uprizoritveno dejavnost pa med drugim postavlja cilje:

1. Zagotoviti boljšo geografsko razporejenost ponudbe, in sicer do leta 2007 doseči, da bo vsaj 10 % gostovanj izvedenih zunaj kraja nastanka produkcije. Kazalci: sorazmerje med številom ponovitev in številom gledalcev v večjih kulturnih središčih in številom ponovitev in številom gledalcev zunaj večjih kulturnih središč, število gostovanj zunaj Republike Slovenije.
2. Povečanje obsega postprodukcije izvajalcev javnih kulturnih programov in kulturnih projektov na povprečno vsaj 7 ponovitev in vsaj 700 obiskovalcev na posamezno produkcijo do leta 2007. Mnoge produkcije novih umetniških del imajo namreč le nekaj ponovitev na prizoriščih za manj kot sto obiskovalcev. Cilj ne pomeni komercializacije produkcije, temveč spodbujanje dostopnosti le-te, to pa pomeni tudi učinkovitejše promocijske in tržne pristope. Kazalci:
 - število ponovitev,
 - enakomerno razporejena ponudba po regijah,
 - število obiskovalcev,
 - delež prihodkov od prodanih vstopnic.
3. Povečati delež programov, ki so namenjeni mlajšemu občinstvu; pri tem gre za pokrivanje razlike med ceno šolske abonmajske vstopnice in ceno vstopnice, ki omogoča realizacijo ponovitve brez negativne razlike. Možnosti so za zdaj neizkoriščene predvsem pri oblikovanju mladinskih abonmajev in navezavi gledaliških programov na maturitetne vsebine. Pogoji za uresničevanje cilja je ustrezna usklajenost resorjev, ta bo pedagoge in ustvarjalce spodbudila k temu skupnemu načrtovanju, izvajanju in evalviranju kulturno-vzgojnih programov, pri katerih so učenci deležni ustrezne priprave, aktivnega sodelovanja in nato tudi refleksije umetniškega dogodka. Delovanje na tem področju dokazano dolgoročno daje ugodne rezultate, saj pripomore k izoblikovanju ciljnih občinstev, kakovostni kulturni vzgoji, povečanju obiska, pomemben pa je predvsem pričakovani rezultat, to je obogatitev

kulturnih vsebin oziroma novih znanj v izobraževalnem sistemu na osnovni in srednji stopnji.

Kazalci:

- delež predstav za osnovnošolce in dijake,
 - število gledalcev in delež osnovnošolcev ter srednješolcev,
 - delež predstav, namenjenih posameznim ciljnim občinstvom.
4. Zagotovitev prostorskih in tehničnih možnosti izvajalcem javnih kulturnih programov in kulturnih projektov za vadbo, logistiko in prireditve. Kazalci:
- število koprodukcij in delež mednarodnih koprodukcij,
 - število ponovitev in število obiskovalcev,
 - število delavnic in izobraževalnih programov,
 - število gostujočih umetnikov.
5. Do leta 2007 povečati delež sodelovanja med izvajalci javnih kulturnih programov in kulturnih projektov ter javnimi zavodi za 10 %. Na podlagi spremembe ustanovitvenih aktov je sodelovanje z izvajalci javnih kulturnih programov in kulturnih projektov vključeno med osnovne dejavnosti gledališč. Gledališča v okviru možnosti ob izvajanju svojega programa zagotavljajo prostor ter produkcijsko in tehnično pomoč drugim izvajalcem. Prednostno se podpirajo tisti programi in projekti, ki sodelujejo z javnimi zavodi.
6. Mreža gledališč je edina mreža, ki zagotavlja uresničevanje javnega interesa v uprizoritveni umetnosti. S spodbujanjem sodelovanja med javnimi zavodi in izvajalci javnih kulturnih programov lahko takšna mreža zagotavlja tudi boljšo raven distribucije produkcij izvajalcev javnih kulturnih programov in kulturnih projektov.
7. Izboljšanje položaja ustvarjalcev in poustvarjalcev v uprizoritveni umetnosti. Ukrep: uvedba delovnih štipendij za ustvarjalce in poustvarjalce v uprizoritveni umetnosti. Pričakovani učinki: neposredne spodbude ustvarjalnosti posameznika, dvig kakovosti umetniške produkcije in njene raznolikosti.

Kazalca:

- število prejemnikov delovnih štipendij
- število samozaposlenih posameznikov, ki uporabljajo javno kulturno infrastrukturo.

To je le nekaj ciljev, ki si jih je zadalo Ministrstvo za kulturo leta 2004. Nekateri cilji so realni in tudi uresničljivi. Tako imajo vsi javni zavodi v ustanovitvenem aktu zapisano sodelovanje z neinstitucionalnimi kulturnimi organizacijami in samostojnimi umetniki. Žal pa ni nikakršnih

meril, ki bi kazala, kdo je upravičen do takšnega sodelovanja in s kakšnimi pogoji. Za zdaj je ta instrument razumljen kot promocija neinstitucionalne kulture in zato le-ti niso enakopraven partner pri sodelovanju; s tem mislim predvsem na finančno nadomestilo, ki ga skupine dobijo oziroma ne dobijo za svoj nastop. Tako skupine v nekaterih javnih zavodih ne dobijo povrnjenih niti osnovnih stroškov nastopa, inkaso predstave ostane javnemu zavodu. Izkupiček druge ponovitve pa si delijo v razmerju 60:40 (40 odstotkov prihodkov predstave dobi gostujoče skupina).

Nerealizirano je sodelovanje z Ministrstvom za šolstvo in šport. Kulturni programi, ki jih predpisuje učni program, niso upoštevani pri pripravi gledaliških repertoarjev, niti ni spodbud za gledališke skupine, ki bi pripravile programe, namenjene predvsem učencem in dijakom. Tu je veliko možnosti za samozaposlene.

Mreža gledališč in gostovanja še vedno nimajo pravega namena. Povezovanje ustvarjalcev in vključevanje uporabnikov nista zajeti v nobeni prednostni nalogi, pa tudi ne sodelovanje na mednarodni ravni. Število gostovanj nikakor ni merilo uspešne mreže. Takšna gostovanja bi morala nadgrajevati sodelovanje z izmenjavo umetnikov, koprodukcijami - tako znotraj slovenskega prostora kot zunaj Slovenije.

Najpomembnejši ukrep za samozaposlene ustvarjalce pa je izboljšanje položaja ustvarjalcev za uprizoritvene dejavnosti. Čeprav govori ukrep o vseh ustvarjalcih, se nanaša samo na samozaposlene, saj je eden od ukrepov za izboljšanje položaja dodelitev delovnih štipendij, vendar pa te podeljujejo samo samozaposlenim ustvarjalcem. Povečanje števila samozaposlenih tudi ni pozitiven ukrep za ustvarjalce, ki so zaposleni v javnih zavodih. Kazalci so tudi pri tem ukrepu pomanjkljivi, saj govorijo samo o outputu (število štipendij, število samozaposlenih, ki uporabljajo javno kulturno infrastrukturo). Nihče ni predvidel spremljanja stanja med zaposlenimi in samozaposlenimi ustvarjalci in razmerja med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ter varnostjo zaposlitve.

Raziskavo o zaposlenih za določen čas, za nedoločen čas in samozaposlenih je opravil Eurostat (Eurostat Working Group). Poročilo Evrostata za leto 2004 sem povzela po raziskavi Mirovnega inštituta; članek »Zaposlovanje v kulturi« je objavil v knjigi Kultura d.o.o. (2005). Je delo avtorja Alda Milohnića.

Raziskava Eurostata ima pomanjkljivost, saj so raziskovalci v delu, ki raziskuje poklice v kulturi, zajeli vse poklice oziroma zaposlene v kulturi (tudi bibliotekarje, arhivarje, prostorsko načrtovanje ...), tako da to ni popolna slika stanja kulturnih ustvarjalcev, je pa kazalec sprememb, ki se dogajajo pri zaposlovanju v kulturi.

In izsledki so:

1. Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom (part time):

- v Sloveniji 5 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Evropi 17 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Sloveniji 15 % v kulturi
- v Evropi 25 % v kulturi.

2. Delež samozaposlenih (self-employed):

- v Sloveniji 9 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Evropi 14 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Sloveniji 20 % v kulturi
- v Evropi 29 % v kulturi.

Glede tega razmerja je Slovenija ta hip primerljiva z Dansko, Finsko, Francijo, Slovaško in delno Madžarsko. Delež samozaposlenih v kulturi se je v Sloveniji v obdobju od leta 2000 do leta 2004 povečal za 30 %.

3. Delež zaposlenih, ki imajo dodatne zaposlitve (second job):

- v Sloveniji 2 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Evropi 3 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Sloveniji 3 % v kulturi
- v Evropi 9 % v kulturi.

4. Delež zaposlenih za določen čas (temporary job) :

- v Sloveniji 15 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Evropi 12 % v celotni strukturi gospodarstva
- v Sloveniji 26 % v kulturi
- v Evropi 18 % v kulturi.

Z zaposlitvijo za določen čas v kulturi je Slovenija na 4. mestu v Evropi za Portugalsko, Španijo in Francijo. Če pa upoštevamo delež zaposlenih za določen čas v celotni strukturi gospodarstva, je Slovenija na 3. mestu za Portugalsko in Španijo. (Milohnić, 2005:56–63)

Zato je še toliko bolj potrebno, da se država zave, kakšne posledice prinaša tolikšno povečanje samozaposlenih in zaposlenih za določen čas. Predvsem bi morala opraviti raziskavo stanja in ugotoviti, kakšen je delež posameznih skupin znotraj panog in umetniških smeri in kakšne ukrepe mora sprejeti za zaščito delavcev in omejitev sivega trga dela, ki je dobro viden v rezultatih raziskave Evrostata (nizek odstotek delavcev z dodatno zaposlitvijo).

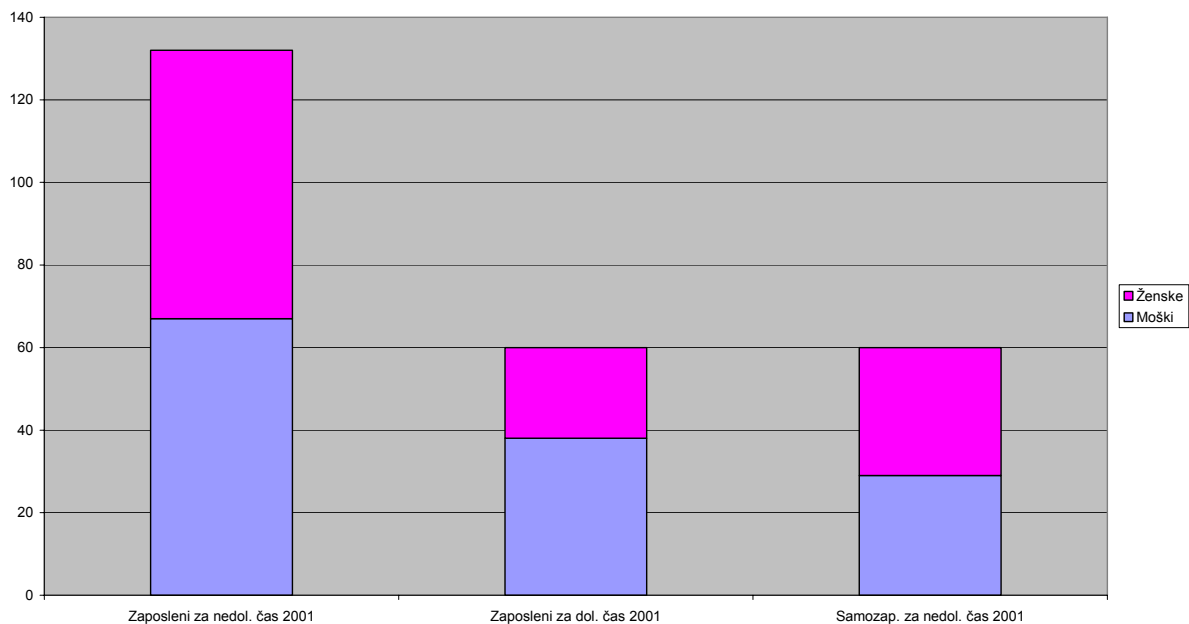
Institucije, ki bi morale imeti vsaj podatke o stanju na umetniškem trgu delovne sile, so Ministrstvo za kulturo, Statistični urad, Zavod za zaposlovanje. Žal so podatki zelo skopi in netočni.

Dajalci podatkov pri razvrščanju oseb po poklicih vedno ne upoštevajo temeljnih načel razvrščanja in niso dovolj natančni. Pogosto jih razvrščajo po nazivih ali statusu (npr. direktor družbe), ne pa po pretežnosti dela, ki ga dejansko opravljajo (npr.: avtomehanična dela). Večina tudi ne sporočajo sprememb, npr. o premestitvah na druga delovna mesta (sprememba poklica). Zaradi tega se pogosto pojavljajo nepravilni in logično nemogoči podatki ali pa podatki manjkajo. Zgoraj omenjeni problemi so vzrok, da se pri nekaterih kategorijah kazalnikov še pojavljajo nelogičnosti. Zato je pri analiziranju podatkov treba upoštevati take izjeme. (Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) : 2007)

Ministrstvo za kulturo ima na voljo le podatke o številu samozaposlenih igralcev, saj vodi register samozaposlenih v kulturi. Po njihovih podatkih je bilo maja 2007 v Sloveniji 75 samozaposlenih igralcev.

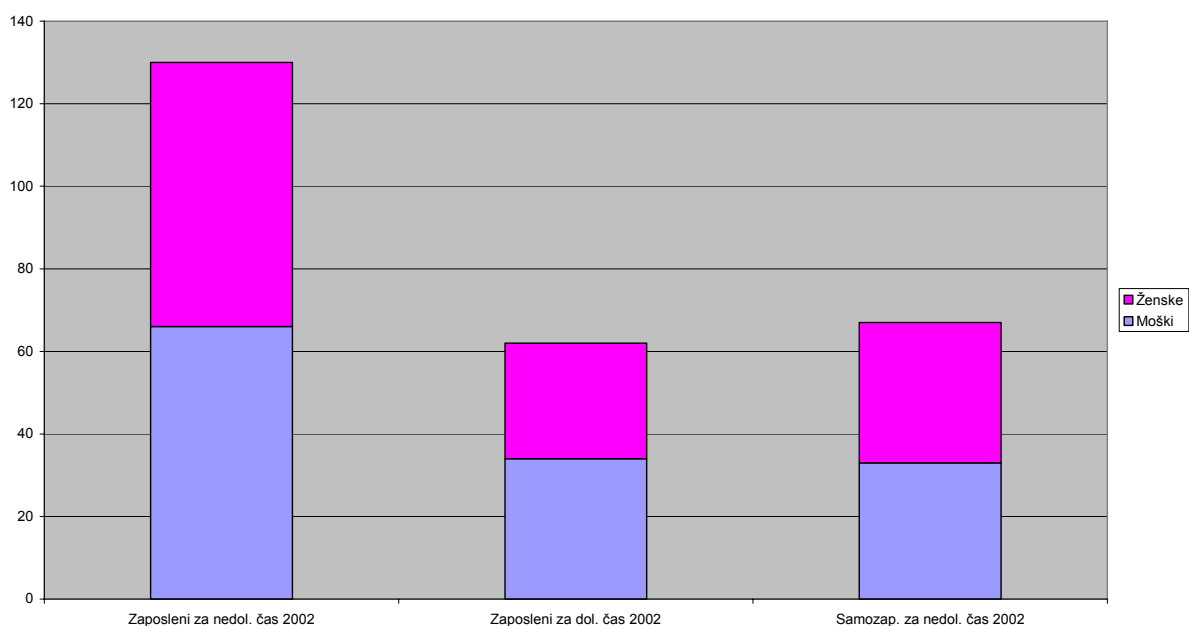
Statistični urad je posredoval podatke o igralcih zaposlenih za določen čas, zaposlenih za nedoločen čas in samozaposlenih igralcih za leta 2001, 2002 in 2005.

Leta 2001 je bilo v Sloveniji 254 (od teh 119 igralk) igralcev. 192 jih je bilo zaposlenih pri pravnih osebah in 62 igralcev (od teh 32 igralk) je bilo samozaposlenih. Med zaposlenimi je imelo podpisano pogodbo za nedoločen čas 132 igralcev (od teh 87 igralk), 60 igralcev (od teh 22 igralk). En igralec in ena igralka s statusom samozaposlenega igralca sta imela pogodbo, podpisano za določen čas, pri pravni osebi.



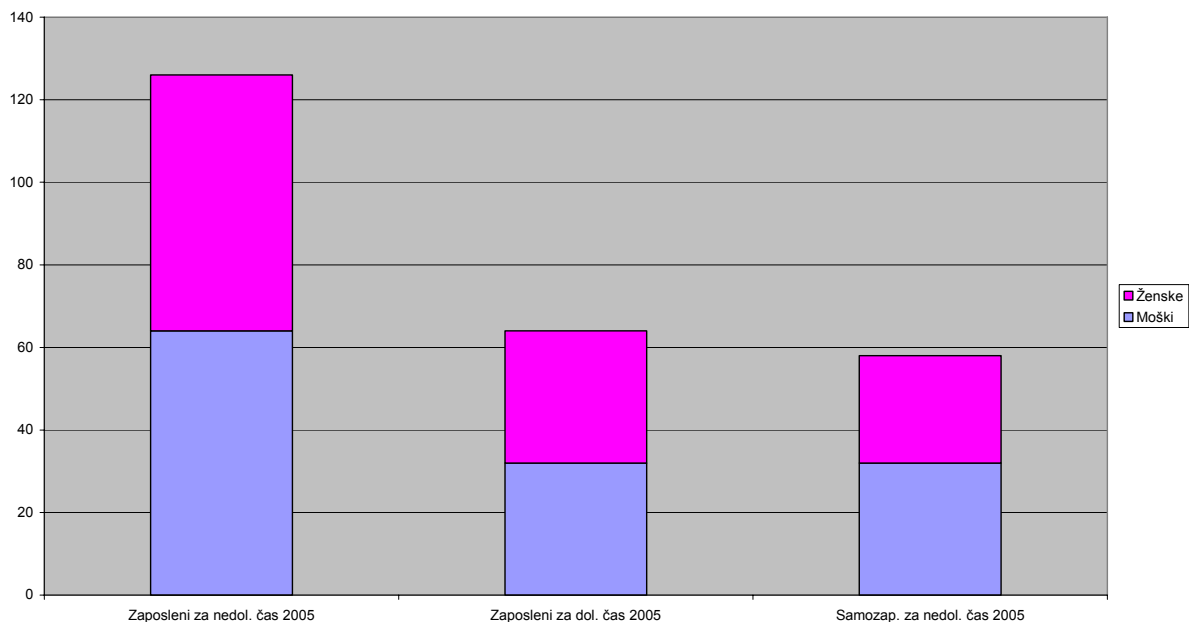
Graf 11.1 Prikaz razmerja med zaposlenimi za nedoločen čas, zaposlenimi za določen čas in samozaposlenimi za leto 2001 Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007)

Leta 2002 se je število igralcev povečalo na 260 (od teh je 126 igralk). 192 igralcev je bilo zaposlenih (med temi 92 igralk). Za nedoločen čas je bilo zaposlenih 130 igralcev (med temi 64 igralk). Preostali igralci (62 med temi je 28 igralk) je bilo zaposlenih za določen čas. Povečalo se je tudi število samozaposlenih igralcev na 68 (med njimi je 34 igralk). En samozaposlen igralec je imel pogodbo, podpisano za določen čas, pri pravni osebi.



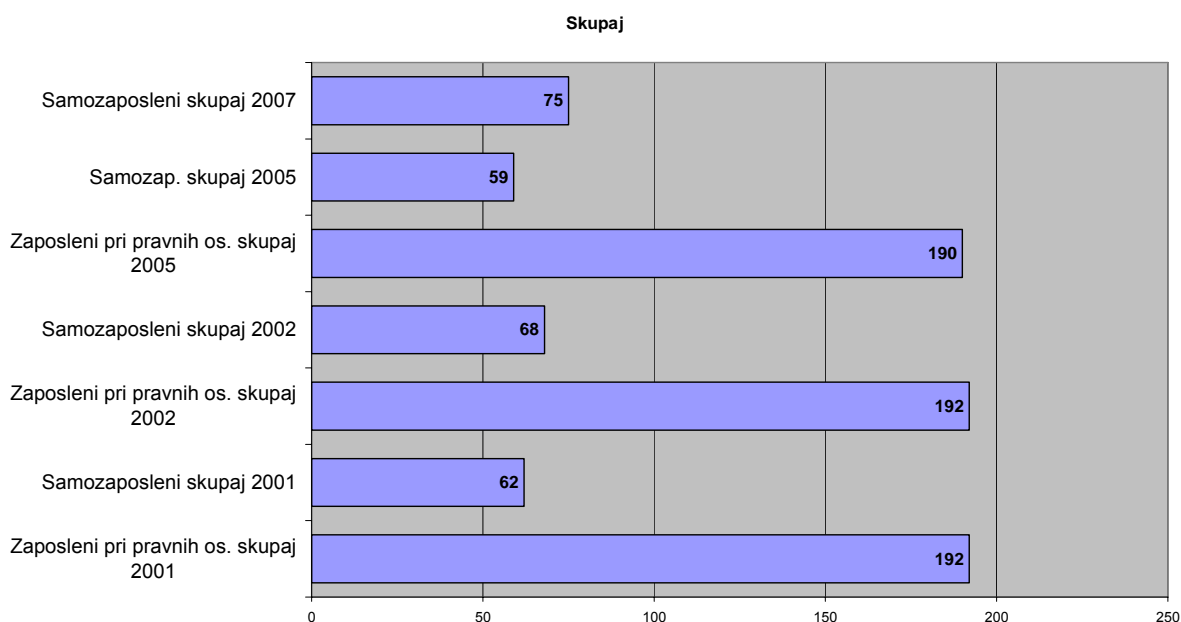
Graf 11.2 Prikaz razmerja med zaposlenimi za nedoločen čas, zaposlenimi za določen čas in samozaposlenimi za leto 2002 Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007)

Leta 2005 se je število igralcev nekoliko znižalo (251; med temi 120 igralk). Znižalo se je tudi število igralcev, zaposlenih za nedoločen čas (126; med temi je 62 igralk). Število zaposlenih za določen čas se je zvišalo na 64 igralcev (32 igralk). Samozaposlenih igralcev je bilo 59 (26 igralk), en igralec pa je imel pogodbo, podpisano za določen čas.



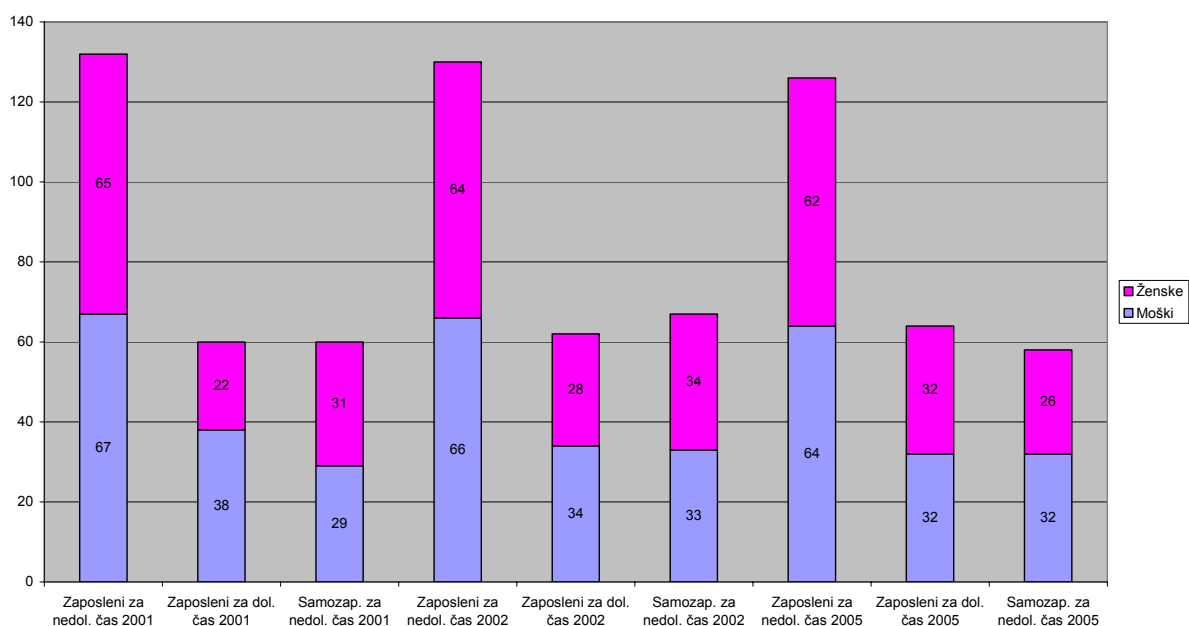
Graf 11.3 Prikaz razmerja med zaposlenimi za nedoločen čas, zaposlenimi za določen čas in samozaposlenimi za leto 2005 Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007)

V zadnjih dveh letih se je število samozaposlenih igralcev zelo povečalo, saj je bilo maja 2007 samozaposlenih 75 igralcev (kakšen je delež po spolu ni podatkov).



Graf 11.4 Prikaz razmerja med zaposlenimi igralci pri pravnih osebah in samozaposlenimi za leta 2001, 2002, 2005 in 2007. Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007) in Ministrstvo za kulturo (2007)

Iz podatkov je mogoče razbrati, da je delež igralk zelo visok. Mlade igralko dobijo zaposlitev, saj je zanje dovolj vlog, starejše igralko pa bodo imele veliko težav z zaposlitvijo, če ne bodo dobile zaposlitve za nedoločen čas.



Graf 11.5 Prikaz razmerja med posameznimi oblikami statusa igralcev po spolu med leti 2001, 2002 in 2005.
Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

Raziskava stanja na kulturnem trgu dela bi morala vsebovati tudi starostne kriterije, ki bi nam pokazale, kako so zaposleni igralci glede na starost. Šele takšni rezultati bodo dali jasno sliko stanja, ki se napoveduje. In to je predvsem negotova prihodnost za srednjo generacijo igralcev, ki ne bo imela pogodb za nedoločen čas.

Problem so tudi samozaposleni igralci; zanje Resolucija predvideva čim večje vključevanje v javne zavode. Po naših podatkih so imeli v letih 2001, 2002 in 2005 samo trije samozaposleni igralci in ena samozaposlena igralka pogodbo za določen čas. Vsi drugi samozaposleni igralci so morali kombinirati delo med posameznimi javnimi zavodi, to pa je zelo težko izvedljivo.

12. SKLEP

Država je v ZUJIK opredelila kulturo kot javno dobrino³³, s katero se uresničuje kulturni razvoj Slovenije. Cilj Resolucije je dostopnost kulture vsem, ne glede na socialne ali geografske razlike. In te opredelitve širijo odnos med proizvajalci kulturnih dobrin³⁴ in uporabniki, saj pri izmenjavi nastaja še širša razsežnost, ki jo ZUJIK označuje kot javni interes. Zato se kulture in njenih ustvarjalcev ne more prepustiti trgu; s privatizacijo upravljanja kulturne infrastrukture in javno-zasebnim partnerstvom lahko oblikuje kvazitrg, ta pa je le delno reguliran. In na kulturnem kvazitrgu ne more biti popolnemu trgu prepuščen samo primarni delavec v kulturi – ustvarjalec. Država mora poiskati možnosti za delno zaščito ustvarjalcev. Namenoma ne govorim samo o igralcih, saj imajo težave, ki sem jih opisala v nalogi, vsi ustvarjalci v Sloveniji (pisatelji, plesalci, glasbeniki, režiserji, slikarji ...). Zato bom zaključek posvetila vsem ustvarjalcem.

Država, ki se je opredelila in v ZUJIK in Resolucijo zapisala, da je kultura pomembna za notranji razvoj skupnosti, za razvijanje kulture medsebojnih odnosov, zaupanja in tiste življenjske kvalitete, ki je pogoj za vsak pozitiven razvoj, mora kulturo in njene ustvarjalce podpirati. V Resoluciji je zapisano, da je v vseh civilizacijah kultura na vseh področjih življenja pogoj za ustvarjalnost in napredek, s tem pa tudi obstoj in preživetje.

Florida (2005) piše o ustvarjalnem razredu, ki je gonilna sila gospodarskega razvoja, Drucker (2001) razpravlja o umnem delavcu, ki je lastnik proizvodnih sredstev, Trstenjak (1981) razčlenjuje ustvarjalce in njihov potencial, vse raziskave pa kažejo, da je položaj umetnikov katastrofalen. Sprejemajo se resolucije, pišejo se cilji, vsi pa računajo na veliko željo in potrebo umetnikov po ustvarjanju. In zato se ne spremeni nič. Umetniki ne morejo stavkati, saj je ustvarjanje njihovo poslanstvo in potreba. Nase lahko opozorijo samo, če ustvarjajo še več, še bolje, še kvalitetneje. Zato vsi umetniki potrebujejo ambasadorja, ki se bo zavzel zanje, ki bo povedal in svetoval tistim, ki odločajo o umetnikih, kako naj pomagajo ustvarjati boljše razmere za umetniško ustvarjanje. Javna agencija je ustrezna pravnoformalna oblika organizacije, ki bo lahko ob sodelovanju vseh strani, postala ambasador umetnikov.

³³ Javna dobrina je tista kulturna dobrina, ki jo v javnem interesu zagotavlja država oziroma lokalna skupnost kot javno službo oziroma v obliki podpore posamičnim kulturnim projektom.

Kulturna dobrina je kulturni proizvod ali storitev, ki je namenjena zadovoljevanju človekovih potreb na področju kulture. (ZUJIK)

³⁴ Kulturna dobrina je kulturni proizvod ali storitev, ki je namenjena zadovoljevanju človekovih potreb na področju kulture. (ZUJIK)

Država pa mora pred ustanovitvijo javne agencije opraviti obsežno raziskavo stanja v umetnosti. Vendar si mora pri raziskavi zastaviti povsem drugačne cilje, kazalce in pristop. Analiza zakona in štetje podeljenih štipendij, odigranih predstav ter prebranih knjig ne povedo, v kakšnih razmerah so te predstave nastale in koliko knjig bo še lahko napisanih. Raziskavo je potrebno začeti pri ustvarjalcih. Raziskati je potrebno, kakšno je dejansko stanje pri zaposlovanju umetnikov, v kakšnih razmerah ustvarjajo, kaj čutijo kot glavno oviro pri ustvarjanju.

Poleg raziskave stanja med ustvarjalci pa mora država narediti tudi raziskavo med uporabniki. Kakšen je pravzaprav outcome današnje umetnosti in kakšna pričakovanja imajo uporabniki.

Glede na dobljene rezultate mora država postaviti novo resolucijo s cilji, ukrepi in kazalci, ki bodo čez leto jasno pokazali, koliko zastavljenih ciljev je bilo uresničenih. Država se mora zavedati, da samo merjenje outputov ni konstruktivno za razvoj umetnosti. Kazalci morajo biti usmerjeni v outcome. Ni dovolj ugotoviti koliko gostovanj je imela SNG Drama, ugotoviti je potrebno, kakšen učinek so imela gostovanja, kako so bili zadovoljni gledalci, kako gostitelji, koliko bo novih gostovanj, ker so bila gostovanja uspešna ...

Umetniške smeri so slabo razdeljene. Ministrstvo jih deli na preveč ali premalo različnih področij. Tako se nekateri problemi obravnavajo za vsako področje posebej (npr.: samozaposleni v kulturi), pa so problemi skupni in bi jih morali obravnavati skupaj za vse umetniške smeri. Na drugi strani pa so nekatere smeri združene, na primer v uprizoritveni dejavnosti, saj združuje gledališče in ples. Pa je že pojem gledališča preširok. Določene probleme bi morali reševati po ožjih sektorjih. Tako ima npr. Irska oddelek za ulično gledališče, gledališče mladih, tradicionalno umetnost ...

Najpomembnejša naloga, ki jo mora Ministrstvo za kulturo določiti za prednostno, pa je pisarna (služba), ki bo namenjena vsem kulturnikom. Naloga pisarne bo seznanjati kulturnike z njihovimi pravicami, razpisi, seznanila jih bo z različnimi možnostmi za zaposlitev ...

Zaposlitev za določen čas, samozaposlitev niso realnost samo v kulturi niti samo v Sloveniji. To je prihodnost, ki čaka večino današnjih študentov. Zato je javna agencija, ki bo postala vez med državo, delavci in podjetji, lahko možnost za izhod iz negotovosti, ki se danes širi med zaposlenimi in tistimi, ki to šele bodo. Spreminjanje družbe ne more biti samo na ramenih

tistih, ki so najšibkejši ali še nimajo volilne pravice. Novim družbenim razmeram je potrebno postaviti takšne temelje, da bodo prihodnji rodovi imeli najboljše razmere za svojo ustvarjalnost.

13. SEZNAM OKRAJŠAV IN KRATIC:

- Akademija za gledališče, film in televizijo - AGRFT
- Družba z omejeno odgovornostjo – d.o.o.
- Javna igralska agencija – JIA
- Javni zavod v kulturi – javni zavod
- Mestno gledališče ljubljansko – MGL
- Novi javni menedžment – NJM
- Resoluciji o nacionalnem programu za kulturo 2004–2007 - Resolucija
- Slovar slovenskega knjižnega jezika – SSKJ
- Slovensko narodno gledališče Drama v Ljubljani – SNG Drama
- Zakon o društvih – ZDru-1
- Zakon o gospodarskih družbah – ZGD
- Zakon o javni igralski agenciji – ZJIA
- Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo - ZUJIK
- Zakonom o javnih agencijah - ZJA
- Združenje dramskih umetnikov – ZDUS

14. SEZNAM SLIK IN GRAFOV:

- Slika 2.2 (Vir: Kramberger 1999. FDV, Ljubljana)
- Slika 2.1 (Vir: Kramberger 1999. FDV, Ljubljana)
- Slika 2.3 Trstenjak, Anton (1981): Psihologija ustvarjalnosti. Ljubljana: Slovenska matica
- Graf 11.1 Prikaz razmerja med zaposlenimi za nedoločen čas, zaposlenimi za določen čas in samozaposlenimi za leto 2001 Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007)
- Graf 11.2 Prikaz razmerja med zaposlenimi za nedoločen čas, zaposlenimi za določen čas in samozaposlenimi za leto 2002 Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007)
- Graf 11.3 Prikaz razmerja med zaposlenimi za nedoločen čas, zaposlenimi za določen čas in samozaposlenimi za leto 2005 Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007)
- Graf 11.4 Prikaz razmerja med zaposlenimi igralci pri pravnih osebah in samozaposlenimi za leta 2001, 2002, 2005 in 2007. Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007) in Ministrstvo za kulturo (2007)
- Graf 11.5 Prikaz razmerja med posameznimi statusnimi oblikami igralcev po spolu med leti 2001, 2002 in 2005. Vir: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (2007)

15. LITERATURA:

1. Adams, Kenneth, Brodrick, Alan Houghton, Clarke, Mary, Greenwood, Ormerod, Kershaw, John, Myers, Bernard, Rykwert, Joseph, Sullivan, Mary, Wright, Basil (1967): Umetnost o človeški ustvarjalni domišljiji. Ljubljana: Mladinska knjiga
2. Adizes, Ichak (1996): Obvladovanje sprememb. Ljubljana: Gospodarski vestnik
3. Beltram, Bitenc, Kamušič, Kolarič, Rus, Piciga in Stropnik (1993). Ljubljana: Državna založba Slovenije
4. Brečko, Daniela (2006): Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom. Ljubljana: Planet GV
5. Breznik, Maja (2004): Kulturni revizionizem. Ljubljana: Mirovni inštitut
6. Chomsky, Noam (2005): Prevlada ali preživetje. Ljubljana, Založba Sanje
7. Drucker, Peter (1990/2005): Managing of the Nonprofit Organization. New York: Harpers Collins Publishers, Inc.
8. Drucker, Peter (1993/1995): Post-capitalist Society. Oxford: Butterworth-Heinemann
9. Drucker, Peter (2001): Managerski izziv v 21. stoletju. Ljubljana: GV Založba
10. Ferfila, Bogomir, Kovač, Polonca (2000): Javne politike in javna ekonomija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (Knjižna zbirka Profesija)
11. Florida, Richard (2005): Vzpon ustvarjalnega razreda. Velenje: IPAK, Inštitut za simbolno analizo in razvoj informacijskih tehnologij
12. Florjančič, Jože, Paape, Björn (2002): Organizacija in management . Kranj: Založba Moderna organizacija v sestavi Fakultete za organizacijske vede
13. Frey, Bruno S., Pommerehne, Werner W. (2001): Muze na trgu. Ljubljana: PAC, Pomurski akademski center, Murska Sobota, Ustanova za podjetništvo, Kranj
14. Haček, Miro (2001): Sistem javnih uslužbencev. Ljubljana: FDV
15. Hartnoll, Phyllis (1989): Kratka zgodovina gledališča. Ljubljana: Knjižnica Mestnega gledališča ljubljanskega
16. Jaklič, Marko (2002): Ekonomski vidiki managementa – študijsko gradivo. Ljubljana: FDV
17. Javoršek, Jože (1960): Harlekinov plašč. Ljubljana: Knjižnica Mestnega gledališča
18. Jurak, Mirko, Sprema beseda v Shakespeare, William (1984): Romeo in Julija, Julij Cezar, Hamlet. Ljubljana: Mladinska knjiga

19. Kamnar, Helena (1999): Javni zavodi med državo in trgov. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče
20. Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. Ljubljana: FDV
21. Lipičnik, Bogdan (1998): Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik
22. mag. Kern Pipan, revija HRM, februar 2007, letnik 5, številka 15 – uvod(st.3)
23. Milohnič, Aldo, Breznik, Maja, Hrženjak, Majda, Bibič, Bratko (2005): Kultura d.o.o.. Ljubljana: Mirovni inštitut
24. Možina, Svetlik, Jamšek, Zupan in Vodovnik (2002): Management kadrovskih virov. Ljubljana: FDV
25. Musek, Vitko (1961): Zvezdnštvo in zvezde. Ljubljana: Umetnost in kultura
26. Pavis, Patrice (1997): Gledališki slovar. Ljubljana: Knjižnica Mestnega gledališča ljubljanskega
27. Rus, Veljko (2001): Podjetizacija in socializacija države. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
28. Rus, Veljko, Arzenšek, Vladimir (1984): Rad kao sudbina i kaos loboda: podjela i alijenacija rada. Zagreb: Sveučilišna naklada Liber
29. Rus, Veljko (1996): Privatizacija šolstva, zdravstva in kulture. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
30. Schein, Edgar H.(1985): Career Anchors – Trainer's Manual. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer, A Wiley Company
31. Schein, Edgar H.(1990): Career Anchors – Discovering Your Real Values. San Francisco: Jossey- Bass/Pfeiffer, A Wiley Company
32. Schein, Edgar H.(2006): Self – Assessment Career Anchors – Third Edition. San Francisco: Jossey- Bass/Pfeiffer, A Wiley Company
33. Slovar slovenskega knjižnega jezika (1985). Ljubljana: Tiskarna Ljudske pravice v Ljubljani
34. Slovenski teater gori postaviti (1981). Ljubljana: Mladinska knjiga
35. Stanislavski, Konstantin Sergejevič (1990): Etika. Beograd: Jugoslovensko udruženje »Nauka i društvo«
36. Svetlik, Ivan (1988): Ekonomija in kadri. Zbornik gradiv s študijskih dni kadrovskih delavcev Slovenije '88: Zveza društev kadrovskih delavcev Slovenije
37. Svetlik, Ivan (2001-2002): Kadrovski menedžment, študijsko gradivo
38. Trstenjak, Anton (1981): Psihologija ustvarjalnosti. Ljubljana: Slovenska matica

39. Zakon o gospodarskih družbah (vključno z novelo ZGD-F) (2001). Ljubljana: Založba GV
40. Žurga, Gordana (2001): Kakovost državne uprave. Ljubljana: FDV

16. VIRI:

1. <http://www.mirs.gov.si/fileadmin/um.gov.si/pageuploads/Dokpdf/PRSP0/LiteraturaSl/o/HRM-1.pdf>
2. Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list Republike Slovenije, št. 45/94)
3. Korenčan, Uroš: Analiza stanja na področju uprizoritvenih umetnosti. Dostopno na http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/Zakonodaja/Analiza_stanja/02.pdf (dostopno 2005)
4. Odlok o ustanovitvi javnega zavoda Mestno gledališče ljubljansko (Uradni list Republike Slovenije, št. 73/2004)
5. O'Hagan, John W., Duffy Christopher T.: The Performing Art and the Public Purse – an Economic Analysis (1987). Dostopno na: http://www.artscouncil.ie/en/areas-of-work/feed/theatre_publications.aspx (7.2.2006)
6. Partnership for the Arts in Practice 2006 - 2008 (2005). Dostopno na: http://www.artscouncil.ie/en/areas-of-work/feed/theatre_publications.aspx (7.2.2006)
7. Poročilo o izvajanju nacionalnega programa za kulturo 2004-2007. Dostopno na: http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/Podatki/Letna_poročila/porocilo_NPK_za_letu_2005.pdf (dostopno 2007)
8. Pravilnik o napredovanju zaposlenih v javnih zavodih na področju kulture (Uradni list Republike Slovenije, št. 41/94)
9. Resolucija o nacionalnem programu za kulturo 2004–2007 (Uradni list Republike Slovenije št. 28/2004)
10. Sklep o ustanovitvi javnega zavoda Slovensko narodno gledališče Drama Ljubljana (Uradni list Republike Slovenije, št. 56/2003)
11. Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) SURS

12. Study of the Socio-economic Conditions of Theatre Practitioners in Ireland (2005).
Dostopno na: http://www.artscouncil.ie/en/areas-of-ork/feed/theatre_publications.aspx
(7.2.2006)
13. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list Republike Slovenije, št. 42/02)
14. Zakon o društvih (Uradni list Republike Slovenije, št. 61/2006)
15. Zakon o gospodarskih službah (Uradni list Republike Slovenije, št. 32/1993)
16. Zakon o javnem interesu na področju kulture (Uradni list Republike Slovenije, št. 75/94)
17. Zakon o javnih agencijah (Uradni list Republike Slovenije št. 52/2002)
18. Zakon o javnih uslužbencih – Uradni list RS, št. 56/02, 23/05 – ZJU-A, 35/05 – UPB1, 113/05 – ZJU-B, 32-1308/2006 – uradno prečiščeno besedilo – UPB2
19. Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list Republike Slovenije, št. 32/06)
20. Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Uradni list Republike Slovenije, št. 18/94)
21. Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list Republike Slovenije, št. 96/02)
22. Zakon o zavodih (Uradni list Republike Slovenije, št. 12/91)