



Discovering the Archaeologists of Bosnia & Herzegovina 2012-14

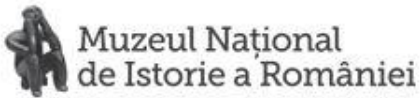
Andrew Lawler

Културно наслеђе без граница

Издавач Културно наслеђе без граница 2014



Сва права садржана © Културно наслеђе без граница 2014



Дјело је лиценцирано под Креативе Цоммонс Атрибутион 3.0 Унпортед Лиценсе. За копију ове лиценце, посјетите <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/> или пошаљите писмо на: Креативе Цоммонс, 444 Цастро Стреет, Суите 900, Моунтаин Виен, Цалифорниа, 94041, УСА.

Под овом лиценцом, **можете**:

- **Дијелити** - копирати, дистрибуирати и преносити дјело;
- **Поново употријебити** – адаптирати дјело;
- Искористити дјело у комерцијалне свхе.

Према слиједећим условима:

- **Атрибуција** — Дужни сте се реферирати на дјело на начин на који је аутор то специфицирао (Али не на начин да аутор подржава ваше дјело или вашу употребу овог дјела).

Са разумијевањем да:

- **Одрицање** — Било којег од горе наведених услова се **одрећи** ако се добије дозвола од власника copyright-а.
- **Јавна домена** — Уколико су дјело или било који елементи дјела у **јавној домени** под прихватљивим законима, лиценца ни на који начин не утјече на тај статус.
- **Остала права** — Слиједећа права нису ни на који начин угрожена лиценцом:
 - **Правилно кориштење** или употреба права, или други примјењиви изузеци и ограничења ауторског права;
 - **Морална** права аутора;
 - Права која друге особе могу имати или у дјелу или у начину како је дјело кориштено, као што је **публицитет** или права на приватност.

Пажња — Током кориштења или дистрибуције овог дјела, обавезни сте другима јасно назначити под каквом је лиценцом ово дјело.

Културно наслијеђе без граница не даје никаква јамства у односу на тачност или потпуност садржаја ове књиге, а посебно се одриче било које имплицитно обећања продаје или прикладности за било коју одређену намјену, те неће ни у којем случају бити одговорна за било какав губитак профита или било које друге комерцијалне штете, укључујући, али не ограничавајући се на посебне, случајне, посљедичне или друге штете.

Аутор: Andrew Lawler

Наслов: Откривање археолога Европе: Босна и Херцеговина

Преводац: Аида Салкетић

Издавач: Културно наслијеђе без граница, 2014 (Радићева 17, 71 000 Сарајево, Б&Х)

Штампа: Ликограф (Зенички поток 4а, 71120 Сарајево, Б&Х)

Тираж: 50 примјерака

ИСБН: 978-9958-1915-3-4

Овај пројекат је босанско-херцеговачка компонента транснационалног пројекта *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14*, администрираног од стране *York Archaeological Trust*, финансијски подржаног путем Програма цјеложивотног учења Европске комисије. Овај извјештај искључиво одражава ставове аутора, те се Комисију не може сматрати одговорном за било какву употребу информација које су садржане овдје.

Признања

УЗ ЗАХВАЛЕ:

Connor McDermott, са Универзитетског колеџа Dublin (University College Dublin), за дизајн омота и дозволу да се исти репродуцира.

Mike Davies, графичком дизајнеру из Swansea, United Kingdom, за дизајн логотипа 'Discovering the Archaeologists of Europe'.

Сљедећим особама за пружање додатних информације о археологији у Босни и Херцеговини путем личне кореспонденције:

Сенад Филиповић, студент археологије, Универзитет у Мостару

Ian Hanson, Замјеник директора форензичких наука за археологију и антропологију при Међународној комисији за нестале особе

Халид Лепан, стажиста, Културно наслеђе без граница (ЦХЊБ), Сарајево

Ана Марић, кустос за нумизматику у Земаљском музеју, Сарајево

Ивана Панџић, кустос археологије, Музеј Републике Српске, Бања Лука

Љиљана Парезанин, виши стручни сарадник, Републички завод за заштиту културно-историјског и природног наслеђа Републике Српске, Бања Лука

Бернарда Теклић, археолог при Заводу за заштиту споменика, Федерално министарство културе и спорта Федерације Босне и Херцеговине

Садржај

Листа таблица	7
Листа слика.....	7
1. Увод	8
1.1.Поријекло пројекта	8
1.2. Кључне разлике са другим партнерским земљама DISCO 2014	9
2. Археологија у Босни и Херцеговини	10
2.1 Хисторија	10
2.2. Данас.....	11
2.2.1. Број археолога у Босни и Херцеговини	11
2.2.2. Друштвена и политичка питања из археологије у Босни и Херцеговини	12
3. Упитници	14
3.1. Институције	14
3.2. Особље	14
3.3. Дистрибуција и одговори	14
4. Циљеви	16
4.1. Опћи циљеви	16
4.2. Посебни циљеви.....	17
4.3. Релевантност поређења са постојећим сетом података	17
5. Археолошке институције и њихови одговори	18
5.1. Дефиниција термина „археолошка институција“	18
5.2. Академска заједница	18
5.3. Музеји.....	19
5.4. Владине институције.....	19
5.5. Јавне фондације, добротворне установе и невладин сектор	20
5.6. Остале институције укључене у археологију или које упошљавају археологе.....	21
5.7. Иностране институције које су укључене у археологију у Босни и Херцеговини.....	21
5.8. Учешће различитих врста организација у анкети.....	21
6. Резултати	23
6.1. Институције	23
6.1.1. Основни подаци	23
6.1.2. Кадровски састав	27

6.1.3. Радни уговори.....	29
6.1.4. Услови рада.....	30
6.1.5. Обука	31
6.1.6. Развој институција и планови за будућност.....	34
6.2. Појединци.....	38
6.2.1. Лични подаци	40
6.2.2. Образовање	44
6.2.3. Каријера и тренутно запослење.....	48
6.2.4. Услови рада.....	54
6.2.5. Сталне обуке и едукације	57
6.2.6. Интернационализација археологије	59
7. Контрасти у ставовима послодавца и запосленог у погледу усавршавања и обуке.....	62
7.1. Жељена обука наспрам потребне обуке.....	62
7.2. Могући едукатори	64
8. Поређење с постојећим подацима.....	66
8.1. Број ангажованих у археологији	66
8.2. Статус инвалидитета археолога	67
8.3. Универзитетско образовање међу археолошким радницима	67
8.4. Плаће у археологији	67
9. Резиме и евалуација	68
9.1. Резиме	68
9.2. Препоруке	68
9.3. Евалуација	69
Библиографија	70
Књиге и часописи	70
Online извори	71

Листа таблица

Таблица 1 – Одговори институција.....	22
Таблица 2 – Број радног особља.....	28
Таблица 3 – Просјечне плаће	30
Таблица 4 – Задовољни/нису задовољни новим особљем	32
Таблица 5 – Жељени едукатори	33
Таблица 6 – Тип институције запосленика	38
Таблица 7 – Теренски археолози у Босни и Херцеговини	39
Таблица 8 – Подјеле према старосној доби и полу	41
Таблица 9 – Задовољни/незадовољни послом	54
Таблица 10 – Жељени едукатори	58
Таблица 11 – Жељена обука у односу на потребну обуку.....	62
Таблица 12 – Жељена обука у односу на потребну обуку (пондерирано)	63
Таблица 13 – Жељени тип едукативне институције	64

Листа слика

Слика 1 – Врста институције.....	23
Слика 2 – Које су институције одговорне?.....	24
Слика 3 – Надлежност институција.....	25
Слика 4 – Основни задаци институције	27
Слика 5 – Могући доприноси запосленима	31
Слика 6 – Дефицитарне вјештине.....	32
Слика 7 – Флуктација особља 2008 – 2012	34
Слика 8 – Разлози флуктације особља	36
Слика 9 – Групе старосне доби појединаца	40
Слика 10 – Држављанство по рођењу	41
Слика 11 – Стечено држављанство	42
Слика 12 – Етничка припадност	43
Слика 13 – Врста послодавца	43
Слика 14 – Ниво образовања	45
Слика 15 – Локација универзитета гдје је завршен студиј	45
Слика 16 – Језици у употреби.....	47
Слика 17 – Битни језици за рад у археологији	47
Слика 18 – Број мјесеци рада у археолошком сектору	48
Слика 19 – Врста уговора.....	49
Слика 20 – Позиција на послу	50
Слика 21 – Број послодаваца који се баве археологијом.....	51
Слика 22 – Рад у другим земљама	52
Слика 23 – Улоге на тренутној позицији	53
Слика 24 – Нерадни дани у години.....	55
Слика 25 – Уговором укључене бенефиције	56
Слика 26 – Бенефиције на послу.....	56
Слика 27 – Жељени тип обуке.....	58
Слика 28 – Метода укључивања страних археолога	59
Слика 29 – Разлози за пресељење у иностранство	61

1. Увод

1.1. Поријекло пројекта

Пројект 2006-08. *Discovering the Archaeologists of Europe*: профилирање занимања проведено је у 12 земаља чланица ЕУ-а, у покушају да се процијене и упореде трендови рада у археолошкој струци. Пројект је добио потпору Европске асоцијације археолога (European Association of Archaeologists), а средства су добивена из програма финансирања „Leonardo da Vinci“ у оквиру Европске комисије. Ови извјештаји су састављени посредством прикупљених информација путем упитника који су специфични за сваку од земаља судионица, као и презентација прикупљених података. Након завршетка ових извјештаја, објављен је *Transnational Report (2009)*/Транснационални извјештај (2009.), у којем су наведени кључни трендови и разлике из ове струке унутар профилираних земаља чланица Европске уније.

Након наведеног, аутор је провео истраживање у оквиру свог магистарског рада на КУ Леувен у Белгији, у 2009/10. академској години, што је резултирало објављивањем извјештаја *Discovering the Archaeologists of Europe: Bosna i Hercegovina*.

Овај извјештај чини дио пројекта у 2012-14. *Discovering the Archaeologists of Europe 2014*, која је дијелом финансирана од стране Европске комисије, Програм за цјеложивотно учење.

Рат 1992-1995. девастирао је многе културне и академске установе и објекте у Босни и Херцеговини, које се тек сада почињу опорављати. Из наведеног разлога, као и жеље за приступом Европској унији, ова земља пролази кроз убрзане трансформације. Овај извјештај има за циљ профилирати малу археолошку заједницу у земљи у циљу пружања успоредивих података за извјештај 2009/10. Остаје нам да се надамо да ће ове евидентне промјене креаторима политика дати више увида у погледу тренутног правца којим иде сектор културног наслијеђа (конкретније, археологије) ове земље.

Често се помиње да се бројни политички и бирократски фактори, који најчешће произлазе из комплексности Устава наметнутог земљи према Даунтонском споразуму из 1995., могу видјети као сметња државном сектору наслијеђа, који је остао недовољно финансиран. Извјештај 2009-10. се фокусира на позитивне знакове промјена; у октобру 2008., Босна и Херцеговина је постала потписница Европске конвенције о заштити археолошког наслијеђа (Споразум Валлетта), иако

joj je još ostalo da istu ratificira, a u akademskoj 2008-09. godini, Bosna i Hercegovina je otvorila svoj prvi namjenski Odsjek za arheologiju (iako drugi dodiplomski studij) na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Sarajevu. Od tada, Bosna i Hercegovina je ratificirala Sporazum Valletta (u oktobru 2010.), a prve generacije arheologa su pocеле izlaziti na trzishte rada iz Sarajeva i Mostara (stariji od odsjeka u Sarajevu, pocео sa radom 2004-05.). Međutim, kao што je то већ објављено у подробним извјештавањима међународних медија¹²³⁴, Земаљски музеј - највећи послодавац археолога у држави – затворен је у октобру 2012. због правне комплексности (деталније у поглављу 2.2), и остат ће до даљњег затворен. Посљедице наведеног - нарочито у Федерацији Босне и Херцеговине (ФБиХ), једном од два ентитета у држави – биле су поражавајуће, не само за археолошки теренски рад, истраживање и наставу, него и за могућност запошљавања свјеже дипломираних студената који улазе на археолошко тржишта рада у држави. Резултати приказани у Поглављу 6 и расправа која слиједи детаљно ће документовати наведено.

1.2 Кључне разлике са другим партнерским земљама DISCO 2014

Постоји низ кључних разлика између Босне и Херцеговине и већине других држава профилираних у пројекту *Discovering the Archaeologists of Europe 2014*/Откривање европских археолога 2014. Као прво, Босна и Херцеговина није чланица Европске уније, или дио Европског економског простора, чиме се ограничава слобода кретања радне снаге везано за улазак и излазак из државе, у поређењу са свим осталим профилираним државама. Као друго, држава има релативно мали број становника (с нешто мање од 3,8 милиона становника, према прелиминарним резултатима пописа становништва из 2013.), те стога има релативно мало археолошко тржиште рада. Ова чињеница је тим више отежана превеликим државним сектором и недостатком уласка приватних археолошких фирми на тржиште. Осим тога, плаће зарађене у земљи знатно су ниже од просјека плаћа ЕУ, па чак су и ниже од оних земаља чланица ЕУ са нижим примањима. Остале кључне разлике се очекују да ће бити откривене у каснијим анализама, а објавит ће се у *Транснационалном извјештају* програма.

¹ <http://www.rferl.org/content/bosnia-museum-set-to-close-doomed-by-dayton/24728638.html>

² <http://www.theguardian.com/world/2012/oct/03/bosnia-national-museum-funding-crisis>

³ <http://www.balkaninsight.com/en/article/nailed-wooden-planks-close-bosnian-national-museum>

⁴ <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-19841477>

2. Археологија у Босни и Херцеговини

2.1 Историја

Током прошлог стољећа, Босна и Херцеговина је била инкорпорирана у царство, краљевину и Социјалистичку Федеративну Републику, прије него што је добила независност након рата 1992-1995. Ова мјешовита историја се огледа у повијести урађеног археолошког посла у земљи.

Озбиљнија археолошка ископавања су заправо почела за вријеме Аустро-Угарске. Из тог периода, једно од најзначајнијих ископавања било је на локалитету Бутмир, на периферији Сарајева. Ово налазиште је ископавано у периоду од 1893-96. и постало је типско мјесто бутмирске неолитске културе. Аустро-Угарска управа је такођер доживјела изградњу и отварање Земаљског музеја (као Провинцијског музеја у Сарајеву) 1888., а 1894. Сарајево је било домаћин Међународног конгреса о археологију и антропологији. Остала истраживања су такођер урађена у цијелој земљи, укључујући и римска налазишта Могорјело у БиХ (1899-1904.) и Склани, код Сребренице (1896-1898., поновно ископан 2008., а 2011. је проглашен националним спомеником).

Након Првог свјетског рата, археолошки учинак Босне и Херцеговине је заустављен, јер се ово подручје сматрало периферијом новоформиране Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца (преименована у Краљевину Југославију 1929.). Након подјеле Босне и Херцеговине 1929., врши се реорганизација Краљевине у низ бановина, те се 1930. успоставља Музеј Врбаске бановине (данашњи Музеј Републике Српске) у наведеној Бановини с главним градом Бањом Луком. Док је за вријеме Аустро-Угарске владавине Земаљски музеј у Сарајеву запошљавао релативно велик број домаћих и страних археолога и знанственика из сродних дисциплина, након Првог свјетског рата, једини археолог запослен у музеју био је Миховил Мандић до врло касних 1930-их (Новаковић 2011. стр. 405).

Током Социјалистичке Југославије, археолошко наслијеђе Босне и Херцеговине поново се студира с релативним интензитетом. Темељи програма археологије на Загребачком и Београдском универзитету раних 1960-их, у комбинацији са слободом кретања радне снаге између федеративних република, потичу даљњу археолошку истрагу у периоду цјеловитости СФР Југославије. Заштитно законодавство уведено је од стране Регионалног завода за заштиту споменика културе на многим мјестима, а културно наслијеђе Босне и Херцеговине је третирано на нивоу наслијеђа из других југословенских република. Док су само два музеја постојала на територији Босне и Херцеговине прије 1941., године 1965. било их је 15 (Новаковић 2011. стр. 406). У том раздобљу извршена је подјела

археолошког наслијеђа у земљи на периоде, што доводи до већег нивоа специјализације међу археолошким особљем, али и порастом интереса за средњовјековно Краљевство Босне, са налазиштима у која се убрајају Краљевска црква у Милама и средњовјековне утврде Краљеве Сутјеска и Високи, на којима се врше ископавања и о којима се пише. Године 1983., Археолошко друштво Босне и Херцеговине почело је објављивати своје новине, а 1988. Земаљски музеј је објавио "Археолошки лексикон Босне и Херцеговине" у седам томова; енциклопедијско дјело које детаљно обрађује сва забиљежена и ископана налазишта у Босни и Херцеговини до тог датума. С почетком рата 1992., Археолошко друштво је престало с радом, а археолошка истраживања се укидају. Након потписивања Даутонског споразума у децембру 1995., институције археолошког и културног наслијеђа су поново оживјеле и наставиле своје активности. Као посљедица Даутонског споразума⁵, договорено је да ће се креирати Комисија за очување националних споменика под контролом државног нивоа власти и Уреда Високог представника, дијелом како би се осигурало да владе које контролишу два ентитета више не могу системски проводити будућа културна уништавања, а што је био веома чест приказ током рата. Јединствена политичка структура произашла из овог Споразума је, ипак, прилично ограничавајућа у погледу слободе подузимања археолошких истраживања, а нити једно државно министарство нема надлежност над додјелом дозвола за ископавање музејима или академским институцијама на државном нивоу. Додатни последијератни учинак јесте да су се финансирање, истраживање и међународна сарадња првенствено усмјериле на обнову и реконструкцију културног наслијеђа и споменика уништених током рата 1992-1995., с великом пристрасношћу према архитектонским цјелинама и појединачним зградама.

2.2. Данас

2.2.1. Број археолога у Босни и Херцеговини

Број археолога који су својевремено радили у држави релативно је тешко процијенити. Међутим, према процјенама чланства Археолошког друштва БиХ, прије рата су имали око 50 чланова током 80-их, да би се бројка смањила на приближно 30 до избијања рата 1992., када је Археолошко друштво престало с радом. Словенски археолошки часопис АРХЕО за 1981. и 1989. даје свеобухватне пописе археолога запослених у Босни и Херцеговини. Године 1981., 28 археолога су наведени у овој публикацији, од којих је 21 мушкарац и 7 жена, а 1989. их је било 36 на попису, од којих су 23 били мушкарци, и 13 жене. Непосредно након рата 1992-1995., вјеровало се да је у држави „мање од десет“ археолога активно у

⁵ <http://www.state.gov/p/eur/rls/or/dayton/52593.htm>

струци (Новаковић 2011. стр. 411). Процјена, коју је крајем 2005. године навео Центар за истраживачко новинарство (ЦИН), даје број од 15 археолога који раде у Босни и Херцеговини. Почетком 2010., Земаљски музеј је навео број од 23 археолога који дјелују широм земље. Ипак, тачност ове бројке је спорна, будући да није постојало важеће регулаторно тијело нити правна дефиниција „археолог“ који би чинили или подржали ову бројку. Процјена од 25 до 35 археолога би стога била прикладнија за овај период.

Без активног археолошког друштва или такве институције у земљи, утврђивање број археолога је релативно тежак задатак, а број може увелико варирати, овисно о начину на који се термини „археолог“, „раде“ и „у земљи“ дефинишу. Број особа, чији посао је да се примарно баве археолошким наслијеђем Босне и Херцеговине и који су запослени при успостављеној институцији те дјелују унутар државе са уговорима на пуно радно вријеме, скраћено радно вријеме или са специфичним уговорима, може се процјенити на нешто мање од 60. Мора се упозорити да одређени број тих људи не судјелује у ископавањима, а одређени број студената који још нису завршили додипломски или постдипломски студиј повремено судјелују у истраживањима као запосленици (за разлику од волонтера или обавезне праксе у оквиру студија).

2.2.2. Друштвена и политичка питања из археологије у Босни и Херцеговини

Тренутна политичка ситуација у Босни и Херцеговини је релативно сложена. Земља има државну владу, која је одговорна првенствено за међународна питања, као што су трговина, одбрана и дипломатски односи. Не постоји министарство културе на државном нивоу, а све одлуке о културном наслијеђу спадају у надлежности Министарства цивилних послова Босне и Херцеговине. Испод тога су два ентитета, Република Српска (РС) и Федерација Босне и Херцеговине (ФБиХ), плус аутономни Дистрикт Брчко, од којих сваки има своје министарство културе одговорно за низ функција, укључујући и израду прорачуна за археолошка истраживања и ископе, те одржавање музеја и других установа културног наслијеђа. Овдје може бити велика разлика између средстава која додјелују ентитети за археолошка истраживања - године 2005., прорачун Федерације за археологију износио је 150.000 КМ, док је у Републици Српској додијељено само 10.000 КМ - и прорачуни оба ова ентитета могу увелико варирати на годишњем нивоу⁶.

Испод ентитетског нивоа власти, Федерација је подијељена на 10 кантона. Сваки од њих има своје министарство културе, а неки су развили и властите законе о заштити културног наслијеђа, који, с времена на вријеме, знају протурјечити онима

⁶ Унаточ што смо послали службене захтјеве владама оба ентитета у погледу нових бројки за финансирање археолошких истраживања, податке за посљедњих неколико година нисмо могли добити.

са нивоа Федерације. Нејасно је који то скуп закона има првенство, а кантони су познати по томе да изузимају Федерацију у смислу одобравања приступа иностраним институцијама за подузимање археолошких истраживања у оквиру своје надлежности без претходног савјетовања, или добивања потребних дозвола и документације, одгађајући истраживања и по неколико сезона. Такав политички систем је створио проблеме и поред оних везаних за археолошка ископавања. Културне институције на државном нивоу, као што је Земаљски музеј у Сарајеву, затечене су у необичном положају да не полагају рачуне нити једном државном министарству. Неријешен правни статус овог и других музеја има огромне посљедице када је ријеч о добивању финансијских средстава. Будући да се Земаљски музеј сматра државном институцијом, финансирање истог треба додијелити државној влади. Међутим, како не постоји надлежно министарство на овом нивоу, финансирање треба, теоретски, бити издвојено из прорачуна два ентитета. Међутим, Република Српска усмјерава своје фондове према Музеју Републике Српске и својим регионалним музејима, а Федерација избјегава и пребацује своје одговорности назад на државни ниво, као и на нижи кантонални ниво, на подручју Кантона Сарајево, у којем се овај музеј и налази. Иако су средства за овај музеј добивена са разних државних нивоа, до најнижих опћинских вијећа, те донација из Босне и Херцеговине и иностранства, у октобру 2012. Земаљски музеј је своја врата затворио за јавност, и још увијек су затворена, те чека одлуку суда да утврди ко је законски оснивач (и према томе, државно тијело које има законску обавезу да финансира музеј). Тренутно, иако су упосленици музеја и даље законито запослени, они не примају плаће, а не смију подузимати никакве послове у Земаљском музеју нити у име Земаљског музеја.

3. Упитници

За добивање резултата у овом извјештају креирана су два одвојена упитника. Први се дистрибуирао археолошким институцијама и другим институцијама које запошљавају археологе унутар Босне и Херцеговине. Овај упитник је требао испунити одговорни члан - или чланови - особља.

Други упитник је намијењен запосленицима и особљу у археологији. Овај упитник је послан у институције с упутом да се прослиједи свом релевантном особљу, а дистрибуиран је и појединачно археолозима, чији су лични контакт подаци раније прикупљени, уз упуту да исти прослиједи колегама из струке. Ова методологија је придонијела најширој могућој дистрибуцију упитника.

Сви упитници послани су на енглеском и босанском/српском/хрватском језику, како би се и домаћим и страним запосленицима омогућило да их комплетирају. Босанска/српска/хрватска верзија је дистрибуирана и на латиници и на ћирилици.

3.1. Институције

Упитник који је послан институцијама углавном је третирао питања запошљавања и оспособљавања. Подијељен је у шест дијелова, који покривају основне информације о институцији, састав особља, уговоре, услове рада, обуку те развој институције и даљње перспективе. Одговори и резултати су обрађени у Поглављу 6.

3.2. Особље

Иако је послан свим институцијама, исти упитник је такођер послан појединачно археолошким радницима (тренутно запосленим и онима који нису активни), који су радили на пољу археологије у Босни и Херцеговини у 2012-13. Овај Упитник је подијељен у шест дијелова, помоћу којег су се настојали прикупити лични подаци, ниво образовања, појединости о запослењу, радни и услови уговора, као и став о међународном кретању археолошке радне снаге, те мишљење о тренутним обукама и образовању. Одговори из овог упитника се наводе у Поглављу 6.2.

3.3. Дистрибуција и одговори

Упитници су дистрибуирани путем електронске поште на листу музеја и институција за наслеђе које је саставио истраживач из Културног наслеђа без граница (Cultural Heritage without Borders), уз опсежну сарадњу из Републичког

завода за заштиту културно-историјског и природног наслијеђа Републике Српске. Укупно је контактирана 31 установа за које се зна да потенцијално упошљавају археологе, а које се неформално могу подијелити у сљедеће; 6 образовних и академских установа (4 основане у земљи, плус 2 из иностранства које тренутно врше интензивно академско истраживања у Босни и Херцеговини), 8 државних тијела или институција, 13 музеја и 4 „остале“ организације, укључујући и невладине организације као и друге организације које се баве археолошким наслијеђем и/или запошљавају археологе (2 успостављене у земљи, плус двије које проводе своје кључне активности у земљи). Детаљнији приказ према врстама контактираних институција може се наћи у Таблици 1.

Појединци су контактирани путем својих послодаваца или путем личних контаката добивених од садашњих или бивших колега или сарадника. Контакт подаци недавних дипломаната са оба универзитета који нуде додипломски и постдипломски студиј археологије у Босни и Херцеговини, добивени су преко њихових колега. Примјерци „Индивидуалних“ упитника послани су е-поштом онима за које се зна да тренутно раде, или да су у задње вријеме радили, у сектору археологије.

Попуњени упитници су се могли вратити е-маилом или поштом (како би се омогућио већи степен анонимности) на адресу Културног наслијеђа без граница (Cultural Heritage without Borders).

4. Циљеви

4.1. Опћи циљеви

Основни циљеви овог извјештаја су да се истражи археолошко тржиште рада у Босни и Херцеговини, те да се профилирају радници у смислу старосне доби, пола, нивоа образовања и других демографских показатеља како би се извршила процјена радне снаге у цјелини. С тим у вези, овај извјештај ће, надамо се, помоћи и у идентифицирању недостатака у подршци, обукама и накнадама које археолошким упосленицима обезбјеђују њихови послодавци. Овај извјештај такођер има за циљ истакнути проблеме с којима се суочавају ове институције; било да се ради о проблемима из перспективе финансирања, опреме и инфраструктуре, или препознатљивих слабости унутар радне снаге.

Дванаест кључних области с прикупљеним подацима у овом извјештају дате су у наставку:

1. Број људи који раде у археологији.
2. Приказ старосне доби и пола појединаца који раде у археологији.
3. Статус инвалидитета појединаца који раде у археологији.
4. Земља поријекла појединаца који раде у археологији.
5. Да ли су појединци запослени хонорарно или на пуно радно вријеме.
6. Да ли је више или мање људи запослено у археологији прије једне, три, и пет година.
7. Да ли влада увјерење да ће се више или мање људи запослити у археологији идуће године и за три године.
8. Највеће постигнуте квалификације појединаца и гдје су их добили.
9. Информације о потребом за обукама и недостатак квалификација са аспекта послодавца.
10. Плаће или накнаде исплаћене за археолошки рад.
11. Информације о врстама уговора које имају запослени археолози.
12. Подаци о врстама организација које дјелују у археологији по основу дјелатности и организованости.

4.2. Посебни циљеви

Овај извјештај такођер утврђује ставове археолошке заједнице Босне и Херцеговине у погледу оспособљавања и континуираног професионалног развоја (ЦПД) након уласка на тржиште рада. Мишљења послодаваца и запосленика су добивени неовисно једни од других путем дистрибуираних упитника, а кључни резултати у погледу обуке и едукације су упоређени и представљени у Поглављу 7.

4.3. Релевантност поређења са постојећим сетом података

Резултати добивени из овог истраживања, који су презентирани и о којима се расправља у Поглављу 6, упоређени су, гдје је битно, са резултатима из 2009-10. *Discovering the Archaeologists of Europe: Извјештај Босна и Херцеговина*. Осим тога, Транснационални Извјештај DISCO 2014 ће успоредити податке прикупљене у овом извјештају се подацима из других држава које судјелују на овом пројекту.

Иако је попис становништва у Босни и Херцеговини обављен у септембру 2013. (први од 1991.), резултати истог неће бити доступни до краја 2014., а тиме се, на жалост, овдје добивени подаци не могу поредити с таквим скупом података. Међутим, низ извјештаја о *Анкетама о радној снази*⁷, које је објавила Агенција за статистику Босне и Херцеговине, пружају одговарајуће интерно-успоредиве податке. Извјештај из 2013. је кориштен за поређење. Ова анкета од 3050 насумично одабраних грађана из цијеле земље у 2013. даје укупно поређење како нивоа образовања, тако и просјечног броја седмичних радних сати на опћем тржишту рада у Босни и Херцеговини.

⁷http://www.bhas.ba/index.php?option=com_content&view=article&id=113%3Dba&Itemid&lang=en

5. Археолошке институције и њихови одговори

5.1. Дефиниција термина „археолошка институција“

Због недостатка професионалних независних археолошких јединица, намјенског регулаторног одбора или институције, односно оперативног археолошког друштва, не постоји правна дефиниција шта чини археолошку институцију у Босни и Херцеговини. Дакле, сви музеји, универзитети и владине институције које се директно баве археолошким наслијеђем државе у оквиру својих дјелатности, сматрају се прикладним за укључивање. Осим тога, било је и неколико институција изван ове дефиниције које се барем дјелимично баве археологијом у држави или запошљавају археологе којима су ови упитници послани. Међу њима су и невладине организације у области културног наслијеђа које своје активности првенствено усмјеравају на археолошко наслијеђе ове земље.

5.2. Академска заједница

У посљедњих неколико година, два универзитета у Босни и Херцеговини су увела додипломски студиј из археологије; Свеучилиште у Мостару (од 2004-05.) и Филозофски факултет Универзитета у Сарајеву (од 2008-09. академске године). Од академске 2009-10., значајан број студената је дипломирало на овим универзитетима, како на првом циклусу (БА) тако и на мастер студију (МА), и потенцијално ушао на археолошко тржиште рада. Академски састав ова два студија се унеколико разликује; док Мостар у великој мјери овиси о посјетама особља које долази са универзитета из Хрватске с утврђеним програмом за звање из археологије, с малим бројем асистената и једним сталним професором, особље у Сарајеву је у великој мјери сачињено са Одсјека за историју овог факултета (неки с вишим звањем из археологије са страних институција) и ту су се трајно усталили, уз мали број гостујућих предавача који долазе из других земаља бивше Југославије. Такођер треба напоменути да је студиј историје на Филозофском факултету у Бањалуци почео с укључивањем у наставу аспеката археологије (укључујући и судјеловање у теренској настави), од 2012-13. академске године. Осим тога, приватни Амерички Универзитет у Босни и Херцеговини је 2010. отворио 'Центар за археологију'. Ипак, мора се примијетити да овај Центар до сада још увијек није провео нити једно истраживање нити наставну активност, а наводно постоји искључиво као једна web-страница на интернетској страници овог универзитета. Осим високошколског образовања, Академија науке и умјетности Босне и Херцеговине међу својим члановима има неколико археолога.

5.3. Музеји

Истраживања су утврдила да одређени број музеја у Босни и Херцеговини запошљава археологе. Осим тога, музеји са више одјељења, Музеј Републике Српске, Бања Лука, и (тренутно затворен) Земаљски музеј Босне и Херцеговине у Сарајеву, посветили су неколико одјељења археологији те запошљавају неколико археолога. Музеји који не запошљавају археологе у Федерацији често су укључени као сарадници у извјештајма о ископавањима због званичних прописа, у циљу стицања дозволе за ископавања од појединих кантона (Lawler, 2012). Тренутно у Босни и Херцеговини, 13 музеја (укључујући затворени Земаљски музеј) запошљава археологе, археолошке стручњаке или археолошке дипломанте.

5.4. Владине институције

Процес издавања дозволе за ископавања у Босни и Херцеговини је под наџором одјела два посве одвојена министарства културе; Завод за заштиту споменика и Републички завод за заштиту културно-историјског и природног наслијеђа, у Федерацији Босне и Херцеговине и у Републици Српској. Сваки политички ентитет има своје министарство надлежно за свој териториј, док Министарство културе на државном нивоу власти не постоји. Осим тога, у систему кантона у Федерацији, сваки од 10 кантона има своје министарство културе, чије дозволе је теоретски потребно добити како би се подузела ископавања у неком од тих кантона. Иако неки кантони запошљавају археологе у музејима, многи то не чине. За ове друге, археолошки радови су били под наџором Земаљског музеја (који се налази у Кантону Сарајево), до његова затварања 2012. Осим ова два политичка ентитета, Брчко Дистрикт такођер има своје Министарство просвјете и културе. То значи да - теоретски, барем - постоји укупно 13 министарстава с овластима за издавање дозвола за ископавање унутар Босне и Херцеговине; 11 у Федерацији, 1 у Републици Српској, и 1 у Брчко Дистрикту.

Једина владина установа која се бави културним наслијеђем земље на државном нивоу је Комисија за очување националних споменика (пријашњи назив Комисија из Анекса 8), која је основана Даутонским споразумом из 1995., а одговорна је за додјељивање споменицима и мјестима у цијелој Босни и Херцеговини који испуњавају неколико критерија⁸ статус националних споменика. Комисију чини одбор од пет стручњака (један из сваког од три конститутивна народа у Босни и Херцеговини, те два страна повјереника), плус одређени број сарадника и административног и помоћног особља које је одговорно за подузимање оцјена и процјена локалитета према петицијама за означавање статуса националног споменика, као и препоручене поступке за хитне мјере заштите. Тренутно, Комисија

⁸ http://kons.gov.ba/main.php?id_struct=88&lang=4

запошљава најмање 2 археолошка дипломанта унутар свог особља, плус још један запосленик који је одговоран за регистрацију и заштиту археолошког наслеђења у земљи, иако нико од садашњих чланова Комисије нема образовну подлогу из археологије. Као и горе споменуте државне и ентитетске институције власти, постоји одређени број института на кантоналном нивоу за заштиту културног и природног наслеђења. Најмање три од њих запошљавају археологе или археолошке дипломанте. У посљедњих неколико година, опћинске власти, нарочито у опћинама које се у великој мјери ослањају на, или се надају да ће привући туризам, успостављене су канцеларије за наслеђење. Иако само мали број њих постоји у цијелој Босни и Херцеговини, најмање двије запошљавају археолошке дипломанте за промицање, тумачење и повремено ископавање и конзервирање археолошких налазишта.

5.5. Јавне фондације, добротворне установе и невладин сектор

Подручје дјеловања јавних фондација, добротворних и невладиних организација у Босни и Херцеговини у односу на археолошко наслеђење земље донекле је ограничено. Многе такве организације усредоточују готово све своје напоре на изграђено национално и етнолошко наслеђење, а не запошљавају нити консултују археологе. Иако одређени број истих тврди да укључују археологију у сферу истраживања, промоције и едукације, за само три организације се може рећи да се активно баве овом дисциплином.

Талијански регистрирани тим истраживача првенствено ради истраживања и врши наставу на терену у Босни и Херцеговини. Тиме се успоставила теренска школа за домаће и међународне археологе (и сродне дисциплине) додипломце и недавне дипломанте, како би им се помогло у стицању приступачног искуства у различитим аспектима археолошког рада, укључујући премјеравања, обилазак терена, основне лабораторијске анализе и стручну обраду културног наслеђења. Једна фондација је регистрована првенствено као археолошка организација у Босни и Херцеговини. Међутим, њен фокус је углавном на туризму и (само)промоцији. У оквиру свог дјеловања, чини се да су имали само понеког упсленог професионалног археолога, иако постоји већ организовани програм за волонтирање, на којем су, како се наводи у брошурама, учествовали многи професионални и аматерски археолози, те ће наставит с тим у будућности. На крају, након затварања Земаљског музеја основана је невладина организација с циљем да се археолозима омогући теренска настава, истраживање и ископавање, неовисно од њихових послодаваца, за клијенте који плаћају. Ова институција би могла упућивати на прве кораке у комерцијалној археологији ове земље.

5.6. Остале институције укључене у археологију или које упошљавају археологе

Током истраживања, једна друга институција је идентифицирана као установа укључена у запошљавање археолога у Босни и Херцеговини. Горе наведене категорије нису релевантне за ову институцију, те се стога она категоризира засебно. Међународна комисија за нестале особе (ICMP) је међународна невладина институција намијењена за ископавање и идентифицирање људских остатака из недавних сукоба и природних катастрофа, чије се међународно сједиште налази у Сарајеву. Ова организација запошљава око 140 људи широм свијета у различитим улогама, од администрације до лабораторијских анализа и коштане идентификације. Неколико чланова особља са сједиштем у Босни и Херцеговини првенствено су запослени на теренском раду и ексхумацији.

5.7. Иностране институције које су укључене у археологију у Босни и Херцеговини

Одређени број академских институција и истраживачких пројеката утемељених у иностранству тренутно активно судјелује у археолошким истраживањима у земљи. У посљедњих неколико година, више дугорочних научно-истраживачких пројеката је проведено у земљи по страним универзитетима, и три велика пројекта (на два појединачна универзитета, плус један из кровне групе локалних, бивших југословенских и осталих еуропских универзитета) настављају са својим активностима. Двије институције које спроводе појединачне пројекте биле су укључене у ово истраживање, за разлику од кровног пројекта који није био укључен да би се избјегло дуплицирање резултата. Страни универзитети су такођер спроводили краткорочне пројекте и теренске школе у Босни и Херцеговини у посљедњих неколико година⁹.

5.8. Учешће различитих врста организација у анкети

Утврђено је да укупно 31 организација упошљава археологе (или људе који се првенствено баве археолошким наслијеђем у земљи) у Босни и Херцеговини. Свака од њих је контактирана путем е-маила, а од њих 31, 13 их је вратило испуњене упитнике. Доња табела показује одговоре прикупљене по врстама институција.

⁹ http://www.uni-kiel.de/landscapes/allgemein/news_detail/20111012-gs_in_bosnia.shtml

Врста институције	Број контактираних	Комплетирани упитници	Постотак учешћа
Академска заједница	4	0	0%
Музеји	13	7	54%
Владине институције	8	3	37.50%
Јавне фондације	3	1	33%
Друго	1	1	100%
Стране	2	1	50%
Укупно	31	13	42%

ТАБЛИЦА 1 – ОДГОВОРИ ИНСТИТУЦИЈА

6. Резултати

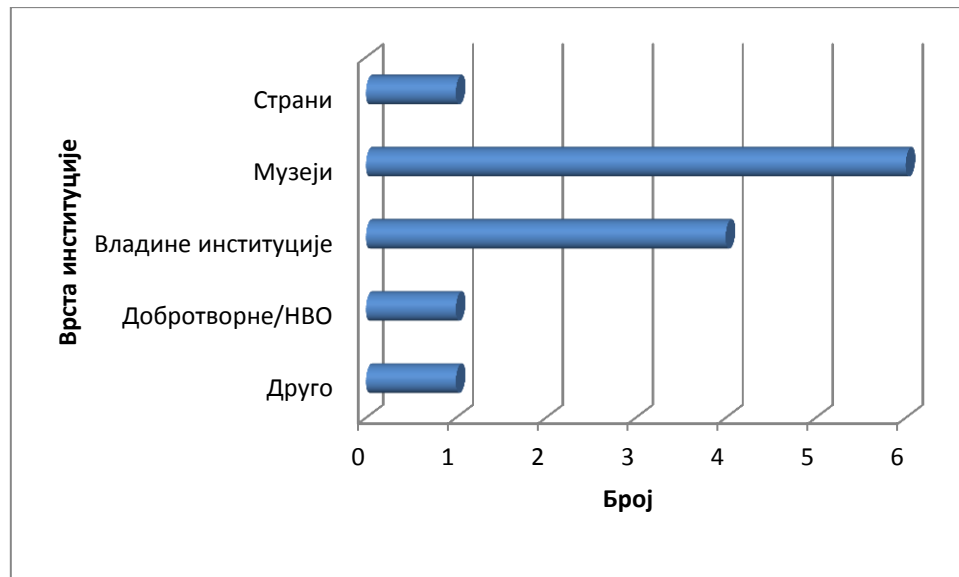
6.1. Институције

Од 31 контактиране институције, 13 их је вратило попуњене упитнике (види Таблицу 1). Мора се напоменути да једна од институција има сједиште у иностранству, те је стога била искључена из неких дијелова анализе. Осим тога, друга институција која дјелује унутар Босне и Херцеговине и држава чланица ЕУ такођер је била искључен из анализе, тамо гдје је то било потребно.

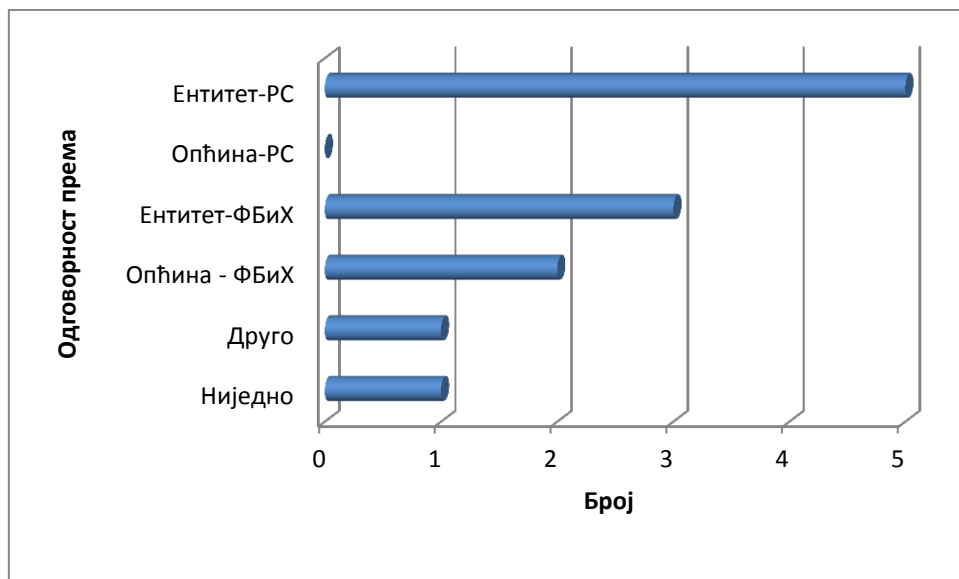
6.1.1. Основни подаци

ВРСТА ИНСТИТУЦИЈЕ

Врсте институција и одговорна тијела државне управе детаљно су описани наставку.



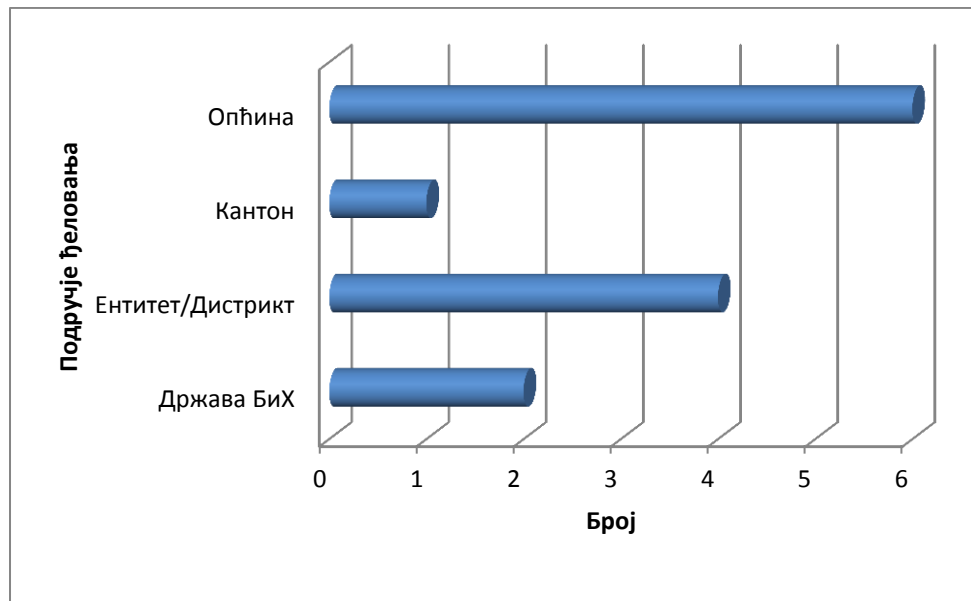
СЛИКА 1 – ВРСТА ИНСТИТУЦИЈЕ



СЛИКА 2 – КОМЕ СУ ИНСТИТУЦИЈЕ ОДГОВОРНЕ?

Мора се напоменути да су поједине институције одговорне према више владиних управних тијела. Једна међувладина организација је одговорна према владама Федерације БиХ и Републике Српске, док је једно удружење, које је одговорно према Федерацији, такођер одговорно према влади друге земље. У исто вријеме, једна институција је тренутно у сложеном стању будући да нема правно одређеног оснивача, и стога технички нема одговорност према државном нивоу, закључно с објављивањем овог извјештаја.

Иако су, опћенито говорећи, институције у великој мјери одговорне према ентитетским владама, значајан број истих био је много више ограничен у свом дјеловању, гдје их је 5 било ограничено на једну опћину, а једна (која себе описује као „комплекс музеја“) групи од 6 опћина (класифицирано као „опћина“ у табели), а једна на кантон у Федерацији. Приказ подручја у оквиру којег дјелују институције дат је у табели која слиједи.



СЛИКА 3 – НАДЛЕЖНОСТ ИНСТИТУЦИЈА

ГЛАВНИ ЗАДАЦИ ИНСТИТУЦИЈЕ

Анкетирање институција је вршено према њиховим основним институционалним задацима и одговорностима. За почетак је неопходно резимирати основну улогу разних типова институција у Босни и Херцеговини. Ископавања врше музеји, (све чешће) јавне фондације, те у мањој мјери НВО-и (који често имају ангажман са локалним музејима). Стране институције морају склопити неки облик писменог споразума о сарадњи са организацијом чије је сједиште у Босни и Херцеговини (те да посједује прописно одобрење од владе), како би подузеле радове у земљи.

Државна служба даје налог за ископавања, и исте „нацире“ (што значи да папирологија и извјештаји се подносе њима на контролу, умјесто да буду присутни на ископавањима). У Републици Српској, ово обавља стручни сарадник у сједишту Републичког завода за заштиту културно-историјског и природног наслеђа у Бања Луци, односно подручном уреду у Требињу. У Федерацији, напор обављају кантоналне власти, или, ако не постоји успостављена кантонална власт, онда федералне власти, са сједиштем у Сарајеву. Власти у Федерацији такођер координирају међукантоналним ископавањима, као што је спашавање археологије у великим инфраструктурним пројектима.

Академске институције углавном не спроводе ископавања, са изузетком обука у ископавању за универзитетске студенте. Међутим, студенти повремено склапају подугворе за рад на ископавањима као додатна радна снага, често уз сагласност универзитета.

У земљи не постоји увезан систем за конзервацију и рестаурацију, које се често предузимају на ад хоц основи од стране музејских упосленика са ограниченом

обуком. Међутим, неки упосленици музеја су изван земље похађали обуку за конзервацију. У Сарајеву се налази и Институт за умјетничку рестаурацију, који с времена на вријеме понуди симболичан консултантски савјет, али то је често неважно за предмете на које се питање односи. Исто тако, не постоје прописи за научне анализе, а ту је чак и минималан ниво свијести код археолога о приступачним механизмима у земљи из других дисциплина, који би могли допринијети њиховом истраживању.

Наставу и истраживања проводе сви типови организација, иако је очито да је то примарни циљ академских институција. Истраживачке активности музеја јако варирају, те не овисе од величине институције. Невладине организације активне на пољу наслијеђа Босне и Херцеговине се такођер посебно фокусирају на наставу и обуку.

Музеји првенствено курирају и бивају домаћинима изложби/поставки, иако су поједини одсједи државне службе, јавне фондације, невладине организације и студентске групе (независно од матичних универзитета) такођер били одговорни за припрему привремених изложби у посљедњих неколико година.

Количина публицирања је, узимајући у обзир археологију у Босни и Херцеговини, у потпуности на ниском нивоу и, иако су институције повремено објављивале монографије и записнике, намјенска средства за публицирање су премала да би се објављивање сматрало главном окупацијом у многим археолошким институцијама у Босни и Херцеговини. Често је случај да су извјештаји с ископавања и други радови објављивани у публикацијама у сусједним земљама, а, на жалост, међу студентима је мало свијести о тим публикацијама као ресурсима археолошког наслијеђа Босне и Херцеговине.

Заштита културног наслијеђа се опћенито гледа као одговорност државне службе, иако јавне институције и невладине организације играју значајну улогу у одржавању заштићених историјских знаменитости.

12 од 13 институција судјеловале су у координацији и спровођењу археолошког теренског рада у Босни и Херцеговини. Три су такођер преузеле активности подучавања и истраживања. Интересантна је чињеница да је само 5 институција потврдило да су укључене у организацију и стручну обраду изложби, док је 6 музејских установа одговорило на упитник. Цијели низ преузетих дужност, те број институција које тврде да обављају наведене дјелатности приказани су у графикону који слиједи.



СЛИКА 4 – ОСНОВНИ ЗАДАЦИ ИНСТИТУЦИЈЕ

6.1.2. Кадровски састав

БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Од институција се тражило да наведу број особа упуслених у складу са категоријама пола, врстом уговора и броју дипломаната са археолошких и других студија. Само 6 од 12 институција, које запошљавају особље у Босни и Херцеговини, доставиле су комплетне податке док је осталих 5 доставило дјелимичне податке. Највећи послодавац је имао 17 стално запослених (5 мушкараца, 12 жена) плус један волонтер, а најмањи је имао само једног упусленика на пуно радно вријеме и једног волонтера.

У табели која слиједи је дат приказ с укупним бројем запослених (пуно радно вријеме, хонорарно и волонтерски), плус запосленици дипломанти.

Пуно радно вријеме	Мушко	31
	Женско	46
Хонорарно	Мушко	0
	Женско	2
Волонтер	Мушко	1
	Женско	4
Дипломанти археологије	Мушко	7
	Женско	5
Остали дипломанти	Мушко	3
	Женско	8

ТАБЛИЦА 2 – БРОЈ РАДНОГ ОСОБЉА

Мора се напоменути да једна институција биљежи врло висок број радника волонтера. Сматра се да су то повремени волонтери, те су стога искључени из ових података.

Институцијама се поставило питање „Вјерујете ли да су дипломанти археологије довољно обучени на универзитету да раде свој посао?“. Свих 13 испитаника је одговорило на ово питање, с тим да их је 9 рекло да вјерују да јесу обучени, док их је 3 рекло да нису. Посљедњи испитаник је изјавио

„То зависи од њиховог интересовања и преданости према свом студију.“

Један испитаник који је изјавио да су углавном задовољни, рекао је да дипломантима недостаје довољно обуке о археолошком документовању. Један испитаник даље наводи да, иако су били задовољни, он вјерује да међу студентима постоји недостатак у стицању теренског искуства које си могу приуштити, што многим ограничава капацитете за напредак у струци. Једна од институција је навела да недавни дипломанти нису имали довољно развијена знања и вјештине да би уопште ушли у разматрање за запослење. Ово је био случај и за студенте из Босне и Херцеговине и других земаља. На крају, један испитаник незадовољан компетенцијом археолошких дипломаната навео је сљедеће разлоге:

„[Постоји] недостатак добрих наставника, неадекватан систем образовања, недостатак теренске обуке, и више [проблеми с универзитетским образовањем из археологије оvdје].“

СТРАНИ УПОСЛЕНИЦИ

Само једна не-међународна организација тврди да упошљава стране раднике; 2 на скраћено радно вријеме. Међувладина организација запошљава релативно велику квоту особља које нема бх. држављанство, а невладине организације такођер запошљавају стране раднике.

Упитник је такођер имао питање који фактори су утјецали на одлуку институције да запосли археологе из иностранства или не. Дат је низ разлога што је утјецало на доношење одлука о томе. Они који упошљавају (или би размотрили да упосле) стране држављане у великој су мјери под утјецајем образовања и фактора искуства (3 установе), као и чињенице да би запошљавање страних радника могло побољшати сарадњу те институције у међународним пројектима (2 установе). Фактори који одвраћају институцију да запошљава стране археологе били су компликације у вези са добивањем радне дозволе и визе, те недостатак dostatних финансијских средстава. Двије институције такођер вјерују да има довољно обучених људи у Босни и Херцеговини који би могли попунити сва потенцијално слободна радна мјеста. Мора се напоменути да уколико желите бити упосленик државне службе на ентитетском или државном нивоу, морате бити држављанин ове земље. То је додатно појаснио један од испитаника:

„Будући да је наш Завод управно тијело, запошљавање се проводи се у складу с опћим и посебним условима за запошљавање државних службеника. Један опћи услов, између осталог, јесте да кандидат посједује држављанство [ентитета] и/или Босне и Херцеговине.“

ЗАПОСЛЕНИЦИ С ИНВАЛИДИТЕТОМ

Од 12 испитаних институција које запошљавају раднике у Босни и Херцеговини, 10 су их одговориле на ово питање. Њих девет у том тренутку нису запошљавале раднике с инвалидитетом, док је једна институција навела да је то већ учинила, али је одбила пружити статистичке податке о раду, броју, сполу и врсти уговора запосленика с инвалидитетом.

6.1.3. Радни уговори

4 институције тврде да повремено нуде посебне уговоре за ископавања, док 5 такођер запошљава раднике по основу посебних уговора. 2 послодавца су навела да не запошљавају раднике на ископавањима нити по уговорима за посебне пројекте, а 3 је одбило одговорити на питање. Свих 8 институција које су одговарале на питање *"Да ли покушавате понудити својим археолошким*

запосленицима трајне/сталне уговоре гдје год је то могуће?", изјавиле су да тако и чине.

Радна седмица коју дефинише Закон о раду Босне и Херцеговине износи 40 сати. Све организације регистроване у земљи темеље своје уговоре на томе. Но, типично радно вријеме за запосленике често одступа од наведеног, гдје је 7 од 9 институција регистрованих у Босни и Херцеговини навело да њихови археолошки радници обично раде дуже у односу на уговорене сате. Два наведена запосленика су радила и до 60 сати. Од 9 испитаника, просјечан број седмичних радних сати за запосленике археологе је 47,75 сати. Ова бројка укључује и вријеме за које упосленици путују између пријављеног мјеста рада (или смјештаја за потребе дугорочнијих ископавања) и археолошког локалитета.

8 од 12 институција које запошљавају локално особље је одговорило на питање о флексибилном радном времену, гдје их је 5 навело да запосленицима нуде флексибилно радно вријеме, а 3 су навеле да не нуде. Једна институција је изјавила да она наведено није у стању понудити, јер су њихови радни сати регулирани извана. Једна институција захтијева претходну консултацију с директором, а друга је изјавила да зависи од консензуса групе за теренске екипе у погледу продужавања или скраћивање радног времена на дневној бази. Три институције су изјавиле да флексибилност диктирају услови рада, док је једна навела да радници због недостатка времена често раде и суботе и недјеље током ископавања.

Опћенито, допуштена количина годишњег одмора оставља могућност повећања пропорционално с дужином ангажованог времена од стране институције. Основица (одмора) износи 18 дана, што може довести до максимално 30 дана годишње. 11 од 12 институција које запошљавају раднике у Босни и Херцеговини је одговорило на ово питање; сви дати дани годишњег одмора се вреднују у оквиру овог распона.

6.1.4. Услови рада

НАКНАДЕ

5 институција основаних у земљи доставиле су податке о просјечним годишњим плаћама по раднику. Исте су дате у наставку:

Врста упосленог	Просјечна плата
Техничар/Конзерватор	€ 4,660
Административни радник	€ 4,712

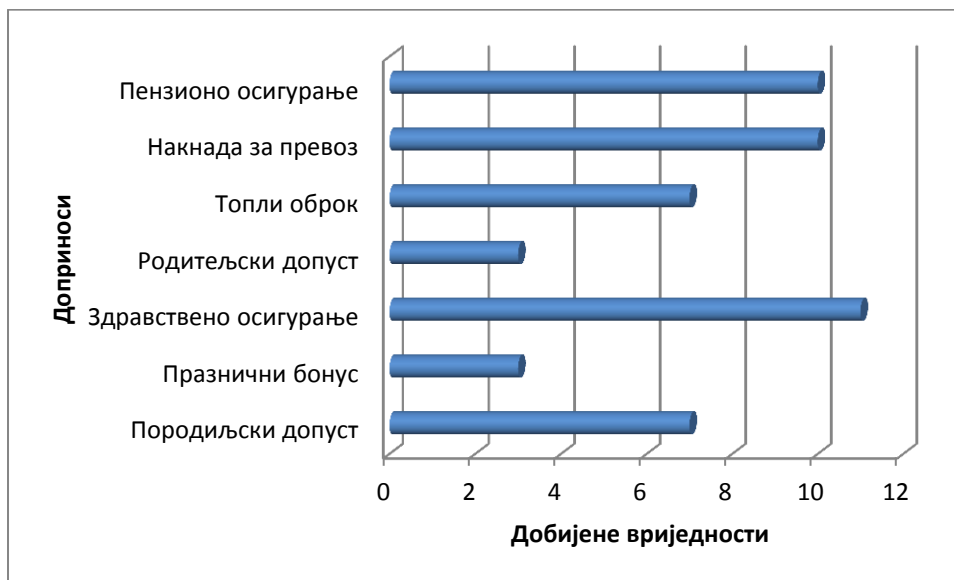
Теренски археолог	€ 6,506
Више особље/Директор	€ 8,206

ТАБЛИЦА 3 – ПРОСЈЕЧНЕ ПЛАЋЕ

Мора се напоменути да се годишња плаћа техничара или конзерватора темељи на четири одговора, будући да једна институција која је одговорила на ово питање не запошљавала људе у овој категорији. Постоји одступање од просјека за 11,4% од просјечне плаће у свакој категорији.

ДОПРИНОСИ

Од 12 институција које запошљавају раднике у Босни и Херцеговини, 11 их је одговорило на питање о доприносима према запосленицима. Графикон испод приказује све доприносе, као и број послодаваца који их омогућавају.



СЛИКА 5 – МОГУЋИ ДОПРИНОСИ ЗАПОСЛЕНИМА

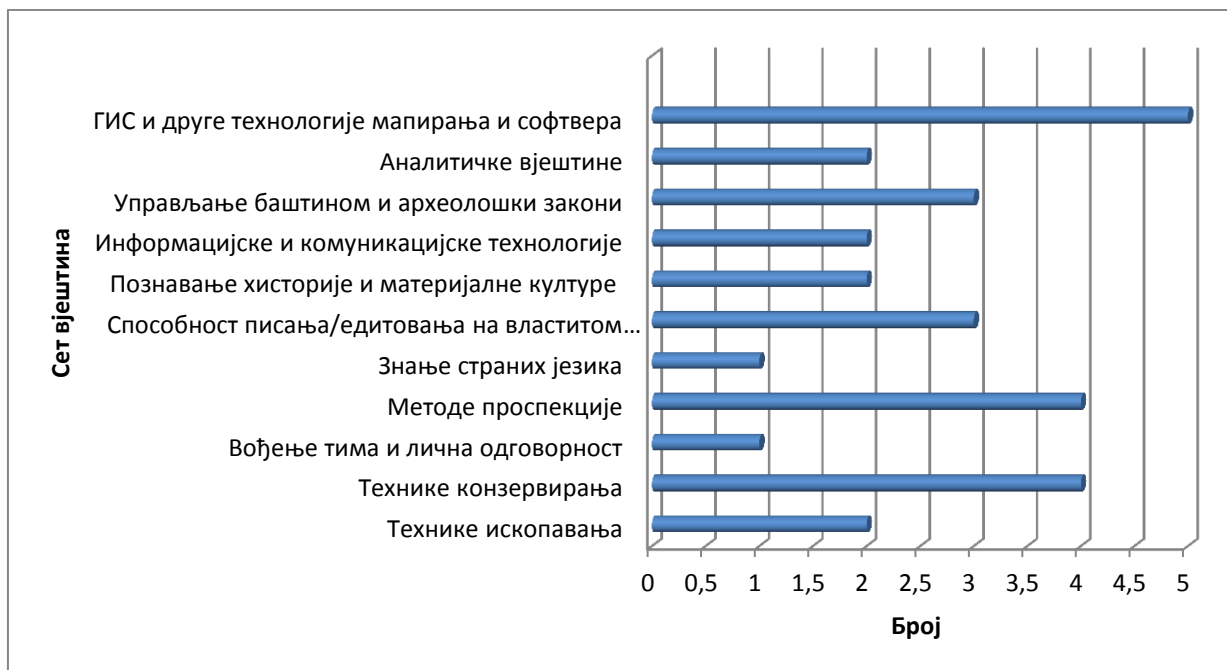
6.1.5. Обука

ОБУКА НОВИХ УПОСЛЕНИКА Институције углавном тврде да су задовољне с нивоом образовањем и обучености свог особља након њиховог упошљавања. Табела испод приказује фреквенцију задовољства/незадовољства новим особљем.

Врста упусленог	Да	Не
Особље за теренски рад	8	2
Техничар/Конзерватор/Библиотекар	7	1
Админ	6.5	1.5
Више особље	8.5	0.5
Опћи радници	9	0

ТАБЛИЦА 4 – ЗАДОВОЉНИ/НИСУ ЗАДОВОЉНИ НОВИМ ОСОБЉЕМ

Од 12 институција које запошљавају локалне раднике, 6 их нуди програме интерних обука за нове упусленике, 1 их повремено нуди, а 4 не. Посљедњи испитаник није успио пружити информације о овоме. Изгледа да се програмске схеме јако разликују; институција која повремено нуди схему обуке фокусира пажњу на знање о раду на рачунару, а једна установа је изјавила да је имплементирала "дводневну радионицу за увод у теренске и лабораторијске радове". Други нису успјели пружити информације о садржају својих обука или индукцијских схема. Само је 5 послодаваца изјавило да међу новим особљем недостаје довољно разумијевања и/или обуке из одређених области овог посла. Фреквенције за свако подручје рада приказане су у табели у наставку.



СЛИКА 6 – ДЕФИЦИТАРНЕ ВЈЕШТИНЕ

Није могуће утврдити да ли остали испитаници нису успјели утврдити евентуалне недостатке код особља, или су, умјесто тога, одбили одговорити на питање. Међутим, резултати изнад нам говоре да су сви који су идентифицирали слабости, као проблем навели познавање ГИС-а и других технологија мапирања и софтвера. Једна институције је у анкети 2009-10. ово истакла као могући проблем у будућности, а сада се чини да, откако је Босна и Херцеговина почела добављати опрему за истраживања путем нових технологија, не постоје адекватне обуке унутар археолошке заједнице путем којих би се ова нова опрема у потпуности знала искористити. 4 испитаника су такођер примијетила недостатке у погледу метода проспекције и технике заштите - од којих је ова задња примијећена кроз науку о наслијеђу у цијелој земљи, будући да се, историјски гледано, конзервација увијек фокусирала на умјетничка дјела, а не на археолошки материјал нити на музејске експонате.

НАСТАВАК ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА (ЦПД)

4 од 12 институција које запошљавају раднике у Босни и Херцеговини имају интерну процјену и НПР/ЦПД програме, док их 4 немају. Од остале 4, једна не оцјењује своје запосленике, него исту оцјењује одређено тијело из државне службе, друге двије институције организирају вањске обуке о трошку запосленика, док је једна тренутно у процесу припреме ЦПД програма.

4 установе које проводе оцјењивања и ЦПД програме су доставиле информације о томе како то чине. Једна институција је само омогућила обуку из знања о историји, култури и локалној материјалној култури (кроз семинаре и предавања),

као и из страних језика (путем организованих екстерних курсева). Остале институције су интерно распоредиле све аспекте обуке, иако је једна од њих, неформално, са локаним особљем договорила обуку из локалног језика за стране раднике.

ЕДУКАЦИЈЕ

Врста организације	Број
Заседна институција под контролом Владе	3
Центар за ресурсе при Универзитету	6
Центар за ресурсе при Музеју	1
Приватна организација регулирана од стране Државне владе	1
Приватна организација регулирана на ентитетском нивоу	2
Приватна организација којом регулира Међународна институција	0
Уговорени стручњаци и консултанци	2

ТАБЛИЦА 5 – ЖЕЉЕНИ ЕДУКАТОРИ

Тренутно не постоји намјенска институција за едукацију нити археолошки центар за ресурсе у Босни и Херцеговини. На питање: *"По вашем мишљењу, да ли би требала постојати централна организација намијењена за пружање даљњих археолошких обука у Босни и Херцеговини?"*, 11 испитаника је одговорило, гђе их је 8 изјавило да би требала постојати, док су 3 изјавиле да не би требало. Наведени су различити начини путем којих би се наведена институција могла основати (или група институција), а таблица приказује фреквенцију позитивних одговора за сваку појединачно. Испитаници су имали могућност одабира више опција.

6.1.6. Развој институција и планови за будућност

ФЛУКТУАЦИЈЕ ОСОБЉА

У упитнику се тражило од институција да попишу број запосленика у правилним размацима од јула 2008. Кориштени датуми наведени су како слиједи; јули 2008., јули 2010., и јули 2012. Једна од институција је основана у периоду између јула 2010. и јула 2012., а још једна је основана након јула 2012. Укључујући ове 2 институције, 10 их је дало податке о броју дипломираних студената археологије запослених током ова три временска периода. Број запосленика са звањем из археологије са пуним радним временом и скраћеним радним временом у ових 10 установа током наведеног периода дат је у табели која слиједи.



СЛИКА 7 – ФЛУКТАЦИЈА ОСОБЉА 2008 – 2012.

Такођер су се тражиле информације о укупном броју запослених за ове периоде, али тражене податке је доставило премало институција да би се подузела било каква анализа која би имала статистички значај за археологе који чине удио радне снаге унутар институција или укупну флуктуацију особља.

МАКСИМАЛНИ СТЕПЕН ЗАПОШЉАВАЊА

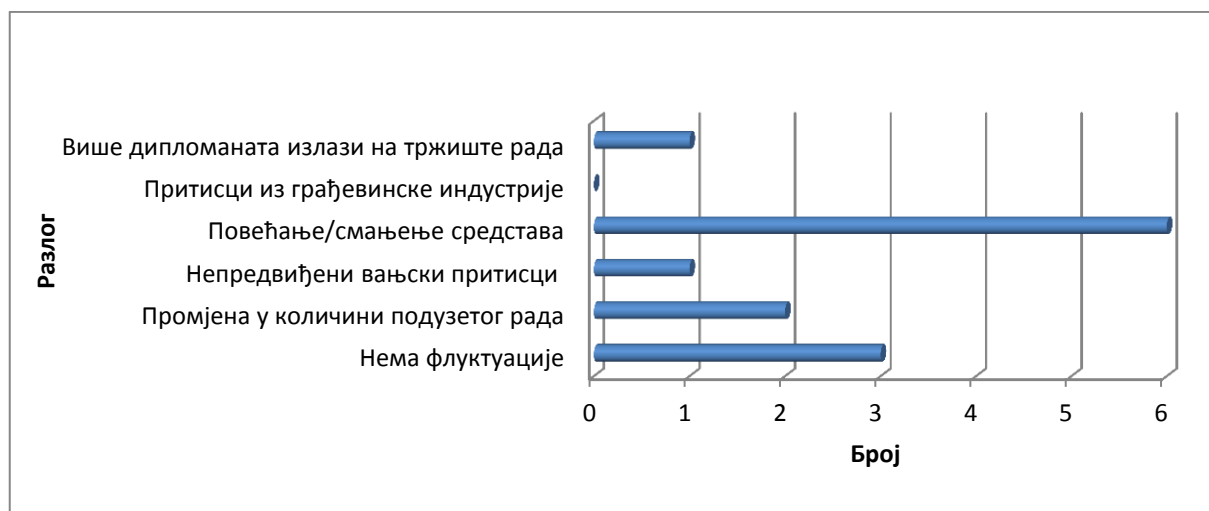
Само је 5 институција дало податке о периоду максималног запошљавања. За једну од њих је то тренутни случај. Једна друга институција је навела да је њено максимално запошљавање било у 2012., док је трећа навела период 2008-2011. Једна од институција, због provedбе великог пројекта, привремено је упустила велики број волонтера (углавном студената и недавно дипломираних студената археологије, из Босне и Херцеговине и других земаља) у љето 2013., на основу чега сматра да је управо тај период био врхунац њеног максималног запошљавања. Задњи испитаник је дао све појединости о историји запослености његове институције:

„У нашој установи смо ограничени на 3 радна мјеста за археологе (2 у нашем канцеларијама, а један у регионалном уреду). Будући да је један пензионисан а други напустио положај, неко вријеме је био само један археолог. У 2010., због повећања посла, једно од упражњених мјеста попунио је приправник, који је унапријеђен на пуно радно вријеме у марту 2013. Тренутно постоје 2 археолога који раде у сједишту установе на позицији виших сарадника за културно наслеђе.“

Међутим, из одговора је нејасно је да ли је период у којем је запослено 3 археолога био прије 2008. или не.

РАЗЛОЗИ ФЛУКТУАЦИЈЕ ОСОБЉА

8 институција које запошљавају археолошке раднике у Босни и Херцеговини одговорило је на питање: "Који су главни разлози за промјене у погледу броја запослених?". 3 су изјавиле да није било флукутација, а 1 од те три је такођер изјавила и да је дошло до флукутација због промјена у финансирању. Чињеница да је 6 испитаника - по далеко највећем броју - изјавило да је наведено увелико утјецало на флукутацију особља без да се на њих утицало притисцима из грађевинске индустрије, представља доказ да је археологија национализирана индустрија, а да се приватни сектор у земљи тек треба развити. Доња табела показује факторе који утјечу на флукутације особља.



СЛИКА 8 – РАЗЛОЗИ ФЛУКТАЦИЈЕ ОСОБЉА

ПЕРСПЕКТИВЕ ЗА БУДУЋНОСТ

Институције су упитане да ли очекују флукутације у капацитетима запошљавања у краћем року (12 мјесеци). 4 су их рекле да не очекују никакве промјене, 5 их је очекивало или се надало повећању, док 1 вјерује да ће се број запослених смањити. Када су упитани о разлозима промјена и врсти погођеног особља, 3 институције које очекују повећање рекле су да се надају да ће доћи до повећања теренских радника (уз још једну институцију која се надала да ће запослити више архивиста и кустоса). 1 институција је потврдила да ће доћи до повећања уколико успију изнаћи потребна финансијска средства у складу са свим правилима и прописима везаним за особље. С друге стране, институција која очекује смањење броја запослених, изјавила је да ће погођени запосленици највјеројатније бити

физички радници и дипломанти археологије, алудирајући на смањење броја особља на терену, а тиме и потенцијалних капацитета институције за вршење археолошких истраживања. 1 од институција не очекује промјене у кадровским бројкама је изјавила да је то због тренутно тешке економске климе. На крају, једна од институција се нада да ће се број запослених повећати као дио стратегије за повећање туризма на подручју у којем дјелује.

За средњи до дугорочни период (36 мјесеци) у будућности, резултати су били нешто оптимистичнији. Од 8 одговора, 6 установа предвиђа повећање запослености, док 2 не предвиђају никакву промјену. Само 1 установа је понудила разлог за ова очекивања, наводећи да вјерује да ће запослити више особља које се образовало и обучило у Босни и Херцеговини.

МИШЉЕЊА О АРХЕОЛОШКОМ РАДУ И ИСТРАЖИВАЊИМА

Дата су различита мишљења о напретку археолошких радова и истраживања у Босни и Херцеговини у посљедњих неколико година. Од 11 институција које су дале свој коментар, 7 их је генерално задовољно (с ограничењима), док су 4 незадовољне. Због питања отвореног типа, одговори су наведени у наставку:

Задовољни:

„Узимајући у обзир финансијске капацитете институција које се баве археологијом, ми смо задовољни.“

„Имали смо добрих сарадњи, и били смо у могућности да радимо на продуктивним пројектима теренског истраживања и сондирања.“

„Задовољни смо. На неколико локалитета смо провели археолошка истраживања у сарадњи са стручњацима из других земаља.“

„Врло смо задовољни с напретком археологије, посебно у [опћини у којој институција дјелује]“

„Опћенито, ми смо задовољни. Примјетили смо интересовање [за наш рад] од стране јавности и институција. Главни проблем је и даље присутан, проблем финансирања.“

„Све је релативно. Ако се посматра број запослених, направили смо прави напредак. Највећи напредак постигнут је захваљујући сарадњи с европским универзитетима.“

„У принципу, јако смо задовољни, јер, иако институције из Сарајева дају малу или никакву подршку овим археолошким ископавањима, поготово овим систематичним, ипак смо успјели ријешити финансијске проблеме на различите начине.“

Незадовољни:

„Уопће нисмо задовољни“

„Нисмо задовољни. Не постоји дугорочни план у погледу заштићених археолошких налазишта.“

„Ми смо незадовољни. Археолошка истраживања никада нису била мање финансирана, а и када примимо средства, она су недовољна за довршетак истраживања, конзервацију и рестаурацију, као и све потребне анализе. Омјер домаћих институција и археолошких истраживања је назадовао.“

„Овдје постоји основни недостатак практичне археолошке способности код дипломаната који долазе са универзитета у нашу институцију. То је, чини се, због недостатка теренске обуке.“

6.2. Појединци

У почетку је контактирано око 110 особа у вези са истраживањем које је проведено на тржишту рада. Након бољег увида у врсту посла и основних локација дјеловања, узорак је сужен на 57 особа које су директно контактиране, плус непознат број индивидуа кроз њихове институције. Изравно контактиране особе се могу разврстати у сљедеће категорије:

Врста организације	Број
Академска заједница	10
Државна служба	11
Странци	5
Међународне организације	1
Музеји	25
НВО	4
Самозапослени	5

ТАБЛИЦА 6 – ТИП ИНСТИТУЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИКА

Дефиниције за горе наведене категорије морају се проширити: „Академска заједница“ означава особе чије је примарно запослење у оквиру универзитета; „Државна служба“ обухваћа запослене у државној управи (укључујући и агенције за заштиту наслеђа, али не и владине музеје) на државном, ентитетском, кантоналном (у Федерацији) и опћинском нивоу; „Страни“ означава запосленике институција са сједиштем у иностранству који су подузели значајна истраживања у Босни и Херцеговини; Једина „Међународна организација“ јесте институција која запошљава археологе који дјелују на међународном нивоу, са сједиштем у Босни и Херцеговини; „Музеј“ означава све музејске запосленике који се баве археолошким збиркама; „Запосленици невладине организације“ су они који раде за невладине организације које се првенствено баве археолошким истраживањима; и најзад, категорија "самозапослених" укључује и археологе који су тренутно без посла, или већину својих археолошких радова проводе на краткорочним уговорима.

Такођер треба напоменути да постоје преклапања између неколико категорија; Два музејска радника такођер раде за археолошку невладину организацију, док једна страна невладине организације дјелује готово искључиво у Босни и Херцеговини, те је стога укључена у обје категорије. На крају, једна особа која је запослена на пуно радно вријеме у оквиру академске заједнице такођер држи директорску функцију музеја, а укључена је у обје ове категорије. Дакле, горња табела укључује 61 радно мјесто.

Иако ти подаци указују да је минимално 57 археолога запослено у земљи, те бројке су боље дефинисане као и за оне који су запослени „да се баве археолошким наслеђем Босне и Херцеговине“. Многи од ових људи (посебно из „академске заједнице“ и „државне службе“) уопште не судјелују у археолошким истраживањима, а одређени број не посједује квалификације из археологије, него из неке сродне дисциплине, попут историје или историје умјетности. Тачнији

приказ *теренских археолога* који раде у Босни и Херцеговини може се дати на сљедећи начин:

Врста упусленог	Мушкарци	Жене
Упусленици државне службе	4	6
Теренски археолози/Музејски кустоси	14	10
Музејско помоћно особље/Техничари	2	3
Академска заједница	6	3
Укупно	48	

ТАБЛИЦА 7 – ТЕРЕНСКИ АРХЕОЛОЗИ У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ

Ове бројке укључују само особе са сталним запошљавањем, а не оне који раде на привременим или повременим уговорима.

Попуњено је укупно 29 упитника; 28 путем е-маила, а један лично. Неки испитаници су одбили одговорити на одређена питања. Осим тога, четири одговора су послале особе запошлене у страним институцијама (једна од особа је држављанин БиХ, а остали само раде у земљи). Тамо гдје је важно, ови резултати су искључени из анализе и у таквим случајевима је јасно наведено у тексту.

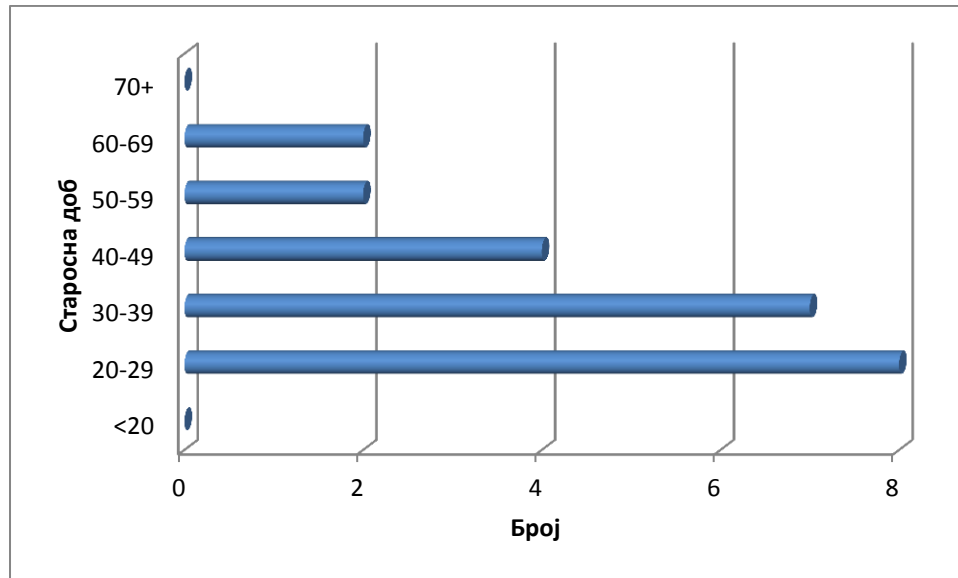
6.2.1. Лични подаци

СПОЛ

Од 25 одговора на ово питање, 14 су били мушкарци, а 11 жене. Ово уско кореспондира са стварним размјерима утврђених у горњој Таблици 7. Непосредно прије непријатељстава 1992-1995., која су девастирала археолошку радну снагу у земљи, чини се да је приближна подјела износила 55% -45%, с тиме да су већина радника били мушкарци. Изгледа да се ова равнотежа поновно успоставила, а чини се да процјена студената који студирају археологију на два универзитета у земљи одражава пропорцију мушкараца и жена из радне снаге.

ПРОФИЛИ СТАРОСНЕ ДОБИ

Од испитаника се тражила само година рођења. Дакле, старосна доб је приказана закључно са 31. децембром 2013. Од 25 испитаника са сједиштем у Босни и Херцеговини, 23 их је одговорило на ово питање. Приказ старосне доби дат је у графикану који слиједи:



СЛИКА 9 – ГРУПЕ СТАРОСНЕ ДОБИ ПОЈЕДИНАЦА

Распон старосне доби увелико нагиње ка млађим запосленицима. Од 23 испитаника, 8 их је млађе од 30 година, а 15 млађе од 40 година. Просјечна доб испитаника је 37,7 година, модална доб била је 29 (с 5 испитаника), док је вриједност средњег члана 31.

Појединачни одговори према spolu и старосној доби (гдје се на оба питања одговорило на начин који слиједи):

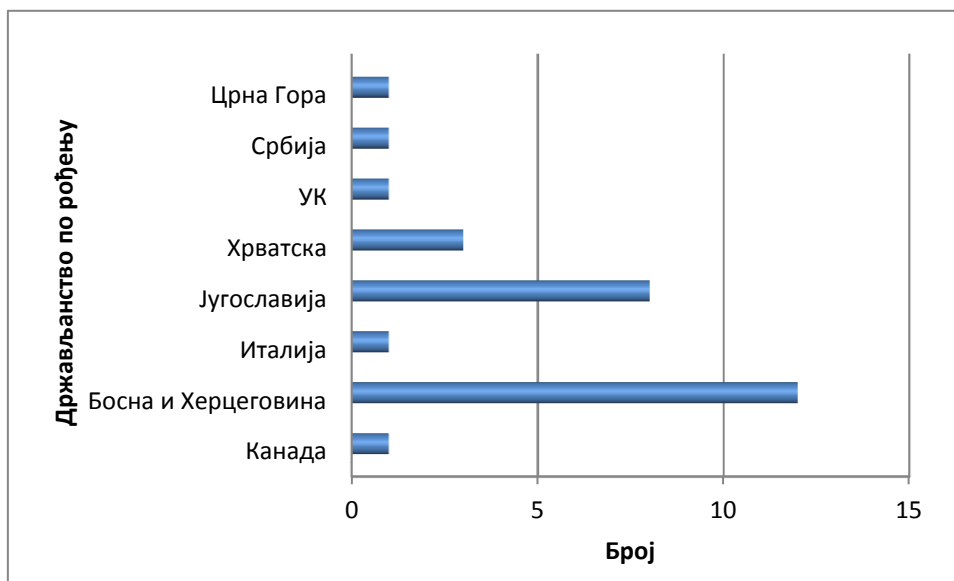
Доб	Спол	
	Мушкарци	Жене
70+	0	0
60-69	2	0
50-59	0	2
40-49	2	2
30-39	0	6
20-29	5	1
испод 20	0	0

ТАБЛИЦА 8 – ПОДЈЕЛЕ ПРЕМА СТАРОСНОЈ ДОБИ И СПОЛУ

Прелиминарна истраживања из овог пројекта упућују на 26 мушкараца и 22 жене који раде као теренски археолози у земљи. Према прелиминарним истраживањима и одговорима који су запримљени, чини се да резултати из категорија 30-39, 40-49 и 50-59 приказују недовољну заступљеност мушкараца.

ДРЖАВЉАНСТВО

Ово питање се састојало из два дијела: „Држављанство по рођењу“ и „стечено држављанство“. 28 од 29 испитаника је одговорио на први дио. Резултати су приказани у наставку:



СЛИКА 10 – ДРЖАВЉАНСТВО ПО РОЂЕЊУ

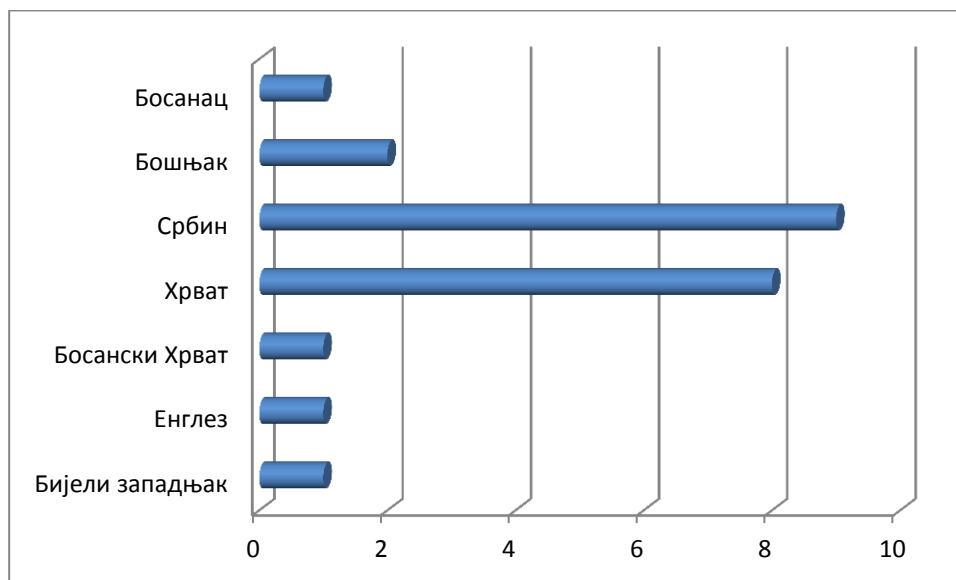
Мора се напоменути да је један од испитаника под „Држављанство по рођењу“ ставио „Република Српска“. Међутим, будући да је испитаник у старосној категорији „30-39“, а Република Српска није извршила самопроглашење прије 1992., та особа је укључена под категоријом „Босна и Херцеговина“. 27 испитаника је одговорило на други дио овог питања. Значајна је чињеница да је петнаест испитаника имала двојно држављанство, а њих 12 има држављанство двије различите бивше југославенске државе. Шест испитаника који су навели барем једно од својих држављанстава као „Босна и Херцеговина“ такођер су додали и држављанство „Република Српска“, једног од двају ентитета који чине земљу. Ниједан испитаник није навео Федерацију (други ентитет у земљи) као своје држављанство. Комплетан приказ држављанстава која су испитаници навели у овом дијелу питања дат је у табели која слиједи:



СЛИКА 11 – СТЕЧЕНО ДРЖАВЉАНСТВО

ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

Унаточ томе што се овдје ради о спорној теми, 23 испитаника су одговорили на питање "Шта ви сматрате да је Ваша националност?". Према Конститутивним народима у Босни и Херцеговини, као што је дефинисано Уставом ове земље, девет њих се сматра Србима, два су Бошњака и осам Хрвата. Остали дати одговори су укључивали 'Босанац' (без етничке конотације), „Бијели западњак“ и „Босански Хрват“. Цјелокупни приказ одговора дат је у табели у наставку



СЛИКА 12 – ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

ФИЗИЧКИ ИНВАЛИДИТЕТИ

Поново је питање постављено из два дијела. Први дио је: „*Сматрате ли се да имате физички инвалидитет?*“, а други је: „*Да ли, према иједној званичној одредби, имате физички инвалидитет?*“. Нитко није одговорио са „Да“ ни на једно питање, дакле 24 одговора „Не“, док их је 5 одбило да дају одговор на оба дијела овог питања. Мора се напоменути, међутим, да 5 који нису одговорили на први и други дио упитника нису исти; само их 3 није одговорило ни на један дио питања.

Мора се напоменути да, иако је Босна и Херцеговина спровела државни попис становништва у 2013., резултати нису доступни док се исти не објаве. Стога, задња статистика пописа становништва ове земље датира из 1991., тако да тачну статистику у погледу инвалидитета је немогуће добити у односу на укупну популацију. Међутим, извјештај USAID-а из 2009¹⁰. показују да 6,5% становништва земље сматра да има неки врсту инвалидитета. Како овај извјештај обухвата и ментална и физичка оштећења, не могу се извући корисни закључци из поређења резултата, јер се ова студија искључиво фокусира на физички инвалидитет. Иако Влада забрањује дискриминацију на темељу инвалидности, Извјештај о људским правима америчког State Departmenta¹¹ из 2008. имплицира да се такви закони редовито занемарују у погледу запошљавања. Иако је за Извјештај 2012 истраживање проведено на женама с инвалидитетом у Босни и Херцеговини, ови резултати никада нису били комплетирани.¹²

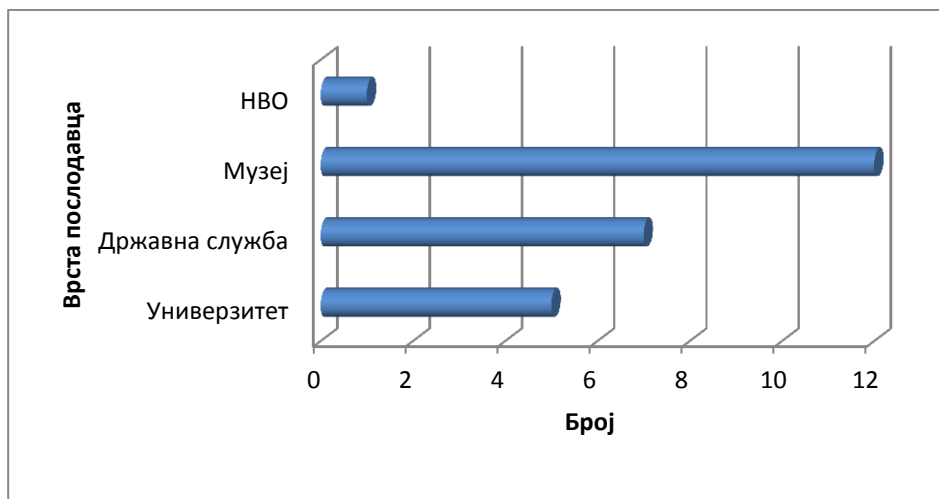
ВРСТА ИНСТИТУЦИЈЕ ТРЕНУТНОГ ПОСЛОДАВЦА

Од особа чији се главни посао налази у Босни и Херцеговини (25 локално-базираних, плус један међународно-базирани археолошки радник), 24 их је одговорило на ово питање. 1 радник је навео више од једног послодавца (ради и у музеју и на универзитету). Иако су називи врста институција релативно разнолики, групирани су у категорије на графикону који слиједи:

¹⁰ *The Prevalence of Disability in Europe and Eurasia* Page vii

¹¹ <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/2008/eur/119071.htm> Section 5

¹² USAID, *Women with Disabilities in the Europe & Eurasia Region* (2012, p.3)



СЛИКА 13 – ВРСТА ПОСЛОДАВЦА

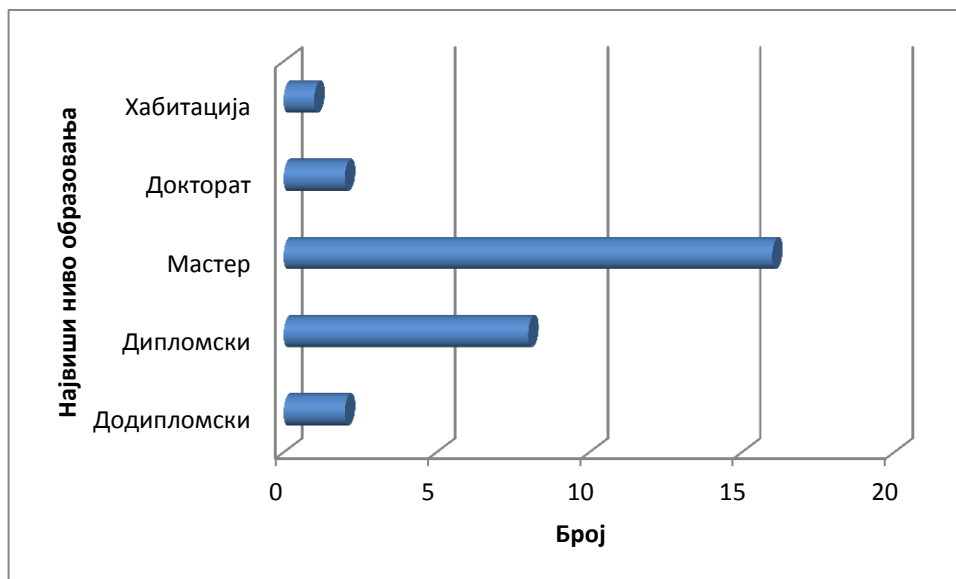
Велик дио испитаника (50%) ради у музејима. То и не чуди јер су већину археолошких радова у земљи организовали и водили музеји, а који хипотетички имају одговорности према различитим нивоима власти (државни, ентитетски, кантонални и опћински). 7 од 24 испитаника (29%) су запослени у неком од облика државне управе. Ово је опет одраз превеликог јавног сектора у земљи и његове компликоване административне поставке, која, према изворима¹³, прелази 180.000 запосленика у комбинацији на државном, ентитетском - дистрикт и кантоналном нивоу.

6.2.2. Образовање

НАЈВИШИ НИВО ОБРАЗОВАЊА

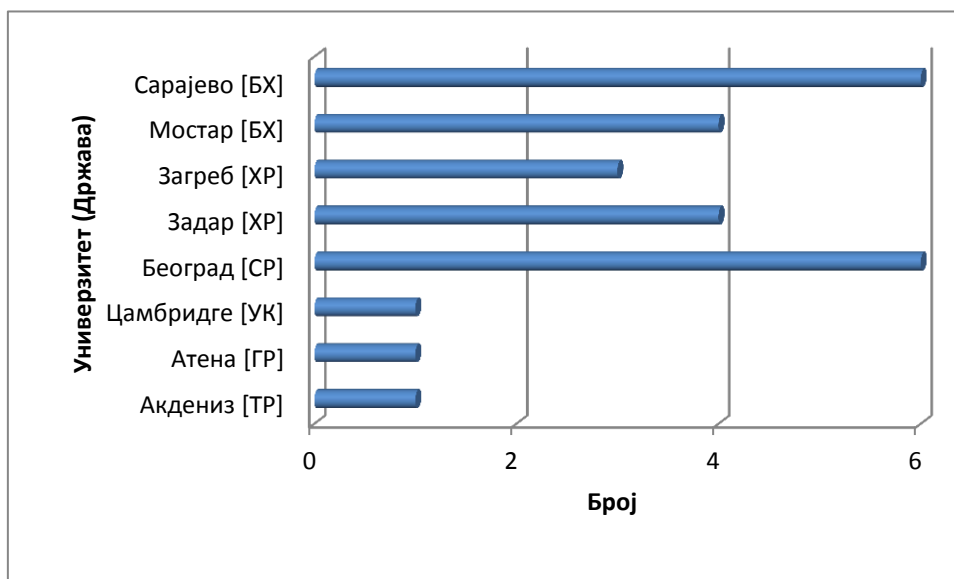
Свих 29 испитаника је одговорило на ово питање. Од тога, најмање 27 их има завршен додипломски студиј. Сви су из области археологије, придружена почасна звање из археологије и других дисциплина, или блиско повезаних (археолошка конзервација) или додатно-специјализираних (Блискоисточна археологија) дисциплина. Већина (19 од 29 испитаника) је стекла звање Мастер, од којих су троје стекли квалификације за звање доктора. Мора се напоменути да најмање 3 особе с Мастер квалификацијама тренутно окончавају докторски студиј. 4 испитаника који живе у иностранству, али раде у области археологије у Босни и Херцеговини, имају квалификације: два су Мастера (један од њих је при крају докторског студија), један докторант и један на хабилитацији.

¹³<http://www.rts.rs/page/stories/sr/story/11/Region/1496491/BiH,+najvi%C5%A1e+ministara+po+glavi+stanovnika.html>



СЛИКА 14 – НИВО ОБРАЗОВАЊА

Људи су стицали своје универзитетско образовање у различитим земљама. Од 26 испитаника који потичу из бивших југославенских држава, 25 су одговорили. Један од њих је изјавио да је студирао на двије установе. Сви се наводе у сљедећој



табели:

СЛИКА 15 – ЛОКАЦИЈА УНИВЕРЗИТЕТА ГДЈЕ ЈЕ ЗАВРШЕН СТУДИЈ

Од четири учесника која су стекли дипломе прије распада Југославије, троје их је дипломирало на београдском Филозофском факултету, а један у Загребу. Изненађујућа је чињеница да је 10 испитаника завршило барем дио свог високог образовања у Босни и Херцеговини, уз 9 њих који су дипломирали од 2008. на овамо. То упућује на закључак да дипломанти са два археолошка студија унутар земље имају релативно снажан потенцијал да уђу на археолошко тржиште рада у Босни и Херцеговини.

Разлози који су наведени за студирање изван државе/федеративне републике испитаника првенствено се фокусирају на чињеници да није било доступног студија археологије (осим оних за које испитаник вјерује да не задовољавају стандарде) у Босни и Херцеговини, када су започињали студиј за старије археологе као и чињеница да су примали стипендију за студиј у иностранству, намијењену оним млађим.

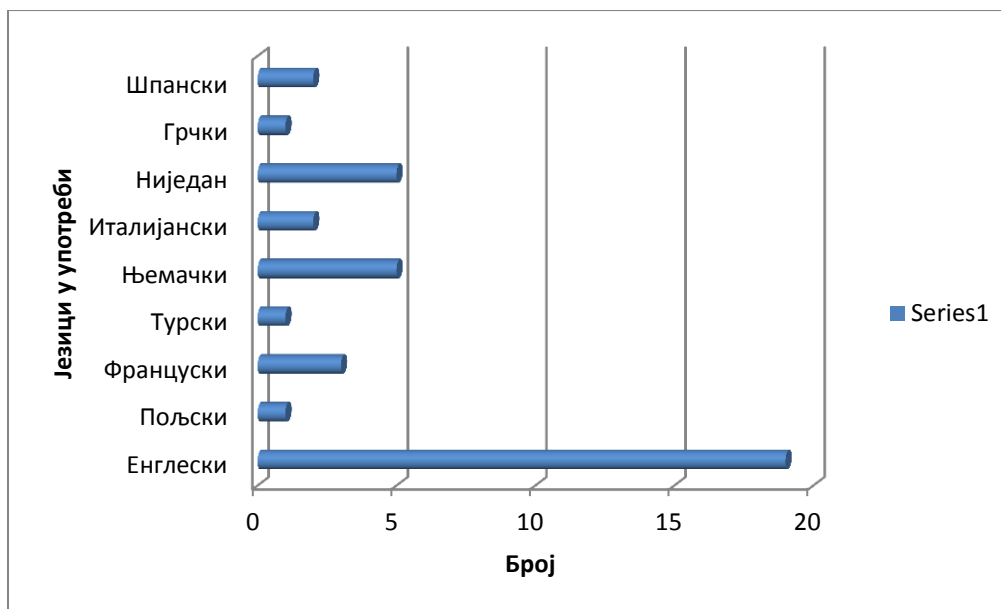
ДОДАТНЕ КВАЛИФИКАЦИЈЕ

Само три испитаника из Босне и Херцеговине су потврдили да имају додатне квалификације. Један има специјализацију (пред-болоњске квалификације за које су тврдили да је таквима омогућено да се запосле као средњошколски наставници) из историје умјетности, други има квалификације из класичне филологије (иако се не наводи ниво квалификација), а трећи је студирао превентивну конзервацију у Централном институту за конзервацију Србије, иако није навео ниво квалификација.

Овдје нас занимају нижи нивои додатних квалификација. Постоји мноштво обука и радионица које организују невладине и сличне организације широм земље, а које су добро посјећене од стране стручњака и студената из археологије. Једноставно се може десити да се сертификат који служи као доказ о судјеловању на таквим курсевима не убраја као „квалификација“ сама по себи, било од стране запосленика или послодавца, те се иста може посматрати само као активност на пољу континуираног професионалног развоја. Да се поставило питање о сертификираним курсевима и похађаним обукама могло се доћи до релевантнијих спознаја.

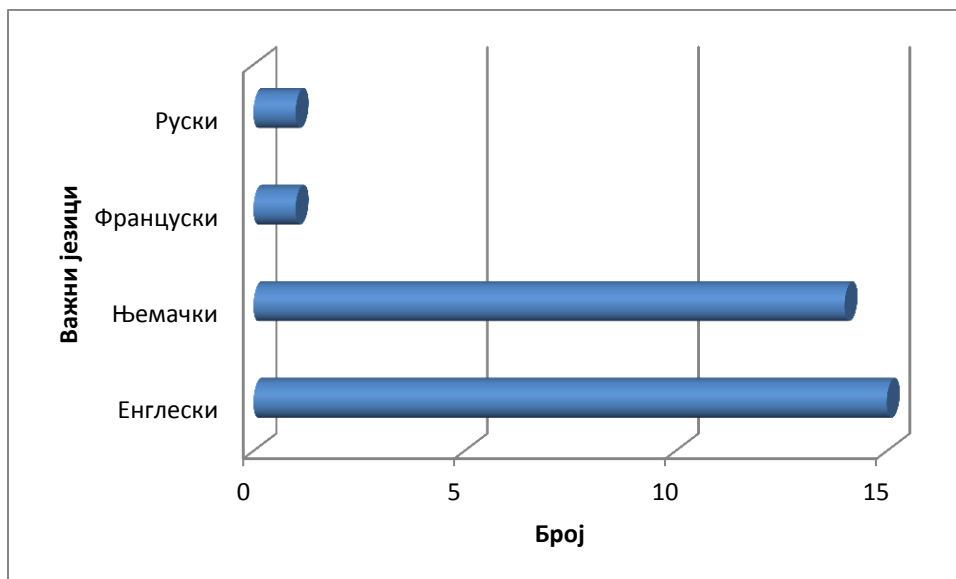
ЈЕЗИЦИ У АРХЕОЛОШКОЈ ЗАЈЕДНИЦИ

У упитнику за особље постављена су питања о језицима које испитаници сматрају неопходним за подузимање археолошких радова и истраживања у Босни и Херцеговини, те за које не-локалне језике сматрају да су компетентни. Најчешћи говорни језик је енглески, гдје је 19 испитаника себе описало као вјештим у том језику. 20 од 25 испитаника који тренутно живе и раде у Босни и Херцеговини сматра да владају најмање једним језиком који није њихов матерњи. Укупно, међу испитаницима је заступљено 8 не-локалних језика, алудирајући на језичку разноликост археолошке заједнице Босне и Херцеговине. Међутим, мора се напоменути да су двојица од испитаника били изворни енглески говорници, док је једном матерњи језик био талијански. Исти су укључени у резултатима који слиједе:



СЛИКА 16 – ЈЕЗИЦИ У УПОТРЕБИ

Језици који се сматрају релевантним за археолошки рад и истраживање у Босни и Херцеговини су у релативно слабој корелацији с актуелним језицима који се говоре, с изузетком за енглески. Енглески (15) и њемачки (14) су била два најчешће цитирана језика по важности. Изненађујућа чињеница јесте да један испитаник сматра да је руски језик важан, упркос чињеници да се нити један од испитаника није описао компетентним за тај језик.



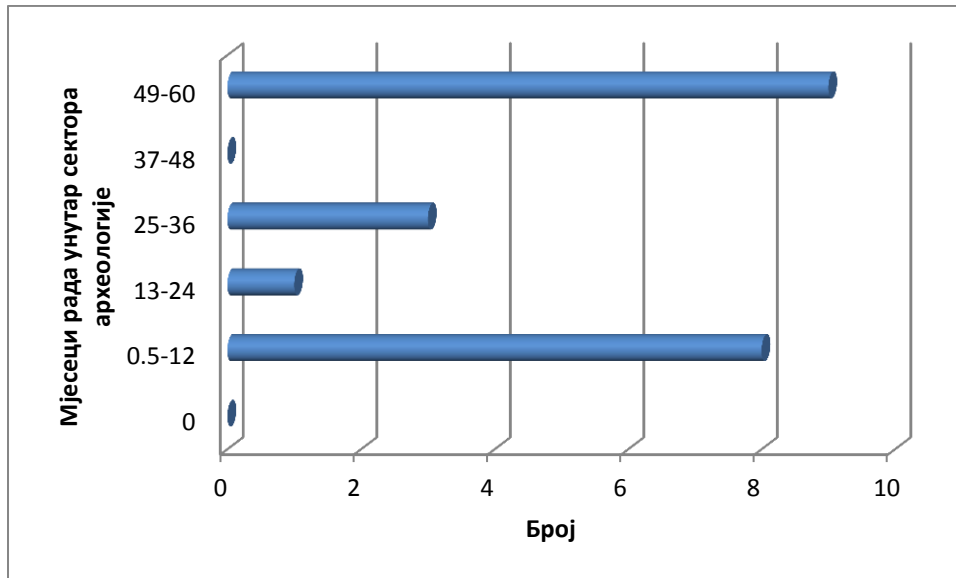
СЛИКА 17 – БИТНИ ЈЕЗИЦИ ЗА РАД У АРХЕОЛОГИЈИ

Неки испитаници су понудили оправдања у погледу свог избора. Сви одговори су се груписали око повећања међународне сарадње и кооперације. Један испитаник је одговорио да су „сви значајни европски језици“ важни за међународну сарадњу. Због количински неутврдиве природе овог одговора, исти није укључен у горе наведене резултате.

6.2.3. Каријера и тренутно запослење

НЕДАВНА ЗАПОСЛЕЊА

У упитнику се поставља питање колико је мјесеци испитаник радио у претходних пет година унутар археолошког сектора у Босни и Херцеговини. Од 25 испитаника који су запослени у Босни и Херцеговини, 21 их је одговорило на то питање. Њихови одговори су приказани у сљедећем графикону.



СЛИКА 18 – БРОЈ МЈЕСЕЦИ РАДА У АРХЕОЛОШКОМ СЕКТОРУ

Овдје нас занима слиједеће: готово 40% испитаника је провело мање од годину дана радећи у археолошком сектору у посљедњих пет година. Тиме би се могле сугерисати двије ствари; било да је тешко доћи до археолошког посла, било да људи обично раде на темељу краткорочних уговора или напуштају археологију на дужи временски период, односно да је већи број људи у Босни и Херцеговини од недавно закорачио у ову професију. Узимајући у обзир пријашње процјене из овог извјештаја у погледу броја археолога који дјелују у земљи, затим чињеницу да је удио дипломаната археологије након завршетка студија у посљедњих пет година релативно велик (14 од 24 испитаника је запослено у земљи), али и чињеницу да је већи број особа био четири године у радном односу од посљедњих пет, други сценарио је доста вјероватнији. Сва четири запосленика који су запослени у институцији која не припада Босни и Херцеговини, такођер су одговорили на ово питање; њихови одговори варирали су у распону од 2 до 12 мјесеци.

ТРЕНУТНО ЗАПОСЛЕЊЕ

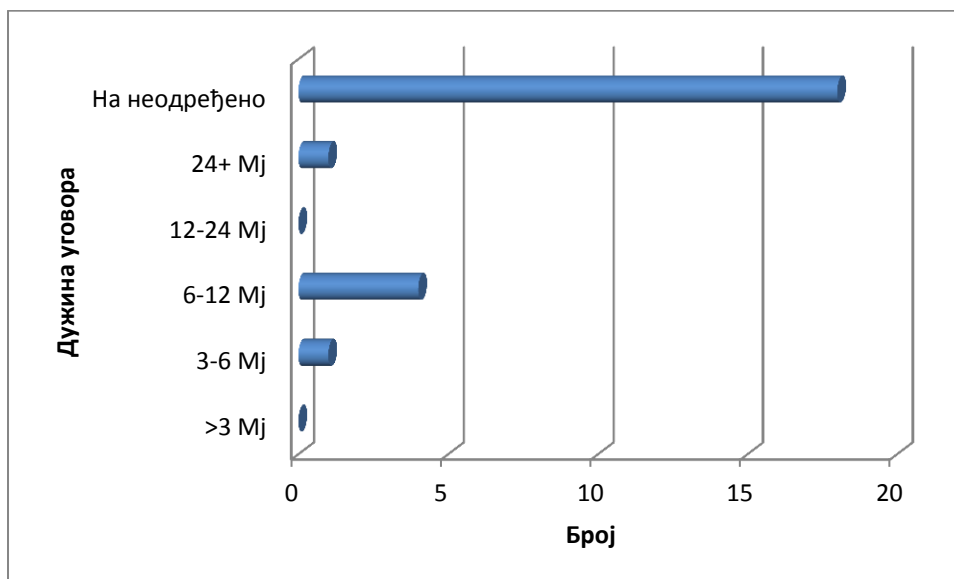
Од 27 испитаника који су одговорили на питање: „*Јесте ли тренутно запослени у археологији или у сродном сектору?*“, 26 их је изјавило да јесу (укључујући сва четири запослена у институцијама које не припадају БиХ). Само један испитаник није запослен у археологији, наводећи да тренутно ради као туристички водич. Овај испитаник је искључен из питања о актуалним запослењу до краја секције. Један други испитаник је навео да, иако су били запослени у археологији, то није било на пуно професионално радно вријеме, те да су такођер радили у двије школе као наставници енглеског језика.

Још један испитаник, који је радио за тренутно затворени Земаљски музеј, додатно је појаснио своју ситуацију, наводећи:

"Постоји нека посебна ситуација у Земаљском музеју чији сам још увијек запосленик, али нисам добио плату за 26 мјесеци."

ВРСТЕ УГОВОРА

Свих 24 испитаника тренутно запослених у археолошким институцијама у Босни и Херцеговини је одговорило на питање о врсти уговора о раду који су склопили. Већина је тренутно запослена на неодређено вријеме, што је честа ситуација и у државној служби и у музејима Босне и Херцеговине. Приказ врста уговора дат је у табели у наставку.



СЛИКА 19 – ВРСТА УГОВОРА

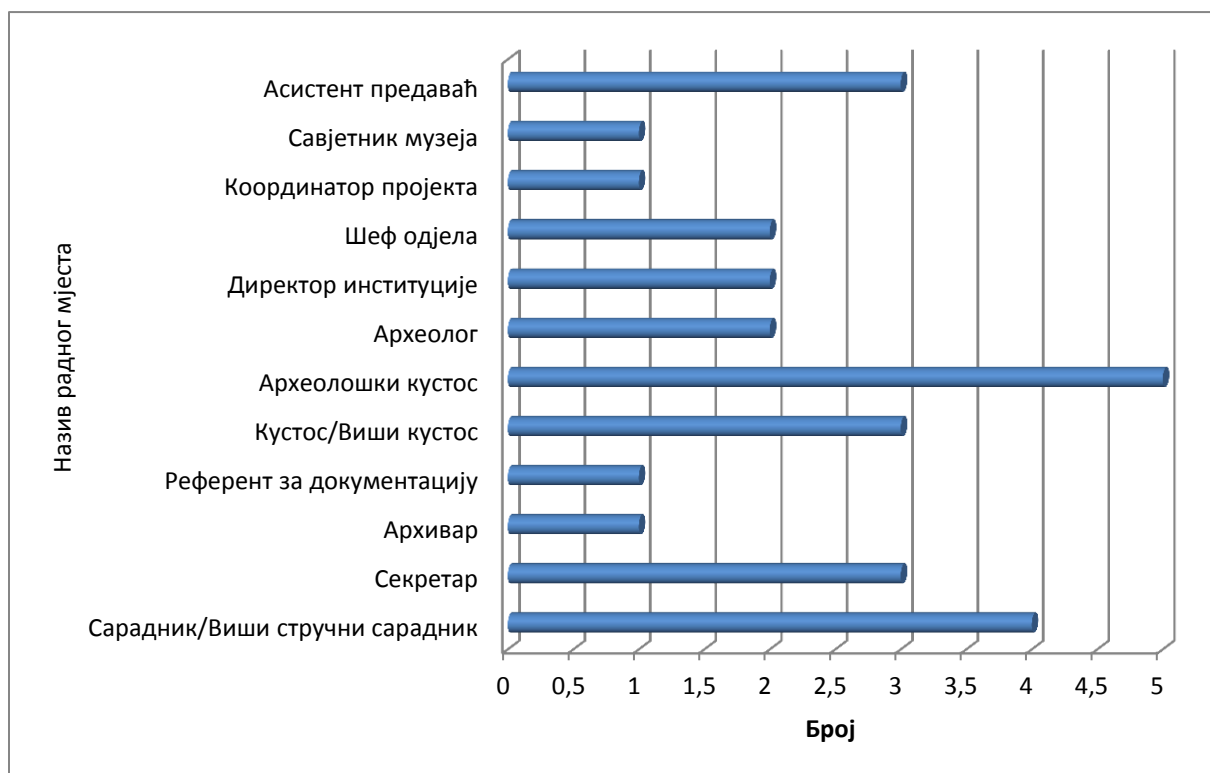
Нема хонорарних запосленика у институцијама у Босни и Херцеговини да су заступљени у овој анкети. То је помало изненађујуће с обзиром на уређење археолошког тржишта рада. Један од запосленика не-локалне организације је тврдио да ради хонорарно.

Када је ријеч о радном времену, свих 19 од 20 испитаника тренутно запослених у археолошким институцијама у Босни и Херцеговини, који су одговорили на ово питање, имали су уговоре на 40 сати. Задњи испитаник је имао уговор на 12 сати археолошког рада, плус додатне активности које су износиле и до 50 радних сати седмично. Многи испитаници су потврдили да раде виши број сати од уговором прописаних, док их је пет тврдило да раде 45 до 50 сати, а један 60 сати седмично.

НАЗИВ РАДНОГ МЈЕСТА

Међу испитаницима је утврђен широк распон звања. Један број испитаника је покривао више од једне позиције на свом радном мјесту. Међу 21 запослеником у институцијама у Босни и Херцеговини који су одговорили на ово питање, укупно је забиљежено 28 назива радног мјеста, с тим да је један испитаник покривао три засебне позиције. Од заступљених позиција радног мјеста, само су „Секретар одјела“ (2), „Археолошки кустос“ (5), „Кустос“ (2) и „Археолог“ (2) убрајали више од једног испитаника, док је већина других одражавала релативно ниже варијације.

У доњој табели су дати називи радних мјеста категорисани у групе уз приказ



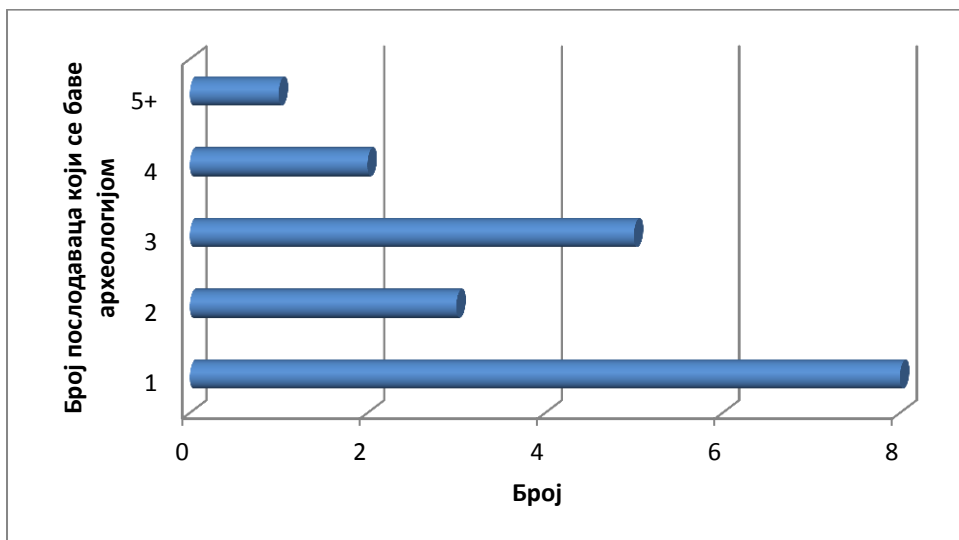
учесталости:

СЛИКА 20 – ПОЗИЦИЈА НА ПОСЛУ

МОБИЛНОСТ НЕДАВНИХ ЗАПОСЛЕЊА

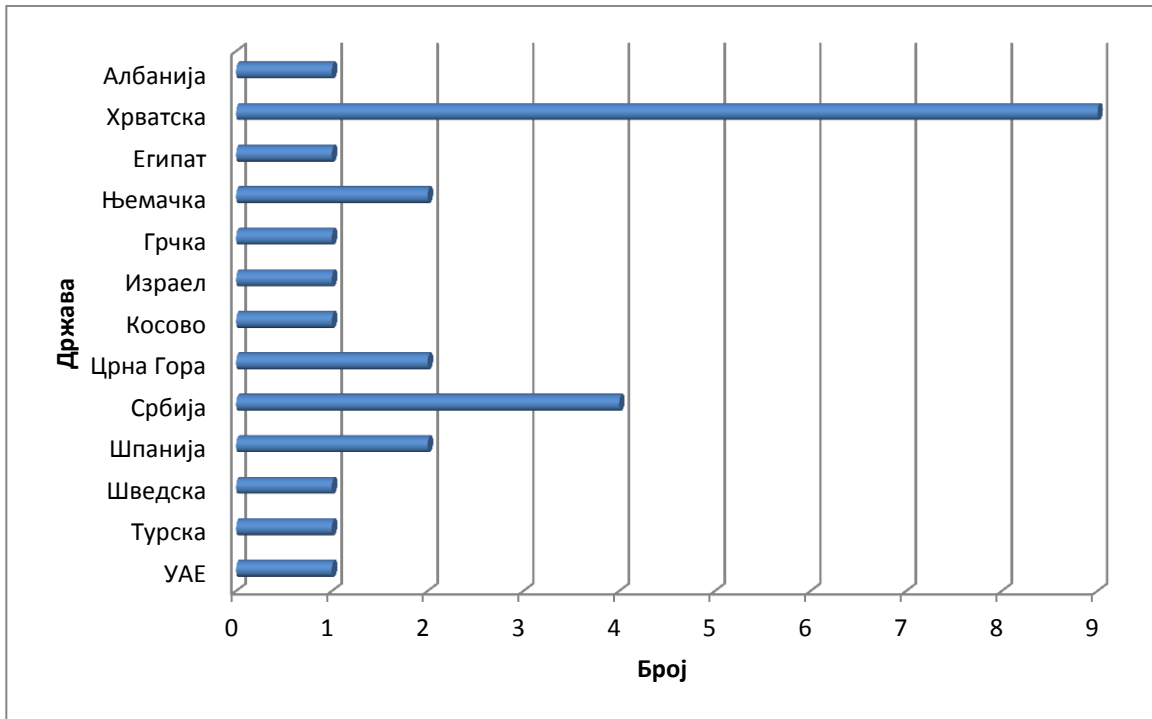
Испитаницима се поставило питање о њиховој радној мобилности у посљедњих 5 година. Од 20 запослених у босанскохерцеговачким институцијама који су доставили одговоре, више од половине (12) их је радило за више од једног послодавца. Нажалост, упитник није додатно истражио да ли су они који су радили за више послодаваца обављали послове на темељу хонорарних уговора, или су се кретали између дугорочних, и сигурнијих послова. Број археолошких послодаваца за које су испитаници радили приказан је у табели у наставку. Мора се напоменути

да је један испитаник само одговорио „неколико“, што је због недостатка количинске одреднице било искључено из табеле.



СЛИКА 21 – БРОЈ ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ СЕ БАВЕ АРХЕОЛОГИЈОМ

23 испитаника запослених у институцијама у Босни и Херцеговини одговорило је на питање о томе да ли су радили у иностранству у посљедњих пет година, гдје их је 11 навело да јесу. Међу одговорима је био заступљен поприличан низ земаља, и сви, осим двојице археолога, су радили у Хрватској. Такођер, сви осим једног су радили у некој другој републици бивше Југославије. Један испитаник је радио у 12 земаља, док је други најмобилнији радио у три. Учесталост за различите земље приказана је у сљедећем графикону.



СЛИКА 22 – РАД У ДРУГИМ ЗЕМЉАМА

Иако су испитаници замољени да доставе своје податке о дужини радног односа у археологији у другим земљама, није се успјело прикупити довољно информација у циљу да се извуку ваљани закључци.

ГЛАВНА ЗАДУЖЕЊА ПРИ ЗАПОСЛЕЊУ

26 од 29 испитаника је доставило информације о главним задужењима унутар свог посла. Најчешће улоге су у оквиру подручја археолошког планирања и координације, те самих ископавања. Значајан број испитаника је такођер активно укључен у истраживање и наставу. Учесталост за све врсте послова приказана је у сљедећем графикону.



СЛИКА 23 – УЛОГЕ НА ТРЕНУТНОЈ ПОЗИЦИЈИ

СТАВОВИ О ПОСЛОДАВЦУ

Од 22 испитаника запослена у институцијама у Босни и Херцеговини који су одговорили на питање „*Да ли, као запосленик, осјећате да примате довољну подршку од свог послодавца?*“, 18 их је изјавило да вјерује да примају, док их је четворо одговорило негативно. Међутим, на питање да ли постоје нека подручја у којима би њихови послодавци требали побољшати свој рад, само их је 18 одговорило, од којих је 10 изразило увјерење да би њихови послодавци требали побољшати рад у неким подручјима, а 8 да не би требали. Понуђен је низ додатних коментара који подржавају ове ставове, с нагласком на неколико кључних тема. Од девет испитаника који су понудили свој коментар, четворо их је нагласило потребу за већом сарадњом са другим институцијама, како на националном тако и на међународном нивоу. Једно вјерује да би посљедица свега овога била сигурнији прилив средстава. Четворо је такођер изјавило да би њихове институције требале побољшати своје јавно дјеловање путем образовних активности (и за ширу јавност, и за стручњаке и академике). Двоје их вјерује да би се академски производ (научна литература) њихових институција требао повећати. Двоје их је изјавило да њихове институције требају много више промовисати себе и свој рад туристима. Троје их је навело да се укупна управљачка структура њихових институција треба побољшати. Једно је навело да се ниво рада на терену, од стране институције у којој ради, може побољшати, иако није јасно да ли је овај одговор био усмјерен према квалитету или према количини ископавања. На крају, један испитаник је изјавио: „*Сва подручјима која су у надлежности [институције] (се могу побољшати)*“.

Један испитаник запослен у институцији која није из Босне и Херцеговине такођер је понудио коментаре у вези с овим питањем, наводећи да, из личног искуства, постоји потреба за већим бројем стручњака унутар археолошке заједнице.

О САМОМ ПОСЛУ

Све у свему, испитаници су углавном задовољни својим тренутним запослењем. Од 23 заprimљена одговора испитаника-појединаца запослена у Босни и Херцеговини, 16 их себе описује као „задовољан“ или „врло задовољан“. Троје их се, међутим, описује као „врло незадовољан“. У Извјештају 2009-10., индекс сатисфакције 4,33 изведен је из одговора (на скали од 1,00 до 5,00) (Lawler 2010. стр.29). За 2012-14., овај индекс је пао на 3,87, што је приказано у наставку.

Међутим, само су два испитаника утврдила да су тражили друго запослење у оквиру сектора археологије и наслијеђа, у протеклих шест мјесеци. Један од њих је такођер тражио други посао изван археологије.

Ниво сатисфакције	Веома незадовољан	Незадовољан	Ниједно	Задовољан	Веома задовољан	Просјек
Индекс сатисфакције	1	2	3	4	5	
Број	3	0	4	6	10	3.87

ТАБЛИЦА 9 – ЗАДОВОЉНИ/НЕЗАДОВОЉНИ ПОСЛОМ

6.2.4. Услови рада

ПЛАЋАЊЕ

Плате у сектору археологије се понешто разликују унутар Босне и Херцеговине. Одговори у овом дијелу били су прилично умањени, уз само 14 испитаника од којих су прикупљени подаци о њиховим мјесечним платама. Најнижа мјесечна плата забиљежена у овом истраживању износила је 650 КМ мјесечно (за архивисту), а највиша 1.880 КМ (за директора јавне установе). Иако просјечна плата испитаника износи 1,071.5 КМ, ова бројка има релативно малу статистичку вриједност. Што је још важније, средња мјесечна плата испитаника износи 1.025 КМ, а од 14 испитаника који су дали информације о својима платама, 9 их потпада између 950 и 1.200 КМ мјесечно, док их је 2 изнад овог распона, а 3 испод¹⁴.

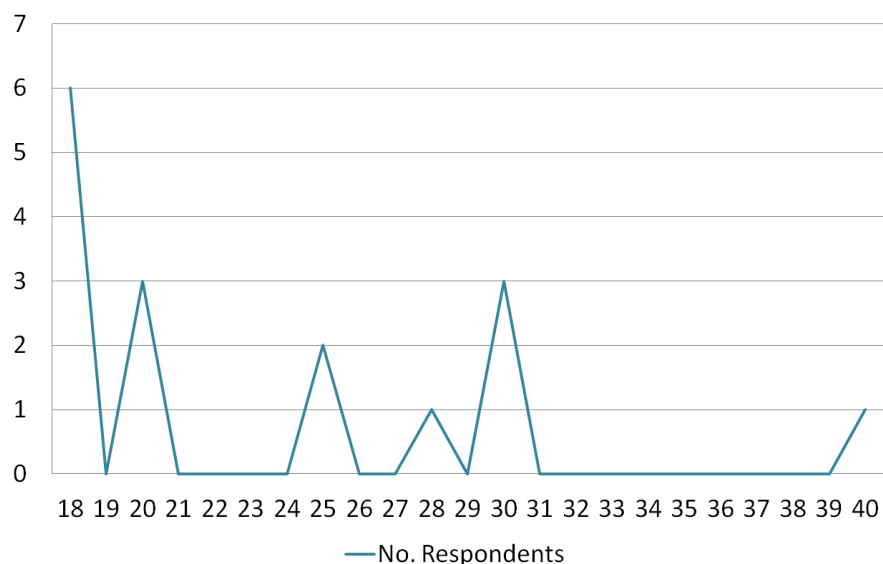
Поређења ради, према подацима Агенције за статистику, просјечна мјесечна плата у Босни и Херцеговини током 2013. се кретала између 815 и 838 КМ. У 2013., минимална нето плата у Босни и Херцеговини износила је 370 КМ мјесечно у

¹⁴ 1КМ = €0.5113, fixed exchange rate

Републици Српској, а 343 КМ у Федерацији. 19 испитаника је одговорио на питање „Да ли сте плаћени према нивоу ваше највише квалификације у односу на друге пословне секторе у Босни и Херцеговини?“. Само један испитаник вјерује да јесте, уз 6 које је изразило увјерење да нису, док их је 12 навело да нису сигурни.

ПРАЗНИЦИ

Поново се биљеже велике разлике у износима плаћених годишњих празника који сљедују запосленике. 16 од 25 испитаника запослених у Босни и Херцеговини дало је тачне бројке, у распону од 18 (6 испитаника) до 40 (1 испитаник) дана, с додатним испитаником који тврди да не зна за висину свог годишњег одмора. Просјечан број дана плаћеног одмора за археолошке раднике у Босни и Херцеговини износи 23,5. Графички приказ ниже показује дистрибуцију кориштења слободних дана годишњег одмора међу испитаницима.

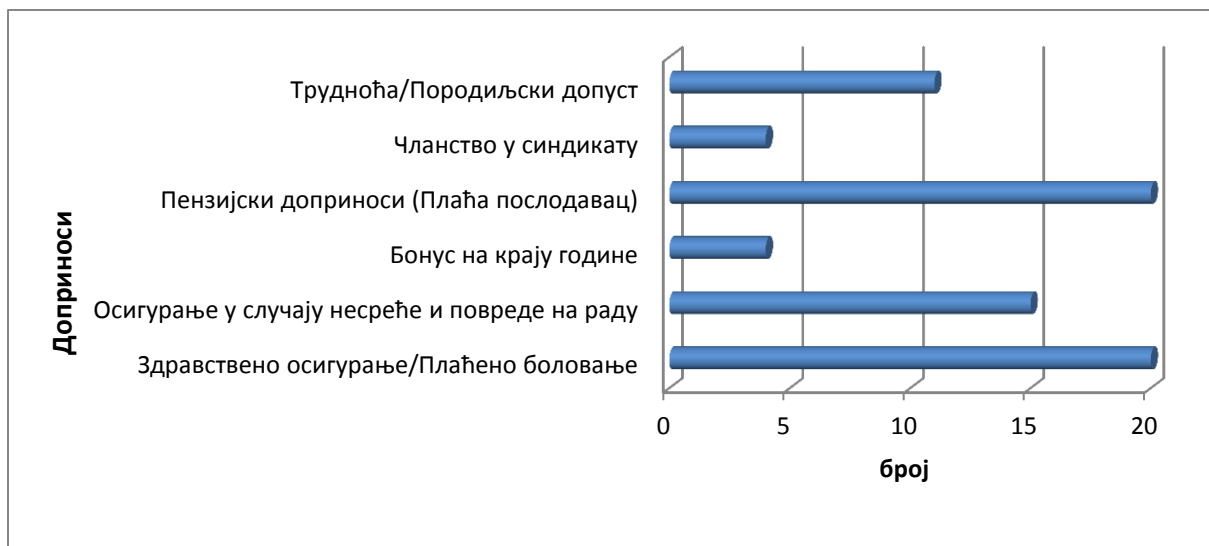


СЛИКА 24 – НЕРАДНИ ДАНИ У ГОДИНИ

УГОВОРНЕ ПОГОДНОСТИ/БЕНЕФИЦИЈЕ

Као опће правило, уговори о раду укључују релативно уједначене бенефиције у Босни и Херцеговини. Као што је то графички приказано ниже, послодавац је свих 20 испитаника који су изјавили да имају додатне уговорне бенефиције, омогућио и плаћено боловање и пензијске доприносе. Четири испитаника су потврдили да примају годишњи бонус на крају године. Занимљиво је то да само двоје од њих раде на високим положајима, док су сви остали упослени у различитим подручјима дјелатности (два у музејима, један у академској институцији, а један у државној служби на опћинском нивоу). Иако је само 11 испитаника изјавило да су породилски допуст или трудноћу укључили као уговорну бенефицију, ови резултати веома зависе од пола испитаника, гдје су, готово сви који су изјавили да

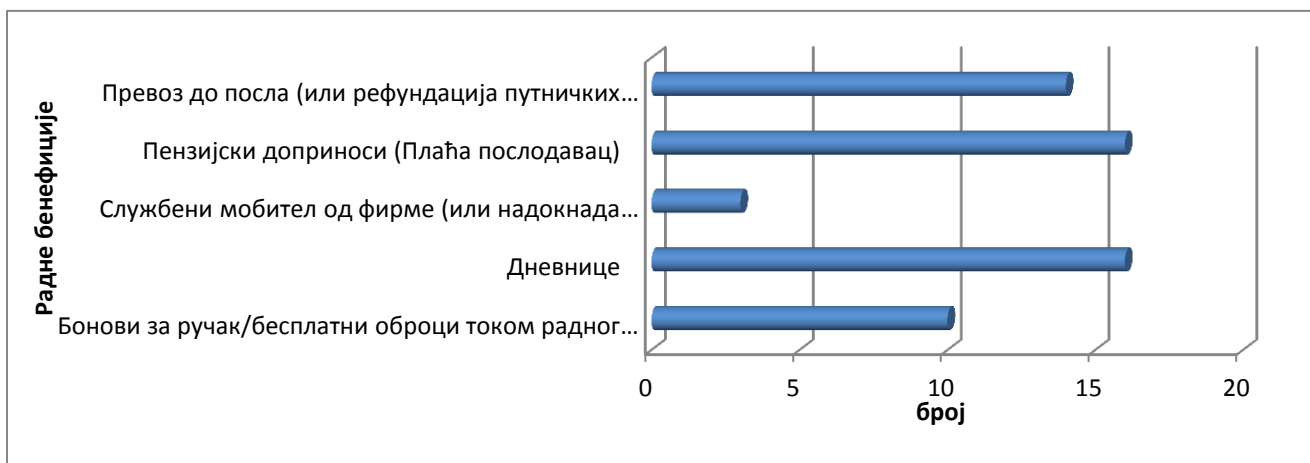
су користили уговорене бенефиције, били жене. Цјелокупни приказ уговорних погодности које су омогућене испитаницима приказан је у сљедећој табели.



СЛИКА 25 – УГОВОРОМ УКЉУЧЕНЕ БЕНЕФИЦИЈЕ

РАДНЕ БЕНЕФИЦИЈЕ

Као што је случај и са уговорним бенефицијама, послодавци често пружају или надокнађују и остале радне трошкове. 21 испитаник тврди да прима најмање један облик накнаде, што је приказано ниже на слици.



СЛИКА 26 – БЕНЕФИЦИЈЕ НА ПОСЛУ

Када су запитани о укупној финансијској вриједности ових додатних бенефиција, само је 10 испитаника дало одговор. Дошло је поново до већих варијација, од 50 КМ мјесечно, до „до 500 КМ“ мјесечно. Просјечни збир ових бенефиција износи 195 КМ, док је средишња вриједност 200 КМ. Дистрибуција је увелико бимодална, гдје су 3 испитаника примала 50 КМ у виду додатних мјесечних бенефиција, а друго 3 су имали мјесечне додатке у висини од 300 КМ. Само је једна особа потврдила да

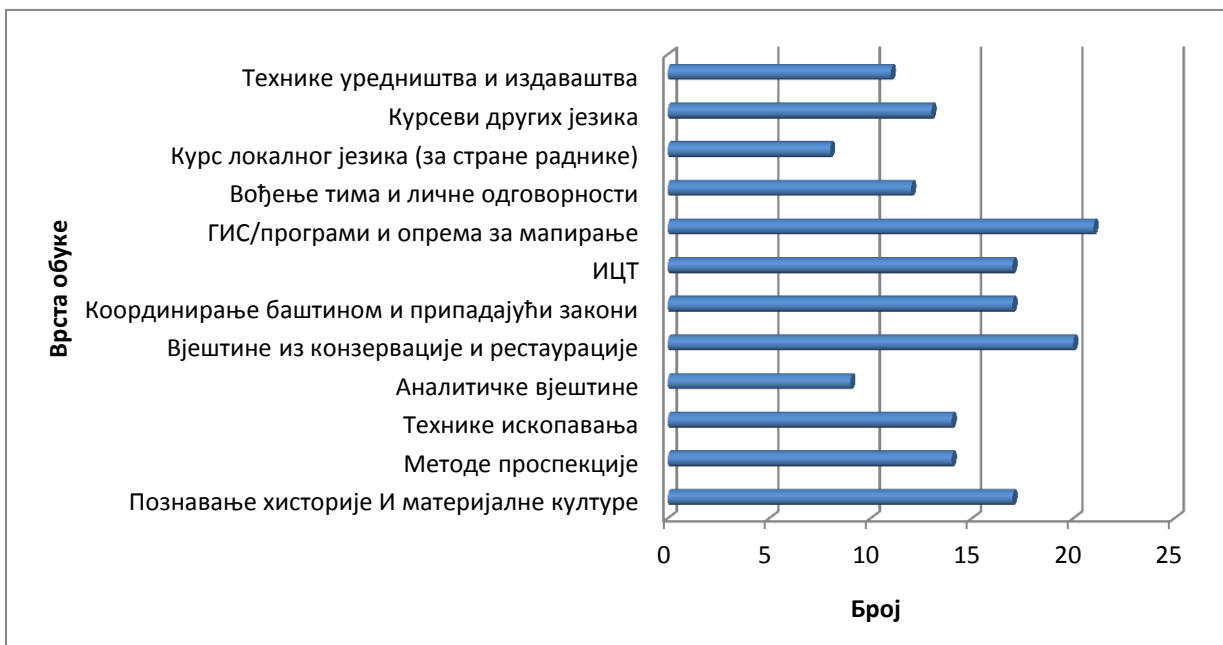
има додатне бенефиције у укупној вриједности више од 300 КМ мјесечно. Осим тога, један испитаник је потврдио да није сигуран у укупну вриједност додатних уговорних и радних бенефиција. Ако се средња вриједност укупних примања изведе из цијеле археолошке заједнице, иста би била заслужна за додатних 18,2% од горе наведене просјечне плаће; што представља значајан износ за додатне накнаде.

14 од 25 испитаника запослених у институцијама у Босни и Херцеговини је одговорио на питање „Да ли сте задовољни с додатним бенефицијама које примате од свог послодавца?“, гдје их је 9 навело да јесу, а 5 да нису.

6.2.5. Сталне обуке и едукације

Чини се да постоји јака жеља за даљњим усавршавањем и едукацијом унутар археолошке заједнице Босне и Херцеговине, након завршетка формалног образовања и уласка на тржиште рада.

Од 29 испитаника, 26 их је одговорио на питање „Да ли сматрате да су за сектор археологије и наслијеђа неопходне даљње могућности наставка образовања?“, гдје их је 25 сматрало да јесу, а 1 је било несигурно. Испитаници су изразили своју жељу да им додатно оспособљавање буде доступно у великом броју тематика, а најчешћа жеља у смислу обуке биле су кориштење ГИС-а и софтвера за мапирање, гдје је 21 од 25 испитаника, изјавивши жељу за доступношћу одређених врста обука, навело да би хтјели обуку из овог подручја. Ово је уско попраћено конзерваторско-рестаураторским вјештинама, гдје је 20 испитаника жељело додатно оспособљавање за стицање ових вјештина. Остале популарне врсте обука биле су сљедеће; Историјска, културна и локална материјално-културна сазнања, Управљање наслијеђем и везани закони, и ИЦТ, сви са по 17 одговора. Учесталост врста обука приказана је у сљедећој табели.



СЛИКА 27 – ЖЕЉЕНИ ТИП ОБУКЕ

23 од 25 испитаника запослених у некој институцији у Босни и Херцеговини дали су своје мишљење о томе ко би требао бити одговоран за организовање и пружање континуираног образовања и оспособљавања. Најчешће су испитаници били увјерења да обуке треба осигурати путем засебне институције под контролом владе (10), док је веома мало смјелости показано у смислу потенцијалних приватних организација, којима би се управљало са државног или међународног нивоа, гдје само два испитаника вјерују да таква установа треба да организује и осигура обуку (Таблица 10). Један испитаник је понудио бољи увид у вези с поменутиим, наводећи:

„Мислим да све од горе наведених институција могу пружати обуке у одређеним подручјима. Било би паметно организовати обуку на такав начин да институција која има највише/најбоље обучених људи и ресурса у одређеном подручју такођер понуди и додатно оспособљавање за заинтересоване појединце.“

Пружалац обуке	Број
Мој послодавац	8
Засебна институција под контролом Владе	10
Центар за ресурсе при Универзитету	8
Центар за ресурсе при Регионалном или Земаљском музеју	7
Приватне организације којима регулишу владине/међународне институције	2
Уговорени стручњаци и консултанци	8

ТАБЛИЦА 10 – ЖЕЉЕНИ ЕДУКАТОРИ

Мишљења су била подијељена о томе да ли треба вршити континуирано образовање и оспособљавање током радног времена те бити исплаћен од стране послодавца, гдје је 10 од 24 бх. археолога одговорило на ово питање наводећи да би управо тако и требало бити, 5 их је навело да не треба, а додатних 9 је навело да нису сигурни. Испитаници су највећим дијелом сугерисали да би били вољни самофинансирати даље усавршавање које би им пружило акредитоване сертификате, како наводи њих 19, док их 4 није било сигурно и 1 које је навело да није спремно за наведено самофинансирање.

На крају, мишљена су подијељена о томе да ли су послодавци потпуно информисали ове испитанике о могућности потенцијалних обука које су доступне археолозима у Босни и Херцеговини. Резултати показују готово праву једнакост, гдје је 7 од 23 испитаника одговорило „да“, 8 „не“ и 8 „нисам сигуран“.

6.2.6. Интернационализација археологије

МЕЂУНАРОДНИ ПОКРЕТ АРХЕОЛОГА

26 од 27 испитаника је одговорило са „да“ на питање *"Сматрате ли да је слобода међународног покрета и међународна сарадња у археолошким истраживањима добра ствар?"*. Један испитаник је одговорио са „нисам сигуран“, а 2 их је одбило одговорити. Међутим, на питање да ли вјерују да би страним археолозима требало бити допуштено да раде у Босни и Херцеговини, одговори су били далеко мање позитивни. Од 26 археолога који су дали одговоре, само их је 12, рекло „да“ (уз једног који је навео да прије започињања било каквих радова, морају се сложити да се придржавају свих важећих закона о културном наслеђу). 7 их није било сигурно, а 7 их је одговорило са „не“, уз једног који је такођер негативно одговорио оправдавајући свој одговор на сљедећи начин:

„Ово питање је немогуће одговорити са „да“ или „не“ или „нисам сигуран“. Нисам против тога, али то зависи од услова и одговорности обју страна.“

Ово је један примјетан контраст у мишљењима (иако мањи него у извјештају из 2009-10., види Lawler 2010., стр.32), а такав једнострани поглед радничког покрета треба ријешити, а можда и побољшати већом сарадњом на начин да се археолози из Босне и Херцеговине започну укључивати у оквире шире европске археолошке



заједнице. У личној кореспонденцији с археолозима и студентима археологије, аутор је најчешће увиђао незадовољства због недостатка могућности за локалне археологе (босанскохерцеговачке) да се укључе у ископавања, те да се упусте у пост-ископинске анализе.

Испитаници су упитани на који начин вјерују да би се страни археолози могли укључити у археолошка истраживања у Босни и Херцеговини. 24 испитаника је одговорило на ово питање. Далеко најчешћи одговор је био путем повећане сарадње у међународним истраживачким пројектима, вјероватно алудирајући на разочарања археолога када је ријеч о ангажману између ове земље и других земаља у погледу археолошких истраживања. Одговори су приказане у табели у наставку.

СЛИКА 28 – МЕТОДА УКЛУЧИВАЊА СТРАНИХ АРХЕОЛОГА

Иако је двоје људи одабрало опцију „остало“ из овог питања, само је једно дало објашњење за свој избор:

„[Треба развијати] међународне истраживачке пројекте, у којима се морају укључити и локални археолози и студенти, а гдје ће им се понудити прилика за бољом обуком и/или специјализацијом.“

На питање хоће ли размислити о одласку у иностранство на археолошки рад, 23 испитаника која раде у Босни и Херцеговини је дало одговоре. 8 их је рекло "да", 6, рекао је "не", и 9 их није било сигурно. На питање да ли би трајно напустили земљу због археолошког рада, пропорције су се мало измијениле, гдје их је 8 навело да би, 7 их није било сигурно, а 8 их је навело да не би. Овај благи помак људи из „нисам сигуран“ до „не“ категорије може сугерисати да су људи из категорије „нисам сигуран“ спремни да раде краткорочно, са високо плаћеним уговорима у иностранству како би побољшали свој годишњи приход.

Изгледа да су најпожељније дестинације за пресељење државе чланице Европске уније, гдје је 7 испитаника навело да би се преселити у земље чланице ЕУ-а да раде као археолози. Један би радо радио у другим државама бивше Југославије, а један је посебно навео да би желио радити у Словенији. Задњи испитаник је одбио навести земљу или регију, а умјесто тога је навео да би се био вољан преселити било гдје са бољим опцијама за напредовање у каријери.

Широк избор фактора би навео на људе да се преселе у иностранство. Заједничке теме међу онима који разматрају да се преселе у иностранство су, чини се, уско повезане нарочито с археолошком каријером, за разлику од опћих друштвених и економских фактора. Графикон испод приказује разлоге људи који разматрају да се преселе у иностранство, као и њихове фреквенције/учесталости понаособ.



СЛИКА 29 – РАЗЛОЗИ ЗАПРЕСЕЉЕЊЕ У ИНОСТРАНСТВО

Од 22 археолога из Босне и Херцеговине који су одговорили на питање: „Сматрате ли да постоји довољно прилика у Босни и Херцеговини за изградњу успјешне археолошке каријере?“, само их је 7 одговорило позитивно, а 10 негативно, док их 5 није било сигурно. Оваква стопа одговора алудира на релативно високу стопу незадовољства унутар археолошке радне снаге у земљи, а у вези напретка археолошких истраживања у земљи.

7. Контрасти у ставовима послодавца и запосленог у погледу усавршавања и обуке

Одговори анализирани у Поглављу 6 показују низ различитих мишљења институција и особља који су вратили попуњене упитнике на тему наставака образовања и усавршавања током запослења. О томе се расправља у овом поглављу.

7.2. Жељена обука наспрам потребне обуке

Особљу је упућено питање: „Из којих области бисте вољели да вам буду омогућена даљња усавршавања?“, док је институцијама послан упит „Постоје ли подручја археолошког разумијевања и обука у којима сте увидјели да вам недостају неке нове ствари?“. Резултати за оба питања приказани су у табели.

Сет вјештина	Жеља особља	Идентифициране слабости
i) Историјско и културно знање као и знање о локалној материјалној култури	17	2
ii) Методе проспекције	14	4
iii) Технике ископавања	14	2
iv) Аналитичке вјештине	9	2
v) Вјештине конзервације и рестаурације	20	4
vi) Управљање наслијеђем и припадајући закони	17	3
vii) ИЦТ	17	2
viii) ГИС/Опрема за мапирање и софтвер	21	5
ix) Вођење тима и личне одговорности	12	1
x) Обука из локалног језика (за стране раднике)	8	3
xi) Обуке из других језика	13	1
xii) Уредничке и објављивачке технике	11	3

ТАБЛИЦА 11 – ЖЕЉЕНА ОБУКА У ОДНОСУ НА ПОТРЕБНУ ОБУКУ

Овдје пропорционално имамо 5,4 пута више одговора за примљених од особља у односу на институције. С обзиром на одговоре у пропорционалном смислу, највеће разлике су у категоријама *Обуке за локални језик (за стране раднике)*, *Методе перспекције* и *Уредничке и објављивачке технике*, гдје је особље наишло на веома малу потребу за обуком у односу на своје послодавце, а *Вођење тима* и *личне одговорности* и *Обуке из других језика*, из којих су запосленици жељели стицати вјештине кроз обуке, далеко су више код особља, у односу на оно што су њихови послодавци сматрали потребним.

Овдје се мора напоменути да су *Обука из локалног језика (за стране раднике)* и *Уредничке и објављивачке технике* класифициране као исте категорије у упитнику за институције, што је можда довело до тога да у упитнику буду високо одређене као слабости, уз мали утјецај на наведене резултате. Анализе које указују на пропорционалне разлике приказане су у табели у наставку.

Сет вјештина	Жеље особља	Идентифициране слабости	Слабости пропорционалне	Жељено/ Слабости
i	17	2	10.8	1.57
ii	14	4	21.6	0.65
iii	14	2	10.8	1.3
iv	9	2	10.8	0.83
v	20	4	21.6	0.93
vi	17	3	16.2	1.05
vii	17	2	10.8	1.57
viii	21	5	27	0.78
ix	12	1	5.4	2.22
x	8	3	16.2	0.49
xi	13	1	5.4	2.41
xii	11	3	16.2	0.68

ТАБЛИЦА 12 – ЖЕЉЕНА ОБУКА У ОДНОСУ НА ПОТРЕБНУ ОБУКУ (ПОНДЕРИРАНО)

Међутим, мора се напоменути, да док је у упитницима за особље наведено питање које се односи на жељене обуке из сета вјештина за особље, у упитницима за

институције дато је питање првенствено у погледу новог особља. То можда објашњава одређени степен недоследности између резултата.

7.2. Могући едукатори

Као што не постоји тијело или организација за регулисање квалитета или стандарда археолошких ископавања нити надлежних теренских археолога у Босни и Херцеговини, обоје - институције и појединци, су упитани који би облик институције, према њиховом мишљењу, теоретски био одговоран за пружање пост-студијских едукацијских обука у земљи.

Питања из којих су добивени ови подаци постављена су на мало другачији начин институцијама и особљу: Институцијама је постављено питање: „Према вашем мишљењу, да ли би требала постојати једна централна организација намијењена за пружање даљњих археолошких обука у Босни и Херцеговини?“, а они који су одговорили „да“ су затим и питани који би облик требала имати таква организација, и коме би она била одговорна. Особље је, с друге стране, упитано за подручја за која сматрају да им треба додатна обуке, а затим су поново упитани: „Шта мислите, ко би требао бити одговоран за организацију и пружање таквих обука?“. Резултати за обје институције и особље приказани су у табели у наставку.

Тип институције	Институције	Особље
Засебна институција под контролом владе	3	10
Ресурсни центар при Универзитету	6	8
Ресурсни центар при музеју	1	7
Приватна организација којом регулише државна влада	1	2
Приватна организација која је регулисана са ентитетског нивоа	2	
Приватна организација којом регулише међународна институција	0	
Уговорени стручњаци и консултанци	2	8

ТАБЛИЦА 13 – ЖЕЉЕНИ ТИП ЕДУКАТИВНЕ ИНСТИТУЦИЈЕ

За разлику од институција, особље није било упитано на којем нивоу би жељели да приватна установа буде регулисана. Осим тога, особљу је понуђена могућност „мој послодавац“ за коју се одлучило 8 испитаника. Због поставки базе података, гдје је

анонимност резултата приоритетна, немогуће је утврдити унутар којих категорија су овакви одговори требали бити укључени, ако их је и било.

Постоји пропорционално 2,33 пута више одговора пристиглих од особља него од институција. С обзиром на одговоре у пропорционалном смислу, највеће разлике су у категоријама „*Центар за ресурсе при музеју*“, с три пута више фаворизирања код особља, него код институција, и „*приватне организације*“, идеји која је била 3,5 пута више боље прихваћен од стране институција у односу на особље.

8. Поређење с постојећим подацима

Извјештај 2010 *Discovering the Archaeologists of Europe*:: Босна и Херцеговина наводи бројке археолошке радне снаге у Босни и Херцеговини током 2009. Унаточ томе што су прикупљени из далеко мањег броја узорка (одговори су запримљени од 4 институције и 10 појединаца који чине особље и исти су се дали анализирати), неки резултати показују промјене у тренду тржишта рада као и у ставовима према обукама и запослењу. Анкета о радној снази 2013. објављена је од стране Агенције за статистику Босне и Херцеговине почетком 2014. и нуди одређене упоредиве статистике за цјелокупно тржиште рада у Босни и Херцеговини. У овом поглављу, релевантни резултати добивени из овог истраживања су упоређени с онима који се налазе унутар ова 2 извјештаја. Осим тога, резултати из овог извјештаја ће се упоредити с онима из других земаља, које судјелују у пројекту DISCO 2014 у наредном Транснационалном извјештају.

8.1. Број ангажованих у археологији

УКУПНЕ БРОЈКЕ

Као што је наведено у поглављима 2.2.2 и 6.2, број археолога (или „људи који раде унутар археолошког наслијеђа Босне и Херцеговине“) је у порасту, уз дипломанте са оба универзитета у земљи који нуде додипломска звања из археологије (као и студијска звања из осталих држава бивше Југославије и шире), који су постали дио археолошке радне снаге Босне и Херцеговине, те се успјели запослити у посљедњих неколико година. Године 2009., утврђено је да је најмање 29 особа судјеловало у некој врсти археолошког рада у Босни и Херцеговини, са трајним или примарним сједиштем у земљи. Као што је наведено у поглављу 6.2, апсолутни број запослених „који се баве археолошким наслијеђем Босне и Херцеговине“ може се тачно процијенити на више од 57 (највјеројатније између овог броја и броја 65), док би број *теренских археолога* који раде у Босни и Херцеговини могао бити 48.

УДИО АРХЕОЛОГА У СВЕУКУПНОЈ РАДНОЈ СНАЗИ

Извјештај анкете о радној снази из 2013., објављен од стране Агенције за статистику Босне и Херцеговине, наводи да су 31,6% људи у радној доби (дефинисани као од 15 до 64 године старости) у радном односу, а 68,2% броја становника потпада под ову категорију. Кориштење бројки становништва 3.791.662 датих у прелиминарним резултатима пописа из 2013., значило би да је око 2.585.913 људи у радној доби, а радна снага у земљи је 817.148. Удио радне снаге који отпада на запослене у археолошком наслијеђу ове земље је око 0,007%, а они који су запослени (за стално или хонорарно), као теренски археолози чине 0,0059% радне снаге у земљи; знатно мање од европског просјека од 0,02% који је дат у

Транснационалном извјештају DISCO 2008, иако је благи пораст од 0,0034% пријављен за Босну и Херцеговину за 2009. (Lawler 2010. стр.40.).

8.2. Статус инвалидитета археолога

Ниједан археолошки радник који је одговарао на упитник није потврдио да има тјелесни инвалидитет, иако је 1 институција потврдила да запошљава особе с инвалидитетом о чему су одбили пружити даље информације. У 2009., ниједна институција није потврдила да запошљава особе с инвалидитетом, нити је било који радник потврдио да има тјелесни инвалидитет.

Aitichison (2009.) је извијестио о сличним трендовима у цијелој Европи, с преваленцијом инвалидитета унутар археолошког тржишта рада у 12 држава чланица ЕУ-а са само 1,5%. Стога, не чуди да мала археолошка радна снага, као што је и она у Босни и Херцеговини, има врло мало (ако их има уопће) запослених особа с инвалидитетом.

8.3. Универзитетско образовање међу археолошким радницима

Као што је приказано у публикацији из 2010., удио археолошких радника у Босни и Херцеговини који имају барем додипломско звање је прилично висок, с 85% или више радника који имају такву квалификацију. Овај удио је поново приказан у извјештају, о чему свједоче бројке из Поглавља 6.2.2.

У односу на укупну радну снагу из Босне и Херцеговине, археолошка радна снага има далеко већи постотак људи који имају универзитетско образовање. Према Анкети о радној снази из 2013., само 18,7% запослених у Босни и Херцеговини има универзитетску диплому ма којег облика, у односу на 27 од 29 археолошких радника за које су прикупљени подаци у овом извјештају.

8.4. Плаће у археологији

Просјечна годишња плаћа у Босни и Херцеговини за 2013. била је 9.924 КМ, односно 5.074 €. Из расположивих података, плаће археолошке радне снаге у земљи варирају између 7,800 КМ (79% од просјечне државне плаће) и 22.560 КМ (227% од просјечне државне плаће). Просјечна годишња плаћа археолошког радника је 12.300 КМ, што износи 124% од просјечне државне плаће; упоредива бројка до 128% изведена из ограничених података који су прикупљени од испитаника у Извјештају за 2010.

9. Резиме и евалуација

9.1. Резиме

Овај извјештај је пружио основни приказ археолошког тржишта рада у Босни и Херцеговини. Иако се намећу различита мишљења од стране појединаца у многим подручјима која наведени упитници истражују, опћи консензус је приказан у другим стварима, а то је потреба за намјенским институцијама за пружање даљњих обука, потреба за опремом и ресурсима за археолошке стручњаке. Све у свему, показала се јака жеља за интегрисањем у ширу европску заједницу, а многи археолози желе повећати свој лични и државни академски учинак. Ови резултати су у складу с Извјештајем из 2010., иако се мора напоменути да је од тог времена спроведен одређени број програма и пројеката у циљу побољшања могућности за обуку студената археологије и археолошких дипломаната у земљи, а на тржиште рада Босне и Херцеговине је такођер ушао и одређени број интерно едукованих археолога.

Иако су плаће професионалних археолога Босне и Херцеговине релативно ниске у поређењу с плаћама из других земаља, обично су веће од државног просјека. Уз своје плаће, археолошки запосленици обично добивају широку палету накнада од својих послодаваца. Ове накнаде чине значајну финансијску корист уз нето плаћу.

Као што је предвиђено у извјештају из 2010., старосни профил археолошке радне снаге је почео показивати знакове асиметрије према млађим стручњацима, будући да су дипломанти одмах после универзитетског програма почели ступати у радну снагу ове земље, а старији археолози, који су остали унутар радне снаге Босне и Херцеговине након распада Југославије и рата 1992-1995., почели су одлазити у пензију.

9.2. Препоруке

Без икакве службене организације или археолошког друштва, тренутно је квалифицираним археолозима тешко наћи запослење, институцијама наћи особље, а програмима образовања бити ефикасно разрађени и спроведени. Иако је оваква ситуација забиљежена у извјештају из 2010., тада је наведено да се запосленици из Земаљског музеја надају да ће се то исправити путем поновног успостављања *Археолошког друштва Босне и Херцеговине* као радне организације.

Нажалост, овај циљ и даље остаје нереализиран, а од затварања Земаљског музеја у октобру 2012., мало је вјероватно да ће се у догледној будућности подузети

даљњи кораци ка стварању функционалног археолошког тијела унутар Босне и Херцеговине.

9.3. Евалуација

Узорак од 29 појединаца и 13 институција који су одговорили на упитнике довољан је за давање ширег прегледа стања археолошког тржишта рада, што је, за отприлике 40% институција и 50% особља, познато да раде у Босни и Херцеговини. Упитник је најприје дистрибуиран у септембру 2013. уз евентуални крајњи рок за закашњеле одговоре - јануар 2014. Овакав опсежан рок је омогућио за примање максималног броја одговора.

Укупни одговори који су добивени, презентирани и анализирани осигуравају поуздани преглед стања археолошке струке у Босни и Херцеговини, те помажу у идентифицирању неколико недостатака у услугама доступним професионалним археолозима и археолошким институцијама који раде у земљи, као и стварање основног профила струке. Досадашњи резултати Извјештаја из 2010. показали су се од непроцјењиве вриједности као мјерна тачка са којом се, овдје изнесени резултати, могу упоредити и контрастовати, с циљем детаљнијег планирања развоја археолошког тржишта рада у Босни и Херцеговини.

Библиографија

Књиге и часописи

Aitchison, K. (2009.) *Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report*. Reading, UK: Institute for Archaeologists.

Aitchison, K. & Edwards, R. (2003.) *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2002/03*. Bradford, UK: Cultural Heritage National Training Organisation.

Влада Федерације Босне и Херцеговине (1999.) Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине, Члан 29. Службени гласник Федерације Босне и Херцеговине, број 43/99. Сарајево

Влада Републике Српске (2007.) Закон о раду Републике Српске– пречишћени текст, Члан 40. Службени гласник Републике Српске, број 55/2007. Бања Лука

Lawler, A (2010.) *Discovering the Archaeologists of Europe: Bosnia-Herzegovina*. MA Thesis. Leuven: Faculteit Letteren, KU Leuven.

Leka, A. (2012.) *Museums, Collections, and Galleries in Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: ICOM-Bosnia and Herzegovina.

Маријановић, Б (2011.) Приједлог Програма Студија Археологије на Филозофском Факултету Свеучилишта у Мостару [Броchure] Мостар: Филозофски факултет.

Милиновић, З. (2013.) Истраживање тржишта рада 2013. Сарајево: Агенција за статистику БиХ.

Новаковић, П. (2011.) "Archaeology in the New Countries of Southeastern Europe: A Historical Perspective", in Lozny, L. *Comparative Archaeologies: A Sociological View of the Science of the Past*, pp.339-462. New York: Springer.

Филозофски факултет, Универзитет у Сарајеву, 2008. Наставни План и Програм: Академска 2008/09. Година [Броchure] Сарајево: Филозофски Факултет.

Словенског Археолошког Друштва. (1981.) Адресариј Археолошких Институција У Југославији. Архео. 1, pp.52-53.

Словенског Археолошког Друштва. (1989.) Сознај Установ ин Археологов в Југославији. Архео. 8 (1), pp.44-46.

U.S. Department of State. (1995) *Annex 8: Commission to Preserve National Monuments*. Available: <http://www.state.gov/p/eur/rls/or/dayton/52593.htm>. Приступ дана: 11. март 2014.

Онлине извори

Агенција за статистику Босне и Херцеговине. (2013). Прелиминарни резултати пописа становништва, домаћинства и станова у Босни и Херцеговини 2013 године. Доступно на: http://www.bhas.ba/obavjestenja/Preliminarni_rezultati_bos.pdf. Приступ дана: 28. фебруар 2014.

Агенција за статистику Босне и Херцеговине. (2014). Нето плате 2000 – 2013. Доступно на: <http://www.bhas.ba/index.php?lang=en>. Приступ дана: 11. март 2014.

Агенција за статистику Босне и Херцеговине. (2014). Истраживање о радној снази у Б&Х - Индекс. Доступно на: http://www.bhas.ba/index.php?option=com_content&view=article&id=113%3Dba&Itemid&lang=en. Приступ дана: 10. март 2014.

American University in Bosnia and Herzegovina (2011). *Center for Archaeology*. Доступно на: http://aubih.edu/en/institute/center_for_archaeology.php. Приступ дана: 12. март 2014.

Balkan Insight (2012). *Bosnia's National Museum Shuts Down*. Доступно на: <http://www.balkaninsight.com/en/article/nailed-wooden-planks-close-bosnian-national-museum>. Приступ дана: 27. фебруар 2014.

BBC News (2012). *Bosnia National Museum shuts amid cash crisis*. Доступно на: <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-19841477>. Приступ дана: 27. фебруар 2014.

Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor. (2012). *2011 Human Rights Reports: Bosnia and Herzegovina*. Доступно на: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/2011/eur/186336.htm>. Приступ дана: 12. март 2014.

Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor. (2009). *2008 Human Rights Report: Bosnia and Herzegovina*. Доступно на: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/2008/eur/119071.htm>. Приступ дана: 12. март 2014.

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2010). *Rekonstruktion spätneolithischer Siedlungsprozesse in Zentralbosnien (5200-4500 v. Chr.)*. Доступно на: <http://www.okoliste.uni-kiel.de/>. Приступ дана: 2. март 2014.

ЦИН он-лине публикација (Анон). (2005). *Археолошко благо у БиХ занемарено због недостатка воље и иницијативе*. Доступно на: <http://www.cin.ba/arheolosko-bлаго-u-bih-zanemareno-zbog-nedostatka-volje-i-inicijative/>. Приступ дана: 12. март 2014.

ЦИН он-лине публикација (Anon). (2005). *Kultura Koju Gubimo*. Доступно на: <http://www.cin.ba/kultura-koju-gubimo/>. Приступ дана: 12. март 2014.

ЦИН он-лине публикација (Anon). (2005). Story 8: Archeology. Доступно на: http://www.cin.ba/Stories/P2_Culture/?cid=400,1,1. Приступ дана: 27. фебруар 2014.

Komisija za zaštitu nacionalnih spomenika. (2002). *Criteria for Designation of the Property as National Monuments*. Доступно на: http://www.kons.gov.ba/main.php?id_struct=88&lang=4. Приступ дана: 4. март 2014.

Council of Europe. (2010). *European Convention on the Protection of the Archaeological Heritage (Revised) Status*. Доступно на: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=143&CM=1&DF=&CL=ENG>. Приступ дана: 9. март 2014.

Guardian, The (2012) *Bosnia's National Museum is latest victim of political funding crisis*. Доступно на: <http://www.theguardian.com/world/2012/oct/03/bosnia-national-museum-funding-crisis>. Приступ дана: 27. фебруар 2014.

Lawler, A (2013). *Bosnia and Herzegovina: Cultural Heritage on the Brink*. Доступно на: http://www.academia.edu/3784422/Bosnia_and_Herzegovina_Cultural_Heritage_on_the_Brink. Приступ дана: 7. март 2014.

Müller, J. (2011). *Graduate School in Bosnia*. Доступно на: http://www.uni-kiel.de/landscapes/allgemein/news_detail/20111012-gs_in_bosnia.shtml. Приступ дана: 6. март 2014.

Radio Free Europe (2012). *Bosnia's National Museum Shuts Its Doors, A Victim Of Dayton's Legacy*. Доступно на: <http://www.rferl.org/content/bosnia-museum-set-to-close-doomed-by-dayton/24728638.html>. Приступ дана: 27. фебруар 2014.

Radio-televizija Srbije (2014). БиН, *Najviše Ministara po glavi Stanovnika*. Доступно на: <http://www.rts.rs/page/stories/sr/story/11/Region/1496491/BiH,+najvi%C5%A1e+minis tara+po+glavi+stanovnika.html>. Приступ дана: 10. март 2014.

Tempus BIHERIT projekat (2013). *Uvod*. Доступно на: <http://tempusbiherit.ba>. Приступ дана: 8. март 2014.

USAID, (2009). *The Prevalence of Disability in Europe and Eurasia*. Доступно на: <http://www.pacrim.hawaii.edu/sites/default/files/downloads/resources/USAID.pdf>. Приступ дана: 10. март 2014.

USAID, (2012). *Women with Disabilities in the Europe & Eurasia Region*. Доступно на: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADZ326.pdf. Приступ дана: 9. март 2014.

CIP - Katalogizacija u publikaciji

Nacionalna i univerzitetska biblioteka

Bosne i Hercegovine, Sarajevo

902(497.6)(047)

LAWLER, Andrew

Otkrivanje arheologa Evrope : Bosna i

Hercegovina / Andrew Lawler ; [prevodilac Aida

Salketić]. - Sarajevo : Foundation Cultural

Heritage without Borders = Kulturno naslijeđe bez

granica, 2014. - 67 str. : graf. prikazi ; 30 cm

Prijevod djela: Discovering the Archaeologists of

Bosnia and Herzegovina. - Tekst ćir. na srp.

jeziku. - Bibliografija: str. 66-67.

ISBN 978-9958-1915-3-4

COBISS.BH-ID 21538310
