
ALERT KULTURA

10

gap.



open
eyes
economy
summit

Krzysztof Czyżewski

prof. dr hab. Janusz Fogler

Alina Gałązka

prof. dr hab. Jerzy Hausner

Aldona Machnowska-Góra

dr Michał Niezabitowski

prof. dr Michał Komar

Paweł Łysak

Adam Opatowicz

Robert Piaskowski

prof. dr hab. Jacek Purchla

prof. dr hab. Łukasz Ronduda

dr Joanna Sanetra-Szeliga

prof. dr hab. Tomasz Szlendak

Aleksandra Szymańska

Bogna Świątkowska

Kadry kultury

Kulturę odruchowo wiążemy z artystami i twórcami. Ich głos z pewnością wybrzmiał mocno w debacie o zatrzymaniu sektora kultury w związku z pandemią. Dopiero gdzieś w tle dostrzegamy „robotników” kultury: menedżerów, edukatorów, bibliotekarzy, przewodników, animatorów, rzemieślników pracowników teatrów, inżynierów światła i dźwięku, osób odpowiedzialnych za promocję wydarzeń. To rzesza wykształconych i doświadczonych profesjonalistów, bez których nie może funkcjonować żadna instytucja i żadna organizacja kultury. Istnieje zagrożenie, że pandemia przyspieszy odpływ tych pracowników.

Ogłaszane w świetle kamer kolejne etapy odmrażania gospodarki i kultury budują iluzję powolnego powrotu świata do tzw. nowej normalności. Tymczasem w sektorze kultury żadnej „normalności” długo nie będzie. Po kilku tygodniach od otwarcia muzeów wybuchają ogniska pandemii wśród zespołów pracowniczych. Nieśmiało otwarte teatry tworzą spektakle poniżej jakiegokolwiek stopnia opłacalności. Biblioteki – choć otwarte jako pierwsze – świecą pustkami. Dyrektorzy instytucji szeptem dzielą się troską, jak długo utrzymają swoje zespoły, w które inwestowali latami, współpracowników których w pracy trzymały motywacje inne niż wynagrodzenie. Pracownicy sektora kultury są wielozadaniowcami. Z jednej strony są menedżerami, promotorami, impresario, po godzinach piszą wnioski, jadą odebrać artystę na lotnisko prywatnym samochodem, są księgowymi i producentami. Dla pracowników sektora kultury to są oczywiste i codzienne sytuacje.

W ostatnich latach z sektora kultury odpływali władający językami, dobrze wykształceni młodzi ludzie. Zasysały ich korporacje. Praca tam dała im szansę na wzięcie

kredytu na własne mieszkanie czy zagraniczne wakacje. Na taki luksus pracowników sektora kultury zwyczajnie nie stać.

Dla świata kultury to czas ogromnych dylematów. Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego rozdało niemałe środki na projekty kulturalne w sieci, po których niewiele zostanie, które rozproszą się w internecie i trudno będzie do nich wrócić. Miasta rozdały resztki zachowanych środków w konkursach ofert, na pospiesznie klecone programy wsparcia, przyznawane według kryteriów nieprzystających do skali trudności i potrzeb.

Wśród profesjonalistów kultury da się zaobserwować głos zmęczenia, rozczarowania i bezsilności. Do poszczególnych przedstawicieli rozmaitych sektorów kultury dociera wiedza, jak kruchy jest dotąd funkcjonujący paradygmat zatrudnienia. O pracę w równym stopniu lękają się pracownicy publicznych instytucji kultury, jak przedstawiciele sektora kreatywnego oraz organizacji pozarządowych. Pomoc państwa i samorządów przyznawana w związku z kryzysem często ma charakter jednorazowy i doraźny, daje na chwilę poczucie pewności, ale nie spowoduje, że tysiące ludzi zatrudnionych w sektorze kultury poczuje stabilność w swojej sytuacji i można będzie mówić o trwałym zabezpieczeniu pracowników.

Kadry kultury – zróżnicowanie i reprezentacja

Bieżący kryzys pokazał jak sprawnie zorganizowane okazały się grupy twórców m.in. związki twórców takie jak: ZPAP, SPAM, Gildia Reżyserów i Reżyserek, Unia Literacka, Forum Obywatelskie Sztuki Współczesnej.

Dlatego być może najważniejszym osiągnięciem ostatnich trzech miesięcy jest skierowanie do ostatniego etapu konsultacji ustawy o statusie artysty zawodowego i realna szansa na wprowadzenie tej ustawy w życie jeszcze w tym roku. Aktywne były kadry reprezentujące niektóre sektory i dziedziny sztuki – w szczególności Stowarzyszenie Filmowców Polskich, Stowarzyszenie Muzealników Polskich, Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich. Swoje reprezentacje mają przedstawiciele instytucji artystycznych np. Stowarzyszenie Dyrektorów Teatrów czy Zrzeszenie Filharmonii Polskich.

Niedoreprezentowana okazała się grupa najliczniejszych w Polsce instytucji: centrów, ośrodków i domów kultury, a także wiele grup zawodowych funkcjonujących w kulturze działających poza artystycznie (pracownicy techniczni, organizatorzy wydarzeń).

Zarobki w kulturze

Pracownicy sektora kultury należą do najniżej wynagradzanych. Badania (Sedlak&Sedlak) za 2019 r. pokazują, że średnie zarobki wynosiły około 4000 PLN (gorzej jest tylko w nauce i szkolnictwie – 3800 PLN). Gdybyśmy z zestawienia wykluczyli Warszawę, wyniki dla kultury byłyby jeszcze niższe, choć i tam średnie zarobki są niższe o 20-25% od przeciętnego wynagrodzenia osoby pracującej w stolicy.

Wewnątrz samego sektora również występuje spore zróżnicowanie w płacach: dużo lepiej zarabia się oczywiście w tzw. przemysłach kreatywnych (zorientowanych rynkowo podmiotach produkujących oraz sprzedających dobra i usługi kulturalne – od telewizji, poprzez przemysł filmowy, wydawnictwa,

po projektowanie i architekturę). W branży kreatywnej zarabia się średnio więcej niż w przedsiębiorstwach niefinansowych ogółem.

Wśród samych instytucji kultury czynnikiem różnicującym wynagrodzenia nie jest tylko wielkość czy lokalizacja, ale także rodzaj instytucji. Najmniej zarabia się w tych instytucjach, których jest najwięcej (niemal w każdej gminie) i które powinny być najbliżej mieszkańców – w domach kultury oraz bibliotekach. Co gorsze, w niektórych gminach ta sytuacja jest uznawana za normalną i uzasadnioną przez ich włodarzy – co potwierdzają mniej lub bardziej formalne opinie dotyczące pracy zdalnej w trakcie pandemii i sugestie dotyczące obniżenia płac „za nic nie robienie” w tym czasie.

Jeśli zależy nam na wysokiej jakości oferty kulturalnej w każdej gminie, odpowiednim poziomie edukacji kulturalnej, musimy dbać o odpowiednie wynagrodzenie dla kadr kultury!

Podnoszenie kwalifikacji

Kultura będzie przegrywać z innymi sektorami, w których pracodawcy za te same kompetencje są w stanie proponować znacznie lepsze wynagrodzenia, ale też ścieżki rozwoju i podnoszenia kompetencji. I to chyba jest ważniejsze niż same wynagrodzenia: wiele badań wskazuje, że możliwość rozwoju i inwestowania w rozwój indywidualny to jeden z głównych czynników motywujących do podejmowania pracy w instytucjach kultury.

Od lat mówi się zgodnie o konieczności ustawicznego podnoszenia kompetencji kadr kultury. Takie rekomendacje pojawiają się w niemal każdym raporcie dotyczącym stanu kultury.

Czas pandemii i przyspieszonego przeniesienia działań do sfery online ujawnił nowe potrzeby kompetencyjne – zarówno twarde takie jak kompetencje cyfrowe, jak i miękkie do tworzenia nowych modeli współpracy czy wreszcie samej umiejętności współpracy.

Kultura łączy wiele wymiarów i wyzwań, jej funkcjonowanie rozpięte jest od funkcjonowania na rynku komercyjnym po polityki publiczne, w tym także społeczne. Do rozwoju potrzebuje również kompetencji takich jak w przypadku innych branż: biznesu, oświaty czy polityk społecznych. Przykładem jest choćby podejście do marketingu w kulturze, które do niedawna było słowem tabu. A kultura potrzebuje skutecznego marketingu zarówno w obszarze promocji, jak i budowania relacji, rozwijania publiczności, gromadzenia wiedzy o publiczności oraz kreowania potrzeb.

Okres pandemii zadziała dwojako: z jednej strony przyspieszy zmiany w systemie pracy, uelastyczni ją, zdywersyfikuje np. w kontekście pracy zdalnej. Miejmy nadzieję spowoduje zmiany w bardzo anachronicznym kodeksie pracy i regulacjach dotyczących instytucji publicznych. Jednocześnie ujawni to, co jest problemem działań w kulturze: brak środków i przestrzeni na rozwój kompetencji w instytucjach.

Tyle się mówi o koniecznej reformie sektora kultury – to nie nastąpi, jeśli nie będzie w nim osób, które są w stanie te reformy proponować i przeprowadzać. W przypadku kultury to też dotyczy osób zarządzających kulturą – urzędów wszystkich szczebli, twórców polityk publicznych.

Kadry kultury – wiedza o sektorze

Dla podnoszenia kompetencji bazą jest wiedza o sektorze, o zmianach w kulturze, o trendach, oczekiwaniach publiczności. O ile kwestie zmian w kulturze są obecnie badane – we współpracy instytucji kultury i ośrodków badawczych, czasem z inicjatywy ośrodków naukowych – o tyle deficytem jest brak prowadzonych stale działań monitoringowych dotyczących kultury w poszczególnych regionach i miastach, wykraczających poza dane, które gromadzi GUS. Wiedzy potrzeba zarówno koordynatorom polityk publicznych, jak i samym instytucjom. Wiedzy o uczestnictwie, o nowych podmiotach, wielkości i wpływie kultury na ekonomię miasta, wpływie kultury na rozwój indywidualny, podmiotowość, postawy obywatelskie, aktywność, wspólnotowość, rozbudzanie przedsiębiorczości oraz innowacyjności. Brakuje badań dotyczących motywacji i przebiegu kariery osób decydujących się na pracę w sektorze kultury. Ile miast ma w strukturze choćby jedno stanowisko specjalisty ds. badań w kulturze?

Bez badań i wiedzy nigdy nie będziemy mogli mówić o profesjonalizacji kadr kultury.

Ten Alert został pomyślany i przygotowany jako ostatni z cyklu Alertów Kultury. Zespół ekspertów nie rozwiązuje się jednak. Teraz podejmuje nowe zadanie: przygotowania na podstawie swoich 10 Alertów, ale także ekspertyz innych osób, syntetycznego raportu, który przedstawiałby doświadczenia wynikające z funkcjonowania sektora kultury w okresie epidemii i kryzysu gospodarczego nią wywołanego oraz zawierałby nawiązujące do nich rekomendacje. Raport zostanie ogłoszony we wrześniu, z intencją poddania go otwartej debacie.

Alert Kultura to inicjatywa Think Thank Open Eyes Economy oraz Kolegium Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Wszystkie alerty eksperckie dostępne na:
www.oees.pl/dobrzewiedziec