

LEKTOR: Audycje Kulturalne – w dobrym tonie.

ARTUR JÓŻWIK: Szanowni Państwo, będziemy zaczynać. Witam Państwa bardzo serdecznie. Nazywam się Artur Jóźwik. Jestem członkiem Zespołu Programowego współKongresu, jednocześnie dyrektorem Biura Kultury Miasta Stołecznego Warszawy. Chciałem Państwa bardzo serdecznie przywitać na debacie "Kultura na marginesie". Jest to jedna z debat tak zwanych pracowniczych, gdzie będą Państwo koncentrować się na temacie związanym z kondycją osób, które są zatrudnione w instytucjach kultury. Ta debata została przygotowana przez Stowarzyszenie Dyrektorów i Dyrektorek Samorządowych Instytucji Kultury przy wsparciu kolektywu Społeczny Dom Kultury i Stowarzyszenia Dyrektorów Bibliotek Inicjatywy Polskiego Związku Bibliotek oraz Fundacji Krajowy Depozyt Biblioteczny. Scena jest Wasza. Wspaniałej dyskusji. Dziękuję.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Dzień dobry Państwu. Nie uzgodniliśmy gdzie kto siedzi po prostu. Proszę Państwa, nie będziemy się przedstawiać, bo wszystko jest w aplikacji. Bardzo się cieszymy, że jesteście na debacie. Bardzo dziękujemy, że ją wybraliście. I od razu drobne sprostowanie. Oczywiście będziemy mówić o osobach pracowniczych, ale będziemy mówili również o nierównościach takich systemowych, które dotyczą instytucje, a nie tylko osoby pracujące w tych instytucjach. Mamy dość zróżnicowane grono, bo są wśród nas dyrektorki, dyrektorzy instytucji kultury. Były dyrektor, a także drugi były dyrektor, który ma zupełnie nową perspektywę, bo w tej chwili zajmuje najwyższą pozycję w hierarchii samorządowej, bo jest burmistrzem Pieńsk. Mamy nadzieję, że będzie to ciekawa debata. Usłyszeliśmy, że powinniśmy skończyć trochę wcześniej, bo nie przewidziano przerwy w tym dniu kongresowym i kolejne debaty zaczynają się o 12. Może dlatego, że ta pierwotnie była planowana na 9.30, potem została przesunięta, więc nie przewidziano przerwy, więc spróbujemy skończyć chwilę wcześniej, tak żeby można było przemieścić się na kolejne debaty. A tymczasem chyba będziemy zaczynać, bo to oznacza, że mamy mało czasu, ale też byśmy chcieli was zaprosić do dyskusji, więc mam nadzieję, że ktoś mnie w odpowiednim momencie szturchnie, żeby oddać głos publiczności. No dobrze, proszę państwa. Ja zauważyłem, bo nie jesteśmy jedyni, ale zauważyłem, że tu jest wiele takich debat, które są takim pytaniem z tezą i nasze też jest pytaniem z tezą i to jest trochę nieuczciwe intelektualnie, ale jednocześnie to pytanie z tezą stwierdzające, że mamy do czynienia z dyskryminacją instytucji kultury, ono jest uczciwe o tyle, że takie panuje powszechne przekonanie w naszym środowisku, że kultura jest dyskryminowana. My mówimy głównie o kontekście instytucji kultury, ale generalnie ludzie kultury, podmioty kultury, cały sektor kultury czuje się nierówno traktowany, dyskryminowany przez państwo polskie, szeroko rozumiane jako władze publiczne, władze zarówno państwowe, jak i samorządowe. Tak dla trochę uwspólnienia wiedzy powinniśmy zacząć od tego, czym w ogóle jest dyskryminacja i oczywiście bardzo złożonych definicji jest całkiem sporo, ale taka najprostsza to jest zjawisko, które polega na zachowaniu, w wyniku którego dana osoba czy w naszym przypadku, mówimy również o**

podmiotach, zostaje potraktowana w sposób odmienny, to jest niekorzystny, krzywdzący niż inni w porównywalnej sytuacji. I oczywiście zwykle, myśląc o dyskryminacji, myślimy o dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność czy orientację seksualną lub wyznanie. Tutaj nie mówimy o tym indywidualnym kontekście, tylko bardziej o kontekście tym szerszym, dotyczącym podmiotów i dotyczącym całego sektora. I w kontekście tej definicji mówimy o porównywalnej sytuacji i ja tą porównywalną sytuację definiuję w taki sposób, że my jako podmioty publiczne, samorządowe instytucje kultury, ale również państwowe, bo państwowych to także dotyczy w znacznej mierze. Jesteśmy w porównywalnej sytuacji do spółek komunalnych, szkół, przedszkoli, zakładów budżetowych, jednostek budżetowych samorządów i w tej porównywalnej sytuacji nie jesteśmy traktowani równo. I o tym chcielibyśmy porozmawiać. Natomiast chciałbym, żebyśmy zaczęli jednak od czegoś innego, bo taką jakby po drugiej stronie dyskryminacji są przywileje i chciałbym zapytać moich współ rozmówców o to, z jakimi przywilejami wiąże się praca w kulturze dla nich. Od lewej, proszę, Łukasz Molski.

ŁUKASZ MOLSKI: Przywileje. Autonomia w porównaniu z pozostałymi składowymi wszystkiego, co jest w samorządzie to jednak autonomia, o którą czasem trzeba walczyć i myślę, że do tego przejdziemy później. Natomiast pewna doza niezależności to jest to, co było dla mnie bardzo ważne w czasie pracy w kulturze.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Naprawdę?

ŁUKASZ MOLSKI: Naprawdę.

ANETA MAJAK: Ta autonomia to jest temat rzeka i myślę, że rozwinie się na ten temat za chwilę, bo dla mnie to nie jest przywilej albo przynajmniej musiałam sobie na niego popracować i to bardzo, bardzo długo, żeby tę autonomię mieć, żeby mieć w ogóle coś do powiedzenia, jeśli chodzi o moją instytucję, naszą instytucję, ale jeśli chodzi o przywileje, dla mnie to jest praca z ludźmi, czyli praca z ludźmi twórczymi, kreatywnymi, dla nich, o nich i przede wszystkim wspólnie tworzymy naszą lokalną historię i to jest coś, co jest dla mnie bardzo ważne i jest to przywilejem. A druga rzecz to jest taka, że ta praca zdecydowanie daje mi rozwój ze wszystkimi mankamentami, o których będziemy mówić za chwilę.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Jak już Aneta powiedziała się o tym rozwoju, to sobie pozwolę na taki komentarz. Nie chciałabym zabrzmieć jakoś szczególnie szyderczo, ale tak, rzeczywiście wielkim przywilejem pracy w kulturze, zarówno dla osób na stanowiskach menedżerskich, dla kadry kultury, animatorów, animatorek jest z pewnością rozwój, samorozwój, najczęściej za własne pieniądze, w prywatnym czasie to jest to, że stajemy się ekspertami, ekspertkami we wszystkich dziedzinach związanych z pracą w sferze finansów publicznych. Stajemy się ekspertami, ekspertkami od kadr, od zamówień publicznych, od social mediów, od sztucznej inteligencji, od pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym i pracy z seniorami i osobami neuroróżnorodnymi. To jest rzeczywiście też uważam wielki przywilej. Natomiast oczywiście

ta praca ma jakieś tam przywileje i dlatego w tym wszyscy tkwimy jak tutaj jesteśmy. Dla mnie jest to na pewno poczucie sprawczości i w taki bardzo ciekawy sposób namacalny efekt naszej pracy, bo my to widzimy w naszych odbiorcach, odbiorczyniach, w ich zadowoleniu, w zadowoleniu naszej publiczności. Jest jeszcze jeden aspekt, o którym chciałabym powiedzieć, który jest dla mnie osobiście bardzo ważny, o którym myślę nie często się mówi. To jest to, że jeżeli mamy dobrze działającą instytucję kultury, to instytucja kultury staje się bardzo ważnym, znaczącym narzędziem rozwoju miast, gmin i staje się elementem promocji miast, gmin, regionów. Ja czytam to jako przywilej, ale dlatego, że mojemu sercu rozwój mojego miasta jest niezwykle bliski, więc cieszę się, że mogę na niego wpływać pośrednio właśnie poprzez instytucję kultury.

JANUSZ PAWUL: Ja bym nawiązał do tego, co powiedziałaś. Powiedziałbym nawet więcej, że my, znaczy bardziej już teraz wy, działacze kultury jesteście na pierwszej linii tych wszystkich działań, które się nazywają rewitalizacja na przykład zdegradowanych obszarów miejskich, bo co się w takich obszarach lokuje? Instytucje kultury. I wtedy działacze kultury, pracownicy kultury są tymi ludźmi na pierwszej linii. A wracając do twojego pytania, jakie są plusy, walory tego, że możemy pracować w kulturze? Ja bym wśród tych czynników wymienił czas. Przy czym nadmienię, że cały czas Pawłowi powtarzam, że nie wiem, czy jestem dobrym rozmówcą w tej debacie, bo mam w swoim biogramie pracę w przemyśle. Przez wiele, wiele lat pracę jako dziennikarz. Potem dopiero trafiłem do kultury, a teraz sprawuję funkcję samorządową. I z tej całej perspektywy uważam, że czas, czas w pracy w kulturze jest tym walorem, który ja bardzo doceniam. Czas, w sensie brak tak ostrej presji czasu, jaka wydarza się na przykład w mediach. Tam nas gonią deadline, tam nas gonią wydarzenia, wszędzie trzeba być na bieżąco. Natomiast po moim przejściu do kultury życie zwolniło. Mogłem bardziej oddać się planowaniu. Miałem więcej czasu na przemyślenie pewnych działań, na podjęcie pewnych kroków. Ta presja czasu przynajmniej w moim wypadku nie była aż tak wielka jak w innych obszarach mojej działalności i to uważam za walor.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Coś poszło nie tak, słuchajcie.

JANUSZ PAWUL: Mówiłem, że nie jestem dobrym rozmówcą w tym panelu.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **To był świetny głos, bardzo cenny, bo wszystko jest kwestią perspektywy. Ja mam podobną perspektywę, bo pracowaliśmy w tym samym wydawnictwie i jeden stracony dzień w tygodniu to była katastrofa dla nas, pracując w tygodniku i pisząc jeszcze dla dziennika. Wszystko jest kwestią perspektywy i nie zapominajmy o tym w trakcie tej dyskusji. Jeszcze jedno zastrzeżenie, że o tym wszystkim mówią osoby uprzywilejowane, osoby dyrektorskie, osoby burmistrzowskie i osoby o wysokich kompetencjach i wielu relacjach, które pozwalają im dobrze funkcjonować. Bardzo fajnie, że powiedzieliście o swego rodzaju przywilejach. One mają właśnie taki dość niewymierny, miękki charakter, natomiast mamy rozmawiać o nierównościach, o dyskryminacji i ja bym chciał przypomnieć, przypomnieć też pewnie nie wszystko, natomiast poczucie dyskryminowania nas przez państwo polskie jest na bardzo wysokim poziomie i to się dało już wyczuć podczas wczorajszych**

dyskusji wielokrotnie i my od wielu lat jako stowarzyszenie toczyliśmy taką refleksję i w jakiś sposób próbujemy to identyfikować i tak króciutko, żeby jakiś background zrobić do dalszej części rozmowy. Na pewno możemy mówić po pierwsze o różnicach w wysokości wynagrodzeń i to jest najbardziej oczywista rzecz, która najbardziej się rzuca w oczy. Ona jest ograniczona w tej chwili wysokością minimalnego wynagrodzenia, czyli de facto spłaszczona od dołu, więc można powiedzieć, że nierówności w Polsce spadają i to jest fakt. I nigdy nie było tak przez wiele lat, żeby minimalna krajowa sięgała 50 albo ponad 50% średniej krajowej, ale to jest element polityki państwa. Więc różnice w wysokości wynagrodzeń i jednocześnie różnice, jeśli chodzi o zasady wynagrodzenia, czyli brak jakiejś tabeli płac, jakichś widełek i tak dalej. W rezultacie wszyscy pracownicy biblioteki poza dyrektorką zarabiają minimalną krajową plus stażowe. To jest bardzo częste zjawisko. Brak 13 pensji, zagwarantowanych 13 pensji i oczywiście tutaj dłuższa wypowiedź powinna nastąpić. Dlaczego? Dlatego, że tu jest różnica i zdarzają się samorządy, które finansują takie umowne trzynastki w instytucjach kultury, mimo że nie ma przepisu, bo chcą w równy sposób traktować wszystkich pracowników. Ja znam takie gminy, ale z jednej strony, z drugiej strony w większości przypadków nie mamy takiej sytuacji, że możemy sobie swobodnie te trzynastki planować w naszych planach finansowych. I tu, jak wiemy, my jesteśmy inicjatorami, autorami projektu ustawy w sprawie zmiany ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Ustawa w pierwszy dzień wiosny, 21 marca została złożona w Sejmie jako projekt poselski, 9 chyba maja była na Komisji Kultury Środków Przekazu oraz Komisji Finansów i Budżetu i od tego czasu jest cisza, a ja przy okazji każdej konferencji słyszę pytania, czy mamy planować środki na trzynastki. Oczywiście, planujecie, ale ustawy jeszcze nie ma. Ja mam nadzieję, że zaraz po kongresie, że tak powiem, odmrozi się ten projekt, bo w maju wszyscy byli za, nikt, żadna opcja, żaden poseł nie powiedział nie. W pewnym sensie aklamacja, jakby to zostało przyjęte z takim zastrzeżeniem, że czekamy na opinię Ministra Finansów dotyczącą kosztów, które my policzyliśmy bardzo szybko. Ministerstwo Finansów potrzebuje kilku miesięcy i dalej nie wiadomo. Natomiast czekamy na opinię Ministra Finansów i ma to powrócić na komisję. Ja apeluję, jeśli gdzieś tu na kongresie są parlamentarzyści, żeby po prostu gdzieś stanowczo im o tym przypomnieć. Ale wracając do tych trzynastek, to też coś mówi o naszym państwie, bo trzynastki zniknęły ponad 20 lat temu i to tak trochę niechcący, bo Sejm znowelizował ustawę o działalności kulturalnej, zmienił jeden przepis, który nas wyłączył z tak zwanej sfery budżetowej i od tego momentu zniknęły trzynastki, bo nie było podstawy prawnej, żeby je wypłacać. I to jest duża dolegliwość i my od lat słyszymy o tym, bo my nie mamy trzynastek. To jest fakt. I jeżeli cała sfera budżetowa, tam w ustawie, to jest bardzo krótka ustawa, ale jest długa lista podmiotów, którym te trzynastki się należą. Są one zagwarantowane pod dosyć niewielkimi warunkami. Instytucje kultury są z tego wyłączone. Więc nawet w sensie prawnym nie jesteśmy sferą budżetową, czego też często urzędnicy i to nawet na poziomie Ministerstwa Kultury o zgrozo nie rozróżniają, bo znamy też takie wypowiedzi. To okej w sensie prawnym, ale w

sensie faktycznym, skoro jesteśmy finansowani z tego samego budżetu, to powinniśmy być finansowani na analogicznych zasadach. Ten wątek jeszcze będzie się pewnie przewijał. Więc na trzynastki czekamy. Na trzynastki czekamy. Po prostu zróbcie wszystko co możliwe, żeby docisnąć naszych posłów, żeby tę ustawę przyjęli, bo ona nie budziła kontrowersji. Kolejna nierówność, niższe odprawy emerytalne. Każdy pracownik samorządowy, każdy pracownik jednostki budżetowej odchodząc na emeryturę, ja już zaczynam o tym myśleć, bo skończyłem 50 lat w tym roku, otrzymuje sześciokrotność swoich pensji. Tam jeszcze kwestia wysokości tej pensji, ale sześciokrotność w przypadku instytucji kultury jest tylko trzykrotność. Jest problem też z naszymi nagrodami jubileuszowymi od chyba 35 czy 40 lat, nie pamiętam. Też nie ma podstawy prawnej do tego. Brak dodatków za pracę w trudnych lub uciążliwych warunkach. To jest pytanie, czy są uciążliwe. Z perspektywy wielu naszych odbiorców pewnie nie, ale słuchajcie, w przypadku np. pracowników oświaty, to takie trudne warunki to jest np. prowadzenie zajęć dydaktycznych w klasach łączonych w szkołach podstawowych. Za to się należy dodatek proszę Państwa. To są warunki trudne. My nie mamy żadnych dodatków za żadne trudne czy uciążliwe warunki.

KAROLINA MIŻYŃSKA: U nas to jest przywilej.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Tak, u nas to jest przywilej pracy ze zróżnicowanymi grupami w bardzo różnych warunkach sytuacji, jak czasem wręcz polowych. Już nie wspomnę o tym, że straciliśmy wiele lat temu tzw. dodatki wiejskie, a w oświacie one funkcjonowały, funkcjonują do tej pory. Ale patrząc trochę szerzej tylko na sektor publiczny jest też taki zapis ustawowy, który odbiera nam prawo do wolnej niedzieli. Ono jest wprost i tak jest nazwane w kodeksie pracy prawo do wolnej niedzieli. Pracownicy handlu posiadają prawo do wolnej niedzieli. Pracownicy całego sektora publicznego posiadają prawo do wolnej niedzieli. My jako pracownicy kultury i rozrywki nie posiadamy takiego prawa. Oczywiście my dbamy o dobrostan naszych pracowników i to się niezmiennie rzadko chyba zdarza, że ktoś pracuje wszystkie niedziele przez wiele miesięcy. Natomiast formalnie takiego prawa nie mamy i ciąg ośmiu tygodni bez wolnej niedzieli nie jest czymś nadzwyczajnym w kulturze. Kolejna kwestia, która już się pojawiła zresztą to jest brak prawa dofinansowania rozwoju zawodowego przez pracodawcę. I tutaj znowu są pewne niuanse, bo bibliotekarze to mają. To jest znowu niekonsekwencja, niespójność naszego systemu, jeśli w ogóle możemy mówić o systemie kultury. Mamy w różny sposób sformułowane obowiązki organizatorów w stosunku do instytucji i w przypadku bibliotek rozwój zawodowy pracowników zapewnienie środków na to jest obowiązkiem organizatora, ale tylko w przypadku bibliotek. A dodam, że w przypadku pracowników samorządowych rozwój zawodowy jest obowiązkiem i z ustawy o pracownikach samorządowych wprost wynika, że w każdej jednostce i w każdym urzędzie z automatu tworzy się fundusz na szkolenia.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Przepraszam, ale ja to powiem, ale u nas to znowu jest przywilej.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **To jest przywilej, że dyrektorzy mogą sobie jechać na kongres i niektórzy mogą wziąć delegację, chociaż część z nas przyjechała tu w ramach urlopu za swoje pieniądze, o czym jestem przekonany. Właściwie to wiem. Więc my korzystamy z przywileju, jesteśmy dyrektorami, możemy na moment sobie pojechać do Warszawy. Też powiązane trochę z tym brak ścieżek awansu. Nie mamy żadnych ścieżek awansu, po prostu jak dostaniemy stanowisko to nie ma możliwości, to wynika, to jest problem strukturalny, bo często to są małe instytucje kultury, ale nie mamy też pewnej gradacji zawodowej. W bibliotekach zostało to zderegulowane, nie powiem za którego rządu, ale pamiętam i kiedyś były te stopnie awansu zawodowego w bibliotekach. W pozostałych instytucjach kultury, takich jak Domy Ośrodki Centra Kultury też do pewnego momentu były. W tej chwili nie ma i jest to duży problem, bo mając animatora w okolicach trzydziestki, który jest opodatkowany, ozusowany i przyjmując nową osobę przed dwudziestym szóstym rokiem życia, myślę, że zaraz o tym pogadamy. W każdym razie to jest też problem. Brak ścieżek awansu i takiego wewnętrznego również nas różnicuje w stosunku do innych grup zawodowych sektora publicznego i brak powiązania w związku z tym wynagrodzeń z kompetencjami, bo ktoś mógł być młodszym instruktorem, starszym instruktorem, młodszym bibliotekarzem, kustoszem itd. Dzisiaj tego nie ma. Więc to jest taki niepełny katalog tych nierówności, które my identyfikujemy. Można mówić o różnych wymiarach nierówności, czy finansowym, prawnym, ale również takim godnościowo-tożsamościowym. My nie czujemy się doceniani za naszą pracę. Nasza praca po prostu nie jest ważna, a przez to nie jest wyceniana, tak jak inne usługi publiczne w rzetelny sposób. Mam nadzieję, że też jeszcze ten wątek rozwinie. No dobrze. Czy chcielibyście coś dodać do tej listy albo którąś z tych nierówności rozwinąć? Powinniśmy zacząć od Janusza, żeby było sprawiedliwie.**

JANUSZ PAWUL: Ja ci powiem, że ja się wyłączyłem, bo to samo biadolenie jest po prostu. Jezu, jak wam jest niedobrze. Po prostu wszędzie nierówności. Ale zobaczcie jaką macie fajną pracę. Ja 12 lat pracowałem w Domu Kultury. To był najlepszy okres w moim życiu i wcale nie było tak, że od razu byłem dyrektorem. Pracowałem tam jako specjalista do czegoś tam, prawda? To była super praca. Miałem kontakt z fantastycznymi ludźmi. Mogłem poznawać artystów, mogłem się rozwijać wcale też nie inwestując w to wielkich pieniędzy. Po prostu chciałem to robić. A tu Paweł wymienił całą listę nierówności. Chociaż w części potakiwałem, bo na przykład teraz miałem taki przypadek. Świetna dziewczyna, która była pracownicą Urzędu Miasta i Gminy i zgodziliśmy się co do tego, że jej kompetencje byłyby lepiej wykorzystane w Domu Kultury. I ona powiedziała, ale panie burmistrzu, ja tam będę mniej zarabiać i nie będę miała tej trzynastki, o której ty powiedziałaś. Więc rzeczywiście nie podobało mi się to biadolenie, ale też mogę przytaknąć, że te różnice są.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Świetnie. I świetnie. Panie burmistrzu, w takim razie dlaczego w Pana Domu Kultury pracownicy, ktoś kto jest specjalistą od promocji w Urzędzie Gminy w Pieńsku nie ma porównywalnej pensji ze specjalistą do spraw**

promocji w Pańskiej Instytucji Kultury. To po pierwsze to jedno pytanie. Drugie, czy zabezpieczył pan burmistrz już środki na trzynastki w przyszłym roku w Instytucji Kultury?

JANUSZ PAWUL: Wystawiłem się, to mam. Nie zabezpieczyłem środków na trzynastki. Przypomnę, że budżety są wciąż jeszcze konstruowane. Mamy bodaj jeszcze kilka dni mam na to, żeby się poprawić. Ale nie, nie róbmy sobie sprawy. Oczywiście nie zaznaczyłem pieniędzy, które będą na trzynastki. Natomiast mając to całe doświadczenie swojej pracy wiem, że pracowników kultury należy doceniać i pod tym kątem będę przyglądał się propozycji budżetowej przedstawionej przez moją panią dyrektor. Ma na to jeszcze kilka dni. Będę to analizował i też chciałbym, żeby po prostu ludzie z tego Domu Kultury nie uciekali do innych zajęć. Chociaż wiem, że akurat w moim Domu Kultury pracują pasjonaci i na tym... Dobra, wiem, że to na tym wisi.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ale to, że my pracujemy jako pasjonaci, to, że się możemy rozwijać, to, że kochamy tą swoją pracę, to co z tego? To wcale nie oznacza, że my, to nie legitymizuje tego, że my będziemy gorzej wynagradzani, gorzej traktowani.

JANUSZ PAWUL: Dlatego zaznaczyłem, że trzy dni temu minęło pół roku odkąd zmieniłem miejsce zatrudnienia. Więc to jest jeszcze czas, żeby przeanalizować wszystkie niuanse. Natomiast bardzo mi zależy na tym, żeby pracownicy Domu Kultury mojego gminnego dobrze zarabiali.

ŁUKASZ MOLSKI: Dobra, to jeszcze jedno pytanie. Mogę do Janusza? A czy już miałeś sytuację przyznawania, czy to było przed tobą zrobione? Czy już miałeś sytuację przyznawania dyrektorowi nagrody rocznej? Uff, przede mną. Dobra, to teraz pytanie, czy użyjesz słynnego argumentu bo przychodzi dyrektor, przykład życia własnego, negocjuje i słyszy, no ale wie pan, nie mogę dać panu więcej, bo będzie pan miał więcej niż pani skarbnik, a tak nie można, bo ona się obrazi. Ale to jest z mojego budżetu, skarbnik w ogóle tego nie widzi, ona w żadnym sprawozdaniu, które dostaje, nie zobaczy, bo to jest zablokowane w jednej puli i w ogóle w życiu nie będzie tego widziała. No ale nie może tak być. I argument, że halo, ale my nie mamy trzynastki de facto ta nagroda roczna jest jedyną rzeczą, jaką dostajemy, a w urzędzie...

KAROLINA MIŻYŃSKA: Jeśli dostajemy.

ŁUKASZ MOLSKI: I o ile dostajemy, tak, bo potem argument, jak się zaczynamy kłócić, jest taki, ale wie pan, ja nie muszę, tak?

PAWEŁ KAMIŃSKI: **No ja kiedyś dostałem tysiąc pięćset net to nagrody rocznej. No, miałem wątpliwości.**

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ale słuchajcie, a propos tych nagród, które rzeczywiście dyrektorzy i dyrektorki dostają, no to pamiętajcie, że nas się najpierw pyta, czy my mamy u siebie zabezpieczone środki na tą nagrodę.

ŁUKASZ MOLSKI: A potem się mówi, że wiesz.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Bo jak ich nie mamy, to ich nie dostajemy. Natomiast też ja bym bardzo chciała podkreślić jedną sytuację. My się nie upominamy o siebie jako... Bo ja wiem, że też stowarzyszenie jest czasem tak postrzegane, że my się upominamy o prawa dyrektorek i dyrektorów. Nie, my się upominamy o prawa wszystkich pracowników i pracownic kultury, bo rzeczywiście, no, uderzmy się w pierś, wielu i wiele z nas gdzieś tam te nagrody roczne dostaje, one czasem sięgają tym trzynastkom, jeżeli chodzi o kwoty, tak? Ale często nie. Natomiast wy tego nie dostajecie, cała reszta osób pracujących w kulturze. I to jest o tym.

ŁUKASZ MOLSKI: Znaczący, to też jest to, żeby dać nagrodę pracownikowi, dyrektor musi się wykazać, że ten pracownik miał jakieś szczególne osiągnięcia. Takie są niestety zapisy ustawowe. I jak chce być dobry i daje na zasadzie takiej quasi-trzynastkowej, no to potem zdarza się, że przychodzi komisja rewizyjna i pyta się, albo przychodzi zapytanie o informację publiczną, a na jakiej podstawie tyle nagród za wykonywanie pracy? Bo przecież to pasjonaci wykonują swoją pracę, to za co ich jeszcze nagradzać? Dlaczego ja mam nie nagradzać osoby, która dobrze wykonuje swoją pracę? No kurcze, nie, bo ta osoba musi mieć specjalne osiągnięcia i robi się problem. A z trzynastkami mam taki strzał z tyłu głowy wspomnieniowy. Pierwsza próba przywrócenia trzynastek w kulturze krótka, bo trwała kilka minut na Komisji Kultury i Środków Przekazu. Była w 2018. Posłanka jedna złożyła interpelację z zapytaniem, czy można by przywrócić i odpowiedź była, a po co? Bo, uwaga, argument był taki, że odpowiedzialność za to, co robią pracownicy instytucji kultury jest mniejsza niż urzędników w samorządzie. Drugi haczyk, o którym nikt nie powiedział. Pracownikowi samorządowymi, którym przysługują trzynastki są, pracownicy obsługi przedszkoli, pracownicy sprzątający w zakładach zieleni. Wszystko, co jest budżetówką, niezależnie od tego, czy siedzi przy biurku, czy nie siedzi przy biurku, ma trzynastkę. Ma te emerytury, które są, odprawy emerytalne, które są sześciokrotne, a my nie mamy odpowiedzialności, mamy pasję, przepraszam.

PAWEŁ KAMIŃSKI: I nadal ma prawo do nagradzania szczególne osiągnięcia. Ja bym prosił Karoliny o ten cytat, bo my go znamy, ale lepiej go przypomnieć. I wiemy, kto to powiedział.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Już, to się wydarzyło na Komisji Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej w grudniu 2018 roku. I cytat. "Panie Przewodniczący, Wysoka Komisjo, Pani Poseł, Szanowni Państwo, wsłuchując się w ten dezyderat, powiem jako wieloletni samorządowiec, bo takie mam doświadczenie, że o ile jak najbardziej podzielam zdanie, że trzeba się przyjrzeć roli pracowników kultury, to jednak nie widzę tu równości z pracownikami pracującymi w systemie administracyjnym. Dlaczego? Dlatego, że pracownik Wydziału Finansowego czy też Wydziału Ochrony Środowiska wydaje decyzje, które są zagrożone karą pozbawienia wolności. Odpowiedzialność pracownika samorządowego w administracji samorządowej jest niewspółmiernie inna niż pracownika zatrudnionego w Domu Kultury. Każda decyzja jest obciążona poważnymi konsekwencjami prawnymi." Poseł Grzegorz Lorek, Prawo i Sprawiedliwość.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **A decyzje dyrektora Instytucji Kultury nie są. Nie są zagrożone.**

JANUSZ PAWUL: Ale to rozróżnijmy dyrektora i pracownika.

ŁUKASZ MOLSKI: No dobrze, ale co z pracownikami, przepraszam, co z pracownikami samorządowymi, Panie Burmistrzu, którzy nie podejmują żadnych decyzji. Są pracownikami samorządowymi. No kurde, powtórzę. Nie, że nie szanuję, bo bardzo szanuję. To jest ciężka praca. Panie gotujące w przedszkolu, obsługa szkolna, wszystkie panie sprzątające, pracownicy, gospodarzy wszystkich szczebli jednostek samorządowych. To jest wszystko w jednym worku.

KAROLINA MIŻYŃSKA: My nie chcemy, żeby im zabierać. My chcemy, żeby dać tym, którym zabrano. Wiele lat temu. O coś się też nikt nie upomniał. To jest temat być może na później. Ale do tych nierówności, o których ty Paweł wymieniałeś, ja chciałabym dołożyć jeszcze jedną, rodzaj dyskryminacji. I ja to mówię ze wstydem, ale wiem też, że wiele dyrektorek i dyrektorów też musi mieć czasem takie myślenie. Mam nadzieję, że nie będziemy musieli nigdy tego wprowadzać w życie, ale system i ta cała sytuacja, w jakiej instytucje kultury zostały postawione, finansowa, organizacyjna, prawna, powoduje, że my zaczynamy myśleć kategoriami dyskryminacji ze względu na wiek. I naprawdę mówię to ze wstydem. Ale w momencie, kiedy tnie nam się budżety i to drastycznie nam się tnie budżety, bo przecież wiadomo, że jak się ogranicza finansowanie w jednostkach, to kultura jest zawsze na pierwszym miejscu, żeby coś uciąć, bo my mamy pasję i to zrobimy za swoje. I ja muszę myśleć, zatrudniając na umowy na przykład cywilnoprawne osoby do instytucji kultury, myśląc o tym, czy mi starczy na te umowy, na prowadzenie zajęć. Na przykład, nie wiem, jak macie na pracę kinooperatorów, pracę w kasie na przykład, bo różne mamy instytucje. To się zaczynamy zastanawiać, czy nas stać na zatrudnienie doświadczonego pracownika czy pracownicę, eksperta, ekspertkę, na przykład do prowadzenia zajęć malarstwa, bo to jest osoba na emeryturze. I ta umowa jest znacznie droższa od zatrudnienia osoby młodej. Ja już nie mówię o osobach do 26 roku życia uczących się, które taką nierówność ogromną powodują wśród pracowników instytucji kultury, bo przychodzi taki młody człowiek z całym szacunkiem też, bo oczywiście my ich potrzebujemy, ich praca jest ważna, bez nich nie jesteśmy w stanie wielu rzeczy robić, ale ta osoba siada i sprzedaje bilety w kasie i ona zarabia więcej od instruktora z wyższym wykształceniem, który na przykład pracuje z małymi dziećmi, tylko dlatego, że ta jest przed 26 rokiem życia i jeszcze się uczy, a ta już nie. I jeżeli my zostajemy, jesteśmy wtłaczani w takie myślenie, czym nie stać, żeby zatrudnić osobę, która ma 20 lat stażu pracy, więc ja do podstawy wynagrodzenia muszę dorzucić jeszcze te 20%, no to to jest kolejny rodzaj dyskryminacji, do której my jesteśmy zmuszani. Ale naprawdę to jest myślenie, które się pojawia, no w mojej głowie się pojawia, ja się tego wstydzę.

ŁUKASZ MOLSKI: Karolina, ale to jest, poczekaj, przepraszam Aneta, że, dobra. Tu jest jeszcze jedna rzecz, która Ci wchodzi w tym, co powiedziałaś. Efektywność wydatkowania finansów publicznych. Ta sytuacja powoduje, że przychodzi kontrola i to jest przypadek, o którym usłyszałem od znajomych i mówi halo, ale dlaczego Pani płaci tyle instruktorce

malarstwa? Doświadczony malarz, kurator wystaw, dobra galerzystka. Przecież Pani może wziąć studentkę i Pani będzie miała taniej, efektywniej takie same zajęcia, dzieci nie zauważą.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Znaczy ja zostałam, nie ukrywam, zapytana o to, dlaczego ja mam tyle narzutów. Taka to jest duża kwota. Jak analizowaliśmy jakieś cięcia budżetowe. Dlaczego to jest, przecież to można ograniczyć. No ale to właśnie, to ograniczenie pociągnie za sobą taką konsekwencję.

ANETA MAJAK: Chciałabym wrócić do kilku wątków. Mianowicie do tego, że odpowiedzialności, te trudne decyzje należą do dyrektora, ale przecież jako świadomi animatorzy kultury, managerowie kultury, jesteśmy szkoleni, uczeni, rozwijani, żeby budować zespoły kompetentne, zespoły, gdzie ta odpowiedzialność w jakiś sposób się rozkłada. Mamy kierowników albo chcielibyśmy, mamy swoich zastępców. Więc absolutnie budowanie świadomego zespołu, dobrego zespołu, to jest delegowanie zadań i podział tej odpowiedzialności. Więc jakby to, do tego cytatu, który Karolina przetoczyła. Absolutnie każdy pracownik z mojego zespołu i myślę, że z każdego dobrego zespołu ma i powinien mieć poczucie odpowiedzialności, poczucie ważności swoich zadań. Więc te zadania rzeczywiście nie należy im ujmować tego, że dyrektor to jest jedyna osoba, która podejmuje decyzje i na niego spoczywa cała odpowiedzialność. Budujmy świadome zespoły, to jest pierwsza rzecz. Kolejna, jeśli jesteśmy już tutaj przy tej nierówności ekonomicznej, to to co powiedziała Karolina jest bardzo ważne, ale pojawia się ta nierówność bardzo mocno w momencie, kiedy zaczynamy stawiać na rozwój naszej instytucji i chcemy powiększyć nasz zespół. Ja jestem w takiej sytuacji, a właściwie świeżo po, kiedy dano mi szansę na to, żeby mój zespół wreszcie był kilkunastoosobowy, a nie kilkusobowy i przeprowadzenie profesjonalnej rekrutacji polega na tym, że po pierwszych rozmowach rekrutacyjnych ja już wiem, że na specjalistów mnie nie stać. Jestem bardzo blisko Warszawy, bo jestem z Milanówka. Wynagrodzenia warszawskie są naprawdę większe niż te, które ja mam w swoim domu kultury i mam ten przywilej otrzymania od miasta możliwości prowadzenia wspaniałej willi, wspaniałego miejsca, a nie sposób jest stworzyć profesjonalny zespół, ponieważ wymagania, te oczekiwania wynagrodzeń są ogromne. I cieszyłam się bardzo, że na ogłoszenie o naborze zgłosiło się kilkanaście osób. Milanówek jest wspaniałym miejscem, jest blisko Warszawy, wspaniała willa, w ogóle świetnie prosperujący dom kultury i rozumiem, że osoby z Warszawy chciały aplikować na to stanowisko, ale kiedy zapytała komisja konkursowa rekrutacyjna o widełki albo oczekiwania finansowe, one były dużo wyższe niż wynagrodzenie dyrektora, niż moje wynagrodzenie i nie były negocjowalne. Więc jak my, małe domy kultury pod Warszawą możemy się rozwijać, skoro nasze zespoły nie do końca będą profesjonalne. Bo po prostu nas, na profesjonalistów często nie stać, żeby mieć ich na stałe.

ŁUKASZ MOLSKI: Ale wiesz, Aneta, to nie jest problem tylko małych domów kultury pod Warszawą. To jest problem małych domów kultury poza dużymi ośrodkami i ja nie mówię tutaj o odległościach dziesiąt kilometrów. Pracowałem w miejscu oddalonym od największego miasta w pobliżu o trzydzieści kilometrów i już przywiezienie kogoś z tego większego miasta na tę naszą wieś to już był problem. I to już był problem finansowy, bo się

okazywało, że kurczę, no to jest godzina dojazdu w te i we w te. Jest tragedia i ludzie po prostu nie chcą. Ludziom się nie chce po południu, a dla pasji, przepraszam bardzo, to nie wszyscy będą.

KAROLINA MIŻYŃSKA: My mamy przywilej, że mamy kilkunasto albo czasem niektórzy kilkudziesięcioosobowe zespoły. A co mają powiedzieć te instytucje kultury, gdzie jest te półtora etatu z dyrektorem i sprzątaczką razem wzięte? To jest dopiero drama.

ANETA MAJAK: I teraz jest taka sytuacja, że frustracja zespołu, który pracuje dziesięć lat, niektórzy dwadzieścia lat. Wspaniali animatorzy kultury, którzy chcą budować zespół, chcą pracować w domu kultury, oddali naprawdę dużo z siebie, swoje serce i pracę dla tej instytucji. Nagle przychodzi osoba, która jest nowa i często dyrektor decyduje się na to, żeby rozwijać instytucję, zaproponować pensję równą bądź większą względem osób, które pracują i budują ten zespół od lat. I to jest problem, bo gdybyśmy mieli ramy, które możemy zastosować, wszyscy wiedzielibyśmy, czy jest w ogóle sens myśleć o rozwoju. Ja myślę, że ta ekonomiczna nierówność, ona powoduje po prostu zatrzymanie się rozwoju wielu instytucji kultury.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Dobrze, proszę państwa, skończyliśmy rundkę na Januszu. Ja jeszcze chcę do niego wrócić na moment. Potem się wymknęło spod mojej kontroli, ale mamy też głos z sali. Ten głos jest tu i teraz, tak? No proszę.**

ALEKSANDRA RUDZKA-KURDYŚ: Dzień dobry, Ola Rudzka-Kurdyś z Fundacji Koncept Kultury Katowice Miasto Ogrodów. Ja myślę, że problem u pani w instytucji rozwiązałby się, gdyby państwo w ofertach o pracę podawali właśnie widełki, które są wymagane, mile widziane. Często też czytam komentarze w social mediach i bardzo wielu pracowników kultury proponuje, żeby w ogłoszeniach o pracę na nowo tworzone lub opuszczone stanowiska pracy były właśnie podawane widełki pensji, które są, bo od razu by się po prostu odsiały te osoby, które mają wygórowane, jakby wygórowane, niewygórowane, bo tak naprawdę one są normalnymi pieniędzmi i po prostu by się to odsiało, bo niestety taka jest... Zgadza się. Takie są realia.

ANETA MAJAK: Tylko jako dyrektor chciałabym poznać profesjonalistów, którzy mają ochotę u mnie pracować, więc nie chciałabym odsiewać sobie tych, którzy mają wygórowane, bo mogą być mi potrzebni w różnych innych zadaniach.

ALEKSANDRA RUDZKA-KURDYŚ: Ja się z panią zgadzam, natomiast myślę, że specjalistów można poznawać na różnych innych płaszczyznach, natomiast jest to, mi się wydaje, wobec osób, które starają się o pracę, nie fair, że te widełki nie są podawane. Ja wiem, że to też wynika z tego, że w statutach czy w regulaminach organizacyjnych bardzo rzadko pojawiają się widełki i tak jak państwo mówili, jeśli chodzi o jakby klasowanie stanowisk pracy i tu one powinny się pojawić i byłoby państwu...

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Bardzo dziękujemy. Ja sprostuję od razu, w żadnych statutach i regulaminach organizacyjnych nie umieszcza się żadnych widełek. Bardzo**

dziękujemy za rekomendację. Mi się zdarzyło, że podałem widełki, efekt był taki, że nie miałem ani jednej oferty. Sytuacja dosłownie sprzed dwóch, trzech tygodni. Młody człowiek kreatywny, z doświadczeniem w korporacji, przed trzydziestką jak przyszło do kwot, to powiedział, że no on wycenia swoją pracę 10 tysięcy złotych brutto, no bo tyle zarabiał w korporacji. Mówimy w tym przypadku o Wrocławiu i ja nie wiem tak naprawdę, gdzie jest trudniej, czy w tych małych miejscowościach, czy w dużych, bo w tych dużych my po prostu jesteśmy, w pełni odczuwamy skutki rynku pracy z wszystkimi konsekwencjami i człowiek w wieku lat 27 z doświadczeniem w korporacji oczekuje 10 tysięcy brutto na dzień dobry. Nie chcecie wiedzieć, co mu odpowiedziałem. Do widzenia. Powiedziałem, że u nas są nieco inne przedziały, bo jesteśmy sektorem publicznym. Wracając do sektora publicznego, Janusz, panie burmistrzu, ile milionów złotych dostanie...

JANUSZ PAWUL: Mamy kolejne pytania z sali, więc pytanie jak działamy.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Ja bym proponował, żebyśmy pytania z sali przesunęli troszkę, dlatego, że my spodziewaliśmy się ożywionej dyskusji, ale mamy jeszcze kilka wątków, a przede wszystkim chcemy sformułować też pewne rekomendacje i poddać je pod dyskusję, bo nie zrealizujemy jakby na założen debaty. A z całym szacunkiem oczywiście dla wszystkich, którzy chcą zabrać głos. Janusz, ile milionów złotych dodatkowych... O ile milionów złotych zwiększy się budżet Pieńska w związku z nowym sposobem finansowania samorządów?

JANUSZ PAWUL: Dostaliśmy wyliczenia, które mówią, że o około 7 milionów złotych.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Dobrze, jaka część z 7 milionów złotych powiększy dotację podmiotową twoich instytucji kultury?

JANUSZ PAWUL: Czekam na... Czy ja powiedziałem coś śmiesznego? Czekam na wyliczenia dyrektora mojego domu kultury, który ma pewne...

KAROLINA MIŻYŃSKA: To 30 września był złożony projekt budżetu.

JANUSZ PAWUL: Tak, ale jeszcze moja pani skarbnik nie przedłożyła mi tych ustaleń. Są pewne wytyczne, których musi się trzymać, ale też słuchajcie. Przecież jeżeli mówimy o samorządowych instytucjach kultury, to ja rozumiem, że wszyscy chcemy je rozwijać, wszyscy chcemy, żeby one jak najlepiej pracowały, ale one nie funkcjonują w próżni. One są zawieszone w strukturze samorządu. Chcecie posłuchać, jakie kłopoty mają samorządy? Mogę wam o tym powiedzieć. Ja zgadzam się z tym, co mówi Paweł, że rzeczywiście, no jeżeli tnie się wydatki budżetowe, no to zaczyna się niestety od kultury. Tak było, nie wiem, czy tak będzie, ale słuchajcie. Instytucje kultury nie pracują w próżni. Jeżeli samorząd nie ma, to samorząd nie da. To jest proste. Ale nasunęło mi się jeszcze coś, słuchając was tutaj. Wydaje mi się, że wiele, naprawdę wiele robi rozmowa z organizatorem. Ja znowu powtórzę, miałem to szczęście, miałem świetnego organizatora, z którym mogłem pogadać,

będąc dyrektorem Domu Kultury, o potrzebach i który rozumiał te potrzeby i w miarę tego, jakimi środkami dysponował, wspomagał moje pomysły. Ja chciałbym być takim samym organizatorem. Myślę, że edukowanie swojego organizatora bardzo wiele znaczy, bo pewne rzeczy można zapisać w regulaminie wynagradzania instytucji kultury. 3-miesięczna odprawa emerytalna pracodawca zawsze może polepszyć warunki pracy i płacy.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ale odpowiedzialność za to leży na dyrektorsie instytucji kultury. To są tylko dobre rady i nie wszyscy mamy dobrych organizatorów, jak tutaj siedzimy.

JANUSZ PAWUL: To troszkę o to zadbajmy.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ale nie, to się nie da zadbać. Organizatorzy, przypominam, to są burmistrzowie, wójtowie, prezydentki. To są najczęściej politycy i polityczki.

JANUSZ PAWUL: Hej, to są ludzie. Siedzi tu taki gość obok ciebie.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Znaczy, to są ludzie, ale...

JANUSZ PAWUL: Rozmawiaj z nim.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ja nie chcę... I tu jest również szuka kultury. Ja nie mam wielu powodów do narzekania na mojego organizatora, ale wiem, jak wygląda sytuacja, bo to nie jest mój pierwszy organizator. Ja wiem, jak wyglądało i jak wygląda i wiem, że może być gorzej i może być lepiej. Dlatego jestem przekonana, że niektórzy po prostu mają szczęście, a nie od szczęścia powinno zależeć to, czy jesteś w stanie dobrze zorganizować instytucje kultury. I powiem więcej. Nie zgadzam się z tym, co mówisz, że ja wiem, jaka jest trudna sytuacja. Ja powiedziałam, rozwój mojego miasta jest bliski. Ja się bardzo interesuję sytuacją mojego samorządu i rozumiem to, co powiedziałeś, że my nie wisimy w próżni. Wiem, że to jest jakiś system naczyń połączonych, ale doskonale też sobie wszyscy tutaj, jak siedzimy, zdajemy sprawę z tego, że macie podwójne, przepraszam, że to mówię, macie podwójne standardy, organizatorzy. Tniecie kulturę, ale nie tniecie eventom. Tniecie kulturę, ale nie tniecie gazecie. I o to chodzi.

ŁUKASZ MOLSKI: A niestety z organizatorami jest tak, że nie z każdym da się rozmawiać. Ja miałem szczęście, moja ostatnia quasi szefowa, nie powinienem tak mówić. Wójt nie jest szefem, ale jakby jest tą osobą, z którą negocjujemy więcej. Rozumiała, na czym polega autonomia i miałem to nieszczęście, że pierwsza osoba, z którą pracowałem, niczego nie rozumiała. I wiem, jak bardzo dużo zależy od tego, w jaki sposób szef organizatora, czyli szef samorządu, widzi kulturę. Jak to mamy uwsólnione, ja dyrektor, ty burmistrz, to jest okej. Natomiast jak na tej linii się nie rozumiemy, w życiu się nie dogadamy. Z jednego samorządu odszedłem, bo stwierdziłem, że no kurczę, przepierdzieliśmy 80% budżetu. Mówimy o bardzo bogatej gminie nadmorskiej. 80% budżetów w dwa miesiące, bo mamy turystów i trzeba im dać, a mieszkańcom nic nie trzeba, bo oni i tak są na miejscu. A tak, tak. I na pytanie, a co pan robi, jak zakładaliśmy instytucję kulturę, bo udało się wywalczyć, że jest, będzie, będzie fajnie. Pierwsza rozmowa mnie, dyrektora, z znaną mi burmistrzem, z

którą pracowaliśmy wcześniej w konfiguracji ona burmistrz, ja szef jednostki budżetowej. No to co pan teraz robi? I ja po kontakcie z Narodowym Centrum Kultury po kilku weekendach z proto zaprosiłem mówię, dobra, to teraz zrobimy badanie potrzeb i będziemy pracowali na potrzebach mieszkańców, a ta blada siedząca naprzeciwko mnie kobieta mówi, hmm, to chce pan powiedzieć, że pan nie wie, co będzie robić. Długo razem nie popracowaliśmy, natomiast jak trafiłem do kolejnego samorządu, okazało się, że rozumiemy potrzeby mieszkańców, pracujemy na potrzebach mieszkańców i to naprawdę była cudowna współpraca, to była cudowna kadencja samorządowa, gdzie ja miałem pełne zrozumienie od początku do końca, ja mogłem pójść i powiedzieć, słuchajcie, a jak mi doliczycie kolejną świetlicę, a chcemy mieć co wieść świetlicę i nie dacie za tym pieniędzy, to my po prostu będziemy musieli z czegoś zrezygnować i ja nie zrezygnuję z pracy z mieszkańcami, ja obetnę wydarzenia, które idą w wakacje dla turystów, bo okej, to jak możemy porozmawiać, natomiast takie porozumienie, z tego co słyszę po sali, to kurcze i też z mojego doświadczenia, nie zdarza się zawsze, nie zdarza się każdemu i niestety rolą dyrektora nie powinno być edukowanie własnego organizatora o tym, co może, co musi i po co jest kultura w danym samorządzie. Bo podstawowe pytanie brzmi, czy kultura organizatorowi jest potrzebna do tego, żeby mieszkańcy byli szczęśliwi i rozwijali swoje pasje, zainteresowania i mogli się rozwijać, dzięki czemu masz fajnych mieszkańców, masz fajny samorząd, żyje ci się lepiej, podnosi ci się stopa życia, czy jest po to, żeby organizator miał sytuację za przeproszeniem czerwonego dywanu i mógł się sfotografować z gwiazdami kilka razy do roku. Tyle.

ANETA MAJAK: Ja tutaj wtrącę się. Oczywiście, wspaniale jest sobie wypracować dobrą relację z organizatorem, chodzić na spotkania, omawiać. Cudownie, ja mam wspaniałą relację z organizatorem, to jest mój czwarty organizator, odkąd jestem dyrektorem w Milanówku i różnie było. Ale skoro tak dużo jest problemów w samorządzie, to co powiedziałeś, i jest tak bardzo ciężko też, to dlaczego niektórzy dyrektorzy z plakatem muszą chodzić do organizatora i pytać się, czy tak może być napisane i czy grafika plakatu jest odpowiednia.

JANUSZ PAWUL: To jest zupełnie inny problem.

ANETA MAJAK: Ale to jest nasz problem. Tak jest, konsultujemy z organizatorami niektórzy, wszystko, od repertuaru, po plakat, stronę internetową i to, jak wyglądamy i jak wypowiadamy się na różnych wydarzeniach. To jest jedna rzecz. Wczoraj padło, że, gdzieś tam padło, na którejś z debat, że sytuacja w Domu Kultury to raczej jest stabilna sytuacja. No bo mamy budżet przyznawany dotacją każdego roku. Ale jeżeli ja dzisiaj, jako dyrektor, decyduję się zatrudnić kilka nowych osób, bo wiem, że organizator zwiększy mi budżet na przyszły rok, chce rozwijać swoją instytucję, ale okaże się, że mi nie przyzna tej dotacji za dwa lata, to ja będę musiała zwalniać ludzi. Więc tej stabilizacji do końca nie ma. I ten lęk jest cały czas. I naprawdę, jeśli chodzi o pieniądze, to ten problem w menadżerach, dyrektorach, on narasta jako problem.

ŁUKASZ MOLSKI: Wiesz, bo to też jest tak, że w ustawie mamy zapis, że organizator musi nas wyposażyć w majątek i środki do funkcjonowania. No i niektórzy twierdzą, że jak dadzą tobie na utrzymanie budynku rachunki i na pensję minimum, to jest okej, a na resztę proszę

sobie zarobić i niestety spojrzę na ciebie, Karolina, ty wiesz jak to jest pokazać, że możesz zarobić.

KAROLINA MIŻYŃSKA: No tak, to jest jeszcze jeden z tych problemów, z którymi się borykają instytucje, które mają możliwość zarabiania, bo robią wydarzenia biletowane, bo na przykład mają kino, które przynosi zyski. No to niestety my się borykamy też z takimi sytuacjami i wiem, że to dotyczy bardzo wielu instytucji w Polsce, że jeżeli tak sobie świetnie radzisz i zarobiłeś w tym roku milion, no to przecież w następnym można urznąć ten milion, nie? Bo on sobie świetnie radzi.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Tak, Aneta się podzieliła z nami tym, co usłyszała o tej stabilności. Ja to skomentowałem niecenzuralnym epitetem. Przecinek, ale stabilnie. Na pewno wiecie, co ma na myśli. I tak niestety jest, bo nawet samorządy, które zwiększają dotacje podmiotowe, to na przykład zwiększają tylko na podwyżki wynagrodzeń wynikające ze zmiany minimalnego wynagrodzenia. Nawet jeśli taki Wrocław, ja nie mogę narzekać specjalnie na swojego organizatora, ale na parę rzeczy narzekam.**

JANUSZ PAWUL: Okazuje się, że nikt tu nie może narzekać na organizatora.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ale my jesteśmy reprezentacją nie siebie i swoich instytucji.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **My jesteśmy uprzywilejowani. Ja jestem uprzywilejowany, bo pracuję w dużej instytucji kultury, mam prawie 4 miliony przychodów łącznie w dużym mieście i dostaję zmianę dotacji podmiotowej tylko wynikającą ze zmiany minimalnego wynagrodzenia, ale niestety nie procentowo, ale kwotowo dostaję na podwyżki dla wszystkich. Tylko, że nie dostaję zwiększenia na żadne inne koszty, w tym na przykład na koszty umów zleceń, na samozatrudnionych, na usługi i tak dalej, i tak dalej. Co to oznacza? To oznacza, że de facto, realnie ilość pieniędzy na działalność kulturalną u mnie spada od kilku lat. Jest stabilnie, bo ludzie mają etaty i ja nie mam w ogóle motywacji do tego, żeby zmieniać strukturę. Mało tego, mam motywację, żeby dawać ludziom umowę o pracę, bo wiem, że dostanę zwiększenie. A jak komuś dam umowę, zlecenie, bo to byłoby korzystniejsze dla mnie, ale też często dla tego partnera, z którym współpracujemy, to ja nie dostanę z tego zwiększenia. I ja mówiłem i upomniałem się o tych 7 milionów, które dostanie Pińsk nie bez powodu, bo to jest właśnie ten moment, bo to jest historyczna sytuacja, że w skokowy sposób zwiększą się dochody samorządów. I teraz uważam, że co najmniej proporcjonalnie powinny wzrosnąć dotacje samorządowych instytucji kultury, bo jeżeli tak się nie stanie, to znowu w relacji do budżetu nakłady samorządów na instytucje kultury spadną. To po pierwsze. Po drugie, za rok nie będzie tego skokowego wzrostu, więc jeżeli wywalczymy w tej chwili jakieś urealnienie naszych dotacji podmiotowych, no to jest szansa, że w najbliższych latach będziemy mieli trochę mniej, ale stabilnie. Natomiast jeśli tak się nie stanie, to będzie dalej, ale stabilnie. Niestety, taka jest prawda. Natomiast ja bym chciał**

troszeczkę, bo już mija godzina naszej rozmowy, żebyśmy troszeczkę uporządkowali naszą dyskusję. Ja bym chciał, żebyśmy porozmawiali tak naprawdę o tym, co zrobić, żeby to szeroko pojęte państwo, a więc władza publiczna, państwowa i samorządowa traktowały kulturę poważnie, z należyтым szacunkiem, z należytą uwagą. I stawiam tezę, choć można się nie zgadzać, traktowały kulturę jako, skoro jesteśmy podmiotami publicznymi, jako usługi publiczne, znowu z wszystkimi konsekwencjami i wyceniały. I przede wszystkim wyceniały, ale my też, to jest też kamyczek do naszego ogródka, żeśmy wyceniali usługę tak jak inne usługi publiczne. I teraz, o co chodzi? No chodzi o to, że nikt sobie nie wyobraża sytuacji, że, nie wiem, MOPS, jakiś zakład budżetowy czy spółka komunalna dostaje nowe zadania bez finansowania, tak? Jak zapytałem, a czy znacie instytucje i kulturę, które dostają nowe zadania bez zabezpieczenia, finansowania? No to prawie wszyscy na sali podnieśli ręce, tak? Dlaczego tak jest? Świetna analogia. Cena wody i ścieków, tak? Jest cały algorytm wynikający z ustawy, jak liczyć cenę wody i ścieków, tak? Samorząd ma na nią ograniczony wpływ. Dlaczego? No dlatego, że to wszystko kosztuje i zawsze jest pokusa, że samorząd będzie utrzymywał tę cenę na niskim poziomie, co będzie prowadziło do degradowania się infrastruktury i tak dalej, i tak dalej. Kilkanaście lat temu wprowadzono takie rozwiązania, które uwzględniają wszystkie koszty produkcji wody i odbioru ścieków łącznie z amortyzacją. Jak ktoś sobie wybuduje nową sieć wodociągową albo oczyszczalnię, to od razu skacze mu cena wody. Dlaczego? Bo amortyzacja obciąża ten wynik. W instytucjach kultury my zawsze, a, amortyzacja to może być, tak? Ja mam minus 200 tysięcy z tytułu amortyzacji, bo mam troszkę majątku. Nie bardzo dużo, ale trochę mam. I oczywiście nikt nie robi z tego problemu. Ja mówię któryś rok z rzędu swojemu organizatorowi, ale uwzględnijmy w dotacji amortyzację, bo to prowadzi do tego, że majątek się dekapitalizuje, tak? Prezes spółki komunalnej czy w ogóle jakiegokolwiek spółki kapitałowej, jeżeli on dopuści do tego, że spółka ma permanentną stratę od lat i de facto przejada swój kapitał, bo to się do tego sprowadza, on powinien być w trybie natychmiastowym odwołany. U nas to jest standard, tak? U nas to jest standard. To jest jeden z wielu elementów, tak? Jeden z wielu elementów takiej racjonalnej gospodarki. U nas tej racjonalnej gospodarki niestety nie widać. Tak jak nie widać rzetelnej wyceny kosztów usługi publicznej, jakim jest dostęp do kultury, który my dajemy mieszkańcom. I teraz w tym kontekście chciałbym, żebyśmy porozmawiali o tym, żeby po pierwsze coś zarekomendować. Co powinniśmy zrobić, żeby to szeroko pojęte państwo zaczęło poważnie traktować sektor kultury i może w drugim kroku, czy to jest dobry pomysł, żeby właśnie ujednolicić te zasady wynagradzania pracowników instytucji kultury z pracownikami samorządowymi. Nie co do jakby wszystkich elementów zawartych w ustawie o pracownikach, ale co do tej ogólnej zasady, bo ten wątek się pojawia, tak? On się pojawił tam w 2018 roku, co przywoływałyśmy i Karolina odcytowała, ale również jeden ze związków zawodowych ostatnio taki postulat właśnie podał, o czym my też zresztą mówimy jako stowarzyszenie od wielu lat, powołując się między innymi na kodeks pracy, który właśnie nakazuje, aby osobom, które wykonują podobną pracę, mają podobne kwalifikacje, płacić

mówiąc w uproszczeniu tyle samo. Dobra, ale to może w drugim kroku. Co zrobić, żeby państwo zaczęło w tym samorządy zaczęło nas traktować poważnie i żeby nie było tak, że musimy liczyć na szczęście, tak? Bo jeszcze w kontekście tego szczęścia, sorry za tyle dygresji, ale to jest tak, że jak ktoś ma szczęście się urodzić na Żoliborzu, to prawdopodobnie masz duże szanse, żeby mu się w życiu powiodło, a jak ktoś się urodzi na wsi pod Pieńskiem, to te jego szanse jednak będą dużo inne, tak? To tak a propos szczęścia. Więc jak ktoś będzie miał szczęście takiego organizatora jak burmistrz Janusz Pawul, to dobrze, ale jak ktoś będzie miał takiego organizatora na przykład jak w Krynicy, tak? Burmistrz, który w dniu zaprzysiężenia odwołał dyrektora w sposób nielegalny, a teraz się rakiem z tego wycofuje, tak? No to miał po prostu pecha. Dobra, co zrobić, żeby państwo zaczęło poważnie traktować kulturę? Od Łukasza.

ŁUKASZ MOLSKI: To zacznę od przywileju, o którym zacząłem, czyli od autonomii. Żeby ta autonomia nie była przywilejem, tylko żeby była standardem, tak? Żebyśmy nie musieli tłumaczyć. Być może łatwiej by nam było, gdyby były jakieś uregulowane standardy i wymagania co do osób zarządzających instytucjami kultury, bo w tej chwili prawda jest taka, że zgodnie z przepisami, które mamy, dyrektorem może zostać każdy, nawet jeżeli nie skończył z podstawówki, tak? No takie są wymagania.

JANUSZ PAWUL: Burmistrzem też.

ŁUKASZ MOLSKI: Ale ty jesteś z wyboru, tak? A to jest troszeczkę sytuacja, wiesz, wybór trochę inny. Powierzasz komuś majątek, o ile go powierzasz w sposób, w którym powinienieś powierzyć.

ANETA MAJAK: No to jest też trochę o tym, żebyśmy my też coś od siebie dawali, no bo nie możemy tylko chcieć i wymagać tego, żebyśmy mieli autonomię, żebyśmy mieli super budżety. Potraktujmy też pracę w instytucji kultury jako samorozwój i ja wiem, że tutaj na sali są osoby zaangażowane w to, bo tu jesteście, więc chcecie posłuchać o tym, co się dzieje na naszym polu, na polu kultury, ale są dyrektorzy, którzy do mnie pisali, no co ty jedziesz na tą farsę? No przecież po co tam jeździsz? Bo niektórym jest dobrze tam, gdzie są i fajnie, fajnie, ale jeżeli rzeczywiście posiadają kompetencje do prowadzenia instytucji kultury na miarę współczesnych instytucji kultury, tak jak powinno się to rozwijać, fajnie by było, gdyby organizatorzy prowadzili konkursy w sposób określony w ustawie lub wybierali rzeczywiście na podstawie kompetencji twardych i kompetencji miękkich kandydatów na przyszłych dyrektorów. Ale chcę tutaj powiedzieć o tym, że bardzo często jest tak, że domy kultury po prostu są obejmowane na tak zwane stanowiska po koleżeńsku. Zdarza się, że po prostu pani, która świetnie prowadziła kampanię wyborczą nagle zostaje dyrektorem instytucji kultury. W samorządach tak jest i jeśli nie będzie to uregulowane, będziemy mieli niekompetentnych szefów, bo dyrektorem się bywa i my również będziemy szukać pracy, jeżeli tym dyrektorem przestaniemy być. I co jeśli pójdziemy do instytucji, gdzie dyrektorem jest po prostu koleżanka burmistrza, mamy dużo większe kompetencje i chcemy pracować z taką osobą, kolega, koleżanka, nieważne. W każdym razie chodzi mi o to, żebyśmy my też traktowali sami swój zawód, to co wykonujemy poważnie, bo nas nie będą nas traktować

poważnie, jeżeli my nie uwierzymy w siłę tego zawodu, tej naszej roli. Podobnie jest, jeśli chodzi o animatorów kultury. Jeżeli nie zaczniemy się nazywać animatorami kultury, jeżeli nie będziemy się chwalić tym, co robimy, również nie będą nas traktować poważnie, bo jeżeli będziemy mówić o tym, że nie ma naszego zawodu i nie wiadomo kim jesteśmy, no ja wiem kim jestem, ja jestem animatorką kultury, tak skończyłam takie studia i jestem animatorką kultury i mówię o tym głośno i się w tego nie wstydzę i uważam, że taki zawód, taka profesja jest i będę ją rozwijać i Łukasz mnie wspiera. Po prostu uważam, że jeżeli sami nie będziemy występować w swoim interesie i mówić głośno o tym, że nasze zawody są ważne i będziemy występować, nie bać się powiedzieć organizatorowi słuchaj, ustawa, znaczy proszę pana, ustawa mówi o autonomii instytucji, nie o tym, że ja muszę z każdą rzeczą przychodzić tutaj. Proszę mi zaufać, ja umiem to robić, ja jestem specjalistą, no to może coś ruszy, może coś pyknie.

JANUSZ PAWUL: Przyznałaś mi rację, ja to powiedziałem.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **No ja tutaj bym się nie zgodził, kultura nie jest ważna i ja bym chciał, żebyśmy porozmawiali, co zrobić, żeby ona była właśnie ważna i żeby była poważnie traktowana. Ja nie czuję, że kultura jest ważna dla samorządów czy w ogóle dla społeczeństwa.**

KAROLINA MIŻYŃSKA: Jeżeli mówimy o konkretach, to oczywiście nie sposób nie przypomnieć, bo właściwie ten katalog propozycji, które mają te nierówności zlikwidować albo przynajmniej zminimalizować jest w konkretach dla kultury, które jakby w takich dwóch edycjach opracowaliśmy jako stowarzyszenie i do tego was odwołujemy, ale ja bym bardzo chciała powiedzieć tu o jednej rzeczy, która trochę też stanowi później dla dyrektora czy dyrektorki podstawę do zarządzania instytucją kultury, więc wszystkim, o czym my tu teraz mówimy. My podpisujemy umowę o warunkach organizacyjno-finansowych i wszyscy pamiętamy o organizacyjnych i z organizacyjnych to się rozliczamy i pilnujemy. Ja jestem bardzo ciekawa, kto ma zagwarantowaną w tej umowie wysokość dotacji podmiotowej. Ja nie mam i pewnie mało kto ma, a może wydaje mi się, że w dużej mierze jest tu pies pogrzebany, bo gdybyśmy mieli zagwarantowaną jakąś, bo my podpisujemy na przykład umowę na kilka lat, pięć, siedem lat, tak? Zobowiązujemy się do realizowania jakiegoś programu, rozwoju instytucji, jakichś działań bez żadnej gwarancji i bez żadnego zobowiązania organizatora, że nam zapewni choć w pewnym zakresie, do którego jest zobowiązane środki na to.

JANUSZ PAWUL: Ale to jest w ustawie.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ale właśnie o tym mówię.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Taka umowa jest niezgodna z prawem.**

ŁUKASZ MOLSKI: Jak mnie podpiszesz, to spadaj, tak?

KAROLINA MIŻYŃSKA: Dokładnie tak to wygląda. Więc gdybyśmy mieli zagwarantowaną minimalną kwotę, na którą się obie strony godzą, dotacji podmiotowej i sposób, wysokość i waloryzacji przez kolejne lata tego naszego kontraktu, to już byłby jakiś taki promyczek nadziei, że jesteśmy w stanie tą umowę w tym obszarze organizacyjnym normalnie, porządnie zrealizować, tak? Wynagradzać ludzi. Oczywiście, że się pojawiają różne sytuacje typu jakaś po prostu pojechana kwota podniesienia najniższej krajowej z całym szacunkiem dla pracowników nisko wykwalifikowanych i najniżej zarabiających. Ale przecież co to zrobiło w instytucjach kultury? To spłaszczyło wynagrodzenia. Ja walczyłam z tym w zeszłym roku, a w tym roku znowu ta najniższa krajowa spowoduje, że podstawy wynagrodzenia moich kierowników, gdybym miała zostawić takie, jak mają teraz, będą niższe niż osób nisko wykwalifikowanych, które muszą podnieść. Więc to jest, uważam, bardzo istotna kwestia, żebyśmy pamiętali i pamiętały, ale też bezpiecznie i to jest następna rzecz, którą jeszcze chcę powiedzieć, bezpiecznie mogli powiedzieć organizatorowi nie, nie chcę podpisać takiej umowy, nie godzę się. I tu mam apel do was, do nas wszystkich, jak tu jesteśmy, bo to, że jest tak źle, to jest w jakiejś mierze nasza wina. Ja w pewnym obszarze się zgadzam. W nas jest dużo lęku, który bierze się z dyskryminacji, z nierównego traktowania, bo przecież doskonale wiemy, że ten proces tak wygląda. Jeżeli kogoś nierówno traktujemy, dyskryminujemy, to budzimy w tej osobie lęk i później jest coraz trudniej zawalczyć o swoje. Ja nie chcę mówić, że kultura jest taką grupą dyskryminowaną, nierówno traktowaną, jak osoby nierówno traktowane są ze względu na płeć, orientację seksualną na przykład, ale naprawdę czasem mam w głowie takie konotacje. I to są te same procesy, które w ludziach zachodzą, ale ja mam wielki apel, żebyście się nie bali i nie bały. Po prostu to nasza odwaga. Ja wiem, że polecą głowy. Może kiedyś poleci moja. Nie wiem, co robi mój organizator, który jest naprawdę bardzo okej, ale posłucha, co ja tu wygaduję. Natomiast ja wiem, że każda rewolucja pewnie potrzebuje ofiar. Nie chcę was do tego zachęcać, ale ja apeluję do nas wszystkich o odwagę, żebyśmy się nie bali, bo to, że wy się godzicie na zrobienie festynu z kiełbaską na plaży, to jest w pewnym sensie wasz wybór. A potem przychodzimy na gorzkie żale. Postawmy się raz, drugi. Postawmy się raz, trzeci. Merytorycznie oczywiście. Wiem, że to jest trudne. To jest bardzo trudne, ale myślę, że może się opłacać.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Świetnie. Karolina dotknęła bardzo istotnego wymiaru tych dyskryminacji, bo skupiliśmy się na finansowym, ale jest też wymiar, ja go nazywam prawem, czyli jest przyzwolenie na łamanie prawa w kulturze. I te po prostu dziesiątki przykładów dyrektorów pozbawianych stanowisk, nie mówię odwoływanych świadomie, pozbawianych w bezprawny sposób pracy, te umowy właśnie, które nie zawierają elementów wymaganych przez ustawę, bo ustawa wprost mówi o warunkach organizacyjnych i finansowych. Tak, lotne audyty, bezprawne i tak dalej, i tak dalej. Czy wyobrażacie sobie, że nie wiem, w placówce oświatowej takie rzeczy się dzieją, albo w MOPS-ie, albo gdziekolwiek indziej w sektorze publicznym jest tak swobodny stosunek do przepisów prawa? No nie.**

ŁUKASZ MOLSKI: Dodajmy do tego jeszcze, że umowy niedawno, wzory umów o zarządzanie instytucją, w tym finansowych, z zapisami niezgodnymi prawnie Paweł znalazł na stronie Ministerstwa Kultury w wakacje tego roku.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Tak, to oczywiście było w mediach i ten wzór został szybko usunięty ze strony Ministerstwa, po czym ja wytknąłem, że również wzory statutów zawierają błędne zapisy, po czym spotkaliśmy się w sierpniu z ministrami Wróblewską, po czym na początku września ministrami Żelazowska podpisała nowy statut Narodowego Centrum Kultury, w którym są wszystkie te bzdurne zapisy, które ja wylistowałem ministrom Wróblewskiej. Dokładnie tak jest i między innymi w statucie NCKu jest nadzór ministra nad Narodowym Centrum Kultury i masa innych właśnie rzeczy, które na przykład w województwie śląskim nie przechodzą, bo ja zawsze Śląsk podaję za wzór, bo tam świetnie działa nadzór wojewody i tam są najlepsze statuty instytucji kultury w całej Polsce. Naprawdę polecam, żeby śledzić rozstrzygnięcia nadzorcze, ale niestety ministrami nie ma, kto nadzorować, więc może sobie ministrami Żelazowska podpisywać statut zawierający niezgodne z prawem zapisy. Więc tu jest bardzo duża nierówność, tak? I tutaj parafrazując człowieka, który na pewno nie jest moim idolem, mi się marzy terror praworządności w kulturze. Od tego powinniśmy zacząć i jeżeli osiągniemy stan terroru praworządności w kulturze i na przykład burmistrz Krynicy odpowie karnie za złamanie przepisów ustawy o działalności kulturalnej nadużycie uprawnień przy odwoływaniu Tomasza Klimka ze stanowiska dyrektora Centrum Kultury, do czego się przyznał, tak? Bo uchylił to swoje zarządzenie w sprawie odwołania po kilku miesiącach. Polecam też, bardzo ciekawa sprawa, nawet Onet o tym ostatnio pisał. Jak osiągniemy stan terroru praworządności w kulturze, to zyskamy sytuację, w której te właśnie nierówności będzie można wreszcie zacząć skutecznie eliminować i łagodzić. Ale trzeba zacząć właśnie od prawa, po prostu od prawa. OK, wracając do tego, o czym mówiła Karolina, my w Konkretach dla Kultury zaproponowaliśmy zmianę ustawy, która by określała w ogólny sposób zakres umowy dotyczącej warunków organizacyjnych i finansowych działalności instytucji i jednocześnie proponujemy, żeby minister ustalał wzór takiej umowy, ale na randze rozporządzenia, a nie jakiegoś pliku wrzuconego na stronę ministerstwa. Wtedy jest szansa, po pierwsze, że będzie to zgodne z prawem, miejmy nadzieję. Po drugie, bo będzie musiało przejść przez biuro legislacyjne choćby z tego powodu. Po drugie, to właśnie z tego wzoru będą zmuszeni korzystać organizatorzy. Teraz korzystali latami ze wzoru, który zawierał rażące błędy i był skrajnie niekorzystny dla instytucji kultury, co wywołało niepowetowane straty, jeśli chodzi o autonomię instytucji w skali kraju i niestety nikt za to nie odpowiada. Od 2012 roku ten wzór wisiał na stronie ministerstwa. Natomiast my rekomendujemy, żeby taki wzór powstał, tylko żeby on miał rangę rozporządzenia ministra kultury. To pewnie by sporo ułatwiło. I my też przy różnych okazjach mówimy, że domagajcie się, żeby w umowach były kwoty, bo umowa dotycząca warunków organizacyjnych i finansowych bez warunków finansowych jest niezgodna po prostu z ustawą. I to jest konkret, który powinniśmy chyba w rekomendacjach z tej debaty przekazać naszemu opiekunowi. Ale pytanie, jakie jeszcze działania powinniśmy podjąć na różnych szczeblach, żeby państwo zaczęło nas szanować. Myślę, że to jest ten czas, że już

trzeba publiczność dopuścić do głosu, więc bardzo prosimy. Tam były głosy, ale my chętnie będziemy też w tą dyskusję się jeszcze wtrącać.

DOROTA WODNICKA: Dzień dobry państwu, Dorota Wodnicka z tej strony. Ja mam kilka takich refleksji. Tak naprawdę sobie spisałam je w siedmiu punktach, ale będą bardzo krótkie. Pierwsza dotyczy roli dyrektora Instytucji Kultury, o której tutaj państwo mówiliście, że rolą dyrektora Instytucji Kultury nie jest edukowanie samorządowców i wydziału. No to ja zadaję pytanie, to kto taką rolę ma mieć do spełnienia? To jest takie pytanie po prostu w próżni. Czy to ci samorządowcy mają po prostu chodzić na jakieś kursy, iść na jakieś studia dodatkowe?

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ale przepraszam, ale czy wyobraża sobie pani, że dyrektor szkoły albo przedszkola idzie edukować burmistrza? No nie, ale ja to zadaję pytanie.

DOROTA WODNICKA: Ale mówimy o tym w naszej współpracy. Ja w takim razie zadaję pytanie, proszę odpowiedzieć. Mamy pomysł. Jaką mogłaby być rola?

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Wzór umowy będzie właśnie takim narzędziem.**

ŁUKASZ MOLSKI: Poza tym, tak jak są jedne z narzędzi. Też mamy propozycję dla Ministra Kultury, żeby Narodowe Centrum Kultury miało filie w każdym województwie. Tak, żeby też edukowało samorządowców, którzy z nami pracują.

DOROTA WODNICKA: Okej, dobrze. No to myślę, że tak samo będzie musiało ich edukować w każdej innej dziedzinie, zdrowiu, oświacie i tak dalej. Ale ja tutaj chcę dodać, że...

ŁUKASZ MOLSKI: Ale chodzi o odpowiedzialność.

DOROTA WODNICKA: Rozumiem, no następne moje pytanie odnosi się...

ANETA MAJAK: Jeśli mogę, my wyborcy nie wymagamy od kandydatów na burmistrzów wójtów takich kwalifikacji. Może zacznijmy wymagać. Ale szanowni państwo, jako dyrektorzy... Jako wyborcy, jako wyborcy. To my mieszkańcy naszych gmin wybieramy burmistrza. Nie ma kampanii na temat tego, jakie kwalifikacje i jakie kompetencje powinien mieć kandydat na dane stanowisko.

JANUSZ PAWUL: I Trump wygrał w Stanach Zjednoczonych.

ANETA MAJAK: O tym się nie mówi.

DOROTA WODNICKA: Ja dziękuję za odpowiedź. Czyli jak gdyby tutaj propozycja jest taka, żeby NCK po prostu przejął taką funkcję. Kolejne moje pytanie jest takie. Mówi pan wzór umowy. Stwórzmy wzór umowy związany z warunkami organizacyjno-finansowymi. Okej, fajnie. Pytanie, czy również dyrektorzy chcieliby taki wzór na przykład programu, który na przykład mają składać. Czy wszyscy ten wzór miałyby wejść rozporządzeniem. Bo z jednej

strony traktujemy poważnie tą stronę, że tak powiem organizatora. Niech będzie rozporządzenie, wprowadzony wzór umowy organizacyjno-finansowej. To pytanie, czy nie powinien być również rozporządzeniem wzór na przykład programu. Z tego co wiem, nie wiem jakie są państwa doświadczenia, ale tak naprawdę dyrektorzy w części po prostu nie chcą takiego wzoru. Bo dużo łatwiej jest, że tak powiem, ten program sformułować autorsko w taki sposób, który po prostu umożliwia pewną inwencję.

PAWEŁ KAMIŃSKI: To ja zadam pani pytanie, ale czy pani woli, żeby był wzór w randze rozporządzenia, był wzór umowy, czy żeby był wzór w postaci pliku na stronie ministerstwa zawierające rażące błędy?

DOROTA WODNICKA: Nie, nie. Ja mówię po prostu, jeżeli mówimy o niedyskryminowaniu się i o równoległych rozwiązaniach, to tutaj jak gdyby jest podstawą umowy, która określa warunki organizacyjno-finansowe jest tak naprawdę program, który składa dyrektor. Dlatego mówię, jeżeli mówimy o równoległości, no to pytam się właśnie, czy państwo macie taki pomysł na to i tylko tyle.

ANETA MAJAK: Ja tutaj powiem, że statut instytucji można powiedzieć jest taką kanwą, do której może dyrektor się odnieść przy tworzeniu. Bo tam są cele statutowe danej instytucji wpisane. Program powinien być raczej autorski. To jest moja subiektywna ocena.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Może niech pani wytrzebie listę pytań.

DOROTA WODNICKA: Tylko jeszcze a propos rekrutacji. Ja ostatnio miałam okazję kilka rekrutacji przeprowadzać i szanowni państwo, moje spostrzeżenie jest takie, że miałam bardzo dużo osób z korporacji, które na przykład skończyły się kontrakty, korporacje zamykały całe działy albo osoby, które po prostu miały dosyć atmosfery w korporacji, miały dosyć po prostu jednego określonego zadania, które robiły przez wiele lat, chciały innej atmosfery i jednak zdecydowały się na taki wybór.

KAROLINA MIŻYŃSKA: To pokazuje, że tak jak tu wcześniej mówiliśmy, jest różnie. Jedni mają więcej szczęścia w obszarze współpracy z organizatorem, inni w obszarze pozyskiwania pracowników, bo Polska jest też różnorodna. Te regiony są różne, w różnych miejscach mieszkamy i oczywiście, że tak mogło być. Ja też mam takie doświadczenia, że znajduję ludzi do pracy, może nie we wszystkich obszarach i umieszczam widelki jak wrzucam na pracuj w kulturze, ale to jest o tym, że naprawdę wśród nas są ludzie, którzy mają z tym ogromny problem i to, że jedni ich nie mają, to nie znaczy, że tego problemu nie ma.

PIOTR WYROBIEC: Ja mam może taką jedną uwagę jeszcze, jeśli mógłbym Piotr Wyrobiec Wadowice. Mam taki pewien dysonans poznawczy. Raz chcemy być pracownikami samorządowymi, a drugi raz walczymy, że nie chcemy, bo jak będziemy pracownikami samorządowymi, to będziemy mieć trzynastki i tak dalej, a z drugiej strony nie chcemy być. Ale to tak tylko jako trochę kij w mrowisko. Też jestem za tym, ażeby pracownicy byli wynagradzani. Mam tylko inny problem, a mianowicie taki, że według mnie nie powinniśmy mówić o trzynastkach, nie powinniśmy mówić o dodatku dwudziestoprocentowym, bo on

dyskryminuje młodych ludzi, proszę zwrócić uwagę, wykonujących tą samą pracę, czasami może szybciej niż ten pracownik z dwudziestoletnim stażem, a mają dwadzieścia procent mniejszą pensję z automatu, co nie jest prawdą, powinno tak być. Korporacje powinni płacić za pracę i powinniśmy mieć pieniądze, ażeby pracowników wynagradzać na tym poziomie dziesięciu tysięcy. Dla mnie to jest ogólny taki cel, do którego powinniśmy dążyć, bo tak jak mówię, zatrudnianie instruktora, który ma dwadzieścia siedem lat i dostaje pięć tysięcy złotych brutto, natomiast wykonujący tą samą pracę instruktor, może w innej miejscowości, ale ma dwadzieścia lat pracy, dostaje sześć tysięcy złotych brutto. To już jest duża kwota, prawda? Ale to taka tylko tutaj dygresja. Natomiast powinniśmy dążyć do następnego celu. Ujednolicenia prawa. Mamy prawo, które ministerstwo samo łamie, drwi sobie z tego prawa i nie pomaga nam w tym. Proszę zwrócić uwagę na sytuację taką. Oświata nie płaci akcyzy za gaz. My płacimy przy ogrzewaniu. Następna sytuacja. Oświata nie miała durnego przepisu o dziesięciu procentach oszczędności energii. Obecnie Urząd Regulacji Energetyki, co robi? Nieoficjalnie czeka na to, aż wreszcie ministerstwo wycofa się z tego durnego przepisu, bo nie chcą karać dyrektorów Instytutu Kultury. Moje postępowanie jest przedłużane już bodajże piąty raz. I wiem od nieoficjalnych pracowników, że oni nie chcą się tym zajmować, bo wiedzą, że to jest bezsens. Natomiast co ministerstwo odpowiedziało, jak Forum Kraków wystosowało pismo w tej sprawie? Proszę przeczytać. Jest na stronie Forum Kraków. Zostało napisane, żebyśmy oszczędzali energię, wykorzystując ciepło z serwerowni. No gratulacje. Czyli ktoś, kto pisał to pismo, jest tak odklejony od rzeczywistości, że nie powinien według mnie zabierać głosu. Osoby, które o tym pisały, nie znają naszej specyfiki. I ostatnie zdanie już. To tak ogólnie. Prawo, ponieważ interpretacje prawne na temat naszej samodzielności, zwróćcie uwagę, znajdziecie w internecie i w poradniku i wszędzie. Jedni mówią tak, drudzy mówią, że nie jesteśmy. I na tym się burmistrzowie też opierają.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Tak, to prawda. Zdarzają się różne orzeczenia i zawsze jest tak, że jak my wytrzymujemy trzy wyroki NSA, to burmistrz może nam wyciągnąć czwarty, z którego wynika coś innego sprzed 15 lat. Chyba nikt nie powiedział, że my chcemy wejść w buty pracowników samorządowych. Ja mówiłem, żebyśmy o tym podyskutowali, czy to jest dobre rozwiązanie, czy nie.

JOANNA TOMCZAK: Dzień dobry, witam państwa. Joanna Tomczak, Stargardzkie Centrum Kultury. Ja chciałam bardzo serdecznie podziękować za tę debatę. I powiedzieć swoje spostrzeżenia na ten temat. Mianowicie taka prośba do ministerstwa i generalnie do państwa polskiego, żebyśmy w końcu przestali tworzyć buble prawne. Bo my jesteśmy w tym momencie w sytuacji, w której posługujemy się tak zwanymi bublami prawnymi. I wiele samorządów, znam takie, które absolutnie te kwestie już wyprostowały i zniknęło to bardzo niefortunne słowo, na przykład nadzór. Ja również jestem w tej uprzywilejowanej sytuacji, bo jestem dyrektorem w średnim mieście, w średniej instytucji kultury. Zarabiamy bardzo dużo. Mamy przychód w okolicy 6 milionów złotych rocznie. I drugie tyle dostajemy z dotacji podmiotowej. Drodzy państwo, to powoduje, że my oddzielając bardzo mocno rozrywkę od tej kultury wysokiej, na rozrywce zarabiamy po to, żeby realizować kulturę wysoką, bo inaczej nie byłoby nas na to stać. Pracownicy naszego centrum, już przepraszam za kolokwializm, nosem po ziemi, żeby spiąć 13-milionowy budżet, żeby dostać 7, zarobić 6 z kawałkiem. I teraz pytanie. My jesteśmy samorządową instytucją kultury, ale nie jesteśmy

pracownikami samorządowymi. Nie prowadzimy działalności gospodarczej, ale handlujemy. Mamy mieć misję, ale żeby mieć tę misję, to musimy na nią zarobić. Ale jak jej nie realizujemy, to stoimy pod ścianą i strzelają w nas radni, bo nie mamy misji. Pracuje się naprawdę bardzo ciężko w ostatnim czasie. Ja mam taką nadzieję, że w końcu coś naprawdę się zmieni. Dziękuję ślicznie.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Bardzo dziękujemy.

TOMASZ DUDZIŃSKI: Dzień dobry, dr Tomasz Dudziński, Gdańskie Centrum Kultury. Szanowni Państwo, tu padło dużo ważnych słów, spostrzeżeń, uwag czasem mi bliżej do tej strony dyrektorskiej, tak bym powiedział, czasem bliżej mi do strony pana Janusza. I zawsze swoim pracownikom mówię, że jak ktoś się daje walić pałą po łbie, to będzie walony. To od nas, od dyrektorów, zależy to, jak wyglądają nasze częściowo relacje z organem założycielskim. Jeżeli my latamy z każdym, to co tutaj pani powiedziała, latamy z każdym plakatem do zatwierdzenia, to to jest nasza wina. Ja nie latam. Ja jak przychodzi nowy burmistrz, teraz nastał nowy, powiedziałem wprost, jedyne prerogatywy, jakie ma burmistrz wobec mnie, to jest zatrudnienie mnie i ewentualnie zwolnienie. A ja nie muszę być dyrektorem. Natomiast mam pewien dysonans, słuchając tej dyskusji, gdyż jednym z organizatorów jest stowarzyszenie dyrektorów i dyrektorek samorządowych instytucji kultury i rozmawia o dyskryminacji, a zgodnie z definicją, którą przytoczył pan Paweł, dyskryminacja to zjawisko, w którym dana osoba zostaje potraktowana w sposób inny niż osoby w porównywalnej sytuacji. Szanowni Państwo, jestem chyba prawdopodobnie jedynym dyrektorem samorządowej instytucji kultury w Polsce, który nie został przyjęty do tego stowarzyszenia i do dzisiaj nie mogę się poprosić uchwały zarządu z uzasadnieniem tej decyzji. Tak więc dziękuję bardzo.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Ja tylko zaprzeczam, że jak na razie nie wszyscy dyrektorzy samorządowych instytucji kultury są naszymi członkami, ale oczywiście serdecznie zapraszamy. Co do walenia pałą, to chodzi o to, żeby samorządowcom te pały odebrać albo przynajmniej wyraźnie skrócić.**

AGATA MIEDZIŃSKA: Dzień dobry, Agata Miedzińska, Zielonoogórskie Ośrodki Kultury, województwo lubuskie. Trochę w roli dyrektora, trochę w roli reprezentanta Lubuskiego Zrzeszenia Instytucji Kultury. My się już trochę znamy z tych naszych spotkań. Zresztą z Pawłem spotkamy się za chwilę w Zielonej Górze. Bo padło tu pytanie, co zrobić, aby nas słuchano albo zmienić. Bardzo dużo tematów. Na pewno nie powiem o wszystkim, co w mojej głowie, ale w związku z ostatnimi wyborami i z tym, co dzieje się, myślę, nie tylko w naszym województwie, w małych instytucjach, ale pewnie wszędzie, potroszę. Nawiązałam kontakt z organizatorką, która zajmuje się zrzeszeniem wójtów, burmistrzów i prezydentów województwa lubuskiego. I wrzuciłam jej taki temat w związku z tymi zmianami, że być może na jakimś jednym z paneli albo może na połowie dnia dosłownie na tym ich zrzeszeniu trzeba po prostu powiedzieć, czym są instytucje kultury. Bo znowu są nowi wójtowie, nowi burmistrzowie. Dzieją się rzeczy, o których tu się mówi. O tych zwolnieniach, wyrzucaniach, naganach. To też ostatni temat z lubuskiego. Bo oni po prostu mogą nie wiedzieć. I ja rozumiem, że nie jesteśmy od tego, żeby ich kształcić. Ale z drugiej strony, skoro nie ma

takich podmiotów, no to ja dotarłam do tego miejsca i będę po prostu, wiecie, tupać nogami i rękoma, żeby to zrobić. Kolejne spotkanie ich jest chyba w lutym albo w marcu. I przygotuję się do tego i myślę, że też zaproszę kolegów, tudzież koleżanki, żeby mnie w tym wsparli, żeby taką debatę przeprowadzić i powiedzieć naszym organizatorom, czym jesteśmy. Jakie mają kompetencje wobec nas i tak dalej, i tak dalej. Będę się powtarzała niepotrzebnie. Temat, który tu nie wybrzmiał w ogóle, a jest w ogóle u nas bardzo ważnym teraz tematem. Nie wiem, czy macie. To pewnie tak. Albo co niektórzy. Świetlice wiejskie. Już nie mówię o szczegółach. Mówię o temacie. Świetlice wiejskie podlegające instytucjom kultury. Ale znowu będziemy mówić o tym samym, że nie powinno, tudzież powinno, w momencie, kiedy oni nie wiedzą. I tak dalej, i tak dalej. Więc nawiązując do pytania. Dotarłam do osoby, która się tym zajmuje. W Lubuskim coś takiego się wydarzy. Czyli przygotujemy się na spotkanie z burmistrzami, wójtami i prezydentami, aby im powiedzieć konkretnie, kim są.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Bardzo dziękuję. Ja, żeby jeszcze to wzmocnić, to powiem, że my jesteśmy po rozmowach ze Związkiem Miast Polskich z nowym prezesem Jackiem Sutrykiem i mamy zaplanowane spotkanie. Ono już by się odbyło we wrześniu, ale był alarm przeciwpowodziowy i to się przesunęło w czasie. Również zamierzamy tam powiedzieć, kim jesteśmy i też obnażyć różne złe praktyki samorządów. Jeszcze mamy dużo pytań widzę i refleksji. Myślę, że jeszcze możemy, bo to jest cała wartość tego spotkania, że nie tylko my gadamy.

MAGDA NOWAK: Dzień dobry, Magda Nowak. Ja jestem z Muzeum Narodowego Warszawa, więc nie wiem, czy powinnam się odzywać, ale mam takie pytanie właśnie na koniec. Bardzo dziękuję za tę debatę. Była bardzo ciekawa i analogie z narodowymi instytucjami są ogromne, ale debata najbardziej chyba koncentrowała się wokół tego, w jaki sposób polskie państwo dyskryminuje instytucje kultury, a to pytanie dlaczego, może państwo mogłoby na koniec jeszcze trochę na ten temat powiedzieć. Może to jest bardziej filozoficzne pytanie, ale mi się wydaje, że warto dojść do tego sedna, tego problemu i jeśli mogę taki jakiś komentarz. Dziękuję.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Bo kultura nie jest ważna. Bo kultura jest ważna dla nas, dla naszej bańki.

ŁUKASZ MOLSKI: Znaczy, dlaczego kultura nie jest ważna? Spójrzmy w tej chwili na samorządy, które są na etapie konstruowania programów współpracy z organizacjami pozarządowymi i zobaczmy, ile pieniędzy przeznaczane będzie w przyszłym roku na konkursy kulturalne, a ile pieniędzy będzie przeznaczane na konkursy sportowe. Po prostu. Kultura jest, patrząc po ilości odbiorców, dość niszowa i tam widzę, że państwo polskie ma średnią ilość wpływu, no po prostu.

KAROLINA MIŻYŃSKA: To było widać, w Niemczech oglądaliście państwo tą debatę, gdzie były prezentowane wstępne wyniki badań. Ile osób korzysta z kultury i jest nią zainteresowanych? Już bardzo to upraszczam. Ale to naprawdę jest jakaś tam mniejszość.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Pytaniem na pytanie, ile mainstreamowych mediów relacjonuje współKongres Kultury poza wypowiedzią Agnieszki Holland, czy cokolwiek się przebiło do mainstreamowych mediów? Bo mam... No, mainstreamowe, bardzo mainstreamowe medium. Tak. Tak na marginesie, jak byliśmy w Sejmie prezentować projekt w sprawie trzynastek, tam był las mikrofonów przed nami. Przed nami nic, nikt, żadne mainstreamowe medium nie podjęło tematu trzynastek. Ukazały się trzy notatki gdzieś w serwisach internetowych. I to wszystko, tak?**

KAROLINA MIŻYŃSKA: Wiecie, my czasem sobie żartujemy w naszym gronie, no może wreszcie trzeba pójść palić jakieś opony pod Sejmem. Może to pokażą, tak?

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Dobrze, ale słuchajcie, to tak, żeby to sklamrować, co konkretnie powinniśmy zrobić, zarekomendować? Widzę, że tam dalej są pytania, nie milkną. I jeszcze jeden wątek. Czy powinniśmy ujednolicić zasady wynagradzania z pracownikami samorządowymi? Bo to jest taki konkret stosunku, do którego powinniśmy mieć stanowisko. Ja proponuję rundę i jeszcze, nie wiem, ze dwie wypowiedzi z sali i będziemy niestety musieli kończyć.**

AGNIESZKA SZAMRYK: Dzień dobry, Agnieszka Szamryk, Lublin. Ja może tak bardziej ze strony organizatora, ponieważ pracuję w Wydziale Kultury, ale myślę, że ten głos będzie cenny, bo mówiliśmy tu o łamaniu prawa, tak? O łamaniu prawa przez organizatorów, o łamaniu prawa przez dyrektorów, ale ja mam taki postulat edukowania, jeśli chodzi o prawo pracowników instytucji kultury. To jest naprawdę bardzo potrzebne, ponieważ jeśli pracownicy nie znają tego prawa, to łatwo je obejść innym osobom.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Ja mam postulat, dajcie nam na szkolenia i wpiszy w ustawę obowiązek i prawo dofinansowania rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji za pieniądze organizatora, tak jak mają urzędnicy, nauczyciele i cała sfera budżetowa.**

BARBARA WYSMYK: Czyli ja bardziej taką sugestię. Barbara Wysmyk. Ja mam wrażenie, że siedzę tutaj wśród idealnych dyrektorów i samych dyrektorów. Ja nie jestem dyrektorką, jestem pracowniczką instytucji kultury i chciałabym zwrócić uwagę na dyskryminację, która zaczyna się również na polu pomiędzy animatorami, animatorkami, pracownikami instytucji kultury, a dyrektorami tych instytucji. O tym, że dyrektorzy przypisują sobie zasługi, że to deprecjonuje pracę pracowników, że w kulturze oczywiście jest tak, że nasza praca nie jest doceniana ogólnie, globalnie przez państwo, przez organizatorów, przez mieszkańców, ale czy praca nas, animatorek, animatorów, pracowników i pracowniczek instytucji kultury jest doceniana przez naszych dyrektorów. Może powinniśmy zacząć od tego najniższego szczebla po to, żeby później tą dyskryminację eliminować wyżej. To jest tylko taka moja refleksja.

ŁUKASZ MOLSKI: Basiu, ja mam takie przemyślenie do tego, co powiedziałeś, że to zależy od tego, jak widzi siebie dyrektor. Czy dyrektor widzi siebie jako wodza i instytucja to ja? Czy zgodnie ze wszystkimi nowoczesnymi teoriami zarządzania dyrektor jest liderem, który jest

ciut przezroczysty i jest po to, żeby dać swoim pracownikom przestrzeń do tego, żeby jak najpełniej mogli robić to, w czym są dobrzy i żeby pokazywać przez nich to, że on jest dobrym liderem, bo on się naprawdę może realizować siebie jako dyrektora stojąc dwa kroki za pracownikami i dając przestrzeń do tego, żeby mogli świetnie działać. Ale to naprawdę bardzo osobowościowe i stylowe pytanie o to, co jest potrzebne i jaka to jest osobowość dyrektora plus pytanie do organizatora, jakiego dyrektora potrzebuje organizator, bo niestety część organizatorów potrzebuje dyrektora wodza, który ma być widać, że jest dyrektor twardą ręką. I trudne sprawy.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Myślę, że nikt nie ma wątpliwości, że mamy do czynienia z dyskryminacją nie tylko kultury w kontekście sektora publicznego, ale również w samym sektorze kultury również mamy różnego rodzaju nierówności i dyskryminację o bardzo różnym charakterze i mam nadzieję, że będzie kiedyś okazja, żeby również o tym porozmawiać. Teraz proponuję, żeby od Łukasza po kolei. Po pierwsze, co zmienić, co zaproponować, żebyśmy zklamrowali rekomendacje i czy to jest dobry pomysł, aby ujednolicić zasady wynagradzania z pracownikami samorządowymi? Czy w ogóle jakby iść w tym kierunku?

ŁUKASZ MOLSKI: Powiem szerzej, jak już się bawić w tego typu historie, zgodnie z rekomendacją, od końca, zgodnie z rekomendacją Związku Zawodowego, który to zarekomendował, jak już się bawić w ujednolicanie to wszystkich jak budżetówkę. Żeby nie było tak, że pada hasło o wynagrodzeniach dla budżetówki i wszyscy się myślą, samorząd dostaniemy w kulturze dostaniemy. Ani kultura, ani samorząd nie dostają. Żeby w sektorze tym publicznym, jak już chcemy się bawić w ujednolicanie, niech wszyscy mają takie same zasady. Takie jest moje zdanie. A jeżeli chcemy wprowadzać jakieś rekomendacje, ja mimo wszystko będę wstawał za tym, żeby wzory dokumentów były określone w sposób niepodważalny. Minimalna zawartość statutów, ramowe wzory umów, program, który my przygotowujemy kandydując jest załącznikiem do takiej umowy. Natomiast elementy, które zawiera umowa powinny być niezależne od tego, co my mamy w programie, bo ona ma nam pomóc zrealizować naszą wizję, zapewnić nam na to pieniądze, a bardzo często jest w tej chwili tak, że to jest zestaw wymagań dla dyrektora i takich do odhaczenia kamieni milowych, jak czegoś nie odhaczysz to przyjdziemy i cię walniemy w łeb.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Czyli umowa hardwarem, a program softwarem. Aneta.

ANETA MAJAK: Na pewno nie chcemy być urzędnikami, traktowani jak urzędnicy i nazywani urzędnikami, więc pewne różnice muszą być zachowane i na pewno musimy zaznaczać sobie to sami i walczyć o to, żebyśmy nie byli włożeni do tego wora. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, tak, uważam, że powinniśmy ujednolicić wynagrodzenie. Jestem dyrektorem, który sam od lat zgłasza się po podwyżkę i zawsze słyszę ojej, naprawdę? To tak mało jest? Tak mało masz? Przecież w urzędzie wygląda to zupełnie inaczej. Także tak. Zdecydowanie chcę zarabiać tyle, ile kierownik w urzędzie miasta.

PAWEŁ KAMIŃSKI: A może dyrektor departamentu?

ANETA MAJAK: Wystarczy mi kierownik, uwierzcie mi.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Karolina.

KAROLINA MIŻYŃSKA: Ja uważam, że my jak bardzo by nam się to nie podobało, jesteśmy pracownikami sektora finansów publicznych. Zarządzamy środkami imieniem publicznym, więc powinniśmy być tak samo traktowani jak inni dyrektorzy w sektorze finansów publicznych. Jest akurat taki moment w kalendarzu, że na pewno dyrektorzy i dyrektorki doskonale wiedzą, że wisi nad nami kontrola zarządcza i terminy, prawda? Kontrola zarządcza nie ma wykluczeń. Tam nie ma czegoś takiego, że jak jest mała instytucja kultury gdzieś tam na Podkarpaciu, to ona nie musi, bo musi wielki, wielka instytucja, nie wiem, Urząd Marszałkowski, wymyślam teraz, tak? Więc jeżeli my musimy realizować prawo w zakresie zamówień publicznych, archiwizacji, jednolitego rzeczowego wykazu akt, ewidencji środków trwałych, kontroli zarządczej tak samo jak wszyscy inni, to dlaczego mamy być traktowani inaczej, gorzej? Gorzej. Ja uważam, że powinniśmy być traktowani tak samo i nie mam żadnych wątpliwości, że trzynastki nam się należą, bo nie odebrano im ich nam z jakichś merytorycznych powodów, tylko przez przeoczenie. A jeżeli chodzi o rekomendacje, to absolutnie autonomia, bo ta autonomia pojawiła się w prawie dla kultury z bardzo jasnych przesłanek. Wszyscy pamiętamy, do czego była wykorzystywana kultura w okresie PRL-u. I to, że dzisiaj też jest wykorzystywana od czasu do czasu właśnie w celach populistycznych, to wynika z tego, że nieszanowana jest autonomia, więc ta rekomendacja to jest absolutne przypilnowanie egzekwowania autonomii instytucji kultury.

PAWEŁ KAMIŃSKI: **Janusz.**

JANUSZ PAWUL: No ja mam chyba tutaj najtrudniej, bo jestem trochę między młotem a kowadłem. Przychylam się do tego, co powiedziałaś o autonomii, przy czym zaznaczam, że autonomia nie wyklucza dobrej współpracy z organizatorem. O to chciałbym zaapelować. Jeśli mówimy o zrównaniu wynagrodzeń czy zrównaniu statusu pracownika kultury ze statusem pracownika czy tam urzędnika. Też wiecie, że w instytucjach kultury pracują stricte urzędnicy, pracują panie księgowe, panie z obsługi, panie kadrowe i to są typowe stanowiska urzędnicze, więc z mojego punktu widzenia jasne, zrównajmy te stanowiska z tym, co się dzieje w urzędach, ale przyszedł mi do głowy być może szalony pomysł, może warto o pracownikach merytorycznych kultury pomyśleć w ten sposób, by skonstruować coś na kształt, na wzór karty nauczyciela, kartę pracownika kultury i jakby w tym obszarze uregulować wszystkie kwestie dotyczące czy to pracy, czy wynagradzania pracowników kultury. Być może to jest szalony pomysł i nie do zrealizowania, ale jakby wsłuchując się w tą dyskusję, przyszedł mi do głowy.

PAWEŁ KAMIŃSKI: Pomysł jest świetny, na pewno trzeba go poddać dyskusji. Ja bym jeszcze dodał, że autonomia nie wyklucza również współpracy ze środowiskiem i odpowiadania na potrzeby środowiska, bo to jest bardzo często stawiane w pewnej opozycji, a tak nie jest. To trochę w nawiązaniu do jednej z wczorajszych debat. Ja proponuję, żebyśmy zakończyli, ponieważ organizatorzy nie przewidzieli przerw pomiędzy debatami, które się zaczęły o 10, a debatami, które mają się zacząć o 12. W związku z tym

postanowiliśmy się samo ograniczyć na prośbę organizatorów. Bardzo, bardzo wam dziękujemy. Zapraszamy do stowarzyszenia dyrektorów dyrektorek samorządowych instytucji kultury. Polubcie, zaobserwujcie nas na Facebooku. Zapraszamy na stronę instytucjekultury.org i bądźcie z nami.

LEKTOR: Audycje Kulturalne – w dobrym tonie.