

SPAM

STOWARZYSZENIE POLSKICH ARTYSTÓW MUZYKÓW
ASSOCIATION OF POLISH ARTISTS MUSICIANS

ZARZĄD GŁÓWNY

00-545 Warszawa, ul.Marszałkowska 66 m.24
tel: (22)6212802,6218647 fax 6282835
e-mail: stowpolartmuz@neostrada.pl
konto: Bank Millennium S.A.
nr 57 1160 2202 0000 0000 5515 5918

L.dz.118/2010

Warszawa 07.05.2010r.

Szanowny Pan
Bogdan Zdrojewski
Minister Kultury i
Dziedzictwa Narodowego

Dotyczy: projektu założeń do projektu Ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw.

Szanowny Panie Ministrze!

Pragniemy wyrazić swoje stanowisko w związku z „Projektem założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw.” Od dłuższego czasu szereg rozmaitych środowisk i organizacji związanych z sektorem kultury i administracją publiczną postuluje zmiany w obowiązującej obecnie ustawie, zwracając uwagę na jej niedostosowanie do realiów funkcjonowania sektora oraz nowych trendów społecznych i gospodarczych. Wiele tego rodzaju opinii, budzących mniejsze i większe kontrowersje, można było usłyszeć również w trakcie trwania Kongresu Kultury w Krakowie.

Kongres Kultury, wbrew pokładanych w nim nadziejom, nie pomógł w wypracowaniu jednolitego stanowiska wszystkich środowisk w sprawie kierunku rozwoju polityki kulturalnej państwa, a przygotowane w jego ramach raporty – faktycznie w małym stopniu definiowały problemy sektora oraz raziły metodologiczną różnorodnością, uniemożliwiając wypracowanie spójnych kompleksowych wniosków.

Szczególnie przykrą dla naszego środowiska niespodzianką okazał się brak raportu dotyczącego muzyki, co niestety świadczy fatalnie o stanie przygotowań do reformy (o ile Kongres miał stanowić jej pierwszy etap). Naszym zdaniem wnioski płynące z Kongresu w żadnym stopniu nie uzasadniały tak szybkiego przeprowadzenia zmian w sektorze kultury, ale raczej wskazywały na konieczność lepszego przyjrzenia się jego funkcjonowaniu i stworzeniu profesjonalnej analizy strategicznej, gdyż próby podjęte w tym zakresie przez między innymi np. Hausnera są nie tylko naszym zdaniem nazbyt ogólnikowe, ale również ignorują specyfikę działalności kulturalnej.

Sugerowalibyśmy, aby podobne analizy opracowywało wielu ekspertów, reprezentujących rozmaite punkty widzenia – znakomitym przykładem może być (przy zachowaniu proporcji) Narodowy Program Foresight – Polska 2020, korzystający z opinii 2000 specjalistów. Podejmowanie zmian w ustawie w sytuacji niepewnej diagnozy całego sektora wydaje się nam przedwczesne, a same konkretne regulacje budzą rozliczne wątpliwości, którym chcielibyśmy dać wyraz w naszym piśmie.

Nasze szczególne zaniepokojenie budzą rozwiązania zawarte w punkcie **3.1.18.** przedstawionego projektu, odnoszące się do sfery objętej zainteresowaniem Stowarzyszenia Polskich Artystów Muzyków – instytucji i pracowników artystycznych instytucji kultury. Negatywnie opiniujemy propozycję wprowadzenia zamkniętych, okresowych umów o pracę dla artystów. W podobny sposób oceniamy propozycję ograniczenia prowadzenia tak zwanej „działalności konkurencyjnej”. Nie możemy się również zgodzić na postulowane w regulacji ograniczenia w zakresie opiniodawczym, dotyczące związków zawodowych i stowarzyszeń twórczych oraz negatywnie opiniujemy dopuszczenie możliwości okresowego zwiększania czasu pracy artystów do 12-u godzin w ciągu doby.

Wyrażając swoje stanowisko w tej sprawie, nie możemy oprzeć się refleksji, że w polskim ustawodawstwie można w sposób wyjątkowy traktować pewną grupę zawodową, o ile chodzi o ograniczenie jej praw pracowniczych, a jednocześnie ograniczać jej korzyści i przywileje, powołując się na konieczność ujednoczenia przepisów obowiązujących wszystkich zatrudnionych. W szczególny sposób dotyczy to artystów, którym odebrano przywileje emerytalne, pomimo oczywistych dla wszystkich powodów ich stosowania (trudno tańczyć w wieku 60 lat), powołując się na konieczność ujednoczenia przepisów emerytalnych. Być może tworząc specyficzne regulacje dla sektora kultury, zdaniem Projektodawcy wynikające z niedostosowania systemu do realiów – należałoby i tą sferę uregulować w sposób zgodny ze zdrowym rozsądkiem?

W zakresie przedstawionego nam projektu ustosunkowaliśmy się do zapisów związanych z punktem 3.1.18 w następujących kwestiach:

4. Wprowadzenie „artystycznej umowy sezonowej”.

W przedstawionym nam projekcie, w wyjątkowy sposób określającym pracę w sferze kultury, zarysowano nowy system zatrudniania pracowników artystycznych, oparty na okresowej umowie o pracę, który znajduje swoje zastosowanie w części państw europejskich. W ograniczony sposób funkcjonuje on również w artystycznych instytucjach kultury w Polsce w przypadku nowych pracowników, choć wraz z zawarciem trzeciej umowy, obligatoryjnie zmienia swój charakter.

Naszym zdaniem istniejący system (dwa lata umowy okresowej i stałe zatrudnienie) umożliwia dokonanie dokładnej oceny wartości artystycznej pracownika. W ciągu dwóch, trzech lat można poznać dokładnie jego możliwości i predyspozycje zawodowe, a także określić stosunek do pracy. Zawiniony spadek formy czy brak motywacji do pracy w wielu wypadkach słusznie kwalifikują pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony do zwolnienia, z czego w mniejszym lub większym stopniu korzystają dyrektorzy. Oczywiście dopuszczenie do nadmiernego spadku profesjonalnych umiejętności pracownika w pewnym sensie obciąża kierownictwo artystyczne, które powinno sprawować ciągłą kontrolę nad jego rozwojem zawodowym. Nie istnieją jednak praktycznie żadne przeszkody uniemożliwiające rozwiązanie umowy o pracę w takich sytuacjach. Nie widzimy również w istniejącym stanie prawnym żadnych przeszkód do przeprowadzania okresowej weryfikacji poziomu zawodowego pracowników, co przecież w instytucjach artystycznych ma ciągle miejsce w postaci okresowych przesłuchań lub – co chyba ważniejsze – sprawdzianu na estradzie czy

scenie. Z dużym zaskoczeniem przyjmujemy zatem argumentację Projektodawcy, sugerującą, iż nowe rozwiązania pozwolą lepiej weryfikować profesjonalne umiejętności artystów.

Mówienie w tym kontekście o elastyczności zatrudniania ma naszym zdaniem wydźwięk ściśle ekonomiczny i pozwala nowy system postrzegać jako narzędzie okresowych zmian zatrudnienia pracowników artystycznych w zależności od stanu koniunktury gospodarczej, albo sposób na powolną likwidację zawodowych zespołów artystycznych i zamiany instytucji kultury na swego rodzaju agencje koncertowe. Już teraz obserwując pewne zjawiska w życiu muzycznym Polski, możemy stwierdzić, że zwolnienia pracowników (nawet w obecnym systemie) nie zawsze mają podłoże merytoryczne, a często związek z sugestiami organizatorów, dotyczącymi redukcji liczby pracowników w instytucjach artystycznych z przyczyn ekonomicznych. Tryb zwolnienia pracownika w obecnym systemie zakłada konieczność uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę. W systemie kontraktowym pracodawca w żaden sposób nie musi tłumaczyć swojego braku woli przedłużenia umowy, co może prowadzić do dość arbitralnych, niekiedy pozamerytorycznych decyzji i służyć pochopnym redukcjom, uzasadnianym kłopotami budżetowymi.

Nasze Stowarzyszenie niezmiennie podkreśla wagę zespołowości w systemie pracy artystycznej. System ten w dużych instytucjach muzycznych opiera się na idei doskonałego zgrania zespołu pod kierownictwem jednego dyrygenta. Uzyskanie wysokiego stopnia profesjonalizmu uzależnione jest od długiej, ciężkiej, wspólnej pracy muzyków. Jej efekty ocenia się później w kontekście specyficznego brzmienia zespołu, a jego marka staje się niekiedy ważną wartością kultury narodowej. Wprowadzenie okresowych umów o pracę niestety nie przyczyni się do budowania etosu zespołowości, a może doprowadzić do cichej likwidacji wielu z już istniejących orkiestr lub chórów. Istniejące procedury zwolnień zbiorowych skutecznie ograniczają tego rodzaju praktyki, umożliwiając mobilizację opinii publicznej i społeczną dyskusję nad możliwymi konsekwencjami dużych redukcji w zespołach artystycznych.

Nowe zapisy w ustawie pogarszają status zawodowy artystów. Poziom wynagrodzeń w instytucjach artystycznych często był przedmiotem wielu dyskusji i powszechnie uznany jest za niewystarczający. Takie zdania padały również między innymi z ust gościa Kongresu Kultury, profesora Antoniego Wita, reprezentującego środowisko muzyczne. System ograniczonych gwarancji wykonywania zawodu, wprowadzony przez proponowane regulacje, niestety ten stan znacznie pogarsza.

Artysta zatrudniony na umowę sezonową nie otrzyma odpowiedniego kredytu z banku na zakup własnego mieszkania, a niska mobilność, związana z kosztem mieszkań np., uniemożliwi mu pracę w innym mieście i orkiestrze. Pozostawanie zaś przez dłuższy czas poza rynkiem pracy może doprowadzić do poważnych problemów finansowych artystów oraz ich rodzin. Implementacja niektórych zachodnich mechanizmów w Polsce winna być poprzedzona drobiazgową analizą, biorącą pod uwagę różne narzędzia osłabiające ich negatywny wpływ; w tym konkretnym przypadku – system rozmaitych zasiłków i pomocy ekonomicznej, stosowany np. w Wielkiej Brytanii czy we Francji wobec aktorów pozostających bez pracy. (w Wielkiej Brytanii niezatrudnieni aktorzy utrzymują „*unemployment benefit*” –zasiłek, na który składają się dotacje z budżetu państwa, fundusze pracodawców i składki ubezpieczeniowe aktorów) Niestety zapisy projektu są w tej mierze bardzo zdawkowe i niewystarczające. W tym kontekście warto dodać, że wielkie międzynarodowe organizacje artystyczne FIA i FIM zwracają uwagę na to, że nawet w Zachodniej Europie status zawodowy artystów powinien być zdecydowanie lepiej chroniony. W tym celu zwróciły się do państw członkowskich EU o wdrożenie rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 9 marca 1999 w sprawie sytuacji i roli artystów w UE oraz z dnia 7 czerwca 2007 roku w sprawie statusu społecznego artystów.

Proponowane regulacje zawierają także gwarancje stałego zatrudnienia dla artysty, który przepracował w jednym teatrze 15 lat w ramach umów sezonowych. W praktyce taki mechanizm mógłby być z pewnością omijany. Bardzo negatywnie opiniujemy też odpowiedzialność odszkodowawczą artysty za wcześniejsze rozwiązanie kontraktu.

Ważną konsekwencją wprowadzenia sezonowych umów artystycznych może być rezygnacja pracowników z członkostwa w związkach zawodowych, spowodowana obawą przed nieprzedłużeniem umowy sezonowej ze strony pracodawcy. W postulowanym systemie możliwości ograniczania zatrudnienia pracowników ze względu na ich przynależność związkową są nieograniczone, a tego rodzaju intencje – trudne do udowodnienia. Może to w istotny sposób zmniejszyć siłę przetargową związków zawodowych w instytucjach artystycznych, a wręcz zahamować ich działalność. Sprzyjać temu może rozdrobniona struktura związków zawodowych istniejących w filharmoniach i teatrach (organizacje zakładowe). W modelu brytyjskim związek artystów scenicznych (British Actors Equity) narzuca wszystkim teatrom wzory umów oraz pewne ogólne zasady dotyczące wykonywania zawodu (łącznie z wysokością płacy minimalnej). Siła tej struktury jest naturalną przeciwwagą dla mocnej pozycji pracodawcy. Brak tak wpływowej i licznej organizacji o zasięgu ogólnopolskim może w przypadku wprowadzenia systemu doprowadzić do znacznego pogorszenia pozycji pracownika wobec pracodawcy.

2. Ograniczenie „działalności konkurencyjnej”

Nasz sprzeciw budzi również regulacja wprowadzająca ograniczenia tzw. Działalności konkurencyjnej w postaci obowiązku uzyskania pozwolenia dyrektora na występy poza siedzibą własnej instytucji artystycznej, a także obowiązek uiszczenia przez innego zleceniodawcę w związku z taką działalnością specjalnej rekompensaty na rzecz pracodawcy. Pomysł tej regulacji wydaje się dosyć dziwny zważywszy na fakt, że pracodawca może nie udzielić pracownikowi urlopu na czas świadczenia pracy na rzecz konkurenta, a także przedsięwziąć kroki dyscyplinarne wobec pracownika, który z powodu innych zajęć, swoją pracę wykonuje bez należytej staranności. W przypadku udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego w okresie świadczenia pracy na rzecz konkurenta, pracodawca nie ponosi żadnych kosztów, zatem nie powinien żądać również rekompensaty. Jeżeli działalność, o której mowa w regulacji, odbywa się poza godzinami pracy, w czasie wolnym artysty, jakkolwiek ingerencja dyrekcji w formę i treść zawieranych umów wydaje się niezasadna i krzywdząca. Biorąc pod uwagę trudną sytuację materialną artystów, uzależnianie ich dodatkowych zajęć od woli pracodawcy stwarza sytuację nieprawdopodobnej asymetrii w relacjach pracodawca – przełożony.

3. Wprowadzenie możliwości okresowego zwiększenia godzin pracy w instytucjach artystycznych.

Nie akceptujemy również zapisu dotyczącego możliwości okresowego zwiększenia pracy w instytucjach artystycznych do 12 godzin. Takie rozwiązanie jest szczególnie nieuzasadnione w przypadku artystów muzyków, znane nam dobrze uwarunkowania naszej pracy absolutnie nie usprawiedliwiają zastosowania takiego przepisu.

4. Ograniczenie prawa do wyrażania opinii dotyczącej powołania dyrektora instytucji artystycznej przez stowarzyszenia twórcze.

Nie możemy się zgodzić na pominięcie stowarzyszeń twórczych w procedurze wyrażania opinii na temat powołania lub odwołania dyrektora. Różne argumenty dotyczące kłopotów ze zidentyfikowaniem stowarzyszeń twórczych działających w instytucji są niepoważne, biorąc pod uwagę fakt, że jest ich zaledwie kilka i z ich oddziałami bardzo łatwo się skontaktować. Brak możliwości wyrażenia swojej opinii na temat powołania

dyrektora z uwagi na uczestnictwo stowarzyszeń w konkursie też nie jest przekonujące. Samo uczestnictwo w konkursie nie przesądza o tym, czy stowarzyszenie będzie miało istotny wpływ na wybór dyrektora. Zaznaczenie swojego odrębnego stanowiska ma dla stowarzyszenia twórczego duże znaczenie, gdyż udzielone poparcie może zawsze zostać wypowiedziane. Taka praktyka odgrywa poważną rolę w systemie „wczesnego ostrzegania” zarządców instytucji, w sytuacji konieczności wyrażenia swojego sprzeciwu wobec negatywnych zjawisk, spowodowanych działalnością dyrekcji.

Śledząc treść zapisów w proponowanej regulacji łatwo można odczytać określone tendencje, sprzyjające pewnym grupom interesu w obrębie środowisk kultury. Uważamy, że zmiany w dziedzinie legislacji kulturalnej powinny być oparte na solidniejszej analizie i w większym stopniu respektować głos pluralistycznej opinii. Niestety od czasu objęcia teki ministra kultury przez Andrzeja Celińskiego, głos środowisk pracowników instytucji artystycznych często bywa ignorowany, uznawany za populistyczny oraz utożsamiany z wrogością wobec modernizacji w sferze kultury. Pragniemy Pana zapewnić, że jesteśmy zwolennikami zmian w kulturze pod warunkiem, że właściwie zostaną zdiagnozowane jej uwarunkowania. Wszystkie znane nam analizy stanowiące podstawę nowych regulacji takich wymagań nie spełniają. Z pełną odpowiedzialnością możemy stwierdzić, że przedstawiony nam projekt w krytykowanym powyżej zakresie przyczynić się może tylko do większego materialnego i moralnego zubożenia środowiska artystycznego. Łącząc nadzieję na rewizję proponowanych zapisów, zwracamy się do pana Ministra o wnikliwe rozpatrzenie naszej argumentacji.

Stowarzyszenie Polskich
Artystów Muzyków
Prezes
Antoni Wicherek