



**PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 +
ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH
KULTURY**

**ICH ASPIRACJE, PERSPEKTYWY ZAWODOWE
I POSTAWY WOBEC STAROŚCI**

RAPORT Z BADAŃ

WYKONAWCA:

Fundacja ALTUM

zespół: mgr Michał Mękarcki, mgr Sławomir Malewski, dr Przemysław Kieliszewski

konsultacja naukowa: prof. UAM dr hab. Jacek Sójka

wsparcie organizacyjne: mgr Margareta Wysocka

Poznań

Czerwiec 2017

Spis treści

1. O projekcie badawczym.....	3
2. Analiza danych jakościowych: panel dyskusyjny z kadrą zarządzającą instytucjami kultury	6
3. Struktura badanej grupy pracowników artystycznych	15
4. Analiza danych ilościowych: ankieta wśród pracowników artystycznych	18
5. Wnioski z badań	61
6. Rekomendacje	73
7. Komentarz – prof. UAM dr hab. Jacek Sójka	77

Zarząd oraz zespół badawczy Fundacji ALTUM serdecznie dziękują pracownikom badanych instytucji kultury za ich zaangażowanie i podzielenie się swoimi opiniami (przez wypełnienie ankiet), kadrze zarządzającej za aktywne uczestnictwo w panelu dyskusyjnym oraz wszystkim osobom, które w badanych instytucjach wspierały organizacyjnie proces dystrybucji ankiet.

Fundacja ALTUM

adres: ul. Chwaliszewo 72/7, 61-104 Poznań, tel. 667 59 00 01

email: biuro@fundacja-altum.pl

www.fundacja-altum.pl

1. O projekcie badawczym

Projekt badawczy „Pracownicy artystyczni w wieku 35+ zatrudnieni w wielkopolskich instytucjach kultury. Ich aspiracje, perspektywy zawodowe i postawy wobec starości” został zainspirowany dyskusjami wokół problemów pracowniczych instytucji artystycznych w 2016 roku. Badania poprzedziło wiele spotkań w gronie dyrektorów instytucji artystycznych Poznania, a także z urzędnikami Departamentu Kultury Urzędu Marszałkowskiego oraz innych samorządów.

Zrodziła się idea stworzenia na wzór niemiecki czy francuski programu osłonowego dla będących u kresu kariery artystów zatrudnionych w instytucjach artystycznych. Brakowało jednak wiedzy i rzetelnej analizy problemu. Została przedstawiona koncepcja badań ilościowo-jakościowych. Konkretnie działanie rozpoczęło się od momentu podjęcia decyzji przez Marszałka Województwa Wielkopolskiego, Marka Woźniaka, o sfinansowaniu badań ze środków Samorządu Województwa. Przeprowadził je zespół badawczy Fundacji Altum w okresie od marca do czerwca 2017 roku.

Celem projektu było zbadanie kondycji socjalnej oraz opinii w tym zakresie pracowników artystycznych, którzy znaleźli się w sytuacji zmiany przepisów emerytalnych, w trakcie, a w szczególności u planowanego schyłku, podjętej przez nich pracy zawodowej. Dotyczy to dokonanej w 2009 roku zmiany Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w wyniku której pracownicy artystyczni zostali pozbawieni prawa do wcześniejszej emerytury.

W projekcie tym zespół badawczy przyjął wstępne założenie, że wyżej wymieniona legislacyjna zmiana generuje lub wzmacnia wcześniej istniejące problemy pracowników artystycznych instytucji kultury związane z wiekiem, które pośrednio mogą mieć także wpływ na funkcjonowanie instytucji artystycznych. Projekt ten stanowi etap przygotowawczy do opracowania usystematyzowanych form pomocy pracownikom artystycznym, przede wszystkim w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, pozostających w dyspozycji Województwa Wielkopolskiego. Podjęte działania badawcze wydają się niezbędne dla wypracowania takich form pomocy (osłonowo-adaptacyjnych), które będą najefektywniejsze i najbardziej pożądane. Liczymy także na to, że pilotaż projektu przeprowadzony na poziomie województwa będzie podstawą do wygenerowania rozwiązań w skali ogólnokrajowej. Rezultaty prac badawczych mogą też stanowić podstawę do przygotowania zmian legislacyjnych, lepiej zabezpieczających socjalnie artystów w instytucjach kultury.

Pierwszym etapem badań była moderowana dyskusja panelowa z udziałem przedstawicieli dyrekcji i administracji instytucji kultury. Miała ona postać zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI - focus group interview). Panel odbył się 29 marca 2017 roku w Urzędzie Marszałkowskim w Poznaniu. Uczestniczyło w nim oprócz dwóch moderatorów i osoby pomagającej w organizacji badań dwunastu uczestników reprezentujących wszystkie artystyczne instytucje kultury w Wielkopolsce. W grupie eksperckiej znaleźli się zarówno główni dyrektorzy i ich zastępcy, jak i kierownicy do spraw kadr. Panel był okazją do rozmowy,

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

pierwszą w tak szerokim gronie, nad rozpoznaniem problemów i potrzeb pracowników 50+ pracujących w instytucjach artystycznych (również z punktu widzenia osób zarządzających tymi instytucjami) oraz wypracowania takich form pomocy (osłonowo-adaptacyjnych), które będą najefektywniejsze.

Drugą częścią projektu było badanie ilościowe. Zrealizowane zostało w maju i czerwcu 2017 roku. Przy pomocy anonimowej ankiety poznano opinie i pozyskano dane od 143 osób – pracowników artystycznych instytucji kultury w Wielkopolsce. Wcześniejszy panel dyskusyjny pomógł zespołowi badawczemu stworzyć bardziej kompletne i adekwatne do rzeczywistych problemów narzędzie badawcze w postaci kwestionariusza ankiety.

Ankiety zostały skierowane do pracowników artystycznych w wieku powyżej 35 lat. Na początku prac na projektem zespół badawczy planował objąć badaniem pracowników 50+. Jednak panel dyskusyjny z osobami zarządzającymi instytucjami kultury pokazał, że w przypadku wielu zawodów artystycznych pierwsze symptomy ograniczeń zdrowotnych i kondycyjnych zaczynają pojawiać się w młodszym wieku. Ponadto jednym z wniosków płynącym od kadry kierowniczej był postulat wprowadzenia programów pomocowych nie tylko dla pracowników, którym zostało relatywnie niewiele lat do emerytury, lecz skierowania ich również do osób realnie tego potrzebujących, a będących w nieco młodszym wieku - co wiązało się również z aspektem mentalnym i praktycznym: większą trudnością i oporem przed przekwalifikowaniem się (i innymi zmianami zawodowymi) w bardziej zaawansowanym wieku. Zależało nam również, by przy okazji ankietowania sprawdzić poziom aspiracji i perspektyw zawodowych także młodszych grup pracowników. Niejako przy okazji spróbować uświadomić im nadchodzące zagrożenia zawodowe (i w tym sensie zrealizować kolejny postulat kadry zarządzającej, kierowany podczas panelu dyskusyjnego, związany z aspektem edukacyjnym projektu).

Niniejszy raport, będący owocem prac zespołu badawczego, podzielony jest na kilka części. W rozdziale drugim prezentujemy wyniki analizy danych jakościowych: panelu dyskusyjnego z kadrami zarządzającą instytucji kultury. W 3 rozdziale prezentujemy to, kim byli badani pracownicy artystyczni i jaka była ich struktura pod względem głównych cech społeczno-demograficznych (płeć, grupa wiekowa czy zawodowa). To rozróżnienie ma pozwolić na lepsze odczytanie i zrozumienie rozdziału czwartego, w którym – również przy pomocy licznych wykresów – prezentujemy analizę danych ilościowych: ankiet wśród pracowników artystycznych. W końcowej części raportu umiejscowione zostały niezwykle ważne rozdziały: wnioski płynące z wszystkich etapów badań (rozdział 5) oraz rekomendacje (rozdział 6), stanowiące podsumowanie raportu i projektu. Całość dokumentu uzupełnia komentarz konsultanta naukowego projektu, prof. UAM dra hab. Jacka Sójki, dyrektora Regionalnego Obserwatorium Kultury UAM oraz Dziekana Wydziału Nauk Społecznych UAM.

Niezwykle istotna jest szansa wdrożenia rekomendacji płynących z Raportu, który niniejszym oddajemy. Warto bowiem korygować błędy polityki społecznej, które wynikały z pewnością z niedostatecznej wiedzy, zbyt słabego głosu środowiska, w tym Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, ZASP i innych organizacji w okresie zmiany Ustawy emerytalnej w 2009 roku. Sprawa wydaje się o tyle nagląca, że osoby, których ma dotyczyć

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

projekt osłonowy osiągnęły wiek, który w części lub w pełni uniemożliwia im pracę artystyczną na najwyższym wymaganym poziomie, w związku z czym ich dochody radykalnie maleją. Dodatkowo borykają się z całym szeregiem problemów zdrowotnych, dochodzących nawet do stanu inwalidztwa. W dużej mierze artyści są osobami, którzy nie są zdolni do samodzielnej zmiany zawodu, a pomoc w tym jest im niezbędna, z uwagi na konieczność aktywności na rynku pracy do 60 czy 65 roku życia. Przykład tancerza czy tancerki baletu jest w tym zakresie najdobitniejszy. Postulowane w rekomendacjach stworzenie pilotażowego programu osłonowego, daje szansę na modelowe rozwiązanie w tym zakresie, które będzie stanowiło nowatorskie rozwiązanie w Polsce, do zastosowania w szerszej skali również w całym kraju.

2. Analiza danych jakościowych: panel dyskusyjny z kadrami zarządzającą instytucjami kultury

W pierwszym etapie badań zespół zrealizował badanie metodą FGI (focus group interview). W panelu dyskusyjnym prowadzonym przez dwóch moderatorów, uczestniczyli przedstawiciele dyrekcji i administracji kadrowej z 12 instytucji kultury z województwa wielkopolskiego: Estrada Poznańska, Teatr Polski w Poznaniu, Teatr Animacji w Poznaniu, Teatr Muzyczny w Poznaniu, Teatr im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie, Orkiestra Kameralna Polskiego Radia „Amadeus”, Filharmonia Poznańska im. T. Szeligowskiego, Polski Teatr Tańca – Balet Poznański, Teatr Wielki im. S. Moniuszki w Poznaniu, Teatr Nowy im. T. Łomnickiego w Poznaniu, Teatr im. W. Bogusławskiego w Kaliszu, Filharmonia Kaliska.

Tematem przewodnim całego panelu dyskusyjnego była sytuacja pracowników artystycznych w instytucjach kultury po przekroczeniu wieku 50 lat, w kontekście pojawiających się w tym czasie ograniczeń w możliwościach realizacji pracy w zawodzie artystycznym, związanych z wiekiem i obniżeniem kondycji zdrowotnej pracowników. Analizie poddano występowanie problemów związanych ze procesami starzenia się osób reprezentujących zawody artystyczne i wpływ tych problemów na funkcjonowanie instytucji kultury, które ich zatrudniają.

Występowanie i natężenie zjawisk, których dotyczy problematyka badawcza, w instytucjach kultury województwa wielkopolskiego oraz skutki zmiany przepisów emerytalnych dotyczących tych grup zawodowych.¹

Uczestnikom zadano na wstępie pytanie: czy temat zmian w ustawie emerytalnej w odniesieniu do artystów jest podejmowany w instytucjach kultury oraz przez kogo jest podejmowany: dyrekcję, administrację, związki zawodowe, czy samych artystów?

Uczestnicy wskazywali, że w różnych, reprezentowanych przez nich instytucjach przedmiotowy problem występuje w różnej skali i różnym natężeniu. Niektórzy twierdzili, że w chwili obecnej nie mają tego problemu, inni mają, jeszcze inni spośród uczestników grupy wskazywali, że będą go mieć za parę lat.

Większość uczestników panelu potwierdziła, że temat ten jest obecny w rozmowach samych pracowników, ale jest także podejmowany w rozmowach między pracownikami a dyrekcją, administracją instytucji. Jeśli rozmowy podejmowane są z inicjatywy pracowników, to często dotyczą one możliwości pozostania w teatrze na stanowisku nieartystycznym. Zdarzają się również sytuacje, gdy artyści w starszym wieku, u których występują problemy zdrowotne czy obniżonej kondycji nie chcą się przyznawać do tych ograniczeń, z obawy o utratę aktualnej pozycji w zespole.

Zmiana zasad emerytalnych w roku 2009 szczególnie dotknęła osoby które zatrudniały się w warunkach poprzedniej ustawy i nagle zaskoczyła ich konieczność dalszego utrzymania

¹ Materiał zebrany podczas badań fokusowych z udziałem przedstawicieli dyrekcji i administracji instytucji kultury jak i badań ankietowych wśród pracowników artystycznych odzwierciedla stan świadomości tych grup co do tematu badań, nie jest on skonfrontowany z wiedzą na temat aktualnego stanu prawnego oraz obecnie realizowanych programów zaradczych przez jakąkolwiek instytucję.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

się w zawodzie do osiągnięcia powszechnie obowiązującego wieku emerytalnego. „Niektórym ludziom wydłużono kariery zawodowe o 15-17 i więcej lat. Mam [osobę, która teraz pracuje na stanowisku] garderobianą, która w 2009 r. miała 19 lat pracy, zabrakło jej roku. Zmieniły się reguły gry. I miała zostać jeszcze 21 lat według nowych reguł.” – relacjonował sytuację jeden z przedstawicieli dyrekcji instytucji.

Uczestnicy panelu zauważyli natomiast, że obiektywnie w innej sytuacji są osoby, które obecnie podejmują decyzję wykonywania zawodu artystycznego ze świadomością obecnego stanu prawnego, jeśli chodzi o zabezpieczenie emerytalne na powszechnych warunkach od 65 i 67 roku życia.

W wielu instytucjach dyrekcje, dla podtrzymania wysokiego poziomu artystycznego i atrakcyjności repertuaru, zmuszone są zatrudniać młodsze, sprawniejsze osoby, starszych pracowników przesuwać do innych ról lub zmniejszając ilość angaży do spektakli w miesiącu, co wiąże się często z zarabianiem pensji minimalnej. Takie osoby w wieku 50 – 55 lat i więcej często czują się dyskryminowane, odczuwają brak spełnienia życiowego, zawodowego, czasem prowadzi to do stanów depresyjnych. Dyrektorzy przyznawali, że z powodów budżetowych i repertuarowych angażują także artystów z zewnątrz na umowy cywilnoprawne.

Rozmowy na ten temat częściej podejmowane są w odniesieniu do tancerzy, a w mniejszym stopniu do muzyków czy śpiewaków. To tancerze do tej pory mogli przechodzić na emeryturę dużo wcześniej niż pozostałe grupy pracowników. Wspomniano, że to właśnie tancerze są objęci Ustawą o emeryturach pomostowych, ale zwrócono też uwagę, że ta ustawa tylko o 5 lat skraca ich karierę zawodową.

Przedstawiciele instytucji muzycznych zgodnie stwierdzili, że w ich przypadku omawiane problemy nie występują w tak dużym natężeniu, jak w przypadku tancerzy. Natomiast podgrupą zawodową której ten problem dotyczy w większym stopniu są muzycy grający na instrumentach dętych, którzy mogli też iść na wcześniejszą emeryturę. Stwierdzono także, że problem wykonywania tego zawodu w wieku starszym, dotyczy również pozostałych muzyków, nieobjętymi wcześniej przywilejami.

Taka sytuacja prowadzi czasem także do konfliktów wewnątrz zespołów między pracownikami starszymi a młodszymi. Rolą dyrekcji instytucji jest właściwe zdiagnozowanie źródeł takich potencjalnych konfliktów, czy rzeczywiście jest to problem dyskryminacji starszych pracowników czy raczej brak odpowiednich kompetencji czy problemów wynikających z pogarszającego się stanu zdrowia.

Inaczej, zdaniem uczestników panelu, sytuacja wygląda w teatrach dramatycznych. Dyskutanci podkreślali, że w teatrach dramatycznych wiek aktorów nie jest problemem: „Aktorzy dramatyczni z wiekiem nie tracą niczego, tylko wręcz zyskują”. W teatrach dramatycznych występuje także spora rotacja aktorów: „Jeśli aktor czuje, że nie gra, że nie jest obsadzany w kolejnych rolach, szuka innego miejsca, w którym jest w stanie się zrealizować. Są także aktorzy seniorzy, którzy na tyle dobrze się czują w tym miejscu, są dla nich role, że zostają do emerytury, a nawet później. Potem następuje naturalne przejście, to jest część etatu albo cokolwiek innego”.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

W dyskusji podnoszono, że w teatrach dramatycznych problem wieku czasem wiąże się pośrednio z płcią: starsze aktorki nie znajdują się w obsadzie aktualnego repertuaru, ale jest o problem szerszy, nie tylko teatrów, ale i filmu: znacznie mniej ról dla starszych aktorek. Czasem też dochodzi do podnoszenia problemu dyskryminacji osób starszych, w przypadku osób, które odsuwane są od obsady w kluczowych rolach z powodu braku talentu. Niektórzy dyskutanci opowiadający się za tezą, że problem nie dotyczy teatrów dramatycznych stwierdzali wręcz, że brak podstaw do traktowania aktorów dramatycznych w jakikolwiek sposób szczególnie niż inne grupy zawodowe.

W teatrach dramatycznych badani paneliści zauważają raczej brak konkurowania i konfliktów między starszymi i młodszymi aktorami, gdyż występuje tam konkurencja na poziomie osób tego samego wieku. W teatrach tych często obecność aktorów seniorów jest doceniona zarówno przez zespoły jak i dyrekcje: wychowują młodych aktorów, są wzorem.

Pytaniem otwartym jest zatem to czy w ogóle w przypadku aktorów teatrów dramatycznych problemu nie ma, a jeśli jest to w jakim zakresie? Można zastanawiać się czy kłopoty zawodowe tej grupy artystów związane z rosnącym wiekiem nie są ukrywane: „Tak, jak w przypadku aktorów, rzekomą chorobą zawodową, aktorską jest rzekomo choroba głosu. Natomiast oni tego raczej nie zgłaszają, bo nie chcą sobie robić problemu. Dokumenty, które poświadczają chorobę zawodową powodują, że są automatycznie wyłączani z rynku (...) nikt nie podejmie ryzyka, że coś się z nim stanie”.

Istotny wpływ na niektóre trudności starszych aktorów mają także współczesne trendy w kulturze i zmiany w repertuarze i co za tym idzie związane ze specyfiką zawodową. Dotyczy to np. aktorów – lalkarzy w Teatrze Animacji, gdzie współcześnie od aktorów wymaga się bardzo dużej sprawności fizycznej, inaczej niż to miało miejsce w tradycyjnym teatrze parawanowym, w którym wiele można było ukryć.

Osoba reprezentująca Estradę Poznańska, stwierdziła, że problemy omawiane w dyskusji zasadniczo nie dotyczą tej instytucji, gdyż nie ma ona w ogóle stanowisk artystycznych w obecnej chwili, jest swego rodzaju agencją impresaryjną, zatrudniającą głównie producentów i pracowników merytorycznych odpowiadających za współpracę z artystami zewnętrznymi.

Część uczestników panelu stwierdziła, że to same dyrekcje instytucji powinny wychodzić z inicjatywą rozwiązania przedmiotowych problemów: „To instytucji zależy na tym, by poziom był jak najwyższy. Trzeba rozmawiać z pracownikami, którzy nam niestety troszeczkę obniżają już ten poziom. Trzeba z nimi rozmawiać i zaproponować jakieś działania.” Inni podnosili sprawę, braku środków na realizację projektów osłonowych i opowiadali się za rozwiązaniami systemowymi.

Uczestnicy wskazywali w dyskusji, że problem starzenia się i spadku sprawności fizycznej dotyczy nie tylko pracowników artystycznych, ale i pracowników obsługi sceny, np. montażystów, elektryków, akustyków, oświetleniowców. Choć jest to mniejszy problem z uwagi na to, że są to zawody wymagające kompetencji przydatnych także poza teatrem. Wskazywano także, że pracownicy techniczni w starszym wieku charakteryzują się dużym doświadczeniem zawodowym i są cenieni w instytucjach i w związku z tym zachowują swoje

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

stanowiska do emerytury. Ci pracownicy techniczni, którzy nie mogą jednak w starszym wieku podołać pracy w instytucji przechodzą stosunkowo łatwo do pracy poza nią.

Zwrócono uwagę, że czasem pracownicy-artyści, którzy z racji ograniczeń zdrowotnych muszą odejść nie tylko z instytucji kultury, w której pracowali, ale w ogóle z zawodu, często przechodzą na rynek pracy do zawodów i prac zupełnie poniżej poziomu ich wykształcenia i kwalifikacji, np. do pracy na kasie w sklepie. Tak radykalne zmiany często skutkują pogorszeniem kondycji psychicznej, depresjami itp.

Z pracownikami artystycznymi, których dotyczą problemy zdrowotne związane z wiekiem, dyrekcje starają się rozmawiać. W trakcie tych rozmów czasami sami pracownicy dochodzą do wniosku, że przesuną się na mniej intratne pozycje w zespołach. Jednakże również często pracownicy nie chcą dostrzegać problemów i nie zgadzają się na zmianę etatu i pozycji w zespole. Zdarza się również, że perspektywa konieczności zmian pracy prowadzi do lęków i postaw obronnych. „U nas aktorzy dramatyczni także nie biorą zwolnień. Nawet operacje są ustawiane na przerwy sezonowe. Wszystko jest podporządkowane graniu” – mówią przedstawiciele dyrekcji teatrów. Nie są to dla obu stron komfortowe sytuacje: artyści chcieliby zachować stanowisko, pozycję w zespole niezmienione do końca, czyli do emerytury, a dyrekcje muszą zadbać o wysoki poziom i atrakcyjność repertuaru.

Co do roli związków zawodowych w rozwiązywaniu problemu uczestnicy nie wypowiedzieli się zbyt szeroko. Z dyskusji wyłaniał się niejednoznaczny obraz roli związków. Z jednej strony wskazywano, że zdarza się, że artyści, których dotyka problem obniżania sprawności z wiekiem zasilają szeregi związkowców. Z drugiej jednak strony związki te raczej zajmują się obroną praw pojedynczych pracowników, a nie poszukiwaniem rozwiązań kompleksowych na terenie instytucji. Część związków czy też związkowców zdaniem uczestników dystansuje się wobec problemu: „I do tych pracowników związki zawodowe publicznie mówiły, że niektórzy się zasiedzieli.” – stwierdził jeden z uczestników panelu.

W diagnozowaniu sytuacji zwrócono uwagę na fakt, że na problem negatywnych aspektów starzenia się artystów w zespołach instytucji kultury nakłada się duża fala młodych ludzi chcących wejść do zawodu po ukończeniu uczelni artystycznych. Jest to konsekwencją znacznego rozwinięcia systemu kształcenia jaki miał miejsce w ostatnich latach. Ta zwiększona ilość osób kończących szkoły artystyczne powoduje trudniejszą sytuację na rynku pracy w tych zawodach i negatywnie wpływa na możliwość utrzymania zatrudnienia przez osoby starsze. W samej Warszawie jest badajże 5000 aktorów wykształconych, które nie mają etatów – twierdził jeden z dyskutantów.

Zmienił się też model naboru i angażowania pracowników. Kiedyś młodzi artyści przychodzili do zespołów i stopniowo przechodzili na coraz wyższe pozycje nabierając doświadczenia i szlifując swój talent, gdy tymczasem obecnie wielu młodych artystów od razu wchodzi na pierwsze pozycje np. wygrywając konkurs na dane stanowisko. Ta zmiana modelu naboru także stanowi pewne zagrożenie dla pozycji starszych artystów: gdy mamy do czynienia z szybkim awansem młodych – starsi artyści mogą być spychani na dalszy plan.

Obecni na panelu przedstawiciele dyrekcji i administracji instytucji kultury zgodnie stwierdzali, że temat projektu dotyczy bardzo delikatnej materii, wskazując, że rzecz dotyczy

osobistych losów i osobistej kondycji psychofizycznej ich pracowników. Niektórzy stwierdzali w dyskusji, że jest to temat tabu, szczególnie po stronie pracowników i podjęcie rozmów bywa trudne. „Oni nosili w sobie strach. Jak zaczęliśmy o tym mówić, to oni się przestali bać. Musimy mówić o tym i myśleć o tym. Cały czas odpychamy... Zaczniemy o tym mówić, to zaczniemy o tym myśleć” – mówiła jedna z uczestniczek grupy panelowej. W konkluzji tego wątku dyskusji stwierdzono, że jeśli to tabu zostanie w instytucjach przełamane to łatwiej będzie o podjęcie działań zaradczych, także systemowych, na poziomie ogólnopolskim.

W związku z powyższą wskazaną delikatnością materii niektórzy z dyskutujących wnosili zastrzeżenia co do możliwości przeprowadzania badań ankietowych wśród ich pracowników, argumentując, że może to wzmocnić obawy, że są to działania poprzedzające redukcję starszych pracowników artystycznych z zespołów.

Głosy uczestników wspierające stanowisko o potrzebie wczesnego uświadomienia sobie problemu przez pracowników, skłoniły zespół badawczy do rozszerzenia grupy osób objętych badaniami ankietowymi w drugim etapie na osoby w wieku 35+.

Ograniczenia w możliwości kontynuacji pracy zawodowej pracowników artystycznych, które pojawiają się wraz z wiekiem, z uwzględnieniem specyfiki podgrup zawodowych.

Moderatorzy grupy panelowej pytali również, o obserwacje dotyczące konkretnych problemów: jakich ograniczeń kondycji zdrowotnej doświadczają pracownicy artystyczni instytucji kultury.

Zdaniem uczestników panelu badawczego problem ograniczeń zdrowotnych i kondycji fizycznej pogłębiający się wraz z wiekiem oraz wpływających na funkcjonowanie zawodowe, w zasadzie nie dotyczy wszystkich artystów, a jedynie reprezentantów trzech podgrup zawodowych: muzyków, śpiewaków i tancerzy. Dalsza dyskusja wykazała jednak, że pogląd ten należałoby jednak zweryfikować badając także inne artystyczne podgrupy zawodowe.

Uczestnicy dyskusji stwierdzili, że problemy zdrowotne artystów często nie są diagnozowane i dokumentowane, gdyż sami zainteresowani obawiają się utraty pracy, pozycji w zespole, a nawet w ogóle wypadnięcia z rynku pracy. Trudno więc często nawet dyrekcjom instytucji kultury zdiagnozować, czy problem nie występuje, czy też raczej nie jest zgłaszany przez pracowników.

Rzeczywiste problemy zdrowotne, które dotyczą artystów są różnorodnej natury i wynikają nie tylko z długiego okresu pracy w zawodzie artystycznym, ale i z poprzedzającego go długiego okresu kształcenia. Są to między innymi problemy z mięśniami, ścięgnami i problemy kostne, problemy z głosem, wzrokiem czy słuchem, a w przypadku instrumentów dętych to są kwestie związane z wydolnością płuc. Wtórny skutkiem pojawienia się ograniczeń zdrowotnych, skutkujących obniżeniem pozycji zawodowej, subiektywnie odczuwaną jako niekorzystną zmianą pracy, powodować może problemy psychosomatyczne, wymagające konsultacji psychologa czy psychiatry.

Dyskutanci wskazali, że w diagnozowana czasem ukrywanych problemów zdrowotnych i kondycyjnych pracowników artystycznych być może warto byłoby porozumieć się z organizacjami branżowymi typu Stowarzyszenie Polskich Artystów Muzyków lub uczelniami

medycznymi, które być może dysponują wynikami badań, które obrazują skalę zjawiska dysfunkcji psychofizycznych jakimi podlegają artyści poszczególnych podgrup zawodowych.

Obecnie dostępne możliwości rozwiązania problemu i oczekiwania nowych rozwiązań.

Uczestnicy dyskusji zgodnie konstatowali brak rozwiązań systemowych, ogólnopolskich, adekwatnych do sytuacji socjalnej pracowników artystycznych i prowadzonych w odpowiedniej skali finansowania oraz zasięgu instytucjonalnego. Brak tego typu rozwiązań powoduje ich zdaniem sytuacje, w których dyrekcje instytucji kultury zmuszone są dla zachowania rentowności prowadzonej działalności podejmować decyzje repertuarowe i personalne, które mogą być niekorzystne dla starszych artystów, nieakceptowane przez tę grupę i które mogą wywoływać konflikty wewnątrz zespołów.

Podczas dyskusji uczestnicy stwierdzili, że obecnie brak systemowych jak też poza systemowych projektów dotyczących skutecznego rozwiązania problemów pracowników artystycznych w starszym wieku. W tym kontekście uczestnicy panelu przywołali przykład programu stypendiów na przekwalifikowanie, jakie oferuje program Instytutu Muzyki i Tańca („Program wsparcia przekwalifikowania zawodowego tancerzy – stypendia”). Zaznaczono, że program ten jest dobrym przykładem właściwych działań, ale podejmowanych w zdecydowanie niewystarczającej skali (tylko pięć stypendiów w skali kraju), gdy tymczasem, zdaniem uczestników panelu, powinno się nim objąć wszystkich pracowników artystycznych, którzy stanęli wobec konieczności zmiany zawodu. Wskazano także na potrzebę rozszerzenia tego programu stypendialnego o bezpłatne wsparcie dla jego beneficjentów ze strony profesjonalnego opiekuna ścieżki kariery w procesie przekwalifikowania i znalezienia nowego miejsca zatrudnienia.

Uczestnicy wskazywali także, że w przypadku tancerzy, których ten problem dotyczy, programami wsparcia w planowaniu dalszego przebiegu zatrudnienia w sytuacji zagrożenia utraty możliwości pracy w zawodzie, powinno się właściwie objąć osoby w wieku 35+, tak aby proces planowania rozwiązań osłonowych na wypadek utraty możliwości wykonywania zawodu artystycznego rozpoczął odpowiednio wcześniej.

Zdaniem dyskutantów: „Tancerze mają największą świadomość przejściowości swojego zawodu. To jest dojmujący problem uświadamiany często już w wieku 35+. Często tancerze albo już mają drugi zawód albo przygotowują się do przejścia”. Jednocześnie zauważono, że tancerze muszą pracować codziennie po 4 godziny minimum, a nawet 8 godzin dziennie, żeby utrzymać się w formie, żeby móc pracować na scenie, co właściwie uniemożliwia znalezienie czasu na dodatkowe zajęcia poza zawodem lub na doksztalcanie się w innych kierunkach zawodowych.

W samych instytucjach kultury podejmuje się próby zaradzenia problemowi spadku sprawności artystów w starszym wieku, np. poprzez przesuwanie takich osób na stanowiska nieartystyczne. Nie rozwiązuje to jednak problemu w większej skali ze względu na ograniczoną liczbę stanowisk pracy nieartystycznych w instytucjach. Takie przesunięcie na inną pozycję w instytucji może jednak rodzić niezadowolenie, frustracje, a nawet depresje. Wskazywano tu

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

na to, że dotykamy tu sfery emocjonalnego zaangażowania w wykonywany zawód – pasję, której artyści poświęcili znaczną część swojego życia, najpierw kształcąc się przez wiele lat a potem realizując się w wykonywaniu zawodu w emocjonalnej relacji z publicznością, czego po przesunięciu na stanowiska nieartystyczne są pozbawieni.

W trakcie dyskusji pojawiły się także przykłady działań zaradczych podejmowanych w samych instytucjach, których reprezentanci brali udział w badaniu. Jedna z instytucji wprowadziła program prewencyjny, wydłużający sprawność fizyczną artystów, zwiększa wydolność, spowalnia starzenie się organizmu, a polegający na uczestnictwie w zajęciach pilates. Dyrektor instytucji podkreślał, jednakże, że brak mu środków w budżecie, aby ten projekt rozwijać. Projekt ten zarekomendowano jako jeden z możliwych kierunków planowania działań prewencyjnych i ostonowych w skali województwa czy także całego kraju.

Inny przykład działań prewencyjnych i ostonowych generowanych i realizowanych przez samą instytucję kultury to projekt spektaklu, który w swoich treściach dotyka problemu właśnie starzenia się, odchodzenia, bycia potrzebnym, ale też mierzenia się z rynkiem. Spektakl z udziałem aktorów w starszym wieku ma mieć oddziaływanie w postaci swoistej autoterapii.

Przekwalifikowanie się w wieku 35 na zupełnie inny zawód jest łatwiejsze mentalnie niż w wieku 50 czy 55 lat. Zmiana zawodu, zwłaszcza radykalna na zawód nieartystyczny, wykonywany poza instytucjami kultury, jest bardzo trudna i im później będzie podejmowana tym będzie trudniejsza.

Niektórzy z uczestników podnosili, że rozwiązywanie problemów socjalnych wynikających z procesów starzenia się pracowników wykracza poza zadania instytucji ich zatrudniających a wymaga interwencji na poziomie rozwiązań systemowych. „Nie jesteśmy w stanie zapewnić wszystkim dalszej pracy” – mówią dyrektorzy. Dla dyrekcji instytucji pozostaje to także problemem o charakterze moralnym czy etycznym.

Większość dyskutantów opowiadała się za wprowadzeniem systemowych rozwiązań przedmiotowego problemu na poziomie legislacyjnym. Przy czym niektórzy uczestnicy opowiadali się za przywróceniem poprzedniej wersji ustawy, inni za jej nową wersją z rozszerzeniem przepisów emerytalnych na wszystkie zawody artystyczne, a jeszcze inni skłaniali się ku procedowaniu nowych zapisów ustawowych, nie precyzując jakie zapisy powinny się pojawić.

Zdaniem uczestników badania projekty wsparcia w rozwiązywaniu problemów starzenia się, powinny być poprzedzone działaniami budującymi świadomość konsekwencji przyszłych możliwych ograniczeń związanych z obniżaniem kondycji zdrowotnej w starszym wieku. „Wydaje mi się, że jest to kwestia takiej edukacji i od początku uświadamiania, że nie jest to zawód na zawsze.” – stwierdził jeden z uczestników dyskusji.

W dyskusji wskazywano, że wszelkie działania o charakterze wspierającym i ostonowym powinny być kierowane do pracowników artystycznych we wcześniejszym okresie ich życia i pracy zawodowej, co najmniej od wieku 35+.

W trakcie dyskusji szeroko argumentowano na rzecz obydwu powyższych postulatów. Stwierdzono między innymi, że pierwsze symptomy zwiastujące przyszłe problemy zdrowotne

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

i kondycyjne mogą się pojawiać już po 30 roku życia. Z drugiej strony wskazywano, że propozycje zmian w karierze zawodowej kierowana do artystów w wieku lat np. 50 może natrafić na silny mentalny opór.

Dyskutując na temat możliwości zmiany pozycji w zespole, przekwalifikowania lub nawet zmiany zawodu przez artystów, gdy pojawią się u nich poważne ograniczenia zdrowotne spowodowane wiekiem, uczestnicy panelu zwracali uwagę na subtelności i trudności jakie mogą się przy realizacji takich scenariuszy zaradczych pojawić. Po pierwsze artyści, którzy są już w zaawansowanym wieku niechętnie będą zmieniać radykalnie swoje role zawodowe przechodząc na stanowiska nieartystyczne lub przekwalifikowując się do wykonywania innych zawodów, gdyż będą to odbierać jako zaprzepaszczenie swojej kariery artystycznej, poprzedzonej dłuższym niż w innych zawodach okresem kształcenia. Po drugie same instytucje, mogą na takich pochopnych decyzjach stracić, tracąc możliwości korzystania z wysokich kompetencji tych osób i ich doświadczenia.

Dlatego też w dyskusji wskazywano na możliwe rozwiązania, które pozwalałyby ominąć te trudności w rozwiązywaniu problemu. Wskazano między innymi na możliwości angażowania starszych artystów do roli mentorów, czy tutorów prowadzących warsztaty dla młodszych kolegów lub innych osób spoza instytucji kultury. Ale zwracano też uwagę, że do takiej roli trzeba by artystów przygotować dając im np. wsparcie coacha.

W trakcie dyskusji na temat rozwiązań zaradczych i generowania konkretnych pomysłów na takie działania pojawiły się propozycje, aby w pierwszej kolejności na rzecz artystów w wieku 35+ podjąć działania edukacyjne mające na celu uświadomienie jakie problemy zdrowotne i zawodowe mogą się pojawić w ich pracy w instytucjach kultury w przyszłości. Po drugie należałoby podjąć działania wspierające, doradcze, w świadomym kształtowaniu drogi zawodowej, również w planowaniu alternatywnych ścieżek kariery w trzech możliwych obszarach: przejścia na stanowiska nieartystyczne w ramach instytucji kultury, pracy w zawodzie poza instytucjami kultury oraz pracy w innym zawodzie, po przekwalifikowaniu.

Kluczowa w tej postulowanej ścieżce działań wspierających byłaby diagnoza kompetencji zarówno profesjonalnych, artystycznych, jak i innych, np. pedagogicznych, liderskich czy przedsiębiorczych, realizowane przez specjalistów: doradców zawodowych, psychologów i coachów.

Na etapie późniejszym, czyli po osiągnięciu wieku, w którym stopniowe ograniczenia zdrowotne i kondycyjne zaczynają być odczuwalne i mają już wpływ na przebieg pracy zawodowej potrzeba – zdaniem uczestników panelu – wsparcia, również o charakterze doradczym psychologicznym i coachingowym dla artystów, aby pomóc im zrealizować alternatywną ścieżkę kariery: na stanowiskach nieartystycznych wewnątrz instytucji lub po odejściu z instytucji na otwartym rynku pracy lub w przedsiębiorczości. Te rozwiązania powinny być zdaniem dyskutantów wprowadzane wraz z działaniami osłonowymi, np. dofinansowanie w formie stypendialnej okresu przejściowego, adaptacyjnego do nowej pracy, wraz z opłaceniem kursów, szkoleń i doradztwa, także polegającego na przekwalifikowaniu lub

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

na wsparciu w uruchomieniu własnej działalności gospodarczej. Powoływany się przy tym na podobnie funkcjonujące programy osłonowe w innych krajach europejskich np. w Niemczech.

Uczestnicy podkreślali, że podjęcie własnej działalności zawodowej może być bardzo trudne dla części artystów, ale z odpowiednim wsparciem (także finansowym) może okazać się atrakcyjną propozycją. Przy niewielkiej skali zjawiska być może dałoby się zrealizować system dotacji np. z Urzędów Pracy czy ulg w ZUS.

Dyskutanci podkreślali, że ważne jest, aby w miarę możliwości szukać alternatywnych sposobów zagospodarowania kompetencji doświadczonych starszych pracowników artystycznych w ramach instytucji, w której pracują. Mogłaby to być np. rola mentora prowadzącego warsztaty dla młodych artystów. Ten rodzaj aktywności mógłby również być realizowany w formie stowarzyszenia powstającego przy instytucji, które byłoby polem nowej aktywności i zatrudnienia dla artystów nie mogących realizować swojej pracy na dotychczas zajmowanym etacie. Takie stowarzyszenia mogłyby działać na rzecz wsparcia instytucji macierzystej, jak również na rzecz społeczeństwa np. we współpracy z innymi organizacjami społecznymi np. Uniwersytetami Trzeciego Wieku czy Klubami Seniora.

Podkreślano również, że należałoby podejmować próby stworzenia szerokiej koalicji w tej sprawie, z większą ilością partnerów (np. ze stowarzyszeniami artystów) dla zwiększenia wpływu na wypracowanie nowych dobrych rozwiązań legislacyjnych, ale również dla wykreowania szeregu inicjatyw oddolnych.

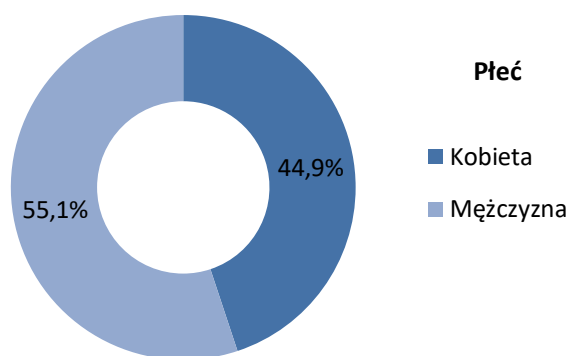
Proponowane rozwiązania powinny być zdaniem uczestników ujęte w systemowe programy, które obejmowałyby pracowników artystycznych którzy pracują w zawodzie dziesięć i kilkanaście lat (wiek 35+), ale przede wszystkim tym, którzy są już wieku 50+. Ta ostatnia grupa zdaniem uczestników panelu wymaga szczególnego wsparcia, przed wszystkim z powodów mentalnych: im osoba starsza tym trudniej zmienić swój los zawodowy, ze względu na ich małą adaptacyjność na rynku pracy: „...ich zdolność do bycia elastycznym na runku pracy, można powiedzieć, jest zerowa, bo one zostały zaprogramowane w momencie, kiedy państwo zapewniało stanowiska pracy dla osób, które kończyły studia” – mówili uczestnicy panelu, wskazując, że szczególnie te osoby powinny dostać wsparcie o charakterze aktywizującym.

Na koniec warto podkreślić, że uczestnicy panelu dyskusyjnego podkreślali, że wiążą duże nadzieje z projektem badań jako elementem poprzedzającym wykreowanie rozwiązań zaradczych przedmiotowego problemu.

3. Struktura badanej grupy pracowników artystycznych

Anonimową² czterostronicową ankietę wypełniły 143 osoby, pracownicy artystyczni następujących instytucji kultury w Wielkopolsce: Teatr Animacji w Poznaniu, Teatr Muzyczny w Poznaniu, Polski Teatr Tańca - Balet Poznański, Teatr Wielki w Poznaniu, Teatr Nowy im. T. Łomnickiego w Poznaniu, Teatr im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie, Filharmonia Poznańska im. Szeligowskiego, Orkiestra Kameralna Polskiego Radia „Amadeus” oraz Filharmonia Kaliska, którzy mieli trzydzieści pięć lub więcej lat³.

Wyk.1. Płeć respondentów



W badanej grupie pracowników było więcej mężczyzn (55,1%) niż kobiet (44,9%). Pań było więcej wśród osób śpiewających (66,7%) i tańczących (71,4%). Większy odsetek panów w naszych badaniach odnajdziemy natomiast wśród aktorów (66,7%) i instrumentalistów (59,7%). Dokładnie tyle samo kobiet co mężczyzn (po 16 osób) łączyło umiejętności oraz „wykonywało inny typ pracy artystycznej” (po jednej osobie). Warto jednak dodać, iż wśród muzyków grających na instrumencie dętym było 84,6% mężczyzn natomiast wśród osób grających na instrumencie smyczkowym nieznacznie więcej było kobiet (52,9%). Wśród muzyków powyżej 50 roku życia aż 73% grało na instrumencie smyczkowym (dętym i „innym” po 13,5%). U młodszych instrumentalistów (35-50 lat) 37,8% grało na dętym, 57,8%

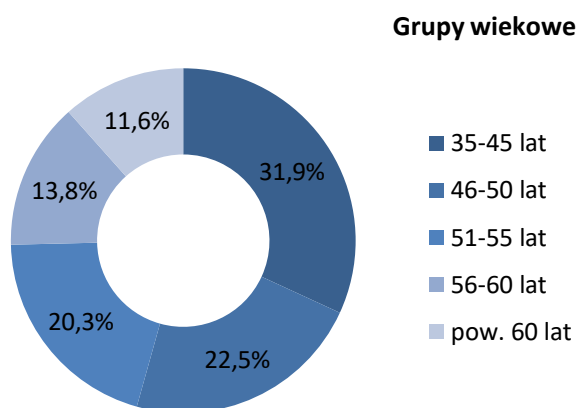
² Zespół badawczy zdając sobie sprawę z trudnej i delikatnej tematyki badań zdecydował się podjąć szczególne kroki gwarantujące pełną anonimowość respondentom. Każda ankietę zawierała list z informacją o celach projektu oraz szczegółowo wyjaśniony schemat procesu zbierania i analizowania danych zapewniający anonimowość respondenta. Każdy badany otrzymał również kopertę z logiem Fundacji Altum przy pomocy, której (po zaklejeniu) zwracał wypełnioną ankietę. Ponadto dane metryczkowe w kwestionariuszu ankiety zostały ograniczone do minimum (płeć, grupa zawodowa – „moja praca w instytucji wiąże się z...”) a pytanie o wiek badanej osoby nie było szczegółowe (rok urodzenia) a odpowiedź na nie następowała poprzez przyporządkowanie badanego do jednej z 5 kategorii grup wiekowych. Działania te miały z jednej strony zapewnić komfort wypełniania ankiet a z drugiej zagwarantować pełne i szczerze opinie badanych pracowników. Wydaje się, że cel ten został zrealizowany o czym świadczy bardzo duży poziom wypełnienia ankiet (w tym znaczna szczegółowość i długość odpowiedzi w pytaniach opisowych – uzasadnień wskazań).

³ Liczba badanych osób w poszczególnych instytucjach: Teatr Animacji w Poznaniu (7 osób), Teatr Muzyczny w Poznaniu (26), Polski Teatr Tańca - Balet Poznański (5), Teatr Wielki w Poznaniu (33), Teatr Nowy im. T. Łomnickiego w Poznaniu (4), Teatr im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie (8), Filharmonia Poznańska im. Szeligowskiego (19), Orkiestra Kameralna Polskiego Radia „Amadeus” (19) oraz Filharmonia Kaliska (22).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

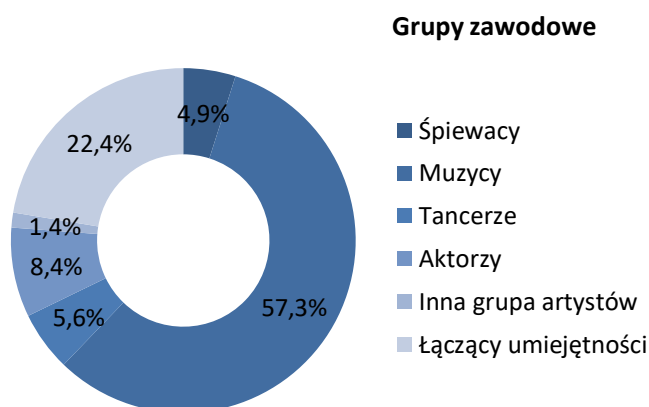
smyczkowym i 4,4% - innym. Płeć piękna nieznacznie dominowała w najmłodszych kategoriach wiekowych (51,2% - 35-45 lat; 55,2% - 46-50 lat) natomiast wraz z wiekiem rósł odsetek mężczyzn (57,1% - 51-55 lat; 66,7% - 56-60 lat; 75% - pow. 60 lat).

Wyk.2. Grupy wiekowe respondentów



Najliczniejszą grupę badanych pracowników artystycznych instytucji kultury tworzyły osoby w wieku 35-45 lat (31,9%). Następnymi, pod względem liczebności, kategoriami wiekowymi były: 46-50 lat (22,5%) i 51-55 lat (20,3%). Pracowników „tuż” przed 60 rokiem życia (56-60 lat) było 13,8%. Natomiast co dziesiąty badany (11,6%) miał powyżej 60 lat. Zatem 54,3% respondentów miało od 35 do 50 lat, a osób powyżej 50 roku życia było 45,7% (63 osoby).

Wyk.3. Grupy zawodowe respondentów



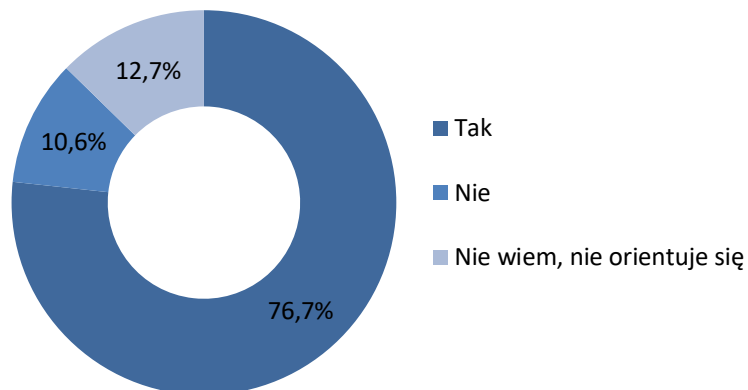
Najliczniejszą grupą zawodową pracowników byli muzycy-instrumentaliści (57,3%). Niemal co czwarty badany kończąc zdanie „Moja praca w instytucji kultury wiąże się z...” (i mając do wyboru pięć kategorii: „śpiewem”, „grą na instrumencie”, „tańcem”, „grą aktorską”, „wykonywaniem innego typu pracy artystycznej niż wskazane wyżej”) zaznaczył dwa lub więcej wskazań, dlatego też dodano kategorię pracowników „łączących umiejętności”. Specyfika zawodu artysty w różnych badanych instytucjach kultury wymaga od pracujących tam osób zarówno gry aktorskiej jak i śpiewu czy tańca (w przypadku np. aktorów teatru muzycznego czy lalkowego). W tej kategorii znaleźli się zatem artyści wykonujący swój zawód

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

korzystający z tych trzech umiejętności (33,3%) jak i śpiewający aktorzy (24,2%) czy pojedyncze osoby zajmujące się w swojej pracy różnymi artystycznymi obszarami (np. taniec i wykonywanie innego typu pracy artystycznej). Trzecią, pod względem liczebności, grupą zawodową w naszym badaniu są aktorzy (8,4%). Tancerze stanowili 5,6% wszystkich respondentów, śpiewacy 4,9% a osoby wykonujące innego typu pracę artystyczną – 1,4%. Co niezwykle charakterystyczne wśród tancerzy wszyscy (!) badani byli w wieku 35-45 lat. Największy odsetek („aż” 33,3%) osób w najstarszej kategorii wiekowej (pow. 60 lat) był w grupie aktorów. U muzyków badani pracownicy w wieku 60+ stanowili 11,4%, w grupie osób łączących umiejętności stanowili oni 9,4% badanych, natomiast nie było żadnej osoby w tym przedziale wiekowym wśród śpiewaków - natomiast łącznie 83,3% z nich miało powyżej 50 lat. Oprócz nich tylko wśród badanych aktorów odnaleźć możemy większy odsetek osób powyżej 50 roku życia niż młodszych (35-50 lat) – 58,3%. Wśród muzyków i osób w swej pracy łączących umiejętności nieznacznie więcej jest osób do 50 r. ż. (54,4% - muzycy; 53,1% łączący umiejętności) niż starszych artystów.

4. Analiza danych ilościowych: ankieta wśród pracowników artystycznych

Wyk.4. Czy zmiana ustawy emerytalnej dotyczy Pani/Pana bezpośrednio?



Na początku ankiety nasz zespół badawczy postawił pytania sondujące orientację pracowników artystycznych w zakresie stanu prawnego przepisów emerytalnych, którym podlegają. Na pierwsze pytanie, które brzmiało: „Czy zmiana ustawy emerytalnej dotyczy Pani/Pana bezpośrednio?” (Wyk.4.) zdecydowana większość osób biorących udział w badaniu odpowiedziała twierdząco (76,7%). Stosunkowo niewielka i zbliżona jest procentowa wartość odpowiedzi przeczących („nie”) jak i „nie wiem, nie orientuję się” – odpowiednio 10,6% („nie”) i 12,7% („nie wiem”).

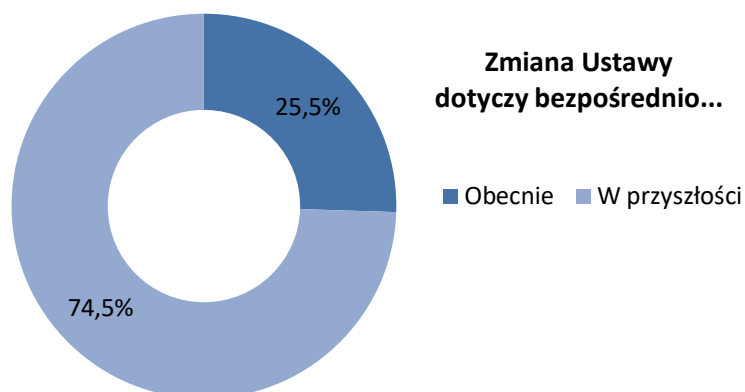
Interesujący jest rozkład głosów z uwzględnieniem wieku osób badanych. Wyższy procent odpowiedzi twierdzących, że zmiana przepisów dotyczy ich bezpośrednio stwierdzono w grupie wiekowej 35-50 lat (80% odpowiedzi), przy stosunkowo małej ilości głosów przeciwnych („nie dotyczy mnie”) – tylko 8% i odpowiedzi „nie wiem” - 12%. Wśród starszych pracowników (powyżej 50 lat) nieco mniej osób zdecydowało się zaznaczyć odpowiedź „dotyczy mnie bezpośrednio” – 71%. I odpowiednio w tej grupie odpowiedzi „nie, nie dotyczy mnie” to 14,5% i taki sam procent odpowiedzi „nie wiem” – 14,5%. Można postawić hipotezę, że im starszy wiek tym mniejsza orientacja na temat czy zmiany przepisów mnie dotyczą. Może to wynikać z dłuższego okresu pracy w poprzednim stanie prawnym.

Ciekawe wnioski płyną z analizy rozkładu odpowiedzi z podziałem na grupy zawodowe. Śpiewacy i tancerze bardzo zdecydowanie odpowiadali na to pytanie – 100% odpowiedzi w obu tych podgrupach zawodowych udzieliło odpowiedzi, że zmiany przepisów dotyczą ich bezpośrednio. Wysoki procent odpowiedzi twierdzących (81,3%) był także w grupie artystów łączących różne umiejętności profesjonalne. Trochę mniej zdecydowanych, twierdzących odpowiedzi pojawiło się w grupie muzyków i aktorów. Co ciekawe aktorzy nieco częściej wskazywali na odpowiedź twierdzącą (75%) niż muzycy (70,4%).

Można też odnotować, że nie stwierdzono, aby świadomość podlegania zmienionym przepisom w zakresie praw emerytalnych, charakteryzowała się jakimś zróżnicowaniem ze względu na płeć.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.5. Uszczegółowienie wskazań „tak” pytania: czy zmiana ustawy emerytalnej dotyczy Pani/Pana bezpośrednio?

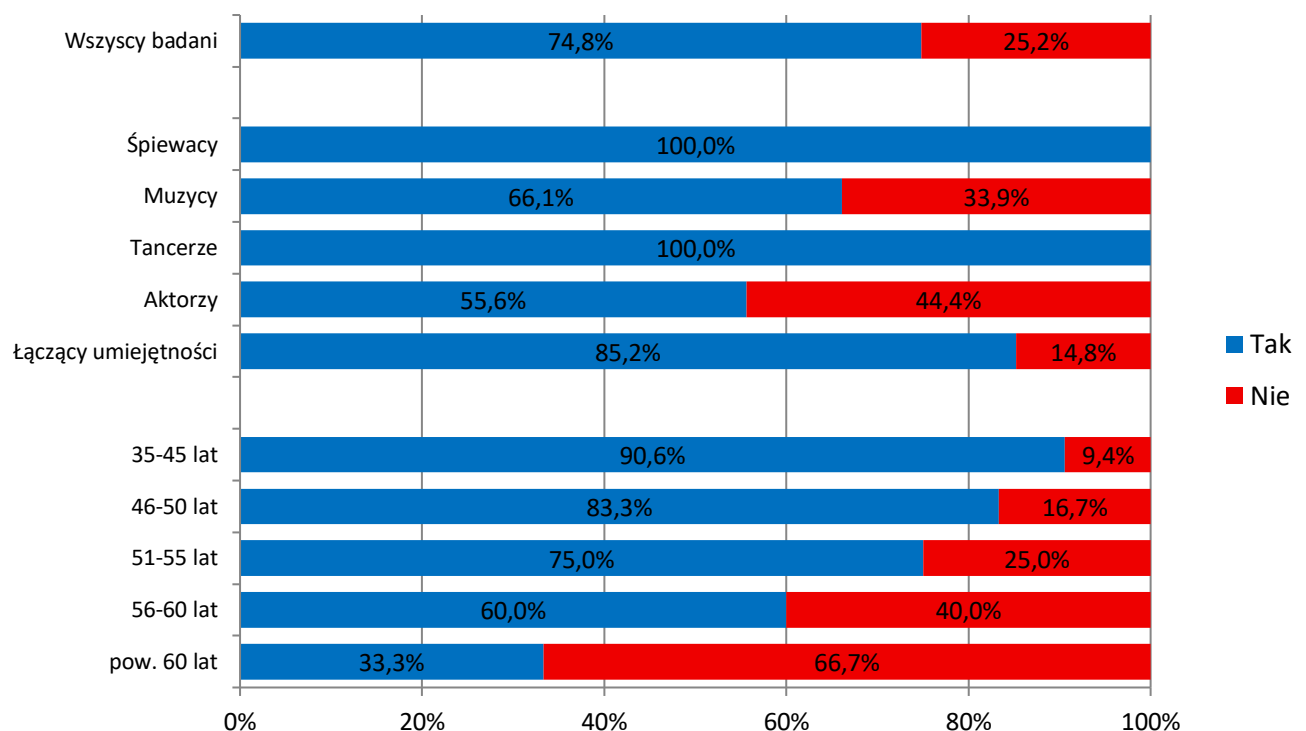


Pytanie pierwsze zostało następnie uszczegółowione w przypadku odpowiedzi twierdzących (Wyk.5.): „Czy zmiana ustawy emerytalnej dotyczy Pani/Pana bezpośrednio: obecnie lub w przyszłości?”. Trzy czwarte osób odpowiadających twierdząco na to pytanie udzieliło odpowiedzi, że będzie ich to dotyczyć w przyszłości (74,5%) a tylko 25,5% osób wskazało, że problem ten dotyczy ich już obecnie.

Warto odnotować, że w dwóch najstarszych przedziałach wiekowych 55-60 lat i ponad 60 lat, nadal duży procent odpowiedzi padał na wersję, że sprawa dotyczy tych osób w przyszłości (odpowiednio: 61,5% i 44,4%).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.6. Czy czuje się Pan/i pokrzywdzony/a zmianą Ustawy a grupa zawodowa i grupa wiekowa⁴



Tak⁵

ponieważ sam mogłem zdecydować po 50 roku życia czy grać dalej czy zrezygnować z pracy i zwolnić miejsce młodszemu i silniejszemu; ponieważ muzyk dęty ma wydolność do pewnego wieku; artyści w starszym wieku nie są w stanie wykonywać swej pracy na wcześniejszym poziomie; zmiana reguł przed końcem "umowy społecznej" nie dotyczy wszystkich jednakowo w tym kraju (mundurowi!); ponieważ od 30 lat śpiewam i niestety odczuwam zmęczenie głosu a przede mną jeszcze 8 lat pracy; emerytury są tak mizerne, że musimy pracować do śmierci; zaczęłam pracować w wieku 9 lat kiedy poszłam do szkoły baletowej (eksploatacja ciała); specyfika pracy artystycznej powoduje zdecydowanie większy wysiłek niż w wielu innych zawodach a z upływem lat, pomijając kwestie biologiczne powodujące fizyczne ograniczenia, na rynku pracy mamy coraz mniejsze szanse i możliwości; ponieważ 4 miesiące zabrakło, abym otrzymała prawo do emerytury. To jest dyskryminacja wobec innych roczników i niesprawiedliwość; na innych warunkach podejmowałam pracę, nie dano nam możliwości wyboru ani zdobycia innych kwalifikacji zawodowych; instrumentalista po 50 roku życia ma problemy natury fizycznej i ma problemy z mięśniami, ma coraz słabszy wzrok i słuch; naruszyła moje plany życiowe. Została wprowadzona od razu a nie stopniowo co uniemożliwiło mi przygotowanie się (przekwalifikowanie); gdyż muszę pracować do 67 roku życia, obawiam się o utratę głosu i zmniejszenie kondycji fizycznej i psychicznej; specyfika pracy na scenie - głosu ludzkiego nie da się wymienić, to żywy instrument

Nie

pracuję na stanowisku, na którym zmiana ustawy nie wniosła zasadniczych zmian; chcę pracować dłużej; skorzystałam z niej w ostatniej chwili; nie zamknięta możliwość kontynuowania zatrudnienia - nie chcę przechodzić na wcześniejszą emeryturę; na szczęście mogę wykonywać mój drugi zawód, który nie ma ograniczonego wieku; uzyskałam prawa emerytalne; nie dotyczy mnie; chcę pracować najdłużej jak to możliwe

⁴ Wyniki analizy pomijają wskazania badanych: „nie mam zdania” (36 osób – 25,2% wszystkich badanych) oraz kategorię osób (wśród grup zawodowych), które wskazały, iż „wykonują innego typu pracę artystyczną” - ze względu na niewielką ich liczbę.

⁵ W raporcie w pytaniach półotwartych (w których poproszono badanych również o pisemne uzasadnienie swojego wskazania) pod wykresami umieszczono wybrane opinie respondentów ukazujące różnorodność aspektów uzasadnień.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Kolejne pytanie ankiety dostarczało pogłębionej wiedzy na temat świadomości sytuacji prawnej w odniesieniu do ich uprawnień emerytalnych w kontekście zmian ustawy. Zapytano w nim uczestników badań czy czują się pokrzywdzeni zmianą przepisów emerytalnych? Zdecydowanie przeważają tu odpowiedzi twierdzące. Ułożyły się one w proporcjach 74,8% odpowiedzi na „tak” do 25,2% odpowiedzi na „nie”.

Ciekawych danych dostarcza pogłębiona analiza krzyżowa danych z ankiet. Okazuje się, że nałożyć na te wyniki dane o wieku osób ankietowanych to zdecydowana przewaga odpowiedni twierdzących („tak, czuję się pokrzywdzona/y zmianami przepisów emerytalnych”) jest w najmłodszym przedziale wiekowym badanej grupy: 35 – 45 lat (aż 90,6% odpowiedzi). Ilość odpowiedzi na „tak” stopniowo maleje w kolejnych przedziałach wiekowych: dla przedziału 46 – 50 lat to 83,3% odpowiedzi, dla przedziału wieku 51 – 55 lat to 75% odpowiedzi, a dla przedziału 56 – 60 lat odpowiedzi twierdzących padło już tylko 60%. W ostatniej grupie wiekowej (powyżej 60 lat) lat tych odpowiedzi na „tak” jest już zaledwie 33,3%.

Jeszcze ciekawsze dane uwidoczniły się przy uwzględnieniu grupy zawodowej jaką reprezentowali odpowiadający na to pytanie ankiety. Otóż w grupie tancerzy i śpiewaków odpowiedzi na „tak” zebrano 100% (!), a w grupie muzyków jest to 66,1% odpowiedzi twierdzących. Wśród aktorów odpowiedzi „tak” i „nie” zyskały mniej więcej równą ilość głosów: 55,6% („tak”) i 44,4% („nie”). Natomiast osoby które w swojej pracy łączą umiejętności zawodowe powyżej wyróżnionych grup zawodowych, zdecydowana większość osób (85,2%) opowiedziała się za stwierdzeniem, że czują się pokrzywdzone zmianą przepisów emerytalnych.

Odpowiedzi udzielone na pytanie otwarte (prośbę o uzasadnienie) wskazują, że poczucie krzywdy spowodowanej zmianą przepisów emerytalnych wiąże się przede wszystkim z dwoma aspektami.

Pierwszy: zmiana przepisów w trakcie trwania zatrudnienia, czyli brak okresu przejściowego dla osób, które w momencie zmiany przepisów, były blisko osiągnięcia wieku uprawniającego do przejścia na wcześniejszą emeryturę. To jest odczuwane jako niesprawiedliwa „zmiana reguł w trakcie gry”, ale również uniemożliwienie przygotowania się do tej zmiany. *„...zmiana reguł przed końcem "umowy społecznej" nie dotyczy wszystkich jednakowo w tym kraju (mundurowi!)” i „nie dano nam możliwości wyboru ani zdobycia innych kwalifikacji zawodowych”* – piszą badani artyści.

Drugi aspekt wyłaniający się ze swobodnych wypowiedzi ankietowanych artystów to silna obawa, że pogarszająca się kondycja zdrowotna nie pozwoli im dotrzeć do końca wydłużonego okresu pracy przed emeryturą na zajmowanej pozycji w zespole instytucji kultury, w której pracują: *„obawiam się o utratę głosu i zmniejszenie kondycji fizycznej i psychicznej”*.

Istotne wydaje się również poczucie utraty możliwości decydowania o swojej całej ścieżce zawodowej. Jedna z osób tak pisze nawiązując do poprzedniej wersji ustawy: *„ponieważ sam mogłem zdecydować po 50 roku życia czy grać dalej czy zrezygnować z pracy i zwolnić miejsce młodszym i silniejszym”*.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

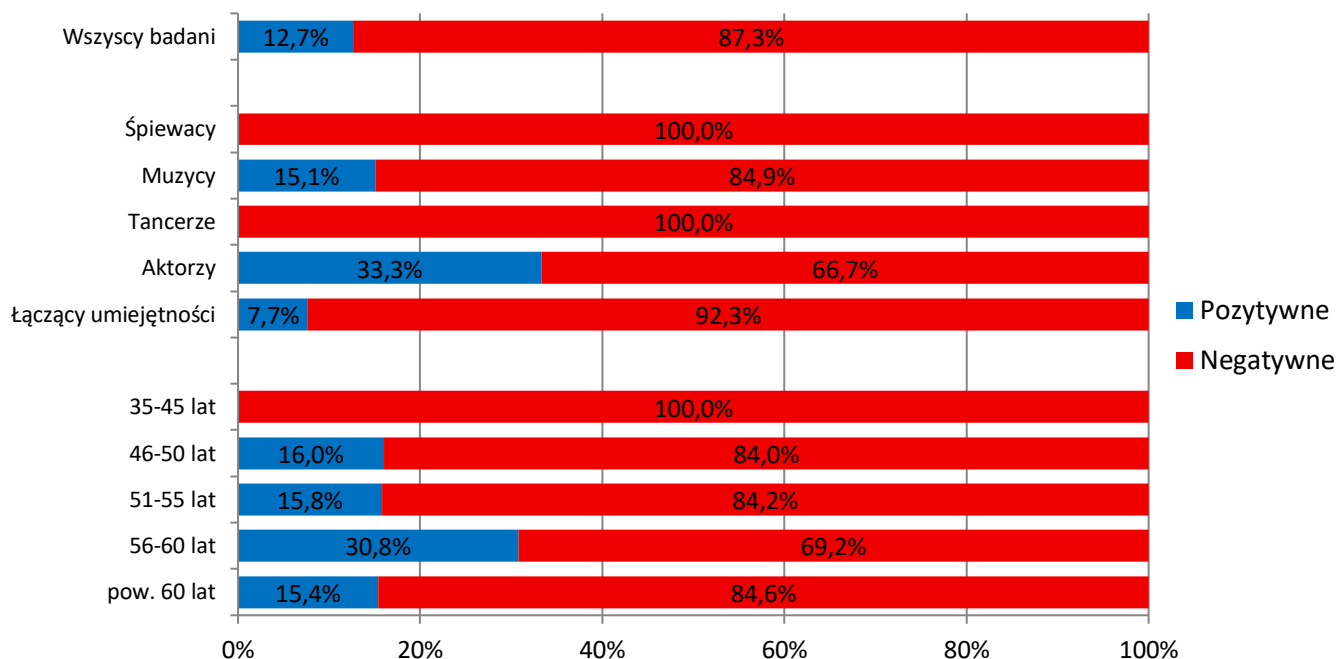
U ankietowanych odpowiadających, że mają poczucie skrzywdzenia zmianą przepisów występuje jeszcze jeden silny motyw oprotestowania tej sytuacji, a mianowicie

Osoby które deklarowały, że nie czują się pokrzywdzone zmianą ustawy to prawdopodobnie osoby, które są zdeterminowane, aby mimo wszystko, a być może nawet niezależnie od możliwości jakie stwarzają zmieniające się przepisy emerytalne, przepracować w zawodzie do późnego wieku: *„chcę pracować najdłużej jak to możliwe”*.

Niektóre z osób, które deklarowały, że nie mają poczucia krzywdy piszą, że same już zabezpieczyły się przed skutkami zmian realizując alternatywne ścieżki aktywności zawodowej: *„na szczęście mogę wykonywać mój drugi zawód, który nie ma ograniczonego wieku”*.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.7. Czy dostrzega Pan/i więcej pozytywnych czy negatywnych aspektów zmiany ustawy emerytalnej w odniesieniu do sytuacji pracowników artystycznych, w tym również Pana/i a grupa zawodowa i grupa wiekowa⁶



Pozytywne

żyje się coraz dłużej, świadczenia emerytalne będzie większe; dłuższy okres pracy, realizacja siebie, bycie aktywną zawodowo; szansa na wyższe emerytury (nie wysokość żałobnych zarobków to choć długość zbierania); mogą i chcą pracować dłużej

Negatywne

jesteśmy nieprzygotowani na dokonane zmiany, czujemy się oszukani; tragiczna sytuacja osób bez innego zawodu niż artysta; tancerze przechodzili na emeryturę w wieku 45 lat a obecnie w wieku 67; niemożliwość utrzymania profesjonalnej, wyczynowej formy w wymuszonym przez ogólne przepisy przedziale czasowym; tancerze, śpiewacy i instrumentalści wykonują fizycznie wyczerpujące zawody mogące generować dodatkowe problemy zdrowotne; traktowanie artystów jak robotników w fabryce - nie na każdym instrumencie wydolność organizmu pozwoli pracować do 65 roku życia; zabranie możliwości decydowania o sobie (o własnym losie, życiu); ta zmiana pokazała, że państwo nie liczy się z zawodem takim jak tancerz-artysta; zmiana mojego podejścia do pracy, "oszczędzam się..."; niemożność pracowania na scenie z lalkami w wieku 65 lat; strach przed utratą pracy po 50; artyści w starszym wieku nie są w stanie wykonywać swej pracy na wcześniejszym poziomie; specyfika zawodu może mnie postawić przed faktem konieczności zmiany pracy w wieku powyżej 55 lat (schorzenie zawodowe narządu ruchu); niepewność zatrudnienia w instytucji artystycznej wraz z rosnącym wiekiem i spadającą wydolnością fizyczną i psychiczną; starsi, często wyeksploatowani artyści, blokują miejsca pracy młodym, ilość miejsc pracy w tym zawodzie jest bardzo ograniczona; dyskryminacja ze względu na wiek (np. blokujesz etat a pod drzwiami teatru stoi kolejka młodych tancerzy). Nie obsadzanie w nowych pozycjach repertuarowych; zmęczenie, liczne próby, dolegliwości zdrowotne – kręgosłup; ponieważ ona = ustawa wpływa negatywnie na mój aparat głosowy = warsztat pracy, przez wydłużony okres eksploatacji; artyści wykonują specyficzną pracę w specyficznych warunkach i długoletnia praca (40 lat) jest wyniszczająca; po zakończeniu kariery trzeba się przekwalifikować co wcale nie znaczy, że znajdzie się pracę, gdyż w moim mniemaniu pracodawca woli zatrudnić młodego pracownika niż osobę starszą; dyspozycyjność w moim zawodzie dezorganizuje życie; wielu starszych kolegów jest pozbawionych środków do życia

⁶ Wyniki analizy pomijają wskazania badanych: „nie mam zdania” (38 osób – 27,1% wszystkich badanych).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Stawiając kolejne pytanie: „czy w zmianach przepisów emerytalnych” respondenci więcej pozytywnych czy też więcej negatywnych aspektów zespół badawczy chciał jeszcze pogłębić wiedzę na temat świadomości i znaczenie przedmiotowych przepisów dla pracowników artystycznych uczestniczących w badaniach. Autorzy badań chcieli też przekonać się, czy w sytuacji, gdy przy poprzednim pytaniu zdecydowana większość osób stwierdziła, że czuje się pokrzywdzona zmianami, nie odnajdują jednak w tej zmianie jakiś aspektów pozytywnych. Odpowiedzi nie zmieniły obrazu zarysowanego w wynikach poprzedniego pytania. Respondenci jeszcze bardziej zdecydowanie odpowiedzieli, że zmiana przepisów emerytalnych przyniosła w zasadzie wyłącznie negatywne skutki. Za takim stwierdzeniem uczestnicy badań opowiedzieli się gremialnie – 87,3% wszystkich odpowiedzi. Pozytywne aspekty dostrzega minimalna ilość badanych – 12,7% odpowiedzi.

W rozkładzie na podgrupy zawodowe wyniki wystrzyły obraz wynikający z odpowiedzi na poprzednie pytanie. Jest to zdecydowanie negatywny obraz zmian przepisów emerytalnych w świadomości badanej grupy. Wśród tancerzy i śpiewaków znów mamy 100% odpowiedzi dotyczących przewagi negatywnych aspektów zmiany, dostrzeganych przez te osoby. W grupie osób łączących w wykonywanej pracy kompetencje różnych podgrup zawodowych odsetek osób dostrzegających negatywny wpływ zmian osiągnął 92,3%. Tym samym odsetek odpowiedzi potwierdzających, że w zmianach można dostrzec pozytywne aspekty wynosi 12,7% (dla porównania w poprzednim pytaniu w tej samej kategorii zawodowej odpowiedzi osób czujących się pokrzywdzonymi zmianami przepisów zanotowano 14,8%). W grupie muzyków odsetek osób dostrzegających pozytywne aspekty zmian przepisów emerytalnych wynosi tylko 15,1%. Nawet w grupie aktorów, których poprzednio 44,4% odpowiedziało, że nie czuje się pokrzywdzona zmianami, teraz na pozytywne aspekty tych zmian wskazało już mniej, bo 33,3% osób z tej grupy.

Jeśli przyjrzeć się odpowiedziom w korelacji do wieku respondentów, znów dostrzec można podobną prawidłowość. Część osób odpowiadająca na poprzednie pytanie negatywnie, że nie czuje się pokrzywdzona zmianą w przepisach emerytalnych, pytana w tej części ankiety czy bardziej jest w stanie dostrzec pozytywne czy negatywne aspekty zmiany skłoniła się ku tej drugiej odpowiedzi. W przedziale wieku 35 – 45 lat teraz 100% osób odpowiedziało, że nie dostrzega pozytywnych aspektów zmian. Jedynie w drugim przedziale wiekowym (46 – 50 lat) wynik był prawie taki sam jak przy poprzednim pytaniu – ok. 16% odpowiedzi o braku poczucia krzywdy spowodowanej zmianą ustawy i tyle samo osób dostrzegających pozytywne aspekty zmian. W przedziałach wieku 51 – 55 lat i 56 – 60 lat odpowiedzi wskazujące na pozytywne aspekty zmian wskazało odpowiednio 15,8% i 30,8 %. Można więc stwierdzić, że to w tej drugiej grupie jest stosunkowo najwięcej optymistów co do skutków zmian przepisów emerytalnych. Przy poprzednim pytaniu najwięcej osób deklarujących, że nie czują się pokrzywdzone w wyniku zmian było w wieku 60 lat i więcej. Teraz na pytanie o negatywne i pozytywne aspekty zmian, na pozytywne wskazało tylko 15,4% osób.

Przejdźmy teraz do przeglądu najważniejszych wątków przewijających się wypowiedziach swobodnych, zapisywanych jako uzasadnienie przyjętego stanowiska.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Stosunkowo niewiele osób przyznało, że dostrzega pozytywne aspekty zmiany przepisów emerytalnych. W uzasadnieniach wybijają się dwa wątki. Jeden to przekonanie, że dłuższy okres pracy na etacie zaowocuje wyższą emeryturą. *„Szansa na wyższe emerytury (nie wysokość żałosnych zarobków to choć długość zbierania”* – napisała jedna z osób. Drugi to poczucie, że można być aktywnym zawodowo do późnego wieku i że to pozwala dłużej realizować siebie: *„mogę i chcę pracować dłużej”*.

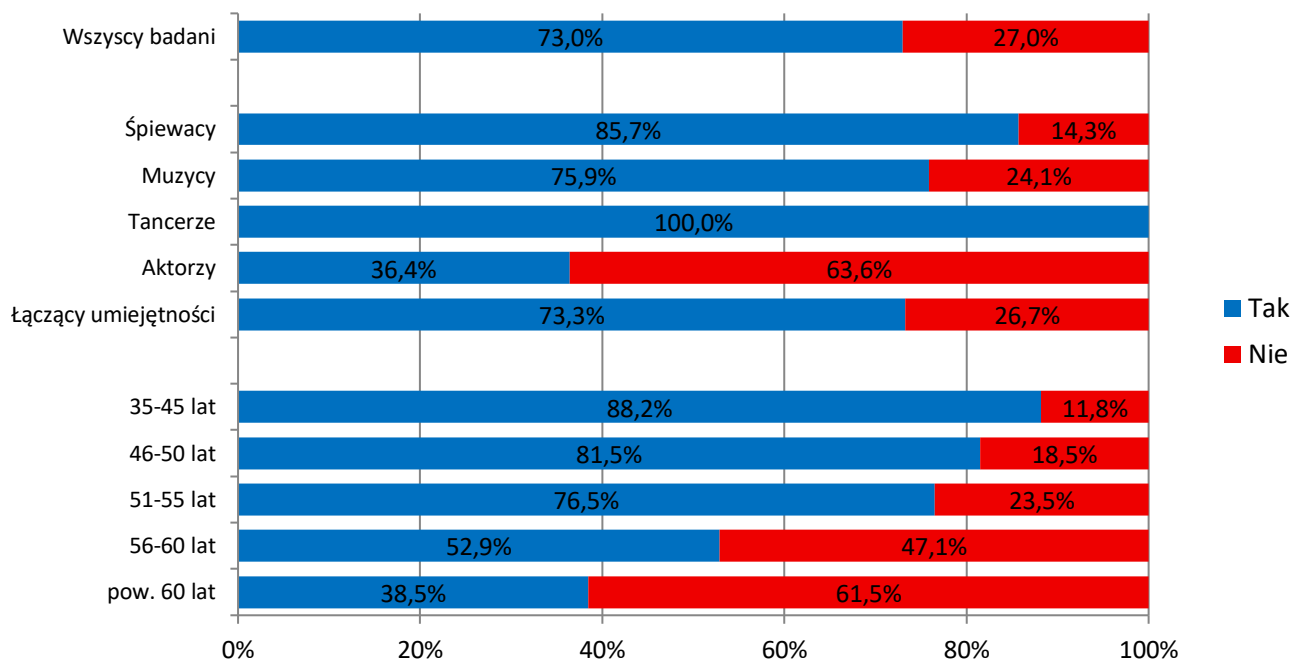
Wśród osób ankietowanych zdecydowanie przeważało stanowisko, że w zmianie przepisów emerytalnych, przeważają negatywne aspekty. W uzasadnieniach zaznacza się silne poczucie krzywdy, niesprawiedliwości, nawet dość mocno i emocjonalnie wyrażane: *„czujemy się oszukani”* i *„ta zmiana pokazała, że państwo nie liczy się z zawodem takim jak tancerz-artysta”* – napisali w ankietach artyści. Podkreśla się element zaskoczenia zmianą, które uniemożliwiło przygotowanie się i przekreślało dotychczasowe plany życiowe. Jedna z osób tak o tym pisze w ankiecie: *„zabranie możliwości decydowania o sobie (o własnym losie, życiu)”*.

Zmiana rodzi różnego rodzaju lęki i frustracje. Respondenci piszą o *„niepewności zatrudnienia w instytucji artystycznej wraz z rosnącym wiekiem i spadającą wydolnością fizyczną i psychiczną”*. Wspominają, że występuje też obawa hipotetycznej lub nawet obecnie odczuwanej w miejscu pracy dyskryminacji ze względu na wiek. Wyraźnie obawiają się dalszego pogarszania się kondycji fizycznej i zdrowotnej jako przeszkody w kontynuacji pracy zawodowej, przy jednoczesnym przymusie pracy do 65 i 67 roku życia: *„niemożliwość utrzymania profesjonalnej, wyczynowej formy w wymuszonym przez ogólne przepisy przedziale czasowym”* – napisali uczestnicy badania.

W wypowiedziach pojawiają się także argumenty, wychodzące poza osobiste interesy. Tak o tym piszą badani artyści: *„wielu starszych kolegów jest pozbawionych środków do życia”*, zwracają przy tym uwagę na trudność ewentualnego szukania alternatywnych miejsc pracy: *„tragiczna sytuacja osób bez innego zawodu niż artysta”*. Podnoszone są też szersze, środowiskowe argumenty wobec trudnej sytuacji na rynku pracy (artystów): *„starsi, często wyeksploatowani artyści, blokują miejsca pracy młodym, ilość miejsc pracy w tym zawodzie jest bardzo ograniczona”*.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.8. Gdyby przywrócono możliwość przechodzenia pracowników artystycznych na wcześniejszą emeryturę, czy zdecydował(a)by się Pan/i skorzystać z takiej możliwości a grupa zawodowa i grupa wiekowa⁷



Tak

ze względów zdrowotnych; aby zrobić miejsce dla młodych; żeby móc przekwalifikować się odpowiednio wcześniej; mam bardzo wyeksploatowany aparat ruchowy (głównie stawy, zwyrodnienia kości), przez ciężką fizyczną pracę w balecie; czułabym bezpieczeństwo finansowe, psychiczne i dałoby podstawę do własnej działalności gospodarczej; nie mam już siły eksploatować głosu, głos zniszczony; pracujemy fizycznie 3 razy ciężiej od przeciętnego pracownika. W wieku 40 lat nasze stawy mają 65 lat; daje mi to poczucie bezpieczeństwa; choroby gardła, starzenie się głosu jest stresujące dla śpiewana i przykre dla słuchacza; ponieważ nie wyobrażam sobie aktywnie uczestniczyć w próbach i spektaklach, głos niestety się starzeje i w wieku 60 lat nie brzmi, poza tym nie wygląda się jak wcześniej. A nie ma możliwości doksztalcenia się, pracując 2x dziennie; jest to wyczerpująca praca; obawiam się, że nie będę w stanie sprostać wymaganiom - sprawność ruchowa; ze względu na zdrowie i dobro instytucji, niech grają młodszy; ponieważ gram na trudnym i wymagającym instrumencie; ponieważ artysta pracuje również w domu; na takich warunkach podjąłem pracę i państwo Polskie powinno je dotrzymać; mógłbym ten moment dopasować do aktualnych możliwości instrumentalnych i własnej sprawności

Nie

za niskie emerytury; chcę pracować jak najdłużej - kocham ten zawód; zarobki są głodowe i emerytura byłaby zatrważająco niska; kontakt z muzyką, życie w środowisku artystów sprzyja lepszej kondycji psychofizycznej; należy pracować jak najdłużej, dopóki wystarcza zdrowia i są możliwości zawodowe

Kontynuując pogłębiające pytania o stanowisko respondentów wobec zmian w przepisach emerytalnych, autorzy ankiety zapytali o to, czy gdyby przywrócono możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, czy skorzystaliby z niej? Większość, ale nie wszyscy, bo 73% respondentów odpowiedziało, że skorzystaliby z takiej możliwości. 27% respondentów zaznaczyło odpowiedź „nie” przy tym pytaniu.

⁷ Wyniki analizy pomijają wskazania badanych: „nie mam zdania” (29 osób – 20,7% wszystkich badanych).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Ciekawą analizę daje przyjrzenie się rozkładowi odpowiedzi w poszczególnych podgrupach zawodowych. W większości podgrup zawodowych odsetek odpowiedzi, że skorzystano by z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę wahał się od 73 – 85%. Jedynie w grupie zawodowej aktorów proporcje w odpowiedziach są odwrotne: tylko 36,4% aktorów skorzystałoby z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, a pozostałe 63,6% z takiej możliwości nie skorzystałoby.

Jeśli uwzględnimy w analizie wiek respondentów to warto zwrócić uwagę szczególnie na dwa przedziały wiekowe. W przedziale 35 – 45 lat zdecydowana większość, bo aż 88,2% osób odpowiedziało, że gdyby była tak możliwość przeszliby na wcześniejszą emeryturę. W kolejnych przedziałach wiekowych chęć skorzystania z ewentualnej możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę deklarowało coraz mniej osób. W przedziale wieku 46 -50 lat zanotowano 81,5% odpowiedzi twierdzących, w przedziale 51 – 55 lat to 76,5% odpowiedzi, w przedziale 56 – 60 lat to już tylko 52,9% odpowiedzi. Spośród osób wypełniających ankietę które miały 60 i więcej lat zaledwie 38,5% zadeklarowało chęć przejścia na wcześniejszą emeryturę, gdyby była taka możliwość

W uzasadnieniu odpowiedzi potwierdzających, że respondenci skorzystaliby z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, gdyby taka możliwość była przywrócona, pojawiają się argumenty przede wszystkim odnoszące się do słabszej kondycji fizycznej i zdrowotnej (niemożność kontynuacji pracy na dotychczasowym stanowisku artystycznym z powodu uszczerbku na zdrowiu). Ale są też i argumenty innej natury, np.: bezpieczeństwa psychicznego i finansowego.

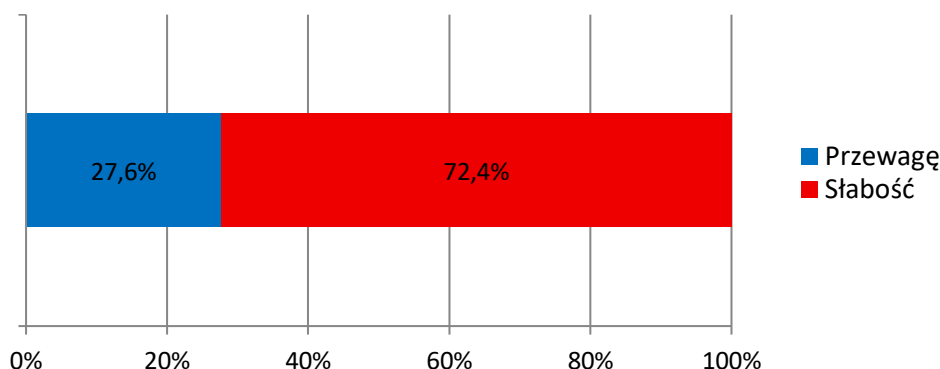
Niektórzy z respondentów zwracają uwagę, że przejście na wcześniejszą emeryturę umożliwiłoby im innego rodzaju aktywność, np.: możliwość przekwalifikowania się, szkoleń, doksztalcania czy uruchomienia własnej działalności gospodarczej. Uczestnicy badań podkreślają, że nie ma możliwości realizowania tych aktywności w sytuacji, gdy normalnie pracują na swoich etatach w instytucjach kultury.

Również tutaj pojawiają się argumenty wychodzące poza osobiste losy i interesy, wskazujące, że gdyby starsi artyści mogli przechodzić na wcześniejsze emerytury w instytucjach kultury mogli by pracować kolejni nowi absolwenci szkół artystycznych. Artyści seniorzy chcieliby przejść na emeryturę: „*aby zrobić miejsce dla młodych.*”

Warto odnotować, że również przy tym pytaniu respondenci podkreślali, że przywrócenie możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę po prostu należy się tej grupie zawodowej, bo zmiany przepisów dokonano bez wprowadzenia okresu przejściowego: „*na takich warunkach podjąłem pracę i państwo Polskie powinno je dotrzymać*” – napisała jedna z osób.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.9. Dostrzegam swoją przewagę / słabość na rynku pracy związaną z moim obecnym wiekiem



Przewagę

dojrzałość artysty i jego doświadczenie zawodowe zawsze dominuje nad "hura-euforią" nowicjusza; obecnie jestem w średnim wieku i mam już b. duże doświadczenie a jeszcze dużą sprawność; jestem w wieku w którym już jestem doświadczonym pracownikiem mogę stosować na scenie szeroki wachlarz swoich umiejętności wokalnno-aktorskich; jestem młody i sprawniejszy fizycznie i intelektualnie od moich starszych kolegów; mam większe doświadczenie repertuarowe, wiedzę z zakresu akompaniamentu i świadomość wykonawstwa wokalnego

Słabość

brak doświadczenia na innym rynku pracy; wiek średni jest niedobry "bo pani nie jest młoda" i jeszcze gorszy "bo pani nie jest na emeryturze, a ja muszę składki płacić"; młodego aktora można "postarzeć" na scenie. Odmłodzić starego raczej trudno; trudno jest konkurować z młodymi, których sprawność wykonawcza jest znacznie większa niż moja w grze na instrumencie; brak możliwości zatrudnienia w moim zawodzie w innym zakładzie pracy; pracodawcy nie chcą przyjmować starszych osób, wolą tych po studiach czyli młodych; w przypadku utraty pracy, nie mam żadnych szans znalezienia pracy w zawodzie muzyka; po 40 roku życia nie zatrudniają w chórach; po 40 roku życia ludzie zazwyczaj osiągają już w swoim zawodzie stanowisko, pozycję mają duże doświadczenie. Ja kończą pracę w teatrze muszą szukać pracy i uczyć się na nowo zawodu, zaczynać od zera; metoda castingu do każdej roli nie daje nam szans wobec młodzieży. Winna jest też zmiana w repertuarze teatru. Brak klasyki itp.; bezrobocie, nadprodukcja pracowników w zawodach artystycznych; teatry nie potrzebują aktorów w wieku emerytalnym; presja młodych muzyków poszukujących pracy; promowanie młodości, piękna za wszelką cenę; w moim zawodzie bardzo ważna jest wydolność organizmu, która spada po przekroczeniu wieku czterdziestu lat; w zawodzie artystycznym jestem już traktowana jako emerytka. Natomiast poza artystycznym rynkiem nie wykazuje dużego doświadczenia; nikt nie chce przyjąć do pracy osób w moim wieku, tym bardziej gdyby miały się dopiero przekwalifikować bądź uczyć nowego zawodu

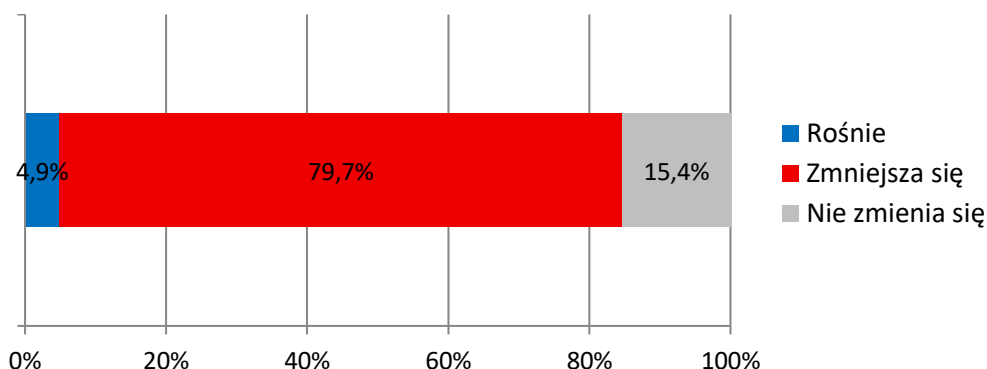
Badani poproszeni zostali o ocenę własnej sytuacji na „ryнку pracy” związaną z ich obecnym wiekiem. Do wyboru mieli tylko dwie kategorie: „przewagę” oraz „słabość” a swoje wskazania uzasadniali. Niemal trzech na czterech (72,4%) badanych pracowników instytucji kultury ocenia swoją pozycję na rynku pracy w kategoriach „słabości”. Przewagę w tym aspekcie dostrzega 27,6% respondentów. Większy odsetek kobiet niż mężczyzn ocenia swoją sytuację w kategorii „słabości” (78,5% pań i 66,7% panów). Interesujące wyniki odnajdziemy w analizie wskazań badanych pod kątem wieku. Respondenci w wieku 46-50 lat w największym stopniu (85,7%) ze wszystkich grup wiekowych dostrzegają swoją gorszą pozycję na rynku pracy. Na kolejnym miejscu znajdują się najstarsi badani (pow. 60 r. ż.) wśród których 75% wskazuje na „słabość”. O ile w przypadku najstarszych osób takich wskazań można było się spodziewać to jednak tak duży procent osób przed pięćdziesiątym rokiem życia musi niepokoić i zastanawiać. Jednym z czynników takiego pozycjonowania swojej osoby na rynku pracy jest

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

charakterystyka wynikająca ze specyfiki pracy osób w zawodach artystycznych (*w zawodzie artystycznym jestem już traktowana jako emerytka. Natomiast poza artystycznym rynkiem nie wykazuje dużego doświadczenia*). Większa niż w innych profesjach eksploatacja organizmu oraz tryb pracy artystycznej (próby rano oraz popołudniami-wieczorami przedstawienia plus praca w weekendy) uniemożliwiający lub utrudniający zdobycie innych kompetencji i doświadczeń (czy zawodu) powoduje twardą i realną ocenę swojej pozycji zawodowej. Kiedy dodamy do tego: ograniczoną ilość miejsc pracy dla artystów, zmiany repertuarowe związane z aktualnymi trendami, presję młodszych osób, którzy chętnie znaleźliby się na miejscu „starszych” oraz rosnące z wiekiem ograniczenia wpływające na poziom wykonawstwa zawodu – mamy dość „ciemny” obraz pozycji na (artystycznym, ale i nie tylko) rynku pracy. Wydaje się, iż nawet niekwestionowana przewaga, w postaci twórczej dojrzałości, doświadczenia i wiedzy (umożliwiająca prezentację „dojrzałym” pracownikom całego wachlarza umiejętności) wobec tak różnorodnych czynników osłabiających ich „rynkową” pozycję, jest niewystarczająca.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.10. Wraz z rosnącym wiekiem zdolność do wykonywania pracy w moim zawodzie artystycznym rośnie / zmniejsza się / nie zmienia się



Rośnie

doświadczenie, doświadczenie, doświadczenie: więcej możliwości uzyskania różnorodności

Zmniejsza się

z naturalnych powodów, podobnie jak w sporcie ciało ludzkie z wiekiem słabnie, zdrowie; u każdego w innym momencie życia; mniej ról dla starszych aktorów; ze względu na zbyt wielu młodych muzyków, którzy są bardziej atrakcyjni dla dyirekcji ze względu na swój wiek; koncentracja, wzrok, słuch - wszystko to ulega osłabieniu; "rynek" w tym zawodzie pęka w szwach; osoby starsze często zwalniane są ze względu na gorszy wygląd, mniejszą zdolność fizyczną (co na scenie ma znaczenie); z racji wieku i naturalnego procesu starzenia się ciała możliwości taneczne są ograniczone. Do tego trwałe zmiany chorobowe, np. haluksy, bóle kręgosłupa, stawów biodrowych; teatr formy (lalek) wymaga od aktora dużej sprawności fizycznej i intelektualnej; spada wydolność człowieka; instrument dęty - "wysiłkowy" - musi być zdrowe uzębienie, z wiekiem słabną mięśnie warg i ust; utrata sił; aparat głosowy jest coraz słabszy; sprawność, kondycja, wygląd; ponieważ moja praca „wypala” ciało. Związana jest z olbrzymim wysiłkiem, potężnymi przeciążeniami i całkowitym oddaniem się zawodowi; zmniejszona ilość propozycji zawodowych; artyści w starszym wieku nie są w stanie wykonywać swej pracy na wcześniejszym poziomie

Nie zmienia się

stała gimnastyka umysłu, pamięci oraz ciała utrzymuje artystów sceny w ciągłej dyspozycji - poza stanem choroby; jedno rośnie, drugie zmniejsza się, doświadczenie, znajomość repertuaru rośnie, a zdrowie, odporność na stresy zmniejsza się; trzeba umieć się dostosować; przy dbałości o formę artystyczną i fizyczną można być w pełni sprawnym pracownikiem

Czy wraz z rosnącym wiekiem zdolność do wykonywania zawodu artysty rośnie, zmniejsza się czy pozostaje na niezmiennym poziomie? Nasz zespół badawczy i na to pytanie chciał poznać odpowiedź pracowników instytucji kultury. Blisko 80% z nich (79,7%) ocenia, iż rosnący wiek zmniejsza ich zdolności zawodowe. Przeciwnego zdania jest niecałe pięć procent (4,9%) badanych, a 15,4% wskazało „nie zmienia się”. Argumentem za rosnącą wraz z wiekiem zdolnością do wykonywania zawodu było doświadczenie. Natomiast wśród osób wskazujących, że wiek nie zmienia ich zawodowych umiejętności pojawiły się opinie, iż odpowiednie podejście do swojej pracy (m.in. dbałość o formę, ćwiczenia fizyczne i mentalne) wydłużają i „nie zmieniają” możliwości wykonywania artystycznych profesji. Przeważająca większość badanych jest zdania, że postępujący wiek zmniejsza ich zdolności wykonawcze. Najczęściej pojawiającym się uzasadnieniem tej tezy były argumenty wskazujące na naturalne

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

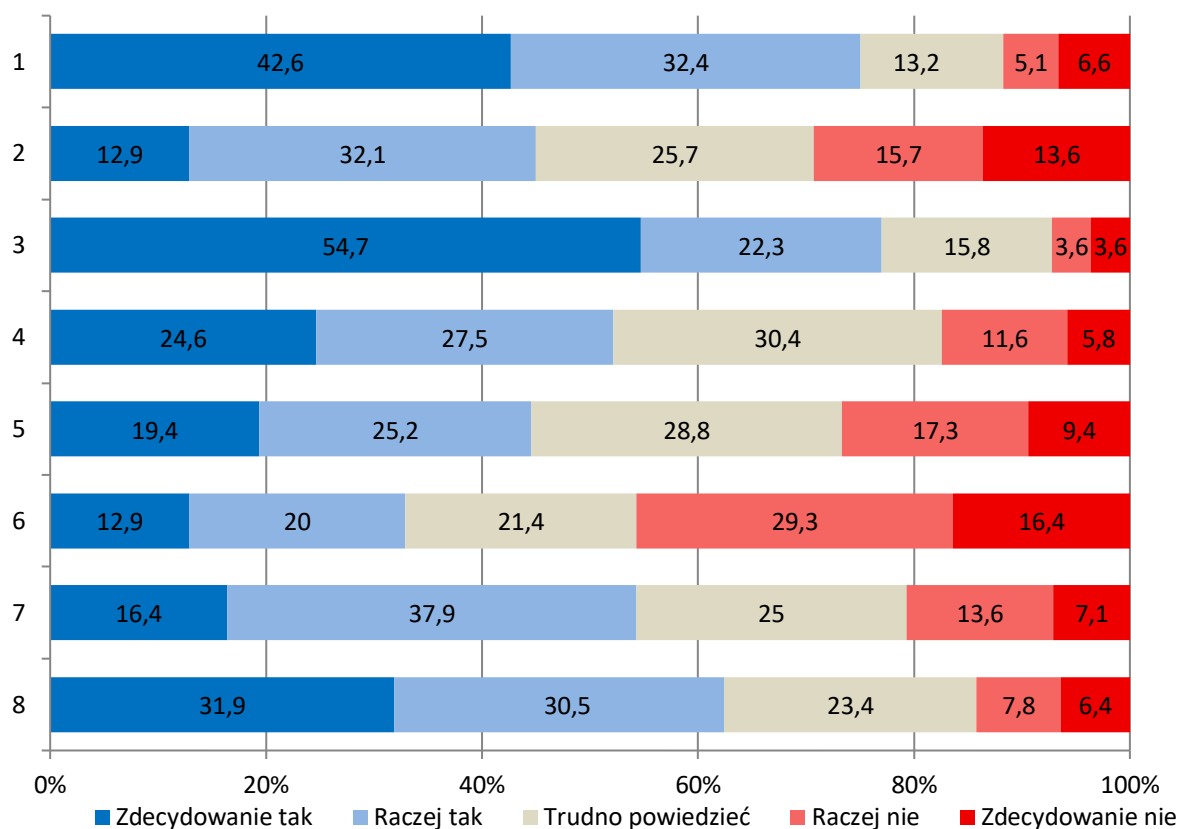
procesy starzenia się ludzkiego ciała (potęgowane dodatkowo jego silną eksploatacją powiązaną z wieloma artystycznymi zawodami). Rosnący wiek i związane z nim dolegliwości zdrowotne i ograniczenia (np. słuchowe, wzrokowe, fizyczne, wydolnościowe) nie są jedynymi wymienianymi argumentami. Badani zauważają dużą konkurencję na artystycznym rynku – szczególnie w postaci młodych osób po studiach artystycznych dla których brakuje miejsc pracy. Respondenci wskazują także na mniejszą pulę ról dla „starszych” artystów czy propozycji zawodowych (związanych z większym zainteresowaniem zarządzających instytucjami angażem młodszych osób). Obszarem powodującym zmniejszanie zdolności do wykonywania zawodu jest również sfera wizualna (istotny na scenie wygląd, który wraz z upływem lat zmienia się i przybiera formę mniej „pożądanego” niż u młodszych osób).

Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni (83,6% a 75,4%) uważają, że wraz z wiekiem ich zdolność do wykonywania zawodu artystycznego maleje. Zarówno wśród badanych śpiewaków jak i tancerzy wszyscy (!) respondenci wskazali na zmniejszające się wraz z biegiem lat możliwości zawodowe. Największe odsetki osób twierdzących, że wiek nie zmienia sprawności wykonawczych odnajdziemy wśród muzyków-instrumentalistów (20,6%) i aktorów (18,2%). Interesujące jest również to, że niemal połowa (43,8%) artystów mających powyżej 60 lat jest przekonana, iż wiek nie ma wpływu na zdolność do wykonywania zawodu – co jest zdecydowanym największym odsetkiem tej kategorii wśród wszystkich grup wiekowych. Zresztą im starsza grupa wiekowa tym odsetek osób twierdzących, że mamy do czynienia z tendencją do zmniejszania możliwości zawodowych, maleje. Największy procent osób dostrzegających ten kierunek zmian odnajdziemy wśród najmłodszych badanych (35-45 lat – 91,2% z nich). W kolejnych grupach wiekowych wartości kształtowały się następująco: 46-50 lat (89,7%), 51-55 lat (70,8%), 56-60 lat (68,8%) by w najstarszej grupie (pow. 60 lat) wynieść 56,3%. Pokazuje to dużą samoświadomość relatywnie „młodych” badanych co do zachodzących, przyszłościowych, procesów. Z drugiej strony aktywni „starsi” pracownicy są bezpośrednim przykładem na to, że można realizować się zawodowo również w wieku około „emerytalnym”.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.11. Opinie artystów na temat wybranych aspektów pracy w instytucji kultury i własnej przyszłości zawodowej

[PERSPEKTYWA OSOBISTA/INDYWIDUALNA]



1. Myślał(a)em o swojej przyszłości zawodowej w wieku 50+ i ówczesnej roli w instytucji kultury
2. Mam w pracy poczucie bezpieczeństwa dotyczące swojego zatrudnienia w instytucji kultury
3. Planuję przepracować w instytucji kultury do emerytury
4. Spodziewam się, że będzie dla mnie praca w instytucji kultury aż do czasu przejścia na emeryturę
5. Spodziewam się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury ze względu na wiek będzie w przyszłości ponad moje siły
6. Zastanawiam się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej
7. Był(a)bym skłonna/y do zmiany swojej roli w zespole pracowniczym, gdyby utrata kondycji zdrowotnej związana z wiekiem uniemożliwiła mi pełnienie dotychczasowych funkcji
8. Uważam, że moje kompetencje oraz predyspozycje są i będą wystarczające do pracy w obecnym zawodzie do emerytury

Pracownicy artystyczni wielkopolskich instytucji kultury poproszeni zostali o ustosunkowanie się do ośmiu tez dotyczących różnych aspektów ich pracy oraz przyszłości zawodowej. Okazuje się, że aż 77% badanych planuje przepracować w instytucji kultury do swojej emerytury (i tylko 7,2% wskazuje, że nie ma takich planów). Jednocześnie „jedynie” 32,9% z badanych zastanawiało się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej (a blisko połowa - 45,7% - respondentów deklaruje, iż tego nie czyniła). Trzech na czterech (75%) pracowników artystycznych myślało o swojej przyszłości zawodowej w wieku 50+ i ówczesnej roli w instytucji kultury. Duży jest również odsetek osób (62,4%), którzy uważają, że ich kompetencje oraz predyspozycje są i będą wystarczające do pracy w obecnym zawodzie do emerytury. Plany jednak nieco mijają się z przypuszczeniami. Blisko o połowę mniej badanych w zdecydowanym stopniu (24,6% - „zdecydowanie tak”) spodziewa się, że będzie dla nich

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

praca w instytucji kultury aż do emerytury niż planuje (54,7% - „zdecydowanie tak”) w tej instytucji pracować. Ponad połowa badanych (54,3% w tym „jedynie” 16,4% w sposób zdecydowany) byłaby skłonna do zmiany swojej roli w zespole pracowniczym, gdyby utrata kondycji zdrowotnej związana z wiekiem uniemożliwiła pełnienie im dotychczasowych funkcji. Blisko trzydzieści procent (29,3%) badanych wskazuje, że nie ma w pracy poczucia bezpieczeństwa dotyczącego swojego zatrudnienia w instytucji kultury (w tym 13,6% deklaruje to w sposób zdecydowany). Warto to zauważyć choćby z tego powodu, iż co prawda większy odsetek osób wskazuje, że takie poczucie ma (45%) to jest to jeden z dwóch przypadków, w których opinii „zdecydowanie nie” było więcej niż tych zdecydowanie aprobujących daną tezę. Zauważyć należy także to, że blisko połowa badanych (44,6%) spodziewa się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury, ze względu na wiek, będzie w przyszłości ponad ich siły.

Kiedy przeanalizujemy wskazania badanych ze względu na płeć respondentów zauważymy, że więcej kobiet niż mężczyzn: spodziewa się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury ze względu na wiek będzie w przyszłości ponad ich siły (50% wskazań kobiet do 41,1% mężczyzn) oraz nie ma w pracy poczucia bezpieczeństwa dotyczącego swojego zatrudnienia w instytucji kultury (35% do 27%). W związku z tym również częściej to panie zastanawiają się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej (40% do 28,4%). Mężczyźni w sposób stanowczy („zdecydowanie tak”) częściej niż kobiety deklarują plany przepracowania w instytucji kultury do emerytury (56% mężczyźni i 51,7% kobiety) oraz uważają, że ich kompetencje oraz predyspozycje są i będą wystarczające do pracy w obecnym zawodzie do emerytury (36% i 28,3%). Jednocześnie to częściej panie niż panowie intensywnie myślą o swojej przyszłości zawodowej w wieku 50+ i ówczesnej roli w instytucji kultury (46,4% wśród kobiet wskazań „zdecydowanie tak” i 38,4% u mężczyzn). Dane te pokazują, że to kobiety wydają się być bardziej refleksyjne, jeśli chodzi o analizę swojej zawodowej przyszłości, ale jednocześnie mniej pewne swojej pozycji zawodowej i miejsca w instytucji.

W największym stopniu tancerze (71,4% w tym aż 57,1% wskazało „zdecydowanie nie”), śpiewacy (57,2%) i pracownicy łączący umiejętności (46,9%) nie mają w pracy poczucia bezpieczeństwa dotyczące swojego zatrudnienia w instytucji kultury. Niemal wszyscy aktorzy (90,9% - wskazań „zdecydowanie tak”) planują pracować w instytucji kultury do emerytury. Na kolejnym miejscu znajdują się: muzycy (87,5% z czego 65% wyraża tę opinię w stopniu zdecydowanym) i śpiewacy (85,7% i 28,6% wskazuje „zdecydowanie tak”). Aż 71,5% tancerzy nie spodziewa się, że będzie dla nich praca w instytucji kultury aż do czasu przejścia na emeryturę – co więcej, nie było wśród nich żadnej osoby, która byłaby przeciwnego zdania (28,6% wskazań „trudno powiedzieć”). Natomiast najbardziej pewną o swoje zatrudnienie aż do emerytury grupą zawodową są muzycy (68,3% wskazań raczej i zdecydowanie tak). Wszyscy tancerze (w tym 85,7% w stopniu zdecydowanym) spodziewają się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury ze względu na wiek będzie w przyszłości ponad ich siły. Są jeszcze dwie grupy zawodowe u których odsetek osób podzielających tę opinię jest wyższy niż połowa – są to: śpiewacy (57,2%) i osoby łączące umiejętności (54,8%). Nie może zaskakiwać zatem fakt, że grupą badanych, która zdecydowanie najliczniej deklarowała, że

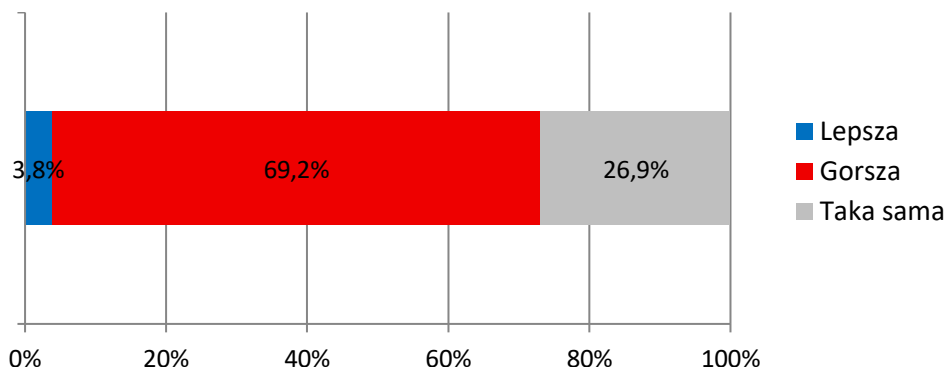
PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

zastanawia się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej są tancerze (85,8%) i oni też byliby najbardziej skłonni (71,5%) do zmiany swojej roli w zespole pracowniczym, gdyby utrata kondycji zdrowotnej związana z wiekiem uniemożliwiła im pełnienie dotychczasowych funkcji.

O ile nie może zaskakiwać, że osoby tuż przed pięćdziesiątym rokiem życia (46-50 lat) w największym stopniu myślą o swojej przyszłości zawodowej w wieku 50+ i ówczesnej roli w instytucji kultury (86,2%) to warto zwrócić uwagę, że 69,7% najmłodszych badanych (35-45 lat) również to czyni. Najmłodsza grupa wiekowa nie ma w pracy poczucia bezpieczeństwa dotyczące swojego zatrudnienia w instytucji kultury (43,2%) a jedynie 27,3% z nich deklaruje, że takie poczucie bezpieczeństwa ma. Na odmiennym biegunie znajdują się najstarsi badani: 60% z nich czuje się zawodowo pewna swojego miejsca a odsetek niepewnych wynosi 26,7%. Przypomnieć jednak należy, że w tej, najstarszej, kategorii znajdują się pracownicy, którzy już nabyli prawo do emerytury i są zatrudnieni w instytucji w mniejszym wymiarze czasu lub znajdują się w ochronnym okresie przedemerytalnym. O tej „niepewności” młodych pracowników (35-45 lat) świadczy także to, że aż 34,9% z nich wskazuje „trudno powiedzieć” na stwierdzenie „planuję przepracować w instytucji kultury do emerytury” – drugi pod względem ilości osób wskazujących tę kategorię miał „zaledwie” 9,7% (i należał do respondentów w wieku 46-50 lat). Plany przepracowania w instytucji kultury do emerytury ma 90,1% (w tym 72,1% wskazujących „zdecydowanie tak”) respondentów w wieku powyżej 50 lat i „jedynie” 64,8% (i 40,5% – „zdecydowanie tak”) pracowników w przedziale wiekowym 35-50 lat. Ponad połowa osób (55,8%) z najmłodszej kategorii wiekowej (35-45 lat) spodziewa się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury ze względu na wiek będzie w przyszłości ponad ich siły. Ta grupa wiekowa w największym stopniu również zastanawia się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej (50% wskazań raczej i zdecydowanie tak). Warto również odnotować, że wraz z wiekiem rośnie odsetek pracowników, którzy uważają, że ich kompetencje oraz predyspozycje są i będą wystarczające do pracy w obecnym zawodzie do emerytury. U najmłodszych badanych (35-45 lat) odnajdziemy 43,2% osób będących zwolennikami tej tezy. Natomiast wśród osób pow. 50 roku życia już 75,8%.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.12. Sytuacja starszych pracowników artystycznych w instytucjach kultury jest lepsza / gorsza / taka sama niż młodszych zatrudnionych



Lepsza

więcej doświadczenia; trudno mi powiedzieć, jeśli ze względu na wynagrodzenie to oczywiście jest lepsza; zarobki

Gorsza

są mniej zaangażowani; nie pasują do repertuaru; przyszła moda bardziej na wygląd i młodość niekoniecznie na umiejętności i warsztat; następuje wydłużona wymiana pokoleń w zawodzie, młodzi muszą i chcą pracować a starsi są zmuszeni sytuacją; żyją pod presją, lękają się o nagłe zwolnienie; starszych pracowników zamiast doceniać za ich doświadczenie zawodowe uważa się za zbędnych; nie ma odpowiednich ról, nie mają aż takiej kondycji; nieustanna presja i potrzebujemy etatów dla młodych; brak wsparcia w zakresie ochrony zdrowia i uznania schorzeń narządów ruchu za choroby zawodowe; sił coraz mniej a wymagania rosną; głównie z przyczyn zdrowotnych wydolnościowych i co za tym idzie mniejszą dyspozycyjnością; uważa się, że "starzy" nie mogą się rozwijać; gorsza kondycja fizyczna, odsuwanie od spektakli, gorsza kondycja wokalna; widzi się przyszłość w młodym tancerzu, starszy tancerz już sobie przetańczył, teraz blokuje etat; są bardziej narażeni na zwolnienie; gorsza ponieważ są nierówno traktowani z młodszymi pracownikami, na których potencjał przekierowuje się działania artystyczne; dużo mniej ról do grania, a więc mniejsza ilość spektakli a co za tym idzie niższe zarobki; osoby pracujące dłużej mają niższe wynagrodzenia, bo młode osoby zatrudniane są na innych warunkach, lepszych, bo starsi i tak nie odejdą, bo nie mają dokąd

Taka sama

wszystko zależy od formy w jakiej znajduje się pracownik; nie odczuwam różnicy; tylko trochę więcej zarabiają, bo mają większy staż pracy itp.; w zależności od władz instytucji bywa z tym różnie; nie widzę różnicy, dla starszych jest większy szacunek i to jest pozytywne; wykonują tę samą pracę; mimo występujących sytuacji, że starsi są rzadziej zaangażowani, że są promowani młodzi, nie czuję się źle w mojej instytucji; to nie kwestia wieku, ale miejsca, czasu i ludzi których się spotka. Repertuaru i na końcu... szczęścia; doświadczenie pomaga w wykonywaniu pracy; myślę, że liczy się zdolność do pracy, nie wiek

„Sytuacja starszych pracowników artystycznych w instytucjach kultury jest lepsza / gorsza / taka sama niż młodszych zatrudnionych” przed tak postawionym zdaniem (oraz prośbą o zaznaczenie i uzasadnienie jednej z trzech możliwości) stanęli wypełniający ankietę artyści. Blisko siedmiu na dziesięciu z nich (69,2%) wskazało, iż sytuacja posuniętych wiekiem pracowników jest gorsza niż ich młodszych kolegów. Czym to argumentowali? Z jednej strony starszych artystów „odsuwa się na boczny tor” (mniej angażuje) co powoduje obniżenie wynagrodzenia uzależnionego od liczby występów, czują oni presję młodszych pracowników (oraz dyrekcji – „blokowanie etatu”) co potęguje u nich obawy przed utratą pracy. Ponadto

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

czują się niepotrzebni, niedoceniani i zbędni w instytucji, poddani są większej liczbie stereotypów (np. temu, że nie chcą się już rozwijać zawodowo). Kiedy dodamy do tego opinie o: nierównym traktowaniu (młodszy zatrudniani na lepszych, początkowych, warunkach płacowych), promowaniu i preferowaniu „młodości” (również pod względem repertuarowym) oraz pogorszeniu się zdrowia, wydolności i kondycji, co może przełożyć się na mniejszą dyspozycyjność - dostaniemy bardzo pokaźną i różnorodną paletę czynników sprawiających, że sytuacja zawodowa starszych pracowników artystycznych jest dla nich niekorzystna. Jedynie 3,8% badanych oceniło ją jako „lepszą” za czym świadczą elementy związane z większym doświadczeniem oraz większymi zarobkami (związanymi z większym stażem pracy). Co czwarta badana osoba (26,9%) uważa, że sytuacja zarówno starszych ja i młodszych pracowników artystycznych jest taka sama (m.in. dlatego, że *liczy się zdolność do pracy, nie wiek*).

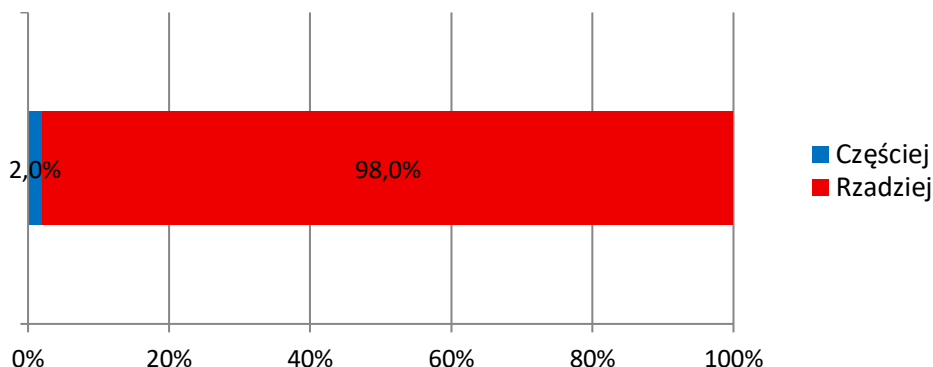
Badane kobiety w większym stopniu niż mężczyźni (80,7% do 59,7%) uważają, że sytuacja starszych pracowników artystycznych w instytucjach kultury jest gorsza niż młodszych zatrudnionych. Co trzeci mężczyzna (34,3%) jest zdania, iż jest ona „taka sama” (tę kategorię wskazuje 17,5% pań).

Jedynie wśród dwóch najmłodszych grup wiekowych odnajdziemy zwolenników tezy, iż sytuacja starszych pracowników jest lepsza niż młodszych. Wśród osób w wieku 35-45 lat uważa tak 7,3% a w wieku 46-50 lat: 6,9%. Niemniej jednak to najmłodszy badani w największym stopniu (85,4%) dostrzegają gorszą pozycję starszych kolegów-pracowników. Drugą grupą są respondenci w wieku 56-60 lat – 75%. Interesujące jest również to, że gdy podzielimy badanych na dwie grupy wiekowe (35-50 i powyżej 50 lat) to wskazań świadczących o tym, że sytuacja zawodowa starszych pracowników jest „taka sama” jest zdecydowanie więcej (40,4%) wśród osób powyżej 50 roku życia (a 14,3% w wieku 35-45 lat).

Wszyscy tancerze i niemal wszyscy badani w swojej pracy artystycznej łączący umiejętności (90,6%) i muzycy (83,3%) podzielają pogląd, iż sytuacja starszych pracowników artystycznych instytucji kultury jest gorsza niż ich młodszych kolegów. W największym stopniu osobami, które wskazują, iż jest ona „taka sama” są muzycy (38,9%) i aktorzy (27,3%).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.13. Pracownicy artystyczni w wieku 50+ są częściej / rzadziej angażowani do nowych produkcji i wydarzeń w instytucjach kultury niż młodsze osoby⁸



Częściej

z uwagi na doświadczenie

Rzadziej

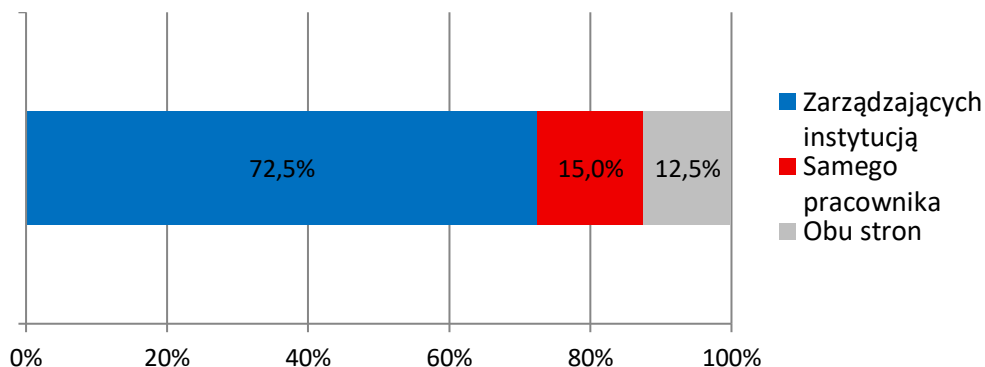
utracili swoje walory zewnętrzne i są mniej atrakcyjni i pożądana na scenie; szefowie, dyrygenci preferują młodych; na scenie potrzeba młodych, sprawnych aktorów bardziej niż starszych; to idzie "młodość" - dyrektorzy uwielbiają młodych pracowników, łatwiej kierować niedoświadczonym pracownikiem; widz chyba woli młodość; niższy koszt zatrudnienia osób młodszych; w zawodzie tancerza nie ma szans utrzymać na etacie tancerza do wieku 50+; bo realizatorzy zwyczajnie stawiają na młodzież, ciała starszych pracowników często też nie są tak fizycznie wytrzymałe; reżyser i widz wymaga od ludzi młodych, sprawnych, starsi są jak śmieci; target skierowany na młodych odbiorców; czasami mogą nie pasować wizualnie do koncepcji projektu; ograniczona ilość propozycji zawodowych; produkcje artystyczne często są eksperymentalne i stoją w sprzeczności z tradycyjnym doświadczeniem; duże (większe) ryzyko nagłej absencji z przyczyn zdrowotnych; atrakcyjni, mobilni, elastyczni młodzi ludzie są częściej zatrudniani niż starsi; nie są "piękni i młodzi"; coraz częściej liczy się zbiorowość a nie indywidualna charyzma dojrzałych artystów; kobiety powyżej 50+ są mniej angażowane na scenie, gdyż nie ma dla nich odpowiednich ról; nie są w stanie fizycznie sprostać zadaniom

Kiedy poprosiliśmy badanych o dokonanie jednoznacznego wyboru czy pracownicy artystyczni w wieku 50+ są częściej czy rzadziej angażowani do nowych produkcji i wydarzeń w instytucjach kultury niż młodsze osoby otrzymaliśmy niezwykle jednostronne wyniki. Aż 98% z badanych pracowników artystycznych dokonujących tego wyboru wskazało, iż osoby po 50 roku życia są rzadziej angażowane. Jakże odnajdziemy ku temu powody? Wymieniali oni to, że osoby decydujące o obsadzie preferują młodszych pracowników ze względu na ich: mobilność, elastyczność, łatwiejszą „sterowalność”, zdrowie, wytrzymałość, walory wizualne, mniejsze koszty zatrudnienia. Ponadto respondenci zauważają, że zmieniające się gusta widzów (i trendy w sztuce) powodują zmniejszającą się liczbę odpowiednich dla starszych artystów ról, gdzie coraz mniej liczy się indywidualna charyzma i doświadczenie dojrzałych wykonawców. Tylko dwóch mężczyzn instrumentalistów dokonało wyboru: „częściej”.

⁸ W przypadku oceny tego aspektu warto zwrócić uwagę na relatywnie liczne braki jednoznacznego (41 badanych) wskazania i pojawiające się z nimi uzasadnienia typu: angażowani są w równym stopniu; nie ma reguły; w muzyce liczy się wykonanie a nie wiek, natomiast w balecie wiek, wykonanie i wygląd; w instytucji, w której pracuję nie zauważam takiego podziału; tak samo; to zależy od produkcji)

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.14. Zapewnienie pracy pracownikom artystycznym w wieku 50+ leży głównie w gestii zarządzających instytucją / samego pracownika⁹



Zarządzających instytucją

dyrekcja decyduje kto ma brać udział w projektach i w jakiej ilości co daje szansę dyrekcji eliminacji starszych pracowników; praca etatowa w instytucji kultury nie pozostawia marginesu na własny rynek pracy stąd to pracodawca powinien odpowiedzialnie gospodarować powierzonym mu zespołem; powinni zapewnić poczucie bezpieczeństwa finansowego aż do przejścia na emeryturę; dobór repertuaru z rolami dla starszych; brak wpływu pracownika na decyzje powierzenia zadań przez pracodawcę; nie mamy żadnego wpływu na plan pracy, repertuar, ale też niewielki na angażowanie do ról w nowych produkcjach; odpowiedzialność za pracowników; zarządzający wiedzą kto jest potrzebny instytucji; uważam, że zależy to od dobrej woli zarządzających instytucją, ale także od aktywności zawodowej pracownika

Samego pracownika

pracownik musi udowodnić, że jest wciąż przydatny; każdy kto wykonuje prace taneczną wie, że nie będzie miał emerytury - nie "dotańczy" do niej; teatr się nie interesuje takimi osobami, nie ma dla nich miejsca; jeżeli pracownik jest w dobrej, zadowalającej formie jest ważnym pracownikiem dla instytucji, ze wzgl. na znakomite doświadczenie; trzeba się jakoś utrzymać; to pracownik musi zdobywać kompetencje potrzebne w przyszłości do podjęcia nowej pracy

Obu stron

I jedno i drugie. Pracownik musi być elastyczny i otwarty na zmiany. Pracodawca musi mu zaufać i dać szansę; instytucja powinna zadbać o pracownika, ale w sytuacji, gdy pracownik dba o swoją kondycję zawodową i poziom gry; mogą być różne chęci samego pracownika, ale bez porozumienia z dyrekcją nic się nie zrobi; od jednego i drugiego: byle chcieli się spotkać w tym samym miejscu negocjacji

Badani w zdecydowanej większości wskazali, iż zapewnienie pracy pracownikom artystycznym w wieku 50+ leży głównie w gestii zarządzających instytucją (72,5%) a nie w gestii „samego pracownika” (15%). Co dziesiąta osoba (12,5%) nie dokonała wyboru między tymi dwoma kategoriami i zaznaczyła oba wskazania. Jak to argumentując? Głównie współodpowiedzialnością obu stron (zaufania i zrozumienia dyrekcji z jednej strony oraz elastycznością, otwartością na zmiany i dbającego o swoją predyspozycję zawodową pracownika z drugiej). Wśród osób, które wskazywały, że to zarządzający instytucją są w największej mierze odpowiedzialni za zapewnienie pracy swoim pracownikom 50+ pojawiły

⁹ Część badanych zaznaczyła oba wskazania, dlatego podczas analizy zdecydowano się dodać i ująć w analizie trzecią kategorię: „obu stron”.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

się argumenty o tym, że to ta strona jest stroną decydującą (obsadza poszczególne produkcje, buduje repertuar instytucji i realizuje swoją jej wizję). W związku z tym to decydenci powinni wziąć na siebie odpowiedzialność za pracowników, odpowiednio gospodarować zasobami ludzkimi i zapewnić im „poczucie bezpieczeństwa”. Te osoby, które wskazały, że to w gestii samego pracownika leży zapewnienie pracy argumentowały to między innymi tym, że tylko pracownik wobec braku zainteresowania (czy mglistej perspektywy pracy w przyszłości w instytucji) powinien brać sprawy w swoje ręce i z jednej strony udowadniać swoją przydatność a z drugiej przygotowywać się (zdobywając nowe kompetencje i umiejętności) do zmiany pracy czy swojej roli w instytucji.

Częściej mężczyźni (75,8%) niż kobiety (69,8%) są zdania, że to po stronie zarządzających instytucją leży w głównej mierze zapewnienie pracy pracownikom artystycznym 50+. Natomiast panie częściej niż panowie wskazują kategorię „samego pracownika” oraz „obu stron”.

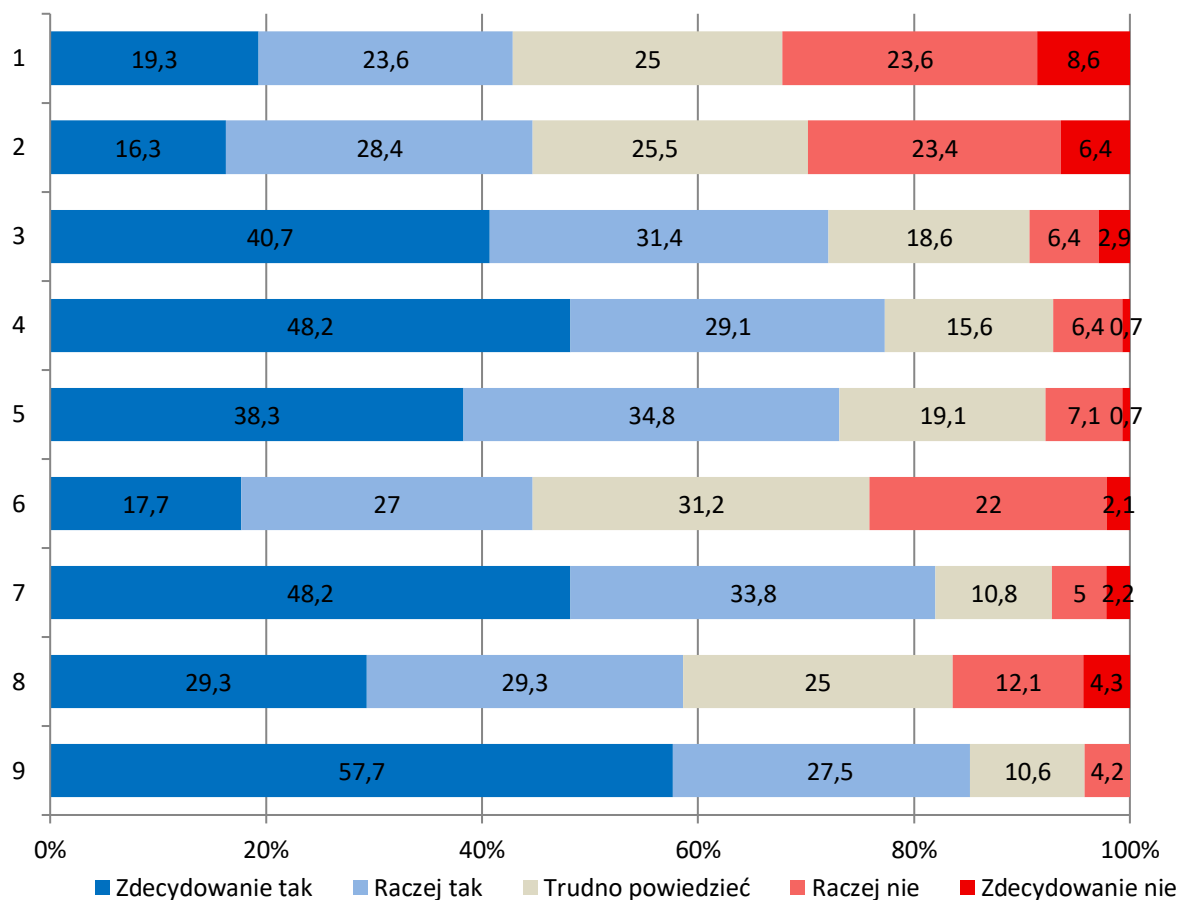
Wśród najmłodszych badanych (35-45 lat) w najmniejszym stopniu (63,9%) panuje przekonanie, że to od zarządzających instytucją należy zapewnienie pracy artystom 50+. Ze wszystkich grup wiekowych największy odsetek wskazujących, że głównie zależy to od „samego pracownika” jest wśród badanych w wieku 56-60 lat (23,5%) a wskazanie „obu stron” w największej ilości zaznaczyli respondenci w wieku 51-55 lat – 21,7%.

Wszyscy badani śpiewacy wskazali „zarządzających instytucją” a aż 42,9% tancerzy zaznaczyło „samego pracownika”. Aktorzy (16,7%) i muzycy (15,2%) w największym stopniu są zdania, że zapewnienie prac pracownikom artystycznym w wieku 50+ leży w gestii obu stron.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.15. Opinie artystów na temat wybranych aspektów związanych z wiekiem i specyfiką pracy w instytucji kultury

[PERSPEKTYWA OGÓLNA]



1. Starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są gorzej traktowani od młodszych
2. Starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są traktowani jako problemem dla zarządzających instytucją
3. Praca etatowa artysty jest gwarancją zatrudnienia w instytucji kultury – przejście na inne formy wiąże się z zagrożeniem utraty zatrudnienia
4. Z wiekiem rośnie obawa o miejsce pracy artystów w instytucji kultury
5. Wraz z rosnącym wiekiem słabnie pozycja negocjacyjna pracowników artystycznych instytucji kultury
6. Dotychczasowy brak wsparcia dla starszych pracowników artystycznych rodzi konflikty i napięcia (np. z dyrekcją instytucji, między młodszymi a starszymi pracownikami)
7. Predyspozycje związane ze starszym wiekiem utrudniają lub nawet uniemożliwiają wykonywanie niektórych zawodów artystycznych
8. Starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury potrzebują programów pomocowych (np. staże, szkolenia przekwalifikowujące, wsparcie doradcy, pomoc psychologa, wsparcie w założeniu działalności gospodarczej)
9. Ze względu na specyfikę pracy, artystom zatrudnionym w instytucjach kultury, jest trudniej znaleźć pracę poza swoimi wyuczonymi kwalifikacjami niż innym grupom zawodowym

Przy pomocy dziewięciu tez o stosunkowanie się do których poproszono wypełniających ankietę pracowników artystycznych wielkopolskich instytucji kultury zebrano opinie dotyczące wybranych aspektów związanych z wiekiem i specyfiką ich pracy. Najwięcej aprobaty (85,2% z czego aż 57,7% w stopniu zdecydowanym) zyskała opinia, iż ze względu na specyfikę pracy, artystom zatrudnionym w instytucjach kultury, jest trudniej znaleźć pracę poza swoimi wyuczonymi kwalifikacjami niż innym grupom zawodowym. Warto zauważyć, iż z całego zestawu tez ta była jedyną wobec której żaden artysta nie użył wskazania

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

„zdecydowanie nie”. Wcześniejsze odpowiedzi badanych pokazują, że pracujący w instytucji kultury artyści w zasadzie pozbawieni są możliwości „przygotowywania się” do zawodowego „planu B” (praca w weekendy, próby w godzinach przedpołudniowych plus popołudniowe/wieczorne występy). Ustawa zrównująca ich wiek przejścia na emeryturę z wiekiem ogólnopolskim w takiej sytuacji skazuje ich na „trzymanie się” etatowej pracy w instytucji o utrzymanie której z wiekiem jest coraz trudniej. Dlaczego? Otóż 82% badanych zauważa, że predyspozycje związane ze starszym wiekiem utrudniają lub nawet uniemożliwiają wykonywanie niektórych zawodów artystycznych i co jest tego konsekwencją: aż 77,3% zgadza się z opinią, że z wiekiem rośnie obawa o miejsce pracy artystów w instytucji kultury - w obu przypadkach niemal połowa (48,2%) badanych wyraża ten pogląd w sposób kategoriyczny – „zdecydowanie tak”. Do tego 73% respondentów wskazuje, że wraz z rosnącym wiekiem słabnie pozycja negocjacyjna pracowników artystycznych instytucji kultury. Nie mogą zatem zaskakiwać liczne opinie (72,1%), że to praca etatowa artysty jest gwarancją zatrudnienia w instytucji kultury – przejście na inne formy wiąże się z zagrożeniem utraty zatrudnienia. Ponad połowa badanych (58,6%) jest zdania, że „starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury potrzebują programów pomocowych (np. staże, szkolenia przekwalifikowujące, wsparcie doradcy, pomoc psychologa, wsparcie w założeniu działalności gospodarczej)”. Mniej jednoznaczny rozkład wskazań mamy w przypadku tezy o tym, iż to dotychczasowy brak wsparcia dla starszych pracowników artystycznych rodzi konflikty i napięcia (np. z dyrekcją instytucji, między młodszymi a starszymi pracownikami). W przypadku tak postawionej tezy najpopularniejszym wskazaniem było „trudno powiedzieć” (31,2%). Jednak i tu mamy do czynienia z większą (i to niemal dwukrotnie) liczbą zwolenników tak postawionej opinii (44,7%) niż jej przeciwników (24,1%). Jest również nieznacznie więcej badanych, którzy są w stanie zgodzić się z tezą, iż starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są gorzej traktowani od młodszych (42,9% wskazań „zdecydowanie tak” i „raczej tak” oraz 32,2%: „zdecydowanie nie” i „raczej nie”). Podobnie relatywnie niewielkie różnice odnajdziemy, kiedy zestawimy odsetek wskazań badanych odnoszących się do tezy „starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są traktowani jako problemem dla zarządzających instytucją”. Blisko połowa respondentów (44,7%) zauważa takie podejście w traktowaniu starszych pracowników przez zarządzających instytucjami, natomiast 29,8% nie zgadza się z tak postawioną tezą.

Jak wyglądają rozkłady tych opinii w podziale na płeć badanej osoby? Kobiety częściej (59,3%) niż mężczyźni (30,7%) zgadzają się, że starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są gorzej traktowani od młodszych. Również dwa razy więcej pań (23,3%) niż panów (10,7%) w zdecydowanym stopniu zgadza się, że starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są traktowani jako problemem dla zarządzających instytucją. Znaczne różnice możemy zaobserwować w przypadku wskazań „zdecydowanie tak” dla tez: „z wiekiem rośnie obawa o miejsce pracy artystów w instytucji kultury” (60% kobiet i 38,7% mężczyzn) czy „wraz z rosnącym wiekiem słabnie pozycja negocjacyjna pracowników artystycznych instytucji kultury” (48,3% kobiet i 29,3% mężczyzn). Panie są także bardziej przekonane co do zasadności stworzenia programów pomocowych dla starszych pracowników-artystów w postaci np. staży,

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

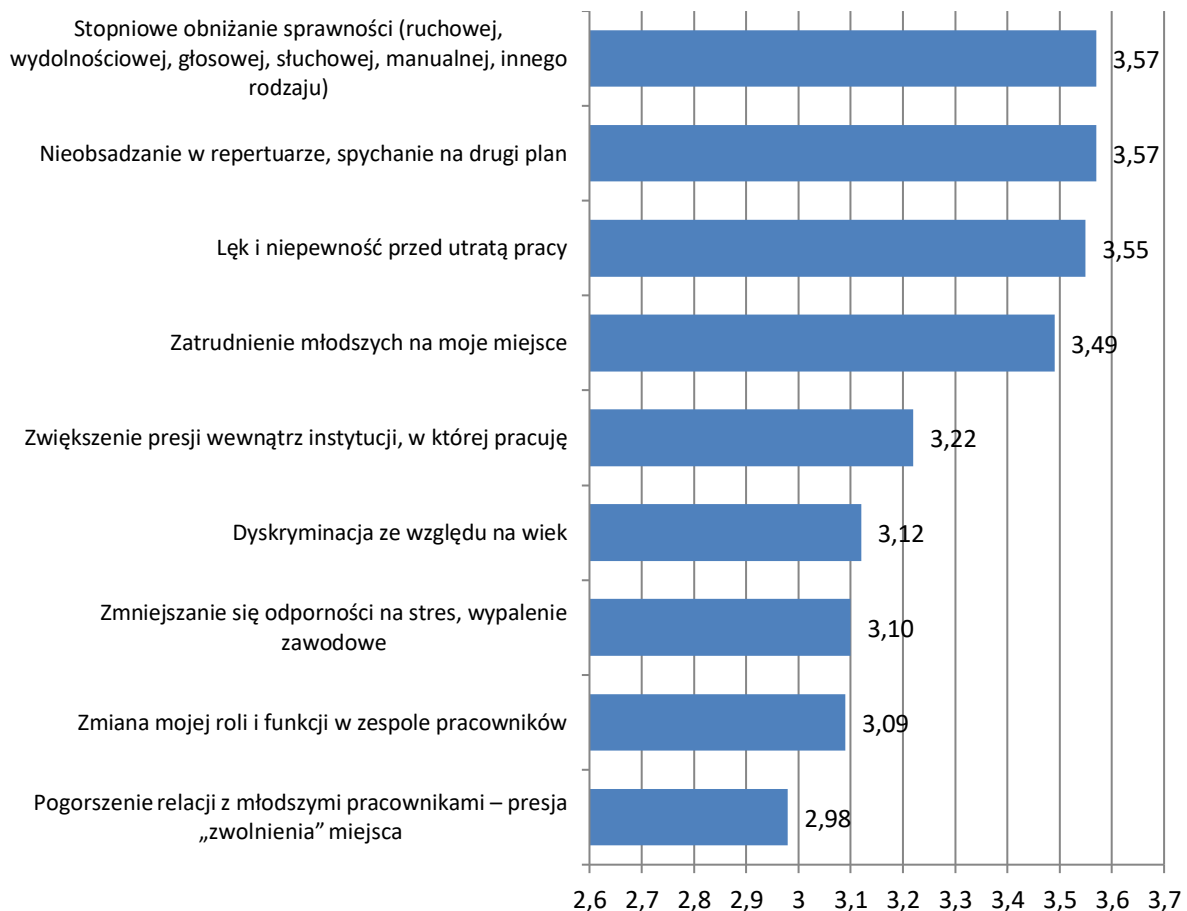
szkoleń przekwalifikowujących, wsparcia doradcy, pomocy psychologa czy wsparcia w założeniu działalności gospodarczej (70% kobiet wskazujących raczej i zdecydowanie tak oraz 48,7% mężczyzn).

Ciekawe jest to, że większymi zwolennikami opinii o gorszym traktowaniu starszych pracowników (46,7% - 35-50 lat i 39,3% - pow. 50 lat) oraz traktowaniu ich w kategorii „problemu dla zarządzających” są młodszy badani niż ich starsi koledzy (48% - 35-50 lat i 41,9% - pow. 50 lat). Z wiekiem rośnie obawa o miejsce pracy artystów w instytucji kultury? Zdecydowanie tak, w największym stopniu dla osób w wieku 35-45 lat (68,2%) oraz 56-60 (47,4%). Raczej tak - było największe (48,4%) u osób w przedziale 46-50 lat. Największy odsetek osób (57,9%) zdecydowanie zgadzający się z opinią, że wraz z rosnącym wiekiem słabnie pozycja negocjacyjna pracowników artystycznych instytucji kultury jest wśród osób w wieku 56-60 lat. Natomiast największymi zwolennikami tezy, że predyspozycje związane ze starszym wiekiem utrudniają lub nawet uniemożliwiają wykonywanie niektórych zawodów artystycznych, są osoby z najmłodszej grupy wiekowej (35-45 lat) – 88,4% z czego aż 65,1% wskazań „zdecydowanie tak”, tuż za nimi są badani w wieku 56-60 lat (84,2% i 42,1% „zdecydowanie tak”). Interesujące jest również to, że najmłodszy respondenci (35-45 lat) w największym stopniu dostrzegają potrzebę stworzenia specjalnych programów pomocowych dla starszych pracowników-artystów w instytucjach kultury (72,1% z czego 51,2% „zdecydowanie tak”) a kolejną grupą są badani w wieku 51-55 lat (60,7%).

Dwie badane grupy zawodowe w większym stopniu nie zgadzają się z tezą, że starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są gorzej traktowani od młodszych niż są jej zwolennikami – są to aktorzy (66,7% na „nie” i 25% „tak”) oraz muzycy (38,3% na „nie” i 37,1% „tak”). Zarówno 71,5% badanych tancerzy jak i śpiewaków zgadza się z tak przedstawioną tezą. Muzycy w najmniejszym stopniu (27,1%) a tancerze w największym (85,8%) wskazują, iż starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są traktowani jako problemem dla zarządzających instytucją. Natomiast największy odsetek badanych zgadzający się z tym, że „praca etatowa artysty jest gwarancją zatrudnienia w instytucji kultury – przejście na inne formy wiąże się z zagrożeniem utraty zatrudnienia” występuje wśród śpiewaków (85,7%) i pracowników łączących umiejętności (80,6%). Wszyscy tancerze, śpiewacy oraz bardzo znaczna część artystów łączących umiejętności (93,7%) i aktorów (83,3%) jest zdania, że z wiekiem rośnie obawa o miejsce pracy artystów w instytucji kultury. Wśród muzyków-instrumentalistów taki pogląd wyrażało 66,6% badanych a 24,7% wskazało „trudno powiedzieć”. Najpopularniejszymi wskazaniami poszczególnych grup zawodowych w odniesieniu do tezy „wraz z rosnącym wiekiem słabnie pozycja negocjacyjna pracowników artystycznych instytucji kultury” były: zdecydowanie tak (tancerze – 71,4%; śpiewacy – 57,1%; łączący umiejętności – 53,1%), raczej tak (aktorzy – 58,3%, muzycy – 34,6%). Wszystkie badane grupy są zgodne z tym, iż predyspozycje związane ze starszym wiekiem utrudniają lub nawet uniemożliwiają wykonywanie niektórych zawodów artystycznych (100% wśród śpiewaków i tancerzy, 84,4% łączących umiejętności, 83,4% aktorów, 78,5% muzyków). Najbardziej przychylni wprowadzeniu programów pomocowych są tancerze (100% - wskazań „zdecydowanie tak”).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.16. Średnie: stopień poziomu własnych obaw w różnych aspektach funkcjonowania, związanych z wiekiem, które mogą mieć wpływ na postrzeganie Pana/i jako pracownika artystycznego pracującego w instytucji kultury¹⁰



Badani poproszeni zostali o określenie na pięciopunktowej skali poziomu swoich obaw (lub ich braku – wtedy wpisywali „0”) w różnych aspektach funkcjonowania, związanych z wiekiem, które mogą mieć wpływ na postrzeganie ich jako pracownika artystycznego pracującego w instytucji kultury. Ujęte zestawienie średnich pokazuje zatem poziom różnych obszarów obaw pracowników oraz szereguje je w pewnej hierarchii (od największych do najmniejszych). Okazuje się, że największy lęk budzi w badanych (w równym stopniu ze średnią 3,57) „stopniowe obniżanie sprawności (ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju)” oraz „nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan”. Tuż za nimi znalazła się „lęk i niepewność przed utratą pracy” (średnia 3,55). Nieco mniejszą średnią wartość (3,49) ma obawa o własne miejsce pracy i „zatrudnienie młodszych na moje miejsce”. Te cztery sytuacje powodują największe obawy respondentów natomiast kolejne cztery kategorie również posiadają relatywnie wysoką średnią powyżej „3”. Są to: „zwiększenie presji wewnątrz instytucji, w której pracuję” (śr. 3,22), „dyskryminacja ze względu na wiek” (śr. 3,12), „zmniejszanie się odporności na stres, wypalenie zawodowe” (śr. 3,10) oraz „zmiana mojej roli i funkcji w zespole pracowników” (śr. 3,09). Relatywnie najstabiliej

¹⁰ Badani wskazywali poziom obaw na skali od 1 (obawa w słabym stopniu) do 5 (bardzo silnym stopniu). Analiza średnich wskazań respondentów nie obejmuje wskazań „0” – nie mam w danym zakresie obaw.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

przejawianą obawą jest pogorszenie relacji z młodszymi pracownikami – presja „zwolnienia” miejsca, która osiągnęła średnie wskazanie nieznacznie poniżej „3” – 2,98.

W tym miejscu analizy warto również dodać, że w pytaniu tym badani mogli również wpisać własne, niezaproponowane przez zespół badawczy w kafeterii, obawy. Jakie obszary budzą ich niepokój? Należą do nich tak różne elementy jak: *nieprzydatność społeczna; brak pracy a przecież kończąc szkołę miałem gwarantowaną emeryturę, którą mi odebrano; niska emerytura; znudzenie, monotonia pracy; choroba; odrzucenie, upokorzenie, depresja; celowe ustawienie repertuaru wykluczające starszych; obawiam się jeszcze gorszych czasów dla kultury w ogóle; obawa o brak środków do życia egzystencji; zmiana repertuarowa, że nie będzie dla nas pracy, zmniejszenie składów orkiestry, spektakle bez orkiestry itp.; nieprzydatność związana ze zmianą profilu teatru; mobbing, hejt ; obawy zdrowotne; redukcja etatów - teatr impresaryjny; szykany, poniżanie; obniżanie pensji w związku ze zmianą roli i funkcji w zespole.*

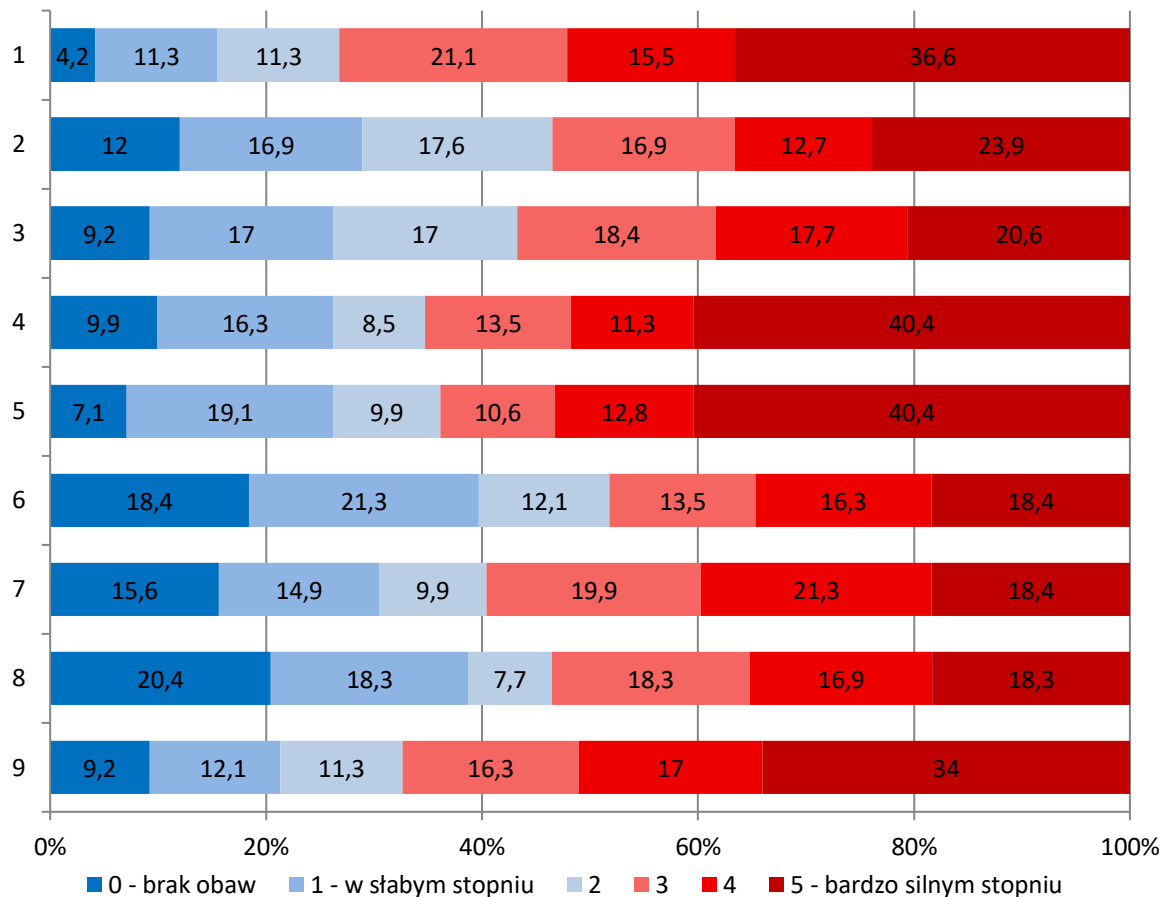
Kobiety bardziej niż mężczyźni wyrażają swoje obawy we wszystkich obszarach z wyjątkiem wskazania „zmniejszanie się odporności na stres, wypalenie zawodowe” (śr. mężczyzn:3,21, śr. kobiet: 2,96). Największe lęki panie przejawiają w sferze nieobsadzania w repertuarze i spychania na drugi plan (śr. kobiet: 3,80; śr. mężczyzn: 3,38) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce (śr. kobiet: 3,78; śr. mężczyzn: 3,21). Charakterystyczna jest duża świadomość zawodowa badanej grupy, która cechuje się tym, że najsilniejsze obawy w sferze stopniowego obniżania sprawności (ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju) przejawiają najmłodszy respondenci (śr. 4,05 wśród osób 35-45 lat i wraz z rosnącym wiekiem średnia spada by w najstarszej grupie wiekowej wynieść 3,19). Kiedy podzielimy naszych badanych na dwie grupy wiekowe (35-50 lat i pow. 50 r.ż.) zauważymy, że we wszystkich badanych aspektach większe obawy są wyrażane przez młodszych badanych. Są jednak dwie kategorie, na które warto zwrócić uwagę, gdyż najwyższe średnie ma najstarsza grupa wiekowa (pracownicy pow. 60 lat) a są to: zmiana mojej roli i funkcji w zespole pracowników (śr. 3,85) oraz zwiększenie presji wewnątrz instytucji, w której pracuję (śr. 3,55). Bardzo wysoki poziom obaw (średnie wartości) mają tancerze - wszystkie średnie powyżej 4 (najniższe 4,17 a najwyższa to aż 5,0) oraz łączący umiejętności (najniższa 3,22 najwyższa 4,47). Jakie są dwie najwyższe kategorie obaw w poszczególnych grupach zawodowych? Wśród śpiewaków są to: lęk i niepewność przed utratą pracy (3,86) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce (3,67), wśród muzyków: stopniowe obniżanie sprawności - ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju (3,32) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce (3,24), wśród tancerzy: zatrudnienie młodszych na moje miejsce (5,0!) oraz nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan i lęk i niepewność przed utratą pracy (oba po 4,86), wśród aktorów: nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan (4,00) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce i lęk i niepewność przed utratą pracy (oba po 3,91), wśród artystów łączących umiejętności: nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan (4,47) oraz lęk i niepewność przed utratą pracy (4,27).

Szczegółowa analiza poszczególnych wskazań badanych pracowników ujęta jest na kolejnym wykresie.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.17. Stopień poziomu własnych obaw (lub jej braku) w różnych aspektach funkcjonowania, związanych z wiekiem, które mogą mieć wpływ na postrzeganie Pana/i jako pracownika artystycznego pracującego w instytucji kultury

[PERSPEKTYWA OSOBISTA/INDYWIDUALNA]



1. Stopniowe obniżanie sprawności (ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju)
2. Zmniejszanie się odporności na stres, wypalenie zawodowe
3. Zmiana mojej roli i funkcji w zespole pracowników
4. Nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan
5. Zatrudnienie młodszych na moje miejsce
6. Pogorszenie relacji z młodszymi pracownikami – presja „zwolnienia” miejsca
7. Zwiększenie presji wewnątrz instytucji, w której pracuję
8. Dyskryminacja ze względu na wiek
9. Lęk i niepewność przed utratą pracy

Analiza szczegółowych wskazań badanych pracowników instytucji kultury pokazuje całe spektrum ich ocen dotyczących różnych czynników powodujących obawy, ale także zwraca uwagę na te elementy, które ich nie wywołują. W największym stopniu z sytuacją braku obaw mamy w przypadku dyskryminacji ze względu na wiek (20,4%). W dalszej kolejności nie budziły w ogóle obaw u (18,4%) badanych pogorszenie relacji z młodszymi pracownikami i zwiększenie presji wewnątrz instytucji (15,6%). Tylko niecałe pięć procent (4,2%) respondentów nie przejawia żadnych obaw wobec stopniowego obniżania sprawności w różnych aspektach a „tylko” 7,1% zupełnie nie obawia się zatrudnienia młodszych na ich miejsce. Zdecydowanie największe obawy nasi badani mieli w przypadku lęku o nieobsadzanie

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

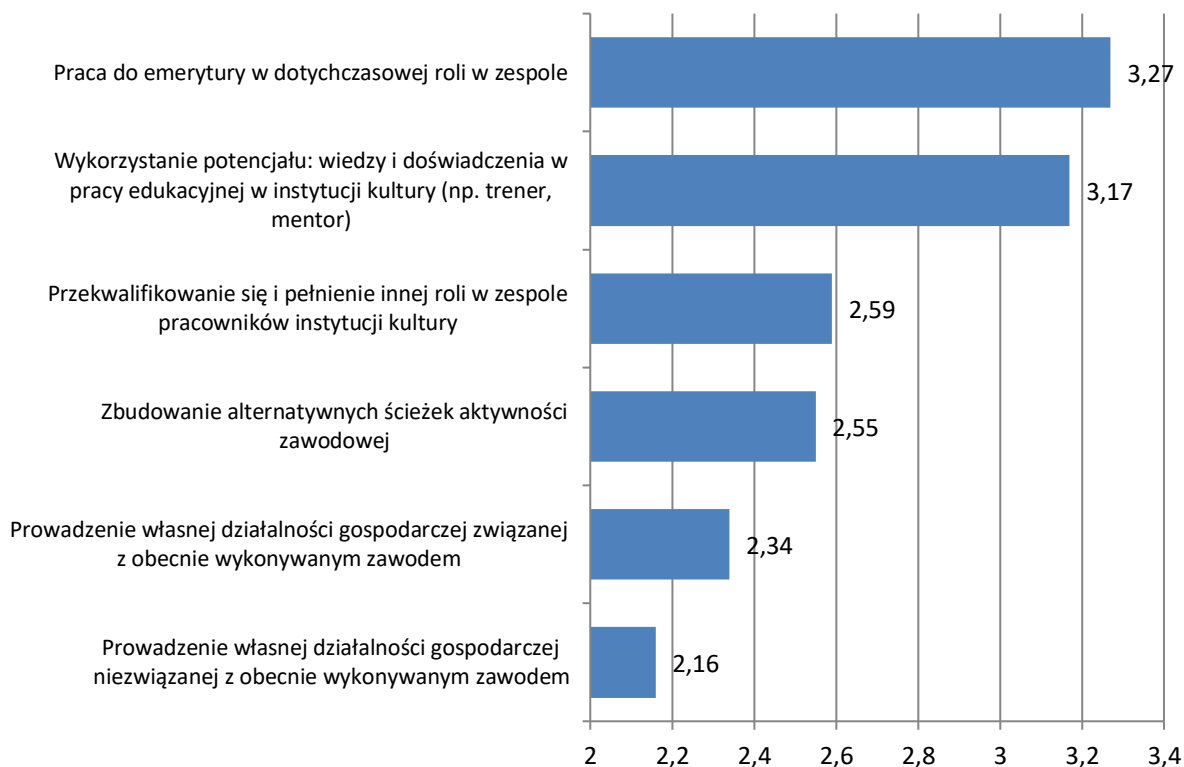
w repertuarze i spychania na drugi plan oraz zatrudnienia młodszych na ich miejsca (w obu przypadkach aż 40,4% wskazań „5”). Wydaje się także, że na ten moment nie występuje w badanych instytucjach (a z pewnością nie jest ono silne) zjawisko pogorszenia relacji z młodszymi pracownikami i presja „zwolnienia” miejsca, gdyż najpopularniejszym wskazaniem tej kategorii była „1” (21,3%) oznaczająca najniższy stopień obaw.

Czy płęć różnicuje obawy badanych? Okazuje się, że tak. Widać to szczególnie w dwóch kategoriach lęków: zatrudnienie młodszych na moje miejsce (53,3% kobiet i 29,3% mężczyzn) oraz nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan (K: 48,3% i M:36%) w obu przypadkach zdecydowanie więcej ocen „5” (bardzo silny stopień obaw) jest udziałem kobiet niż mężczyzn. Ponad połowa (54,5%) pracowników w wieku 35-45 lat wskazuje najwyższy (5) poziom obaw w aspekcie stopniowego obniżanie sprawności (ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju) a także w sferze nieobsadzania w repertuarze, spychania na drugi plan (52,3%). Co ciekawe obawy o „zatrudnienie młodszych na moje miejsce” mają już najmłodszy badani i to w najwyższym stopniu wśród wszystkich grup wiekowych (aż 63,6% w wieku 35-45 lat wskazało w tym aspekcie „5”). Na kolejnym miejscu, jeśli chodzi o odsetek badanych również zaznaczających najwyższy poziom lęku (5), byli najstarsi badani, powyżej 60 lat (37,5%). Lęk i niepewność przed utratą pracy cechuje najmłodszych badanych, którym w największym stopniu przesunięto granice przejścia na emeryturę – 62,2% badanych w wieku 35-50 lat wskazało „4” i „5” zaś w grupie pozostałych badanych (pow. 50 r.ż.) wskazań tych dokonało 39,7%.

Największy odsetek osób, które wskazały najwyższy (5) poziom obaw przed stopniowym obniżaniem sprawności (ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju) należał do tancerzy (aż 71,4%). Ta grupa również w największym stopniu obawia się nieobsadzania w repertuarze, spychania na drugi plan (85,7% wskazań „5”) czy zatrudnienia młodszych na ich miejsca (100% - odpowiedzi „5”). Śpiewacy natomiast w największym stopniu (zarówno „0” i „1”) nie obawiają się zmniejszenia się odporności na stres, wypalenia zawodowego (57,2%) a aktorzy i muzycy także w największym stopniu (zarówno „0” i „1”) nie lękają się dyskryminacji ze względu na wiek (aktorzy: 58,3%, muzycy: 46,4%).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.18. Średnie: ocena stopnia aktualnych szans na odnalezienie swojego miejsca aktywności zawodowej w momencie, gdy wiek uniemożliwi dotychczasową aktywność ¹¹



Badani poproszeni zostali o określenie na pięciopunktowej skali oceny stopnia swoich aktualnych szans (lub ich braku – wtedy wpisywali „0”) na odnalezienie swojego miejsca aktywności zawodowej w momencie, gdy wiek uniemożliwi dotychczasową aktywność.

Okazuje się, że pracownicy artystyczni pytani o ocenę szans na odnalezienie swojego miejsca aktywności zawodowej w momencie, gdy ograniczenia wynikające z wieku uniemożliwią im dotychczasową aktywność mimo wszystko najczęściej na pierwszym miejscu wskazywali na „pracę do emerytury w dotychczasowym zespole” – to wskazanie zyskało najwyższą średnią ocen (3,27). Na drugim miejscu, z niewiele mniejszą wartością średnią (3,17) uplasowała się możliwość opisana jako: „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)”.

Kolejne miejsca zajmują szanse ze znacząco mniejszą wartością średniej wskazań. I tak, kolejno szanse opisane jako: „przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury” oraz „zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej” zyskały podobne wartości średnie wskazań (odpowiednio: 2,59 i 2,55). Najmniejszą średnią wartością wskazań obdarzono szanse na: „prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem” (średnia 2,34) oraz

¹¹ Badani dokonywali ocen swoich aktualnych szans na skali od 1 (w słabym stopniu) do 5 (bardzo silnym stopniu). Analiza średnich wskazań respondentów nie obejmuje wskazań „0” – nie biorę danej opcji w ogóle pod uwagę.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

„prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” (średnia 2,16).

Sprawdzono także rozkład średnich wskazań w podziale na grupy wiekowe. Okazuje się w przedziale wieku 35-50 lat dwie najczęściej wskazywane szanse odnalezienia swojego miejsca aktywności, gdy wystąpią już ograniczenia kondycyjne to: „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” i „pracę do emerytury w dotychczasowym zespole” – z podobną wartością średnią wskazań – odpowiednio: 2,75 i 2,73. Najmniej popularną opcją w tej grupie było „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” – średnia 1,53. Ale druga opcja prowadzenia działalności gospodarczej „związanej z obecnie wykonywanym zawodem” uzyskała już większą liczbę wskazań (średnia 1,84). W grupie wiekowej osób powyżej 50 lat obie możliwości prowadzenia własnej działalności gospodarczej zdecydowanie uplasowały się na końcu rankingu wskazań: działalność gospodarcza związana z zawodem zyskała średnią 1,58, a niezwiązana z wykonywanym zawodem tylko 1,20. Zdecydowanie najczęściej wybieraną opcją w tej grupie wiekowej była możliwość „pracy do emerytury w dotychczasowym zespole” ze średnią wskazań 3,18. Stosunkowo wysoką średnią wskazań w tej grupie wiekowej odnotowano także przy opcji „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” – średnia 2,77.

Wśród kobiet wypełniających ankietę częściej wybierana opcją było „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” ze średnią 3,02, a najmniej popularną „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” – średnia 1,48. Natomiast mężczyźni najczęściej wybierali „pracę do emerytury w dotychczasowym zespole” (średnia 3,05), a najmniej popularną opcją było także „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” – z jeszcze niższą średnią wskazań niż u kobiet (1,27).

Ciekawie ukształtowały się zestawienia danych w podziale na podgrupy zawodowe. W podgrupie artystów łączący w pracy różne umiejętności zawodowe najmniejszą popularnością cieszyła się opcja „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” ze średnią wskazań 1,37. Najwięcej szans grupa ta upatrywała w dwu opcjach: „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” (średnia wskazań 2,9) oraz „praca do emerytury w dotychczasowym zespole” (średnia wskazań 2,69). W grupie tej zwraca uwagę, że żadna z opcji do wyboru w ankiecie nie zyskała średniej wskazań powyżej wartości 2,9.

W podgrupie artystów wykonujące innego typu pracę artystyczną właściwie wszystkie opcje zyskały średnia wskazań na poziomie co najmniej 4,0. Najczęściej wskazywano na „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” oraz „praca do emerytury w dotychczasowym zespole”. Przy obu tych opcjach taka sama, wysoka średnia wskazań: 4,5 (najwyższa spośród wszystkich podgrup zawodowych reprezentowanych w ankiecie). Najwyraźniej słabo akceptowaną w tej grupie

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

opcją okazało się „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” – średnia 1,5.

Aktorzy najwięcej szans odnalezienia swojego miejsca aktywności, gdy wystąpią już ograniczenia kondycyjne, upatrują mimo wszystko w „pracy do emerytury w dotychczasowym zespole” – średnia wskazań 4,18. Na drugim miejscu znalazło się „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” ze średnią wskazań 4,08, a najmniej popularna wśród aktorów opcja: „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” zyskała średnią 1,25. Co ciekawe w tej grupie opcja „prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem” zyskała wyższą średnią (2,0). Dwie opcje często wskazywane przez poprzednio opisaną podgrupę, ale i tancerzy, czyli „przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury” oraz „zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej” zyskało taką samą wartość średnich wskazań (2,5).

Muzycy stosunkowo rzadko wybierali opcje „przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury”, „zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej” oraz „prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem” – średnie odpowiednio: 1,53; 1,88 i 1,48. Najniższą średnią zyskała opcja: „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” (średnia 1,23). Natomiast najwyższą średnią wskazań wśród muzyków zyskała „praca do emerytury w dotychczasowym zespole” (średnia 3,07), a w drugą pozycję ze średnią wskazań 2,48 zajęła opcja „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)”.

W podgrupie śpiewaków najwyższą wartość średnią wskazań (ale i tak stosunkowo niską w porównaniu do innych podgrup zawodowych) zyskały trzy opcje „praca do emerytury w dotychczasowym zespole”, „przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury” oraz „zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej” (taka sama wartość średnia wskazań: 2,71). Na „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” wskazywano stosunkowo rzadziej (średnia 1,71). Najniższą wartość średnią wskazań zyskała opcja „prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem” (średnia 0,86) – i jest to najniższa wartość średnia przy tej opcji spośród wszystkich podgrup zawodowych. Co ciekawe opcja prowadzenia działalności gospodarczej niezwiązanej z zawodem była dość często wybierana przez śpiewaków i uzyskała średnia wskazań 2,43 i jest to najwyższa średnia wskazań przy tej opcji spośród wszystkich podgrup zawodowych.

I na koniec wynik analizy podgrupy zawodowej tancerzy. Wyróżnikiem w tej grupie jest bardzo niska średnia wskazań przy opcji „praca do emerytury w dotychczasowym zespole”. Średnia przy tej opcji wynosi zaledwie 0,86 i jest to wynik zdecydowanie odstający od wyniku w pozostałych podgrupach (średnia w innych podgrupach: od 2,71 do 4,5). Pozostałe opcje uzyskały wśród tancerzy następujące wartości średnich wskazań: „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” (średnia

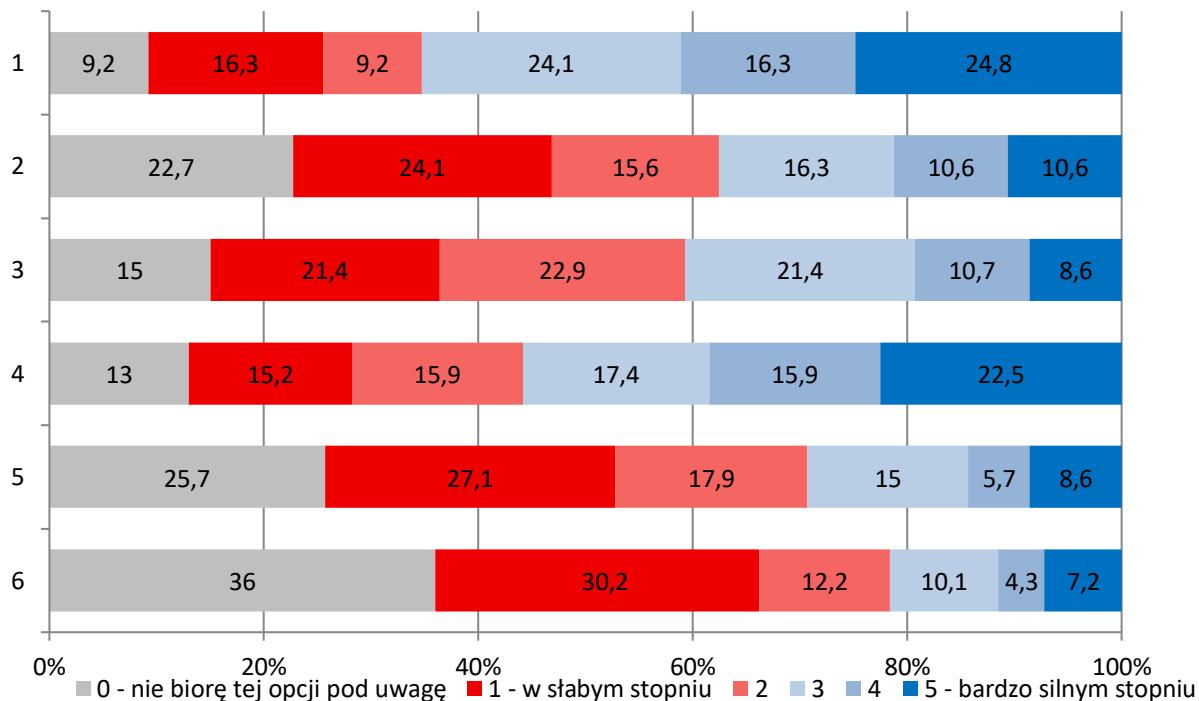
PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

3,67), „przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury” (średnia 3,14), „zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej” (średnia 3,14), „prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem” (średnia 2,86) „prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem” (średnia 2,29). Zwraca uwagę wysoka średnia dla opcji „prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem” (2,86) – jest to najwyższa średnia przy tej opcji spośród wszystkich podgrup zawodowych.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.19. Ocena stopnia aktualnych szans lub ich braku na odnalezienie swojego miejsca aktywności zawodowej w momencie, gdy wiek uniemożliwi dotychczasową aktywność

[PERSPEKTYWA OSOBISTA/INDYWIDUALNA]



1. Praca do emerytury w dotychczasowej roli w zespole
2. Przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury
3. Zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej
4. Wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)
5. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem
6. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem

Jak w ocenie badanych wyglądają ich aktualne szanse (lub ich brak) na odnalezienie miejsca aktywności zawodowej w sytuacji, gdy wiek uniemożliwi im dotychczasową pracę zawodową? Kiedy przyjrzymy się szczegółowym wynikom zauważymy, iż badani artyści w największym stopniu oceniają, że uda im się przepracować do emerytury pełniąc dotychczasową rolę w zespole (41,1% - odpowiedzi „4” i „5” do 25,5% odpowiedzi „1” i „2”). Jest to jedno z dwóch wskazań, które mają więcej zaznaczeń „4” i „5” (ocena szans w silnym stopniu) niż wskazań „1” i „2” (słabym stopniu). Drugim jest wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury na przykład jako trener, mentor (38,4% do 31,1%). Niemal połowa badanych (44,3%) ocenia swoje szanse na zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej na niskim poziomie („1” i „2”). Jeszcze więcej (45%) jest przekonanych o słabych szansach na prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem w momencie, gdy wiek uniemożliwi dotychczasową aktywność. Przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury wskazane zostało na trzecim miejscu pod względem najmniej perspektywicznych ocen – kategorię „w słabym stopniu” wpisało 24,1% badanych. Większy

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

odsetek „1” odnajdziemy jedynie wśród opcji prowadzenia własnej działalności gospodarczej (zarówno tej niezwiązanej jak i związanej) z wykonywanym zawodem – kolejno: 30,2% i 27,1%.

Najwięcej badanych (36%) nie bierze zupełnie pod uwagę alternatywy w postaci prowadzenia własnej działalności gospodarczej niezwiązanej z obecnie wykonywanym zawodem, co czwarty respondent (25,7%) nie wyobraża sobie siebie jako prowadzącego własną działalność gospodarczą związaną z obecnie wykonywaną profesją, a 22,7% ocenia na „0” opcję przekwalifikowania się i pełnienia innej roli w zespole pracowników instytucji kultury.

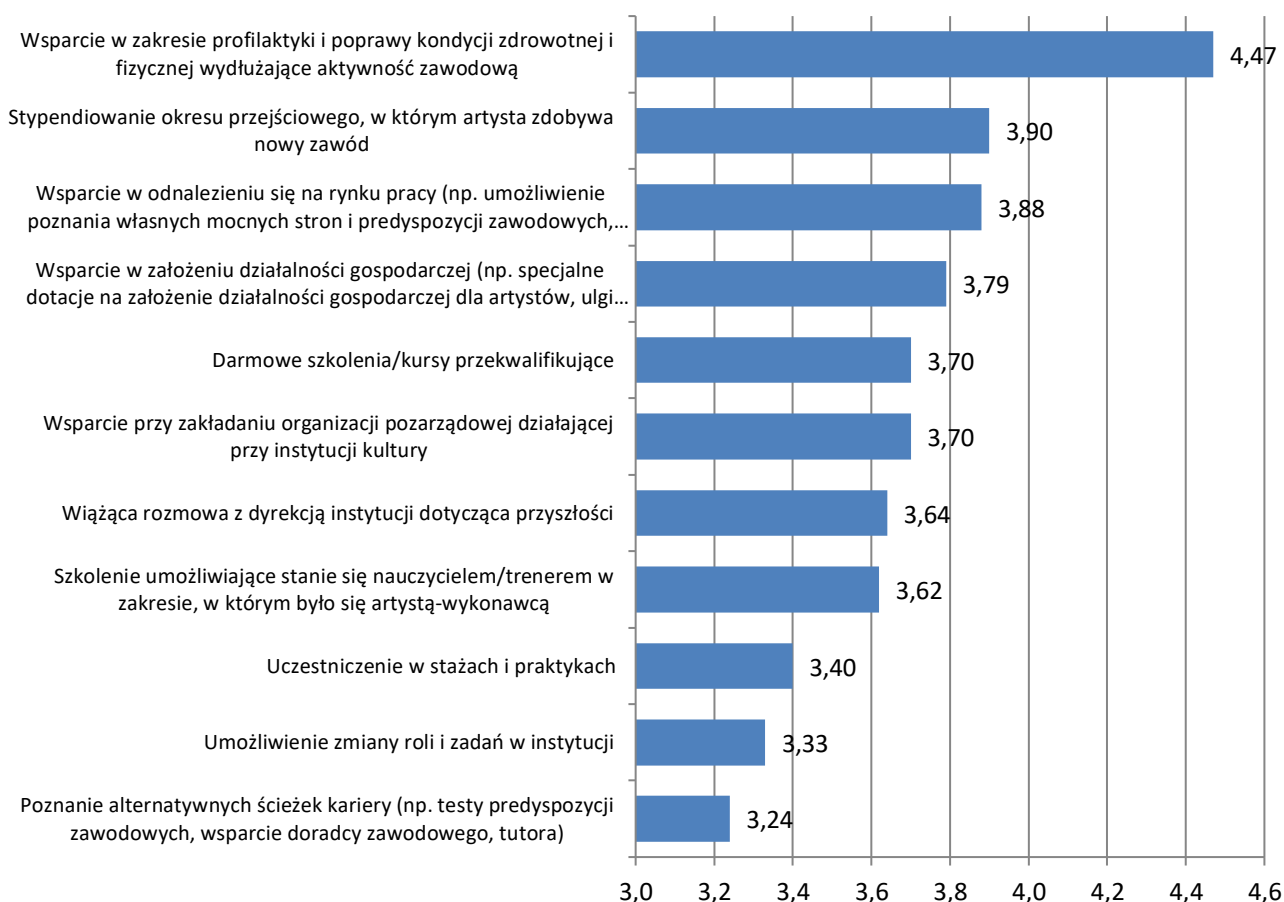
W większym stopniu mężczyźni niż kobiety oceniają swoje szanse na pracę do emerytury w dotychczasowej roli w zespole (42,7% wskazań „4” i „5” panów do 40% pań). Kobiety natomiast większą szansę dostrzegają w zbudowaniu alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej (27,2% kobiet oceniło tę kategorię na „4” i „5” oraz 13,3% mężczyzn). Blisko co trzecia badana respondentka (29,3%) najwyżej (na „5”) ocenia szansę na „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury (np. trener, mentor)” podczas gdy czyni, w tak zdecydowany sposób, to 17,6% respondentów.

Co trzeci badany (33,9%) powyżej 50 roku życia ocenia, że ma bardzo duże szanse na pracę do emerytury w dotychczasowej roli w zespole natomiast w takim samym najwyższym stopniu przekonanych jest 16% badanych artystów mających mniej niż 50 lat. Najwięcej osób deklarujących, że nie bierze tej opcji w ogóle pod uwagę (wskazania „0” – 31,6%) w przypadku kategorii „zbudowanie alternatywnych ścieżek aktywności zawodowej” odnajdziemy wśród badanych w wieku 56-60 lat. Co potwierdzałoby obserwację panelistów, którzy wskazywali, że wraz z wiekiem maleje chęć do przekwalifikowania się i poszukiwania innych dróg kariery (wśród osób w wieku 35-45 lat osób wskazujących „0” było 9,1%).

Różne perspektywy i oceny szans zależą także od specyfiki artystycznego zawodu. Pracę do emerytury w dotychczasowej roli w zespole na najwyższym poziomie szans („5”) ocenia 45,5% aktorów, 25% łączących umiejętności, 24,4% muzyków i 14,3% śpiewaków. Natomiast żaden tancerz. Zresztą wśród badanych reprezentujących tę grupę zawodową nie znalazł się nikt (!) kto wskazałby nie tylko „5”, ale i „4” czy „3”. Za to ponad połowa (57,1%) oceniła swoje szanse w tym aspekcie na „1”. W najwyższym stopniu tancerze (42,9% wskazań „4” i „5”) a najniższym muzycy (12,3%) są przekonani, że mają szanse na przekwalifikowanie się i pełnienie innej roli w zespole pracowników instytucji kultury. Natomiast 30,9% muzyków i 25% aktorów „nie bierze tej opcji w ogóle pod uwagę”. Największą szansę na „wykorzystanie potencjału: wiedzy i doświadczenia w pracy edukacyjnej w instytucji kultury jako np. trener, mentor” mają według swojej oceny aktorzy (75% wskazań „4” i „5”), tancerze (50%), łączący umiejętności (40%) i muzycy (33,3%) natomiast żaden (!) śpiewak nie wskazał w tym przypadku dwóch najwyższych kategorii ocen. Blisko połowa (42,9%) śpiewaków nie bierze zupełnie pod uwagę opcji prowadzenia własnej działalności gospodarczej związanej z obecnie wykonywanym zawodem – a wskazanie „0” zaznaczyło 14,3% tancerzy, którzy zresztą w najwyższym stopniu ze wszystkich grup zawodowych („4” i „5”) wskazują na duże szanse w tym aspekcie – 42,9%.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.20. Średnie: ocena różnych formy pomocy¹²



Uczestnicy badania poproszeni zostali o określenie na pięciopunktowej skali oceny różnych form pomocy w związku pojawieniem się ograniczeń zdrowotnych i zawodowych spowodowanych procesami starzenia się. Zdecydowanie najwyższą średnią ocen zyskało „wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową”. Tutaj średnia wskazań uczestników badania zbliżyła się do wartości maksymalnej i wyniosła 4,47.

Kolejne dwa miejsca na liście form pomocy wybieranych przez osoby wypełniające ankietę zajęły „stypendiowanie okresu przejściowego, w którym artysta zdobywa nowy zawód” i „wsparcie w odnalezieniu się na rynku pracy (np. umożliwienie poznania własnych mocnych stron i predyspozycji zawodowych, wsparcie psychologiczne)”, zyskując zbliżoną wartość średnią wskazań – odpowiednio 3,9 i 3,88.

Na kolejnym czwartym miejscu wyboru form pomocy uplasowało się „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” ze średnią wartością wskazań 3,79.

¹² Na pytanie: „Jakie formy pomocy wydają się Panu/i najlepszym rozwiązaniem? Z jakich zechciał(a)by Pan/i skorzystać, gdyby była taka możliwość?” badani dokonywali ocen na skali od 1 (bardzo zły pomysł) do 5 (bardzo dobry pomysł). Analiza średnich wskazań respondentów nie obejmuje wskazań „0” – nie mam zdania/wiedzy w danym aspekcie.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

„Darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące” i „wsparcie przy zakładaniu organizacji pozarządowej działającej przy instytucji kultury” to formy pomocy, które zajęły kolejne miejsce w rankingu preferencji respondentów z taką samą wartością średnich wskazań: 3,70.

Nieco mniejsze uznanie zyskały „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” oraz „szkolenie umożliwiające stanie się nauczycielem/trenerem w zakresie, w którym było się artystą-wykonawcą” ze zbliżoną wartością średniej wskazań – odpowiednio: 3,64 i 3,62.

Na kolejnych miejscach znalazły się „uczestniczenie w stażach i praktykach” ze średnią 3,4 oraz „umożliwienie zmiany roli i zadań w instytucji” ze średnią 3,33.

Listę preferowanych form pomocy zamyka „poznanie alternatywnych ścieżek kariery (np. testy predyspozycji zawodowych, wsparcie doradcy zawodowego, tutora)” ze średnią 3,24.

Czy ocena form pomocy różnicuje się pod względem cech społeczno-demograficznych? Kobiety wyżej niż mężczyźni ocenili większość propozycji (największa różnica była w kategorii „wsparcie przy zakładaniu organizacji pozarządowej działającej przy instytucji kultury”: śr. 4,21 K i 3,30 M). Wyjątkami od tej tendencji były dwie kategorie: „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” (śr. 3,52 K i 3,71 M) oraz „umożliwienie zmiany roli i zadań w instytucji” (śr. 3,25 K i 3,37 M).

Podział badanych na dwie grupy wiekowe ukazuje natomiast, że wyższe oceny większości propozycji pomocy przyznawali młodsi badani (do 50 roku życia) niż starsi (pow. 50 lat). A największa różnica wynosiła 0,67 i dotyczyła oceny darmowych szkoleń/kursów przekwalifikujących (śr. 3,97 wśród osób 35-50 lat i 3,30 u pracowników 50+). Natomiast zarówno „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” jak i „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” były wyżej oceniane przez starszych badanych (różnica była jednak mniej znaczna: 0,14 i 0,13). Co warto odnotować – kategoria „wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową” była najwyżej oceniana przez trzy najmłodsze grupy wiekowe (średnie dla: 35-45 lat – 4,62, 46-50 lat – 4,58, 51-55 lat – 4,39) natomiast wśród osób w wieku 56-60 lat największą średnią otrzymała forma: „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” - ze średnią na poziomie 4,20, a w przypadku najstarszych respondentów (pow. 60 lat) była nią: „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” (śr. 4,54). Drugie pod względem wartości średnich wskazania są równie interesujące i zróżnicowane pod względem grup wiekowych artystów. Dla najmłodszej grupy badanych (35-45 lat) są nimi „darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące” (śr. 4,29), 46-50 lat: „szkolenie umożliwiające stanie się nauczycielem/trenerem w zakresie, w którym było się artystą-wykonawcą” (śr. 3,64), 51-55 lat: „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” (śr. 3,72), a dla

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

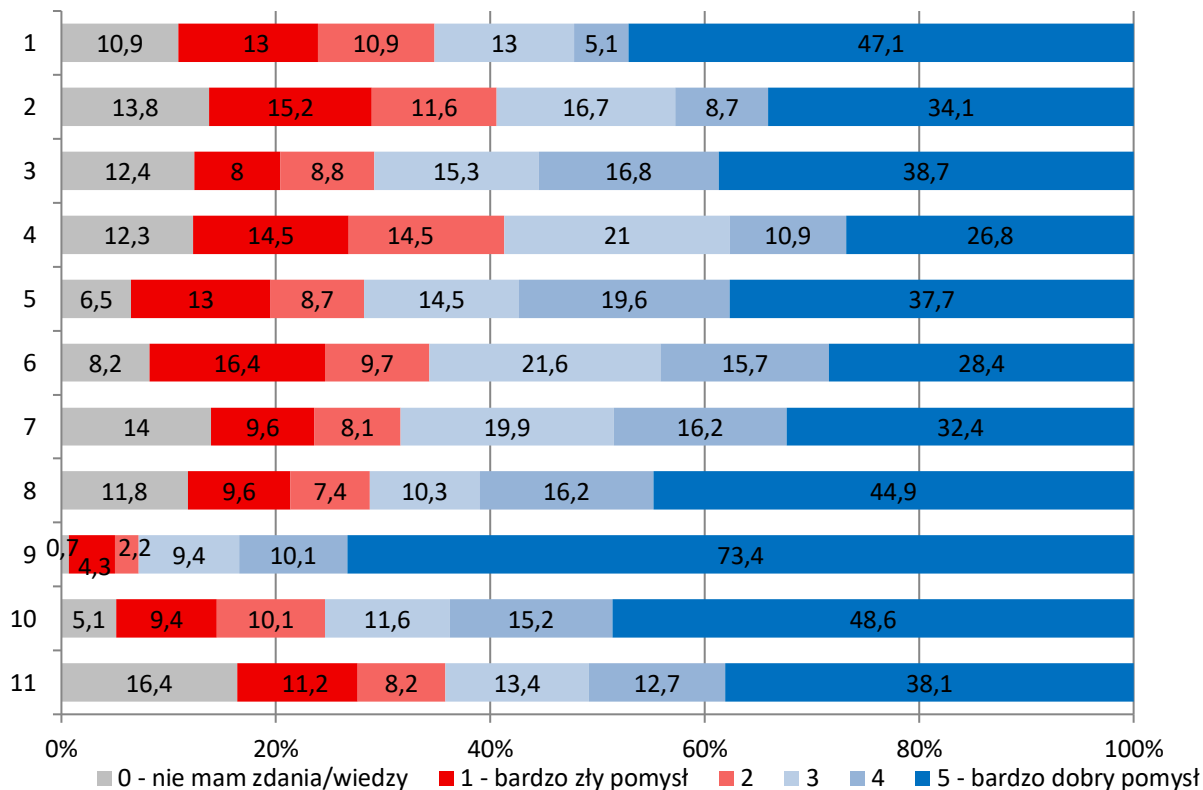
dwóch najstarszych grup badanych było to „wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową” (śr. 4,05 dla osób 56-60 lat i 4,40 dla 60+).

Inne oceny odnajdziemy również we wskazaniach badanych, kiedy pod uwagę weźmiemy grupę zawodową. Kategoria „wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową” znalazła się na pierwszym miejscu wśród: aktorów (śr. 4,92), muzyków (śr. 4,56) i łączących umiejętności (śr. 4,16) a drugie miejsce u: śpiewaków (śr. 4,00) i tancerzy (śr. 4,71) – choć tu podobną średnią uzyskały jeszcze dwie formy („stypendiowanie okresu przejściowego, w którym artysta zdobywa nowy zawód” oraz „wsparcie w odnalezieniu się na rynku pracy - np. umożliwienie poznania własnych mocnych stron i predyspozycji zawodowych, wsparcie psychologiczne”). I to ta ostatnia wymieniona kategoria była drugą u aktorów (śr. 4,73) i muzyków (śr. 3,86). Wszyscy badani tancerze ocenili na „5” (a zatem jako „bardzo dobry pomysł”) darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące. Natomiast wśród śpiewaków pierwsze miejsce zyskała kategoria wsparcia w założeniu działalności gospodarczej - np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp. (śr. 4,33), która była na drugim miejscu wśród artystów łączących umiejętności (śr. 3,93).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.21. Ocena różnych form pomocy. Jakie formy pomocy wydają się Panu/i najlepszym rozwiązaniem? Z jakich zechciał(a)by Pan/i skorzystać, gdyby była taka możliwość?

[PERSPEKTYWA OSOBISTA/INDYWIDUALNA]



1. Darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące
2. Uczestniczenie w stażach i praktykach
3. Wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)
4. Poznanie alternatywnych ścieżek kariery (np. testy predyspozycji zawodowych, wsparcie doradcy zawodowego, tutora)
5. Wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości
6. Umożliwienie zmiany roli i zadań w instytucji
7. Szkolenie umożliwiające stanie się nauczycielem/trenerem w zakresie, w którym było się artystą-wykonawcą
8. Stypendiowanie okresu przejściowego, w którym artysta zdobywa nowy zawód
9. Wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową
10. Wsparcie w odnalezieniu się na rynku pracy (np. umożliwienie poznania własnych mocnych stron i predyspozycji zawodowych, wsparcie psychologiczne)
11. Wsparcie przy zakładaniu organizacji pozarządowej działającej przy instytucji kultury

Analiza szczegółowa wskazań badanych pracowników jednoznacznie pokazuje z jak ogromnym entuzjazmem respondentów (aż 73,4% ocen 5 oznaczających „bardzo dobry pomysł”) mamy do czynienia w przypadku kategorii wsparcia w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową traktowaną jako możliwą formę pomocy będącą jednocześnie: najlepszym rozwiązaniem i z której zechcieliby skorzystać. To wskazanie w zderzeniu z realizmem spojrzenia artystów na swoją przyszłość zawodową silnie uzależnioną od stan zdrowia ukazuje jak z dużą potrzebą w tym aspekcie mamy do czynienia. Zauważmy także to, że działania te nie determinują od razu zmiany artystycznej profesji a powodują wydłużenie aktywności i formy zawodowej (i co za tym idzie

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

– satysfakcji zarówno pracownika jak i pracodawcy). Kolejną bardzo wysoko ocenianą formą pomocy jest wsparcie w odnalezieniu się na rynku pracy (np. umożliwienie poznania własnych mocnych stron i predyspozycji zawodowych, wsparcie psychologiczne) – 63,8% wskazań „4” i „5”. To bardzo istotne dla badanych działanie tym bardziej kiedy przypomnimy sobie wcześniejsze opinie artystów dotyczące tego, że całe życie poświęcili pracy artystycznej, która generowała bardzo dużo czasu a jej specyficzny tryb nie pozwolił im „odkryć” innych kompetencji, predyspozycji czy umiejętności. Wysoką pozycję uzyskała również forma pomocy, która wskazywała na możliwość stypendiowania okresu przejściowego, w którym artysta zdobywa nowy zawód (61% - „4” i „5”). Istotna dla badanych jest również „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” (57,2%) oraz „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” – 55,5% badanych wskazało dwie najwyższe oceny. Kolejne dwie pozycje, mimo że ich średnia była taka sama kiedy jednak przyjrzymy się im w szczególności są nieco odmienne. Były nimi: darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące oraz wsparcie przy zakładaniu organizacji pozarządowej działającej przy instytucji kultury. W przypadku tej pierwszej ocen „4” i „5” było 52,2% (ale aż 47,1% wskazań najwyższych – co daje 3 miejsce wśród ocen „5”) a drugiej – 50,7% (i „tylko” 38,1% - „bardzo dobry pomysł”). Na kolejnym miejscu pod względem odsetka respondentów oceniających daną formę najwyżej (4 i 5) znalazły się: szkolenie umożliwiające stanie się nauczycielem/trenerem w zakresie, w którym było się artystą-wykonawcą (48,5%), umożliwienie zmiany roli i zadań w instytucji (44%), uczestniczenie w stażach i praktykach (42,8%). Za najmniej korzystne dla siebie rozwiązanie badani wskazali: „poznanie alternatywnych ścieżek kariery (np. testy predyspozycji zawodowych, wsparcie doradcy zawodowego, tutora)” – 37,7%. Warto zauważyć, że największy opór wobec zaproponowanych form pomocy możemy zaobserwować w przypadku umożliwienia zmiany roli i zadań w instytucji (16,4% wskazań „bardzo zły pomysł”). Natomiast pomysłem, który wymaga doprecyzowania i uszczegółowienia (wskazania jego założeń i korzyści) wydaje się zaproponowany podczas panelu dyskusyjnego aspekt wsparcia przy zakładaniu organizacji pozarządowej działającej przy instytucji kultury – ten element zyskał bowiem ze wszystkich form najwięcej wskazań „0” – nie mam zdania/wiedzy (16,4%).

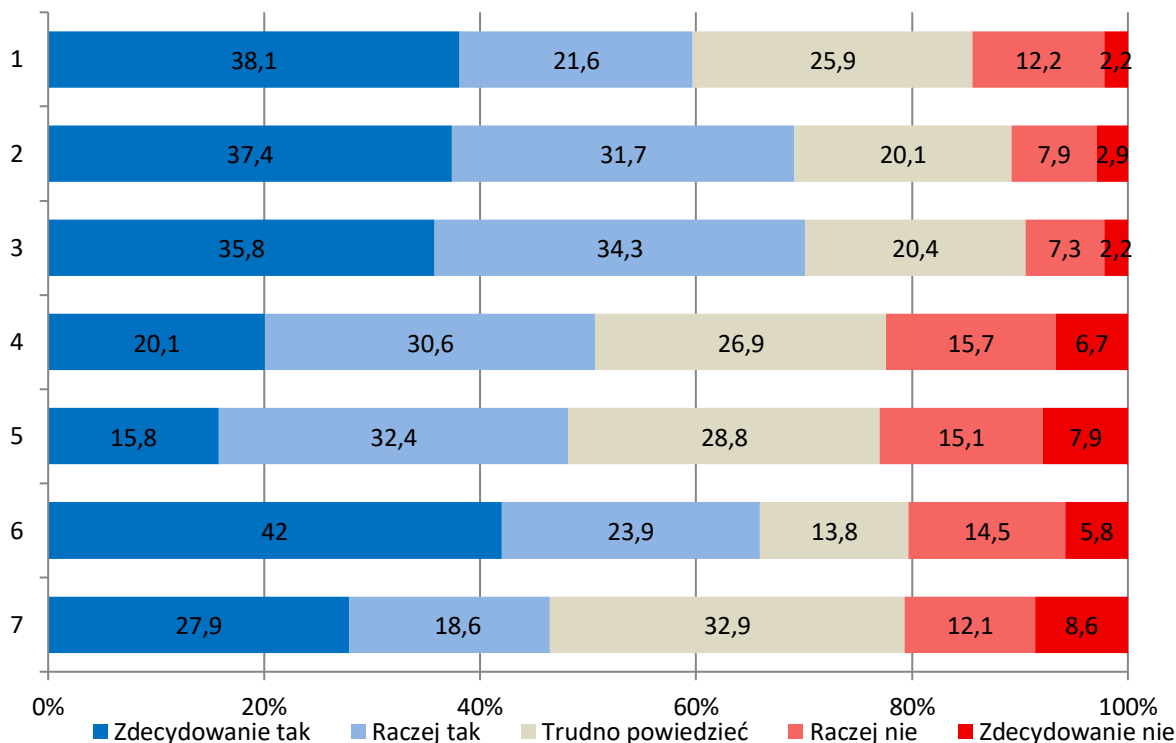
Przy okazji tego pytania w ankiecie respondenci mogli wskazać również własne propozycje form pomocy. Część z nich postanowiła skorzystać z tej możliwości i wpisać swoje postulaty. Czego dotyczyły? Część osób chce powrotu wcześniej obowiązujących zasad (*powrót do starej ustawy o emeryturach i rentach przynajmniej dla tych, którzy zostali postawieni przed faktem dokonany; możliwość przejścia na emeryturę; przywrócenie wcześniejszych emerytur, które i tak są małe, byłyby podstawą bezpieczeństwa*), inni postulowali o uznawanie chorób zawodowych artystów (*uznanie chorób narządu ruchu jako chorób zawodowych - u muzyków zwłaszcza; uznanie chorób zawodowych*), pojawiły się także głosy o potrzebie zmian repertuarowych uwzględniających starszych wykonawców (*dobór odpowiedniego repertuaru nie usuwanie z obsady; w teatrze: poszerzenie znaczne repertuaru*). Innymi pomysłami były także postulaty formułowane zarówno na poziomie ogólnym jak i

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

szczegółowym: *pomoc w znalezieniu pracy; dofinansowanie do szkoleń przekwalifikujących; zapewnienie każdemu artyście emerytury/ZUS (artystycznej) ze względu na częste zatrudnienie ich na umowach śmieciowych i niemożliwość opłacaniu składek ZUS; szkolenie i wskazanie konkretnego miejsca pracy; pomoc materialna - godna pensja za pracę, a ja ojciec rodziny 9-osobowej po 20 latach pracy odbieram ok. 500 euro. Pojawiły się także głosy wskazujące, że tryb pracy artystów może stanowić trudność w uczestnictwie w zaproponowanych formach (przy obecnym trybie pracy wt-nd 10-13 i 18-22 trudno o dodatkowe zajęcia; tylko jak zdobyć "doświadczenie" (gdzie jest wymagane) w moim zawodzie?). Czy nawet braku wiary w możliwość skorzystania z pomocy (co tu wspierać, kiedy artysta-człowiek po ponad 40 latach pracy się wypala - drugi raz zapałki nie zapalisz).*

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Wyk.22. Co skłoniłoby Pana/ią do zmiany miejsca pracy lub podjęcia alternatywnej kariery zawodowej?
[PERSPEKTYWA OSOBISTA/INDYWIDUALNA]



1. Większe zarobki
2. Większa satysfakcja z nowych wyzwań zawodowych
3. Zapewnienie zabezpieczeń socjalnych
4. Programy adaptacyjno-osłonowe
5. Płatne staże, dofinansowania do szkoleń, kursów
6. Pewność, że jak się nie uda to mogę wrócić do poprzedniej pracy (okres próbny)
7. Odkrycie nowej pasji

Na końcu kwestionariusza ankiety badani artyści poproszeni zostali o ustosunkowanie się do różnych czynników, które skłoniłyby ich do zmiany miejsca pracy lub podjęcia alternatywnej kariery zawodowej. Każdą z propozycji ocenili oni na pięciostopniowej skali Likerta od zdecydowanej aprobaty („zdecydowanie tak”) do stanowczej negacji („zdecydowanie nie”). Okazuje się, że najważniejszymi dla nich argumentami nie były aspekty płacowe (4 miejsce i 59,7% wskazań raczej i zdecydowanie tak) lecz zapewnienie zabezpieczeń socjalnych (70,1% respondentów zgadzających się). Kolejnym ważnym czynnikiem ułatwiającym im podjęcie decyzji o zmianie pracy była większa satysfakcja z nowych wyzwań zawodowych (69,1%). Niewiele mniej istotnym argumentem była „pewność, że jak się nie uda to mogę wrócić do poprzedniej pracy (okres próbny)”, którą wskazało 65,9% badanych – w tym, najwięcej, aż 42% w stopniu zdecydowanym. Ponad połowa badanych (50,7%) zdecydowałaby się nad ewentualną zmianą w obliczu działania programów adaptacyjno-osłonowych, a 48,2% artystów byłaby skłonna dokonać takiej zmiany zawodowej pod wpływem płatnych staży, dofinansowań do szkoleń i kursów. W przypadku czynnika „odkrycie nowej pasji” mamy natomiast największy odsetek badanych (32,9%) niezdecydowanych

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

(wskazujący „trudno powiedzieć”) oraz zdecydowanych przeciwników tego argumentu (8,6% „zdecydowanie nie”).

Ciekawe jest to, że w przypadku niektórych propozycji widać wyraźne różnice w ich ocenie pod względem płci badanych. Ponad połowa kobiet (57,6%) skłonna byłaby zmienić swoją ścieżkę zawodową pod wpływem płatnych staży, dofinansowań do szkoleń, kursów – co uczyniłoby „tylko” 38,7% mężczyzn. Także większe zarobki są istotnym argumentem dla większej ilości pań niż panów (62,7% kobiety i 54,6% mężczyźni) czy „odkrycie nowej pasji” (53,3% kobiety i 38,7% mężczyźni). Inaczej jest jednak w przypadku czynnika w postaci pewności, że jak się nie uda to mogą wrócić do poprzedniej pracy (okres próbny) – 66,6% mężczyzn i 62,1% kobiet wskazało „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”.

Kiedy podzielimy badanych na dwie grupy wiekowe (35-50 lat i powyżej 50 roku życia) zauważymy, że młodsi respondenci wydają się bardziej mobilni i w większym stopniu gotowi zmienić swoje losy zawodowe niż ich starsi koledzy. Świadczy o tym fakt, iż przy każdym z zaproponowanych czynników ewentualnej zmiany wyższy odsetek osób zgadzających się należał do osób przed 50 rokiem życia.

Pomysł płatnych staży, dofinansowań do szkoleń i kursów w największym stopniu skłoniłby do zmiany miejsca pracy tancerzy (85,8%) i aktorów (75%) natomiast u pozostałych grup zawodowych oscyluje w granicy 42 procent: śpiewacy (42,9%), muzycy (42%), łączący umiejętności (43,3%). W przypadku programów adaptacyjno-osłonowych grupą badanych artystów, która w sposób zdecydowany skłonna byłaby pod wpływem tego działania na zmianę kariery są tancerze (71,4% „zdecydowanie tak”). Natomiast „odkrycie nowej pasji” jest argumentem dla 75% aktorów i jedynie 28,6% śpiewaków.

5. Wnioski z badań

1. Z pewnością **problem** związany z wydłużeniem okresu aktywności zawodowej wśród artystów istnieje. Dobitnie pokazały to nasze badania. Zauważają go zarówno pracownicy-artyci jak i kadra zarządzająca. Problem jest **aktualny** (bezpośrednio dotyczy osób, które już dziś byłyby na emeryturze, gdyby nie zmieniły się zasady), ale jest on również **przyszłościowy** [(...) *w tej chwili mamy większość młodych osób, ale ten problem za parę lat będzie, się pojawi, bo w tej chwili te osoby mają 40 lat i co dalej? Także jest to problem, ale przyszłościowy (...)*].
2. Ankiety zostały skierowane do pracowników artystycznych w wieku **35+ nieprzypadkowo**. Na początku prac na projektem zespół badawczy planował objąć badaniem pracowników 50+ lecz panel dyskusyjny z osobami zarządzającymi instytucjami kultury pokazał, że w przypadku wielu zawodów artystycznych wiek „senioralny” zaczyna się **wcześnie**. Ponadto jednym z wniosków płynącym od kadry kierowniczej był postulat wprowadzenia programów pomocowych nie tylko dla pracowników, którym zostało relatywnie niewiele lat do emerytury, lecz skierowania ich również do osób **realnie** tego potrzebujących a będących w nieco młodszym wieku [(...) *przekwalifikowanie się w wieku 35 na zupełnie inny zawód jest łatwiejsze mentalnie niż w wieku 50 czy 55 lat (...)* *Im starszej grupy zawodowej będzie to dotyczyło, tym pojawiają się większe problemy ze zmianą*). Do tego zależało nam jako badaczom by przy okazji ankietowania sprawdzić poziom aspiracji i perspektyw zawodowych także młodszych pracowników. A przy okazji spróbować **uświadomić** im nadchodzące zagrożenia zawodowe.
3. Z uwagi na **specyfikę** wykonywania zawodu artysty mamy do czynienia z **różną intensyfikacją** poruszanych problemów oraz ich świadomością wśród różnych grup zawodowych artystów. Badania pokazały, iż zdecydowanie największą „samoświadomość” zawodową prezentują **tancerze** (być może decydujący wpływ na to ma ciągła praca z własnym ciałem - zatem zmiany pojawiające się z wiekiem są potencjalnie najłatwiej obserwowalne). W zupełnie innej sytuacji są **aktorzy dramatyczni**. W tym zawodzie artystycznym praca w wieku senioralnym nie jest niczym niezwykłym - wszak doświadczony aktor potrafi wykrzesać sceniczną charyzmę (do tego darzony jest również szacunkiem młodszych aktorów) a i obiegowe poglądy o jego możliwościach wykonawczych są dla „leciwych” aktorów korzystne (typu: „aktor niczym wino – im starszy tym lepszy”). Inny jest też układ konkurencji w zespole pracowniczym (odmienny niż przy pozostałych zawodach artystycznych). Aktor senior nie „konkuruje” z młodszymi pracownikami artystycznymi a z rówieśnikami. Problemem może być jednak niewielka ilość odpowiednich ról czy zasygnalizowany podczas panelu dyskusyjnego silny problem w postaci braku ról dla starszych kobiet-aktorek).

4. Wydaje się, że już sam **stopień wypełnienia ankiet** przez pracowników artystycznych świadczy o stosunku badanych do poruszanych tematów. Poziom kompletności oddawanych arkuszy ankiet jest bardzo duży (na szczególną uwagę zasługują tu pytania półotwarte, które pozwoliły badanym bardziej szczegółowo odnieść się do wybranych zagadnień). Wypełnione one były w nadspodziewanej ilości i co warto również zauważyć wypowiedzi były długie i wyczerpujące. Te elementy w naszej ocenie ukazują **istotność** podjętego tematu i dużą **potrzebę wypowiedzenia się** i uargumentowania swojej opinii (która najprawdopodobniej wcześniej nie była wyrażana).
5. Badania jasno pokazały dużą skalę obaw, **realistycznego** myślenia o swojej karierze zawodowej i jej ograniczeniach związanych z wiekiem już u najmłodszych grup wiekowych artystów. Problem jest **aktualny** (bezpośrednio dotyczy osób, które gdyby nie zmiana ustawy już mogłyby znaleźć się na emeryturze), ale jest także w jeszcze większym natężeniu **przyszłościowy** (znaczna liczba pracowników artystycznych, którym znacznie wydłużono okres aktywności zawodowej bez możliwości przygotowania się do tej zasadniczej zmiany). Jeśli teraz problem ten nie zostanie rozwiązany lub zahamowany to będzie się zdecydowanie **nasilał w przyszłości**.
6. Podjęty w projekcie temat badań jest obszarem **trudnym**. Nie tylko ze względu na swoją pionierskość (wcześniej, w tej skali, nie badanym), ale głównie dlatego, iż dotyczy losów życiowych osób, często dramatów osobistych, nie może zaskakiwać zatem czasem bardzo emocjonalny ton niektórych wypowiedzi (*ponieważ 4 miesiące zabrakło, abym otrzymała prawo do emerytury. To jest dyskryminacja wobec innych roczników i niesprawiedliwość; reżyser i widz wymaga od ludzi młodych, sprawnych, starsi są jak śmieci; starszych pracowników zamiast doceniać za ich doświadczenie zawodowe uważa się za zbędnych*). Temat jest trudny zarówno dla pracowników, ale także dla **zarządzających instytucją** – to od ich decyzji zależą życiowe losy pracowników, stają oni przed trudnymi dylematami, które bardzo upraszczając można zogniskować wokół dwóch obszarów: dbałość o jakość produkcji, jak najwyższy poziom artystyczny instytucji i zadowolenie widzów (również) przez podążanie za aktualnymi trendami w sztuce oraz świadomości zobowiązań pracowniczych (jako pracodawcy i osoby od decyzji której zależą zawodowe losy pracowników). Dbanie o rozwój instytucji nie zawsze przekłada się na gwarancję pracy wszystkich pracowników i rodzi wiele dylematów i problemów.
7. **Tragizm** sytuacji pracowników artystycznych w badanych instytucjach kultury polega na tym, że są to osoby niezwykle **świadome** swojej sytuacji (zarówno na „ograniczonym” rynku pracy) jak i wewnątrz instytucji. Doskonale zdają sobie oni sprawę z ograniczeń jakie powoduje rosnący wiek uniemożliwiający im wykonywanie zawodu na takim samym poziomie jak w przeszłości. Jednocześnie zostali oni pozostawieni sami sobie a zmiany, które mają zasadniczy wpływ na ich kariery zawodowe i życie zostały wprowadzone nagle i bez możliwości adaptacji do nowych warunków.

8. Niemal trzech na czterech (72,4%) badanych pracowników instytucji kultury dostrzega swoją **słabość na rynku pracy** związaną z obecnym wiekiem. Odmiennego zdania jest zaledwie 27,6% respondentów. W największym stopniu (85,7%) ze wszystkich grup wiekowych swoją gorszą pozycję na rynku pracy dostrzegają respondenci w wieku 46-50 lat. Tak duży procent osób przed pięćdziesiątym rokiem życia (a zatem relatywnie „młodych”) musi niepokoić i zastanawiać. Jednym z czynników takiego pozycjonowania swojej osoby na rynku pracy jest charakterystyka wynikająca ze specyfiki pracy osób w zawodach artystycznych (*w zawodzie artystycznym jestem już traktowana jako emerytka. Natomiast poza artystycznym rynkiem nie wykazuje dużego doświadczenia*). Większa niż w innych profesjach eksploatacja organizmu oraz tryb pracy artystycznej (próby rano oraz popołudniami-wieczorami przedstawienia plus praca w weekendy) uniemożliwiający lub utrudniający zdobycie innych kompetencji i doświadczeń (czy zawodu) powoduje twardą i realną ocenę swojej pozycji zawodowej. Kiedy dodamy do tego: ograniczoną ilość miejsc pracy dla artystów, zmiany repertuarowe związane z aktualnymi trendami, presję młodszych osób, którzy chętnie znaleźliby się na miejscu „starszych” oraz rosnące z wiekiem ograniczenia wpływające na poziom wykonawstwa zawodu – mamy dość „ciemny” obraz pozycji na (artystycznym, ale i nie tylko) rynku pracy. Wydaje się, iż nawet niekwestionowana przewaga tych osób, w postaci twórczej dojrzałości, doświadczenia zawodowego i wiedzy nie jest w stanie zbilansować tej oceny wyrażanej wobec tak różnorodnych czynników osłabiających „rynkową” pozycję „starszych” pracowników.
9. Blisko 80% (79,7%) badanych pracowników instytucji kultury ocenia, iż **rosnący wiek zmniejsza ich zdolności zawodowe**. Przeciwnego zdania jest niecałe pięć procent (4,9%) badanych, a 15,4% wskazało „nie zmienia się”. Argumentem za rosnącą wraz z wiekiem zdolnością do wykonywania zawodu było doświadczenie. Natomiast wśród osób wskazujących, że wiek nie zmienia ich zawodowych umiejętności pojawiły się opinie, iż odpowiednie podejście do swojej pracy (m.in. dbałość o formę, ćwiczenia fizyczne i mentalne) wydłużają i „nie zmieniają” możliwości wykonywania artystycznych profesji. Przeważająca większość badanych jest jednak zdania, że postępujący wiek zmniejsza ich zdolności wykonawcze. Najczęściej pojawiającym się uzasadnieniem tej tezy były argumenty wskazujące na naturalne procesy starzenia się ludzkiego ciała i związane z nim ograniczenia i dolegliwości zdrowotne. Badani zauważają również: dużą konkurencję na artystycznym rynku – szczególnie w postaci młodych osób po studiach artystycznych dla których brakuje miejsc pracy, mniejszą pulę ról dla „starszych” artystów czy propozycji zawodowych (związanych z większym zainteresowaniem zarządzających instytucjami angażem młodszych osób). Obszarem powodującym zmniejszanie zdolności do wykonywania zawodu jest również sfera wizualna (istotny na scenie wygląd, który wraz z upływem lat zmienia się i przybiera formę mniej „pożądanego”).

10. Wszyscy badani **śpiewacy i tancerze** wskazali na zmniejszające się wraz z biegiem lat możliwości zawodowe. Największe odsetki osób twierdzących, że wiek nie zmienia sprawności wykonawczych odnajdziemy wśród **muzyków-instrumentalistów** (20,6%) i **aktorów** (18,2%). Im starsza grupa wiekowa tym maleje odsetek osób twierdzących, że mamy do czynienia z tendencją do zmniejszania możliwości zawodowych. Największy procent osób dostrzegających ten kierunek zmian odnajdziemy wśród najmłodszych badanych (35-45 lat – aż 91,2% z nich!). W kolejnych grupach wiekowych wartości kształtowały się następująco: 46-50 lat (89,7%), 51-55 lat (70,8%), 56-60 lat (68,8%) by w najstarszej grupie (pow. 60 lat) wynieść 56,3%. Pokazuje to dużą **samoświadomość** relatywnie „młodych” badanych w aspekcie zachodzących, przyszłościowych, procesów.
11. Jakie badani mają **plany i jak postrzegają swoją przyszłość zawodową**? Okazuje się, że aż 77% respondentów planuje przepracować w instytucji kultury do swojej emerytury (i tylko 7,2% wskazuje, że niema takich planów). Jednocześnie „jedynie” 32,9% z badanych zastanawiało się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej (a blisko połowa - 45,7% - respondentów deklaruje, iż tego nie czyniła). Trzech na czterech (75%) pracowników artystycznych myślało o swojej przyszłości zawodowej w wieku 50+ i ówczesnej roli w instytucji kultury. Duży jest również odsetek osób (62,4%), którzy uważają, że ich kompetencje oraz predyspozycje są i będą wystarczające do pracy w obecnym zawodzie do emerytury. Plany jednak nieco mijają się z przypuszczeniami. Blisko o połowę mniej badanych w zdecydowanym stopniu (24,6% - „zdecydowanie tak”) spodziewa się, że będzie dla nich praca w instytucji kultury aż do emerytury niż planuje (54,7% - „zdecydowanie tak”) w tej instytucji przepracować. Ponad połowa badanych (54,3% w tym „jedynie” 16,4% w sposób zdecydowany) byłoby skłonna do zmiany swojej roli w zespole pracowniczym, gdyby utrata kondycji zdrowotnej związana z wiekiem uniemożliwiła pełnienie im dotychczasowych funkcji. Blisko trzydzieści procent (29,3%) badanych wskazuje, że nie ma w pracy poczucia bezpieczeństwa dotyczącego swojego zatrudnienia w instytucji kultury (w tym 13,6% deklaruje to w sposób zdecydowany). Warto to zauważyć choćby z tego powodu, iż co prawda większy odsetek osób wskazuje, że takie poczucie ma (45%) to jest to jeden z dwóch przypadków, w których opinii „zdecydowanie nie” było więc niż tych zdecydowanie aprobujących daną tezę. Zauważyć należy także to, że blisko połowa badanych (44,6%) spodziewa się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury, ze względu na wiek, będzie w przyszłości ponad ich siły.
12. **Kobiety** wydają się być bardziej **refleksyjne**, jeśli chodzi o analizę swojej **zawodowej przyszłości**, ale jednocześnie **mniej pewne** swojej pozycji zawodowej i miejsca w instytucji. Wyniki naszego badania pokazują, że więcej kobiet niż mężczyzn: spodziewa się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury ze względu na wiek będzie w przyszłości ponad ich siły (50% wskazań kobiet do 41,1% mężczyzn) oraz nie ma w pracy poczucia bezpieczeństwa dotyczące swojego zatrudnienia w instytucji kultury (35% do

27%). W związku z tym również częściej to panie zastanawiają się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej (40% do 28,4%). Mężczyźni w sposób stanowczy („zdecydowanie tak”) częściej niż kobiety deklarują plany przepracowania w instytucji kultury do emerytury (56% mężczyźni i 51,7% kobiety) oraz uważają, że ich kompetencje oraz predyspozycje są i będą wystarczające do pracy w obecnym zawodzie do emerytury (36% i 28,3%). Jednocześnie to częściej panie niż panowie intensywnie myślą o swojej przyszłości zawodowej w wieku 50+ i ówczesnej roli w instytucji kultury (46,4% wśród kobiet wskazań „zdecydowanie tak” i 38,4% u mężczyzn).

13. W największym stopniu **tancerze** (71,4% w tym aż 57,1% wskazało „zdecydowanie nie”), **śpiewacy** (57,2%) i pracownicy **łącznie umiejętności** (46,9%) nie mają w pracy poczucia bezpieczeństwa dotyczące swojego zatrudnienia w instytucji kultury. Niemal wszyscy **aktorzy** (90,9% - wskazań „zdecydowanie tak”) planują przepracować w instytucji kultury do emerytury. Na kolejnym miejscu znajdują się: muzycy (87,5%, ale 65% wyraża tą opinię w stopniu zdecydowanym) i śpiewacy (85,7%, ale 28,6% wskazuje „zdecydowanie tak”). Aż 71,5% **tancerzy** nie spodziewa się, że będzie dla nich praca w instytucji kultury aż do czasu przejścia na emeryturę – co więcej, nie było wśród nich żadnej osoby, która byłaby przeciwnego zdania (28,6% wskazań „trudno powiedzieć”). Natomiast najbardziej pewną o swoje zatrudnienie aż do emerytury grupą zawodową są **muzycy** (68,3% wskazań raczej i zdecydowanie tak). Wszyscy **tancerze** (w tym 85,7% w stopniu zdecydowanym) spodziewają się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury ze względu na wiek będzie w przyszłości ponad ich siły. Są jeszcze dwie grupy zawodowe u których odsetek osób podzielających tę opinię jest wyższy niż połowa – są to: śpiewacy (57,2%) i osoby łącznie umiejętności (54,8%). Nie może zaskakiwać zatem fakt, że grupą badanych, która zdecydowanie najliczniej deklarowała, że zastanawia się nad alternatywnymi ścieżkami kariery zawodowej są **tancerze** (85,8%) i oni też byliby najbardziej skłonni (71,5%) do zmiany swojej roli w zespole pracowniczym, gdyby utrata kondycji zdrowotnej związana z wiekiem uniemożliwiła im pełnienie dotychczasowych funkcji.
14. Charakterystyczne jest to, że **najmłodsza grupa wiekowa nie ma w pracy poczucia bezpieczeństwa** dotyczące swojego zatrudnienia w instytucji kultury (43,2%) a jedynie 27,3% z nich deklaruje, że takie poczucie bezpieczeństwa ma. Na odmiennym biegunie znajdują się najstarsi badani: 60% z nich czuje się zawodowo pewna swojego miejsca a odsetek niepewnych wynosi 26,7%. Przypomnieć jednak należy, że w tej, najstarszej, kategorii znajdują się pracownicy, którzy już nabyli prawo do emerytury i są zatrudnieni w instytucji w mniejszym wymiarze czasu lub znajdują się w ochronnym okresie przedemerytalnym. O tej „**niepewności**” młodych pracowników (35-45 lat) świadczy także to, że aż 34,9% z nich wskazuje „trudno powiedzieć” na stwierdzenie „planuję przepracować w instytucji kultury do emerytury” – drugi pod względem ilości osób wskazujących tę kategorię miał „zaledwie” 9,7% (i należał do respondentów w wieku 46-50 lat). Plany przepracowania w instytucji kultury do emerytury ma 90,1% (w tym 72,1%

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

wskazujących „zdecydowanie tak”) respondentów w wieku powyżej 50 lat i „jedynie” 64,8% (i 40,5% – „zdecydowanie tak”) pracowników w przedziale wiekowym 35-50 lat. Ponad połowa osób (55,8%) z najmłodszej kategorii wiekowej spodziewa się, że obecnie wykonywana praca w instytucji kultury ze względu na wiek będzie w przyszłości ponad jego siły. Ta grupa wiekowa w największym stopniu również zastanawia się nad **alternatywnymi ścieżkami** kariery zawodowej (50% wskazań raczej i zdecydowanie tak). Warto również odnotować, że wraz z wiekiem rośnie odsetek pracowników, którzy uważają, że ich kompetencje oraz predyspozycje są i będą wystarczające do pracy w obecnym zawodzie do emerytury. U najmłodszych badanych (35-45 lat) odnajdziemy 43,2% osób będących zwolennikami tej tezy. Natomiast wśród osób pow. 50 roku życia już 75,8%.

15. Blisko siedmiu na dziesięciu respondentów (69,2%) wskazało, iż **sytuacja starszych pracowników artystycznych** w instytucjach kultury jest **gorsza** niż ich młodszych kolegów. Czym to argumentowali? Z jednej strony starszych artystów „odsuwa się na boczny tor” (mniej angażuje) co powoduje obniżenie wynagrodzenia uzależnionego od liczby występów, czują oni presję młodszych pracowników (oraz dyrekcji – „blokowanie etatu”) co potęguje u nich obawy przed utratą pracy. Ponadto czują się niepotrzebni, niedoceniani i zbędni w instytucji, poddani są większej liczbie stereotypów (np. temu, że nie chcą się już rozwijać zawodowo). Kiedy dodamy do tego opinie o: nierównym traktowaniu (młodzi zatrudniani na lepszych, początkowych, warunkach płacowych), promowaniu i preferowaniu „młodości” (również pod względem repertuarowym) oraz pogorszeniu się zdrowia, wydolności i kondycji, co może przełożyć się na mniejszą dyspozycyjność - dostaniemy bardzo pokaźną i różnorodną paletę czynników sprawiających, że sytuacja zawodowa starszych pracowników artystycznych jest dla nich niekorzystna. Jedynie 3,8% badanych oceniło ją jako „lepszą” za czym świadczą miały elementy związane z większym doświadczeniem oraz większymi zarobkami (związanymi z większym stażem pracy). Co czwarta badana osoba (26,9%) uważa, że sytuacja zarówno starszych ja i młodszych pracowników artystycznych jest taka sama (m.in. dlatego, że *liczy się zdolność do pracy, nie wiek*).
16. Badane **kobiety** w większym stopniu niż mężczyźni (80,7% do 59,7%) uważają, że **sytuacja starszych pracowników artystycznych** w instytucjach kultury jest **gorsza** niż młodszych zatrudnionych. Co trzeci mężczyzna (34,3%) jest zdania, iż jest ona „taka sama” (tę kategorię wskazuje 17,5% pań). Jedynie wśród dwóch najmłodszych grup wiekowych odnajdziemy zwolenników tezy, iż sytuacja starszych pracowników jest lepsza niż młodszych. Wśród osób w wieku 35-45 lat uważa tak 7,3% a w wieku 46-50 lat: 6,9%. Niemniej jednak to **najmłodszy** badani w największym stopniu (85,4%) dostrzegają gorszą pozycję starszych kolegów-pracowników. Drugą grupą są respondenci w wieku 56-60 lat – 75%. Interesujące jest również to, że gdy podzielimy badanych na dwie grupy wiekowe (35-50 i powyżej 50 lat) to wskazań świadczących o tym, że sytuacja zawodowa starszych

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

pracowników jest „taka sama” jest zdecydowanie więcej (40,4%) wśród osób powyżej 50 roku życia (i 14,3% w wieku 35-45 lat). Wszyscy **tancerze** i niemal wszyscy badani w swojej pracy artystycznej **łączy umiejętności** (90,6%) i **muzycy** (83,3%) podzielają pogląd, iż sytuacja starszych pracowników artystycznych instytucji kultury jest gorsza niż ich młodszych kolegów. W największym stopniu osobami, które wskazują, iż jest ona „taka sama” są muzycy (38,9%) i aktorzy (27,3%).

17. Kiedy poprosiliśmy badanych o dokonanie jednoznacznego wyboru czy pracownicy artystyczni w wieku 50+ są częściej czy rzadziej angażowani do nowych produkcji i wydarzeń w instytucjach kultury niż młodsze osoby otrzymaliśmy niezwykle jednostronne wyniki. Aż 98% z badanych pracowników artystycznych dokonujących tego wyboru wskazało, iż osoby po 50 roku życia są **rzadziej angażowane**. Jakie odnajdziemy ku temu powody? Wymieniali oni to, że osoby decydujące o obsadzie preferują młodszych pracowników ze względu na ich: mobilność, elastyczność, łatwiejszą „sterowalność”, zdrowie, wytrzymałość, walory wizualne, mniejsze koszty zatrudnienia. Ponadto respondenci zauważają, że zmieniające się gusta widzów (i trendy w sztuce) powodują zmniejszającą się liczbę odpowiednich dla starszych artystów ról, gdzie coraz mniej liczy się indywidualna charyzma i doświadczenie dojrzałych wykonawców.
18. Badani w zdecydowanej większości wskazali, iż **zapewnienie pracy** pracownikom artystycznym w wieku 50+ leży głównie w gestii **zarządzających instytucją** (72,5%) a nie w gestii „samego pracownika” (15%). Co dziesiąta osoba (12,5%) nie dokonała wyboru między tymi dwoma kategoriami i zaznaczyła oba wskazania. Jak to argumentując? Głównie współodpowiedzialnością obu stron (zaufania i zrozumienia dyrekcji z jednej strony oraz elastycznością, otwartością na zmiany i dbającego o swoją predyspozycję zawodową pracownika z drugiej). Wśród osób, które wskazywały, że to zarządzający instytucją są w największej mierze odpowiedzialni za zapewnienie pracy pojawiły się argumenty o tym, że to ta strona jest stroną decydującą (obsadza poszczególne produkcje, buduje repertuar instytucji i realizuje swoją jej wizję). W związku z tym to decydenci powinni wziąć na siebie odpowiedzialność za pracowników, odpowiednio gospodarować zasobami ludzkimi i zapewnić im „poczucie bezpieczeństwa”. Te osoby, które wskazały, że to w gestii samego pracownika leży zapewnienie pracy argumentowały to między innymi tym, że tylko pracownik wobec braku zainteresowania (czy mglistej perspektywy pracy w przyszłości w instytucji) powinien brać sprawy w swoje ręce i z jednej strony udowadniać swoją przydatność a z drugiej przygotowywać się (zdobywając nowe kompetencje i umiejętności) do zmiany pracy czy swojej roli w instytucji.
19. Przy pomocy dziewięciu tez o stosunkowanie się do których poproszono wypełniających ankietę pracowników artystycznych wielkopolskich instytucji kultury zebrano opinie dotyczące wybranych **aspektów związanych z wiekiem i specyfiką ich pracy**. Najwięcej aprobaty (85,2% z czego aż 57,7% w stopniu zdecydowanym) zyskała opinia, iż ze względu

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

na specyfikę pracy, artystom zatrudnionym w instytucjach kultury, jest trudniej znaleźć pracę poza swoimi wyuczonymi kwalifikacjami niż innym grupom zawodowym. Warto zauważyć, iż z całego zestawu tez ta była jedyną wobec której żaden artysta nie użył wskazania „zdecydowanie nie”. Wcześniej odpowiedzi badanych pokazują, że pracujący w instytucji kultury artyści w zasadzie pozbawieni są możliwości „przygotowywania się” do zawodowego „planu B” (praca w weekendy, próby w godzinach przedpołudniowych plus popołudniowe/wieczorne występy). Ustawa zrównująca ich wiek przejścia na emeryturę z wiekiem ogólnopolskim w takiej sytuacji skazuje ich na „trzymanie się” etatowej pracy w instytucji o utrzymanie której z wiekiem jest coraz trudniej. Dlaczego? Otóż 82% badanych zauważa, że predyspozycje związane ze starszym wiekiem utrudniają lub nawet uniemożliwiają wykonywanie niektórych zawodów artystycznych i co jest tego konsekwencją: aż 77,3% zgadza się z opinią, że z wiekiem rośnie obawa o miejsce pracy artystów w instytucji kultury - w obu przypadkach niemal połowa (48,2%) badanych wyraża ten pogląd w sposób kategoriyczny – „zdecydowanie tak”. Do tego 73% respondentów wskazuje, że wraz z rosnącym wiekiem słabnie pozycja negocjacyjna pracowników artystycznych instytucji kultury. Nie mogą zatem zaskakiwać liczne opinie (72,1%), że to praca etatowa artysty jest gwarancją zatrudnienia w instytucji kultury – przejście na inne formy wiąże się z zagrożeniem utraty zatrudnienia. Ponad połowa badanych (58,6%) jest zdania, że „starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury potrzebują programów pomocowych (np. staże, szkolenia przekwalifikowujące, wsparcie doradcy, pomoc psychologa, wsparcie w założeniu działalności gospodarczej)”. Mniej jednoznaczny rozkład wskazań mamy w przypadku tezy o tym, iż to dotychczasowy brak wsparcia dla starszych pracowników artystycznych rodzi konflikty i napięcia (np. z dyrekcją instytucji, między młodszymi a starszymi pracownikami). W przypadku tak postawionej tezy najpopularniejszym wskazaniem było „trudno powiedzieć” (31,2%). Jednak i tu mamy do czynienia z większą (i to niemal dwukrotnie) liczbą zwolenników tak postawionej opinii (44,7%) niż jej przeciwników (24,1%). Jest również nieznacznie więcej badanych, którzy są w stanie zgodzić się z tezą, iż starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są gorzej traktowani od młodszych (42,9% wskazań „zdecydowanie tak” i „raczej tak” oraz 32,2%: „zdecydowanie nie” i „raczej nie”). Podobnie relatywnie niewielkie różnice odnajdziemy, kiedy zestawimy odsetek wskazań badanych odnoszących się do tezy „starsi pracownicy artystyczni instytucji kultury są traktowani jako problemem dla zarządzających instytucją”. Blisko połowa respondentów (44,7%) zauważa takie podejście w traktowaniu starszych pracowników przez zarządzających instytucjami, natomiast 29,8% nie zgadza się z tak postawioną tezą.

20. Największy **lęk** budzi w badanych (w równym stopniu ze średnią 3,57) „**stopniowe obniżanie sprawności** (ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju)” oraz „**nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan**”. Tuż za nimi znalazła się „lęk i niepewność przed utratą pracy” (średnia 3,55). Nieco mniejszą średnią wartość (3,49) ma obawa o własne miejsce pracy i „zatrudnienie młodszych na

moje miejsce”. Te cztery sytuacje powodują największe obawy respondentów natomiast kolejne cztery kategorie również posiadają relatywnie wysoką średnią powyżej „3”. Są to: „zwiększenie presji wewnątrz instytucji, w której pracuję” (śr. 3,22), „dyskryminacja ze względu na wiek” (śr. 3,12), „zmniejszanie się odporności na stres, wypalenie zawodowe” (śr. 3,10) oraz „zmiana mojej roli i funkcji w zespole pracowników” (śr. 3,09). Relatywnie najłagodniej przejawianą obawą jest pogorszenie relacji z młodszymi pracownikami – presja „zwolnienia” miejsca, która osiągnęła średnie wskazanie nieznacznie poniżej „3” – 2,98.

21. **Kobiety** bardziej niż mężczyźni wyrażają swoje **obawy** we wszystkich obszarach z wyjątkiem wskazania „zmniejszanie się odporności na stres, wypalenie zawodowe” (śr. mężczyzn: 3,21, śr. kobiet: 2,96). Największe lęki panie przejawiają w sferze nieobsadzania w repertuarze i spychania na drugi plan (śr. kobiet: 3,80; śr. mężczyzn: 3,38) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce (śr. kobiet: 3,78; śr. mężczyzn: 3,21). Charakterystyczna jest duża świadomość zawodowa badanej grupy, która cechuje się tym, że najsilniejsze obawy w sferze stopniowego obniżania sprawności (ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju) przejawiają **najmłodsi respondenci** (śr. 4,05 wśród osób 35-45 lat i wraz z rosnącym wiekiem średnia spada by w najstarszej grupie wiekowej wynieść 3,19). Kiedy podzielimy naszych badanych na dwie grupy wiekowe (35-50 lat i pow. 50 r.ż.) zauważymy, że we wszystkich badanych aspektach większe obawy są wyrażane przez młodszych badanych. Są jednak dwie kategorie, na które warto zwrócić uwagę, gdyż najwyższe średnie ma **najstarsza grupa wiekowa** (pracownicy pow. 60 lat) a są to: zmiana mojej roli i funkcji w zespole pracowników (śr. 3,85) oraz zwiększenie presji wewnątrz instytucji, w której pracuję (śr. 3,55). Bardzo wysoki poziom obaw (średnie wartości) mają **tancerze** - wszystkie średnie powyżej 4 (najniższe 4,17 a najwyższa to aż 5,0) oraz **łączy umiejętności** (najniższa 3,22 najwyższa 4,47). Jakie są dwie najwyższe kategorie obaw w poszczególnych grupach zawodowych? Wśród śpiewaków są to: lęk i niepewność przed utratą pracy (3,86) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce (3,67), wśród muzyków: stopniowe obniżanie sprawności - ruchowej, wydolnościowej, głosowej, słuchowej, manualnej, innego rodzaju (3,32) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce (3,24), wśród tancerzy: zatrudnienie młodszych na moje miejsce (5,0!) oraz nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan i lęk i niepewność przed utratą pracy (oba po 4,86), wśród aktorów: nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan (4,00) oraz zatrudnienie młodszych na moje miejsce i lęk i niepewność przed utratą pracy (oba po 3,91), wśród artystów łączących umiejętności: nieobsadzanie w repertuarze, spychanie na drugi plan (4,47) oraz lęk i niepewność przed utratą pracy (4,27).
22. Jakie **formy pomocy** są wydają się badanym najlepszym **rozwiązaniem**? Z jakich zechcieliby **skorzystać**, gdyby była taka możliwość? Analiza szczegółowa wskazań badanych pracowników jednoznacznie pokazuje z jak ogromnym entuzjazmem respondentów (aż 73,4% ocen 5 oznaczających „bardzo dobry pomysł”) mamy do czynienia w przypadku kategorii wsparcia w zakresie **profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej** wydłużające aktywność zawodową. To wskazanie w zderzeniu z realizmem spojrzenia artystów na swoją przyszłość zawodową (silnie uzależnioną od stanu zdrowia) ukazuje jak z

dużą potrzebą w tym aspekcie mamy do czynienia. Zauważmy także to, że działania te nie determinują od razu zmiany artystycznej profesji a powodują wydłużenie aktywności i formy zawodowej (i co za tym idzie – satysfakcji zarówno pracownika jak i pracodawcy). Kolejną bardzo wysoko ocenianą formą pomocy jest wsparcie w **odnalezieniu się na rynku pracy** (np. umożliwienie poznania własnych mocnych stron i predyspozycji zawodowych, wsparcie psychologiczne) – 63,8% wskazań „4” i „5”. To bardzo istotne dla badanych działanie tym bardziej kiedy przypomnimy sobie wcześniejsze opinie artystów dotyczące tego, że całe życie poświęcili pracy artystycznej, która generowała bardzo dużo czasu a jej specyficzny tryb nie pozwolił im „odkryć” innych kompetencji, predyspozycji czy umiejętności. Wysoką pozycję uzyskała również forma pomocy, która wskazywała na możliwość **stypendiowania okresu przejściowego**, w którym artysta zdobywa nowy zawód (61% - „4” i „5”). Istotna dla badanych jest również „wiążąca **rozmowa z dyrekcją** instytucji dotycząca przyszłości” (57,2%) oraz „wsparcie w założeniu **działalności gospodarczej** (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” – 55,5% badanych wskazało dwie najwyższe oceny. Kolejne dwie pozycje, mimo że ich średnia była taka sama kiedy jednak przyjrzymy się im w szczególności są nieco odmienne. Były nimi: **darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące** oraz wsparcie przy **zakładaniu organizacji pozarządowej** działającej przy instytucji kultury. W przypadku tej pierwszej ocen „4” i „5” było 52,2% (ale aż 47,1% wskazań najwyższych – co daje 3 miejsce wśród ocen „5”) a drugiej – 50,7% (i „tylko” 38,1% - „bardzo dobry pomysł”). Na kolejnym miejscu pod względem odsetka respondentów oceniających daną formę najwyżej (4 i 5) znalazły się: szkolenie umożliwiające stanie się nauczycielem/trenerem w zakresie, w którym było się artystą-wykonawcą (48,5%), umożliwienie zmiany roli i zadań w instytucji (44%), uczestniczenie w stażach i praktykach (42,8%). Za najmniej korzystne dla siebie rozwiązanie badani wskazali: „poznanie alternatywnych ścieżek kariery (np. testy predyspozycji zawodowych, wsparcie doradcy zawodowego, tutora)” – 37,7%.

23. Ocena **form pomocy** różnicuje się pod względem cech społeczno-demograficznych. **Kobiety** wyżej niż mężczyźni ocenili większość propozycji (największa różnica była w kategorii „wsparcie przy zakładaniu organizacji pozarządowej działającej przy instytucji kultury”: śr. 4,21 K i 3,30 M). Wyjątkami od tej tendencji były dwie kategorie: „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” (śr. 3,52 K i 3,71 M) oraz „umożliwienie zmiany roli i zadań w instytucji” (śr. 3,25 K i 3,37 M). Podział badanych na dwie grupy wiekowe ukazuje natomiast, że wyższe oceny większości propozycji pomocy przyznawali **młodszy** badani (do 50 roku życia) niż starsi (pow. 50 lat). A największa różnica wynosiła 0,67 i dotyczyła oceny darmowych szkoleń/kursów przekwalifikujących (śr. 3,97 wśród osób 35-50 lat i 3,30 u pracowników 50+). Natomiast zarówno „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” jak i „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” były wyżej oceniane przez starszych badanych (różnica jednak była mniej

znaczna: 0,14 i 0,13). Co warto odnotowania – kategoria „wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową” była najwyżej oceniana przez trzy **najmłodsze grupy wiekowe** (średnie dla: 35-45 lat – 4,62, 46-50 lat – 4,58, 51-55 lat – 4,39) natomiast wśród **osób w wieku 56-60 lat** największą średnią otrzymała forma: „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” (ze średnią na poziomie 4,20), a w przypadku **najstarszych respondentów** (pow. 60 lat) była nią: „wiążąca rozmowa z dyrekcją instytucji dotycząca przyszłości” (śr. 4,54). Drugie pod względem wartości średnich wskazania są równie interesujące i zróżnicowane pod względem grup wiekowych artystów. Dla najmłodszej grupy badanych (35-45 lat) są nimi „darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące” (śr. 4,29), 46-50 lat: „szkolenie umożliwiające stanie się nauczycielem/trenerem w zakresie, w którym było się artystą-wykonawcą” (śr. 3,64), 51-55 lat: „wsparcie w założeniu działalności gospodarczej (np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp.)” (śr. 3,72), a dla dwóch najstarszych grup badanych było to „wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową” (śr. 4,05 dla osób 56-60 lat i 4,40 dla 60+). Inne oceny odnajdziemy również we wskazaniach badanych, kiedy pod uwagę weźmiemy grupę zawodową. Kategoria „wsparcie w zakresie profilaktyki i poprawy kondycji zdrowotnej i fizycznej wydłużające aktywność zawodową” znalazła się na pierwszym miejscu wśród: **aktorów** (śr. 4,92), **muzyków** (śr. 4,56) i **łączących umiejętności** (śr. 4,16) a drugie miejsce u: **śpiewaków** (śr. 4,00) i **tancerzy** (śr. 4,71) – choć tu podobną średnią uzyskały jeszcze dwie formy („stypendiowanie okresu przejściowego, w którym artysta zdobywa nowy zawód” oraz „wsparcie w odnalezieniu się na rynku pracy - np. umożliwienie poznania własnych mocnych stron i predyspozycji zawodowych, wsparcie psychologiczne”). I to ta ostatnia wymieniona kategoria była drugą u aktorów (śr. 4,73) i muzyków (śr. 3,86). Wszyscy badani **tancerze** ocenili na „5” (a zatem jako „bardzo dobry pomysł”) darmowe szkolenia/kursy przekwalifikujące. Natomiast wśród **śpiewaków** pierwsze miejsce zyskała kategoria wsparcia w założeniu działalności gospodarczej - np. specjalne dotacje na założenie działalności gospodarczej dla artystów, ulgi w zakresie wysokości składek dla ZUS-u, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości itp. (śr. 4,33), która była na drugim miejscu wśród artystów łączących umiejętności (śr. 3,93).

24. Jakie **czynniki** skłoniłyby artystów do **zmiany** miejsca pracy lub podjęcia **alternatywnej** kariery zawodowej? Okazuje się, że najważniejszymi dla nich argumentami nie były aspekty płacowe (4 miejsce i 59,7% wskazań raczej i zdecydowanie tak) lecz zapewnienie **zabezpieczeń socjalnych** (70,1% respondentów zgadzających się). Kolejnym ważnym czynnikiem ułatwiającym badanym pracownikom instytucji kultury podjęcie ewentualnej decyzji o zmianie pracy była większa **satysfakcja** z nowych wyzwań zawodowych (69,1%). Niewiele mniej istotnym argumentem była „**pewność**, że jak się nie uda to mogą **wrócić** do poprzedniej

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

pracy (okres próbny)”, którą wskazało 65,9% respondentów – w tym, najwięcej, aż 42% w stopniu zdecydowanym. Ponad połowa badanych (50,7%) zdecydowałaby się nad ewentualną zmianą w obliczu działania programów adaptacyjno-osłonowych, a 48,2% artystów byłaby skłonna dokonać takiej zmiany zawodowej pod wpływem płatnych staży, dofinansowań do szkoleń i kursów. W przypadku czynnika „odkrycie nowej pasji” mamy natomiast największy odsetek badanych (32,9%) niezdecydowanych (wskazujący „trudno powiedzieć”) oraz zdecydowanych przeciwników tego argumentu (8,6% „zdecydowanie nie”).

6. Rekomendacje

1. Spośród artystów pracujących w instytucjach artystycznych wyróżnić należy grupy szczególnie poddane przyspieszonym skutkom procesów starzenia się, uniemożliwiającym im lub znacznie obniżającym ich zdolność wykonywania na najwyższym poziomie wyuczonego zawodu. Dotyczy to w szczególności artystów tancerzy, śpiewaków solistów i chórzystów, instrumentalistów dętych, ale również muzyków instrumentów smyczkowych.

2. Czynnikiem wyróżniającym i charakteryzującym te grupy artystów jest z jednej strony wyjątkowo długotrwały proces edukacji zawodowej, rozpoczynający się najczęściej w wieku 7 lat, a trwający do ok. 18, a nawet 23 roku życia. Ten nawet kilkunastoletni proces edukacji artysty jest niewiele krótszy od okresu aktywności zawodowej i zarobkowej na wysokim, profesjonalnym poziomie, gdyż u tancerzy kończy się między 35. a 40. rokiem życia, u śpiewaków, czy instrumentalistów dętych wiek 50 lat może w większości przypadków stanowić barierę dalszej profesjonalnej działalności.

3. Aktorzy dramatyczni, których okres kształcenia zawodowego wynosi standardowo 5 lat studiów aktorskich, jak wynika z badań, podlegają w inny sposób procesom starzenia się. Zasadniczo dla profesjonalnych, posiadających dobry warsztat aktorski i poziom zdrowia mężczyzn standardowy wiek emerytalny nie stanowi problemu. Problem dotyczy jednak w sposób zawoalowany kobiet w wieku 50+. Scena, reżyserzy i widzowie - za wyjątkiem ról charakterystycznych - preferują aktorki w młodszym wieku. W tym wypadku planowane obniżenie wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet powinno rozwiązać w dużej mierze ten problem. Warto jednak sprawdzić w ramach programów pilotażowych, jakie efekty dałaby fakultatywna możliwość uczestniczenia w programach osłonowych i tych osób.

4. Podwyższony w 2009 roku do 65-67 lat, czy też patrząc z innej perspektywy, zrównany wiek emerytalny dla artystów w Polsce, stanowi palący problem socjalny. Może być traktowany jako zmiana reguł w trakcie gry, skutkującaubożeniem i degradacją osób z wieloletnim dorobkiem artystycznym, a także stanowiąca niezawinione przez strony, a systemowe źródło konfliktów pomiędzy artystami a dyrektorami instytucji artystycznych. Planowane obniżenie wieku emerytalnego w 4. kwartale 2017 roku do 60. lat dla kobiet i 65. lat dla mężczyzn, stanowi dla omawianych grup artystów niewielki krok w pozytywną stronę.

Należy zatem przygotować i wprowadzić pilnie:

a) programy osłonowe dla artystów w oparciu o istniejące dane statystyczne i badania w zakresie degradacji zdrowia artystów oraz ich sytuacji materialnej,

b) ponowić prowadzone wcześniej bez efektu prace nad zmianą ustawodawstwa w tym zakresie, czyli:

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

- obniżenia wieku emerytalnego artystów, co ze względów politycznych może wydawać się trudne. Wówczas więc zmierzać do:

- wprowadzenia ustawowej zasady trwale konstytuującej program osłony dla artystów osiagających wiek (40-45 lat artyści baletu, 50-55 lat śpiewacy i instrumentalisci dęci, 55-60 lat artyści instrumentów smyczkowych). Powiązanie tego elementu z przywróceniem istniejącego wcześniej modelu elastycznego zatrudniania artystów, spowoduje:

- zaistnienie racjonalnego, sprawiedliwego i trwałego systemu socjalnego dla artystów,
- podniesienie poziomu artystycznego i konkurencyjności polskich instytucji artystycznych w obrocie międzynarodowym,
- uzdrowienie relacji pracowniczych wewnątrz instytucji kultury,
- obniżenie wartości socjalnej umów na czas nieokreślony, które w odbiorze pracowniczym stały się "umowami do emerytury",
- uelastycznienie rynku pracy i otwarcie go na absolwentów wyższych uczelni artystycznych.

5. Ukonstytuowana prawnie możliwość elastycznego zatrudniania artystów, czyli stanowiąca przepisy szczególne do Kodeksu pracy możliwość wielokrotnego zatrudniania artystów na umowy sezonowe od 1 do 5 sezonów, powinna stanowić czynnik równoważący wprowadzenie pakietu socjalnego w postaci programów osłonowych. W przeciwnym razie programy te mogą nie spełnić pokładanych w nich oczekiwań, związanych z uzdrowieniem rynku pracy artystów, w szczególności z możliwością rozpoczynania krótko trwających karier artystów zaraz po ukończonych studiach artystycznych. W przeciwnym razie wysokie koszty kształcenia absolwentów tych uczelni będą nadal pożytkowane przez zagraniczne instytucje artystyczne i systemy emerytalne.

6. Program osłony powinien mieć charakter:

a) socjalny - w zakresie okresowego wsparcia finansowego na odpowiednio wysokim poziomie, umożliwiającego zmianę ścieżki kariery zawodowej na dalsze kilkanaście lat pracy oraz realizację z satysfakcją, choć w przekwalifikowanej formie, swych predyspozycji i wyuczonych umiejętności przez artystów.

b) edukacyjny - w zakresie nazwania i wzmocnienia kluczowych kompetencji artysty, również tych dotąd nieujawnionych, możliwych do wykorzystania w inny sposób niż dotąd na rynku pracy oraz nabycia przez te osoby nowych kompetencji uzupełniających.

c) wspierający - w zakresie:

- pomocy psychologicznej (psycholog pracy),
- rozwoju zawodowego (warsztaty z udziałem trenerów, coachów, doradców zawodowych dla wypracowania przez uczestników alternatywnych ścieżek rozwoju zawodowego
- ogólnorozwojowym (zdobycie nowych umiejętności i poznanie nowoczesnych narzędzi pracy i komunikacji, szkolenia w zakresie przedsiębiorczości, marketingu, sprzedaży, komunikacji).

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

7. Program osłonowy, z uwagi na swoją funkcję socjalną i wspierającą, nie powinien mieć formuły konkursowej i charakteru rywalizacyjnego. Powinien mieć charakter dobrowolny, choć powinien być alternatywą do dalszego zatrudniania etatowego w dotychczasowym miejscu pracy. Udział artystów w tym programie może bowiem sam w sobie wiązać się z ich stresem oraz koniecznością przełamywania barier mentalnych oraz lęku, związanego z niepewnością o bezpieczeństwo socjalne i umiejętność odnalezienia się na rynku pracy poza publiczną instytucją kultury.

8. Okres trwania programu osłonowego powinien spełniać określone kryteria:

a) Powinien dawać poczucie bezpieczeństwa materialnego tym bardziej, jeśli ma być powiązany z rozwiązywaniem umów o pracę z dotychczasowym pracodawcą - instytucją artystyczną.

b) Powinien być wystarczająco długim okresem na zmianę nawyków zawodowych, nabycie nowych kompetencji oraz wypróbowanie ich na rynku pracy. Nie powinien być krótszy niż 18 miesięcy, a optymalnie powinien trwać 24 miesiące.

9. Wysokość miesięcznych uposażeń stypendialnych w ramach programu 18-24 miesięcznego programu powinna wynosić przynajmniej 1,5 x płacy minimalnej w Polsce, czyli min. 3.000 zł brutto. Powinna być też możliwie elastycznie dostosowana do wysokości zarobków pracowników w poszczególnych jednostkach. Musi mieć bowiem charakter:

- zabezpieczenia materialnego na solidnym poziomie,
- motywować do zmiany i przekwalifikowania się na dogodnych warunkach.

10. Rekomenduje się możliwość finansowania projektu w formie pilotażowej - na poziomie regionalnym - ze środków Europejskiego Funduszu Socjalnego UE.

11. Dla efektywności programu oraz jego powiązania z ogólną sytuacją na rynku pracy, w tym z barierami podejmowania pracy w Polsce przez absolwentów szkół artystycznych oraz nieustającą falą emigracji zarobkowej młodej generacji, należy stworzyć mechanizmy wiążące wejście do programu osłonowego z uzyskaniem miejsca pracy dla tych absolwentów w artystycznych instytucjach kultury. Gdyż solidarność międzypokoleniowa działać powinna również w tę stronę.

12. Termin wprowadzenia programu osłonowego jest niezmiernie pilny, gdyż osoby dotknięte zmianą Ustawy w 2009 roku znajdują się obecnie w całej Polsce w niezmiernie trudnej sytuacji. Podlegają one procesom odsuwania od wykonywania swoich zawodów, ubożenia, a w najbardziej skrajnych przypadkach redukcjom zatrudnienia, a nawet zwolnieniom grupowym.

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

Dlatego postulowane jest jego natychmiastowe przygotowanie oraz wdrożenie przynajmniej w pilotażowej formie od początku 2018 roku.

13. Programowi powinna towarzyszyć afirmująca akcja informacyjno-promocyjna wśród pracowników oraz dyrektorów instytucji kultury.

14. Do programu powinni zostać zatrudnieni specjaliści w wymienionych dziedzinach:

- psychologowie pracy,
- specjaliści w zakresie coachingu, tutoring, mentoringu,
- doradcy zawodowi,
- trenerzy i eksperci w zakresie rozwoju przedsiębiorczości.

15. Należy również dokonać ewaluacji po roku prowadzenia programu oraz kolejnej, która pozwoli ocenić skuteczność programu po zakończeniu pierwszego cyklu w zakresie:

- skuteczności działania programu i jego metod,
- odbioru programu przez jego uczestników.

Praktyczny cel i efekt projektu badawczego:

Dostarczenie uzasadnień wynikających z analiz badawczych i wyznaczenie kierunków dla modelowania działań o charakterze innowacji społecznych w obszarze instytucji kultury. Ostatecznie celem jest stworzenie regionalnego Wielkopolskiego Programu Ochronowego dla wskazanych grup artystów - pracowników artystycznych instytucji kultury, który będzie nowatorskim działaniem o charakterze socjalnym, a także innowacyjnym rozwiązaniem na styku polityki kulturalnej, społecznej, uzdrawiania rynku pracy oraz podnoszenia konkurencyjności instytucji publicznych. Program ten ma potencjał stać się modelem systemowego rozwiązania, możliwym do powielania na zasadzie dobrej praktyki w innych regionach oraz na poziomie ogólnopolskim.

**Komentarz do projektu badawczego zespołu Fundacji Altum
przygotowanego dla Samorządu Województwa Wielkopolskiego
„Pracownicy artystyczni w wieku 35+ zatrudnieni w wielkopolskich instytucjach kultury.
Ich aspiracje, perspektywy zawodowe i postawy wobec starości”**

Na wstępie warto podkreślić, że Samorząd Województwa Wielkopolskiego od wielu lat współpracuje z jednostkami badawczymi w zakresie diagnozowania stanu kultury instytucjonalnej oraz osób pracujących w sektorze kultury w Wielkopolsce. Fakt ten jest godny, gdyż Wielkopolska jest jednym z 3-4 województw w Polsce, które przeznaczają regularnie środki na badania w obszarze kultury.

Zauważyć także trzeba, że omawiany projekt badawczy ma szczególne znaczenie z uwagi na fakt, iż nawet pobieżny obserwator życia kulturalnego w Polsce nie jest w stanie nie zdziwić się kolejnymi doniesieniami z filharmonii, opery czy teatrów o konfliktach wybuchających w tych organizacjach, a mających podłoże pracownicze. W związku z tym, iż instytucje te działają w całej Polsce na podstawie tego samego ustawodawstwa, problemy podjęte przez badaczy w Wielkopolsce mają charakter uniwersalny, a rekomendacje z nich wynikające mogą mieć z całą pewnością znaczenie w rozwiązaniu problemów artystów również na poziomie ogólnopolskim. Powinny zatem stać się poważnym sygnałem dla Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Gdyby władze Województwa Wielkopolskiego podjęły decyzję o uruchomieniu rekomendowanego pilotażowego programu osłonowego, zaangażowałyby się w pionierskie przedsięwzięcia.

By należycie ocenić niniejszy projekt należy zadać sobie kilka kluczowych pytań:

1. Czym była zmiana ustawy emerytalnej w 2009 r., jeśli chodzi o artystów, w szczególności tancerzy, wokalistów i instrumentalistów?
2. Jakie były realne skutki tej zmiany dla artystów?
3. Jaki wpływ ta zmiana wywiera na otoczenie, czyli na sytuację w instytucjach, w których są zatrudnieni artyści, a także na sytuację artystów, w tym młodych, na rynku pracy?
4. Jak można zastosować rekomendacje wynikające z tych badań w praktyce życia społecznego w Wielkopolsce i całym kraju?

Czym była zmiana ustawy emerytalnej w 2009 r., jeśli chodzi o artystów, w szczególności tancerzy, wokalistów i instrumentalistów?

O wysokiej wadze tych badań decyduje ich niepokojąca przyczyna, a więc sytuacja starzejących się artystów, którzy do 2009 roku, a więc 20 lat po zmianie ustrojowej w 1989 roku, byli uprzywilejowani z uwagi na specyficzny sposób kształcenia się i wykonywane zawody. Utracili oni swe przywileje z dnia na dzień, bez jakiegokolwiek przygotowania ich do

tej sytuacji, wsparcia w odnajdywaniu się na rynku pracy po tej zmianie, nie mówiąc już o jakimkolwiek wsparciu socjalnym.

Zarówno socjologowie - gerontolodzy, lekarze ortopedzi, laryngolodzy czy pulmonolodzy, ale też psychologowie kliniczni jak i psychologowie pracy są w ocenie tej sytuacji niemal jednomyślni. Wcześniejsze emerytury dla tancerzy zespołów baletowych, wokalistów zespołowych jak i śpiewaków solistów, a także instrumentalistów, w szczególności bazujących na wysokim napięciu mięśniowym, czyli grających na instrumentach dętych, miały swe głębokie uzasadnienie. Chodziło o przecież o zdrowie wymienionych grup pracowników, a także bezpieczeństwa pracy. Ponadto nie da się również pominąć podczas dyskusji na temat działalności artystycznej, w szczególności scenicznej, kwestii jakości estetycznych zależnych od możliwości fizycznych np. śpiewaków czy tancerzy.

Jakie były realne skutki tej zmiany dla artystów?

Po ośmiu latach od zmiany ustawowej dobitnie widać jej skutki społeczne w odniesieniu do konkretnych osób, tj. artystów, którzy poświęcili życie swojej pasji, często kosztem życia rodzinnego, zdrowia, a także lepszych uposażeń w innych sektorach gospodarki. Nie tylko to powinno stać się przedmiotem troski. Należy także pamiętać o tym, że artyści, o których mowa, swoją karierę rozpoczynali w sytuacji, gdy państwo gwarantowało pracę każdemu absolwentowi szkoły czy wyższej uczelni. Wcześniejszy wiek emerytalny nie był przywilejem grupowym dla oddających swój talent socjalistycznemu państwu piewców Polski Ludowej. Wynikał z badań stanu zdrowia i samych możliwości zdrowotnych oraz wydolnościowych artystów tancerzy, śpiewaków i instrumentalistów, w szczególności instrumentów dętych.

Należy ocenić, że wobec osób, które 20 lat po przełomie 1989 roku, znajdowały się w systemie emerytalnym, gwarantującym im przywilej wcześniejszej emerytury, zmieniono reguły w trakcie gry, ten przywilej im odbierając. Czy zmiana ta w takiej formie miała się prawo dokonać? Dlaczego artyści w proteście nie wyszli na ulicę? Dlaczego ich organizacje przedstawicielskie dostatecznie głośno nie artykułowały skutków tych zmian? Wpływ na to miał cały szereg czynników. Jednym z nich jest fakt, że aktywnych zawodowo tancerzy po szkołach baletowych na rynku pracy jest obecnie niewiele ponad pół tysiąca, a liczba pozostałych grup nie jest dużo większa. Zatem ich oddziaływanie na decyzje polityczne jest znikome.

Innym powodem była wiara młodej liberalnej demokracji w niewidzialną rękę rynku oraz w zdolność wszystkich jednostek do adoptowania się do nowych sytuacji. Jeszcze inną były niezwykle niskie uposażenia emerytalne, otrzymywane w ramach wcześniejszych emerytur i chęć ich zwiększenia przez pozostanie na rynku pracy. Kolejnym, poczucie dumy, a może przyzwoitości 44-letniego tancerza, który rok przed uzyskaniem praw emerytalnych, pomimo często fizycznego wyniszczenia stawów i mięśni, nie chciał skazywać samego siebie na marginalizację na rynku pracy. To samo dotyczyło 49-letniego trębacza czy śpiewaka operowego. O możliwościach kontynuowania kariery tych osób na najwyższym poziomie

decydują indywidualne możliwości i predyspozycje osobnicze. Najczęściej napięcie mięśniowe, potrzebne i niezbędne do wykonywania tych (quasi sportowych) zawodów, spada coraz bardziej i daje tylko niektórym możliwość dalszej pracy. Innym odbiera głos, lub go degraduje, czy też powoduje, że puzonista nie jest w stanie grać najwyższych dźwięków dodatkowo w dynamice *piano*, co wymaga najwyższego napięcia mięśniowego.

Artyści są często osobami idealistycznie nastawionymi do otaczającej rzeczywistości i w tym sensie również wymagającymi opieki. Nie przez przypadek od czasów starożytnych, ludzie tworzący piękno wspierani byli przez mecenat prywatny lub państwowy. Ta opieka gwarantowała im możliwość całkowitego oddania się swemu powołaniu o charakterze twórczym. Zaniechanie wypłacania wcześniejszych emerytur wskazanym kategoriom artystów bez przygotowania jakiegokolwiek programu osłonowego czy pomostowego, naraziło szereg osób w ostatnich ośmiu latach na popadnięcie w sytuację poważnego zubożenia, degradację pozycji społecznej oraz odrzucenie, a w związku z sytuacją zdrowotną, np. tancerzy, niemożność podejmowania zatrudnienia w zawodach pokrewnych do wcześniej wykonywanych. Wynika to jasno z prezentowanych badań.

Jaki wpływ ta zmiana wywiera na otoczenie, czyli na sytuację w instytucjach, w których są zatrudnieni artyści, a także na sytuację artystów, w tym młodych, na rynku pracy?

Jak już wspomniano zmiana ustawowa tak drastycznie pogarszająca sytuację socjalną całej grupy społecznej, którą stanowią artyści wymienionych zawodów, czyli *de facto* podwyższenie wieku emerytalnego o kilkanaście, a nawet 20 lat, musiała spowodować zmianę w postawach jednostek, które zostały postawione przed taką sytuacją. Przede wszystkim osoby te zaczęły się integrować nie tyle wokół problemów artystycznych, co socjalnych. Jak wynika z wypowiedzi doświadczonych dyrektorów instytucji kultury, nigdy wcześniej w instytucjach artystycznych nie funkcjonowało tyle organizacji związkowych. Wcześniej organizacją przedstawicielską dla artystów był np. Związek Artystów Scen Polskich (ZASP), który m.in. certyfikował działalność artystyczną, przeprowadzając specjalne egzaminy dla aktorów, co miało niezwykle ważne znaczenie. Samo środowisko artystyczne dbało bowiem o wysoki poziom swoich członków i w ten sposób wspierało instytucje kultury, a także broniło się przed osobami z niskim warształem artystycznym. ZASP stracił jednak na znaczeniu, gdyż nie jest związkiem zawodowym, a w związku z tym jego członkowie nie mogą liczyć na ochronę prawną przed zwolnieniem z pracy.

Można zatem z dużą stanowczością stwierdzić, że cała niemal energia środowiska pracowników artystycznych instytucji kultury skoncentrowała się na obronie praw pracowniczych oraz spraw bytowych związanych z pytaniem jak przetrwać „do emerytury”, odkładając na bok w tym momencie drugorzędne sprawy takie jak jakość pracy artystycznej.

Związki zawodowe z kolei, umocowane w „Ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej” oraz w rozporządzeniach do tej Ustawy, posiadają silny wpływ na wybór w konkursach dyrektorów instytucji artystycznych. W dziewięcioosobowych komisjach konkursowych posiadają dwóch przedstawicieli. Dlatego tam, gdzie nigdy wcześniej nie

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

funkcjonowały związki zawodowe, powstają one z odpowiednim wyprzedzeniem przed datą ogłoszenia konkursu na dyrektora instytucji kultury. Wynika z tego, że związki zawodowe, chcąc posiadać wpływ na obsadę dyrektorów tych instytucji:

- a) dążą do jak najczęstszego organizowania konkursów,
- b) nie zgadzają się na bezkonkursowy tryb przedłużania kontraktów dyrektorom na drugą kadencję,
- c) w braku realizacji przez dyrektora ich postulatów socjalnych, dążą do odwołania dyrektorów przed końcem kadencji.

Wydaje się, że systemowa zmiana w zakresie wcześniejszych emerytur lub postulowanego programu osłonowego, mogłaby spowodować obniżenie, w pewnym stopniu zrozumiałej, roszczeniowości tej grupy zawodowej.

Inną ważną kwestią poruszaną w panelu dyrektorów instytucji artystycznych jest również obniżenie poziomu kształcenia i w efekcie możliwość upadku szkół baletowych w Polsce. Tak ciężki zawód wymagający długiego procesu edukacji, oferujący bardzo krótką karierę zawodową, bez żadnych narzędzi wspierających ze strony Państwa, powoduje to, że rodzice nie posyłają już chętnie uzdolnionych dzieci do przeżywających kryzys szkół baletowych. A instytucje artystyczne w Polsce zatrudniają coraz częściej tancerzy z Ukrainy, Białorusi czy nawet Chin. Racjonalna polityka kulturalna musi widzieć powiązanie różnego typu procesów ze sobą, ich wzajemne oddziaływanie i konsekwencje wynikające z jednej zmiany dla całego systemu.

Jak można zastosować rekomendacje wynikające z tych badań w praktyce życia społecznego w Wielkopolsce i całym kraju?

W Europie, podobne jak w Polsce, działania wyrównujące wiek emerytalny artystów do ogólnie obowiązującego były wdrażane wraz z przygotowanymi równoległe programami stypendialno-osłonowymi. W Polsce próbą odpowiedzi na ten problem było stworzenie w Narodowym Instytucie Muzyki i Tańca konkursu dla tancerzy, którzy zakończyli karierę na scenie, w ramach którego rywalizują oni o stypendium, przygotowując jak najbardziej atrakcyjny program.

Należy jednak wprost nazwać potrzebę społeczną w tym zakresie, która ma zasadniczo charakter pomocowy i socjalny. Jest również dłonią wyciągniętą przez państwo lub samorząd do osób, które z uwagi na swe kompetencje i długoletnie doświadczenie zawodowe są w stanie np. w sposób twórczy wspierać proces edukacji artystycznej młodego pokolenia. Do tego jednak muszą się przygotować, czego nie da się zrobić bez pomocy państwa.

Badania zlecone przez Urząd Marszałkowski mogą być właśnie częścią szerszego projektu o charakterze socjalnym. Jedną z rekomendacji badaczy wskazuje na możliwość, a przede wszystkim konieczność pilnego stworzenia pilotażowego programu osłonowego w Wielkopolsce. Byłoby to z pewnością działanie pionierskie w zakresie dojrzałej polityki

PRACOWNICY ARTYSTYCZNI W WIEKU 35 + ZATRUDNIENI W WIELKOPOLSKICH INSTYTUCJACH KULTURY

kulturalnej i socjalnej, które z powodzeniem powinno zostać następnie wdrożone na poziomie ogólnopolskim.

Dr hab. Jacek Sójka, prof. UAM

Dyrektor Regionalnego Obserwatorium Kultury UAM

Dziekan Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu