



O odmeňovaní v prostredí nezriadovaných kultúrnych centier

Beáta Seberíniová

O odmeňovaní v prostredí nezriadovaných kultúrnych centier

Výstup z prieskumu
na vzorke desiatich
nezriadovaných
kultúrnych centier

© Autorka: Beáta Seberíniová

Výskum z verejných zdrojov podporil
Fond na podporu umenia,
ktorý je hlavným partnerom projektu.

u. fond
na podporu
umenia

4	1. Úvod
5	Čo sa myslí, keď hovoríme o odmeňovaní a o pracovníkoch v nezriadovaných kultúrnych centrách? <i>Slovníček pojmov</i>
6	Zámery a ciele projektu
7	2. Teoretické východiská z prieskumu literatúry
13	3. Ako sme postupovali <i>Metodológia prieskumu</i>
15	4. Čo sme sa dozvedeli <i>Sumarizácia a interpretácia výsledkov prieskumu</i>
44	5. Čo z toho vyplýva <i>Zhrnutie a Záver</i>
50	Informácie o nezriadovaných kultúrnych centrách z prieskumu
55	Referencie

1. Úvod

Téma odmeňovania v oblasti nezriaďovanej kultúry na Slovensku doposiaľ nebola komplexne zmapovaná a popísaná. V prostredí, ktoré produkuje a prezentuje umelecké projekty kolujú ťažnosti nad situáciou v oblasti prekarizácie umelcov a kultúrnych pracovníkov s čím súvisí aj nedostatočné odmeňovanie. V slovenskom kontexte však táto téma nie je odborne podchytená, málo sa ňou zaoberá aj samotná prax v podobe kolektívneho vyjednávania pracovníkov.

Absencia informácií a osobné pozorovania či praktické skúsenosti autorky boli motiváciou k hlbšiemu skúmaniu tejto témy.

Prieskum na vzorke piatich slovenských a piatich európskych nezriaďovaných kultúrnych centier otvára témy a otázky, ktoré môžu byť predmetom ďalšieho skúmania.

Dokument postupne predstavuje teoretické východiská v skúma-nej téme, metodológiu skúmania a na základe analýzy a interpretácie získaných informácií prezentuje závery a výsledky skúmania.

Čo sa myslí, keď hovoríme o odmeňovaní a o pracovníkoch v nezriadovaných kultúrnych centrách? *Slovníček pojmov*

Odborná literatúra z oblasti riadenia ľudských zdrojov pojednáva o **odmeňovaní** v pracovnom prostredí ako o jednej z prioritných oblastí personálneho riadenia. Cieľom je podľa Kachaňákovej "pozitívne správanie zamestnancov, ktoré podporuje dosahovanie podnikových cieľov." (Kachaňáková & kol., 2007, str. 143). Pod pojmom **odmena** sa označuje nie len mzda, plat ale aj ďalšie formy peňažnej či nepeňažnej kompenzácie za vykonanú prácu. (Kachaňáková & kol., 2007, str. 145)

Pojem **nezriadované kultúrne centrum (NKC)** je pomerne mladý, odvodený od pojmu **nezriadovaná kultúra (NK)**. V minulosti bol používaný skôr pojem nezávislá kultúra, ktorý má na rozdiel od slova nezriadovaná aj svoj ekvivalent v anglickom jazyku (independent culture). V dokumente Kultúra a duchovné hodnoty (Smieška, Kovalčík, Jaurová, Jelenčík, & Král, 2020) autori nezriadovanú kultúru definujú ako oblasť, ktorá je "mimo zriaďovateľskej pôsobnosti štátu, alebo miest a obcí". Pod pojmom nezriadované kultúrne centrum sa preto myslí také, ktoré nie je zriaďované štátom, samosprávou ani žiadnym zákonom. Vzniklo z iniciatívy jednotlivcov či skupín aktívnych občanov.

Podľa Krátkeho slovníka slovenského jazyka (Považaj, Kačala M., & Pisarčíková, 2003) sú slová **pracovník a zamestnanec** vysvetlené a popísané rovnako, ako ten, kto vykonáva istú prácu či človek v pracovnom pomere. Pre účely tejto práce tieto pojmy odlišujeme nasledovne: pracovník ako pojem všeobecný, vráta-

ne zamestnancov, živnostníkov. Pracovníkmi nazývame všetkých tých, ktorí pracujú, bez rozdielu na právny vzťah k pracovišku či organizácii kde pracujú. Zamestnanec je naopak vyslovene človek v zamestnaneckom pomere.

Pojem **prekarizácia** je v článku od Jána Košča (Príčiny a dôsledky prekariátu, 2020) definovaný ako "dočasné, rizikové a neštandardné pracovné pomery, ktoré sa dajú popísať aj ako práca pri zníženej pracovnoprávnej ochrane a za nižšie mzdy". Košč v článku uvádza práve nízke mzdy ako jeden z najvypuklejších problémov v slovenskom prostredí všeobecne.

Zámery a ciele projektu

Zámerom celého projektu bolo mapovať situáciu ohľadne odmeňovania pracovníkov v prostredí nezriadovaných kultúrnych centier. Keďže prieskum bol vykonaný na slovenských aj zahraničných kultúrnych centrách, jedným zo zámerov bolo aj zbieranie príkladov dobrej praxe od organizácií zo zahraničia a ich prezentácia. Cieľom projektu bol prieskum na vzorke desiatich nezriadovaných kultúrnych centier a jeho vyhodnotenie, ktoré má byť prezentované v dvoch popularizačných článkoch a v odbornej štúdií o tejto téme.

2. Teoretické východiská z prieskumu literatúry

V slovenskom diskurze sme našli málo informácií, ktoré by zmieňovali odmeňovanie pracovníkov či pracovné podmienky v prostredí nezriaďovaných kultúrnych centier, ani oblasti nezriaďovanej kultúry ako takej. O tejto téme sa vedú debaty v úzkych kruhoch pracovníkov samotných, absentujú však relevantné dáta založené na skúmaní či empirii. Dokument Kultúra a duchovné hodnoty (Smieška, Kovalčík, Jaurová, Jelenčík, & Král, 2020) vo svojom závere poukazuje **na potrebu analýzy výšky a spôsobu odmeňovania pracovníčok a pracovníkov v kultúre** ako cestu ďalšieho rozvoja tejto oblasti.

Na problém, ktorým je **nemožnosť uplatniť si náklady na mzdy vo verejných dotačných schémach aj súkromných grantových programoch** poukazuje Bohdan Smieška v predslove k publikácii Nezávislé kultúrne centrá (Smieška, 2021, str. 9) a taktiež v článku Kultúra v permanentnom provizóriu (Smieška, 2021).

Hoci informácie o platoch boli v slovenskej spoločnosti vždy tak trochu tabu, realita dnešných dní sa mení. Od mája 2018 existuje **povinnosť zverejňovať v inzerátoch informácie o ponúkanej mzde**. Takouto formou máme možnosť dozvedieť sa o finančnom odmeňovaní už aj v oblasti nezriaďovanej kultúry (pokiaľ sa jedná o pracovné ponuky formou zamestnaneckého pomeru a také, ktoré sú verejne predkladané). Tých je však málo. V oblasti nezriaďovanej kultúry je bežnou realitou, že práca je vykonávaná formou živností, cez malé (často jednoosobové) firmy alebo pomocou rôznych krátkodobých zmlúv (zmluvy o spolupráci, prí-

kazné zmluvy a pod.) Existuje teda celkovo veľmi málo dát k tejto téme, s ktorými by sa dalo pracovať. Aj to bolo podnetom pre prieskum, ktorý je podkladom tejto práce.

Na európskej úrovni píše o práci a odmeňovaní v kultúre a kreatívnych priemysloch Magdalena Pasikowska-Schnass (2019). Poukazuje na špecifická odvetia kultúry v oblasti zamestnávania a odmeňovania a **pomenováva prácu v kultúre ako často prekarizovanú**, aj vzhľadom na existenciu krátkodobých zmlúv, skrátených úväzkov, sezónnej práce či potreby viacerých súbežných úväzkov pre ľudí s vysokoškolským vzdelaním. Spomína tiež, že zatiaľ čo množstvo umelcov a profesionálov v kultúre rastie, ich pracovné podmienky sú čoraz nestabilnejšie.

Podľa štatistických informácií z Eurostatu (Eurostat Statistics Explained, 2022), **v roku 2021 pracovalo v oblasti kultúry 7,4 milióna ľudí, čo je 3,7 % zo všetkých pracujúcich**. Štatistické informácie tiež ukazujú, že v tejto oblasti pracuje ako slobodné povolanie až 32% ľudí.

Gruber (2019) opisuje súvislosť medzi **špecifikami práce v kultúre či médiách** a prácou na čiastkové úväzky, živnosti alebo ako slobodné povolania. Ako dôvod existencie takýchto typov úväzkov či foriem práce uvádza potrebu flexibility, kolektívnej práce či istej voľnosti spojenej s takouto prácou. Poukazuje však na to, že takéto formy práce môžu ovplyvniť pracovné podmienky, možnosť participovať na kolektívnom vyjednávaní či prístup k základným sociálnym istotám. Jeho štúdia, ktorá sa zaoberala pracovnými podmienkami umelcov či kultúrnych pracovníkov naprieč žánrami v 16 krajinách popisuje obrovskú diverzitu pracovných podmienok a záležitostí týkajúcich sa práce. V texte navrhuje okrem iného dôležitosť medzinárodných pracovných štandardov

o slobode združovania sa a práve kolektívneho vyjednávania, ktoré by malo byť platné pre všetky typy pracovníkov, bez ohľadu na spôsob ich zmluvného spôsobu práce.

O tom, že **práca v sfére umenia je často prekarizovaná** pojednáva aj publikácia *Art Workers Material Conditions and Labour Struggles in Contemporary Art Practice* (Krikortz, Triisberg, & Henriksson, 2015). Hoci sa zameriava primárne na súčasné vizuálne umenie v severských krajinách (Švédsko, Fínsko, Estónsko) poskytuje veľmi cenný pohľad na niektoré praktiky, týkajúce sa práce v umení, nesúce známky prekarizácie. Ako problémové pomenováva napríklad neplatenú prácu vystavujúcich umelcov, platenie prenájmu galérií vystavujúcimi umelcami a s tým súvisiace aj neistoty týkajúce sa sociálneho zabezpečenia umelcov.

O **špecifikách práce v umení** pojednáva v tejto publikácii aj Corina L. Apostol (2015, str. 103). Hovorí o 'neviditeľnej' práci, ktorá je na pozadí vytvoreného diela (naprieč žánrami). Táto je často neuznaná či nedocenená. Ako dôsledok pomenováva, že keďže tá práca je neviditeľná, debaty o pracovných podmienkach týchto pracovníkov takmer neexistujú. Vo svojom článku okrem iného vyvracia aj domnienku, že umelci sú príliš individualistickí a neochotní sa organizovať, na podklade príkladov z histórie, kedy sa umelci aj za účelom lepších pracovných podmienok spájali.

V rozhovore Airiho Triisberga s Terzou Stejskalovou (Krikortz, Triisberg, & Henriksson, 2015, str. 157) sa približujeme geograficky aj k našim slovenským hraniciam. Stejskalová opisuje **aktivity výtvarníkov v Prahe, ktorí už v roku 2011 poukázali na podobné problémy v téme odmeňovania** (resp. neplatenia) umelcov. Niekoľko aktivít, debát a výzvu riaditeľom umeleckých inštitúcií podpísalo vyše 150 umeleckých pracovníkov. Prišlo im mnoho ne-

gatívnych odpovedí ale aj pár snáh o nadviazanie debaty v tejto téme od dvoch rešpektovaných inštitúcií. Stejskalová však popisuje aj čiastočný rozpad tejto iniciatívy, vzhľadom na nedostatok energie vytvárať systematický tlak na inštitúcie, ale aj nezhody o tom, ako postupovať. Pozitívom je, že na tieto aktivity nadviazali ďalšie, ktoré vyvrcholili ustanovením **združenia Spolek**, ktoré je niečím ako odborovou organizáciou pre výtvarných umelcov.

Kým v spomenutých európskych krajinách ale aj na Slovensku sa stretávame s realitou slabo či dokonca niekedy nulovo zaplatených umelcov či pracovníkov v oblasti kultúry a umenia, na opačnej strane zemegule nachádzame pozitívny prístup k pracovníkom v tejto oblasti. Vláda austrálskeho Teritória hlavného mesta (ACT Government) vydala **usmernenie k férovým princípom a praktikám odmeňovania pracovníkov v kultúre a umení**. (ACT Government, 2022). Podobné usmernenia či odporúčania považujeme za veľmi prínosné. Okrem odporúčaní zo strany vlád alebo nezávislých organizácií môžu existovať aj iné formy ako presadzovať či pracovať na férovom odmeňovaní pracovníkov. Napríklad spôsobom kolektívneho organizovania sa. V niektorých krajinách fungujú **odborové organizácie zastrešujúce umelcov** či pracovníkov v kultúre. V európskom priestore je tomu tak napríklad v Anglicku, Škótsku, Írsku, Nórsku či Švédsku. Na Slovensku máme niekoľko strešných organizácií v kultúre a umení. Sú nimi napríklad Únia výtvarných umelcov, Rada galérií Slovenska, Creative Industry Forum, PLAST - Platforma pre súčasný tanec. Majú rôzne poslanie a rôznu členskú základňu, či už z oblasti zriadovanej či nezriadovanej kultúry. **Na Slovensku však nemáme úniu pracovníkov v kultúre, komoru umelcov alebo inú organizáciu, ktorá by širšie zastrešovala pracovníkov v kultúre a umení v slo-**

bodných povolaniach a obhajovala ich pracovné či iné práva.

V oblasti nezriadovaných kultúrnych centier existuje **Anténa - sieť pre nezávislú kultúru**, ktorá združuje nezriadované kultúrne centrá a spoločne háji ich záujmy. V bratislavskom kraji je to zas iniciatíva **Kultúrna Bratislava (KU.BA)**, ktorá prepája aktérov nezriadovanej kultúry v tomto kraji (aj nezriadované kultúrne centrá), avšak jej aktivity sú skôr občasnú. **Chýbajú organizácie zastupujúce jednotlivcov.** Ako pojednáva vyššie menovaná literatúra, v kultúre a umení je veľké zastúpenie ľudí pracujúcich na voľnej nohe, formou živností či slobodných povolání. Ak majú dosahovať zlepšenie pracovných podmienok pre seba samých, forma kolektívnej organizácie je určite na mieste.

S témou odmeňovania či prekarizácie práce súvisia aj vonkajšie okolnosti. Nemohli sme preto opomenúť aj otázku aktuálnej **celosvetovej krízy spojenej s pandémiou Covid - 19.** Dáta z OECD (Travkina & Sacco, 2020) potvrdzujú, že kultúrne a kreatívne priemysly sú jednými z najviac dotknutých súčasnou krízou. **Sú to práve kultúrne stánky, ktoré najviac utrpeli opatreniami proti združovaniu sa.** Za následky to malo nie len poklesy príjmov v organizáciách, ale ovplyvnilo to aj mzdy, prepúšťanie a celý dodávateľský reťazec z kreatívnych ale aj iných sektorov. Autori článku poukazujú na to, že v súvislosti s krízou Covid-19 bolo k dispozícii veľa finančnej pomoci, ale rovnako poukazujú aj na to, že pomoc sa častokrát nemusela ujsť práve jednotlivcom, ktorí sú v prevažnej miere na voľnej nohe a prepadnú cez ´sitá´ nastavenej podpory. Poukazujú tiež, že práve verejné zdroje na podporu tohto sektora môžu byť len krátkodobou pomocou.

Otázka **verejnej podpory kultúry, umenia a kreatívnych priemyslov** je dlhodobo aj politickou otázkou. V rôznych krajinách sú

na to rôzne pohľady. Podpora z verejných zdrojov je pre oblasť nezriaďovanej kultúry (ktorá má často neziskový charakter, jej produkcie sú finančne náročné a poväčšine neorientované na zisk) veľmi dôležitá. V mnohých krajinách fungujú fondy podporujúce kultúru a umenie (z angličtiny **Arts Councils**). Nie je tomu inak ani na Slovensku, kde je Fond na podporu umenia hlavným finančným mechanizmom podpory nezriaďovanej kultúry vrátane nezriaďovaných kultúrnych centier. Aj preto je otázka platenia pracovníkov aj z verejných zdrojov prítomná v otázkach na respondentov a vo vyhodnotení prieskumu na vybranej vzorke kultúrnych centier.

Z prehľadu spomenutých zdrojov vyplýva, že v európskom priestore je téma odmeňovania a prekarizácie práce v kultúre a umení prítomná aj v odbornej rovine. Zaoberajú sa ňou jednak kolektívy aktívnych umelcov či organizátorov ale aj výskumníci a odborníci na úrovni európskych štruktúr. Teoretické poznatky k danej téme vytvorili základný rámec pre skúmanie tejto témy v praxi. Pomohli zostaviť otázky, ktoré tvoria kostru prieskumu o odmeňovaní v nezriaďovaných kultúrnych centrách. Porovnanie teórie s poznatkami z prieskumu vytvorilo aspoň čiastkový obraz o situácii s odmeňovaním a pracovnými podmienkami v prostredí nezriaďovaných kultúrnych centier. Porovnanie teórie s výsledkami prieskumu prezentujeme v poslednej časti tejto práce - zhrnutie a výsledky.

3. Ako sme postupovali

Metodológia prieskumu

Výber témy o odmeňovaní a prekarizácii práce v prostredí nezriadovanej kultúry vychádzal z osobných preferencií autorky. Zámerom bolo dozvedieť sa o tejto téme viac a priniest' do kultúrno-manažérskeho diskurzu nové poznatky. Zámerom bolo tiež porovnať domnienky či dohady, ktoré poznala z osobnej praxe či z rozprávania ľudí pracujúcich v oblasti nezriadovanej kultúry s realitou v niekoľkých podobných, avšak zároveň odlišných centrách.

Autorka si stanovila dve prieskumné otázky. Prvou bolo **či je odmeňovanie v prostredí slovenských nezriadovaných kultúrnych centier dostatočné a či nie sú finančné zdroje na ich fungovanie obmedzené**. Druhou otázkou bolo **či nie je práca v slovenských NKC prekarizovaná** (krátkodobé zmluvy alebo práca bez zmluvy, znížená pracovnoprávna ochrana, nízka mzda, kumulácia funkcií, neistoty v oblasti sociálneho zabezpečenia).

Okrem poznatkov zo slovenských centier zaujímali autorku aj poznatky a informácie zo zahraničia, preto vzorku netvorila len slovenské NKC. Cieľom bolo obohatiť prieskum aj o pohľad zo zahraničia a priniest' odtiaľ príklady dobrej praxe v tejto oblasti. Domnienkou bolo totiž, že v zahraničí je to inak ako na Slovensku, aj v oblasti odmeňovania aj v oblasti prekarizácie práce.

Pre účely tejto práce zvolila autorka interview ako hlavnú metódu získavania dát. Na základe spoločných charakteristík vybrala desať nezriadovaných kultúrnych centier, päť zo Slovenska, päť zo zahraničia. Spoločnými charakteristikami pre výber organizácií bolo: nezisková povaha hlavných programových aktivít, celoročná činnosť, minimálne desaťročné fungovanie, multižánrovosť, silný

záber na umenie a komunitný rozmer. Všetky centrá sídlia v prenajatých priestoroch, nie sú zriaďované štátom, samosprávou ani zákonom a vznikli z iniciatív aktívnych občanok a občanov.

Rozhovory prebiehali s riadiacimi či zakladajúcimi členmi organizácií. Autorka mala pripravených tridsaťšesť otvorených otázok, ktoré boli položené každému opýtanému. Vzhľadom na to, ako sa rozhovory vyvíjali boli pri niektorých otázkach položené aj dodatočné otázky, ktoré tak dotvárali jednotlivé odpovede prípadne dovysvetľovali niektoré podtémy. Rozhovory prebiehali online, boli nahrávané a pre lepšiu prácu s dátami prepísané. V prípade potreby sa autorka ešte dodatočne opýtala pár otázok emailovou formou. Autorka sa pri výbere vzorky snažila o to, aby boli centrá v čo najväčšej možnej miere porovnateľné, zároveň aby boli niečím zaujímavé a jedinečné.

Analýza dát spočívala v niekoľkých krokoch. Po prepisoch rozhovorov nasledovalo triedenie informácií do kategórií. Z tridsiatich šiestich otázok sme vytvorili 16 okruhov kľúčových tém, ktoré vo vyhodnotení prieskumu popisujeme. S cieľom dosiahnuť čo najväčšiu objektivitu pri vyhodnocovaní dát sme pracovali metódou triangulácie. Táto metóda sa snaží o "pravdivé pochopenie situácie na základe kombinácie rozličných spôsobov nazerania na ňu alebo rozličných zistení". (Silverman, 2005) Pri interpretácii odpovedí z prieskumu a sumarizácii postrehov okrem konštatovania podobností či rozdielností v odpovediach vyberáme vždy aj niekoľko zaujímavostí, ktoré z odpovedí od respondentov vystali.

4. Čo sme sa dozvedeli

Sumarizácia a interpretácia výsledkov prieskumu

V časti metodológia popisujeme že sme informácie získané z prieskumu rozdelili do 16 kategórií. Kategórie vyplynuli zosumarizovaním otázok z prieskumu. V tejto časti práce ich na základe dôkladnej analýzy interpretujeme.

Prieskum sme realizovali s nasledovnými nezriadňovanými kultúr-
nymi centrami:

A4 – priestor súčasnej kultúry / Bratislava / Slovensko

Bašta / Bardejov / Slovensko

Stanica Žilina-Záriečie / Žilina / Slovensko

Tabačka Kulturfabrik / Košice /

Záhrada – centrum nezávislej kultúry / Banská Bystrica / Slovensko

Kulturfabrik / Esch sur Alzette / Luxembursko

Maltfabrikken / Ebeltoft / Dánsko

Moving Station / Plzeň / Česko

Tou /Stavanger / Nórsko

ufaFabrik / Berlín / Nemecko

Kategória č. 1

Aké sú a ako sa vyvíjali kľúčové pracovné pozície v centre

1. Máte vo vašom centre tieto pracovné pozície?

Výkonný riaditeľ/ka, umelecký riaditeľ/ka, marketingový manažér/ka, manažér/ka produkcie, hlavný technik/čka. Ak nie vysvetlite mi kto zastáva tieto pozície resp. ako fungujete.

Väčšina z týchto pracovných pozícií sa vyskytovala v každom centre. V každom z nich však boli určité špecifiká. Buď to bola úplná absencia niektorých pozícií alebo zoskupenie či kumulácia pracovných úloh (2 pozície v 1). Spomedzi všetkých špecifik vyberieme niekoľko zaujímavých. Na Stanici Žilina-Záriečie nemajú umeleckého riaditeľa. Túto funkciu zastáva zakladateľ, ktorý je zároveň výkonným riaditeľom. V A4 - priestore súčasnej kultúry robia umelecké riadenie naopak dvaja ľudia súbežne. Viaceré centrá nemajú riaditeľov na marketing. Buď majú niekoho na časť marketingu (Tabačka, A4, Záhrada, Moving Station,), vôbec nikoho (Stanica), alebo viacerých ľudí, čiastočne. V Kulturfabrik je práca na marketingovej komunikácii rozdelená medzi 4 osoby. V berlínskej ufaFabrik to bolo vždy o komunikácii s médiami a trochu o marketingu, ale špecifická pozícia marketingového manažéra/ky vzniká až teraz, po štyridsiatich rokoch fungovania centra. V bratislavskej A4 povedali, že pozície sa v tíme rôzne preskupujú, podľa toho kto príde. Nie je to definované pozíciou, skôr konkrétnym človekom. Doteraz mali napr. fin. manažéra/office mana-

žéra, teraz tá osoba však odchádza a táto pozícia nebude. Ak by našli super odborníka tak by to dávalo zmysel, ale tak to doteraz nebolo. Budú to suplovať svojpomocne. V dánskej Maltfabrikken nemajú vyslovene umeleckého riaditeľa, majú však okrem výkonného riaditeľa aj administratívnu riaditeľku. Z uvedených informácií vyplýva, že každé centrum je iné, má inak nastavené pracovné pozície. Súvisieť to môže s pestrosťou aktivít centier, ktoré sa v mnohom líšia, ale aj s mnohými ďalšími vplyvmi akými sú nedostatok financií na vytvorenie niektorých pozícií a s tým spojená potreba zoskupovania pracovných úloh. Presné dôvody z tohto prieskumu nie je možné určiť, nakoľko ich neoveroval.

*2. Označili by ste nejakú inú pozíciu,
ktorá existuje vo vašom centre za kľúčovú?
Povedzte mi viac.*

Okrem navrhnutých pozícií v prieskume menovali opýtaní aj niektoré ďalšie pozície. V Tabačke je to napríklad finančný manažér, táto pozícia však zatiaľ u nich nie je plne obsadená. Majú tiež event manažéra na externé podujatia a dve osoby na prácu na grantoch. V A4 je to pozícia projektového manažéra. V záhrade je to správca parku, čo je špecifická pozícia vzhľadom na špecifickosť centra (umiestnené vo veľkej záhrade-parku). V zahraničných centrách boli tiež vymenované pozície ako projektový manažér, finančný manažér, manažér ľudských zdrojov, účtovník.

Hoci v každom centre je zloženie kľúčových pracovníkov trochu iné, prieskum sa zamerail na 5 kľúčových ľudí ako ich vnímajú samotní respondenti. To znamená, že je to navrhnutých 5 pozícií s prihliadnutím na špecifiká v daných centrách.

3. Boli tam všetky tieto pozície od začiatku fungovania centra?

V odpovediach od všetkých respondentov zaznieva zhodne že pracovné pozície sa vyvíjali postupne. Vznik centier nesie podobné charakteristiky: dobrovoľnícku prácu, málo formalizovanú alebo neformalizovanú štruktúru, nadšenie zakladateľov. Respondenti popisujú istú organickosť pri vzniku pracovných pozícií a to v takom zmysle, že vznikali väčšinou podľa potreby a v súvislosti s tým, či na ne boli potrebné zdroje. Niektorí respondenti dali do súvisu formalizáciu organizačnej štruktúry s profesionalizáciou. Taktiež v rozhovoroch viac krát zaznelo, že pracovné pozície sa prispôbujú konkrétnym osobám, ktoré v centre pracujú. To znamená, že úlohy sa často preskupuju. Zaujímavou skutočnosťou je, že väčšina z respondentov boli ľudia, ktorí stáli pri zrode projektu, či už v roli hlavného zakladateľa alebo spoluzakladateľa (8 z 10 respondentov).

Kategória č. 2

Akým spôsobom sú zamestnaní pracovníci NKC (na kľúčových pozíciách – zmluvný vzťah, rozsah práce, kumulácia funkcií)

*4. Sú kľúčové pozície u vás samostatné pozície alebo sú kumulované s inou prácou?
Prosím ujasnite mi to.*

Pri interpretácii odpovedí na túto otázku považujeme za dôležité porovnať slovenské odpovede s tými zahraničnými.

V Slovenskom kontexte odpovedali takmer všetci, že práca na kľúčových pozíciách je kumulovaná aj s inou, ďalšou prácou. S výnimkou A4, kde robia viac pracovných činností iba umeleckí riaditelia. Umelecké vedenie však nerobia na plný úväzok. V Záhrade sú samostatné pozície len šéf techniky a PR manažér. Zuzana Psotková z Tabačky odôvodňuje kumuláciu funkcií potrebou vyskladať mzdu, ale aj potrebou vymyslieť projekty. Na Stanici Žilina-Záriečie je kumulácia funkcií prirodzenou súčasťou organizačnej kultúry. Milan Zvada zo Záhrady CNK uvádza, že potrebujú ďalších ľudí, napr. komunitného organizátora a koordinátora dobrovoľníkov. Teraz tieto pozície zastáva on, nad rámec svojej práce.

V zahraničí v odpovediach prevláda opačný princíp. Pozície sú prevažne samostatné. Samozrejme, existuje aj kumulácia funkcií. O tej rozprávala hlavne Tereza Karbanová z plzenskej Moving Station a aj v Maltfabrikken robí jedna pracovníčka viaceré činnosti. V ostatných centrách sú však pozície samostatné, špecia-

lizované. René Penning to dáva do súvisu s profesionalizáciou. Aj Sigrid Niemer z berlínskej ufaFabrik popisuje zmenu v tom, že v počiatkoch všetci robili všetko, avšak v súvislosti s generačnou výmenou je to iné. Niektorí ešte robia viac ako majú 'napísané' v pracovných náplniach, niektorí robia "od-do".

*5. Vykonávajú vaši pracovníci tieto pozície na plný úväzok? Prosím špecifikujte.
(Plným úväzkom sa myslí práca na 40 hodinový pracovný čas, bez ohľadu na to ako je zmluvne zastrešená, pozn. autora)*

V slovenských centrách vykonáva väčšina kľúčových pracovníkov svoju prácu na plný úväzok. S výnimkou pár pozícií. V A4 umeleckí riaditelia robia ešte aj iné činnosti. V Záhrade sú všetci na plný úväzok, okrem dramaturgov, ktorí sú odmeňovaní úkolovo. V Bašte robia na plný úväzok len 2 ľudia z tímu, aj to len od roku 2022. Toto pripisujeme tomu, že spomedzi všetkých centier je najmladšia. Riaditeľ Bašty František Maxin popisuje, že to celé roky robili všetci popri svojich robotách, až teraz sa to mení.

Aj v zahraničnom kontexte sú to prevažne plné pracovné úväzky. Opäť s pár výnimkami. Zaujímavou je v tomto smere berlínska ufaFabrik, kde všetci kľúčoví pracovníci síce pracujú na plný úväzok, avšak časť z neho je dobrovoľnícka práca. Vyplýva to z nedostatku zdrojov, ale aj ochoty pracujúcich dávať do tohto projektu svoj voľný čas.

6. Ako máte zazmluvnených týchto pracovníkov?

TPP ? Dohody ? Živnosti ? Firmy? Iné?

Prosím špecifikujte, aj prečo to je tak alebo onak.

V slovenskom kontexte sú takmer všetci buď živnostníci, slobodné povolania alebo pracujú pomocou vlastných, často jednoosobových s.r.o. Zamestnanecké úväzky majú len tí, ktorí musia (zvyčajne kvôli požiadavkám zo strany donorov, napr. práca na medzinárodných kooperačných projektoch). V skúmanom zahraničnom kontexte je to inak. Takmer všetci sú v zamestnaneckom pomere. Opäť sú tu aj výnimky, ale v porovnaní oboch kontextov je tu jasný rozdiel, dokonca protipól medzi prístupmi. Tereza Karbanová z Moving Station popisuje, že úväzky sú často vyskladané z viacerých projektov(grantov) .

Kategória č. 3

Finančné a iné ohodnotenie pracovníkov, životné náklady

7. Zaujímá ma finančné ohodnotenie na týchto pozíciách, pokiaľ ide o komplexnú sumu (cena práce) . Podľa vášho odborného úsudku, sú tieto platy podpriemerné, priemerné alebo nadpriemerné vzhľadom na sektor nezriadovanej kultúry a obdobné pozície? Môžete to zhodnotiť ako celok?

8. Myslíte si, že sú títo pracovníci dostatočne finančne ohodnotení?

Z piatich opýtaných vedúcich pracovníkov slovenských centier odpovedali štyria, že si myslia že je to podpriemer, v troch prípadoch bolo konštatované, že to nevedia porovnať, keďže o tejto téme sa s nikým nerozprávajú. Predpokladáme teda, že toto tvrdenie vyslovili na základe osobného názoru. Súvislosť nachádzame aj v odpovediach na otázku č.6, kde traja zo štyroch respondentov odpovedajú skôr negatívne. Štvrtá osoba odpovedala, že v rámci ich limitov sú dostatočne odmenení. Piata osoba odpovedala že ohodnotenie je štandardné, avšak mohli by dostávať viac. Prevláda teda názor, že ohodnotenie dostatočné nie je, s výnimkou jedného prípadu. Do veľkej miery z týchto odpovedí však vyplýva, že takéto uvažovanie je subjektívne, nie je založené na žiadnych porovnaníach v tejto sfére. V zahraničných rozho-

voroch zaznievali iné odpovede. V prostredí českého centra tiež zaznelo, že to respondentka nevie porovnať. Myslí si však, že je to priemer. V ďalších krajinách odpovedali, že je to skôr priemer alebo nadpriemer, čo je rozdiel oproti slovenskej situácii, kde slovíčko nadpriemer ani raz nezaznelo. Tu zaznelo v 2 odpovediach. V jednom prípade odznelo, že nemajú nezávislú scénu, teda to nemajú s čím porovnať, ale v porovnaní s inými organizáciami v kultúre je to skôr pod priemerom, nakoľko sú nezisková organizácia. V dvoch prípadoch, kde zaznelo, že pracovníci sú odmeňovaní nadpriemerne si respondenti myslia, že sú ich pracovníci odmeňovaní dostatočne. V zvyšných troch prípadoch zazneli odpovede nie.

9. Dávate im nejakú extra fin.podporu? Napríklad vianočné odmeny, trinásty plat a pod?

V slovenskom kontexte boli všetky odpovede áno, dostávajú nejaké extra fin. odmeny, avšak buď odpovedali, že to nie je pravidlom, že je to sporadické alebo len symbolické. Taktiež, že to momentálne narušila situácia s koronakrízou. V jednom z centier to bolo dokonca spojené s ďalšou prácou navyše,čosa nedá považovať za extra finančnú odmenu. V zahraničnom kontexte boli odpovede podobné. S výnimkou Nórska, kde niečo také nie je možné z dôvodu prísnej regulácie odmien.

7.Aké iné benefity im ponúkate ? Nefinančné. Využívajú ich ?

9. Investujete do ľudí aj inak ako finančne - napr. teambuildingy, vzdelávacie kurzy, cestovanie na festivaly či konferencie ?

V každom z opýtaných centier existuje niekoľko benefitov, ktoré svojim pracovníkom ponúkajú. Zo škály vymenujeme niekoľko:

zľavy v kaviarňach či baroch centier, možnosť prenájmu vybavenia, voľné vstupy na podujatia, cestovanie, vzdelávanie, flexibilný pracovný čas. V každom z centier odpovedali kladne na to, že investujú do ľudí aj inak ako finančne. Čo sa týka vzdelávania či konferencií, dvaja respondenti odpovedali, že síce to ponúkajú, avšak nie je to až tak využívané, nakoľko pracovníci na to popri svojej práci už ani nemajú energiu. Per Arne Alstad z nórskeho centra Tou poznamenal na margo vzdelávania či cestovania, že síce to ponúkajú, avšak on to nevidí ako benefit, ale ako bežnú súčasť práce na to, aby jeho personál mohol rásť.

10. Podľa vášho názoru a založené na tom kde sa vaše centrum nachádza pokiaľ ide o geografickú polohu a ekonomickú prosperitu vášho regiónu, koľko percent životných nákladov im pokrýva práca u vás v KC? (celý/polovičný úväzok samozrejme treba rozlíšiť. Nerozprávame sa o úsporách či iných nezvyčajných nákladoch)

V slovenskom prostredí boli odpovede 70 - 100 percent. V zahraničnom prostredí boli odpovede zhodné všade – 100 percent.

Kategória č. 4

Sociálne zabezpečenie

11. Aké sociálne zabezpečenie im ponúka práca u vás?

Na Slovensku a v zahraničí boli odpovede ako dva protipóly. V slovenskom – žiadne sociálne zabezpečenie - každý si tieto veci vybavuje sám, po vlastnej osi. V kontexte zahraničnom - plné sociálne zabezpečenie v rámci zmluvného vzťahu. Tu je možno badať jasné prepojenie medzi spôsobom, ako sú (či nie sú) pracovníci zazmluvnení. V zahraničnom kontexte, kde respondenti uviedli, že ich kľúčoví pracovníci sú zamestnancami, ktorí majú riadne zamestnanecké zmluvy je jasná spojitosť so soc. zabezpečením, ktoré je v zmluvách a pracovnom práve automaticky ukotvené. Na Slovensku je to inak. Keďže väčšina kľúčových pracovníkov pracuje formou živností, jednoosobových s.r.o. alebo ako slobodné povolania, musia sa sami starať aj o svoje soc. zabezpečenie. Riadiaci pracovníci slovenských centier si uvedomujú, že to chýba. V rozhovoroch prezradili, že sa to svojim pracovníkom snažia nejak kompenzovať. Jedným z príkladov je spoločný servis ohľadne administratívy v týchto veciach, inde je to valorizácia odmien, keď stúpnu povinné odvody prípadne prihládanie na to, keď sú pracovníci chorí, neznižujú im príjem, uviedli v jednom z centier.

Kategória č. 5

Potreba pracovať inde, dôvody, fluktuácia

12. Pracujú títo ľudia ešte inde? Prosím špecifikujte.

13. Ak majú prácu ešte inde, prečo je to tak? (potreba sebarealizácie, voľný čas, potreba extra financií...)

Pri oboch otázkach môžeme opäť porovnať odlišnú slovenskú a zahraničnú prax. V slovenskom kontexte bola prevaha odpovedí taká, že kľúčoví pracovníci pracujú ešte aj inde. Nie všetci, ale mnohí. V košickej Tabačke sú to napríklad iba technici, ktorí majú aj inú prácu. Na Stanici je to omnoho viac ľudí, ktorí sa venujú aj iným činnostiam. Viacero ľudí robí na iných projektoch aj v ďalších slovenských mestách. Dôvody uviedli opýtaní nasledovné: potreba extra financií, hobby, potreba sebarealizácie, súvisí to s ich predchádzajúcou profesiou. V zahraničnom kontexte je to iné. Kľúčoví pracovníci pracujú inde iba zriedkavo. V dvoch prípadoch kde to opýtaní pomenovali boli dôvody sebarealizácia a hobby. V dvoch centrách sa to nedeje vôbec. Tu uviedli dôvod, že to ani nie je možné, je to súčasť zmluvy, že nemôžu pracovať inde.

14. Aká je fluktuácia na týchto pozíciách?

S čím podľa vás súvisí?

Fluktuáciu v opýtaných nezriaďovaných kultúrnych centrách popisujú všetci. Niektorí vo väčšej, iní v menšej miere. Dôvody

sú rôzne. V Tabačke popisujú ako dôvody peniaze a vyhorenie, s tým, že vyhoreniu prikladajú v tejto veci väčší význam. Na Stacioni popisujú fluktuáciu v súvislosti s generačnou výmenou. V a4 hovoria o probléme s nízkymi odmenami, kedy ľudia odchádzali. Teraz sú to skôr osobné či organizačné dôvody. V Záhrade a Bašte hovoria o fluktuácii skôr ako o niečom výnimočnom.

V zahraničnom kontexte tiež popisujú, že fluktuácia existuje, avšak v menšej miere ako v tom slovenskom. Len v dvoch organizáciách pomenovali fluktuáciu, jej príčinami boli primárne organizačné zmeny prípadne nová situácia súvisiaca s pandemiou. Vo zvyšných organizáciách povedali, že takmer neexistuje. Pripisujú to napríklad dobrému pracovnému prostrediu s dobrou výplatom (Maltfabrikken), atraktívnemu pracovnému prostrediu (ufaFabrik). V nórskom Tou dokonca vždy keď niekoho prijímajú, robia to s perspektívou aspoň na 10 rokov. Ľudia môžu vo vnútri ich organizácie budovať kariéru.

Kategória č. 6

Odkiaľ sú prostriedky na ľudí a je ich dostatok?

15. Akým spôsobom generujete prostriedky práve na finančné ohodnotenie vašich pracovníkov? Z akých zdrojov tvoríte takýto rozpočet na ich plácu?

16. Sú platy kľúčových pracovníkov hradené z prevádzkových nákladov centra, alebo skôr z projektov? Alebo je to kombinácia týchto dvoch? Prosím špecifikujte.

Respondenti v slovenskom prostredí odpovedali, že príjmy tvoria kombináciou zdrojov. Sú to granty, vlastné a súkromné zdroje. Podobne je tomu aj v niektorých zahraničných centrách (ČR, DE, DK) avšak v Luxembursku a v Nórsku je tomu inak. Ľudí neplatia z projektov. Majú ich v rozpočtoch ako nemenné položky, bez ohľadu na to či grantové žiadosti sú alebo nie sú úspešné.

17. Postačuje rozpočet centra na pokrytie plátov kľúčových pracovníkov tak, aby boli adekvátne ohodnotení?

Na Slovensku boli 4 z 5 odpovedí záporné. V zahraničí boli kladné odpovede iba v Dánsku a v Nórsku.

Kategória č. 7

Priority v rozpočte – kde sa nachádzajú ľudia?

18. Na čo je pri tvorbe rozpočtu kladený najväčší dôraz, pokiaľ sa jedná o rozdelenie nákladov? (Program, prevádzka, ľudia, technika (havarijné stavy)? Čo má prednosť a prečo?

Zaujímalo ma, či majú prednosť v rozpočtoch práve ľudia. Priority v rozpočtoch mali riaditeľky a riaditelia rovnaké – program, prevádzka, ľudia – akurát vždy v inom poradí. Ich odpovede by sa dali zhrnúť nasledovne. V 2 slovenských centrách boli priority program, v ďalších dvoch prevádzkové náklady a v jednom práve ľudia. Podobné to bolo aj v zahraničí. Ľudí však na prvé miesto zaradili dve centrá. Iné dve centrá umiestnili na prvé miesto program a zvyšné jedno prevádzku.

Z uvedeného si dovoľíme dedukovať, že je možné vytvárať rozpočty s tým, že práve ľudské zdroje sú prioritou. Samozrejme, nie v každej situácii a zrejme nie v každej krajine. Domnievame sa však, že je to aj o postoji riadiacich pracovníkov a manažérskych prioritách. Samozrejme, toto môže byť ovplyvniteľné aj inými faktormi. Dôležité je však poznanie z prieskumu, že v troch z desiatich opýtaných centier sú ľudia na prvom mieste.

Kategória č. 8

Ako sa tvoria platy a či je možnosť ich navýšenia? Aké sú obmedzenia na zvyšovanie platov?

19. Podľa čoho určujete výšku platov

klúčových pracovníkov?

Čo tu zohráva úlohu? (vzdelanie, prax?)

Platy v prostredí slovenskej nezriadovanej kultúry, konkrétne v centrách nie sú podľa tohto prieskumu nijak regulované. Určujú ich vedúci pracovníci na základe viacerých kritérií, ktoré považujú za dôležité. Patria medzi nich napríklad vzdelanie, prax, zodpovednosť, skúsenosti. Niekde sa odrážajú aj od toho, aké sú výplaty na trhu práce. Platy záležia od dohody dvoch strán. V zahraničí je to podobne. Rozdiel je v tom, že tu sú v niektorých krajinách platy ovplyvnené reguláciou. V Česku sa napríklad prispôbujú platovým tabuľkám pre verejnú správu, podobne je tomu aj v Nemecku. V Nórsku o platoch rozhoduje diskusia medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktorá zastrešuje všetkých zamestnancov.

20. Máte možnosť pracovať na zvyšovaní

ich platu vo finančnej rovine?

Aké máte na to možnosti?

Odpovede na túto otázku mali viac podôb. Jedna odpoveď bola, že možnosti nie sú, resp. sú také aké si vytvoríš. Niekoľko ďalších

odpovedí sa nieslo v podobnej rovine, kde respondenti odpovedali skôr štýlom čo všetko sa snažia urobiť preto, aby takéto možnosti vôbec boli. Dve odpovede z piatich boli skôr pozitívne, existuje tam snaha, aj keď obidve centrá poznamenali, že sa to dá v normálne fungujúcom roku. Nie v čase krízy akou bola napríklad pandémia. Zo strany vedúcich pracovníkov je záujem o zvyšovanie odmien, ale uskutočňovať to je skôr náročné.

21. Aké sú podľa vás hlavné obmedzenia (pre vaše centrum) pokiaľ ide o zvyšovanie plátov v prostredí NKC ?

Odpovedí na túto otázku je viacero. Spoločne vykresľujú problémy, kvôli ktorým je náročné zvyšovať platy v prostredí NKC.

Sú nimi napríklad to, že hlavná činnosť nevykazuje dostatok príjmov a príjmy z hospodárskej činnosti, ktoré by mohli ísť na platy či ďalší rozvoj sanujú straty z nedostatočných príjmov. Respondenti ďalej popisujú celkový nedostatok zdrojov v rámci dotačných schém, pokles návštevnosti v súvislosti s koronakrízou či nemožnosť vyplácať mzdy z grantov z ver. zdrojov. Zaujímavým postrehom je napríklad to, že práca, ktorú títo ľudia robia nie je vnímaná plnohodnotne. Pojem kultúrny manažment ako by ešte nemal svoje pevné miesto v spoločnosti. V odpovediach rezonuje kritika skutočnosti, že grantové schémy nemyslia na ľudí, čo iba umocňuje spoločenskú predstavu o význame individuálnej práce v kultúre.

Hoci obmedzení je veľa, ľudia vo vedení centier si to uvedomujú. Snažia sa o hľadanie prostriedkov na zaplatenie ľudí z rôznych zdrojov, nie len grantových. Je tu cítiť snahu nebyť závislí na grantoch. V jednom z rozhovorov so zahraničným respondentom zaznieva

zaujímavý postoj o tom, že platy na ľudí sú bez kompromisov. To znamená, že ak by aj v danom roku nemali dostatočné financie, nebude sa uberať z nákladov na ľudí, organizácie vedia ísť aj do straty. Platy sú jednoducho nemenné.

Kategória č. 9

"Kreatívne účtovníctvo"

22. Stretli ste sa vo vašej praxi pri týchto prac. pozíciách s istou potrebou kreatívneho účtovníctva pri odmeňovaní? Aká je vaša skúsenosť?

(Táto otázka bola všetkým respondentom ešte rozšírená o vysvetlenie, že sa tým myslí skôr prenesený význam tohto slova. spojenia a nejedná sa len o účtovné praktiky, ale akékoľvek iné praktiky, keď musí byť zamestnávateľ kreatívny pri rozdeľovaní prostriedkov)

V rozhovoroch so slovenskými centrami zaznelo takmer u všetkých, že istá miera kreativity pri odmeňovaní prítomná je. Rozsah toho, ako si tento pojem opýtaní vysvetlili je široký. Uvedli napríklad, že už aj to, že ľudia nemajú štandardné pracovné zmluvy je istou formou kreatívneho účtovníctva. Ďalej je to rozmyšľanie o tom, ako zaplatiť ľudí, keď sa to napr. z grantových prostriedkov nedá. Alebo kreatívou sú podľa opýtaných aj isté formy priplácania za prácu formou naturálií či výmenou za iné služby. Taktiež boli zmienené otázky ako platiť umelcov, ktorí vystúpia iba za "cash".

V rozhovoroch so zahraničnými respondentmi bolo v troch prípadoch vyslovené jasné nie. O niečom takom ani neuvažujú. V dvoch prípadoch zaznelo, že áno, občas uvažujú o niečom kreatívnom. V ufaFabrik pracujú okrem plateného úväzku aj niekoľko hodín dobrovoľnícky. V inom centre sa jednalo skôr o presúvanie prostriedkov ak niečo zvýšilo, napríklad na odmeny a pod.

Kategória č. 10

Posilňujete tím ďalšími ľuďmi?

Schémy podpory

23. Mohli by ste mi dať taký ucelený pohľad na to, ako rozdeľujete celkový balík prostriedkov na kľúčových pracovníkov? Čo ide odkiaľ? Aké zdroje využívate, aké podporné mechanizmy.

(Táto otázka bola do veľkej miery u respondentov zodpovedaná v otázkach č. 14 a 20. Uvádzame tu preto len odpovede na jej poslednú časť ohľadne podporných mechanizmov. pozn.aut.)

Pokiaľ sa jedná o podporné mechanizmy na pracovníkov, NKC s tým majú rôzne skúsenosti. Niektoré schémy na podporu zamestnanosti má napríklad Úrad práce. To sú ale väčšinou podporné pracovné pozície, nejedná sa o kľúčových pracovníkov. Na Stanici v Žiline využili aj podporné schémy súvisiace s koronakrizou.

24. Vyhladávate cielene možnosti ako posilniť váš tím po personálnej oblasti? (napr. dobrovoľníci, stážisti, rôzne schémy zamestnanosti). Prosím špecifikujte.

25. Nemyslíte si, že je s tým viac práce ako výhod?

Takmer každé centrum má skúsenosti s istými formami posilňovania tímu po personálnej oblasti. Pracujú primárne s dobro-

volníkmi a stážistami. V prevažnej miere sa jedná o podporné pracovné pozície (nie kľúčové) avšak respondenti nepopierajú, že sa z nich neskôr môžu vypracovať aj pracovníci na kľúčových pozíciách. V Nórskom Tou majú skúsenosti aj s prácou s utečencami. V nedávnom období tak zamestnali technického pracovníka. Čo sa týka takýchto schém, respondenti povedali, že väčšinou do toho treba investovať energiu na začiatku a zaučiť tých ľudí. Väčšina odpovedí však bola pozitívna, považujú to za potenciál. Niektorí takúto formu nepovažujú len za jednosmernú pomoc centrám. Práve naopak, vnímajú to aj ako príležitosť pre dobrovolníkov a stážistov.

26. Máte prehľad o možnostiach rôznych podporných schém na stimuláciu zamestnanosti? Prosím špecifikujte či niečo z toho využívate vo vašej praxi.

V slovenskom kontexte odpovedali 2 respondenti nie. Zvyšní traja vymenovali schémy zamestnanosti cez úrad práce prípadne podporné mechanizmy na udržanie pracovníkov počas korona krízy. Jeden respondent odpovedal, že majú skúsenosť so zamestnaním hendikepovaných a utečencov z Ukrajiny.

V zahraničnom prostredí zazneli rôzne odpovede. Respondenti vedeli o schémach zamestnanosti, podobne ako na Slovensku. Buď cez úrady práce, schémy pre hendikepovaných a pod. Jedná sa väčšinou o pomocné, nie kľúčové pracovné pozície. Zaujímavou bola odpoveď z Nórska, kde sa o niečom takomto nedebatuje, nakoľko majú práve opačný problém. Nemajú dostatok ľudí, takže sa vedie skôr diskurz o tom, ako do tejto krajiny

priviezt' ďalšie pracovné sily. Aj vzhľadom na tento problém musia platiť vyššie mzdy. Zamestnávateelia teda bojujú o zamestnancov, nie naopak.

Kategória č. 11

Vývoj platenia ľudí

27. Ako sa pláca vyvíjala za posledných 10 rokov?

S čím to súviselo (viac projektov?) Vidíte v tom nejakú koreláciu, napr. s počtom podujatí? Máte nejaké podklady, napr. výročné. správy z ktorých by sa to dalo odčítať (spracovať do tabuľky?).

28. Bez toho, že teraz máme nejakú koronakrízu.

Pomenujte kľúčové míľniky v oblasti odmeňovania vašich kľúčových pracovníkov za posledných desať rokov.

Tieto dve otázky vyhodnocujeme sumárne, nakoľko spolu úzko súvisia. Vo väčšine prípadov v slovenskom prostredí aj v tom zahraničnom popisujú respondenti postupný vývoj v odmeňovaní v širších súvislostiach. Uvádzajú najmä postupný rast centier, organizačné zmeny, prílev väčšieho množstva prostriedkov (napr. z vlastnej činnosti, alebo z grantov), ale aj tlak zo strany pracovníkov či uvedomenie si, že s odmenami zaostávajú voči trhu práce. Bašta Bardejov popisuje nárast miezd s väčším množstvom práce, ktorá prirodzene súvisela s rastom centra. Na viacerých miestach ľudia začínali ako dobrovoľníci, postupne ako rástli si začali vyplácať odmeny. Niektorí respondenti pomenovávajú aj to, že v organizácii boli rovné platy pre všetky pozície. Ako míľnik uviedli dve organizácie rekonštrukciu priestorov, aj keď v jednej z nich uvádzajú, že sa nejednalo o nejaký rapídny skok v odmeňovaní, skôr to išlo plynulo. Inde tiež popisujú postupný proces, alebo už vyššie zmienené vplyvy.

Pandémia a platy

29. Podpísala sa koronakríza na tejto situácii?

Vplyvy koronakrízy, zatvorených prevádzok, zákazov zhromažďovania sa a s tým súvisiacimi následkami sa objavujú naprieč odpoveďami na viaceré otázky v tomto prieskume. V odpoveďiach na túto otázku popisujú respondenti situáciu nasledovne. Na Slovensku by sa dalo súhrnne povedať, že centrá hľadali všetky možné spôsoby, ako prežiť. Niektorí žiadali o pomoc ako živnostníci. Iných zachránilo práve to, že v ich centre nepracujú na plné úväzky a tak si svoje živobytie udržali cez svoje zamestnania inde. Niekde si krátili výplaty, inde nie. Niekde popisujú, že nemohli zvyšovať platy. Bolo to prípad od prípadu, podľa situácie každého jedného pracovníka a možnej podpory, ktorú na prežitie vedeli získať. Sumárne však respondenti popisujú ako pozitívum spoluprácu s FPU, ktoré umožnilo čerpanie ročných či viacročných grantov aj napriek tomu, že nebolo možné vykonávať činnosti na ktoré boli tieto granty určené. Preklasifikovaním činností na ktoré sa tieto prostriedky dali neskôr použiť pomohlo organizáciám prežiť. Zaujímavý postreh k odmeňovaniu ponúkli na žilinskej Stanici. Ľudia si zrazu uvedomili, že hoci majú voľný čas, nemajú prostriedky na to, aby v rámci neho niečo vykonali (opravili si niečo, zažili niečo).

V zahraničnom prostredí to bolo opäť prípad od prípadu, v závislosti na situácii v danej krajine, s ohľadom na formu organizovania sa, zamestnanecké pomery a pod. V Moving Station fungovali na podpore od štátu. V druhom roku, keď už o ňu nemohli

požiadať, nakoľko nespádali do kategórie aby mohli podporu dostať sa dostali do mínusu. K znižovaniu platov a ďalším opatreniam preto došlo následne. V Luxemburskej Kulturfabrik fungovali z vlastných úspor. V Maltfabrikken všetci pracovali, ich mzdy zadotoval štát. V Nórskom Tou, kde majú minimum financovania z grantov si museli dať aj prevádzkovú pauzu. V berlínskej ufaFabrik to bolo podobne ako na Slovensku, kde ich zachránil donor - ich miestna samospráva- ktorá im umožnila použiť grantové prostriedky aj na iný ako pôvodný účel.

Kategória č. 13

Nástroje na zmenu

30. Vedeli by ste navrhnúť nejaké nástroje na zmenu pokiaľ ide o zvyšovanie plátov v prostredí NKC? Aj také, ktoré sú vo vašich silách ako NKC a naopak také, ktoré vyplývajú skôr z externého prostredia, systémového nastavenia a pod.

Respondenti navrhli viacero riešení. Sú nimi napríklad príprava sponzorského zákona, úľava na poplatkoch od samospráv, povinné percentá pre kultúru z mestských daní, možnosť zvyšovať vlastné príjmy, zvyšovať povedomie o tom, že práca v kultúre má byť adekvátne zaplatená a s tým súvisiace možnosti uplatňovať si v grantoch aj mzdové náklady, funkčné dotačné schémy samospráv a obcí, navýšenie dotačných schém, transparentnosť dotačných schém z verejných zdrojov mesta, lepšia advokačná činnosť.

Zo zahraničia tiež prišli postrehy, že si potrebujú navýšiť vlastné príjmy. Takisto je tam potreba advokačnej činnosti voči štátnym inštitúciám na väčšiu podporu nezriadovaných KC.

Kategória č. 14

Umožňujú umelecké fondy či samosprávy platenie ľudí ?

*31. Platíte ľudí aj z prostriedkov ktoré rozdeľuje /
prijímate od vášho umeleckého fondu (SR - FPU, v
prípade ČR - MKČR)*

*32. Platíte ľudí aj z prostriedkov, ktoré rozdeľuje /
prijímate od vašej miestnej samosprávy?*

V slovenskom prostredí centrá vo veľkej miere platia pracovníkov aj z prostriedkov prijatých od FPU. Nejedná sa však o pokrytie miezd. Hradia sa dramaturgovia cez autorské zmluvy, či technickí, produkční a iní pracovníci za poskytovanie služieb. Tri centrá uviedli, že vedia platiť ľudí a j z grantov od miestnych samospráv, avšak jedná sa o veľmi malé čiastky.

V Českej republike síce nie je inštitúcia akou je FPU, avšak české Ministerstvo kultúry umožňuje z grantov hradiť 15-30 percent na úhradu mzdových nákladov. V Dánsku a Nórsku je to podobne ako na Slovensku, je možné platiť ľudí z projektov, avšak nie mzdy kľúčových pracovníkov. Nórske Tou však dostáva prostriedky aj od miestnej samosprávy, ktoré nie sú nijak účelovo viazané. Inak je to však v Berlíne, kde ufaFabrik platí z grantu od svojej miestnej samosprávy všetkých kľúčových pracovníkov.

Kategória č. 15

Je téma odmeňovania tabu ?

33. Je podľa Vás téma odmeňovania v spoločnosti tabu? Prosím špecifikujte.

Odpovede na túto otázku zaznievali skôr v rovine, že sa o tejto téme nerozpráva. Áno, niekoľkí respondenti prisvedčili, že to tabu je. Za problém ale považujú to, že sa nevedie debata o tejto téme. Riadiaci pracovníci zatiaľ nemajú bázu, na základe ktorej by vedeli porovnať odmeňovanie vlastných pracovníkov s inými centrami, v resp. v regiónoch.

Valorizácia platov

34. Sú platy vo vašej krajine valorizované, na základe inflácie alebo niečoho iného? Pravidelne alebo občasne?

Otázka č.32 bola kladené len zahraničným respondentom, nakoľko sa nejednalo o situáciu v konkrétnych centrách. Zaujímala nás situácia v danej krajine.

V Českej republike sa to rieši iba v prípade štátnych zamestnancov. Tereza Karbanová z Moving Station uvádza, že na takéto niečo nevedia pružne reagovať. Aktuálne sú napríklad v dlhu po koronakríze. V Dánsku sa platy každý rok valorizujú o infláciu. Zamestnanci to majú ukotvené v zmluvách. Keďže Maltfabrikken má zamestnancov v pravom slova zmysle, ich platy sa automaticky valorizujú. Podobne je tomu aj v Luxembursku. V Nórsku sú platy tiež valorizované. Ich navýšenie záleží od dohody medzi vládou a organizáciami zastupujúcimi zamestnancov a zamestnávateľov. V Nemeckej ufaFabrik sú na tom podobne ako v Čechách. Valorizácia platov sa tiež týka primárne verejnej správy, avšak keďže ufaFabrik je prijímateľom verejných prostriedkov, aj ich grant sa navyšuje s čím automaticky súvisia aj výplaty.

5. Čo z toho vyplýva

Zhrnutie a záver

Odborný diskurz k téme odmeňovania či prekarizácie práce v prostredí nezriadovanej kultúry na Slovensku nie je veľmi živý. Občas zaznieva téma v rovine sťažností pracovníkov samotných, avšak verejne či odborne nie je diskutovaná. Aj v odborných textoch majú zatiaľ prednosť iné témy. V európskom priestore je tomu už trochu inak. Poznatky k tejto téme sú o niečo širšie, venuje sa jej viacero autorov. Niekoľko pohľadov sme odprezentovali v časti teoretické východiská.

Zo štatistík Eurostatu vyplýva, že práca v kultúre nie je okrajovou záležitosťou, venuje sa jej pomerne veľa ľudí. Štatistiky k počtu pracovníkov v nezriadovanej kultúre však nemáme. Problém absencie dát je vážny. Nevieme koľko ľudí pracuje v nezriadovanej kultúre na Slovensku ani iné parametre, ktoré by mohli slúžiť ako podpora pri presadzovaní záujmov jednotlivých pracovníkov. Pracovníci v nezriadovanej kultúre na Slovensku nie sú združení v žiadnej organizácii, ktorá by hájila ich záujmy ako jednotlivcov.

Teoretické poznatky z európskeho priestoru svedčia o tom, že práca v kultúre všeobecne je prácou špecifickou. Hlavne pokiaľ sa jedná o jej organizovanie a zmluvné vzťahy. Potreba flexibility a slobody príznačná práve pre prácu v kultúre je spojená s tým, ako ľudia pracujú, že sú často živnostníci či slobodné povolania. Ďalšia skupina pracovníkov sú ľudia pracujúci sezónne, ľudia pracujúci na viacerom úväzkov alebo na rôzne krátkodobé zmluvy bez sociálnych výhod. Okrem absencie sociálnych

benefitov majú takéto formy práce nevýhod viacero. V čase kríz sa ukázu ich slabé miesta. Počas koronakrízy to bol prepad niektorých individuálnych pracovníkov cez sociálne 'záchranné sítá'. V prípade, že pracovníci nie sú kolektívne organizovaní, možnosť zmeniť niečo na tom ako sú odmeňovaní je malá. Chýbajú medzinárodné štandardy či odporúčania pre férové pracovné podmienky v oblasti nezriaďovanej kultúry.

Prieskum na vzorke desiatich nezriaďovaných kultúrnych centier ukázal realitu ich fungovania v otázke pracovníkov v kontexte otázok týkajúcich sa odmeňovania, zmluvných vzťahov či pracovných podmienok. Odpovede zoradené v šestnástich kategóriách ponúkajú pohľad nie len na realitu slovenskú, ale aj na zahraničnú prax, z ktorej plynú niektoré zaujímavé postrehy či príklady dobrej praxe.

Sumár zistení popísaný v časti interpretácia výsledkov odpovedá na stanovené prieskumné otázky. Tie boli pre tento prieskum nasledovné.

Provou bolo **či je odmeňovanie v prostredí slovenských nezriaďovaných kultúrnych centier dostatočné a či nie sú finančné zdroje na ich fungovanie obmedzené**. Druhou otázkou bolo **či nie je práca v slovenských NKC prekarizovaná** (krátkodobé zmluvy alebo práca bez zmluvy, znížená pracovnoprávna ochrana, nízka mzda, kumulácia funkcií, neistoty v oblasti sociálneho zabezpečenia).

Zo zistení vypláva, že vedúci pracovníci slovenských kultúrnych centier do veľkej miery nie sú spokojní s úrovňou odmeňovania svojich pracovníkov. S výnimkou jednej organizácie, kde sa vyslovili, že je to v poriadku. Odpovede bližšie rozoberáme v kategórii č.3., kde poznamenávame aj to, že do veľkej miery

sa jedná o subjektívne uvažovanie samotných respondentov (riaditeľov a riaditeľiek centier) nakoľko priznali, že to nevedia porovnať s inými NKC. O tom, či sú ľudia adekvátne ohodnotení hovoríme aj v kategórii č.6. Štyria z piatich slovenských respondentov sa vyjadrili záporne. V zahraničnom kontexte bolo viac odpovedí pozitívnych, smerom k dostatočnosti odmien pre pracovníkov, hoci len dve centrá sa vyjadrili, že ich rozpočet postačuje na adekvátne ohodnotenie pracovníkov.

Prieskum tiež odpovedal na otázku ohľadne prekarizácie práce. Málokto v centrách je zamestnaný, deje sa to len vo výnimočných prípadoch, napr. keď to vyžadujú medzinárodné kooperačné projekty (v ktorých zdroje na zamestnancov sú). Väčšina ľudí tu pracuje formou živností či ako slobodné povolania. V praxi to znamená, že títo ľudia buď fakturujú, alebo pracujú na autorské či iné krátkodobé zmluvy. K takýmto zmluvám nepriliehajú žiadne sociálne výhody (platenie odvodov zamestnávateľom, poistenia, výpovedné lehoty a pod.). Vo veľkej miere práca na kľúčových pozíciách niekedy zahŕňa aj niekoľko pracovných činností. Podľa potreby, je kumulovaná aj s inou prácou. Takýto pracovníci môžu byť preťažení, nemusia sa dostatočne sústrediť na svoju prácu a takýto spôsob práce vedie často k vyhoreniu a následnému odchodu pracovníkov. Niektorí pracovníci majú aj z dôvodu nedostatočného fin. ohodnotenia prácu ešte aj inde (okrem daného NKC). V zahraničnom kontexte sa ukázalo, že podmienky na prácu sú nastavené lepšie, pokiaľ ide o vymenované parametre.

Zdroje, z ktorých by bolo možné pracovníkov odmeňovať sú limitované. Všetky centrá používajú na tvorbu rozpočtov kombináciu zdrojov (vlastné, súkromné aj verejné zdroje). Pokiaľ ide o platenie ľudí z verejných zdrojov, väčšina slovenských centier túto

možnosť využíva. Jedná sa však buď o úhradu služieb (technickí, produkční či iní pracovníci) alebo honorárov. Uplatňovanie miezd vo väčšine slovenských grantov totiž nie je možné. Aj z tohto dôvodu nie je možné ľudí zamestnávať. Je tu však aj iný dôvod. Oproti plateniu živnostníkov či umelcov a dramaturgov (slobodné povolania) je platenie zamestnancov takmer dvojnásobný náklad pre organizáciu, vzhľadom na povinné odvody. Vedúci pracovníci sa snažia kompenzovať nedostatočné príjmy pre svojich pracovníkov príležitostnými odmenami alebo nefinančnými bonusmi či benefitmi. Hoci v zahraničnom kontexte dve centrá uviedli, že neplatia mzdy z grantov, všetky zahraničné centrá majú zamestnancov v pravom slova zmysle. Tu vnímame rozdiel v tom, že v zahraničnom kontexte sa to dá aj v prípadoch, kedy to nie je umožnené z verejných zdrojov. Taktiež pracovníkom ponúkajú nefinančné benefity, ktoré vzhľadom na zamestnanecký pomer a férové ohodnotenie už nemusia plniť len funkciu sanovania príjmu, ale aj funkciu reálneho benefitu.

Väčšina opýtaných tiež uviedla, že pri odmeňovaní musia kreatívne uvažovať. Jedná sa o to, ako správne rozdeliť rozpočet, aby bolo aj na ľudí a aby to bolo dostatočné. Zahraniční respondenti (okrem dvoch) sa vyjadrili že niečo takéto sa u nich nedeje.

Snahy organizátorov o lepšie podmienky pre svojich pracovníkov nabúrала aj korona kríza. Na stole je otázka, či nie sú štruktúry vytvorené pre pracovníkov NKC natoľko krehké, že ich takáto kríza ochromí, resp. čo v prípade ak by prišla ešte iná, ďalšia kríza? Ustáli by to?

Zaujímavým pozorovaním prieskumu je aj to akú prioritu majú práve ľudia, resp. na akej priečke sa umiestňujú pokiaľ sa jedná o tvorbu rozpočtov. Každé z centier má ľudí niekde na prvých

troch priečkach, spolu s prevádzkou a programom. Na prvom mieste má ľudí však iba jedno z opýtaných (slovenských) centier. V zahraničnom kontexte sú to dve centrá, ktoré prioritizujú práve ľudí.

Všetky organizácie bez rozdielu na krajinu popísali podobný vývoj platenia ľudí. Dal by sa mu prilepiť názov - od dobrovoľníkov k profesionálom. Jednoducho všade sa začínalo neplatenou prácou a postupným procesom rastu, vytvárania štruktúr a s tým spojenou profesionalizáciou. Z dobrovoľníkov sa stali profesionáli, z neplatených pozícií platené. Všetko v priebehu niekoľkých rokov, v každej organizácii trochu inak.

Otázkou je aj to, prečo sa o tejto téme mlčí. Je to niečo spoločenské, že sa nerozprávame o svojich platoch? Máme aj my, pracovníci v kultúre pocit, že by sme sa o tomto rozprávať nemali? Alebo že by naša práca mala byť stále tou nezištnou, akou bola desať či dvadsať rokov dozadu? Tento prieskum poodhalil aj fakt, že sa o téme nerozprávajú ani NKC medzi sebou, dalo by sa povedať, že je to stále akýmsi tabu. Z odpovedí vyplynulo aj to, že dôležitosť práce v kultúrnom manažmente je dôležitou témou, ktorú tiež treba otvoriť.

Respondenti prieskumu navrhli viacero nástrojov na zmenu, ktoré by odmeňovanie pracovníkov NKC mohla posunúť dopredu. Sú nimi napríklad: príprava sponzorského zákona, úľava na poplatkoch od samospráv, povinné percentá pre kultúru z mestských daní, možnosť zvyšovať vlastné príjmy a iné. Viac informácií popisujeme v kategórii č.13 v časti interpretácia výsledkov.

Okrem všetkých uvedených pozitív a príkladov dobrej praxe zo zahraničia by sme ešte radi poukázali na valorizáciu platov, ktorá v zahraničí na rozdiel od nášho prostredia existuje. Sloven-

ské NKC nedokážu pružne reagovať na ekonomické vlny. Aj toto sa odzrkadľuje na pracovných podmienkach v centrách.

V slovenskom prostredí je dôležité hovoriť aj o téme právnych foriem pod ktorými sú nezriadované kultúrne centrá či iní aktéri z nezriadovanej kultúry zastrešení. Na Slovensku prevláda prax, že NKC využívajú ako svoju primárnu právnu formu občianske združenie (o.z.). Využívaná je aj právna forma nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby (n.o.), aj keď menej často. Občianske združenie je právna forma, ktorá nevyžaduje toľko legálnych povinností ako forma združovania pomocou neziskových organizácií. Tie musia každoročne povinne predkladať a zverejňovať výročnú správu a zo zákona majú povinnosť vytvoriť orgány ako správnu radu, predsedu a revízora. Občianske združenie tieto zákonné povinnosti nemá. Hoci fungovať formou občianskych združení sa môže zdať jednoduchšie, fungovanie formou neziskovej organizácie môže byť benefitom smerom k serióznejšiemu spôsobu združovania sa, či získavania zdrojov z externého a súkromného prostredia. Výber právnej formy n.o aj s povinnosťou zverejňovania výročných správ by sfére NK mohlo poskytnúť väčší prehľad o jej sociálnej a ekonomickej štruktúre. Aj toto je téma, ktorá sa otvára, najmä v súvislosti s problémom absencie dôležitých dát o sfére nezriadovanej kultúry.

Informácie z prieskumu otvárajú viaceré otázky súvisiace s pracovnými podmienkami v centrách nezriadovanej kultúry na Slovensku v porovnaní so zahraničím. Poukazujú na slabiny systému, ale aj spôsoby ako sa s nimi dá vysporiadať. Pevne veríme, že okrem pohľadu na časť problému spojeného s touto témou, prieskum takisto otvára cestu k možnostiam riešenia tejto širokej témy.

Informácie o vzorke nezriadovaných kultúrnych centier z prieskumu

A4 – priestor súčasnej kultúry Bratislava / Slovensko

A4 je nezriadované kultúrne centrum, ktoré sídli v budove YMCA v širšom centre Bratislavy. Vzniklo v roku 2004 zo spoločnej iniciatívy štyroch občianskych združení. Aktuálne ho prevádzkuje jedno z nich, A4 - Asociácia združení pre súčasnú kultúru. Programovo sa zameriava na nové trendy v súčasnej kultúre a umení. V A4 pracuje desať kľúčových pracovníkov a približne osem ďalších ľudí. Bar, ktorý je spravovaný samostatne má ďalších pracovníkov. Prieskumu sa zúčastnila výkonná riaditeľka A4 Nina de Gelder.

Bašta Bardejov / Slovensko

Projekt kultúrneho centra v bardejovskej bašte sa začal v roku 2012. Občianske združenie Different vtedy získalo do prenájmu mestskú obrannú baštu na desať rokov. Popri prerábke priestorov však už aj v roku 2012 vznikol kultúrny a komunitný program, ktorý je jadrom tohto kultúrneho centra na severovýchode Slovenska. V Bašte pracuje osem kľúčových pracovníkov plus traja ľudia v jej kaviarni. Prieskumu sa zúčastnil zakladateľ a riaditeľ o.z. Different František Maxin.

Stanica Žilina-Záriečie Žilina / Slovensko

Stanica je kultúrne centrum, ktoré sídli v priestoroch malej železničnej Stanice. Na Slovensku bolo jedným z prvých nezriaďovaných kultúrnych centier. Funguje od roku 2003. Stanicu prevádzkuje občianske združenie Truc sphérique, ktoré od roku 2017 realizuje aj projekt Nová synagóga Žilina - centrum pre súčasné umenie a kultúru. Na Stanici pracuje deväť kľúčových pracovníkov plus ďalších približne dvadsať jedna ľudí. Úlohy si však delia aj s projektom Novej synagógy. Prieskumu sa zúčastnil zakladateľ a riaditeľ obidvoch centier Marek Adamov.

Tabačka Kulturfabrik Košice / Slovensko

Tabačka je multižánrové kultúrne centrum, ktorého štruktúru a program tvoria dve organizácie. Sú nimi Bona Fide o.z. a Tabačka Kulturfabrik n.o. Jej príbeh sa začal v roku 2009 v opustenej tabakovej továrni. V roku 2015 sa kultúrne centrum presťahovalo do nových, väčších priestorov o celkovej rozlohe 2500 m². V Tabačke pracuje desať kľúčových pracovníkov plus päť dramaturgov. Bar sám o sebe má ešte desať pracovníkov. Prieskumu sa zúčastnila výkonná riaditeľka Tabačky Zužana Psotková.

Záhrada – centrum
nezávislej kultúry
Banská Bystrica /
Slovensko

Projekt kultúrneho centra Záhrada funguje od roku 2010. Prevádzkuje ho Záhrada - centrum nezávislej kultúry n.o. Záhrada je okrem svojho multižánrového programu aj priestorom stretávania sa rôznych komúnít či rezidenčným priestorom pre Mestské divadlo - Divadlo z Pasáže. Na projekte kultúrneho centra Záhrada pracuje šesť kľúčových pracovníkov. Prieskumu sa zúčastnil jeden zo zakladateľov a súčasný riaditeľ centra Milan Zvada.

Kulturfabrik
Esch sur Alzette /
Luxembursko

Kulturfabrik je neziskovou organizáciou, registrovanou pod názvom Centre Culturel Kulturfabrik, a.s.b.l. Priestory Kulturfabrik boli kedysi bitúnkom. Dnes slúžia kultúrnemu centru v ktorom sú na ploche 4500 m² 2 sály, galéria, kino, braséria, bistro a niekoľko skúšobní. Kulturfabrik funguje od roku 1996. Má 30 pracovníkov. Prieskumu sa zúčastnil René Penning, riaditeľ centra.

Maltfabrikken Ebeltoft / Dánsko

Maltfabrikken funguje od roku 2011, avšak v roku 2020 prešla rozsiahlou rekonštrukciou a viacerými organizačnými zmenami. Miestni nadšenci sa spojili aby získali zdroje na záchranu ikonických červených budov bývalej sladovne. Dnes slúži kultúre a komunitnému životu v malom meste Ebeltoft. Kľúčový tím celého centra, ktoré pozostáva z viacerých priestorov a organizačných zložiek tvorí 10 ľudí, avšak celkovo na projekte pracuje ďalších 90 ľudí. Prieskumu sa zúčastnil Kristian Krog, riaditeľ a zakladateľ centra.

Moving Station Plzeň / Česko

Moving Station sídli v zrekonštruovanej budove železničnej stanice na južnom predmestí Plzne. Aktivity, ktoré sú umeleckého a vzdelávacieho charakteru pripravuje občianske združenie Johan, aktívne od roku 2000. Kľúčový tím, ktorý zastrešuje chod centra tvorí 7 ľudí. Prieskumu sa zúčastnila výkonná riaditeľka Tereza Karbanová .

Tou Stavanger / Nórsko

Kultúrne centrum Tou je na scéne už dvadsať jedna rokov. Je jednou z najväčších kultúrnych inštitúcií v Nórsku. Priestory o rozlohe 12 000 m² sú miestom pre viaceré scény, produkčné priestory a umelcov. Ich program je multižánrový. V kľúčovom tíme Tou pracuje 9 ľudí. Dokopy však prevádzku zastrešuje približne 75 pracovníkov. Prieskumu sa zúčastnil riaditeľ Tou Per Arne Alstad.

ufaFabrik Berlín / Nemecko

ufaFabrik je na scéne od roku 1979. Je súčasťou veľkého komplexu budov a organizácií združených pod jednou strešnou organizáciou. Kultúrne centrum ako také však funguje samostatne, zastrešuje ho združenie Internationales Kulturzentrum. V ufaFabrik je živo každý deň, okrem kultúrnych podujatí sa centrum venuje aj vzdelávaniu umením, robia umelecké rezidencie a sú priekopníkmi v téme environmentálnej udržateľnosti. V kľúčovom tíme ufaFabrik pracuje približne šesťnásť ľudí, ďalších dvadsať až tridsať s prevádzkou pomáha. Prieskumu sa zúčastnila jedna zo zakladateľiek Sigrid Niemer.

Referencie

- ACT Government. (2022). *www.arts.act.gov.au*. Dostupné na Internete: <https://www.arts.act.gov.au/policy/remuneration-principles-and-practices-for-artists-and-arts-workers>
- Apostol, C. L. (2015). Art Workers between Precarity and Resistance: A Genealogy. In E. Krikortz, A. Triisberg, & M. Henriksson, *Art Workers Material Conditions and Labour Struggles n Contemporary Art Practice* (s. 103). Berlin, Helsinki, Stockholm, Tallin.
- Eurostat Statistics Explained. (May 2022). *ec.europa.eu*. Dostupné na Internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment#Cultural_employment_E2.80.93_developments_between_2019_and_2021
- Gruber, M. (2019). *Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors*. Geneva: International Labour Organization.
- Kachaňáková, A., & kol. (2007). *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava: Sprint.
- Košč, J. (2020). Príčiny a dôsledky prekariátu. *Kapitál*. Cit. 07. 02. 2023. Dostupné na Internete: <https://kapital-noviny.sk/priciny-a-dosledky-prekariatu/>
- Krikortz, E., Triisberg, A., & Henriksson, M. (2015). *Art Workers Material Conditions and Labour Struggles in Contemporary Art Practice*. Berlin, Helsinki, Stockholm, Tallin.
- Pasikowska-Schnass, M. (október 2019). *Employment in the cultural and creative sectors*. European Parliamentary Research Service.
- Považaj, J., Kačala M., & Pisarčíková, M. (2003). *Krátky slovník slovenského jazyka*. Bratislava: Veda.
- Silverman, D. (2005). *Ako robíť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar.
- Smieška, B. (09. 02. 2021). Kultúra v permanentnom provizóriu. *Kapitál*(02, 5.ročník), 4-5.
- Smieška, B. (2021). Predslov. In M. Košiš, & kol., *Nezávislé kultúrne centrá na Slovensku* (s. 9). Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.
- Smieška, B., Kovalčík, J., Jaurová, Z., Jelenčík, B., & Král, P. (2020). *Kultúra a duchovné hodnoty*. Cit. 02. 03. 2023. Dostupné na Internete: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcaj-pcglclefindmkaj/https://www.minv.sk/swift_data/source/rozvoj_obcianskej_spolocnosti/vyskum_neziskoveho_sektora_a_obcianskej_spolocnosti/2020/Vseobecne%20prospesna%20oblast%20-%20Kultura%20a%20duchovne%20hodnoty.pdf
- Travkina, E., & Sacco, P. L. (07. 09. 2020). *Culture shock: COVID-19 and the cultural and creative sectors*. Cit. 01. 03. 2023. Dostupné na Internete: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/culture-shock-covid-19-and-the-cultural-and-creative-sectors-08da9e0e/>



© Beáta Seberíniová, 2023