OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
INICJATYWA PRACOWNICZA

Warszawa, 13.05.2020

Szanowny Pan dr hab. Rafał Wiśniewski, prof. UKSW
Dyrektor Narodowego Centrum Kultury

Szanowny Panie Dyrektorze,

Narodowe Centrum Kultury zaprosiło menedżerów zarządzających domami i ośrodkami kultury do zgłaszania propozycji i sugestii w celu wypracowania rekomendacji w ramach Zespołu Antykryzysowego przy Ministrze Kultury i Dziedzictwa Narodowego dotyczących dalszego funkcjonowania tych instytucji w okresie epidemii. Zaproszenie to całkowicie pominęło jednak głos pracownic i pracowników. A to ich przecież, nie menedżerów, w największym stopniu dotkną – i już dotykają – konsekwencje ministerialnych decyzji, zarówno związane z narażaniem zdrowia, a może i życia, jak i sytuacją materialną. To pracownice i pracownicy, nie menedżerowie, najlepiej znają specyfikę i organizację swojej pracy, oczekiwania i sytuację odbiorców oraz szereg innych czynników, które należy wziąć pod uwagę, projektując dalsze sposoby funkcjonowania instytucji kultury w warunkach epidemii. To wreszcie pracownice i pracownicy przez długie lata tworzą te instytucje, dlatego ich głos nie może być dalej pomijany, kiedy ważą się losy zarówno osób zatrudnionych, jak i placówek.

Domy i ośrodki kultury w całej Polsce odznaczają się szczególną specyfiką wśród innych instytucji, wynikającą z ogromnego zróżnicowania zarówno pod względem warunków lokalowych, rodzajów prowadzonej działalności, jak i struktury oraz warunków zatrudnienia. Podczas gdy część instytucji większość swoich pracowników zatrudnia na etatach finansowanych z dotacji podmiotowej, w innych większość osób wykonuje swoje zadania w ramach umów cywilnoprawnych, a ich wynagrodzenia są uzależnione od wpływów z zajęć lub wydarzeń. Dlatego domy i ośrodki kultury wymagają w tej wyjątkowej sytuacji przede wszystkim szczególnego wsparcia finansowego ze strony Ministerstwa, którego nie są im w stanie zapewnić samorządy, zwłaszcza w celu utrzymania stanu zatrudnienia, zakupu środków BHP czy inwestycji w nowe technologie.

Wszystkie powyższe czynniki muszą być uwzględniane przy podejmowaniu decyzji o dalszej działalności tych placówek. Dlatego domagamy się, aby wszelkie decyzje dotyczące zasad „odmrażania" instytucji były konsultowane przez dyrektorów z zakładowymi organizacjami związkowymi lub – w razie ich braku – z reprezentacjami pracowniczymi, a także samymi zainteresowanymi pracownikami.

W szczególności zaś:

1. W trosce o bezpieczeństwo pracownic i pracowników oraz uczestników, ze względu na specyfikę domów i ośrodków kultury (praca z dużą ilością osób, często w niewielkich pomieszczeniach) rekomendujemy, aby ich działalność stacjonarna (prowadzona w siedzibie) pozostała jak najdłużej zawieszona.

2. Do czasu ustania sytuacji zagrożenia epidemicznego należy ograniczać fizyczną obecność pracowników na terenie instytucji do osób niezbędnych do funkcjonowania placówki.

3. Priorytetem dla wszystkich domów i ośrodków kultury powinno być utrzymanie zatrudnienia pracowników etatowych co najmniej na dotychczasowych warunkach. Jednocześnie dyrektorzy powinni zapewnić możliwość kontynuowania pracy zdalnej lub okresu „przestojowego" przez jak największą liczbę pracowników.

3.1. Z konieczności wykonywania pracy w siedzibie instytucji powinny zostać w szczególności wyłączone osoby z grup ryzyka, a ich funkcje, o ile istnieje taka możliwość i uzasadniona potrzeba, powinny być wykonywane przez innych, przeszkolonych do tego pracowników.

3.2. Należy umożliwić także wykonywanie jak największej ilości pracy zdalnej pracownikom kadr, księgowości czy administracji.

4. Pracodawca przed podjęciem decyzji o skierowaniu pracownika do pracy zdalnej lub na „przestojowe", a także przed wezwaniem go do pracy w siedzibie instytucji, powinien skonsultować to z pracownikiem. A w szczególności powinien:
– umożliwić mu kontynuację „przestojowego", jeśli jego praca nie jest niezbędna do funkcjonowania placówki (m.in. unikać tzw. nadprodukcji w kulturze i nie zmuszać pracowników do wykonywania czynności zbędnych lub pozornych, które nie przyniosą wymiernego efektu)
– animować głównie te działania instytucji, które będą jak najszerzej wspierać nieetatowych twórców i twórczynie kultury
– umożliwić pracę zdalną osobom na „przestojowym", które chcą ją wykonywać
– zapewnić sprzęt potrzebny do pracy w domu, jeśli pracownik zgłasza taką potrzebę
– umożliwić pracę na terenie placówki zamiast pracy w domu, jeśli pracownik o to wnioskuje w związku z brakiem warunków do wykonywania pracy w domu

5. Wszystkim osobom zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych (zlecenia, kontrakty, umowy o dzieło, samozatrudnienie itp.) należy zapewnić albo możliwość pracy zdalnej, albo pełnopłatnego comiesięcznego przestojowego.

6. Obieg dokumentów, zarówno wewnętrzny, jak i zewnętrzny, w szczególności umów powinien zostać maksymalnie uproszczony i przebiegać drogą elektroniczną, bez potrzeby składania odręcznych podpisów.

7. Postulujemy powoływanie reprezentacji pracowniczych, które wraz z dyrekcją placówki ustalałyby priorytety działalności merytorycznej instytucji w okresie epidemii (np. propozycje pracy zdalnej dla chętnych ją wykonywać pracowników).

8. W przypadku decyzji o „odmrażaniu" instytucji terminy powrotów pracowników na poszczególne stanowiska powinny być konsultowane z tymi pracownikami, ich bezpośrednimi przełożonymi i ustalane po zasięgnięciu opinii związków zawodowych.

8.1. Decyzje te powinny zapadać na podstawie otrzymanej przez instytucję od właściwego Inspektoratu Sanitarnego pisemnej zgody na wznowienie działań, z jasną rekomendacją zasad bezpieczeństwa pracy pracowników i przebywania uczestników na terenie instytucji

8.2. Uszczegółowienie tych rekomendacji powinno zostać wypracowane w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników w postaci jasnych wewnątrzzakładowych zasad higieny, bezpieczeństwa pracy i przebywania na terenie budynku, używania środków ochrony osobistej etc.

9. Decyzje o wznawianiu poszczególnych aktywności powinny być każdorazowo podejmowane przez pracodawcę wraz z osobą organizującą dane wydarzenie lub prowadzącą zajęcia. Priorytetem dla tych decyzji powinno być bezpieczeństwo pracowników oraz uczestników wydarzeń i sytuacja materialna oraz bytowa pracowników.

9.1. W pierwszej kolejności wznawiane powinny być te działalności, od których uzależnione są dochody osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych – ale tylko na podstawie zgody tych osób na wykonywanie pracy oraz w przypadku, jeśli budżet instytucji realnie nie pozwala na zapewnienie im pełnopłatnego przestojowego.

9.2. Rekomendujemy przeprowadzanie ankiet lub wywiadów wśród odbiorców w celu określenia zapotrzebowania na wydarzenia i zajęcia oraz optymalnego trybu ich realizacji (online lub stacjonarnie), a w przypadku braku wystarczającego zainteresowania – rezygnację z tych aktywności. Te decyzje również powinny być podejmowane wspólnie z odpowiedzialnymi za te działania pracownikami.

10. Pracownikom, wykonującym pracę na terenie instytucji w okresie epidemii, należy zapewnić możliwość elastycznych godzin pracy zmianowej i rotacyjnej, dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb (uwzględniając takie czynniki jak praca opiekuńcza czy stan zdrowia, konieczność dojazdów do pracy środkami transportu zbiorowego), przy jednoczesnym dążeniu do minimalizacji godzin otwarcia placówki. Godziny pracy każdorazowo powinny być ustalane w wyniku porozumienia pomiędzy wszystkimi pracownikami, których dotyczą, a pracodawcą.

Z poważaniem,

Łukasz Jaskuła

Łukasz Jaskuła
Sekretarz Koordynacji Mazowieckiej OZZ „Inicjatywa Pracownicza" w imieniu:

Komisja Zakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza" przy Domu Kultury „Świt" w Warszawie
Komisja Tymczasowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza" przy Domu Kultury Zacisze w Dzielnicy Targówek m.st. Warszawy
Komisja Zakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza" przy Staromiejskim Domu Kultury w Warszawie
Komisja Zakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza" przy Mazowieckim Instytucie Kultury w Warszawie