

Irena Porekar Kacafura, kandidatka za predsednico Sindikalne konference kulturnih organizacij SVIZ

## Smernice dela za mandatno obdobje 2022-2026

### – v desetih točkah –

*Kultura je to, kar določa človeka v njegovem odnosu do okolja, v katerem živi, bodisi naravnega bodisi družbenega, je njegov način, kako s svojim prebivanjem v svetu in na njem ta svet s svojo ustvarjalnostjo, domišljijo, humanističnim poslanstvom in duhovnim premislekom razvija, preoblikuje, dopolnjuje, nadgrajuje, humanizira, prevprašuje in obenem v izvornem pomenu latinske besede cultura animi s takim delovanjem skrbi za rast svoje duše (iz Resolucije o nacionalnem programu za kulturo 2022–2029 (ReNPK22–29)).*

*Umetniško in kulturno ustvarjanje temelji na vrednotah svobode izražanja, solidarnosti, strpnosti, odprtosti, spoštovanja različnosti in medkulturnega dialoga (iz Strategije razvoja kulture v MOL 2020-2023 z usmeritvami do leta 2027).*

**Kako naprej? Dialog ali okopi? Tek na dolge proge ali sprint? Vse to, a premišljeno.**

V Sindikalni konferenci kulturnih organizacij SVIZ si bom v naslednjem mandatnem obdobju prizadevala predvsem za:

#### **1. Povečanje ugleda zaposlenih na področju kulture**

Za uspešno delovanje zavodov na področju kulture so zaslužni zaposleni. Žal se kulturne ustvarjalce v družbi prevečkrat smatra kot »zajedavce javnih financ in »nebodigatreba«. V sindikatu si moramo z javnimi opozorili prizadevati, da se ne dopušča neupravičenega blatenja, diskreditacij in političnih pritiskov na zaposlene na področju kulture ter se tako ubrani njihov ugled in strokovno ter umetniško ustvarjanje.

#### **2. Vključevanje sindikata v uresničevanje zavez iz nacionalnega programa, strategij, zakonov, uredb in drugih dokumentov**

Ponovno moramo vzpostaviti oziroma obnoviti dialog sindikata SVIZ z Ministrstvom za kulturo in pristopiti k reševanju nakopičenih problemov, ki jih ni bilo moč rešiti s prejšnjo ministrsko ekipo.

V sindikatu SVIZ moramo aktivno spremljati uresničevanje zavez iz strategij in drugih dokumentov, ki so v veljavi ter opozarjati Ministrstvo za kulturo na njihovo morebitno

neizpolnjevanje ali kršitve predvsem v delih, ki neposredno vplivajo na socialni status, zaposlitvene in delovne pogoje zaposlenih v kulturnih organizacijah:

- *Strategija razvoja nacionalnega programa filmske vzgoje (2016),*
- *Arhitektura za ljudi (2017),*
- *Strategija kulturne dediščine 2020–2023 (2019),*
- *Nacionalna strategija za razvoj bralne pismenosti za obdobje 2019–2030 (2019).*
- *Resolucija o nacionalnem programu za kulturo 2022–2029*
- *Strategija razvoja slovenskih splošnih knjižnic 2013–2020 (nerealizirana področja),*
- *Strategija razvoja Slovenije 2030,*
- *Resolucija o nacionalnem programu za jezikovno politiko 2021–2025 (2021)*

### **3. Pobude za spremembe in sodelovanje pri sprejemanju področne zakonodaje**

Opozarjati moramo na pomanjkljivosti v zakonodaji, pripraviti predloge sprememb le-te, opozarjati na neenako obravnavo zaposlenih na različnih področjih kulture in pozivati Ministrstvo za kulturo k ukrepanju.

Aktivno moramo sodelovati pri pripravi sprememb in sprejetju področnih zakonov, pravnih aktov, npr.:

- *Novelaciji Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo ZUJIK-G (Uradni list RS, št. 61/17),*
- *Pripravi Zakona o muzejih,*
- *Sprejetju področnega zakona o scenskih umetnostih (področje gledališke in glasbene umetnosti),*
- *Pripravi sprememb Pravilnika o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine (Uradni list RS, št. 47/18), Pravilnika o merilih za doseganje naziva prvak in vrhunski glasbenik (Uradni list RS, št. 82/08), Merilih in kriterijih za zasedbo delovnih mest priznanih ustvarjalcev (Uradni list RS, št. 82/08), Pravilnik o pogojih za izvajanje knjižnične dejavnosti kot javne službe (Uradni list RS, št. 73/03, 70/08 in 80/12) idr.*

### **4. Soupravljanje zaposlenih**

Ponovno je potrebno opozoriti na sestave svetov zavodov (predvsem v zavodih, katerih ustanoviteljica je država) v katerih je manj kot tretjina predstavnikov delavcev/zaposlenih in si prizadevati, da se sestava spremeni (41. in 42. člen ZUJIK). Ker v številne svete zavodov (glede na ustanovitvene akte) člane imenuje tudi Kulturniška zbornica (19. člen ZUJIK) je potrebno tudi z naše strani zahtevati, da začne ta ustrezno delovati oziroma predlagati, da MK zagotovi pogoje za njeno delovanje. Hkrati bomo MK pozvali, da akte o ustanovitvi, ki so bili spremenjeni v škodo stroke (predvsem v pogojih za imenovanje direktorjev) »resetira«.

### **5. Zaposlovanje in zaposlitveni pogoji na področju kulture**

Na problem kadrovske podhranjenosti že leta opozarjamo vsi deležniki v kulturi, a je ta ključna problematika v resoluciji 2022-2029 spregledana, kljub temu da gre za temeljni strukturni problem sektorja. Mnogi kulturni zavodi bi brez ljudi, ki opravljajo javna dela težko

izvedli zastavljene programe. Proučiti je treba ustreznost zakonske ureditve na področju zaposlovanja v kulturi in opozoriti MK, da zahtevi po povečani produkciji ne sledi politika zaposlovanja ustreznih kadrov. Prav tako so neustrezno opredeljene zaposlitve (ali delo po pogodbi) samostojnih ustvarjalcev na področju kulture in s tem povezanimi pogoji za ohranitev njihovega statusa.

Skrbno je potrebno spremljati namere Ministrstva za kulturo, da ne bi brez sodelovanja sindikatov uresničilo zapisano iz ReNPK22–29, »da je ob stalnih zaposlitvah za nedoločen čas treba preiti k bolj prilagodljivim oblikam zaposlovanja, vezanim na mandat direktorja oziroma na določeno časovno obdobje.« Sindikat mora dajati pobude na MK, da se uredijo pogoji za lažje prehajanje med delovnimi mesti (v vseh segmentih kulture) in možnost prekvalifikacije v umetniških poklicih z beneficiranim stažem (urediti upokojevanje zaposlenih umetnic in umetnikov z beneficiranim delovnim stažem).

#### **6. Ustrezno plačilo in nagrajevanje zaposlenih**

Zaposleni na področju kulture morajo za svoje delo prejemati ustrezno plačilo. Žal je prišlo v zadnjih letih zaradi nekonsistentnih sprememb znotraj plačnega sistema do podvrednotenja poklicev na področju kulture. Prizadevati si moramo za obnovitev pogajanj z MK (v okviru skupnih pogajanj SVIZ za spremembe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju) in zahtevati ustrezno vrednotenje delovnih mest na področju kulture z odpravo anomalij, ki so nastale v plačnem sistemu, odpravo uravnilovke v spodnji tretjini plačne lestvice in rednim usklajevanjem vrednosti plačnih razredov z inflacijo.

Tako kot na drugih področjih javnega sektorja, je tudi na področju kulture potrebno preverjati (s poročanjem sindikalnih zaupnikov) izvajanje izplačil za nadurno delo (prakso »prisilne« izrabe viška ur – ki se nikoli ne udejani – je potrebno prekiniti) in delovne uspešnosti, redno vročanje letnih ocenitev dela idr. Na vsako odstopanje je potrebno jasno opozoriti, tako kršitelja / zavod kot Ministrstvo za kulturo.

#### **7. Primerni pogoji dela**

V sindikatu SVIZ moramo opozarjati na neustrezne pogoje dela za zaposlene na področju kulture tako v smislu dotrajanosti stavb, opreme, nezdravih okoljskih dejavnikov (osvetljenosti, temperature, dela na prepihu in v prahu, v prisiljeni drži), povečanih psihofizičnih obremenitev (ni delovnih standardov, hiperprodukcija in pomanjkanje ustreznega kadra) in od ustanoviteljev zahtevati, da uredijo pogoje dela v skladu z zakonodajo in dobro prakso. Zaradi specifičnosti bolezni, ki se pojavljajo v poklicnih skupinah na področju kulture in jih zakonodaja ne priznava kot poklicne bolezni, je potrebno obnoviti pobudo za vzpostavitev specialistične zdravstvene ambulante.

#### **8. Ureditev statusa samozaposlenih ustvarjalcev v kulturi**

Sindikat SVIZ si mora prizadevati za sistemsko rešitev položaja samozaposlenih v kulturi, vključno z natančnejšo opredelitvijo kriterijev za pridobitev statusa in plačilo socialnih prispevkov ter opredelitev pogojev, da se za kulturne projekte javnih zavodov in zasebnega sektorja v primeru najemanja zunanjih izvajalcev v načrtovane projekte ustrezno vključuje

samozaposlene v kulturi. Samozaposleni niso nevidni delavci, temveč sodelavci v kulturnih organizacijah, ki so jim prevečkrat kratene delavske pravice.

## **9. Pridobivanje novih članov**

V zadnjih letih opažamo, da se članstvo v sindikatu SVIZ ne povečuje, žal prej nasprotno. S skupnimi močmi moramo ta trend ustaviti in spremeniti. Pripraviti moramo predstavitveno gradivo za nove potencialne člane iz različnih kulturnih organizacij, jih direktno nagovoriti in izpostaviti prednosti sodelovanja v sindikatu. Pri tem bomo seveda potrebovali izdatno pomoč in podporo strokovnih služb in zunanjih sodelavcev.

## **10. Ažurno reševanje specifičnih problemov znotraj posameznih zavodov oz. dejavnosti kulture**

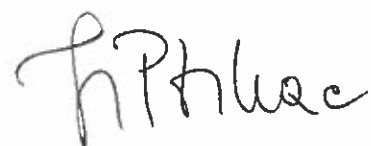
Ker imajo naši člani pogosto specifične probleme znotraj svojega delokroga ali druge težave (bolezni, nesreče,...), je te potrebno ob pomoči sindikalnih zaupnikov ažurno reševati. Pomembno je, da pri članih spremljamo predvsem kršitve delovno-pravne zakonodaje, saj se lahko izkaže, da gre za širši, sistemski problem, ki ga moramo reševati na nivoju konference in ne zgolj posameznega sindikata zavoda. Vsak problem je vreden obravnave in pozornosti.

Nikakor ne smemo pozabiti na specifične probleme po posameznih področjih kulture, kjer je pomembno, da se sindikalni zaupniki povezujemo tako v sindikalni konferenci kot tudi z drugimi, sorodnimi sindikati, saj lahko le povezani enotno in argumentirano nastopimo napram zakonodajalcu.

### **In za konec...**

Predlagam, da kljub obilici službenega dela, ki ga ne zmanjka, najdemo čas za aktivnejše vključevanje v sindikalne akcije, dajemo pobude, oblikujemo rešitve, se družimo, prisluhnemo težavam članov, podpiramo akcije drugih sindikalnih konferenc, poskušamo težave reševati kot ljudje, z veliko mero empatije in gledamo na svet okoli sebe optimistično. Tako bomo kot sindikalni zaupniki, kjer bom kot morebitna predsednica naše konference le povezovalen in (včasih) usmerjevalen člen, delali v dobro članstva, kulture in družbe. Naj to ne zveni kot floskula in kliše, a posameznik zmore bore malo, skupaj pa lahko zgradimo nove piramide.

Irena Porekar Kacafura



Maribor, 14.6.2022