

Anna Filipowicz  
Stowarzyszenie EBIB  
[anna.filipowicz@ebib.pl](mailto:anna.filipowicz@ebib.pl)

## My i Oni

**Streszczenie:** Artykuł sygnalizuje obecną sytuację bibliotekarzy – pracodawców i pracowników, odnosząc się do tradycji. Autorka skonfrontowała wolność i podporządkowanie z wymaganiami pracodawców i oczekiwaniami pracowników. Zwróciła uwagę na kulturę organizacyjną – stosunki pracownik-pracodawca, pracownik-pracownik, a także kwalifikacje, umiejętności, wynagrodzenia.

**Słowa kluczowe:** bibliotekarze; relacje przełożony-podwładny; wolność; podporządkowanie; lojalność

Dawno, dawno temu żyli bibliotekarze, mądrzy, wykształceni, uczciwi, cieszyli się poważaniem i szacunkiem. Jedni pracowali w bibliotekach naukowych, ci służyli pomocą naukowcom i studentom, inni w małych i większych bibliotekach publicznych pomagali czytelnikom odnaleźć ich własną drogę do świata książek, a że byli osobami zaufania publicznego, o swojej pracy mówili służba, pomagali także w wielu innych sprawach. Później wybuchła wojna. Jej ofiarami byli i ludzie, i książki. Kiedy wojna się skończyła bibliotekarze starali się odbudować biblioteki, zgromadzić rozproszone, poniewierane księgozbiory, udostępnić czytelnikom, to co chronili, co udało się im ocalić.

Nowa władza odnosiła się do bibliotekarzy z szacunkiem wyniesionym z czasów przedwojennych, wiadomo – kultura dla mas, jednak nie interesowała się zbyt codzienną działalnością bibliotek. Biblioteki stały się więc przystanią dla wielu z tych, których ta nowa władza nie akceptowała, bo byli zbyt wykształceni, zbyt inteligentni czy wreszcie, zbyt dobrze urodzeni.

Starzy bibliotekarze uczyli zawodu tych nowych na specjalnych kursach. Bibliotekarskie szeregi uzupełniali także młodzi, których pociągał etos bibliotekarskiego zawodu. Mijały lata. Odchodzili starzy bibliotekarze, odchodzili także ci, dla których biblioteki były tylko etapem w życiu, na ich miejsce przychodzili nowi, bibliotekarze i niebibliotekarze, wszystkich jednak przyciągała magia biblioteki. Płace w bibliotece zawsze były niskie, ale było się członkiem bibliotekarskiej rodziny, pracowało się dla dobra swojej biblioteki czy to gromadząc, czy opracowując zbiory, chroniąc je, czy wreszcie udostępniając czytelnikom.

Egzystencję zawodową bibliotekarza normalizowały akty prawne, określające wymagane kwalifikacje, wynagrodzenie i przewidywaną drogę awansu. Oczywiście ten system nie był idealny. Oparty na osobistym zaangażowaniu pracownika nie sprawdzał się w przypadku kogoś, kto trafił do biblioteki „bo przecież gdzieś pracować musi”, a takich osób, z czasem było coraz więcej.

Tyle tytułem wstępu. Wstępu tyleż romantycznego co ważnego, ponieważ opisana tu wizja unosi się nad bibliotekami w dalszym ciągu. Wizja biblioteki jako miejsca szczególnego,

świeckiego kościoła wiedzy, gdzie czytelnik przychodzi nie tylko po książkę, ale coś jeszcze, coś ważnego – co? No cóż, z tym właśnie mamy problem.

Nie jest jednak celem tego artykułu omawianie czy poszukiwanie celu i roli bibliotek, ale próba opisanie środowiska pracy bibliotekarza dziś. Próba opisanie sytuacji, oczekiwań i emocji pracownika biblioteki, próba z konieczności schematyczna i niedoskonała, ale mamy nadzieję prowokująca do dyskusji na temat praw, obowiązków i oczekiwań pracownika i pracodawcy w przedsiębiorstwie o nazwie biblioteka.

Zmiany systemowe, jakie przyniósł rok 1989, nie ominęły bibliotek, choć, jak to w bibliotekach, zachodziły wolniej. Zgodnie z prawami rynku biblioteki, podobnie do innych instytucji kultury, zaczęto postrzegać jak przedsiębiorstwa, które miały generować zyski, a przynajmniej same się utrzymywać. Otwarcie na świat, rozwój nowych technologii, dostęp do nieosiągalnych dotychczas źródeł wiedzy, właściwie bezproblemowy kontakt z bibliotekami i bibliotekarzami z innych krajów (błędem byłoby sądzić, że tych kontaktów wcześniej nie było, były, ale teraz nabrały nowego wymiaru, stwarzały inne perspektywy), wreszcie zagraniczne środki na poprawę stanu polskiego bibliotekarstwa wprowadziły spore zamieszanie.

Biblioteki zaczęły zatrudniać pracowników o bardzo różnych kwalifikacjach, od informatyków po specjalistów od pozyskiwania funduszy. Jako przedsiębiorstwa zaczęły podlegać i podlegają nadal skomplikowanym przepisom regulującym ich pozabiblioteczną działalność. Działalność biblioteczna też nie oparła się tym trendom. Zaczęła liczyć się statystyka, norma, wydajność. Napływ środków do bibliotek spowodował zainteresowanie nimi w kręgach nowego biznesu. Młodzi-ambitni (czasem tylko ambitni) dostrzegli tu swoją szansę. Przecież biblioteka to taka sama firma jak inne. Co za filozofia kierować biblioteką – trzeba tylko mieć pomysł, jak z zatęchłej dziury zrobić miejsce tętniące życiem. Ten sposób myślenia akceptowali i decydenci, i grantodawcy. Aby zaistnieć w tym środowisku, móc wystartować w wyścigu po pieniądze, biblioteki musiały się zmienić. Powstawały więc mediateki, centra kultury, ośrodki informacji takiej czy innej.

Brzmi atrakcyjnie, prawda? Gdzie tu konflikt, o co chodzi? Precz z bibliotekarskim betonem!

Bibliotekarski beton, czyli pracownicy, którzy pamiętali jeszcze poprzednią epokę (czasem tylko poprzedniego dyrektora), utożsamiali się ze swoją biblioteką, nie chcieli zaakceptować bylejakości, która kryła się za kolorową fasadą. Niestety, nie posługiwali się tym samym językiem, co ich nowi szefowie, a nowi szefowie mieli ich za nic. Nowi szefowie o działalności biblioteki mówili w pierwszej osobie – JA. Od JA wypromowałem bibliotekę, po JA zrobiłem porządek z tą hołotą, która się wcześniej tu zagnieździła. To „robienie porządku” polegało zwykle na antagonizowaniu zespołu, „szczuciu młodych na starych” (niestety, nie mogę dać młodym pracownikom wyższych pensji bo koszt stażowego, które pobierają „te mamuty” odbiera mi możliwość manewru), wprowadzeniu atmosfery strachu i niepewności (zadaniowy tryb pracy na określony czas, pracownik do ostatniej chwili/dnia nie wiedział czy „znajdzie się” dla niego kolejne „zadanie”, czy zostanie przesunięty do gorszej (czytaj gorzej płatnej) pracy, często poniżej jego kwalifikacji.

Brzmi jak skarga „niekochanego” pracownika? Przecież dyrektor ma prawo do reorganizacji...

Wbrew pozorom nie o zmiany tu chodzi, ale o sposób ich przeprowadzania. Pracownik to nie przedmiot, który można dowolnie przestawiać, a nawet przy przesuwaniu przedmiotów obowiązują pewne zasady. Zainteresowanych zasadami funkcjonowania kontaktów pracodawca-pracownik odsyłamy do raportu zatytułowanego *Ekspertyza z zakresu konfliktów na linii pracodawca-pracownik/pracownicy*<sup>1</sup>.

Dyrektorzy czy kierownicy bibliotek (zresztą nie tylko bibliotek) stawiają na młodych. Wiadomo, mówią tym samym językiem, mają podobne doświadczenia, podobne ambicje. Pomogą realizować najśmielsze projekty. Tyle teoria. W praktyce młody pracownik ma wykonywać polecenia, przejść szybkie przeszkolenie i wykonać normę. Jeśli jest ambitny, chce się szkolić, zdobywać wiedzę, może to robić jedynie za zgodą przełożonego – to on decyduje o jego, także zawodowym, być albo nie być. To kierownik/dyrektor zdecyduje o kierunku kształcenia (jeśli uzna, że pracownik zasługuje...), temacie pracy, udziale w konferencjach, wyrazi zgodę na napisanie artykułu, zaakceptuje jego treść. Jest oczywiście inna droga, emigracja intelektualna, kształcenie po godzinach, udział w konferencjach za własne pieniądze – tylko czy stać na to młodszego bibliotekarza z pensją nie przekraczającą 2 tysięcy?

Przesada! Gdyby młodzi tylko chcieli...! Żaden dyrektor nie będzie utrudniał pracownikowi rozwoju zawodowego, potrzeba nam fachowców... Naprawdę? Może raczej potrzeba nam robotników, na których wyładujemy nasze frustracje? – w końcu biblioteka to nie Kulczyk Investments, a my mamy wyższe aspiracje.

Jest też w bibliotekach pewna grupa pracowników, dla których biblioteka jest miejscem pracy jak każde inne. Trafili tu, bo tak wyszło. Nie są bibliotekarzami z wykształcenia, ale przecież nie muszą („uwolnienie” zawodu bibliotekarza nie jest rewolucją, za jaką chcieliby je uważać niektórzy, sankcjonuje jedynie zmiany, które dokonują się w bibliotekach od dawna). Nie dla nich mit „służby bibliotekarskiej”, ale czy przez to są gorszymi pracownikami? Nie, ale ta grupa, jak żadna inna, wymaga precyzyjnego określenia zasad i obowiązków. Katalogerem może być każdy, każdy też może udzielać informacji, wypożyczać książki, pod warunkiem, że będzie wiedział, czego się od niego oczekuje, jaką wiedzę ma przyswoić. Efekt zależy od zaangażowania.

Ta grupa także, jak żadna inna, potrafi artykułować swoje oczekiwania: zakres obowiązków, wynagrodzenie, awans, rekompensata za dodatkowe zadania itp. Tu raczej nie zadziała apel do etosu pracy bibliotekarza, służba dla ogółu, brak środków, tu liczą się warunki kontraktu!

I tak przeszliśmy do tematu, który wydaje się *clou* bibliotekarskich konfliktów. Do końca lat dziewięćdziesiątych obowiązywały stare zasady wynagradzania bibliotekarzy a i środki na

---

<sup>1</sup> *Ekspertyza z zakresu konfliktów na linii pracodawca - pracownik/pracownicy* [on-line]. Centrum Wsparcia Przedsiębiorców Pracodawców RP, 2016 [dostęp 10.08.2016]. Dostępny w: [http://cwp.pracodawcyrp.pl/downloads/podreczniki/ekspertyza\\_konflikt\\_pracodawaca\\_pracownik.pdf](http://cwp.pracodawcyrp.pl/downloads/podreczniki/ekspertyza_konflikt_pracodawaca_pracownik.pdf).

ten cel pozostawały na niskim poziomie. Zmiany ustrojowe zaowocowały polaryzacją płac. Inaczej zarabiają bibliotekarze zatrudniani przez samorządy w bogatych miastach, inaczej w bibliotekach powiatowych, gminnych, szkolnych, inaczej w naukowych, resortowych czy uczelnianych. W ocenie wysokości wynagrodzenia nie bez znaczenia są też koszty utrzymania w danym regionie.

Płacom w bibliotekach chcieliśmy przyrzeć się porównując aktualne oferty pracy. Niestety, nie wszystkie biblioteki podają proponowane płace, więc z konieczności, porównanie jest wrywkowe.

W małej bibliotece resortowej:

- tworzenie katalogów i kartotek, ewidencja wypożyczeń, analiza rynku wydawniczego;
- umowa o pracę na okres próbny;
- wynagrodzenie brutto: od 1 060 PLN (½ etatu);
- + 15% premii regulaminowej.

Wymagania:

- wykształcenie: średnie ogólnokształcące;
- staż pracy ogółem: 3 lata.

W Bibliotece Narodowej:

Młodszy bibliotekarz/starszy kustosz w Zakładzie Rękopisów do katalogowania rękopisów muzycznych. Od kandydatów oczekujemy:

- wykształcenia wyższego w zakresie muzykologii (przynajmniej tytuł magistra),
- bardzo dobrej znajomości historii muzyki XIX–XX wiek,
- bieglej umiejętności obsługi komputera (środowisko Windows),
- znajomości programu KALLISTO oraz umiejętności posługiwania się edytorem nutowym Finale,
- bardzo dobrej znajomości języka angielskiego,
- dobrej znajomości języka niemieckiego lub francuskiego,
- komunikatywności i umiejętności pracy w zespole.

Od kandydatów na stanowisko starszego kustosza oczekujemy dodatkowo:

- przynajmniej jednej publikacji w czasopiśmie punktowanym przez MNiSW,
- bardzo dobrej znajomości katalogowania rękopisów muzycznych.

Zakres obowiązków:

- katalogowanie rękopisów muzycznych z XIX–XX w.,
- opracowywanie kwerend dotyczących rękopisów muzycznych,
- opiniowanie ofert zakupów i darów rękopisów muzycznych.

Dla starszego kustosza zakres obowiązków zawiera dodatkowo:

- samodzielne katalogowanie rękopisów muzycznych,
- prowadzenie szkoleń,
- prowadzenie kontrolnej korekty opisów,
- opiniowanie i wycena rękopisów muzycznych na potrzeby BN.

Wymiar czasu pracy: pełny etat.

Wynagrodzenie zasadnicze: 2600/4300 zł.

Z innych ofert Biblioteki Narodowej:

- starszy bibliotekarz w Zakładzie Zbiorów Bibliologicznych (brak punktu dotyczącego wykształcenia uznać chyba należy za przeoczenie), zakres obowiązków: opracowanie katalogów bibliologicznych i czasopism bibliologicznych; pełny etat, wynagrodzenie zasadnicze 3200 zł,
- asystent w Pracowni Historii Bibliotek i Czytelnictwa do badań księgozbiorów polskich znajdujących się w krajach Europy Zachodniej; wynagrodzenie: 3100 zł (warunek, musi zrobić doktorat na zadany temat).

Mała czy duża biblioteka potrzebuje fachowców. Warto przyjrzeć się wymaganiom, jakie kandydatom na bibliotekarza stawiają przyszli pracodawcy.

Duża biblioteka publiczna:

Wykształcenie – wyższe magisterskie humanistyczne

Dodatkowe wymagania:

- znajomość Języka Haseł Przedmiotowych Biblioteki Narodowej oraz UKD,
- biegła obsługa komputera i urządzeń biurowych,
- cechy osobowe niezbędne do bezpośredniej pracy z czytelnikiem oraz promocji czytelnictwa,
- swobodne korzystanie z internetu i umiejętność wykorzystania go w pracy.
- Inne wymagania:
- doświadczenie zawodowe zdobyte na stanowisku bibliotekarza,
- znajomość programu bibliotecznego (...),
- znajomość formatu MARC21 rekordu bibliograficznego oraz przepisów katalogowania,
- znajomość programu graficznego Photoshop oraz Corel,
- umiejętność dobrej organizacji pracy,
- umiejętność pracy w zespole,
- komunikatywność,
- sumienność,
- kreatywność.

Wynagrodzenia nie podano.

Oddział dużej biblioteki specjalistycznej poszukujący kierownika. Wymagania:

- wykształcenie wyższe kierunkowe (...), bibliotekoznawstwo, informacja naukowa),
- minimum 5 lat stażu pracy w bibliotece lub w zakładach merytorycznie pokrewnych,
- umiejętność obsługi komputera,
- umiejętność zarządzania zespołem,
- zaangażowanie w pracę, kreatywność, samodzielność,
- otwartość na zmiany i kreatywności w ich realizacji,
- znajomość 2 języków obcych, zwłaszcza języka angielskiego.

Wynagrodzenia nie podano.

To tylko nieliczne przykłady. Co z nich wynika? Najważniejsza jest znajomość obsługi komputera! Raz jest to komputer, innym razem pakiet Office, czy środowisko Windows, ale bez

komputera ani rusz. Kolejnym warunkiem jest wykształcenie. Tylko niektórzy pracodawcy żądają od kandydata wyższego wykształcenia (jeszcze mniej liczni – kierunkowego), innym wystarczy licencjat lub ukończenie szkoły średniej. Niektórym trudno się zdecydować. Bywają i inne wymagania: kandydat na stanowisko starszego kustosa w Bibliotece Narodowej (płaca zasadnicza 4300 zł) musi dodatkowo wykazać się dorobkiem naukowym – musi być autorem jednego artykułu w czasopiśmie punktowanym. Cóż, jeśli napisał jeden pewnie kiedyś napisze i drugi, a może i kolejne. Kandydat do pracy w bibliotece musi być kreatywny, sumienny i kulturalny, musi posiadać umiejętność pracy w zespole, co daje mu nadzieję na twórczą i odpowiedzialną pracę, w dobrze zorganizowanej placówce – tak trzymać!

Tyle pracodawcy, a pracownicy? Czego od pracodawcy oczekuje „przeciętny” bibliotekarz? Otóż oczekuje pracy w dobrze zorganizowanym zespole, w którym nie ma równych i równiejszych, przyjaciół królika, faworyt i faworytów a zasady oceniania pracy są klarowne. Praca jest dzielona równomiernie i oceniana według tych samych zasad. Polecenia są artykułowane w sposób zrozumiały i nikt nie oczekuje, że pracownik będzie czytał w myślach szefa. Pytania pracownika są traktowane jak próby wyjaśnienia sprawy a nie chęć wysadzenia z siodła przełożonego. Jeśli czasem owe pytania przybierają ton agresywny, zwykle wynika to ze stresu, jaki niesie wyjście przed szereg a nie osobista niechęć. Co więcej, obie strony nie muszą się lubić, muszą natomiast przestrzegać przyjętych zasad. Że w bibliotece, która musi odpowiedzieć na wyzwania zmieniającej rzeczywistości tak się nie da? Nie prawda! Pracownicy mogą poszemrać, powybrzydzać, ale nie będą sabotować pracy, której cel rozumieją (choć głupoty wykluczyć się nie da) – będzie inaczej, jeśli wiedzą, że zmiana niczemu nie służy, niszczy efekty ich dotychczasowej pracy, bądź drogo płacą za kwiatek do szefowego, zwykle, kożucha. Jeśli kierownik/dyrektor rozumie, że kierowanie firmą to większe obowiązki za większą płacą, a nie pomazanie boże, pracownicy pewnie wybaczą mu także drobne błędy (które przecież są nieuniknione i mogą zdarzyć się każdemu).

Nie miejmy jednak złudzeń. Dyrektor, dla którego najważniejsze są sprawy merytoryczne nie ma co liczyć na zrozumienie całego personelu. Część pracowników zawsze wyżej będzie cenić dyrektorów/kierowników z przypadku, bez ambicji zawodowych (w zawodzie bibliotekarza, bo jakieś inne ambicje musiały ich na ten stołek wynieść), ale po ludzku „znających życie”. Ci zwykle wiedzą, że człowiek (bibliotekarz też człowiek) musi zapłacić czynsz, mieć co do garnka włożyć, czasem wyjechać na wakacje, a jeśli ma ochotę pojechać na jakąś konferencję, kurs czy co tam, niech jedzie, taki wyjazd będzie dobrze wyglądał w sprawozdaniu.

Pieniądze! Pieniądze są wynagrodzeniem za pracę, skutkiem podpisanego porozumienia. Nie mogą być narzędziem kupowania podległości, nagrodą za uległość czy znajomość. Tyle teorii, a praktyka? Jak podzielić, coś czego nie ma? Jak zrealizować nowe zadania za te same pieniądze? Cóż zawód bibliotekarza, to nadal zajęcie dla ludzi miłujących książki, którzy na próżno szukają zrozumienia dla swojej profesji, jak powiedział pewien mój znajomy, bibliotekarz (a także kierownik biblioteki).

W ostatnio opublikowanym „Roczniku Biblioteki Narodowej” ukazały się dwa artykuły na temat zawodu bibliotekarza. Pierwszy autorstwa Henryka Hollendra<sup>2</sup>, drugi ma dwóch autorów – Macieja Szablewskiego i Witolda Zakrzewskiego<sup>3</sup>. Tylko drugi jest dostępny w sieci, a szkoda, bo oba te teksty powinny być lekturą obowiązkową dla każdego bibliotekarza. Należy je porównać i ocenić. Są sprawy, których nie można pozostawić własnemu biegowi.

**Bibliografia:**

1. *Ekspertyza z zakresu konfliktów na linii pracodawca-pracownik/pracownicy* [on-line]. Centrum Wsparcia Przedsiębiorców Pracodawców RP, 2016 [dostęp 10.08.2016]. Dostępny w: [http://cwp.pracodawcyrp.pl/downloads/podreczniki/ekspertyza\\_konflikt\\_pracodawaca\\_pracownik.pdf](http://cwp.pracodawcyrp.pl/downloads/podreczniki/ekspertyza_konflikt_pracodawaca_pracownik.pdf)
2. HOLLENDER, H. Polscy bibliotekarze w poszukiwaniu swojego zawodu. *Rocznik Biblioteki Narodowej* 2015, T. 46, s. 329–340. ISSN 0083-7261.
3. SZABLEWSKI, M., ZAKRZEWSKI, W. Bibliotekarze XXI wieku: usługodawcy, radykalni katalogerzy i animatorzy kultury. *Rocznik Biblioteki Narodowej* [on-line] 2015, T. 46, s. 341–398 [dostęp 10.08.2016]. ISSN 0083-7261. Dostępny w: <http://www.bn.org.pl/download/document/1470234966.pdf>.

---

Filipowicz, A. My i Oni. *Biuletyn EBIB* [on-line] 2016, nr 4 (166), Bibliotekarz wobec własnej instytucji - wolność, lojalność czy podporządkowanie. [Dostęp 12.08.2016]. Dostępny w: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/447>. ISSN 1507-7187.

<sup>2</sup> HOLLENDER, H. Polscy bibliotekarze w poszukiwaniu swojego zawodu. *Rocznik Biblioteki Narodowej* 2015, T. 46, s. 329–340. ISSN 0083-7261.

<sup>3</sup> SZABLEWSKI, M., ZAKRZEWSKI, W. Bibliotekarze XXI wieku: usługodawcy, radykalni katalogerzy i animatorzy kultury. *Rocznik Biblioteki Narodowej* [on-line] 2015, T. 46, s. 341–398 [dostęp 10.08.2016]. ISSN 0083-7261. Dostępny w: <http://www.bn.org.pl/download/document/1470234966.pdf>.