

Strategia Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich na lata 2010-2021

Cel szczegółowy I.1 Zwiększenie roli Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich na tworzenie uregulowań prawnych mających wpływ na rozwój bibliotek i pozycji zawodu bibliotekarza.

Zadanie I.1.2.1 Przeprowadzenie badań nt. stanu wykształcenia, doksztalcenia, statusu bibliotekarza oraz pragmatyki zawodowej w różnych typach bibliotek w wybranych okręgach.

Realizacja zadania sfinansowana ze środków Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego

Dr hab. Maria Próchnicka

Uniwersytet Jagielloński

Instytut Informacji Naukowej i Bibliotekoznawstwa

**Stosowanie pragmatyki zawodowej w bibliotekach
publicznych oraz naukowych, których organizatorami są
wyższe uczelnie publiczne, Polska Akademia Nauk
oraz jednostki badawczo-rozwojowe**

Raport z badań

Warszawa, 2010

UZASADNIENIE I CEL BADAŃ

Zasady zatrudniania, wymagania kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, a także warunki wynagrodzenia bibliotekarzy są regulowane przez różne rozporządzenia w zależności od typu biblioteki będącej miejscem zatrudnienia. W bibliotekach publicznych pragmatyka zawodowa bibliotekarzy podlega następującym aktom prawnym: Rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji (Dz.U.99.41.419) oraz Rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U.99.45.446, zm. 2009.12.01 Dz.U.2009.196.1516. W bibliotekach szkół wyższych zasady zatrudniania bibliotekarzy są regulowane Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz.U.2006.251.1852, zm. 2007.05.16 Dz.U.2007.98.650, zm. 2009.03.18 Dz.U.2009.51.406, w bibliotekach Polskiej Akademii Nauk z kolei, Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 13 października 1997 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników placówek naukowych, pomocniczych placówek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk (Dz.U.1997.128.838, ost. zm. 2008.04.22 Dz.U.2008.73.435). Zróżnicowanie aktów prawnych i ich powiązanie z poszczególnymi resortami jest przyczyną niejednorodności w zasadach zatrudniania i awansowania bibliotekarzy zatrudnionych w różnych typach bibliotek.

Celem badań było ustalenie praktyk związanych ze stosowaniem pragmatyki zawodowej bibliotekarzy w warunkach zróżnicowania i niespójności obowiązujących w tym zakresie aktów prawnych.

Diagnoza ta obejmowała następujące szczegółowe obszary:

I. Charakterystykę bibliotekarzy pod względem:

- Długości stażu pracy w bibliotece
- Zajmowanego stanowiska
- Długości stażu pracy na obecnie zajmowanym stanowisku
- Typu biblioteki, stanowiącej miejsce zatrudnienia

II. Kwalifikacje i zakres wykształcenia bibliotekarzy oraz podnoszenie kwalifikacji

- Kwalifikacje posiadane przez bibliotekarzy
- Poziom i kierunek wykształcenia bibliotekarzy
- Podwyższanie kwalifikacji przez bibliotekarzy

III. Strukturę stanowisk w bibliotece i system awansowania

IV. Warunki wynagrodzenia bibliotekarzy

- Wysokość wynagrodzenia bibliotekarzy
- Podwyżki wynagrodzenia, ich częstość oraz przyczyny
- Dodatkowe formy gratyfikacji dostępne dla bibliotekarzy

V. Retencję zasobów ludzkich w bibliotece (zachowanie stanu zasobów ludzkich w bibliotece)

- Mobilność intra-branżowa bibliotekarzy (zmiana miejsca zatrudnienia w obrębie branży bibliotecznej), jej natężenie i przyczyny
- Mobilność inter-branżowa bibliotekarzy (zmiana branży zatrudnienia) i jej kierunki

VI. Opinie bibliotekarzy dotyczące kierunków zmian w pragmatyce zawodowej bibliotekarzy

METODYKA BADAŃ

Dane niezbędne do opracowania diagnozy w sześciu wyodrębnionych obszarach zostały zebrane przy pomocy kwestionariusza ankiety. Kwestionariusz badania zamieszczony jest w Załączniku 1. do niniejszego opracowania.

ORGANIZACJA BADAŃ ORAZ CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Badania zostały przeprowadzone w trzech województwach: małopolskim, warmińsko-mazurskim oraz zachodnio-pomorskim, zróżnicowanych pod względem ludnościowym, potencjału edukacyjnego i naukowego oraz rozwoju gospodarczego.

Na terenie województwa małopolskiego działa blisko 40 szkół wyższych oraz 763 biblioteki publiczne (w tym 574 filie), zatrudniające 1447 bibliotekarzy (w tym 982 pełnozatrudnionych). W województwie zachodniopomorskim działają 22 szkoły wyższe oraz 379 bibliotek publicznych (w tym 248 filii), zatrudniających 842 bibliotekarzy (w tym 666 pełnozatrudnionych). W województwie warmińsko-mazurskim działa 9 szkół wyższych oraz 333 biblioteki publiczne (w tym 209 filii), zatrudniające 695 bibliotekarzy, w tym 531 pełnozatrudnionych¹. Łącznie w trzech województwach zatrudnionych jest w bibliotekach publicznych 2179 bibliotekarzy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wedle stanu na dzień 31 grudnia 2007 w bibliotekach wyższych uczelni publicznych w województwie małopolskim było zatrudnionych ok. 892 bibliotekarzy (w tym 868 pełnozatrudnionych), w województwie warmińsko-mazurskim ok. 125 bibliotekarzy (w tym 124 pełnozatrudnionych), zaś w województwie zachodniopomorskim – ok. 229 bibliotekarzy (w tym 224 pełnozatrudnionych). Wielkości te należy traktować jako orientacyjne. Łącznie w trzech województwach zatrudnionych jest w bibliotekach wyższych uczelni 1216 bibliotekarzy w pełnym wymiarze czasu pracy

Do danych dotyczących liczby bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach naukowych, których organizatorami są placówki naukowe inne, niż publiczne szkoły wyższe, nie uzyskano dostępu. Określając ilościowy stan zatrudnienia w bibliotekach naukowych nie uwzględ-

¹ Dane dotyczące liczby bibliotek publicznych oraz liczby pracowników działalności podstawowej wg. *Biblioteki Publiczne w Liczbach 2007*, <http://www.bn.org.pl/download/document/1242039354.pdf>. Dane dotyczące liczby szkół wyższych wg. portali regionalnych http://www.wrotamalopolski.pl/root_Wizytowka+Malopolski/Region/Mieszkanicy/, <http://regiony.poland.gov.pl/zachodniopomorskie/Zachodniopomorskie,1.html>, <http://wrota.warmia.mazury.pl/content/view/424/285/lang.pl/>.

niono również bibliotek niepublicznych szkół wyższych, ze względu na to, że biblioteki te, jakkolwiek stanowiące jednostki organizacyjne szkół wyższych, trudno w większości przypadków uznać za spełniające kryteria bibliotek naukowych. Wydaje się jednak, że dane dotyczące liczby bibliotekarzy w bibliotekach zatrudniających najbardziej liczną grupę pracowników działalności podstawowej, to znaczy w bibliotekach publicznych i w bibliotekach akademickich stanowią wystarczającą podstawę do określenia liczebności próby oraz sposobu jej doboru.

Dystrybucja kwestionariusza ankiety odbywała się za pośrednictwem sieci Internet. Do dystrybucji kwestionariusza został wykorzystane narzędzie LimeSurvey. Kwestionariusz był dostępny dla bibliotekarzy w wytypowanych do badania województwach w okresie od lipca do września 2010.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Zakładano, że w każdym z badanych województw: małopolskim, warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim zostanie rozprawdzonych 200 kwestionariuszy ankiety, a w badanej próbie odzwierciedlona zostanie struktura populacji bibliotekarzy w poszczególnych województwach, przy zastosowaniu zasad doboru warstwowo-proporcjonalnego. Kwestionariusz ankiety powinien trafić wyłącznie do bibliotekarzy pełnozatrudnionych.

Nie wszystkie założenia udało się spełnić, ze względu na to, że udział w badaniach był dobrowolny. Wprawdzie w badaniach wzięło udział 742 respondentów, a więc osiągnięta została (a nawet przekoczona) planowana globalna liczba respondentów, nie udało się jednak zapewnić zrównoważonego udziału poszczególnych grup bibliotekarzy bibliotek różnych typów w badaniach. Rozkład liczby respondentów według typów biblioteki stanowiących ich miejsce zatrudnienia przedstawia tabela 1 .

Tabela 1**Rozkład liczby respondentów według typu biblioteki**

Liczba respondentów	Biblioteka naukowa			Biblioteka publiczna					
	której organizatorem jest jednostka badawczo-rozwojowa	której organizatorem jest Polska Akademia Nauk	której organizatorem jest uczelnia wyższa	filia	gminna	miejska	miejska i gminna	powiatowa	wojewódzka
	6	2	118	82	141	172	95	60	66
Razem			126						616
		%	16,98					%	83,02
									742

Źródło: Badania własne, 2010

Z tabeli 1 wynika, że najliczniejsza grupa respondentów pochodzi z bibliotek publicznych. Stanowią oni 83% globalnej liczby respondentów (616 osób). W badaniach wzięła udział bardzo nieliczna, bo zaledwie ośmioosobowa grupa bibliotekarzy z bibliotek naukowych, których organizatorem jest Polska Akademia Nauk lub jednostki badawczo-rozwojowe. Odpowiedzi uzyskane od tej grupy bibliotekarzy nie mogą stać się zatem podstawą do wyciągnięcia jakichkolwiek wniosków. W rezultacie, w opracowaniu wyników badań uwzględnione zostały jedynie odpowiedzi bibliotekarzy z bibliotek naukowych (bibliotek akademickich), których organizatorem jest uczelnia wyższa (118 respondentów, co stanowi 9,7% szacunkowej liczby bibliotekarzy bibliotek szkół wyższych zatrudnionych w trzech badanych województwach) oraz bibliotekarzy z bibliotek publicznych (616 respondentów, co stanowi 28,27% liczby bibliotekarzy bibliotek szkół wyższych zatrudnionych w trzech badanych województwach).

W grupie respondentów dominują pracownicy służby bibliotecznej. Stanowią oni, zarówno w kategorii bibliotek akademickich, jak i w kategorii bibliotek publicznych ok. 90% wszystkich respondentów. W grupie pracowników służby bibliotecznej, którzy w obu typach bibliotek odpowiedzieli na ankietę przeważają osoby pracujące na wyższych stanowiskach w obrębie tej kategorii stanowisk w bibliotece – starszego bibliotekarza, kustosza i starszego kustosza. Kwestionariusz wypełnili w przeważającej liczbie bibliotekarze mający stosunkowo niedługi staż pracy w bibliotece (do 6 lat). Stanowią oni połowę respondentów (374 osoby). Stosunkowo duża jest też liczba respondentów ze stażem pracy dłuższym niż 10 lat (284 respondentów stanowiących 38,27% badanej grupy. Najmniej licznie w grupie respondentów reprezentowani są bibliotekarze z średnim stażem pracy (7-10 lat, 11,32%). Szczegółowe roz-

kłady liczby respondentów według stanowiska zajmowanego w bibliotece oraz stażu pracy przedstawione zostały odpowiednio w tabelach 2. i 3.

Tabela 2

Rozkład liczby respondentów według zajmowanego stanowiska

Biblioteki naukowe, których organizatorem jest uczelnia wyższa		Biblioteki publiczne	
Stanowisko	Liczba respondentów	Stanowisko	Liczba respondentów
Bibliotekarze dyplomowani	11	Bibliotekarze dyplomowani	13
Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	5	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	7
Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	6	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	6
Pracownicy służby bibliotecznej	104 88,13%	Pracownicy służby bibliotecznej	557 90,42%
Młodszy bibliotekarz, Młodszy dokumentalista, Młodszy konserwator książki	16	Młodszy bibliotekarz	58
Bibliotekarz, Dokumentalista, Konserwator książki	24	Bibliotekarz	80
Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista	12	Starszy bibliotekarz	227
Kustosz	52	Kustosz	82
Inne	3	Starszy kustosz	110
		Inne	46
Razem	118		616

Źródło: Badania własne, 2010

Tabela 3

Rozkład liczby respondentów według stażu pracy

Staż pracy	Liczba respondentów	%
mniej niż 1 rok	41	5,53
1-3 lat	175	23,58
3-6 lat	158	21,29
7-10 lat	84	11,32
więcej niż 10 lat	284	38,27
Razem	742	

Źródło: Badania własne, 2010

Z przedstawionej charakterystyki respondentów wynika, że uzyskane dane nie mogą być traktowane jako w pełni reprezentatywne dla badanej populacji bibliotekarzy w trzech wytypowanych do badania województwach. Struktura grupy respondentów nie jest bowiem adekwatna, pod względem typu biblioteki, w której są zatrudnieni, do struktury zatrudnienia

w poszczególnych typach bibliotek w badanej populacji. W grupie respondentów wyraźnie niedoreprezentowana jest grupa bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach akademickich oraz całkowicie nieobecna grupa bibliotekarzy pracujących w bibliotekach naukowych, których organizatorami są inne, niż szkoły wyższe, instytucje naukowe. Ponadto w grupie respondentów dominują przedstawiciele służby bibliotecznej zajmujący wyższe stanowiska w tej kategorii oraz osoby posiadające stosunkowo niedługi oraz dłuższy staż w bibliotekarstwie. Niedoreprezentowane są grupy bibliotekarzy zatrudnionych na stanowiskach bibliotekarzy dyplomowanych oraz osoby ze średnim stażem pracy. Uzyskane dane mogą stać się podstawą do ostrożnej, wstępnej diagnozy praktyk i rozwiązań stosowanych w bibliotekach w zakresie stosowania zasad pragmatyki zawodowej oraz wspierania rozwoju zawodowego bibliotekarzy. Prezentowane wyniki wymagają w przyszłości weryfikacji i pogłębienia poprzez zastosowanie zróżnicowanej metodologii badań obejmującej badania ilościowe, jakościowe oraz analizę dokumentów wytwarzanych w bibliotekach. Wartość uzyskanych wyników, poza dostarczeniem materiału do wstępnej diagnozy, polega także na tym, że mogą się one stać podstawą do formułowania szczegółowych celów i zakresu przyszłych badań w obszarze stosowania zasad pragmatyki zawodowej bibliotekarzy.

KWALIFIKACJE I ZAKRES WYKSZTAŁCENIA RESPONDENTÓW ORAZ PODNOSZENIE KWALIFIKACJI

Na podstawie danych uzyskanych od respondentów (tabela 4) można wyciągnąć wniosek, że bibliotekarze zatrudnieni w bibliotekach publicznych oraz akademickich są dobrze wykształceni. 52% bibliotekarzy w bibliotekach publicznych oraz blisko 100% bibliotekarzy w bibliotekach akademickich legitymuje się wykształceniem wyższym (tytułem magistra lub licencjata), przy czym respondenci z bibliotek akademickich w przeważającej liczbie posiadają tytuł magistra. Grupa pracowników z tytułem licencjata lub równorzędnym jest natomiast znacząca w grupie respondentów z bibliotek publicznych. Stanowią oni 28% pracowników z wykształceniem wyższym. Zdecydowana większość respondentów posiada specjalistyczne kwalifikacje bibliotekarskie. Znaczna liczba respondentów ukończyła także studia podyplomowe z informacji naukowej i/lub bibliotekoznawstwa lub innych dziedzin. Odpowiednio w grupie bibliotek publicznych oraz bibliotek akademickich odsetek respondentów, którzy ukończyli studia podyplomowe wynosi 24,35% oraz 48,3%. Respondenci deklarujący wykształcenie o kierunku innym niż informacja naukowa i bibliotekoznawstwo wskazują jako kierunki posiadanego wykształcenia studia humanistyczne (respondenci z bibliotek publicz-

nych). W przypadku bibliotek akademickich mamy do czynienia z większą różnorodnością kierunków ukończonych studiów wyższych, ale rozproszenie jest bardzo duże (nieco więcej magistrów kierunków technicznych (8) oraz przyrodniczych (7)).

Tabela 4

Poziom i kierunek wykształcenia bibliotekarzy w bibliotekach publicznych i akademickich^{*,}**

Typ biblioteki	Liczba pracowników z/ze:												
	stopniem naukowym doktora	egzaminem na bibliotekarza dyplomowanego lub dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej	wykształceniem wyższym o kierunku innym niż informacja naukowa i bibliotekoznawstwo (tytuł magistra, inżyniera, lekarza lub równorzędny)	wykształceniem wyższym o kierunku innym niż informacja naukowa i bibliotekoznawstwo (tytuł licencjata, inżyniera lub równorzędny)	wykształceniem wyższym o kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo (tytuł magistra)	wykształceniem wyższym o kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo (tytuł licencjata)	studiami poddyplomowymi z zakresu informacji naukowej i/lub bibliotekoznawstwa	studiami poddyplomowymi z innego zakresu	studium bibliotekarskim	studium informacji naukowo-technicznej	wykształceniem średnim bibliotekarskim	specjalistycznym przeszkoleniem bibliotekarskim (kurs dla nowozatrudnionych bibliotekarzy)	inna niż bibliotekarska szkoła policealna
Biblioteka publiczna	1	1	42	42	189	48	106	44	204	2	32	30	43
Biblioteka akademicka	4	10	58	2	52	4	44	13	12	0	3	7	3

Źródło: Badania własne, 2010

* Respondenci mogli wskazywać kilka kwalifikacji.

** W tabeli 2 oraz 4 występują rozbieżności w danych dotyczących posiadania przez respondentów stopnia bibliotekarza dyplomowanego i deklarowanym zatrudnieniem na stanowisku bibliotekarza dyplomowanego (głównie w kategorii bibliotek publicznych). Źródłem danych są wyłącznie odpowiedzi anonimowych respondentów, nie a zatem możliwości ich zweryfikowania.

Respondenci odznaczają się także znaczną aktywnością w podnoszeniu swoich kwalifikacji. W ciągu ostatnich trzech lat 37% bibliotekarzy bibliotek akademickich oraz 33% bibliotekarzy bibliotek publicznych podwyższało swoje kwalifikacje, co pokazują dane zebrane w tabeli 5.

Tabela 5**Aktywność bibliotekarzy w podwyższaniu lub uzupełnianiu kwalifikacji**

Typ biblioteki	Liczba respondentów	Liczba respondentów, którzy w ciągu ostatnich trzech lat podwyższyli lub uzupełnili kwalifikacje
Biblioteka publiczna	616	206 (33%)
Biblioteka naukowa, której organizatorem jest uczelnia wyższa	118	44 (37%)
Razem	734	250

Źródło: Badania własne, 2010

WARUNKI WYNAGRODZENIA BIBLIOTEKARZY, STRUKTURA STANOWISK I SYSTEM AWANSOWANIA

W analizie wyników badań dotyczących wynagrodzenia zasadniczego zostały uwzględnione dane pochodzące od respondentów zatrudnionych na stanowiskach bibliotecznych w grupie bibliotekarzy dyplomowanych oraz w grupie pracowników służby bibliotecznej. Pominięte zostały dane o wysokości wynagrodzenia respondentów deklarujących zatrudnienie na stanowiskach objętych kategorią *Inne* (46 w kategorii bibliotek publicznych oraz 3 w kategorii bibliotek akademickich). Pominięte zostały także odpowiedzi, w których respondenci deklarowali wynagrodzenie poniżej 1000 PLN, przyjęto bowiem założenie, że pochodzą one od osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. W myśl przedłożonej koncepcji badania, dystrybucja kwestionariusza miała być przeprowadzona wśród bibliotekarzy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Niewielka część respondentów nie odpowiedziała na pytanie o wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Można też przypuszczać, iż w pojedynczych przypadkach podawane były dane o wysokości wynagrodzenia brutto, nie zaś wynagrodzenia zasadniczego. Wszystkie te zastrzeżenia każą traktować dane dotyczące wysokości wynagrodzenia bibliotekarzy jako orientacyjne. Uzyskane w badaniu dane wymagają weryfikacji w oparciu o dokumentację gromadzoną w bibliotekach. W tabelach 6 – 9, w których zostały zestawione dane dotyczące rozkładu wynagrodzenia zasadniczego w bibliotekach akademickich i publicznych, w poszczególnych kategoriach pracowników bibliotek oraz według stanowiska, zawarte są także szczegółowe informacje dotyczące liczby udzielonych odpowiedzi dotyczących wynagrodzenia zasadniczego i liczby odpowiedzi uwzględnionych w opracowaniu wyników. Ogólnie w grupie bibliotek akademickich uwzględnione zostały 113 odpowiedzi, co stanowi 95,76% globalnej liczby respondentów z tej kategorii bibliotek, zaś w

grupie bibliotek publicznych – 551 odpowiedzi, co stanowi 89,45% globalnej liczby respondentów w tej grupie.

W tabelach 6 – 9 zostały przedstawione dane dotyczące wysokości wynagrodzenia w poszczególnych typach bibliotek z podziałem na grupę bibliotekarzy dyplomowanych oraz pracowników służby bibliotecznej. Uzyskane dane dotyczące grupy bibliotekarzy dyplomowanych nie mają nawet charakteru orientacyjnego, gdyż odnoszą się do niewielkiej liczby respondentów deklarujących zatrudnienie na stanowiskach bibliotekarzy dyplomowanych w obu analizowanych kategoriach bibliotek. Liczba uwzględnionych odpowiedzi od respondentów z bibliotek akademickich wynosi 9, zaś z bibliotek publicznych – 13. Za szczególnie niepewne należy uznać dane pochodzące z bibliotek publicznych, jeśli weźmie się pod uwagę, że tylko jeden respondent z bibliotek publicznych deklarował zdanie egzaminu na bibliotekarza dyplomowanego (por. tabela 4). Być może jest to wynikiem nieporozumienia, będącego skutkiem nieznamomości tabeli stanowisk przez część respondentów.

Tabela 6

Wysokość wynagrodzenia w grupie bibliotekarzy dyplomowanych w bibliotekach naukowych, których organizatorem jest wyższa uczelnia (akademickich)

Stanowisko	Liczba	Liczba odpowiedzi uwzględnionych	Wynagrodzenie								Razem	Średnie wynagrodzenie
			2000-2499	2500-2999	3000-3499	3500-3999	4000-4499	4500-4999	5000-5499	5500-5999		
Kustosz dyplomowany	5	3	0	1	1	0	0	0	1	0	3	3650
Starszy kustosz dyplomowany	6	6	0	0	0	2	1	2	0	1	6	4382
Razem	11	9	0	1	1	2	1	2	1	1	9	

Źródło: Badania własne, 2010

Tabela 7

Wysokość wynagrodzenia w grupie pracowników służby bibliotecznej w bibliotekach naukowych, których organizatorem jest wyższa uczelnia (akademickich)

Stanowisko	Liczba	Liczba odpowiedzi uwzględnionych	Wynagrodzenie											Razem	Średnie wynagrodzenie			
			poniżej 1200	1200-1499	1500-1999	2000-2499	2500-2999	3000-3499	3500-3999	4000-4499	4500-4999	5000-5499	5500-5999			6000 lub więcej		
Młodszy bibliotekarz, Młodszy dokumentalista, Młodszy konserwator książki	16	16	0	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	1281
Bibliotekarz, Dokumentalista, Konserwator książki	24	24	0	2	17	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	1419
Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista	12	12	0	0	7	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	12	2135
Kustosz	52	52	0	0	10	20	15	2	2	1	2	0	0	0	0	0	52	1751
Razem	104	104	0	5	47	27	16	4	2	1	2	0	0	0	0	104		

Źródło Badania własne, 2010

Tabela 8

Wysokość wynagrodzenia w grupie bibliotekarzy dyplomowanych w bibliotekach publicznych

Stanowisko	Liczba	Liczba odpowiedzi i uwzględnionych	Wynagrodzenie								Razem	Średnie wynagrodzenie		
			1500-1999	2000-2499	2500-2999	3000-3499	3500-3999	4000-4499	4500-4999	5000-5499			5500-5999	
Kustosz dyplomowany	7	7	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	7	1998
Starszy kustosz dyplomowany	6	6	1	2	1	1	0	0	1	0	0	0	6	2837
Razem	13	13	1	8	2	1	0	0	1	0	0	0	13	

Źródło Badania własne, 2010

Tabela 9**Wysokość wynagrodzenia w grupie pracowników służby bibliotecznej w bibliotekach publicznych**

Stanowisko	Liczba	Liczba odpowiedzi uwzględnionych	Wynagrodzenie											Razem	Średnie wynagrodzenie	
			poniżej 1200	1200-1499	1500-1999	2000-2499	2500-2999	3000-3499	3500-3999	4000-4499	4500-4999	5000-5499	5500-5999			6000 lub więcej
Młodszy bibliotekarz	58	52	3	14	31	2	1	1	0	0	0	0	0	0	52	826
Bibliotekarz	80	75	0	11	35	16	7	5	1	0	0	0	0	0	75	1316
Starszy bibliotekarz	227	221	0	18	94	56	38	7	7	1	0	0	0	221	1054	
Kustosz	82	80	0	5	14	26	16	7	7	3	0	0	0	2	80	1875
Starszy kustosz	110	110	0	1	15	35	21	23	6	4	1	3	1	0	110	1662
Razem	557	538	3	49	189	135	83	43	21	8	1	3	1	2	538	

Źródło Badania własne, 2010

Ze względu na niewielką liczbę respondentów zajmujących stanowiska w kategorii bibliotekarzy dyplomowanych w obu typach bibliotek, a co za tym idzie niewielką liczbę odpowiedzi dotyczących wynagrodzeń zasadniczych tej grupy pracowników, analizie zostały poddane wyniki odnoszące się do wynagrodzeń pracowników służby bibliotecznej.

Zarówno w bibliotekach akademickich, jak i w bibliotekach publicznych największa liczba bibliotekarzy - pracowników służby bibliotecznej otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w granicach od 1500-1999 PLN (w bibliotekach publicznych jest to 189 pracowników służby bibliotecznej, co stanowi 35,13% liczby respondentów z tej grupy, których odpowiedzi zostały uwzględnione w analizie wynagrodzeń, zaś w bibliotekach akademickich – 47 pracowników służby bibliotecznej, co stanowi 45,19% liczby respondentów z tej grupy, których odpowiedzi zostały uwzględnione w analizie wynagrodzeń). W kolejnych przedziałach wysokości wynagrodzeń – 2000-2499 oraz 2500-2999 proporcje odsetka bibliotekarzy otrzymujących wynagrodzenie w ich obrębie wynoszą odpowiednio dla bibliotek publicznych i bibliotek akademickich 25,09% : 25,96% oraz 15,43% : 15,38%. Przy uwzględnieniu różnicy wynagrodzeń większej niż 500 PLN, można zauważyć, że w kategorii bibliotek akademickich najbardziej liczna grupa bibliotekarzy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w przedziale od 1500-2999 (90 respondentów, 86,54%), zaś w kategorii bibliotek publicznych najbardziej liczna grupa to bibliotekarze otrzymujący wynagrodzenie w przedziale od 1500-3499 (450 respondentów, 83,64%).

Porównanie danych zawartych w tabelach 7 oraz 9 nie wskazuje raczej na to, by między bibliotekarzami – pracownikami służby bibliotecznej występowały znaczące różnice w

wysokości wynagrodzenia zasadniczego osiąganego na porównywalnych stanowiskach w obu typach bibliotek – publicznych i akademickich. Wprawdzie liczba bibliotekarzy otrzymujących wynagrodzenie w najczęściej wskazywanym przez respondentów przedziale 1500-1999 PLN jest w bibliotekach publicznych o 10% mniejsza niż w bibliotekach akademickich, ale bibliotekach publicznych blisko 10% bibliotekarzy – pracowników służby bibliotecznej otrzymuje wynagrodzenie w przedziale od 1000-1499. W bibliotekach akademickich otrzymywanie tak niskiego wynagrodzenia zasadniczego jest znacznie rzadsze – otrzymuje je 4,8% respondentów z grupy bibliotekarzy - pracowników służby bibliotecznej. Z kolei w bibliotekach publicznych 43 respondentów (7,99%) zadeklarowało otrzymywanie wynagrodzenia w przedziale od 3000-3499, w bibliotekach akademickich wynagrodzenie w tej wysokości deklaruje zaledwie 3,85% respondentów. W kilku przypadkach w grupie bibliotekarzy - pracowników służby bibliotecznej w kategorii bibliotek publicznych respondenci deklarowali bardzo wysokie wynagrodzenie zasadnicze w porównaniu z najczęściej wskazywanymi przedziałami wysokości wynagrodzeń, w dwóch przypadkach było to wynagrodzenie przekraczające 6000 PLN. Należy przypuszczać, iż w tych przypadkach respondenci wpisywali w odpowiedzi wysokość wynagrodzenia wraz z wszystkimi dodatkami, nie ma jednak możliwości weryfikacji tych danych.

Porównanie średnich wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w obu typach bibliotek także wskazuje na brak znaczących różnic w wysokości wynagrodzenia bibliotekarzy w nich zatrudnionych.

Pewne różnice pojawiają się natomiast w dysproporcji między najniższym i najwyższym wynagrodzeniem dla poszczególnych stanowisk w obu typach bibliotek. Dla bibliotek publicznych te dysproporcje są znacznie wyższe i wynoszą: w grupie młodszych bibliotekarzy 2045 PLN, w grupie bibliotekarzy 2400 PLN, w grupie starszych bibliotekarzy 2800 PLN, w grupie kustoszy 2955 PLN, w grupie starszych kustoszy 4200 PLN. Dla porównania – w kategorii bibliotek akademickich różnice między najwyższym i najniższym wynagrodzeniem dla danego stanowiska wynoszą odpowiednio: dla młodszych bibliotekarzy 600 PLN, dla bibliotekarzy 1300 PLN, dla starszych bibliotekarzy 1500 PLN, dla kustoszy 2850 PLN.

W zakładach pracy stosowane są różne dodatkowe formy wynagradzania pracowników niewchodzące w skład wynagrodzenia za pracę, ale mające charakter wsparcia finansowego, jak np. dofinansowanie podwyższania kwalifikacji przez pracowników. Respondentom zadano pytanie o możliwość korzystania z takich dodatkowych form gratyfikacji w bibliotekach, w których są zatrudnieni. Wyniki zostały zestawione w tabeli 10.

Tabela 10**Dodatkowe formy gratyfikacji stosowane w bibliotekach ***

Typ biblioteki	Dofinansowanie studiów niestacjonarnych	Dofinansowanie studiów podyplomowych	Dofinansowanie udziału w konferencjach naukowych	Dofinansowanie kursów języków obcych	Sfinansowanie szkoleń i kursów pozwalających na uzyskanie dodatkowych kwalifikacji	Inne	W moim miejscu pracy nie są stosowane żadne dodatkowe formy gratyfikacji
Biblioteka publiczna	49	40	83	32	207	37	316
Biblioteka naukowa, której organizatorem jest uczelnia wyższa	11	36	65	10	19	3	33
Razem	60	76	148	42	226	40	349

Źródło: Badania własne, 2010

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Z tabeli 10 wynika, że w blisko połowie bibliotek, z których pochodzili respondenci nie są stosowane żadne dodatkowe formy gratyfikacji. W szczególności należy tu zwrócić uwagę na kategorię bibliotek publicznych. 51,3% respondentów z tego typu bibliotek odpowiedziało negatywnie na pytanie o możliwość korzystania z dodatkowych form gratyfikacji. W bibliotekach akademickich odsetek odpowiedzi negatywnych wynosi 27,97%, a więc jest znacznie niższy. Wymowę danych zawartych w tabeli 10 może osłabić nieco rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie o rzeczywiste korzystanie z dodatkowych form gratyfikacji przedstawiony w tabeli 11.

Tabela 11**Korzystanie z dodatkowych form gratyfikacji przez bibliotekarzy**

Typ biblioteki	Liczba respondentów	Liczba respondentów korzystających z dodatkowych form gratyfikacji
Biblioteka publiczna	616	189 (31%)
Biblioteka naukowa, której organizatorem jest uczelnia wyższa	118	44 (37%)
Razem	734	233

Źródło: Badania własne, 2010

Z tabeli 11 wynika, że liczba respondentów rzeczywiście korzystających z dodatkowych form gratyfikacji nie jest zbyt duża i oscyluje w granicach od 31% respondentów w bibliotekach publicznych do 37% respondentów w bibliotekach akademickich, czyli jest w tej kategorii bibliotek o 6% wyższa. Być może duża liczba odpowiedzi negatywnych na pytanie o możli-

wość korzystania z dodatkowych form gratyfikacji wynika stąd, że respondenci niezbyt intensywnie z tych form korzystają.

Analizując rozkład możliwości korzystania z różnych typów form gratyfikacji można zauważyć, że dominują doraźne formy gratyfikacji – dofinansowanie udziału w konferencjach naukowych oraz finansowanie szkoleń i kursów pozwalających bibliotekarzom na uzyskanie dodatkowych kwalifikacji. Formy gratyfikacji o charakterze długotrwałym, jak dofinansowanie studiów niestacjonarnych czy studiów podyplomowych, jakkolwiek występują, są jednak znacząco rzadziej wskazywane przez respondentów jako możliwość dodatkowej gratyfikacji. Warto zauważyć, iż bardzo rzadko wskazywaną dodatkową formą gratyfikacji jest dofinansowanie kursów języków obcych (w bibliotekach publicznych taka możliwość wskazuje niecałe 4,85% respondentów, w bibliotekach akademickich 8,47%).

Wśród innych form gratyfikacji, niewymienionych w kafeteriach do pytania o nie w kwestionariuszu ankiety, respondenci wskazywali nagrody dyrektora, nagrody z okazji Dnia Bibliotekarza, dodatki motywacyjne, dodatkowe wynagrodzenia za udział w projektach. Tych form nie należy jednak kwalifikować jako dodatkowych form gratyfikacji, gdyż są one częścią systemu płac. Występowały też pojedyncze odpowiedzi wskazujące zwrot kosztów podróży (udział w zjazdach studiów niestacjonarnych, podyplomowych) jako dodatkową formę gratyfikacji, co można potraktować jako dofinansowanie studiów niestacjonarnych, podyplomowych.

W wyniku badań zebrane zostały także dane dotyczące częstości otrzymywania podwyżek wynagrodzenia przez bibliotekarzy oraz przyczyn podwyżek wynagrodzenia i przyczyn awansowania. Rozkład odpowiedzi odnoszących się do okresu, który upłynął od otrzymania przez respondenta ostatniej podwyżki wynagrodzenia przedstawia tabela 12. Wynika z niej, że przeważająca liczba respondentów otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w stosunkowo nieodległym czasie - przed rokiem lub mniej niż przed rokiem (64,61% respondentów w bibliotekach publicznych oraz 63,56% respondentów w bibliotekach akademickich, 64,41% w obu grupach respondentów łącznie).

Tabela 12

Rozkład liczby respondentów według okresu, który upłynął od ostatniej podwyżki wynagrodzenia

Typ biblioteki	Czas, który upłynął od ostatniej podwyżki wynagrodzenia				Razem
	mniej niż rok	rok	dwa lata	więcej niż dwa lata	
Biblioteka publiczna	214	184	91	127	616
Biblioteka akademicka	34	41	26	17	118
Razem	248	225	117	144	734

Źródło: Badania własne, 2010

Wśród przyczyn podwyżki wynagrodzenia respondenci wskazują najczęściej regulację płac wszystkich pracowników biblioteki. Szczegółowe dane zostały zestawione w tabeli 13.

Tabela 13

Przyczyny otrzymania podwyżki wynagrodzenia*

Typ biblioteki	Przyczyny otrzymania podwyżki wynagrodzenia				
	Regulacja płac wszystkich pracowników biblioteki	Uzyskanie wyższych kwalifikacji	Uzyskanie dodatkowych kwalifikacji	Awans na wyższe stanowisko	Inna
Biblioteka publiczna	530	30	9	56	29
Biblioteka naukowa, której organizatorem jest uczelnia wyższa	93	7	2	20	5
Razem	623	37	11	76	34

Źródło: Badania własne, 2010

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Uzyskane dane dotyczące przyczyn otrzymania podwyżki, zawarte w tabeli 13, mogłyby wskazywać na to, że podwyżki wynagrodzenia nie są stosowane jako narzędzie motywujące pracowników do podwyższania kwalifikacji czy też uzyskiwania dodatkowych kwalifikacji. Respondenci bowiem rzadko wskazują podwyższanie lub uzyskanie dodatkowych kwalifika-

cji jako przyczyn otrzymania podwyżki wynagrodzenia. Dane związane z przyczynami otrzymywania podwyżek wynagrodzenia są zaskakujące i należałoby dążyć do wyjaśnienia powstałych wątpliwości poprzez zastosowanie komplementarnych technik zbierania danych np. wywiadu lub analizy dokumentów bibliotecznych. Być może pracownicy nie otrzymują uzasadnień przyznania podwyżki wynagrodzenia i z tego powodu uznają, iż podstawową przyczyną podwyższenia wynagrodzenia jest regulacja płac.

Porównanie danych dotyczących przyczyn otrzymania podwyżki wynagrodzenia zestawionych w tabeli 13 oraz danych dotyczących przyczyn awansowania, uwidocznionych w tabeli 14 prowadzi do pogłębienia wątpliwości. O ile bowiem respondenci w zdecydowanej większości wskazywali formalne powody otrzymania podwyżki wynagrodzenia, o tyle odpowiadając na pytanie o przyczyny awansowania, obok powodów formalnych, jak przepracowanie wymaganej liczby lat na poprzednio zajmowanym stanowisku (46,6% wskazań w bibliotekach publicznych oraz 69,5% wskazań w bibliotekach akademickich), równie często określali jako przyczynę awansowania uzyskanie wyższych kwalifikacji zawodowych, stopnia naukowego lub zdobycie nowej wiedzy i uzyskanie nowych umiejętności (61,04% wskazań w bibliotekach publicznych oraz 58,47% wskazań w bibliotekach akademickich). Wyjaśnienie tej niespójności między odpowiedziami – wskazywanie fachowości, rozwoju zawodowego jako przyczyny awansu na wyższe stanowisko w bibliotece i jednocześnie stosunkowo rzadkie wskazywanie tych przyczyn jako sprawczych w przypadku otrzymania podwyżki wynagrodzenia wymaga pogłębionych badań jakościowych. Na podstawie uzyskanych danych można by suponować, że awans na wyższe stanowisko w bibliotece nie zawsze jest powiązany z podwyżką wynagrodzenia (dane zawarte w tabeli 13 wskazują na to, że jest to przyczyna raczej rzadka) i jest w większym stopniu skutkiem, albo obowiązujących przepisów, albo wyrazem honorowego uznania dla wyższych kwalifikacji bibliotekarza, albo jednym i drugim jednocześnie. Ten obraz przyczyn awansowania oraz podwyższania wynagrodzenia, otrzymany na podstawie opinii respondentów, wymaga uzupełnienia o dane uzyskane od pracodawców oraz zawarte w dokumentacji działalności bibliotek.

Tabela 14**Przyczyny awansowania w bibliotekach***

Typ biblioteki	Przepracowanie wymaganej liczby lat na poprzednio zajmowanym stanowisku	Uzyskanie wyższych kwalifikacji zawodowych lub stopnia naukowego	Zdobycie nowej wiedzy i uzyskanie nowych umiejętności	Posiadanie szczególnych osiągnięć naukowych i/lub organizacyjnych	Inne
Biblioteka publiczna	287	221	155	34	128
Biblioteka naukowa, której organizatorem jest uczelnia wyższa	82	36	33	12	14
Biblioteka naukowa, której organizatorem jest PAN lub jednostka badawczo-rozwojowa	6	0	4	1	0
Razem	375	257	192	47	142

Źródło Badania własne, 2010

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

RETENCJA (ZACHOWANIE) ZASOBÓW LUDZKICH W BIBLIOTECE

Przy pomocy kwestionariusza ankiety zebrane zostały informacje dotyczące mobilności intra- i interbranżowej bibliotekarzy. W tabeli 15 zobrazowane są dane odnoszące się do liczby respondentów, którzy zmieniali miejsce pracy w obrębie branży bibliotekarskiej oraz częstotliwości tych zmian.

Tabela 15**Częstość zmiany miejsca pracy w bibliotekarstwie**

Typ biblioteki	Częstość zmiany miejsca pracy w bibliotekarstwie				Razem	%
	jednokrotnie	dwukrotnie	trzykrotnie	więcej niż trzykrotnie		
Biblioteka publiczna	83	24	21	9	137	22,24
Biblioteka akademicka	26	5	1	4	36	30,51
Razem	109	29	22	13	173	

Źródło Badania własne, 2010

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 15 zmiana respondenci odznaczają się wiernością wybranemu miejscu pracy. Decyzję o zmianie miejsca pracy w obrębie branży bibliotekarskiej podjęło 22% respondentów z bibliotek publicznych oraz 30% respondentów z bibliotek akademickich. W przeważającej liczbie przypadków zmiana miejsca pracy nastąpiła jednokrotnie. Uzyskane dane wskazują też na to, że w kategorii bibliotek publicznych wśród osób, które zmieniały miejsce pracy w bibliotekarstwie 57 (41,6%) osób zadeklarowało także zmianę typu biblioteki przy zmianie miejsca pracy w bibliotekarstwie, w odniesieniu do bibliotek akademickich liczba takich respondentów wynosi 20 (55,55%). Jednocześnie zdecydowana większość respondentów, którzy deklarowali, że zmieniali miejsce pracy w bibliotekarstwie uważa decyzję o zmianie miejsca pracy za słuszną (85%). Wśród respondentów, którzy zadeklarowali zmianę miejsca pracy w obrębie branży bibliotekarskiej 35 (20%) osób (23 [64% deklarujących zmianę miejsca pracy w bibliotekarstwie w kategorii bibliotek akademickich] z bibliotek akademickich i 12 [blisko 9% deklarujących zmianę miejsca pracy w bibliotekarstwie kategorii bibliotek publicznych] z bibliotek publicznych) zadeklarowało także zmianę typu biblioteki. Wynika stąd, że w kategorii bibliotek akademickich bibliotekarze częściej (choć nieznacznie częściej) decydują się na zmianę miejsca pracy w bibliotekarstwie oraz zdecydowanie częściej podejmują decyzję o zmianie typu biblioteki. W kategorii bibliotek publicznych zmiana typu biblioteki wśród bibliotekarzy zmieniających miejsce prac w bibliotekarstwie jest rzadka. Jeśli już bibliotekarze z bibliotek publicznych zmieniają pracę w obrębie branży bibliotekarskiej przechodzą zdecydowanie częściej do innych bibliotek publicznych.

Wśród przyczyn zmiany miejsca pracy w bibliotekarstwie respondenci zarówno z bibliotek publicznych, jak i akademickich wskazują odpowiedź „inne przyczyny nie mające związku z warunkami pracy i wysokością wynagrodzenia”. Biorąc jednak pod uwagę, że respondenci mogli wskazywać kilka przyczyn, można założyć, iż w wielu przypadkach nie jest to jedyna przyczyna zmiany miejsca pracy, choć mająca istotne znaczenie. Jako częsty powód zmiany miejsca pracy respondenci wskazywali też w kategorii bibliotek publicznych objęcie funkcji kierowniczej w nowym miejscu pracy, możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia oraz awansowania na wyższe stanowisko, zaś w kategorii bibliotek akademickich możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia oraz większe możliwości rozwoju profesjonalnego i/lub naukowego w nowym miejscu pracy. Szczegółowe zestawienie rozkładu odpowiedzi na pytanie o przyczyny zmiany miejsca pracy w bibliotekarstwie zawiera tabela 16.

Tabela 16

Przyczyny zmiany miejsca pracy w obrębie branży bibliotekarskiej*

Typ biblioteki	Przyczyny									Razem
	możliwość uzyskania zatrudnienia na czas nieokreślony w nowym miejscu pracy	możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia w nowym miejscu pracy	awans na wyższe stanowisko w nowym miejscu pracy	objęcie funkcji kierowniczej w nowym miejscu pracy	opóźnianie awansu na wyższe stanowisko w dotychczasowym miejscu pracy	brak możliwości dokształcania w dotychczasowym miejscu pracy	brak możliwości korzystania z dodatkowych form gratyfikacji np. dofinansowania studiów podyplomowych w dotychczasowym miejscu pracy	większe możliwości rozwoju profesjonalnego i/lub naukowego w nowym miejscu pracy	inne przyczyny nie mające związku z warunkami pracy i wysokością wynagrodzenia	
Biblioteka publiczna	7	29	25	45	5	6	2	20	77	216
Biblioteka akademicka	5	15	7	2	3	5	0	14	18	69
Razem	12	44	32	47	8	11	2	34	95	285

Źródło: Badania własne, 2010

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Respondenci byli także pytani o to, czy od początku swojej kariery zawodowej pracują w bibliotekarstwie. W bibliotekach akademickich blisko 60% respondentów deklaruje, że nie zmieniało branży zatrudnienia z innej na bibliotekarską, zaś w bibliotekach publicznych nieco ponad 40% respondentów deklaruje, że od początku kariery zawodowej pozostaje w bibliotekarstwie. Na podstawie uzyskanych danych można zatem przypuszczać, że bibliotekarze zatrudnieni w bibliotekach akademickich są bardziej przywiązani do zawodu bibliotekarskiego, skoro częściej decydowali się na rozpoczęcie kariery zawodowej od zatrudnienia w bibliotece. Szczegółowe rozkłady odpowiedzi znajdują się w tabelach 17 – 18.

Tabela 17**Mobilność inter-branżowa bibliotekarzy - zmiana branży zatrudnienia na bibliotekarską (biblioteki akademickie)**

Liczba respondentów, którzy:		%
nie zmienili branży	68	57,63
przeszli do bibliotekarstwa z:		
administracji	9	
edukacji	28	
kultury	0	
edytorstwa	0	
księgarstwa	0	
przemysłu	0	
rolnictwa	0	
własnej działalności gospodarczej	0	
innych branż	16	
Razem	53	

Źródło Badania własne, 2010

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej branży

Tabela 18**Mobilność inter-branżowa bibliotekarzy - zmiana branży zatrudnienia na bibliotekarską (biblioteki publiczne)**

Liczba respondentów, którzy:		%
nie zmienili branży	256	41,56
przeszli do bibliotekarstwa z:		
administracji	110	
edukacji	80	
kultury	51	
edytorstwa	6	
księgarstwa	19	
przemysłu	32	
rolnictwa	27	
własnej działalności gospodarczej	17	
innych branż	92	
Razem	434	

Źródło Badania własne, 2010

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej branży

Nieco ponad 40% respondentów z bibliotek akademickich przeszło do bibliotekarstwa z innej branży, niektórzy kilkakrotnie je zmieniali przed podjęciem pracy w branży bibliotekarskiej, jednak różnorodność branż jest mniejsza, niż w przypadku bibliotekarzy bibliotek publicznych, którzy przeszli do bibliotekarstwa z innych sektorów rynku pracy. Najwięcej

respondentów z bibliotek akademickich przed zatrudnieniem w bibliotece pracowało w edukacji, ale też w pojedynczych przypadkach w branżach nie mających związku z bibliotekarstwem, jak bankowość i finanse, budownictwo, dziennikarstwo, gastronomia, handel i usługi, media, służba zdrowia, służby mundurowe, zarządzanie nieruchomościami.

W kategorii bibliotek publicznych blisko 60% respondentów przeszło do bibliotekarstwa z innej branży. Podobnie, jak w przypadku bibliotek akademickich najwięcej respondentów deklaruje pracę w administracji przed podjęciem pracy w bibliotekarstwie. Jednak w porównaniu z respondentami z bibliotek akademickich, respondenci z bibliotek publicznych wskazują znacznie więcej sektorów rynku pracy, z których przeszli do bibliotekarstwa. Spora grupa respondentów (spośród osób pracujących przed podjęciem pracy w bibliotekarstwie w innej branży) była zatrudniona w edukacji, kulturze, przemyśle, rolnictwie i księgarstwie. Liczna grupa respondentów pracowała też w innych branżach, oprócz wymienionych powyżej, w telekomunikacji, usługach pocztowych, opiece społecznej, turystyce, branży informatycznej, kolejnictwie, wojskowości.

Część respondentów planuje także przeniesienie się z branży bibliotekarskiej do innej. Dane dotyczące planów zmiany branży zatrudnienia przez bibliotekarzy bibliotek publicznych akademickich zostały odzwierciedlone w tabeli 19.

Tabela 19

Mobilność inter-branżowa bibliotekarzy (planowanie zmiany branży zatrudnienia) i jej kierunki

Typ biblioteki	Branża, do której zamierzają się przenieść bibliotekarze									Razem
	Administracja	Edukacja	Kultura	Edytorstwo	Księgarstwo	Przemysł	Rolnictwo	Własna działalność gospodarcza	Inne	
Biblioteka publiczna	25	26	16	7	3	4	1	29	12	123
Biblioteka akademicka	10	13	5	3	3	0	1	9	1	45
Razem	35	39	21	10	6	4	2	38	13	168

Źródło: Badania własne, 2010

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej branży

Pragnienie zmiany branży zatrudnienia na inną niż bibliotekarska zadeklarowało niewielu, bo tylko 100 respondentów (13,48%). Wskazane przez nich kierunki zmiany branży zatrudnienia świadczą o tym, że respondenci najchętniej szukaliby zatrudnienia w branżach pokrewnych (edukacja, kultura). W kategorii „Inne” respondenci wymieniali branżę informatyczną, infobrokerską, księgowość, sektor edukacji i szkoleń, działalność artystyczną. Pojawiły się też odpowiedzi desperackie, w rodzaju "wszędzie, gdzie lepiej płacą", "emerytura", "byle jaka". Zastanawia niewielkie zainteresowanie poszukiwaniem pracy w księgarstwie czy edytorstwie. Być może powodem nikłego zainteresowania tymi sektorami jest ich prywatny charakter. Respondenci wykazują wyraźnie większe zainteresowanie zatrudnieniem w sektorze publicznym. Wśród respondentów planujących zmianę branży zatrudnienia stosunkowo duże jest też zainteresowanie założeniem własnej działalności gospodarczej, co jest interesujące w konfrontacji z brakiem zainteresowania zatrudnieniem w sektorze prywatnym.

OPINIE BIBLIOTEKARZY DOTYCZĄCE KIERUNKÓW ZMIAN W PRAGMATYCE ZAWODOWEJ BIBLIOTEKARZY

Respondentom biorącym udział w ankiecie przedstawiono do oceny wykaz propozycji dotyczących zmian w systemie awansowania w bibliotekach. Propozycje te dotyczyły głównie zwiększenia elastyczności systemu awansowania pracowników oraz powiązania go z kwalifikacjami pracowników, a także ujednolicenia pragmatyki zawodowej dla bibliotekarzy zatrudnionych w różnych typach bibliotek. Wyniki oceny tych propozycji przeprowadzonej przez respondentów zostały przedstawione w tabeli 20.

Tabela 20

Opinie bibliotekarzy dotyczące systemu awansowania

Opinia		Ocena	%
Większa elastyczność systemu awansowania			
Ocena	niesłuszne	33	4,45
	raczej niesłuszne	40	5,39
	nie mam zdania	125	16,85
	raczej słuszne	199	26,82
	słuszne	345	46,50
Suma:		742	
Ścisłe powiązanie systemu awansowania z kwalifikacjami i osiągnięciami pracownika			
Ocena	niesłuszne	39	5,26
	raczej niesłuszne	46	6,20
	nie mam zdania	57	7,68
	raczej słuszne	200	26,95
	słuszne	400	53,91
Suma:		742	

Wprowadzenie systemu oceny pracowników			
Ocena	niesłuszne	77	10,38
	raczej niesłuszne	86	11,59
	nie mam zdania	179	24,12
	raczej słuszne	215	28,98
	słuszne	185	24,93
Suma:		742	
Ujednoczenie tygodniowego wymiaru czasu pracy bibliotekarzy zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w różnych typach bibliotek			
Ocena	niesłuszne	62	8,36
	raczej niesłuszne	68	9,16
	nie mam zdania	159	21,43
	raczej słuszne	135	18,19
	słuszne	318	42,86
Suma:		742	
Charakteryzowanie poszczególnych stanowisku na podstawie opisu wiedzy i umiejętności wymaganych do zajmowania określonego stanowiska, a nie tylko na określeniu formalnych kwalifikacji			
Ocena	niesłuszne	30	4,04
	raczej niesłuszne	30	4,04
	nie mam zdania	152	20,49
	raczej słuszne	241	32,48
	słuszne	289	38,95
Suma:		742	
Ujednoczenie „drabiny” stanowisk w różnych typach bibliotek			
Ocena	niesłuszne	45	6,06
	raczej niesłuszne	66	8,89
	nie mam zdania	162	21,83
	raczej słuszne	178	23,99
	słuszne	291	39,22
Suma:		742	
Ujednoczenie długości stażu pracy wymaganego do osiągnięcia określonego stanowiska w różnych typach bibliotek			
Ocena	niesłuszne	46	6,20
	raczej niesłuszne	64	8,63
	nie mam zdania	118	15,90
	raczej słuszne	213	28,71
	słuszne	301	40,57
Suma:		742	
Wprowadzenie szybszej ścieżki awansowania dla bibliotekarzy posiadających szczególne osiągnięcia profesjonalne i/lub naukowe			
Ocena	niesłuszne	36	4,85
	raczej niesłuszne	41	5,53
	nie mam zdania	77	10,38
	raczej słuszne	185	24,93
	słuszne	403	54,31
Suma:		742	
Wprowadzenie dodatkowych gratyfikacji finansowych za posiadane przez bibliotekarza ponadprzeciętne umiejętności (np. znajomość języków obcych na najwyższym poziomie, potwierdzoną międzynarodowymi certyfikatami)			
Ocena	niesłuszne	41	5,53
	raczej niesłuszne	42	5,66
	nie mam zdania	90	12,13

	raczej słuszne	165	22,24
	słuszne	404	54,45
Suma:		742	
Powiązanie „drabiny stanowisk” z funkcjami spełnianymi przez bibliotekarza, co pozwoliłoby na oficjalne umieszczenie w strukturze nowych funkcji w bibliotece np. bibliotekarza systemowego, dziedzinowego itp			
Ocena	niesłuszne	28	3,77
	raczej niesłuszne	37	4,99
	nie mam zdania	188	25,34
	raczej słuszne	195	26,28
	słuszne	294	39,62
Suma:		742	

Źródło Badania własne, 2010

Generalnie wszystkie przedstawione do oceny propozycje są oceniane przez respondentów jako raczej słuszne lub słuszne. Jednakże procentowy rozkład ocen w odniesieniu do poszczególnych propozycji pozwala na uchwycenie pewnych tendencji w opiniach bibliotekarzy dotyczących ewentualnych zmian w systemie awansowania pracowników w bibliotekach. Największa słuszność jest przypisywana propozycjom odnoszącym się do ścisłego powiązania z kwalifikacjami i osiągnięciami pracownika, wprowadzenia szybszej ścieżki awansowania dla bibliotekarzy posiadających szczególne osiągnięcia profesjonalne i/lub naukowe oraz dodatkowych gratyfikacji za posiadane przez bibliotekarza ponadprzeciętne umiejętności. Wszystkie te propozycje zostały uznane za słuszne przez ponad 50% respondentów (od 53,91% do 54,45%).

Największa polaryzacja ocen wystąpiła w odniesieniu do propozycji wprowadzenia systemu oceny pracowników. Propozycja ta otrzymała od respondentów najwięcej ocen negatywnych (jako niesłuszną lub raczej niesłuszną oceniło ją 22% respondentów). Blisko 25% respondentów powstrzymało się od oceny tej propozycji wybierając odpowiedź „nie mam zdania”. 25% respondentów uznało tę propozycję za słuszną (spośród wszystkich propozycji, tej właśnie propozycji respondenci przyznali najmniej najwyższych ocen. Taka reakcja respondentów na propozycje wprowadzenia systemu oceny pracowników nie jest zaskakująca. Rozkład ocen respondentów świadczy o obawach związanych z ocenianiem, towarzyszących każdemu pracownikowi. Jednakże propozycje ścisłego powiązania systemu awansowania z kwalifikacjami i osiągnięciami pracownika, ocenione przez większość respondentów jako słuszne, są niemożliwe do zrealizowania bez wprowadzenia systemowej oceny pracowników bibliotek.

Respondenci w dość znaczącej liczbie zdystansowali się też w stosunku do takich propozycji, jak ujednolicenie tygodniowego czasu pracy bibliotekarzy zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w różnych typach bibliotek, charakteryzowanie poszczególnych stanowisku na podstawie opisu wiedzy i umiejętności wymaganych do zajmowania określonego

stanowiska, a nie tylko na określeniu formalnych kwalifikacji, ujednoczenie „drabiny” stanowisk w różnych typach bibliotek, powiązanie „drabiny stanowisk” z funkcjami spełnianymi przez bibliotekarza. Od 20 do 25% respondentów nie oceniło słuszności tych propozycji, wybierając opcję „nie mam zdania”. Może to świadczyć o zachowawczej postawie bibliotekarzy, wynikającej być może z obawy, że wprowadzenie takich zmian mogłoby przynieść negatywne skutki w postaci zwiększenia wymagań (szczegółowy opis kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku) i odebrania niektórym kategoriom stanowisk przywilejów (ujednoczenie drabiny stanowisk).

Respondenci w opiniach dotyczących propozycji zmian w systemie awansowania wykazują się raczej ostrożnością i umiarem.