

Głuchy telefon

Jagoda Witkowska

Osoby pracujące w obszarze kultury boją się ujawniać własne doświadczenia ze względu na możliwe niepożądane reakcje środowiska. Obawiamy się, że jako początkujące kuratorzy, kuratorzy, artystki i artyści zostaniemy posądzeni o kłamstwo, przesadę lub sprowokujemy odwet sprawców. Kultura milczenia staje się naszym udziałem jeszcze przed wejściem na rynek pracy. Uczestniczymy w niej i ją reprodukowujemy. Od samego początku uczymy się, żeby w miejscu pracy nie oczekiwać otwartej komunikacji, nie mamy więc okazji do otwartej dyskusji pozwalającej wskazać istotę problemów. Respektowany jest wymóg cichej wdzięczności za otrzymany etat, a krytyka zastanego porządku nie jest w dobrym tonie, ponieważ mogłaby podważyć autorytet innych pracowników. Tak tworzą się przeciwległe bieguny, a my uczymy się, gdzie jest nasze miejsce. Dla jednych przywilej już dawno stał się normą i metodą, a dla innych funkcjonuje jako nieosiągalny konstrukt.

Dla mnie, jako studentki, zabranie głosu w tej dyskusji może okazać się obciążające na wielu poziomach przez brak autorytetu, powszechnie akceptowany paternalizm oraz pleć. Wiem jednak, że wypowiadając się, biorę odpowiedzialność za wielu ludzi będących w podobnej sytuacji, którzy obawiają się wyrazić swoje zdanie i opowiedzieć o własnych doświadczeniach albo obserwacjach. Mam już jednak dosyć zastanego porządku. Mam dość sytuacji, w której muszę zastanawiać się, czy iść na wernisaż obiecującej wystawy, kiedy wiem, że będzie tam kurator zawsze korzystający z okazji, żeby

puścić do mnie oczko. Nie chciałabym więcej słyszeć o osobach, które jechały czterysta kilometrów, żeby odbyć praktyki, a na miejscu dyrektor galerii informował je, że jednak nie znajdzie dla nich pracy. Nie chcę, by nadal ktoś dostawał angaż w instytucji, nie mając żadnego kierunkowego doświadczenia, tylko dlatego, że jest dzieckiem wysoko postawionego pracownika tejże placówki. Informacje o tego typu nadużyciach przekazywane są zazwyczaj na zasadzie głuchego telefonu. Nie mówi się o nich przez strach, który przeplata się z powracającym poczuciem niesprawiedliwości, bezsilności i zażenowania.

Często czuję obawy, że moje odmienne zdanie i sprzeciw postrzegane będą jako dowód braku wiedzy i umiejętności. Rozważam, co mogę powiedzieć publicznie, nie tracąc poczucia bezpieczeństwa, a podczas spotkań z przyjaciółkami i przyjaciółmi dzielimy się opowieściami o mizoginii, dyskryminacji, a nawet przypadkach cielesnych naruszeń. Zauważamy dysproporcje zatrudnienia oraz nieprzejrzystość oferowanych warunków pracy. Aplikujemy na stanowiska z nieadekwatnymi wymaganiami pracodawców, kuriozalnymi wynagrodzeniami i kryteriami doświadczenia, którego nie mamy jak zdobyć. Na studiach spędzamy setki godzin podczas praktyk w instytucjach, które nie muszą zatrudniać pracowników na stałe, ponieważ przez cały rok obsługiwane są przez armię darmowych praktykantów. Stanowimy trybik wielkiej maszyny, która służy nielicznym. Zdobywamy doświadczenie, które nijak odnosi się

do romantycznych wizji akademickich. Organizujemy wystawy, dokładając do nich z własnej kieszeni, angażujemy się na wszystkich możliwych polach, a pod koniec dnia przypominamy sobie, że nadal funkcjonujemy poza głównym obiegiem. Nie chcemy przy tym przyznać, że wbrew własnej woli zamieniamy się w oportunistów o nikłej sprawczości. Świadomi własnej sytuacji, złaźnieni zmiany mentalności, raz po raz napotykamy niekomfortowe sytuacje. Nie konfrontujemy się z nimi w obawie przed utratą możliwości rozwoju kariery zawodowej i reputacji. Dlaczego zatem mielibyśmy oczekiwać, że ta sytuacja się zmieni?

Sytuacje, z którymi spotykam się regularnie, uzmysławiają mi, jak bardzo potrzebne są zmiany w sposobie zarządzania instytucjami. Konieczne jest weryfikowanie granic autonomii ich pracowników oraz osób nimi kierujących. Chcę otwarcia na pluralizm; sytuacji, w których zarówno zarządzający, jak i ich podwładni mają prawo do czynnego budowania charakteru instytucji. Chcę kooperacji, która pozwoli każdemu pracownikowi mieć realny wpływ na organizację pracy. Potrzebujemy postawy krytycznej, która ochroni przed całkowitym podporządkowaniem [Foucault 42]. Kwestionujemy prawo do nieograniczonego rządzenia. Dążmy do zmiany zastanych modeli w instytucjach i rewidujemy zachowania władzy, która powinna w końcu odpowiedzieć za wszystkie swoje nadużycia. Budujmy środowisko otwarte na dialog na poziomie personalnym, instytucjonalnym i politycznym.

Zmieńmy narrację. Przestańmy mówić eufemizmami. Zaczynijmy nazywać rzeczy po imieniu. Pracując w kulturze, bezustannie stykamy się ze snobizmem, mobbingiem, przemocą i nadużyciami. Mówiąc głośno o każdym przypadku przekroczeń, mamy szansę zakończyć zabawę w głuchy telefon.

Lista prac cytowanych

Foucault, Michel. *The Politics of Truth*.
Semiotext(e), 2007.