

* Akademia Muzyczna w Łodzi. Katedra Edukacji Muzycznej

** Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wydział Pedagogiki i Psychologii

*STELLA KACZMAREK, **JOANNA POSŁUSZNA

stella.kaczmarek@amuz.lodz.pl, joanna.posluszna@poczta.umcs.lublin.pl

Marzenia a rzeczywistość – kariery współczesnych muzyków

Dreams and Reality – Careers of Contemporary Musicians

STRESZCZENIE

W artykule omówiono kwestię zatrudnienia, dokonano analizy rynku pracy, przedstawiono dane statystyczne oraz możliwości znalezienia pracy dla profesjonalnych muzyków w Polsce. Wskazano także wyzwania, problemy oraz wymagania stawiane artystom muzykom na współczesnym rynku pracy. Analizie zostały poddane również typy możliwych karier współczesnych muzyków, potrzebne/wymagane umiejętności i kwalifikacje, aby się na rynku utrzymać, oraz problemy z edukacją w szkołach artystycznych. W pracy wykorzystano wyniki badań oraz analizy pochodzące z najnowszych raportów dotyczących zatrudnienia (poruszania się na rynku pracy) zarówno absolwentów, jak i artystów i twórców w Polsce i za granicą.

Słowa kluczowe: muzycy; kariera; rynek pracy; (wielozatrudnienie; *portfolio career*; mentor

WPROWADZENIE

Większość młodych adeptów sztuki gry na instrumencie w wieku licealnym marzy o studiach na wydziale instrumentalnym, najlepiej na jednej z lepszych akademii muzycznych w Europie. Dla wielu instrumentalistów i śpiewaków, którzy stają się profesjonalnymi muzykami, celem jest dalsza edukacja muzyczna i studia. Niezwykle ważna jest osoba mentora, profesora, przewodnika, który wprowadza młodego artystę w świat artystyczny oraz wspiera w karierze. Zasadnicze pytania brzmią jednak następująco: Jak kształtuje się kariera muzyka po studiach? Jak wygląda rynek pracy dla absolwentów szkół muzycznych (artystycznych)? Jakie kompetencje trzeba posiadać, by się na nim utrzymać? Czy można wytyczyć standardową ścieżkę kariery dla poszczególnych grup muzyków? Współczesny

rynek wymaga od absolwentów nie tylko kwalifikacji muzycznych, ale również z innych obszarów, których często nie oferuje system edukacji.

W Polsce już w latach 50. XX w. zespół pod kierownictwem Manturzewskiej prowadził badania nad muzykami i młodzieżą przygotowującą się do zawodu muzyka (Manturzewska 1990, 2006; Kamińska, Manturzewska 2017). W ostatnim czasie powstało wiele publikacji dotyczących muzyków i tego zawodu oraz rozwoju karier muzycznych (Wagner 2015; Sternal 2014; Sierszewska-Leraczyk 2011; Chmurzyńska 2012; Kaleńska-Rodzaj 2015; Jemielnik 2017; Kaczmarek 2017).

SYTUACJA ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ARTYSTYCZNYCH NA RYNKU PRACY

Liczba absolwentów szkół artystycznych w Polsce wyniosła w roku akademickim 2012/2013 – według GUS – 17,1 tys. Liczba studentów kierunków artystycznych wzrasta z każdym kolejnym rokiem – z poziomu 15 tys. w 2000 r. wzrosła do prawie 30 tys. w 2010 r. Liczba absolwentów kierunków artystycznych w 2010 r. stanowiła prawie trzykrotność liczebności z 2000 r. (dane GUS z 2010 r., www.stat.gov.pl). W ciągu 10 lat (2000–2010) przybyło w Polsce 38 tys. osób z wyższym wykształceniem artystycznym. Studenci szkół artystycznych stanowili w 2010 r. 1,62% ogółu wszystkich studiujących w Polsce, natomiast udział studentów uczelni niepublicznych wśród studiujących na kierunkach artystycznych wynosił 22% i był w 2010 r. ponad czterokrotnie większy niż w 2000 r. (zob. www.stat.gov.pl; Ilczuk [red.] 2013, s. 63, 332–334). Według najnowszego raportu *Artysta po studiach* Bogacz-Wojtanowskiej corocznie uczelnie artystyczne kończy 7 tys. absolwentów, a uczelnie muzyczne – ponad 2300 (Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016).

Dane GUS wskazują, że nie wszyscy absolwenci szkół muzycznych mają szansę znaleźć pracę w zawodzie muzycznym; dokładniej rzecz biorąc, około 21–25% absolwentów nie znajdzie takiego zatrudnienia. Jeśli dodamy do tego rosnącą liczbę absolwentów i ograniczoną liczbę miejsc pracy (np. w orkiestrach), to odsetek bezrobotnych muzyków będzie wzrastał z roku na rok.

Zgodnie z nowelizacją ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2012 r. oraz rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego uczelnie wyższe mają obowiązek monitorowania zawodowych losów absolwentów. Dopiero z raportu omawiającego wyniki pierwszego i kolejnego Ogólnopolskiego Badania Losów Zawodowych Absolwentów Uczelni Artystycznych pt. *Artysta po studiach* (Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016) wiemy, jak radzą sobie absolwenci uczelni artystycznych na rynku pracy, jaki rodzaj zatrudnienia jest im oferowany i jakie wynagrodzenie są w stanie wypracować. Z raportu wynika, iż 72% absolwentów uczelni muzycznych prowadzi działalność artystyczną, która stanowi pośrednio (29%) lub bezpośrednio (42%) ich źródło dochodu. 8-procentowa grupa absolwentów nie wykonywała w czasie badań żadnej aktywności

artystycznej, prawie 13% badanych pozostawało bez stałego źródła utrzymania, a 10% podjęło działalność artystyczną bez stałego zatrudnienia, tyle samo absolwentów prowadziło aktywność artystyczną, utrzymując się z pracy w innej branży (Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016, s. 31).

Istnieje przekonanie, że nadrzędnym zadaniem uczelni artystycznych jest kształcenie wirtuozów i wielkich artystów. Jednak w raporcie dotyczącym dynamiki karier muzyków w obszarze całego środowiska muzycznego czytamy, że wielką bolączką formalnej edukacji muzycznej w Polsce jest nastawienie się na kształcenie solistów (Walczak, Wyrzykowska, Socha 2016, s. 39). Większość absolwentów uczelni artystycznych będzie świadczyć takie usługi na rynku pracy, które nie wytyczają nowych dróg i kierunków rozwoju polskiej kultury.

Zdaniem samych artystów liczba studentów kształconych w 23 uczelniach artystycznych w Polsce (w tym w 19 publicznych: muzycznych, sztuk pięknych, teatralnych i filmowych) jest za wysoka i nieproporcjonalna do liczby aktualnie oferowanych miejsc pracy. Prawdziwą trudnością wyższego szkolnictwa artystycznego w Polsce – zdaniem Jagodzińskiej (2013, s. 168) – jest stałe umocowanie kierunków artystycznych na rynku pracy. Programy nauczania i specjalizacje są realizowane w oderwaniu od potrzeb rynku, przyszłych możliwości zatrudnienia i oczekiwań pracodawców. Studentom uczelni artystycznych brakuje umiejętności i wiedzy w poruszaniu się na rynku pracy (czyli wiedzy, jak konstruować umowę, myśleć marketingowo, wyceniać swoją pracę, zadbać o swoje ubezpieczenie zdrowotne i społeczne) (Sarzyński 2017).

Dodatkowy problem stanowi niedoprecyzowany status artysty i tym samym nieuregulowana pozycja amatorów. Dyplomowani artyści obecnie na rynku pracy są zmuszeni do konkurowania z osobami nieposiadającymi formalnego wykształcenia artystycznego, co kwestionuje zasadność studiów kierunkowych, zmniejsza rangę dyplomu wyższych szkół artystycznych i wieloletniego programu kształcenia za pieniądze z budżetu państwa (Szulborska-Łukasiewicz 2015, s. 209).

ZATRUDNIENIE MUZYKÓW I INSTRUMENTALISTÓW

Rynek pracy dla muzyków, zwłaszcza instrumentalistów, zmienił się i jest trudniejszy, coraz bardziej wymagający, zróżnicowany i podzielony na segmenty. Trudno jest żyć jako muzyk klasyczny w społeczeństwie, które zaczyna ignorować muzykę klasyczną, a na pewno nie daje jej uprzywilejowanego miejsca (Wakin 2004, s. 2). Co ważne, w ciągu ostatnich 20 lat wizerunek muzyków orkiestry zmieniał się stopniowo, także w społeczeństwie. Poprzedni model kariery, który był przedmiotem studiów (czyli: studia, próba, praca w pełnym wymiarze czasu w orkiestrze, wreszcie emerytura), nie jest już aktualny. Interesujące byłoby zbadanie tego, jak absolwenci, po tylu latach wyczerpującej pracy, radzą sobie na obecnym rynku pracy.

We wczesnych latach 80. XX w. około 16 kandydatów walczyło o jedno miejsce w orkiestrze. Pod koniec lat 80. liczba ta wzrosła do ponad 50 kandydatów. Sytuacja zmieniła się drastycznie w latach 90., gdy około 400 muzyków ubiegało się o pozycję w renomowanej orkiestrze. Obecnie znane są przypadki, gdzie ponad 700 muzyków jest zaangażowanych w przesłuchanie na stanowisko w orkiestrze (www.dov.org; www.miz.org). Od połowy lat 70. liczba muzyków chętnych do grania w orkiestrze znacznie zatem wzrosła (Hattinger 2013, s. 89).

Związek Zawodowy Polskich Artystów Muzyków Orkiestrowych z siedzibą w Krakowie (ZZ PAMO) (<http://zppamo.pl>) corocznie przygotowuje statystyki dotyczące wszystkich profesjonalnych muzyków, którzy pracowali lub pracują w polskich orkiestrach symfonicznych. Z tych badań wynika, że rotacja stanowisk pracy w polskich orkiestrach symfonicznych wynosi 3% rocznie. Może to oznaczać, że jest to bardzo mała liczba wakatów (wolnych miejsc pracy), szczególnie dla młodych muzyków, dlatego trudno znaleźć pracę w orkiestrze w polskich warunkach rynkowych i ekonomicznych.

Prawdopodobieństwo uzyskania miejsca w orkiestrze jest znacznie mniejsze niż kilkanaście lat wcześniej. Ponadto praca w samej orkiestrze wydaje się w rzeczywistości niespełnionym marzeniem dla większości instrumentalistów. Bork twierdzi, że praca w orkiestrze jest możliwa dla mniejszości absolwentów studiów czy kursów instrumentalnych. Większość absolwentów zarabia na życie, nauczając bądź odpłatnie wykonując zajęcia, które nie mają związku z muzyką. Prace związane z muzyką wykonują bez etatu, realizując projekty na zlecenie i nazywając się freelancerami (Bork 2010, s. 349).

Morgenstern przedstawia inny aspekt zmian rynkowych, podkreślając: „Wcześniej było normalne, że dobry skrzypek zaczynał swoją karierę jako koncertmistrz i kilka lat później mógł pracować jako solista. (...) W dzisiejszych czasach jednak trzeba mieć karierę solową w wieku szesnastu lat, aby mieć szansę znalezienia doskonałego miejsca orkiestrowego” (Morgenstern 2013b, s. 15).

Z tego powodu wielu młodych muzyków ma obecnie mniej możliwości pracy jako profesjonalni muzycy lub muzycy orkiestrowi. Młodzi ludzie po studiach bardzo często biorą udział w różnych projektach muzycznych (wiele z nich to własne twórcze projekty muzyczne), grają w małych zespołach i od czasu do czasu w orkiestrach. To spore spektrum działań i aktywności muzycznych. Nie każdy muzyk jest obecnie zainteresowany pracą w pełnym wymiarze godzin w orkiestrze. Muzycy twierdzą, że współczesna droga zawodowa profesjonalnego muzyka i nowa kariera muzyczna wymaga dużej elastyczności, przedsiębiorczości, pomysłowości i kreatywności.

Drugą trudnością dotyczącą pracy w orkiestrze jest rosnący poziom techniczny muzyków w ciągu ostatnich 15–20 lat. Zdaniem Morgensterna muzyczny i techniczny poziom muzyków bardzo się podniósł. Jest to również wynikiem globalizacji rynku pracy. Młodzi ludzie z całego świata przybywają na przesłuchania

do orkiestr (m.in. są to doskonale przygotowani profesjonalni muzycy z Korei, Japonii i Europy Wschodniej). Ponadto umiejętności artystycznych, których orkiestra oczekuje od młodych kandydatów, nie można zdobyć podczas regularnej edukacji muzycznej, ponieważ szkolenie i przygotowanie orkiestrowe na akademiach muzycznych jest zbyt krótkie i niewystarczające (Morgenstern 2013a, s. 15–19).

Wagner w swych studiach nad solową karierą wiolinistyczną wskazała na szereg zależności w karierze wirtuozów tego instrumentu. Podkreśla, że pozycja byłych solistów na rynku muzycznym jest zawsze znacznie lepsza niż pozycja skrzypka o przeciętnych zdolnościach (por. Westby 1960). Większość byłych solistów posiada profity i przywileje z powodu swej solistycznej przeszłości, często należą do elity orkiestr i dostają się do zespołów muzycznych o wiele łatwiej niż przeciętni muzycy, poza tym cieszą się uprzywilejowaną pozycją na rynku pracy i korzystają z uznania społecznego ze względu na swoją edukacyjną przeszłość (Wagner 2015, s. 197).

Kolejnym problemem jest brak profesjonalnego przygotowania młodych muzyków po studiach do wejścia na rynek pracy. Młodzi uczniowie zaczynają zdawać sobie sprawę z trudności i niestabilności kariery muzycznej przeważnie dopiero w ostatnim semestrze studiów. Studenci są coraz bardziej świadomi, że ich kariera i stałe zatrudnienie są coraz mniej osiągalne; mogą kreować swoją karierę muzyczną, włączając do dotychczasowych działań inne aktywności, nie tylko muzyczne (Morgenstern 2013c, s. 25).

Dla profesjonalnego muzyka nie ma wielu alternatyw na współczesnym rynku pracy. Absolwenci uczelni muzycznych niechętnie podejmują pracę, która nie wiąże się z muzyką, a decydując się pozostać w branży muzycznej, często podejmują próby pracy niezależnej, najczęściej związanej z samozatrudnieniem lub prowadzeniem własnej działalności gospodarczej (Hattinger 2013, s. 89).

MOŻLIWOŚCI PRACY DLA MUZYKÓW NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Według absolwentów z krajów Europejskich (Niemcy, Anglia) sukces w znalezieniu pracy w zawodzie muzyka jest możliwy głównie poprzez przesłuchania i próby organizowane regularnie przez instytucje kultury. Drugim największym źródłem sukcesu w znalezieniu pracy są prywatne kontakty i znajomości. Wielu młodych muzyków podziela opinię, że talent rzadko jest najważniejszym warunkiem muzycznej kariery, równie istotne są: dyscyplina, skupienie, energia, wsparcie (Wakin 2004, s. 4). Na szczególne znaczenie rodziców-muzyków, którzy mogą odgrywać ważną rolę w profesjonalnej karierze swego dziecka-muzyka, zwraca uwagę Wagner, twierdząc, że ich dzieci są częścią profesjonalnego wszechświata swoich rodziców. Ich pozycja społeczna i zawodowa pomaga młodym solistom jak najdłużej unikać miejsca w zawodowej orkiestrze, ewentualnie szukać pracy

w orkiestrze kameralnej lub projektach solowych na regionalnych lub krajowych rynkach, pozwalając tym samym przeczekać trudne chwile w solowej karierze (Wagner 2015, s. 198).

Trudności, które absolwenci opisują w związku z poszukiwaniem pracy, należą do różnych kategorii. Absolwenci na ogół skarżą się na zbyt małą liczbę miejsc pracy dla muzyków lub że praca nie odpowiada ich oczekiwaniom finansowym bądź muzycznym.

Warto zwrócić uwagę na powody rezygnacji z zawodu muzycznego. Najczęstsze przyczyny wyboru zawodu innego niż muzyczny wśród absolwentów uczelni muzycznych w Niemczech to: trudności w znalezieniu odpowiednich miejsc pracy (80–100% wskazań), niewystarczające zarobki (40–45%), sytuacja rodzinna (około 30–45%), zmiana priorytetów życiowych (45–50%) (Gembris, Langner 2005, s. 61–63).

WIELOZADANIOWOŚĆ ARTYSTÓW

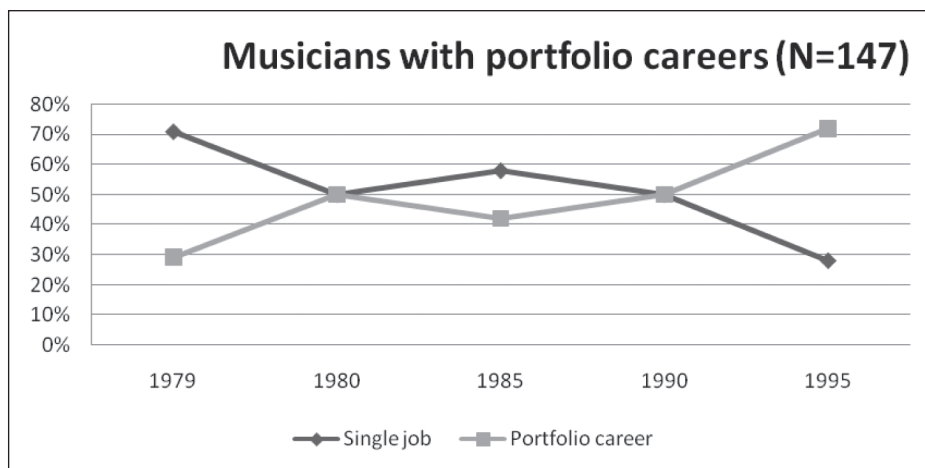
Warto sobie uświadomić, że dziś niektórzy badacze rezygnują z określenia „powszechna edukacja artystyczna” na rzecz terminu „ekosystem nauki sztuki”, podkreślając tym samym, że edukacja artystyczna dzisiejszego studenta akademii muzycznej jest dużo bardziej skomplikowana (Booth 2009, s. 19). Niewielu muzyków jest przeszkolonych w zakresie realiów rynku pracy. Badając absolwentów uczelni wiedeńskiej, Bork doszła do wniosku, że praca niezależnego muzyka (tzw. freelancera) towarzyszy kursom instrumentalnym. Do podobnych wniosków doszli autorzy HEFCE Report oraz badań przeprowadzonych na profesjonalnych muzykach w Anglii. Kariery muzyków w Anglii charakteryzują się wieloma źródłami zatrudnienia oraz szerokim zakresem działalności muzycznej połączonej z pracą w niepełnym wymiarze godzin w sektorze edukacji, zarówno prywatnym, jak i publicznym. „Wielozatrudnienie” najlepiej określa tę grupę zawodową, a wzorce kariery muzyków wiążą się z wieloma źródłami zatrudnienia i częstymi zmianami aktywności zawodowej. Muzycy są dość aktywną grupą i potrafią wpływać na tworzenie dla siebie nowych miejsc pracy, m.in. samodzielnie organizują koncerty (Walczak, Wyrzykowska, Socha 2016, s. 6, 22). Łączą też siły z artystami z innych dziedzin i współpracują w obszarach międzysektorowych, wspólnie realizując projekty w szpitalach, więzieniach, szkołach, firmach, domach opieki (Smilde 2009).

Rys. 1 pokazuje, jak zmieniała się sytuacja na rynku pracy dla absolwentów szkół muzycznych w latach 1979–1995. Pod koniec lat 70. ponad 70% respondentów miało pracę długoterminową (umowę na czas nieokreślony). W ciągu 15 lat sytuacja się odwróciła. W połowie lat 90. procent (stosunek) absolwentów, którzy mieli jedną pracę, do tych, którzy mieli wiele aktywności zawodowych, się zmienił. W 1995 r. ponad 70% absolwentów miało tzw. *portfolio career*, co oznacza, że mieli dwa lub więcej miejsc pracy (Mills, Smith 2006, s. 137). Nie mamy

danych, ilu muzyków pracuje w ramach *portfolio career*. Można jednak przypuszczać, w oparciu o badania absolwentów, że częstotliwość wyboru takiej formy zatrudnienia bardzo się zwiększyła. *Portfolio career* nie oznacza oczywiście, że muzyk ma słabe szanse na rynku pracy. Rzeczywistość ta jest bardziej odzwierciedleniem zmian społecznych. Myers, muzyk i badacz edukacji muzycznej, stwierdził:

To, w jaki sposób kariera typu *portfolio* wpływa na drogę i energię zawodową muzyków, ma poważne implikacje dla ustawicznego kształcenia, uczenia się muzyków. (...) Wskazuje na potrzebę wczesnego udzielenia odpowiedzi na pytanie, co oznacza być muzykiem we współczesnym społeczeństwie. Należy stworzyć studentom ustrukturyzowane okazje do analitycznego myślenia o tym zagadnieniu, jest to bowiem pozytywnym sposobem rozważenia kariery zawodowej, na którą najprawdopodobniej składać się będzie całokształt intencjonalnych, uzupełniających się wzajemnie inicjatyw, wspieranych przez przekrojowe ustawiczne kształcenie się w zakresie różnorodnej wiedzy i umiejętności. Przekaz ten bardzo różni się od często niewypowiedzianych podtekstów, mówiących o tym, że ktoś, kto chce przeżyć w zawodzie muzyka, będzie musiał składać w całość potencjalnie przypadkowe prace, co w konsekwencji oznacza kompromis wzniosłych ambicji i utrwalanie się poglądu, że jest się niedocenianym (Myers 2007, s. 4, za: Smilde 2017, s. 13).

Dziś muzyk rzadko pracuje przez całe życie w jednym miejscu (czy też ma tylko jedno miejsce pracy w danym momencie), coraz częściej pracuje bowiem jako przedsiębiorca, w ramach kariery łącząc kilka różnych form działań zawodowych.



Rys. 1. Liczba muzyków posiadających tzw. *portfolio career* w porównaniu z liczbą muzyków posiadających jedną pracę w latach 1979–1995

Źródło: (Mills, Smith 2006, s. 137).

Wyniki badań przeprowadzonych przez Mills w Anglii (Mills, Smith 2006) i Gembrisa ([ed.] 2006) w Niemczech wskazują, że ponad 80% absolwentów jest w stanie zarabiać na życie, wykonując swój zawód po ukończeniu studiów.

Tylko 7% absolwentów ze studiów Mills i 5% w badaniu Gembrisa i Langnera (2005) wykonuje zawód niezwiązany z muzyką. Typowy sposób zatrudniania muzyków nie jest stałym miejscem pracy, tak jak w latach 80.; pracują oni w kilku miejscach i w żadnym nie mają pełnego etatu. Kariera *portfolio*, która obejmuje więcej niż jeden obszar działalności muzycznej (komponowanie, wykonawstwo, nauczanie), jest najbardziej aktualną profesjonalną drogą młodych muzyków w Europie. Muzycy w krajach anglojęzycznych coraz częściej pracują na część etatu, samozatrudniają się, podejmują prace, które polegają na wykonywaniu wielu zadań (Gembris 2009, s. 64). Ta sytuacja ma również miejsce w innych krajach europejskich.

Ze zjawiskiem wielozatrudnienia mamy także do czynienia w polskich realiach. Szacuje się, że dla około 22% artystów i twórców pracujących w Polsce przychody z pracy artystycznej są głównymi, ale nie jedynymi źródłami utrzymania. Praca poza sferą kultury jest podyktowana względami finansowymi, często jest przymusem ekonomicznym, czasem jest dodatkową możliwością finansowania własnej działalności artystycznej. Świadczy to o zjawisku wielozatrudnienia, czyli konieczności podejmowania pracy niezwiązanej z działalnością twórczą, czyli działaniami pozamuzycznymi albo okółomuzycznymi (Throsby 2010, s. 96). Autorzy raportu *Dynamiki karier muzyków* twierdzą, że należałoby zrezygnować z myślenia o pracy w tym charakterze jako o pracy etatowej, wykonywanej u jednego pracodawcy (Walczak, Wyrzykowska, Socha 2016, s. 52). Na stanowisku pracy niezwiązanym z działalnością artystyczną (poza sferą kultury) pracuje około 47% artystów i twórców w Polsce, najczęściej dorywczo (Dudzik, Ilczuk 2013, s. 130), a około 3/4 wykonuje przynajmniej dwa zawody muzyczne, łącząc bycie muzykiem z pracą organizatora, promotora, wydawcy, nauczyciela czy muzyka orkiestrowego. Największym zagrożeniem dla zawodu artysty muzyka w Polsce, według raportu Ilczuk, jest brak popytu na pracę artystów, czyli bezrobocie (31,5%), brak wsparcia ze strony państwa oraz brak ochrony praw autorskich (21,3%). Mimo niskich przychodów 90% artystów nie bierze pod uwagę rezygnacji z zawodu. Do pozostałych 10% należą przede wszystkim tancerze, a w dalszej kolejności muzycy instrumentalni i wokaliści (Dudzik, Ilczuk 2013, s. 187–188). Młodzi absolwenci uczelni artystycznych są w miarę zadowoleni ze swojej sytuacji. Około 56% badanych określiło swoją sytuację – zarówno zawodową, jak i artystyczną – jako w miarę lub bardziej satysfakcjonującą, a jedynie 20% uznało ją za niesatysfakcjonującą (Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016, s. 61–64).

DYNAMIKA KARIER MUZYKÓW W POLSCE

Ścieżki karier muzyków w Polsce są zróżnicowane i wpływa na nie wiele czynników. Sytuacja ekonomiczno-społeczna artystów muzyków jest w Polsce dość skomplikowana i różnorodna. Biorąc pod uwagę raport dotyczący dynamiki

kariery muzyków w obszarze całego środowiska muzycznego z 2016 r. (Walczak, Wyrzykowska, Socha 2016), warto przyjrzeć się badaniom jakościowym i ilościowym, w których wzięła udział stuosobowa grupa muzyków prowadzących działalność muzyczną, do których należeli: kompozytorzy, nauczyciele, dyrygenci, muzycy – soliści, wokaliści, DJ i muzycy aranżujący muzykę w różnej stylistyce (od klasyki, przez muzykę ludową, do hip-hopu). Motywy wyboru zawodu profesjonalnego muzyka były dla większości badanych bardzo zbliżone, związane z pasją, osobistymi zainteresowaniami i muzycznymi aspiracjami. Oprócz pragnienia rozwijania uzdolnień i zainteresowań artystycznych, do podjęcia studiów muzycznych bardzo często zachęcał ich pedagog/mentor (Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016, s. 75).

Ważnym elementem kariery muzyka-wirtuoza jest posiadanie mistrza, mentora. Podczas pierwszych trzech etapów edukacji uczniowie muszą odnosić się do nauczyciela w dziedzinie techniki i muzycznej interpretacji, natomiast w końcowym etapie edukacji przyszły solista musi przekroczyć zależność i wykazać się samodzielnością w interpretowaniu granych przez siebie utworów (Wagner 2015, s. 201), z czasem musi też przyswoić sobie nową rolę społeczną – dojrzałego solisty, by z biegiem lat stać się mentorem (Wagner 2010). Bycie solistą zobowiązuje do określonego stylu życia, w którym jest czas na granie, praktykowanie oraz kultywowanie „osobowości artystycznej” (Chmurzyńska 2012).

Nie jest rzeczą łatwą znalezienie właściwego mentora i stworzenie relacji odpowiedniej do realizacji procesu sprzężenia kariery. Zdarza się, że kluczowa relacja z profesorem początkowo zapowiada się doskonale, lecz z biegiem czasu, na kolejnych etapach współpracy, kooperacja nie gwarantuje uzyskania pożądanых rezultatów. W relacji mentor – uczeń czy szef – podwładny ważne są różne aspekty współpracy, a najistotniejszym procesem jest tzw. sprzężenie kariery (Wagner 2011, s. 92–114). Wspomnieniami i uwagami na temat swoich mistrzów podzieliły się ze Szlachtą w latach 80. wybitne postaci nauki. Warto przywołać opinie polskich profesorów na temat swoich mistrzów i mentorów:

(...) wszędzie, dokąd idziemy, szukamy wtajemniczenia, wejścia do zamkniętego przed innymi ludźmi świata. I wybieramy dlatego, bo mamy nadzieję, że ta, a nie inna dziedzina wiedzy, jest jedyną drogą, która nas do tajemnicy doprowadzi, odkryje coś ważnego, jakąś ziemię obiecaną. Wtedy szukamy przewodnika. A mistrz to człowiek, który zjawia się w takim momencie i daje nam nadzieję, że nas do ziemi obiecanej zaprowadzi. Jest w tym coś z magii, coś z kuglarstwa. (...) Mistrz musi wywołać w nas wrażenie, że posiada niepojęte, nieskończone zasoby intelektualne i rezerwy geniuszu, że potrafi nas zaprowadzić niezmiernie daleko, w takie sfery wiedzy, myślenia, jakich my nawet nie podejrzewamy, ale które gdzieś istnieją na pewno. Daje to uczniowi rozkoszne poczucie bezpieczeństwa. (...) Mistrz traktuje swych uczniów poważnie, dzieli się z nimi swymi sekretami, ścieżkami rozumienia. (...) Musi być w dawaniu niewyczerpany. (...) Kontakt z Mistrzem przyspiesza dojrzewanie, takie spotkanie to jak dostanie się w orbitę wpływów jego dynamicznej osobowości i umysłowości (Kwiatkowska, Posłuszna [red.] 2014, s. 10).

Refleksje na temat relacji mistrz – uczeń w kontekście muzycznym można znaleźć w monografii *Mistrz – mentor – wychowawca* (Połuszną, Prejsnar-Wąsacz [red.] 2015; zob. także: Jemielnik, Połuszną [red.] 2015).

Typy karier muzycznych można podzielić na: karierę instytucjonalną, poza-instytucjonalną oraz typ mieszany (Walczak, Wyrzykowska, Socha 2016, s. 82). Kariera instytucjonalna jest zarezerwowana: tylko dla muzyków zatrudnionych w publicznych instytucjach kultury, takich jak orkiestra, opera, filharmonia; posiadających stałą umowę o pracę i zabezpieczenie socjalno-emerytalne. Drugim wariantem tego typu kariery jest łączenie pracy na etacie w instytucji muzycznej z pracą na drugim etacie w szkole (państwowej, prywatnej, powszechnej albo muzycznej), jednak ten typ kariery jest skierowany tylko do wykonawców muzyki klasycznej, czyli profesjonalnych instrumentalistów bądź wokalistów.

Kolejnym typem kariery jest kariera pozainstytucjonalna, czyli bycie tzw. wolnym strzelcem. Typ ten najczęściej odnosi się do wykonawców muzyki rozrywkowej, należą do niego również jazzmani sesyjni. Nie gwarantuje on stałych i stabilnych dochodów, ale umożliwia realizowanie pasji, dużą dywersyfikację dochodów pochodzących z różnych źródeł, działalność koncertową, łączenie aktywności muzycznych i niemuzycznych (np. prowadzenie klubu muzycznego).

Ostatni typ kariery to tzw. kariera mieszana, czyli łączenie dwóch wspomnianych wyżej typów kariery. Jest to np. prowadzenie własnej działalności gospodarczej oraz bycie zatrudnionym w instytucji kultury. Muzyk preferujący ten typ kariery ma możliwość rozwoju osobistego i zawodowego oraz angażowania się w różne aktywności muzyczne, może też uczestniczyć w wielu projektach równocześnie.

Badani przez zespół Bogacz-Wojtanowskiej absolwenci uczelni muzycznych wskazali w 47% na typowy przebieg kariery muzycznej. Kolejne 20% respondentów podkreśliło, że odnieśli sukces lub są na dobrej drodze do sukcesu. Tyle samo badanych uznało, że ponieśli porażkę w stosunku do swoich marzeń i ambicji bądź odnieśli sukces poza branżą artystyczną. Absolwenci uczelni muzycznych najczęściej wykonywali zawód nauczyciela w szkole muzycznej (około 47%), muzyka kameralisty (około 33%), muzyka solisty (23%), muzyka orkiestrowego (21%), dyrygenta (około 11%), a także pracę nauczyciela w przedszkolu, szkole lub na wyższej uczelni. Niektórzy byli kompozytorami i choreografami (Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016, s. 50–71).

Ocena funkcjonowania muzycznego rynku pracy w Polsce nie jest łatwa. Należy wspomnieć o dużej segmentacji rynku, problemach ze znalezieniem stałego zatrudnienia, braku popytu na usługi muzyczne oraz niskiej instytucjonalizacji pracy muzyków zawodowych. Najczęściej w instytucjach publicznych artyści mają szansę podjąć pracę w formie umowy o pracę, jednak poza nimi pracują, podpisując umowy o dzieło, wystawiają faktury, bywa też, że pracują bez umowy. Instytucjonalny rynek pracy dla profesjonalnych muzyków bardzo się skurczył po 1989 r., kiedy zlikwidowano wiele zespołów i orkiestr.

Zawód profesjonalnego muzyka nie należy w Polsce do zawodów prestiżowych, ale są i takie, które cieszą się wśród tych muzycznych większym i mniejszym prestiżem. Największym awansem społecznym cieszy się zawód kompozytora, zaraz za nim najbardziej doceniany i prestiżowy jest zawód muzyka rozrywkowego, nauczyciela muzyki oraz muzyka instrumentalisty. Dodatkowo tę grupę zawodową charakteryzuje duże rozwarstwienie dochodów i stereotypowe przekonanie o charakterze pracy muzyka. Istnieje przekonanie, że praca muzyka należy do niewymagających. Ogólnie muzycy nie są ze swoich dochodów zadowoleni (59,7%): zdecydowanie negatywnie ocenia swoją sytuację finansową 25% respondentów, a negatywnie – 32%. Umowę na czas nieokreślony posiada około 26% muzyków, a dla 20% jedynym sposobem zarobkowania jest samozatrudnienie albo praca bez umowy. W badaniu absolwentów uczelni muzycznych ustalono, że umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin posiada 51%, a w niepełnym wymiarze godzin – 23%. Wśród innych wymienianych form zatrudnienia wskazywano umowę cywilno-prawną (np. umowa zlecenie, umowa o dzieło – 38%). Pozostałe osoby prowadziły własną działalność gospodarczą, miały umowy stażowe lub agencyjne. Młodzi muzycy zadeklarowali, że nie planują zakładać własnej działalności gospodarczej (59%), przekwalifikowywać się (44%) czy być bardziej mobilnymi na arenie międzynarodowej (71%) (Walczak, Wyrzykowska, Socha 2016, s. 69–70; Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016, s. 34, 45–46).

Cechą charakterystyczną rynku muzycznego jest duża zmienność i sezonowość zatrudnienia (np. kontrakty, angaże, praca na czas określony, umowy o dzieło), niestabilność i nieprzewidywalność pracy, brak poczucia bezpieczeństwa i zabezpieczenia socjalnego. Dodatkowo profesja muzyka (zwłaszcza rozrywkowego) wiąże się z częstymi wyjazdami, przeprowadzkami i nienormowanym czasem pracy. Do najczęściej podnoszonych problemów muzyków na rynku pracy w Polsce należą: zmienna polityka kulturalna państwa, duża zależność od dotacji (np. samorządowych) i systemu grantowego, życie w nieustannym niepokoju z powodu niedofinansowania publicznych instytucji kultury.

PROBLEMY Z EDUKACJĄ STUDENTÓW SZKÓŁ ARTYSTYCZNYCH

Gembris i Langner (2005) badali losy absolwentów w Niemczech, pytając ich również o zadowolenie z ukończonych studiów. Instrumentaliści najczęściej wskazywali na potrzebę doskonalenia, uzupełnienia edukacji muzycznej i chęć uczestniczenia w dodatkowych lekcjach instrumentu. Spora grupa zadeklarowała, że byliby zainteresowani uzyskaniem większej wiedzy w zakresie przedsiębiorczości, zarządzania, reklamy, organizacji i odnalezienia się na rynku pracy. Niektórym brakowało wiedzy z zakresu marketingu personalnego, umiejętności samodzielnego zarządzania i prezentowania siebie (autopromocji) oraz znajomości przepisów prawa (prawa autorskiego) lub przepisów podatkowych. Absolwenci

często wskazywali także na niewystarczające umiejętności IT (umiejętności informatyczne), brak umiejętności planowania własnej kariery zawodowej. Podkreślali, że posiadają zbyt małą wiedzę na temat pracy z agentem lub agencją oraz często nie mają wystarczającej wiedzy na temat umów czy praw autorskich, które dotyczą ich bezpośrednio.

Podobne wyniki uzyskano w badaniach na temat artystów i twórców w Polsce. Artyści i twórcy oraz profesjonalni muzycy i absolwenci szkół artystycznych zwracają uwagę na własne braki edukacyjne, zwłaszcza w obszarze nabywania umiejętności związanych z podstawową wiedzą w zakresie przedsiębiorczości (poznanie rynku pracy i umiejętność poruszania się na nim) oraz zarządzania i ekonomii, z wiedzą z zakresu promocji, autopromocji, kreowania własnego wizerunku oraz zarządzania własną karierą. Brakuje im także wiedzy z zakresu prawa autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa własności intelektualnej. Braki edukacyjne dotyczą również znajomości zasad prowadzenia własnej działalności gospodarczej, realizacji projektów kulturalnych czy umiejętności składania wniosków grantowych i unijnych (Szulborska-Łukaszewicz 2015).

Podobnego zdania byli profesjonalni muzycy zapytani o ocenę jakości kształcenia w ramach formalnej edukacji muzycznej, co wynika z raportu Walczaka, Wyrzykowskiej i Sochy (2016). Aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, konieczne jest posiadanie umiejętności menedżerskich (organizacja czasu pracy, budowanie sieci kontaktów) pozwalających prowadzić własną działalność gospodarczą, oraz umiejętności dotyczących skutecznej komunikacji i autoprezentacji (Walczak, Wyrzykowska, Socha 2016, s. 34–35). Także w raporcie Bogacz-Wojtanowskiej badani młodzi muzycy wypowiadali się na temat proponowanych zmian w ofercie uczelni w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia na rynku pracy. Zwracali oni uwagę na: zwiększenie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami i agencjami (71%), lepsze dostosowanie programu nauczania do praktyki zawodowej (64%), wprowadzenie do programu studiów przedmiotów z działalności gospodarczej (47%), nauczanie kompetencji społecznych, takich jak radzenie sobie ze stresem i samokształcenie (51%) (Bogacz-Wojtanowska [red.] 2016, s. 108–111).

Sytuacja ta wskazuje na pilną konieczność wprowadzenia zmian w polskim systemie edukacji artystycznej (oraz w samym sposobie myślenia o edukacji artystycznej w Polsce) w celu dostosowania programów nauczania i kształcenia do wymogów i realiów współczesnego rynku pracy. Warto podkreślić, że wyższe uczelnie muzyczne w Niemczech oferują dziś szeroką gamę przedmiotów, w ramach których można nauczyć się samodzielnego zarządzania, edukacji zawodowej, pozycjonowania i marketingu, zarządzania projektami, przedsiębiorczości dla artystów i muzyków, prawa scenicznego, prawa podatkowego, prawa autorskiego, sponsoringu, pozyskiwania funduszy (Gembris 2014, s. 16).

ZAKOŃCZENIE

Badania przeprowadzone na rynku polskim, angielskim i niemieckim pokazują, jak trudno jest absolwentom znaleźć pracę w przemyśle muzycznym – nawet po ukończeniu jednej z najlepszych uczelni muzycznych. Młodzi muzycy, nie tylko z Polski, nie są dostatecznie przygotowani do wejścia na rynek pracy, nie zawsze osiągają sukces bądź posiadają odpowiednie kwalifikacje. Brakuje im najczęściej wiedzy z zakresu marketingu, zarządzania, prowadzenia własnej działalności gospodarczej. To sprawia, że warto na polskich uczelniach artystycznych wprowadzić przedmioty, które dostarczą narzędzi młodym artystom do poruszania się na rynku „muzyki, kultury i sztuki” oraz wyposażą ich w wiedzę i narzędzia przydatne do zrobienia kariery muzycznej w świecie. Do tych kompetencji powinna należeć wiedza dotycząca zarządzania własną karierą, autopromocji, funkcjonowania na rynku pracy, prawa, marketingu, zarządzania, przedsiębiorczości i psychologii (tzw. kompetencji miękkich).

Od lat 90. XX w. w Polsce (a od lat 70. w Europie) sytuacja zawodowych muzyków na rynku charakteryzuje się niskimi płacami i niewystarczającymi zabezpieczeniami w obszarze ubezpieczeń zdrowotnych i społecznych. Trzeba mieć mnóstwo szczęścia, by zrobić międzynarodową karierę zawodową. Grupa ta jest narażona na duży stres. Wśród muzyków z wykształceniem wyższym odnotowuje się wysoki odsetek osób zatrudnionych na umowy na czas określony lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin. W niedalekiej przyszłości około 2/3 absolwentów będzie pracować bez stałych umów. Ponadto wiele obiecujących karier muzycznych skończyło się niepowodzeniem z powodu nieudanych przesłuchań, zobowiązań finansowych (np. spłacanie kredytu studenckiego), konieczności zabezpieczenia finansowego rodziny czy błędnego modelu ścieżki zawodowej.

To, czy dany absolwent uczelni muzycznej odniesie sukces czy porażkę na rynku pracy, zależy od wielu czynników. Dopiero od kilku lat mamy nowe raporty, których zadaniem jest śledzenie losów absolwentów uczelni artystycznych po ukończeniu studiów. Dane w nich zawarte stanowią nieocenione źródło informacji dotyczące ich aktualnej sytuacji zawodowej i artystycznej, możliwych problemów i przeszkód w podjęciu pracy, orientacji na rynku pracy oraz stopnia zadowolenia.

W przyszłości powinien ulec zmianie sposób kreowania wizji kariery zawodowej oferowany przez uczelnie artystyczne (kadre akademicką, mentorów, pedagogów), a spojrzenie na losy osób kończących uczelnie artystyczne powinno być bardziej realne. Warto sobie uświadomić ograniczenia i wyzwania płynące z rynku pracy dla artystów muzyków i absolwentów uczelni muzycznych/artystycznych w realiach polskiej gospodarki rynkowej.

BIBLIOGRAFIA

- Bogacz-Wojtanowska E. (red.) (2016). *Ogólnopolskie Badanie Losów Zawodowych Absolwentów Uczelni Artystycznych – raport ogólny*, Kraków: Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, <http://artystapostudiach.pl/-wynikibadan.html> (dostęp: 28.12.2017).
- Booth E. (2009), *The Music Teaching Artist's Bible. Becoming a Virtuoso Educator*, Oxford–New York: Oxford University Press.
- Bork M. (2010), *Traumberuf Musiker? Herausforderungen an ein Leben für die Kunst*, Mainz–Berlin: Schott.
- Chmurzyńska M. (2012), *Personality conditions of pianists' achievements*, [w:] E. Cambouropoulos, C. Tsougras, K. Mavromatis, K. Pasiadis (eds.), *Proceedings of ICMPC-ESCOM '12 (302-310)*, Thessaloniki, Greece.
- Dudzik T., Ilczuk D. (2013), *SOSART. Badanie rynku pracy artystów i twórców w Polsce*, „Zarządzanie Kulturą”, nr 3.
- Gembris H. (ed.) (2006), *Musical Development from a Lifespan Perspective*, Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Gembris H. (2009), *Entwicklungsperspektiven zwischen Publikumsschwund und Publikumsentwicklung*, [w:] M. Tröndle (Hrsg.), *Das Konzert. Neue Aufführungskonzepte für eine klassische Form*, Bielefeld: Transcript.
- Gembris H. (2014), *Berufsaussichten und Anforderungen an die Ausbildung. Vortrag zur Zukunftskonferenz Musikschulen*, Mannheim, <https://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/ibfm/personen/vita-prof-dr-heiner-gembris/publikationen> (dostęp: 12.10.2014).
- Gembris H., Langner D. (2005), *Von der Musikhochschule auf den Arbeitsmarkt. Erfahrungen von Absolventen, Arbeitsmarktexperten und Hochschullehrern*, Augsburg: Wießner.
- GUS, www.stat.gov.pl (dostęp: 12.01.2017).
- Hattinger W. (2013), *Der Dirigent. Mythos, Macht, Merkwürdigkeiten*, Kassel: Bärenreiter.
- Ilczuk D. (red.) (2013), *Rynek pracy artystów i twórców w Polsce. Raport z badań*, Bydgoszcz–Warszawa: Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
- Jagodzińska K. (2013), *Szkolnictwo artystyczne i sytuacja artysty w Polsce*, [w:] J. Hausner, A. Karwińska, J. Purchla (red.), *Kultura a rozwój*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Jemielnik J. (2017), *Nauczanie – sukces edukacyjny – dzieło muzyczne*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Jemielnik J., Połusznna J. (red.) (2015), *Muzyka i refleksja pedagogiczna. Perspektywy – interpretacje – pogranicza*, Kraków: Aureus.
- Kaczmarek S. (2017), *Professional path of musician graduating from college in Europe mainly of Germany, England and Poland*, [w:] M. Sternal (ed.), *Professional Musician. Between the Arts and Management*, Vol. 2. Cracow: AM.
- Kaleńska-Rodzaj J. (2015), *An artist of our time: between the sacred and the profane*, [w:] J. Połusznna (ed.), *Psychology of Art and Creativity*, Vol. 2, Cracow: Aureus.
- Kamińska B., Manturzevska M. (2017), *Pierwsze polskie badania psychologiczne nad zawodem muzyka*, [w:] M. Sternal (red.), *Muzyk zawodowy. Między sztuką, edukacją i zarządzaniem*, t. 1. Kraków: AM.
- Kwiatkowska G., Połusznna J. (red.) (2014), *Relacja Mistrz – Uczeń. Rozważania z perspektywy psychologii muzyki*, Kraków: Aureus.
- Manturzevska M. (1990), *Przebieg życia muzyka w świetle badań biograficznych*, [w:] M. Manturzevska, H. Kotarska (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii muzyki*. Warszawa: WSiP.
- Manturzevska M. (2006), *A Biographical Study of the Lifespan Development of Professional Musicians*, [w:] H. Gembris (ed.), *Musical Development from a Lifespan Perspective*, Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Mills J., Smith J. (2006), *Working in music: Becoming successful*, [w:] H. Gembris (ed.), *Musical Development from a Lifespan Perspective*, Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.

- Morgenstern M. (2013a), *Alte Welt und neue Welt. Das Berufsbild des Orchestermusikers hat sich weiterentwickelt*, „Das Orchester“, Bd. 1.
- Morgenstern M. (2013b), *„Ich liebe diesen Beruf – trotzdem“*. *Neue Musikerkarrieren erfordern Flexibilität*, „Das Orchester“, Bd. 1.
- Morgenstern M. (2013c), *Ich führe niemanden an der Hand ins Berufsleben*, „Das Orchester“, Bd. 1.
- Myers D. (2007), *Initiative, Adaptation and Growth: The Role of Lifelong Learning in the Careers of Professional Musicians*, [w:] *Dialogue in Music, Research Group Lifelong Learning in Music*, Groningen: The Hague.
- Posłuszna J., Prejsnar-Wąsacz J. (red.) (2015), *Mistrz – mentor – wychowawca. Z problematyki twórczego wychowania i edukacji*, Kraków: Aureus.
- Sarzyński P. (2017), *Coś zrobić, coś zarobić. Jakie strategie stosują młodzi twórcy, by osiągnąć sukces*, „Polityka”, 26 grudnia.
- Sierszewska-Leraczyk M. (2011), *Środowisko rodzinne a ciągłość i jakość edukacji muzycznej*, Poznań: Ars Nova.
- Smilde R. (2009), *Musicians as Lifelong Learners: Discovery Through Biography*, Eburon: Delft, DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-91520-3_10.
- Smilde R. (2017), *Muzycy w XXI wieku – zmiana perspektyw*, [w:] M. Sternal (red.), *Muzyk zawodowy. Między sztuką, edukacją i zarządzaniem*, t. 1, Kraków: AM.
- Sternal M. (2014), *Artist entrepreneurship: A necessity or a privilege?*, „Problemy Zarządzania”, nr 2.
- Szulborska-Lukaszewicz J. (2015), *Artysto Scen Polskich powiedz nam, z czego żyjesz?*, Kraków: ZASP – Stowarzyszenie Polskich Artystów Teatru, Filmu, Radia i Telewizji.
- Throsby D. (2010), *Ekonomia i kultura*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Wagner I. (2010), *Teaching the art of playing with career-coupling relationships in the virtuoso world*, „Studies in Symbolic Interaction”, No. 35.
- Wagner I. (2011), *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Wagner I. (2015), *Producing Excellence: The Making of Virtuosos*, New Brunswick–New Jersey–London: Rutgers University Press.
- Wakin D. (2004), *The Julliard Effect: Ten Years Later*, „The New York Times”, www.nytimes.com/learning/students/pop/articles/wakin2.html (dostęp: 28.02.2015).
- Walczak W., Wyrzykowska K.M., Socha Z. (2016), *Dynamika karier muzyków w obszarze całego środowiska muzycznego*, Warszawa: Polska Rada Muzyczna.
- Westby D.L. (1960), *The Career Experience of the Symphony Musician*, „Social Forces”, Vol. 38(3), DOI: <https://doi.org/10.2307/2574085>.
- www.dov.org (dostęp: 12.12.2010).
- www.miz.org (dostęp: 12.12.2010).
- Związek Zawodowy Polskich Artystów Muzyków Orkiestrowych z siedzibą w Krakowie, <http://zppamo.pl> (dostęp: 24.01.2017).

SUMMARY

The article discusses the issue of employment, analysis of the labor market, statistical data and job opportunities for professional musicians in Poland. The challenges, problems, and requirements set for artists musicians in the modern labor market will be presented. We will also analyze the types of possible careers of modern musicians, necessary/required skills and qualifications to stay on the market and problems with education in art schools. The work will use the results of research and analysis of the latest reports on the employment (moving on the labor market) of graduates, as well as artists and creators both in Poland and abroad.

Keywords: musicians; career; labor market; (multi)employment; portfolio; career; mentor

