didaskalia
gazeta teatralna

Z numeru: **Didaskalia 181/182**
Data wydania: czerwiec – sierpień 2024
DOI: 10.34762/v1s6-5043
Źródło:
https://didaskalia.pl/pl/artykul/1000-1400-1800-2200-efektywnosc-pracy-i-jakosc-zycia-osob-pracujacych-w-polskich-teatrach

/ PRACA W TEATRZE

10:00-14:00 + 18:00-22:00. Efektywność pracy i jakość życia osób pracujących w polskich teatrach repertuarowych

Andrzej Błażewicz

10 am – 2 pm + 6 pm – 10 pm. Work efficiency and quality of life of people working in Polish repertory theatres

The article focuses on the system of theatre work from 10 am to 2 pm and from 6 pm to 10 pm. This system appears to be some sort of legacy, something that has been functioning 'for ages', something unalterable, even traditional. Thus, it is habitual, invisible and intuitive, monopolistic for the discourse. It is due to these characteristics that this system of work requires a careful examination. The article discusses the results of a survey conducted by the author in which respondents assessed the effectiveness of the traditional work system and their quality of life in connection with work.

Keywords: working hours in the theatre; labour rights; legislative regulations; quality of life of theatre workers; systemic change

Polskie środowisko teatralne jest w trakcie procesu zmian podstawowych paradygmatów, które przez lata formowały i cementowały mapy myślenia o

instytucjach i modelach pracy. Dyskusja toczy się przede wszystkim wokół przemocowych praktyk, próby ich identyfikacji, precyzyjnego nazwania przejawów przemocy – również psychologicznej czy ekonomicznej. Coraz ważniejsza staje się też rozmowa o nowych narzędziach i modelach pracy.

W niniejszym tekście chciałbym podjąć refleksję nad organizacją czasu pracy artystycznej w teatrze repertuarowym (dramatycznym) – zagadnieniem systemowym, któremu pozornie daleko do pojęć z zakresu etyki, bo jawi się ono jako aspekt czysto techniczny. Powszechnie znany model organizacji prób to ośmiogodzinny dzień pracy, podzielony na próby poranne w godzinach 10:00-14:00 i popołudniowe w godzinach 18:00-22:00. Przedmiotem badania jest więc w szczególności organizacja czasu pracy artystycznej w trakcie przygotowań do premiery.

Ta organizacja czasu pracy obowiązuje w teatrze od dawna, ale nie wiadomo dokładnie od kiedy[1]. Osoby funkcjonujące w tym systemie najczęściej nie mają doświadczenia pracy w innym. Obecny tryb jawi się jako niezmienna, wręcz tradycyjna praktyka. Jest więc znormatywizowany, niewidzialny i intuicyjny. Tym bardziej, w moim mniemaniu, domaga się więc wnikliwego zbadania. W tym tekście chcę przede wszystkim przedstawić, jak ten system oceniają osoby w nim funkcjonujące. Na potrzeby mojej pracy przeprowadziłem więc badania ankietowe.

Podstawy prawne

W warunkach systemu kapitalistycznego normowanie czasu pracy jest nieodzownym elementem jej organizacji. Dotyczy to również instytucji kultury. W polskich instytucjach kultury tę kwestię regulują przede wszystkim dwa dokumenty: Kodeks pracy oraz Ustawa o organizowaniu i

prowadzeniu działalności kulturalnej. Przy czym w ustawie w rozdziale dotyczącym pracowników instytucji kultury jest napisane: „W sprawach nieuregulowanych w ustawie do pracowników instytucji kultury stosuje się przepisy Kodeksu pracy.”

Polski Kodeks pracy określa wymiar czasu pracy pełnoetatowej jako osiem godzin na dobę i czterdzieści godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Ważny z punktu widzenia niniejszego tekstu zapis znajdujący w ustawie stwierdza: „Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, do pracowników instytucji kultury może być stosowany przerywany czas pracy, według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin”.

Prawo nakłada również na instytucję kultury obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy, jeśli zatrudnia ona więcej niż dwudziestu pracowników. Nie ma konieczności wydania regulaminu pracy, jeśli w zakresie organizacji i porządku w procesie pracy obowiązują w danej instytucji kultury postanowienia układu zbiorowego pracy.

Regulamin pracy powinien uwzględniać również w szczególności organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu. Określać systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy.

Potrzeby regulacji prawnych

Nie ulega wątpliwości, że funkcjonowanie wielu dokumentów prawnych jest przyczyną powstawania nieporozumień i że w dłuższej perspektywie zaczną pojawiać się nieścisłości. Teatry jako instytucje kultury zdecydowanie potrzebują osobnej ustawy, analogicznie do bibliotek i muzeów. Ze względu

na specyficzne warunki pracy teatralnej taki dokument jest niezbędny. Drugim dokumentem powinna być ustawa o uprawnieniach artysty zawodowego. Debata wokół projektu ustawy została niestety przekierowana na wątki dotyczące ustawy reprograficznej, co ostatecznie w szumie medialnym mocno ograniczyło merytoryczną dyskusję o statusie zawodowym artysty. Mam jednak nadzieję, że oba dokumenty zostaną w najbliższym czasie utworzone.

Realizm kapitalistyczny

Mimo że teatr jest miejscem wyjątkowym pod względem charakteru pracy, w nowoczesnym systemie rynkowym wysuwa się wobec instytucji kultury żądanie, by działały one niemal w modelu biznesowym. Celnie o tym pisze Mark Fisher w książce *Realizm kapitalistyczny Czy nie ma alternatywy?*: „W ciągu ostatnich trzydziestu lat kapitalistyczny realizm z powodzeniem zainstalował ontologię biznesu, w której po prostu oczywiste staje się, że w społeczeństwie wszystko, łącznie ze służbą zdrowia i edukacją powinno prowadzić się jak biznes” (2020, s. 30).

Ten tok rozumowania widoczny jest przy okazji dyskusji o finansowaniu teatrów z pieniędzy publicznych. Podnoszą się głosy, że nie ma sensu w prowadzeniu instytucji kultury, jeśli nie jest ona w stanie sama na siebie zarobić. Jeśli nie generuje zysku. Teatry publiczne na szczęście nie mają wpisane w celach statutowych generowania zysku, co nie zmienia faktu, że w swoich wewnętrznych zapisach dążą do zrealizowania tradycyjnych rynkowych norm.

I tak na przykład, gdyby to zweryfikować rzetelnie, według przepisów prawa pracy, czy aktorzy wyrabiają całe etaty lub ile nadgodzin w miesiącu pracuje

akustyk, wnioski mogłyby być dosyć niepokojące[2]. Fisher, przytaczając przykład samorządów w Wielkiej Brytanii, stawia tezę, że tak naprawdę więcej wysiłku wkłada się w to, by upewnić się, że dane rozwiązanie jest dobrze zaprezentowane, niż w rzetelną ocenę, czy przynosi ono realny efekt. Według Fishera kapitalizm w tym aspekcie paradoksalnie przypomina stalinizm, ponieważ przedkłada symbole osiągnięć nad same osiągnięcia. A „efekty liczą się tylko o tyle, o ile są rejestrowane na poziomie (PR-owych) zewnętrznych pozorów" (tamże, s. 64).

Przed osobami zarządzającymi teatrami stoi więc karkołomne zadanie polegające na takim opisaniu, skategoryzowaniu i skatalogowaniu działań teatru oraz jego pracowników, by wpasować się w sztuczne, nieprzystające do realiów pracy legislacyjne założenia – których emanacją są niezliczone tabele, sprawozdania i rozliczenia.

W posłowiu do książki Fishera Andrzej Kalarus dokonuje interesującej syntezy. Stwierdza, że realizm kapitalistyczny, wraz z jego (wydałoby się sprzeczną) biurokratyczną nadbudową, wyznacza ramy i granice tego „co w ogóle da się pomyśleć, formatując nasze pragnienia, ambicje, wyobraźnię i nadzieje" (tamże, s. 119). Realizm kapitalistyczny ma więc sprawiać wrażenie bezalternatywności. Czy nie ma również alternatywy dla teatrów?

Regulaminy pracy w polskich teatrach

Teatry publiczne w Polsce najczęściej zatrudniają więcej niż dwudziestu pracowników, a więc do 2017 roku były obligowane do tworzenia wewnętrznych regulaminów pracy[3]. Organizacja czasu pracy wpisana w regulaminy pracy teatrów jest podobna i de facto powtarza przepisy zawarte w ustawach. Na podstawie analizy regulaminów pracy polskich teatrów

można przedstawić następującą syntezę. W prawie każdym z nich znajdziemy zapis o standardowym wymiarze pracy – osiem godzin dziennie w czterdziestogodzinnym tygodniu pracy. Są również zapisy dotyczące regulaminowej przerwy jedenastogodzinnej pomiędzy zajętościami. Ciekawymi zapisami są te, które stwierdzają, że czasem pracy aktora jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy oraz czas przeznaczony na przygotowanie roli w miejscu jego zamieszkania, a także czas pozostawania aktora poza teatrem w sytuacji nieobsadzenia w próbach i spektaklach. Regulaminy stwierdzają np.: „w ewidencji czasu pracy aktora czas ten wlicza się do czasu pracy i stanowi dopełnienie czasu pracy aktora, jeśli w tym czasie nie ma zajęcia w teatrze".

Trudno nie zgodzić się logiką, która najpewniej przyświecała twórcom takich zapisów. Aktorzy rzeczywiście poświęcają czas poza miejscem pracy na naukę tekstu, ale również na przygotowanie emocjonalne czy warsztatowe do prób. Również aktorzy, którzy nie przygotowują w danym okresie nowego spektaklu, pozostają w gotowości do nagłego zastępstwa lub do zagrania roli w przypadku zmiany repertuaru.

Pomimo że powyższe założenia są w mojej opinii słuszne i oddają charakter pracy artystycznej, przeczy im wyrok[4] Sądu Najwyższego z 24 września 2020 roku dotyczącego zaskarżenia przez aktora dyrekcji teatru, w sytuacji, w której postanowiła ona zmniejszyć cały etat aktora do jednej czwartej. Sąd Najwyższy, oddalając skargę kasacyjną, argumentuje swoja decyzję tym, że:

> czasem pracy jest czas pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w jednym z dwóch miejsc: w zakładzie pracy (co jest zasadą) lub w innym miejscu wyznaczonym przez

pracodawcę. Jednocześnie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi jedynie za wykonaną pracę […] zaś za niewykonaną tylko, jeśli przepis tak stanowi. […] Ustawodawca nie wiąże przy tym czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy. […] Oczywiście czasem pracy jest również czas, który pracownik musi poświęcić na przemieszczanie się po terenie zakładu pracy w celu wykonania kolejnych czynności pracowniczych wynikających z nałożonych na niego obowiązków. […]

Podsumowując […] można wyodrębnić dwa elementy czasu pracy. Pierwszy z nich to pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, a drugi to obecność w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oba te składniki, co do zasady, powinny wystąpić łącznie, aby można było stwierdzić, że dany okres jest uznawany za czas pracy.

[…] należy zgodzić się ze skarżącym w tej części, w której eksponuje specyficzne elementy w pracy aktora. Tym samym bardzo trudno jest wyznaczyć konkretne ramy godzinowe, podczas których realizuje on stosunek pracy. Dlatego też mimo określenia w k.p. definicji czasu pracy może dojść do wątpliwości, jak należy zakwalifikować określone stany faktyczne. Nie oznacza to z drugiej strony swoistego domniemania pozostawania aktora w dyspozycji pracodawcy w takim zakresie, w jakim widzi to sam

zainteresowany. […]

W regulaminie pracy pozwanego jednoznacznie wskazano (§ 14 pkt 1), że czas pracy pracowników zatrudnionych w Teatrze (w tym aktorów), […] wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy […] Rozliczenie czasu pracy aktorów odbywało się na podstawie raportów przygotowywanych przez inspicjentów. Aktorzy nie podpisywali listy obecności, a ich czas pracy był uzależniony od ilości spektakli, w których występowali, jak i od ilości prób do nich. W konsekwencji czas pracy poszczególnych aktorów zatrudnionych przez pozwanego powiązany był z repertuarem Teatru w danym miesiącu i w całym sezonie artystycznym.

Z dalszych ustaleń wynika, że B. Z. [powód – przyp. red.] […] przychodził do pozwanego jedynie na czas przedstawień i prób. Nie ma więc podstaw, aby do czasu pracy powoda wliczyć „każdej chwili, w której pozostawał w stałej gotowości do świadczenia pracy". Tak przyjęte stanowisko przerzuca aspekt związany z pracą na wolicjonalny element samego zainteresowanego, który niejako pozostaje w pracy wówczas, gdy zakomunikuje to w jakikolwiek sposób pracodawcy. […] obowiązkiem pracownika artystycznego jest pozostawanie w stałej gotowości do podjęcia zajęć, jakie wynikają z repertuaru. Jedynie ten czas gotowości, wyznaczony treścią regulaminu pracy może być zaliczony do czasu pracy. Nie można więc finalnie zgodzić się z argumentem, że aktor (tu powód) pozostaje w gotowości do pracy również w tym czasie, w którym nie jest obsadzony w sztukach, stanowiących aktualny repertuar. Na czas pracy pracownika nie wpływa również rozmiar wykazywanej

inicjatywy czy jakość świadczonej pracy[5].

Wniosków z tego orzeczenia płynie kilka. Zasadniczo potwierdza ono pilną potrzebę ustanowienia nowych aktów prawnych regulujących działanie teatrów, ponieważ specyfika tej pracy nie przystaje do standardowych zapisów kodeksu pracy. Po drugie, mimo że polski system prawny nie uwzględnia prawa casusu, wyrok ten daje możliwość manipulacji wymiarem etatów artystycznych według ewidencjonowania obecności na terenie zakładu i rzeczywistego (cokolwiek przez to rozumiemy) stosunku pracy – co w konsekwencji stanowi niebezpieczny precedens. Kolejną kwestią jest w takim razie moc prawna regulaminowych zapisów o gotowości i pozostawaniu do dyspozycji – wynikałoby z tego, że nie mają *de facto* żadnej mocy prawnej. W przypadku nieżyczliwej kontroli urzędniczej mogłoby się okazać, że nikt z zespołu artystycznego nie wyrabia normy etatowej. Daje to pole do zasadnej, z prawnego punktu widzenia, a bezsensownej z perspektywy realnych uwarunkowań, możliwości wykazania błędów w zarządzaniu instytucją i marnotrawienia środków publicznych – co w konsekwencji może stać się narzędziem cenzury, nacisków i wpływu urzędników na kształt funkcjonowania danego teatru.

W zapisach[6] dotyczących organizacji czasu pracy w odniesieniu do prób często znajdziemy zapisy dotyczące tego, że próba nie może trwać dłużej niż cztery godziny. Jest to niejako model domyślny, wynikający właśnie z niepisanych tradycji, nie mający jednak umocowania w kodeksie pracy czy ustawie. W parze z tym zapisem znajduje się (lub nie) kolejny zapis regulaminowy dotyczący sformatowania czasu rozpoczęcia próby wieczornej lub porannej albo zakres, kiedy te próby mają się rozpocząć. Znajdziemy np. zapisy, że „próby poranne zaczynają się nie wcześniej niż o godz. 10.00, a popołudniowe nie wcześniej niż o godz. 17.00”, ale nie znajdziemy zapisu o

długości trwania próby. Inny regulamin informuje, że czas trwania próby nie może przekroczyć czterech godzin, ale nie podaje widełek rozpoczęcia czasu prób; kolejny regulamin jest najbardziej precyzyjny i informuje, że czas trwania próby nie powinien przekraczać czterech godzin, a próby poranne rozpoczynają się o godz. 10.00, wieczorne o godz. 18.00. Co w zasadzie oznacza ustawienie czasu pracy nad spektaklem w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00.

Omawiane przykłady świadczą o tym, że ten system czasu pracy jest zakorzeniony w świadomości środowiska teatralnego do tego stopnia, że nie zawsze twórcy regulaminów pracy uznają za zasadne, by precyzyjnie dookreślić go w zapisach. Nie zmienia to jednak faktu, że niejako intuicyjnie twórcy takich dokumentów dążą do opisania tego systemu, choć nie zawsze wprost.

Praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00

Utworzenie systemu pracy artystycznej w układzie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 uzasadnia się na kilka sposobów. Czas rozpoczęcia pracy ustalony na godzinę 10:00 wynika z tego, że aktorzy i zespół techniczny obsługujący spektakl pracują często do godzin późnowieczornych. Stąd, by osiągnąć zakładaną regulaminową przerwę jedenastu godzin, ustala się taki czas rozpoczęcia pracy. Jeśli nawet aktor wychodzi z teatru o godzinie 23:00, czas przerwy zostaje zachowany. Przerwa między zajęciami w godzinach 14:00-18:00 w zamierzeniu służy oczywiście odpoczynkowi, ale również powinna pozwolić na załatwienie prywatnych spraw, również tych związanych z opieką nad dziećmi. Zajęcia wieczorne pokrywają się z kolei z graniem spektakli, są to więc niejako aktywności zamienne. Aktorzy, którzy

nie grają, mogą brać udział w próbach, z kolei osoby grające w spektaklu są zwolnione z wieczornej próby.

System pozwala więc teoretycznie na przeprowadzanie prób nawet z aktorami, którzy grają danego dnia wieczorem, ale tylko podczas prób porannych. Trzeba zaznaczyć, że próby wznowieniowe do niegranych dłużej tytułów również odbywają się zazwyczaj w godzinach 10:00-14:00, co czasem wyklucza niektóre osoby na cały dzień z prób do spektakli premierowych.

Wyprzedzając nieco omówienie badania, należy zaznaczyć, że przerwa w godzinach 14:00-18:00 jest często czysto teoretyczna w odniesieniu do zespołu technicznego. Osoby takie jak akustycy czy montażyści w czasie między próbami nadal pracują, przygotowując scenę na kolejną próbę[7].

Tak skrótowo wygląda zarys funkcjonowania teatru w tym systemie. Wśród ludzi kultury utarło się powiedzenie, że „teatr to ludzie". Warto więc sprawdzić, jak funkcjonują w zaproponowanych ramach czasowych różne grupy zawodowe, nie tylko te, które z teatrami łączy umowa o pracę, ale również te, które pracują w teatrach w krótkich okresach, na przykład dwumiesięcznych lub trzymiesięcznych, jak reżyserzy i reżyserki, scenografowie i scenografki czy choreografki i choreografowie.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że funkcjonowanie w pracy teatralnej w ramach opisywanego systemu organizacji prawie nigdy nie ma charakteru ciągłego, nieprzerwanego. Raczej jest to funkcjonowanie cząstkowe, którego częstotliwość zależna jest od intensywności pracy poszczególnych osób. I tak aktorzy, którzy grają w niemal każdej kolejnej produkcji, będą mieć poczucie, że cały czas pracują właśnie w tym trybie. Zajętości zespołu technicznego będą uzależnione od wielkości załogi i możliwości rozłożenia pracy. Z kolei reżyser będzie pracował w tym systemie od jednej produkcji do kolejnej.

Niezależnie jednak od tego, jak długie są segmenty pracy poszczególnych osób w skali roku, system ten można spróbować poddać analizie.

Wyniki badania

Badanie zostało przeprowadzone w czerwcu 2022 roku za pomocą narzędzia Formularza Google. Opracowałem elektroniczną wersję kwestionariusza, który miał indywidualny link internetowy. Ankietę rozesłałem do teatrów instytucjonalnych, korzystając z *Mapy teatru publicznego w Polsce* (Wyszomirski, Liskowacki, 2014), opracowanej przez redaktorki i redaktorów miesięcznika „Teatr" w 2014 roku. Poprosiłem o wiadomość, czy moja prośba o rozesłanie kwestionariusza do pracowników teatru została spełniona i w dwudziestu dwóch przypadkach dostałem takie zapewnienie. Link do kwestionariusza przesłałem również do szkół teatralnych w Łodzi, Krakowie i Warszawie oraz ich filii we Wrocławiu, Bytomiu i Białymstoku. Informację o badaniu zamieściłem również w grupach branżowych na Facebooku. Za pośrednictwem Facebooka poprosiłem swoich znajomych ze środowiska teatralnego o wypełnienie kwestionariusza oraz rozesłanie informacji o badaniu i zamieszczenie informacji w swoich social mediach. Post na temat ankiety udostępnił również Związek Zawodowy Aktorów Scen Polskich.

Badanie zostało podzielone na cztery części: w pierwszej respondenci odpowiadali na pytanie pozwalające sprofilować ich sylwetki i określić charakterystykę próby badawczej; druga część dotyczyła oceny jakości pracy; w trzeciej badani zostali poproszeni o ocenę jakości swojego życia w odniesieniu do pracy; czwarta część stanowiła pytanie otwarte dotyczące potencjalnych alternatywnych systemów organizacji pracy. Dodatkowo w momencie, kiedy respondenci oceniali na liczbowej skali dane zagadnienie, byli proszeni o uzasadnienie swoich ocen w formie krótszej lub dłuższej

wypowiedzi.

Próba badawcza i jej charakterystyka

W badaniu wzięło udział 277 osób – 155 mężczyzn, 120 kobiet i 2 osoby niebinarne. Nieco większa reprezentacja mężczyzn może wynikać z faktu, że zawody techniczne (montażysta, akustyk, elektryk) są zdominowane przez mężczyzn, podczas gdy w innych rolach zawodowych nie ma aż takiej dysproporcji.

Badanych podzieliłem na pięć grup wiekowych: osoby poniżej 18 roku życia; od 18 do 35 lat; od 36 do 55 lat; od 56 do 85 lat oraz osoby powyżej 85 lat. Największą grupę respondentów, ponad połowę, stanowią osoby w wieku od 18 do 35 lat (152 osoby), dużą reprezentację stanowi również grupa 36-55 lat (104 osoby), na trzecim miejscu znajdują się osoby w wieku 56-85 lat (20 osób). Jako osoba poniżej 18 roku życia zadeklarował się tylko jeden respondent, natomiast na pytania nie odpowiedział nikt powyżej 85 lat.

Taka struktura wieku respondentów wynika według mnie przede wszystkim z codziennego funkcjonowania danych grup wiekowych w przestrzeni internetu. Osoby w wieku 18-35 lat spośród wszystkich grup wiekowych spędzają w internecie najwięcej czasu, również wypełnienie kwestionariusza online jest dla nich łatwe ze względu na popularność tej metody badawczej. Wraz z podnoszeniem się zakresu wiekowego obserwujemy proporcjonalny spadek respondentów. Na dwóch skrajnościach skali mamy jedną odpowiedź oraz brak odpowiedzi. Osoby poniżej 18 roku życia niezwykle rzadko podejmują pracę w teatrze. Z kolei aktywność osób powyżej 85 roku życia w przestrzeni internetowej jest raczej znikoma.

Kolejne pytanie dotyczyło doświadczenia zawodowego. Najwięcej osób

zaznaczyło odpowiedź, że pracuje w teatrze mniej lub równo 10 lat (163 osoby). Wraz z wydłużeniem stażu pracy liczba odpowiedzi maleje: 60 osób w przedziale 11-20 lat; 38 w przedziale 21-30 lat; 16 powyżej 30 lat. Jest to na pewno związane z wiekiem respondentów. Istnieje jednak, w mojej opinii, drugi powód – osoby obecnie wchodzące w zawód są jednocześnie tymi, które podejmują pogłębioną refleksję nad warunkami pracy. Przy poszukiwaniu pracy myślą nie tylko o tym, by pracować za wszelką cenę. Chcą również pracować godnie, być przyzwoicie wynagradzani i funkcjonować w etycznych instytucjach. Jestem przekonany, że duża reprezentacja tych osób w badaniu świadczy o tym, że najmłodsza grupa zawodowa chce, by jej głos został usłyszany oraz stara się od początku mieć wpływ na warunki, w jakich pracuje, by kształtować nowe praktyki i modele działania instytucji. Osoby te dbają w ten sposób o swoją podmiotowość. Uważam, że nie jest to, jak określają niektórzy, postawa roszczeniowa[8], a postawa aktywna, obywatelska i prospołeczna.

Respondenci zostali poproszeni o zaznaczenie, w jakiej roli najczęściej pracują w teatrze. Każda osoba mogła wybrać więcej niż jedną opcję. Można było również dodać wybraną przez siebie funkcję. Najliczniejszą grupą zawodową, która wzięła udział w badaniu, są aktorki i aktorzy (136 osób). To niemal połowa respondentów. Na drugim miejscu znajdują się reżyserzy i reżyserki (50 osób), potem – dramaturdzy i dramaturżki (27 osób); pracownicy techniczni i dramatopisarze (po 20 osób); realizatorzy światła oraz inspicjentki i inspicjenci (po 19 osób); asystenci i asystentki reżysera (18 osób); akustycy i akustyczki (16 osób); reżyserki i reżyserzy światła (11 osób). 10 lub mniej osób zaznaczyło opcje: realizator/ka wideo, scenograf/ka, kostiumograf/ka, kompozytor/ka, choreograf/ka, kierownik/kierowniczka techniczna, rekwizytor/ka, muzyk. Pojedyncze osoby zaznaczyły inne role, w których pracują bądź pracowały w teatrach, lecz najczęściej były to role

dodatkowe, towarzyszące innej roli zawodowej.

Te proporcje mogą wynikać z kilku powodów. Z jednej strony w pewnym stopniu są one tożsame z rzeczywistym stanem rzeczy. Aktorzy to zdecydowanie najliczniejsza grupa zawodowa w teatrach; duża reprezentacja reżyserek i reżyserów jest proporcjonalnie mniejsza do aktorek i aktorów, a jednocześnie odpowiednio większa do innych zawodów, takich jak choreografka, dramaturg czy kostiumograf. W sumie reprezentacja zawodów artystycznych wśród respondentów przeważa nad zawodami uznawanymi za techniczne czy funkcjonalne, jak inspicjent, pracownik techniczny czy akustyk. Choć rzeczywista równowaga w strukturze może być inna i bliższa równości.

Prawdopodobnie przyczyna tkwi w tym, kto i na jakich warunkach przez lata był dopuszczany do dyskursu. Osobami, które niejako miały legitymację do tego, by kształtować myślenie o pracy teatralnej, były te związane z działalnością uznawaną za artystyczną. Zjawisko to widać również w trwającym od około dwóch lat procesie zmian i refleksji nad modelami pracy w Polsce. Do opinii publicznej przebijają się w największym stopniu głosy aktorskie, zagadnienia dotyczące zawodów technicznych schodzą na dalszy plan i jeśli są opisywane, to zazwyczaj w publikacjach akademickich. Być może osoby pracujące w tych zawodach doczekają się kiedyś swojej reprezentacji w szerszym kontekście, wydaje mi się jednak, że w tym momencie niewiele z nich ma poczucie, że mogliby zainicjować realną zmianę. Na drugim biegunie są aktorzy, aktorki oraz reżyserzy i reżyserki, którzy chcą kształtować nowy model teatru i przeważnie ich głos stanowi największą reprezentację w środowiskowych debatach.

Ostatnie pytanie profilujące dotyczyło częstotliwości pracy w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00. 61 osób stwierdziło, że jest to jedyny

system, w jakim pracowali. Znaczna większość zaznaczyła odpowiedź, że jest to system, w którym pracują najczęściej (175 osób). Oznacza to więc, że dla 85,2 proc. respondentów jest to system obowiązujący. Jedynie 33 osoby zaznaczyły, że co prawda pracowały w tym systemie, ale częściej pracują w innym, natomiast 8 osób zadeklarowało, że nigdy nie pracowało w tym systemie. Na podstawie dodatkowych odpowiedzi udzielanych w kwestionariuszu wnioskuję, że te dwie grupy związane są od początku lub od pewnego momentu swojej kariery z teatrem offowym, gdzie plany pracy ustala się w sposób niezależny i odrębny, lub pracują w teatrze na stanowiskach, w których harmonogram pracy jest inny. Z dodatkowych odpowiedzi wynika jednak, że te osoby pozostają w silnych związkach (zawodowych) z osobami pracującymi w systemie godzinowym 10:00-14:00, i 18:00-22:00 i w związku z tym mają wyrobione poglądy na ten temat. Z tego powodu postanowiłem uwzględnić ich odpowiedzi.

Ocena jakości pracy

W pierwszych dwóch pytaniach respondenci zostali poproszeni o ocenę efektywności własnej pracy oraz pracy całego zespołu w systemie 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na dziesięciostopniowej skali, gdzie liczba 1 oznaczała, że oceniają pracę jako bardzo nieefektywną, a 10 oznaczało pracę wysoce efektywną. W obu wypadkach średnia wyników jest bardzo podobna i oscyluje wokół oceny 6,2. Oznacza to, że efektywność pracy w tym systemie została oceniona jako przeciętna lub całkiem dobra.

Prezentowane oceny ilustrują dwie interesujące kwestie. Co prawda wynika z nich, że ocena efektywności w uśrednieniu jest na poziomie przeciętnym, natomiast można zobaczyć, że ocena efektywności rozkłada się w sposób bardzo spolaryzowany – 48,3 proc. respondentów oceniając efektywność

swojej pracę zaznaczyło liczbę 7 lub więcej, niemal taki sam odsetek osób (47,6 proc.) zrobił to samo w odniesieniu do pracy całego zespołu. Z kolei druga połowa uznała system za przeciętnie lub słabo efektywny w obu przypadkach. Widać również, że respondenci dużo lepiej ocenili siebie – 16,2 proc. oceniło efektywność własnej pracy na 9 lub 10, z kolei w ocenie całego zespołu najwyższa ocena dotyczy 6 proc. Wiele komentarzy odnoszących się do tego pytania odnosiło się do okoliczności związanych z pracą, rozwinięcie tych wątków nastąpi jednak w dalszej części tekstu.

Spektrum odpowiedzi dotyczących *stricte* efektywności pracy jest bardzo duże i trudno określić dominujące trendy, zwłaszcza że odpowiedzi są dosyć zdawkowe. Można wymienić kilka powtarzających się refleksji, lecz trudno nazwać je silnymi trendami. Pierwszą jest stwierdzenie, że przyzwyczajenie do systemu zwiększa efektywność pracy w nim – im dłużej ktoś pozostaje w takim systemie, tym lepiej jest z nim obeznany i sprawniej w nim pracuje. Drugą jest konstatacja, że nie ma potrzeby pracować osiem godzin dziennie, bo i tak nie da się wykorzystać całego tego czasu na rzetelną pracę. Trzecią jest refleksja o tym, że przerywany czas pracy rozprasza skupienie. Ostatnia to przekonanie, że system organizacji czasu pracy nie ma większego przełożenia na efektywność podczas prób, a ważniejsze jest podejście indywidualne. Jest też mała grupa, która wskazuje na to, że efektywność pracy ewidentnie spada podczas wieczornych prób, choć znajdziemy pojedyncze osoby, których zdanie jest przeciwne. Respondenci związani z zawodami technicznymi zwracają też uwagę, że *de facto* pracują cały dzień, ponieważ w czasie przerwy wykonują pracę, której nie mogą wykonać w trakcie normalnej próby.

Czytając odpowiedzi respondentów, odnoszę wrażenie, że duży wpływ ma podejście indywidualne do zagadnienia. Jednak ogólna ocena świadczy o tym,

że efektywność nie jest w opinii respondentów wielką zaletą tego systemu, a jest raczej wypadkową jednostkowego nastawienia i przyzwyczajenia do funkcjonowania w takich warunkach.

Respondenci odpowiedzieli również na pytanie dotyczące możliwości wykorzystania pełnych ośmiu godzin na pracę. Zdecydowana większość (139 osób) odpowiedziała, że nie wykorzystuje się 8 godzin dziennie, około jedna trzecia pytanych (100 osób) stwierdziła, że wykorzystuje się 8 godzin dziennie na pracę, a pozostałe osoby udzieliły odpowiedzi wskazujących na trudność w ocenie, zależność od projektu lub pracę ponad normę („8 godzin pracujemy tylko na papierze. Realnie jest to 12h dziennie"). Przy czym ta ostatnia odpowiedź jest charakterystyczna dla zawodów technicznych (akustyk, elektryk, montażysta).

Osoby, które wskazały, że nie wykorzystuje się ośmiu godzin, zaznaczają jednak, że niekoniecznie jest to bezpośrednio związane z organizacją czasu pracy, a wynika też z pewnej wyporności. Praca artystyczna może być tak angażująca i absorbująca, że nie sposób jest efektywnie pracować przez tak długi czas. Są też respondenci, którzy wskazują, że sam sposób prowadzenia prób może wpływać na efektywne wykorzystanie czasu. Według nich na próbach marnuje się dużo czasu.

Zasadne staje się pytanie, które towarzyszyło wcześniejszej refleksji dotyczącej regulaminów pracy – czy osiem godzin pracy artystycznej dziennie jest rzeczywiście konieczne, czy jest tylko próbą dorównania do obowiązującej normy?

Zapytani o to, który przedział czasowy pozwala ich zdaniem na efektywniejszą pracę, niemal połowa respondentów wskazała czas między 10:00-14:00 (129), około połowa mniej (64 osoby) uznała czas wieczorny

18:00-22:00 za bardziej efektywny, natomiast około jedna trzecia badanych (84 osoby) zaznaczyła opcję, że oba przedziały czasowe pozwalają na równie efektywną pracę.

Zwolennicy przedziału porannego argumentowali swój wybór przede wszystkim tym, że rano są wypoczęci, zregenerowani, mają więcej siły do pracy. Natomiast osoby, które jako efektywniejszy uznały przedział wieczorny, uzasadniały swój wybór na przykład tym, że wieczorne zmęczenie może przynieść ciekawe efekty artystyczne lub tym, że wieczorem są bardziej rozbudzeni i nie muszą się rozgrzewać. Część osób mówiła też o tym, że oba przedziały mają swoje mocne strony – pojawiały się na przykład głosy, że rano lepiej ustala się pewne założenia, a wieczorem łatwiej je realizuje. Jak widać, opinie są bardzo podzielone i dużą rolę odgrywają indywidualne przyzwyczajenia. Niewątpliwie jednak więcej osób widzi pozytywne cechy prób porannych niż wieczornych.

Kolejne pytanie dotyczyło korelacji systemu godzinowego z dyspozycyjnością poszczególnych osób na próbach. Respondenci w znacznej mierze (174 osoby) uznali, że praca w takim systemie ma wpływ na dyspozycyjność i obecność podczas prób. Pozostali uznali, że nie ma wpływu lub nie ma to wielkiego znaczenia.

Należy wyraźnie podkreślić, że większość osób wybierających odpowiedź „tak” odnosiła się do tego, że aktorzy są często niedyspozycyjni na wieczornej próbie ze względu na plany repertuarowe teatru. Mniejsza grupa wskazywała też na problem związany z przerywanym czasem pracy i związanymi z tym dojazdami, co według nich może generować częstsze spóźnienia niż jedno przyjście do pracy. Pojawiają się również głosy, które wyrażają potrzebę zwolnienia się z porannej próby (lub jej części) w celu załatwienia spraw prywatnych, których nie można przenieść na inną porę

dnia. Niemniej wydaje mi się, że dyspozycyjność jest związana przede wszystkim z funkcjonowaniem teatru (głównie wieczornym graniem), a nie bezpośrednio z organizacją czasu pracy.

Ocena jakości życia

Pierwsze pytanie w tej części kwestionariusza dotyczyło ogólnej oceny jakości życia w powiązaniu z pracą w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00. Respondenci mieli ocenić jakość życia na dziesięciostopniowej skali, gdzie liczba 1 oznaczała, że oceniają wpływ systemu pracy na życie prywatne jako bardzo zły, a 10 jako bardzo dobry. Średnia wyników odpowiedzi wynosi 3,6, co jednoznacznie świadczy o tym, że respondenci oceniają wpływ tego systemu pracy jako negatywny. Warto zaznaczyć, że aż 58,1 proc. respondentów (161 osób) wybrało ocenę 3 lub niższą. Z kolei jedynie 9,5 proc. respondentów (26 osób) wybrało ocenę z drugiego krańca skali (8 lub więcej).

Kolejne pytania dotyczą konkretnych obszarów życia prywatnego. Respondenci zostali poproszeni o ocenę wpływu systemu na relacje rodzinne (na podobnej dziesięciostopniowej skali, 1 – bardzo zły, 10 – bardzo dobry). Średnia wyników wynosi 3,8, co wskazuje na negatywną ocenę wpływu systemu pracy na życie rodzinne. Skrajności skali również są symptomatyczne – aż 53,4 proc. (148) respondentów wybrało ocenę 3 lub mniej, z kolei jedynie 10,1 proc. (28 osób) respondentów zaznaczyło 7 lub więcej.

W wypowiedziach uzasadniających niską ocenę można wyróżnić kilka powtarzających się argumentów. Respondenci wskazują na brak czasu dla rodziny, niemożliwość pełnego zaangażowania się w życie rodzinne. Często

wiążą to z niekompatybilnością harmonogramów dnia, co powoduje, że niejako mijają się z bliskimi, w szczególności z dziećmi. Widoczne jest również sygnalizowanie, że bardzo trudno jest uczestniczyć w różnego rodzaju uroczystościach rodzinnych (choć na pewno ma to też związek z pracą w weekendy). Pojawiają się też wypowiedzi, które sugerują, że większość obowiązków rodzinnych ceduje się na partnerkę lub partnera, który pracuje w innym wymiarze godzinowym. Wybrane przykłady:

Wypowiedź nr 1[9]:

> W tym systemie pracy, nie ma mnie dla rodziny.

Wypowiedź nr 2:

> Pozostają tylko rozmowy telefoniczne. W czasie prób najczęściej nie mogę pozwolić sobie na wygospodarowanie czasu na wyjazd do rodziny (umowa o dzieło). Nawet w razie uroczystości rodzinnych/czyjejś choroby itp.

Wypowiedź nr 3:

> Praca w takim systemie ma zdecydowanie negatywny wpływ na relacje rodzinne. Jak wyżej uzasadniłem, często (bardzo często) praca w systemie 10.00-14.00 i 18.00-22.00 powoduje całodniową nieobecność w domu a powrót ok. godziny 22.30-23.00 jest już zbyt późny, by tworzyć zdrowe relacje (o tej porze ludzie kładą się spać lub już śpią). O wspólnych relacjach małżonków, dzieci, spacerach, posiłkach, pasjach można w takim systemie pracy tylko pomarzyć.

> Opieka i wychowanie dzieci praktycznie spada na jedną osobę. Lekarze, przedszkole, szkoła, spotkania z rodzicami itp. również. Ten system pracy burzy również relacje z dalszą rodziną, ponieważ niemożliwe stają się wspólne spotkania rodzinne, uroczystości (imieniny, urodziny, rocznice), grille, wyjścia do kina, restauracji, czy integracyjne wyjazdy.

Jest oczywiście pewna grupa respondentów, która uznaje wpływ systemu za neutralny, ale często są to osoby, których partnerzy również pracują w teatrze. Część respondentów pisze też o tym, że założenie rodziny jest dla nich trudne właśnie ze względu na system, w którym pracują.

Podsumowując, prowadzenie życia rodzinnego w tradycyjnym systemie pracy może być bardzo utrudnione, przede wszystkim ze względu na zupełnie inne ułożenie rozkładu zajęć podczas dnia. Znacznie utrudnia to w mojej opinii budowanie trwałych relacji rodzinnych.

Trzecie pytanie miało na celu zbadanie wpływu systemu pracy na relacje z partnerem lub partnerką (w dziesięciostopniowej skali, 1 – bardzo zły, 10 – bardzo dobry). W tym wypadku średnia wyników jest nieco wyższa niż w dwóch poprzednich pytaniach, lecz wciąż jest dosyć niska i wynosi 4,2. Oznacza to, że badani oceniają wpływ systemu jako negatywny, choć nie są w swojej ocenie aż tak jednoznaczni. Zbadanie skrajności skali przynosi jednak obraz tego, jak dużo respondentów ocenia ten wpływ w sposób zdecydowany. Tylko 15,6 proc. respondentów (42 osoby) zaznaczyło 8 lub więcej, z kolei aż 46,8 proc. respondentów (126 osób) wybrało opcję 3 lub mniej.

Uzasadnienia ocen negatywnych są podobne (na poziomie strukturalnym) do

komentarzy odnoszących się do relacji rodzinnych. Respondenci wskazują brak czasu, a konkretnie trudność w znalezieniu okienka czasowego w ciągu dnia na wspólne przebywanie. Szczególnie zajęte wieczory są problemem, który trudno jest rozwiązać. Wiele osób widzi tylko czas po wieczornej próbie jako możliwy do dłuższej interakcji, jednak pojawia się wtedy dodatkowy czynnik – zmęczenie, który decyduje o tym, że nie mają już siły na aktywność z partnerem/partnerką. Ponadto piszą, że kiedy wracają wieczorem do domu, ich partner/partnerka już śpi.

Wszystkie te czynniki nierzadko skłaniają ich do refleksji, że pielęgnowanie szczerych, zaangażowanych relacji staje się karkołomnym przedsięwzięciem. Świadczą o tym następujące komentarze:

Wypowiedź nr 1:

> Nie widuje się wtedy prawie w ogóle z partnerem.

Wypowiedź nr 2:

> Zajęte wieczory są częstym powodem do konfliktów.

Wypowiedź nr 3:

> Rozmijają nam się pory aktywności, przez co oddalamy się od siebie.

Wypowiedź nr 4:

> Ona kończy pracę o 16:00 ja o 17:00 muszę wyjechać do teatru. Jak wracam to ona śpi. :)

Wypowiedź nr 5:

> W okresie prób partner czuje się zaniedbywany, mijamy się.

Tak jak w przypadku relacji rodzinnych, możemy wyróżnić grupę, która uznaje wpływ tego systemu za neutralny lub wręcz dobry, ale i w tym wypadku są to najczęściej osoby, których partner lub partnerka również pracuje w teatrze. Część osób pisze jednak, że udało im się wypracować w związku sposoby na to, by spędzać ze sobą więcej czasu, lecz nie było to łatwe. Reasumując, wchodzenie w związki z osobami spoza branży teatralnej może być kłopotliwe, a utrzymywanie w związku trwałych, zaangażowanych relacji i ich pielęgnowanie stanowi poważny problem.

Bardzo negatywnie respondenci oceniają również wpływ pracy w tym systemie na relacje przyjacielskie z osobami spoza branży teatralnej. Średnia odpowiedzi na identycznej dziesięciostopniowej skali (1 – bardzo zły, 10 – bardzo dobry) wynosi 3,6. 54,8 proc. respondentów (152 osoby) wybrało ocenę 3 lub mniej. Jedynie 7,2 proc. (20 osób) zaznaczyło ocenę 8 lub więcej. Dysproporcje w skrajnościach skali są więc w tym wypadku bardzo duże.

Kolejny raz w uzasadnieniach negatywnych odpowiedzi dominuje kwestia rozkładu czasu na aktywności zawodowe i pozazawodowe w ciągu dnia. Respondenci wskazują, że zazwyczaj w czasie, kiedy znajomi mogliby się z nimi spotkać, oni są w pracy. Powraca temat zmęczenia, tym razem powiązany również z hierarchią potrzeb: jeśli znajduje się czas dla siebie, w dalszej kolejności dla bliskich, znalezienie czasu dla przyjaciół staje się

niełatwe. Respondenci piszą też o trudności w nawiązywaniu nowych relacji, raczej podtrzymują te sprzed rozpoczęcia aktywności zawodowej. Pojawia się też kwestia niezrozumienia takiego systemu pracy przez osoby spoza branży teatralnej; zdaniem respondentów również ogranicza to relacje pozazawodowe.

Wypowiedź nr 1:

> Tutaj sprawa ma się najgorzej, ponieważ po zadbaniu najpierw o pracę (nauka tekstu, poszukiwanie inspiracji), później o siebie (dbanie o kondycję fizyczną, relaks i hobby), dom i bliskich zostaje mało czasu na jakiekolwiek spotkania :P

Wypowiedź nr 2:

> Gdy znajomi mają czas wolny ja jestem w pracy i nie możemy go spędzać razem – takie relacje stopniowo zanikają i niebawem jedyne znajomości koleżeńskie będą znajomościami z miejsca pracy.

Wypowiedź nr 3:

> Mało kto potrafi zrozumieć ten tryb pracy. Trudno pielęgnować te relacje, trudno wygospodarować czas na spotkania.

Część osób zaznacza jednak, że udało im się zbudować grono znajomych, które rozumie i akceptuje ich system pracy. Niektórzy wskazują też, że grono znajomych z branży jest dla nich wystarczające. Całościowy obraz każe

jednak sądzić, że funkcjonowanie społeczne i tym samym zawiązywanie relacji koleżeńskich i przyjacielskich, a w dalszej kolejności ich podtrzymywanie jawi się jako proces bardzo skomplikowany.

Nieco łagodniej respondenci ocenili wpływ pracy w tym systemie na nawyki żywieniowe, choć nadal jest to ocena stosunkowo negatywna. Średnia odpowiedzi na dziesięciostopniowej skali (1 – bardzo zły, 10 – bardzo dobry) wynosi 4,3. Dysproporcje w skrajnościach skali nie są w tym wypadku tak duże jak przy poprzednich pytaniach. 44,1 proc. respondentów (122 osoby) wybrało ocenę 3 lub mniej. Z kolei 16,2 proc. (45 osób) zaznaczyło ocenę 8 lub więcej.

W komentarzach do negatywnych ocen można wyróżnić pewne schematy. Wiele osób zwraca uwagę na to, że z braku czasu nie jest w stanie samemu przyrządzać posiłków i najczęściej je poza domem lub kupuje gotowe potrawy. Część osób łączy to też z jakością jedzenia i stwierdza, że najczęściej spożywa fast foody lub jedzenie wysoko przetworzone. Powtarzają się również informacje, że trudno jest wygospodarować czas na spokojny posiłek – w konsekwencji je się w pośpiechu, co samo w sobie jest niezdrowe. Sporo respondentów poświęca też uwagę faktowi, że je bardzo późno, co ich zdaniem negatywnie wpływa na kondycję – może powodować nadwagę, źle wpływa na jakość snu, sprawia, że kolejnego dnia nie jedzą śniadania. Niektóre osoby piszą również o nieregularności posiłków, co utrudnia im rzetelne planowanie tego, co i kiedy będą jedli. Oto wybrane komentarze:

Wypowiedź nr 1:

> Jem w pośpiechu, albo kupuję gotowe jedzenie. Jem zdecydowanie

później niż powinnam.

Wypowiedź nr 2:

Brak czasu na gotowanie, zakupy, powolne jedzenie. Zwykle kończy się zbyt dużą ilością kawy i śmieciowym jedzeniem z żabki obok teatru.

Wypowiedź nr 3:

Fatalny! właściwie nigdy nie wracałam po próbie do domu- więc żywienie się tłustościami na mieście (obiady); po 22 chce się jeść, bo spada ci energia – więc jedzenie wieczorami; rano nie jestem przez to głodna, więc często pomijam śniadanie – potem burczy w brzuchu w trakcie próby.

Wypowiedź nr 4:

Zazwyczaj omijam śniadanie przed próbą, często kończy się na jednym posiłku dziennie, ale to szkoła aktorska mi zniszczyła nawyki żywieniowe, nawet w wolny dzień już tak mam.

Należy jednak wspomnieć, że jest również spora (oczywiście proporcjonalnie mniejsza niż oceniająca negatywnie) grupa respondentów, która uważa, że ten system wręcz pomaga im utrzymać dobre nawyki żywieniowe – piszą o regularności oraz możliwości wcześniejszego rozplanowania i przygotowania posiłków.

Nie powinno to jednak zmieniać ogólnego obrazu, jaki wyłania się z oceny respondentów. Ich własna identyfikacja problemu – życie w ciągłym niedoczasie – ma negatywny wpływ na nawyki żywieniowe. Powoduje zaburzenie regularności posiłków, a także nierzadko determinuje kiepską ich jakość. Tym samym można stwierdzić, że praca w tradycyjnym systemie godzinowym ma jednoznacznie zły wpływ na nawyki żywieniowe osób w nim pracujących.

Bardzo podobna ocena dotyczy wpływu systemu pracy na jakość snu. Średnia odpowiedzi (1 – bardzo zły, 10 – bardzo dobry) wynosi 4,5. Jednak widać tutaj wyraźną tendencję rozchodzenia się wyników: ocenę 6 lub więcej zaznaczyło jedynie 27,4 proc. respondentów (76 osób), ocenę 5 lub mniej aż 72,6 proc. respondentów (201 osób).

W dominującej liczbie komentarzy uzasadniających negatywne oceny respondenci zauważają, że po skończonej pracy pozostaje jeszcze powrót do domu, co sprawia, że godzina pójścia spać odsuwa się w czasie. Kolejną kwestią jest czas potrzebny na wyciszenie emocji, uspokojenie się i mentalne przygotowanie do snu. Respondenci wskazują, że jest to bardzo trudne, wymaga czasu i sprawia, że często zasypiają bardzo późno, a towarzyszący im stres wpływa na jakość snu. Część osób wprost pisze o rozregulowanym zegarze biologicznym lub stwierdzonych problemach z bezsennością i potrzebą pomocy specjalisty w tym zakresie. Widoczną tendencją jest również chroniczne zmęczenie, trwanie w ciągłym niedospaniu, brak możliwości pełnej regeneracji. Oto kilka wybranych wypowiedzi:

Wypowiedź nr 1:

> Próba kończy się o 22:00 a ja zanim się wyciszę minie jeszcze wiele

> godzin. Rano na 10:00 wiec automatycznie jestem niedospana.

Wypowiedź nr 2:

> Ten tryb pracy spowodował zaburzenia snu, z którymi zmagałem się ponad 2 lata, aż musiało dojść do wsparcia się medycznym programem „rehabilitacji” snu. Deprywacja, ot co.

Wypowiedź nr 4:

> Totalna destrukcja rozregulowane wszystko. Czasami po powrocie wieczorem do domu jestem tak rozbudzony że nie śpię do późnej nocy a rano nie mogę głowy oderwać od poduszki.

W książce *24/7 Późny kapitalizm i celowość snu* Jonathan Crary (2022) pisze o tym, jak współczesny kapitalizm próbuje wyrugować sen jako prawo człowieka i zmusić społeczeństwa do trwania w nieustannej aktywności. Analiza przeprowadzona przez autora skłania do refleksji, że sen jest dzisiaj jedną z ostatnich przestrzeni ludzkiej intymności i wolności. Kiedy śpimy, jesteśmy wolni od wpływu, od przymusu produkcyjnego i konsumpcyjnego – realnie odpoczywamy. Jest pewnym paradoksem, że to właśnie ludzie teatru, którym najczęściej bliskie są wartości etyczne i humanistyczne, zmagają się systemowo z problemami ze snem. Czas na sen ulega u nich radykalnej redukcji. Sen jest niezbędnym czynnikiem, który pozwala zdrowo funkcjonować, jego ograniczanie może być katastrofalne w skutkach. Jest więc bardzo niepokojące, że tak dużo osób w środowisku teatralnym zmaga się z niedoborem snu i związanym z tym ciągłym zmęczeniem.

Stosunkowo neutralnie respondenci ocenili wpływ systemu na ilość i częstotliwość picia alkoholu oraz zażywania narkotyków lub innych środków odurzających. Średnia ocen (1 – bardzo mały, 10 – bardzo duży) wynosi 5. Jednak idąc w prawą stronę od osi skali, możemy spróbować określić skalę problemu. Ocenę 8 lub więcej zaznaczyło 26,7 proc. respondentów, czyli około jednej czwartej badanych. W mojej ocenie jest to stosunkowo dużo i można wyciągnąć wniosek, że system może generować chęć częstszego sięgania po używki.

Choć, jak zaznaczyłem, respondenci wypowiedzieli się dosyć neutralnie, przyjrzyjmy się świadectwom, które odnoszą się do negatywnego wpływu trybu pracy na ilość i częstotliwość korzystania używek. Uważam, że warto to zrobić, ponieważ ta grupa nie stanowi promila badanych, a ponad jedną czwartą.

W komentarzach powracającym motywem staje się potrzeba odstresowania po próbie, najczęściej wieczornej. Respondenci wprost piszą, że alkohol pomaga im się zrelaksować i wyciszyć. Często jest to powiązane według nich ze wspomnianym wcześniej brakiem czasu na wyciszenie i uspokojenie emocji, alkohol „przychodzi z pomocą”. Używanie alkoholu jest również sprzężone z problemami ze snem – respondenci często piszą o tym, że picie pomaga im zasnąć. W wypowiedziach powraca również opis kończenia wieczornej próby w barze, co stanowi jej swoiste przedłużenie. W mojej ocenie udział w takich nieformalnych spotkaniach wynika nie tylko z chęci współdzielenia wolnego czasu, ale również z lęku przed ostracyzmem i wykluczeniem z grupy. Kilka wybranych komentarzy:

Wypowiedź nr 1:

> Tak, po próbie często się chadza na piwko, żeby odreagować stres.

Wypowiedź nr 2:

> Zdarza się odreagowywać wieczorem, rano bierze się coś na pobudzenie.

Wypowiedź nr 3:

> Bywało tak, że chciałam już oderwać się od rzeczywistości i spokojnie zasnąć.

Warto odnotować, że większość osób odnosi się jedynie do alkoholu, kwestia narkotyków praktycznie nie jest poruszana przez respondentów. W samym piciu alkoholu nie ma nic złego, jednak motywacje, jakie podają badani, są przygnębiające. Alkohol jako reduktor stresu może stać się poważnym życiowym problemem. Jawi się on również jako stymulant dobrego snu. Trzeba również dodać, że część respondentów stwierdza, że na ilość spożywanego alkoholu większy wpływ ma sam charakter pracy niż system godzinowy. Jest w tym pewnie sporo racji, choć uważam, że sprzężenie tych dwóch czynników wzmacnia się wzajemnie w negatywnym oddziaływaniu.

Ciekawą sprawą jest również tendencja, by uznać alkohol za nieodłączny element *modus vivendi* ludzi pracujących w teatrze. Może to niestety, w mojej opinii, rodzić sytuacje, w których ludziom realnie potrzebujący pomocy, wpadającym w alkoholizm, nie zostanie zaproponowana ani udzielona pomoc, ponieważ ich sytuacja zostanie uznana niejako za element folkloru teatralnego.

W pytaniu o wpływ pracy w tradycyjnym systemie godzinowym na poziom stresu średnia ocen wyniosła 6,1 (1 – bardzo mały, 10 – bardzo duży). Jest to więc relatywnie neutralna ocena. Jednak podobnie jak w przypadku używek warto przyjrzeć się prawej stronie skali. 37,2 proc. respondentów zaznaczyło ocenę 8 lub więcej. Oznacza to, że dla ponad jednej trzeciej respondentów korelacja między stresem a systemem pracy jest raczej jednoznaczna, co pokazuje skalę problemu.

Wypowiedzi grupy, która widzi korelację pomiędzy systemem pracy a stresem w większości odnoszą się pośrednio do wcześniejszych pytań. Chroniczne zmęczenie, brak czasu, zaburzony rytm dobowy, niedobór snu – są to według respondentów czynniki, które w konsekwencji przekładają się na poziom stresu.

Odnotujmy jednak, że w wypowiedziach wiele osób kładzie też nacisk na to, że sama praca jest stresująca, bez względu na jej system. Nie zmienia to jednak faktu, że może się on do tego w znacznym stopniu przyczyniać. Wybrane opinie:

Wypowiedź nr 1:

> Im mniej czasu na regenerację, tym większe zmęczenie. Im większe zmęczenie, tym większe napięcie i większy stres.

Wypowiedź nr 2:

> Brak balansu między życiem prywatnym a zawodowym i zaburzony rytm dobowy potęguje poziom stresu.

Wypowiedź nr 4:

> U mnie przede wszystkim chodzi o dotarcie na czas… Często są korki. Wyjeżdżam około półtorej godziny przed rozpoczęciem próby i dwie godziny przed rozpoczęciem spektaklu. To wywołuje stres.

Wypowiedź nr 6:

> Między 14 a 18 często nie mam czasu na wszystko co chcę zrobić, robię się gwałtowna i zestresowana żeby się że wszystkim wyrobić.

Choć sama praca w teatrze może być stresogenna, systemowe warunki pracy są w mojej opinii czynnikiem potęgującym stres. Trudno nie dostrzec korelacji pomiędzy tym, co respondenci wiążą z organizacją czasu pracy (zmęczenie, brak czasu, zaburzony rytm dobowy, niedobór snu) a zwiększonym napięciem i w konsekwencji stresem.

Wyjątkowo negatywnie respondenci ocenili wpływ tradycyjnego systemu na możliwość samorealizacji poza pracą. Średnia ocen (1 – bardzo zły, 10 – bardzo dobry) wynosi 3,1. Skrajności skali również są w tym wypadku ogromnie zróżnicowane. Tylko 8,3 proc. respondentów (23 osoby) oceniło wpływ na 8 lub więcej, z kolei aż 67,9 proc. respondentów zaznaczyło 3 lub mniej.

Powtarzalnym schematem w wypowiedziach uzasadniających negatywną ocenę jest wskazanie na niemożliwość realizacji dodatkowych zajęć w przerwie między próbami. Wynika to według respondentów z faktu, że w czasie wolnym muszą skupić się na prywatnych obowiązkach oraz znaleźć

czas na odpoczynek. Dodatkowym aspektem jest brak oferty w wybranym przedziale czasowym lub niemożliwość pełnego zaangażowania się w inną aktywność niż praca. Oto wybrane wypowiedzi respondentów:

Wypowiedź nr 1:

> Kiedy je [pasje] realizować? Zagrać z przyjaciółmi w piłkę o 16.00, gdy większość z nich jest jeszcze w pracy? Nasz tryb pracy doprowadza do izolowania się od znakomitej części społeczeństwa. Nie widzę w tym nic dobrego, wręcz przeciwnie. Prowokuje to sytuacje, w których aktorzy przebywają głównie z aktorami, dokarmiając swoje narcystyczne przekonanie o tym, jak bardzo wyjątkowy i elitarny zawód reprezentują. Jest tu bardzo mało miejsca na realizację hobby i spotkania z innymi ludźmi.

Wypowiedź nr 2:

> Trudno jest realizować pasje, bo czas pomiędzy próbami zwykle poświęca się na gotowanie obiadu, odebranie dzieci z przedszkola i odespanie.

Wypowiedź nr 3:

> Nie mam przestrzeni na inne pasje, czasu, ani siły.

Pojedyncze osoby wskazują, że ta organizacja czasu pracy nie wpływa negatywnie na ich pasje, lecz są to nieliczne wyjątki.

Niestety konstatacja nie może być pozytywna. Zaprezentowane dane wskazują, że samorealizacja poza życiem zawodowym jest niezwykle trudna, niemal niemożliwa. Oznacza to, że w osobach, które pracują w tym systemie, może narastać frustracja lub poczucie bezradności związane z niemożliwością rozwijania pasji i zainteresowań pozazawodowych. Jest to kolejny dowód na to, że zachowanie życiowej równowagi w tym systemie staje się niemałym wyzwaniem.

Wnioski

Wnioski płynące z badania nie napawają optymizmem. O ile kwestia efektywności pracy wymaga moim zdaniem głębszej analizy, choć konstatacja o potrzebie skrócenia czasu pracy artystycznej w ciągu dnia nasuwa się sama, o tyle ocena jakości życia osób pracujących w tym systemie jest niemal jednoznaczna.

Według teorii Greenhausa, Collinsa i Showa *work life balance* obejmuje równocześnie następujące składniki: 1) równowagę czasową, która oznacza taką samą ilość czasu poświęcaną na pracę i życie rodzinne; 2) równowagę zaangażowania, która wiąże się z takim samym poziomem zaangażowania w pracę i życie rodzinne; 3) równowagę zadowolenia, która dotyczy takiego samego poziomu satysfakcji z aktywności jednostki w pracy i życiu rodzinnym (Smoder, 2015).

Z badania wynika, że w zasadzie żaden z tych elementów nie znajduje się w równowadze. Równoważność w napięciu praca – życie pozazawodowe może zaistnieć, jeśli praca nie zawłaszcza życia pozazawodowego oraz gdy życie pozazawodowe nie dzieje się jej kosztem. Oznacza to możliwość osiągnięcia celów i satysfakcji w różnych sferach życia. Z odpowiedzi respondentów

wynika, że ta relacja jest silnie zaburzona.

Największym problemem wydaje się konflikt czasowy. Realizacja wymagań związanych z pracą w teatrze utrudnia realizację działań z życia prywatnego. Przyjęta rola zawodowa sprawia najczęściej, że osoba pracująca w teatrze jest fizycznie nieobecna w drugim obszarze (prywatnym, rodzinnym), co uniemożliwia realizowanie się w nim. Nawet jeśli jest fizycznie obecna w sferze prywatnej, trudno jej się w pełni zaangażować ze względu na psychiczne obciążenie pracą. Rodzi to wiele problemów, które respondenci sygnalizowali w swoich komentarzach.

Niezwykle pasuje tutaj diagnoza Anny Pluty, która w artykule poświęconym *work life balance* pisze o zagrożeniu inwazją „pracy na życie pozazawodowe, którego czas jest nieustannie skracany. W następstwie tego dochodzi do kształtowania się pracowników bez reszty skupionych na obowiązkach zawodowych, dla których praca coraz częściej stanowi wartość autoteliczną. Rośnie kult pracy, ponieważ bycie zajętym jest jedną z najwyższych wartości, stanowi wyznacznik statusu i prestiżu, a także jest świadectwem poświęcenia pracowników na rzecz zatrudniającej ich organizacji” (2014, s. 181).

W teatrze kategoria poświęcenia jest doskonale znana i utrwalona w zbiorowej świadomości. Istnieje przekonanie, że jedynie poświęcenie na rzecz projektu, premiery, teatru może przynieść wysoką artystyczną wartość. Zastanówmy się, do jakich konsekwencji może doprowadzić (i przez lata doprowadzał) taki tok myślenia.

Dodatkowo, powracając do książki Jonathana Crary’ego, tradycyjny system godzinowy jawi się jako czynnik zmuszający do bycia w nieustannej gotowości. Crary porównuje taki stan do urządzenia elektrycznego, które, jeśli nie pracuje znajduje się w trybie *stand-by*, nieustannie przygotowane do

wybudzenia i podjęcia pracy, Crary zauważa, że wprowadzanie ludzi w tryb *stand-by* jest wysoce dehumanizujące, nie pozwala im na komfort psychiczny, w konsekwencji fizyczny.

To wszystko powinno moim zdaniem stanowić solidny argument do tego, by podjąć debatę nad systemem organizacji czasu pracy artystycznej w teatrach, a także kontynuować badania pracowników w tej branży pod tym kątem. Jeśli „teatr to ludzie", być może warto wsłuchać się w ich opinie i wyciągnąć z nich wnioski, które przełożą się na realną zmianę. Jest to oczywiście zadanie środowiska teatralnego, związków zawodowych działających w jego ramach, ale również decydentów, organizatorów, którzy mają wpływ na prawodawstwo, a w konsekwencji na organizację życia kulturalnego w Polsce.

Możliwe alternatywy

Na końcu kwestionariusza zostało postawione pytanie otwarte: „Jakie możliwe alternatywy widzisz dla pracy w systemie godzinowym 10:00-14:00, 18:00-22:00? Co twoim zdaniem polepszyłoby jakość teatralnej pracy pod kątem organizacji czasu pracy?".

Odpowiedzi można podzielić na cztery główne kategorie. Pierwsza grupa respondentów uważa, że nie ma żadnej sensownej alternatywy, choć jednocześnie wyrażają tęsknotę za niemożliwym, lepszym systemem pracy. Druga grupa respondentów uważa, że nie ma żadnej sensownej alternatywy i również nie ma potrzeby zmiany w tym zakresie. Trzecia grupa odpowiada, że nie wie, czy znalazłaby się lepsza alternatywa.

Ostatnia, czwarta grupa proponuje w różnych wariantach rezygnację z dwóch, rozdzielonych dłuższą przerwą bloków pracy na rzecz jednego

dłuższego bloku (z godzinną przerwą). Najczęściej w ślad za tym idzie propozycja skrócenia czasu pracy do około sześciu godzin. Respondenci proponują zazwyczaj rozpoczęcie pracy na godzinę zbliżoną do 10:00, bywa to 9:00 lub 11:00. Swoje propozycje argumentują najczęściej tym, że taki jeden długi blok zajęć miałby znacznie lepszy wpływ na ich życie prywatne, a jednocześnie pozwoliłby im skupić się w czasie pracy tylko na niej.

W Polsce pracują twórcy i twórczynie, którzy pracują lub starają się pracować w innych systemach teatralnych. Dwie reżyserski młodego pokolenia, Ewa Rucińska[10] i Zofia Gustowska[11], zgodziły się opowiedzieć o swoich doświadczeniach pracy w teatrach instytucjonalnych, w innych systemach organizacji pracy:

Zofia Gustowska:

> Projektem, nad którym pracowałam w innym systemie godzinowym niż 10:00-14:00 i 18:00-22:00, była praca nad spektaklem *Własny pokój* na motywach eseju Virginii Woolf i jej biografii, który miał premierę 21 maja 2022 roku w Teatrze Łaźnia Nowa w Krakowie. Ponieważ Łaźnia nie ma stałego zespołu, pracowałam z dwójką zaproszonych aktorów. Plan prób mogliśmy ustalić między sobą. Wyszliśmy od mojego pytania do aktorów, jak wygląda ich dostępność i w jakich ramach czasowych chcieliby pracować. Założenie było takie, że zależnie od tygodnia i dostępności aktorów, pracujemy od 10:00 do 19:00 (z godzinną przerwą na obiad) lub od 10:00 do 15:30 (z krótszą przerwą). W praktyce często kończyliśmy pracę dużo wcześniej, np. o godzinę lub dwie. Wynikało to z tego, że zrobiliśmy danego dnia wszystko, co sobie założyliśmy w planie pracy. Czuję, że w systemie bez długiej przerwy w ciągu dnia

znacznie łatwiej przychodziło mi wewnętrzne określenie, kiedy de facto jestem w pracy i kiedy jestem już poza pracą. Czas wieczorem, po próbie pozwalał też na pełniejszy odpoczynek. […] W jednym długim bloku pracy nie zaobserwowałam też spadku koncentracji czy energii, ale wynikało to też na pewno z tego, że nie przeciągaliśmy sztucznie prób, kiedy zrobiliśmy to, co zaplanowaliśmy na dany dzień. Z pewnością ważne w tym projekcie było to, że byliśmy wyczuleni na swoje potrzeby i elastyczni, dostosowywaliśmy się do siebie, myślę, że to było bardzo cenne i ważne.

Ewa Rucińska:

W innych systemach godzinowych pracowałam we francuskich kompaniach teatralnych, gdzie te systemy ustalane są wewnętrznie przez grupy twórców. Drugie doświadczenie zagraniczne to praca w operze w Luksemburgu, gdzie pracowałam w systemie 10:00-13:00 i 14:00-17:00. Długa przerwa między próbami jest tam wręcz uznawana za coś toksycznego. Zdarzyło mi się też zaproponować inny system pracy w Teatrze Studio w Warszawie, gdzie reżyserowałam spektakl *Miasto białych kart* (premiera 9 marca 2019). Pracowaliśmy zazwyczaj w godzinach 10:00-17:00 z godzinną przerwą na obiad. Byłam wtedy w bardzo komfortowej sytuacji, aktorzy bardzo chętnie zgodzili na tę propozycję, dyrekcja również nie zgłosiła zastrzeżeń.

Istotne jest dla mnie to, że praca w jednym długim bloku to jedno przyjście do pracy a nie dwa. Każde przyjście do teatru związane

> jest z potencjalnymi spóźnieniami. Rozbicie pracy na dwa bloki powoduje, że za każdym razem od nowa trzeba zbierać skupienie, koncentrację, wdrażać się w próbę. W czasie czterogodzinnej przerwy, co naturalne, pojawia się wiele innych wątków, niezwiązanych z próbą, np. obowiązków rodzinnych, które później rzutują na wieczorną próbę. Dla mnie wieczorna próba jest trochę jak kolejny dzień. Poza tym w trakcie przerwy wciąż jest się niejako w trybie pracy, oznacza to, że osoby przychodzące na wieczorną próbę są w zasadzie po ośmiu godzinach pracy, przychodzą zmęczeni. Ta druga próba jest w moim przekonaniu dużo mniej efektywna. Nie uważam też, że osiem godzin dziennie na scenie jest zawsze potrzebne, efektywnie pracuje się zazwyczaj do sześciu godzin, wtedy zostaje też więcej czasu na pracę indywidualną czy wewnętrzne ułożenie się tematów i intuicji. Dodatkowo chciałabym zaznaczyć, iż uważam, że jeśli aktor ma wieczorem do zagrania spektakl, jego czas próby powinien być krótszy. […] Kiedy pracuję w polskich teatrach, zawsze próbuję zaproponować inny niż tradycyjny system organizacji prób, ale jest to o tyle trudne, że jeśli cały sezon odbywa się w klasycznym rytmie, zmienienie go tylko dla jednego projektu najczęściej jest zbyt karkołomne. Jest to zresztą całkowicie zrozumiałe.

Obie reżyserki zwracają uwagę na fakt, że praca w jednym dłuższym bloku pozwala na dużo lepszy *work life balance*. Pozwala na wyraźne rozdzielenie pracy i czasu prywatnego, co przekłada się na higienę psychiczną, ale również pozwala na pełne skupienie się na pracy. Reżyserki zwracają uwagę na to, że kończenie pracy wcześniej pozwala na pełniejszy odpoczynek oraz taką organizację czasu, która pozwala na aktywniejsze uczestniczenie w

życiu społecznym. Z obu wypowiedzi można wyciągnąć dodatkowy wniosek – osiem godzin pracy dziennie to założenie nieprzystające do realiów.

Ewa Rucińska zaznacza, że wprowadzenie innego systemu jest trudne, jeśli instytucja i jej pracownicy przywykli do funkcjonowania w danym rytmie. Wtedy jednostkowa zmiana może wprowadzić chaos w organizacji pracy teatru. Niemniej trzeba wyraźnie zaznaczyć, że praca w jednym długim bloku, z godzinną przerwą obiadową, może być odpowiedzią na tradycyjny system organizacji czasu pracy. Pozwala bowiem na efektywną pracę przez około sześciu godzin, nie destabilizuje planowania dnia, daje szansę na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Ciekawym rozwiązaniem jest wspomniany przez Ewę Rucińską model luksemburski (10:00-13:00 i 14:00-17:00). Początek pracy ustalony w taki sposób, by osoby grające wieczorem w spektaklach miały czas na odpoczynek. Trzygodzinne bloki pracy powinny dać możliwość przeprowadzenia pełnowymiarowej próby. Koniec ustalony na godzinę 17:00 daje szansę na załatwienie spraw prywatnych oraz rzeczywisty odpoczynek po pracy. Można również uwzględnić skrócenie czasu pracy dla osób, które pracują przy wieczornym spektaklu, np. do godziny 15:00 (w sumie cztery godziny próby). W mojej ocenie jest to system, który warto rozważyć i spróbować przeprowadzić jego wdrożenie w polskich teatrach instytucjonalnych.

Podsumowanie

Wyniki badania jednoznacznie świadczą o tym, że wpływ pracy w tym systemie na sferę prywatną jest ogromny i w prawie każdej kategorii jednoznacznie negatywny. W przypadku efektywności korelacja nie jest tak oczywista, sprawa wydaje się być nieco bardziej skomplikowana. Respondenci nie są aż tak zgodni w swoich ocenach. Mimo wszystko wielu z

nich opisuje strukturalne problemy z efektywnością związane właśnie z organizacją czasu pracy.

Jako palący problem jawi się również potrzeba zmian legislacyjnych w prawodawstwie dotyczącym teatrów. Teatry jako instytucje podlegające paradygmatom biznesowym niejako dążą do realizacji czysto kapitalistycznych założeń o normatywnej wydajności pracy, podczas gdy realia zupełnie nie przystają do tych norm.

Mam nadzieję, że ten tekst może stać się czynnikiem uruchamiającym debatę na temat warunków pracy w polskich teatrach instytucjonalnych. Można również powtórzyć badania w rozszerzonej skali – przeprowadzić je bezpośrednio w instytucjach, precyzyjniej przyjrzeć się konkretnym grupom zawodowym – sprawdzić, czy potrzeba zmian jest skorelowana z tym, jaką rolę pełni dana osoba w procesie produkcji spektaklu. Konsekwencją tej debaty powinny być systemowe zmiany, sformalizowane w dokumentach na poziomie ustawowym.

Uczestnikami takiej debaty powinny być oczywiście osoby mające doświadczenie w zarządzaniu teatrami – czyli dyrektorzy i dyrektorki. Ich perspektywa nie została uwzględniona w tym tekście, a może się okazać bardzo cenna i pomocna.

Cały proces powinien być oczywiście na każdym etapie współtworzony przez środowisko teatralne, w którym znajdą się przedstawiciele związków zawodowych, przedstawiciele wszystkich pionów pracujących w teatrze, również te osoby, których nie widać w blasku reflektorów, i te, które nie są oklaskiwane w trakcie popremierowych bankietów.

Artykuł jest zmienioną wersją pracy podyplomowej obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu.

Wzór cytowania:

Błażewicz, Andrzej, *10:00-14:00 + 18:00-22:00. Efektywność pracy i jakość życia osób pracujących w polskich teatrach repertuarowych*, „Didaskalia. Gazeta Teatralna" 2024, nr 181/182, DOI: 10.34762/v1s6-5043.

Autor/ka

Andrzej Błażewicz

Andrzej Błażewicz (andrzej.blazewicz@teatr-polski.pl) – reżyser teatralny, dramaturg. Absolwent AST na Wydziale Reżyserii Dramatu. Od 2021 roku związany z Teatrem Polskim w Poznaniu, gdzie pracuje jako konsultant programowy. Oprócz działań artystycznych interesują go też praktyki instytucjonalne. Współtworzy projekt Alchemia Teatralna w rodzinnej Świdnicy. Jego twórczość została doceniona w konkursach dramatopisarskich. Jest dwukrotnym laureatem Konkursu na Sztukę Teatralną dla Dzieci i Młodzieży, finalistą Gdyńskiej Nagrody Dramaturgicznej, finalistą IX i X edycji Metafor Rzeczywistości, laureatem konkursu Śląski Shakespeare, laureatem nagrody za debiut Instytutu Teatralnego. Był asystentem Jana Klaty, Agnieszki Glińskiej oraz Moniki Strzępki i Pawła Demirskiego. Jako reżyser debiutował *Żydem* Artura Pałygi. Często pracował z Pawłem Sablikiem – *Mała syrenka*, *Śluby panieńskie* (nagroda na festiwalu M-Teatr w Koszalinie, wyróżnienie w konkursie Klasyka Żywa). W ramach festiwalu Nowe Epifanie współrealizował spektakl *Zwiastowania*. W tym samym roku współrealizował również *Spektakl dyplomowy, czyli kilka piosenek o przemocy w teatrze* oraz był dramaturgiem przy *Pornografii* w reż. Jana Hussakowskiego. Jako dramaturg pracował z Hussakowskim również przy *Człowieku 2.0.* w Teatrze im. Kochanowskiego w Opolu, *Balladynie* w Teatrze im. Osterwy w Lublinie. *Delivery Heroes. Bohaterowie na wynos* w Teatrze Polskim w Poznaniu to jego pierwsza współpraca dramaturgiczna z Konradem Cichoniem. Wydał dwie książki: tom poetycki – *Ostatnie zimy* (książka została wydana również w PJM) oraz *Dramaty historyczne*. ORCID: 0009-0005-8951-4650.

Przypisy

1. Jest to oczywiście hipoteza. Nie znalazłem jednak żadnej publikacji, która podejmowałaby ten temat, a wielu ekspertów z zakresu teatrologii i historii teatru nie potrafiło mi udzielić informacji na temat proweniencji tego systemu organizacji czasu pracy, nie potrafili również

wskazać źródeł, w których taką informację mógłbym odszukać. W jednej z recenzji niniejszego artykułu pojawiła się sugestia, że omawiamy czas pracy był swego rodzaju prawem zwyczajowym już w dwudziestoleciu międzywojennym, na co według autora_ki wskazują np. wspomnienia Arnolda Szyfmana czy biuletyny ZASP-u. Perspektywa historyczna nie jest przedmiotem mojego artykułu, niewątpliwie domaga się jednak rozwinięcia w osobnej publikacji

2. Co oczywiście nie zmienia faktu, że to właśnie specyfika pracy decyduje o takim, a nie innym wymiarze godzinowym przebywania w miejscu pracy, jakim jest teatr. Należałoby się więc zastanowić od strony legislacyjnej, czy etatu aktorskiego nie powinno się opisywać inaczej niż standardowego.

3. „Od 2017 roku nastąpiły zmiany dotyczące obowiązkowego tworzenia regulaminu pracy w zakładach zatrudniających powyżej dwudziestu pracowników. W latach poprzednich, jeżeli zatrudnienie przekroczyło dwudziestu pracowników, pracodawca obowiązkowo musiał stworzyć regulamin pracy. Aktualnie zatrudnienie to musi wynosić pięćdziesiąt osób. Pracodawcy zatrudniający powyżej dwudziestu osób, lecz mniej niż pięćdziesiąt osób, mogą stworzyć regulamin pracy lecz nie mają takiego obowiązku. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy w zakładzie pracy istnieje organizacja związkowa i wystąpi z wnioskiem o utworzenie regulaminu pracy, w takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest do utworzenia dokumentu, nawet jeżeli jego zatrudnienie nie przekracza pięćdziesięciu osób”. Za: https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-regulamin-pracy
Zob. Kodeks Pracy, Artykuł 104, https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf 4

4. Wyrok z dnia 24 września 2020 r., Sygn. akt III PK 38/19, http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/OrzeczeniaHTML/iii%20pk%2038-19-1.docx.html

5. Tamże.

6. Zacytowano zapisy następujących regulaminów:
1. Regulamin Pracy Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze (2016). Pobrane z http://nbip.pl/teatrnorwida/i/?i=29843; 2. Regulamin pracy Teatru im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu (2012). Pobrane z https://docplayer.pl/21319640-Regulamin-pracy-teatru-im-wojciecha-boguslawskiego-w-kalis zu-tekst-jednolity-20-06-2012-r.html; 3. Regulamin Teatru Lalki, Maski i Aktora Groteska (b.d.). Pobrane z https://studylibpl.com/doc/1268214/regulamin-teatru-groteska.

7. W tym przypadku warto dodać, że poszczególne działy techniczne dołączają do procesu na jego różnych etapach – przykładowo dział akustyczny najczęściej zaangażowany jest już na bardzo wczesnym etapie, z kolei dział oświetleniowy czy montażowy dołącza znacznie później do pracy w ramach omawianego systemu.

8. Zob. artykuł o czytaniu performatywnym, które odbyło się w Teatrze Polskim w Poznaniu w ramach Forum Przyszłości Kultury: Jaźwiński, 2022.

9. We wszystkich wypowiedziach została zachowana pisownia oryginalna.

10. Ewa Rucińska – reżyserka teatralna. Absolwentka reżyserii w Akademii Sztuk Teatralnych w Krakowie, Wydziału Aktorskiego w paryskim Cours Florent oraz filologii polskiej i kulturoznawstwa na INALCO w Paryżu.

11. Zofia Gustowska – reżyserka teatralna. Absolwentka krakowskiej Akademii Sztuk Teatralnych na Wydziale Reżyserii Dramatu. Absolwentka Wiedzy o Teatrze w Akademii Teatralnej w Warszawie oraz modułu dramaturgicznego Laboratorium Nowych Praktyk Teatralnych.

Bibliografia

Crary, Jonathan, *24/7 Późny kapitalizm i celowość snu*, tłum. D. Żukowski, Karakter, Kraków 2022.

Fisher, Mark, *Realizm kapitalistyczny Czy nie ma alternatywy?*, tłum. A. Karalus, Książka i Prasa, Warszawa 2020.

Jaźwiński, Adam, *Rozliczmy się*, „Dialog", 13.05.2022, https://www.dialog-pismo.pl/przedstawienia/rozliczmy-sie [dostęp: 8.05.2024].

Mapa teatru publicznego, Instytut Książki, Warszawa 2015.

Pluta, Anna, *Uwarunkowania kształtowania relacji praca-życie pozazawodowe współczesnych pracowników*, [w:] *Relacje praca-życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, red. R. Tomaszewska-Lipiec, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2014, https://repozytorium.ukw.edu.pl/bitstream/handle/item/3936/Relacje proc.20praca proc.20zycie proc.20pozazawodowe proc.20droga proc.20do proc.20zrownowaznego proc.20rozwoju proc.20jednostki.pdf?sequence=4&isAllowed=y [dostęp: 8.01.2024].

Smoder, Agnieszka, *Czas pracy a problemy równowagi między pracą i życiem pozazawodowym*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2015, nr 3 (126), s. 132-148, http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-0195201b-f89a-4b9a-831a-c20aa88ac1e7/c/7_Agnieszka_Smoder.pdf [dostęp: 8.01.2024].

Źródło:
https://didaskalia.pl/artykul/1000-1400-1800-2200-efektywnosc-pracy-i-jakosc-zycia-osob-pracujacych-w-polskich-teatrach