

TEMAT Z OKŁADKI

Demokracja w teatrze

1

2



fot. Natalia Kabanow / Teatr Polski w Bydgoszczy





Jaka

hierarchia?

Pionowo i poziomo

Dyskusja o hierarchii w teatrze

AUTOR: SZYMON KAZIMIERCZAK

Artyści i teatrologi biją na alarm: polski teatr tkwi w toksycznych relacjach i potrzebuje terapii, wypracowania nowego modelu współżycia. Ale nawet zwolennicy wygładzania hierarchii w instytucjach teatralnych mówią: to nie takie proste.

■ Od kilku lat w polskim środowisku teatralnym nabiera tempa bardzo szczególna dyskusja. Choć uczciwie byłoby zaznaczyć, że tak naprawdę trwa ona pewnie już całe dekady, w trakcie których zmieniał się i teatr, i świat wokół niego. Jednak dopiero niedawno tematy, o których do tej pory nie mówiło się głośno, wychodzą z obiegu plotkarskiego i anegdotycznego – z bufetów i kawiarni – na łamy branżowych periodyków, książek, na konferencyjne sale. I dopiero od niedawna pojawia się też język, który pozwala o tych sprawach mówić publicznie.

Dyskusja dotyczy tego, „czego nie widać”, tego, jak urządzona jest kuchnia teatralnych instytucji, jak kształtują się w ich murach wzajemne relacje pracowników, tego, czym w ogóle jest praca w teatrze, kto w nim ma realną władzę, w jaki sposób ją sprawuje i jaki to ma wpływ na metody powstawania teatralnych produkcji i na życie teatralne jako takie. Punktem wyjścia jest diagnoza wywodząca się z relatywnie nowego nurtu refleksji o sztuce, czyli krytyki instytucjonalnej, która sprawę stawia następująco: publiczne instytucje, w tym przypadku zarówno teatru, jak i uczelnie czy instytuty, oparte są na pionowych, hierarchicznych strukturach. Składają się na nie bardzo złożone (i często nieoczywiste) relacje władzy i podległości, mogące generować czy legitymizować sytuacje rażących nierówności i niesprawiedliwości, czy nawet, jak niektórzy podkreślają, przemocy. W debacie toczącej się obecnie w środowisku polskich artystów, ale i teatrologów, na poziomie samej tezy pojawiają się jednak sub-

telne, ale znaczące różnice: niektórzy twierdzą kategorycznie, że „przemoc jest tu wpisana w system”¹, inni zaś wierzą w „potrzebę porządku i ustrukturyzowanych relacji”, choć wskazują, że „granica między zdrowym, hierarchicznym porządkiem a nadużyciem władzy i przemocą jest bardzo cienka”².

Sens tej diagnozy jest jednak widoczny dopiero wówczas, gdy przypatrzymy się konkretnym przykładom: sytuacjom z biografii aktorów, reżyserów, scenografów, choreografów, rzemieślników, techników, pracowników administracji, dyrektorów, decydentów czy – *last but not least* – studentów uczelni teatralnych. Wątki tej dyskusji rozwidlają się w wielu kierunkach i dotyczą dziedzin pozornie tak odległych, jak modele instytucji i zarządzania, prawa pracownicze, style pracy artystycznej, edukacja, ekonomia, historia teatru czy w końcu nawet etyka, więc i przykłady złych praktyk można mnożyć bez końca. Wiele dociera do nas za pośrednictwem medialnych newsów, którym nierzadko towarzyszy aura skandalu. Niedawny przykład: prezydent miasta, na podstawie niejasnych donosów o rzekomej „kontrowersyjności” przedstawienia przygotowywanego w podlegającym mu teatrze, bezprawnie usiłuje odwołać premierę. Inny: dyrektor teatru w średnim mieście zrywa próby z młodą reżyserką, która zaczęła już prace koncepcyjne nad spektaklem; jakiegokolwiek umowy brak, więc i wynagrodzenia nie będzie. Wreszcie przykład najświeższy i może najbardziej wyrazisty: do mediów przedostaje się wiadomość, że dyrektor krakowskiego teatru przez wiele

lat molestował i mobbingował pracownice, co kończy się jego odwołaniem i skierowaniem sprawy tam, gdzie trafić powinna, czyli do prokuratury. Te historie to zaledwie wierzchołek góry lodowej, ale gdy zostają upublicznione, często pytamy, czy to hierarchiczny system jest bezpośrednią przyczyną tego typu patologii, czy jedynie sprzyjającą im okolicznością?

Nasza dyskusja o hierarchiach w instytucjach teatralnych nie dotyczy jednak wyłącznie tak jaskrawych przykładów mobbingu i nie ogranicza się wyłącznie do problemów środowiska aktorskiego. Bardzo często pokazuje ona, że nierówność czy niesprawiedliwość w teatrze manifestuje się na wielu subtelniejszych poziomach. Rozmawia się więc także o „utartych” w środowisku zwyczajach i wykazuje ich potencjalną szkodliwość. Niektóre, jak na przykład fuksówki w szkołach teatralnych, swego rodzaju „rytuały przejścia” młodych studentów, często sprowadzają się do upokarzania ich przez starszych kolegów z przyzwoleniem władz uczelni oraz wpajają zły wzorzec bezrefleksyjnego posłuszeństwa. Inne szkodliwe „zwyczaje” biorą się ze specyfiki pracy w teatrze: mowa jest o nienormowanych godzinach pracy, presji dyspozycyjności, nadużywaniu władzy przez reżyserów pod pretekstem metod artystycznych, marginalizowaniu roli działów technicznych czy wspomnianych już nieprawidłowościach w zawieraniu umów z artystami nieetatowymi. Tematem dyskusji są też często pieniądze: wątek rażących dysproporcji w zarobkach niedawno ożył przy okazji



fol. Bartek Warzecha

ujawnienia umów w TR Warszawa. Do tego dochodzi temat roli krytyki teatralnej, mechanizmów kanonizacji artystów oraz niedostatecznej reprezentacji kobiet w historii teatru, znacznie przez to zniekształconej.

Artyści i teatrologi biją na alarm: polski teatr tkwi w toksycznych relacjach i potrzebuje terapii, wypracowania nowego modelu współżycia. Ale nawet zwolennicy zmian są ostrożni w wyciąganiu wniosków. W sukurs przychodzi powtarzane do znudzenia branżowe porzekadło, że „teatr to nie fabryka gwoździ”, które znaczy tyle, że nie wszystko w procesie artystycznym podlega bezpiecznej standaryzacji. Gorzej tylko, gdy podobne powiedzonka stają się łatwym usprawiedliwieniem dla patologii w murach publicznej instytucji.

Artyści w pracy

Pamiętamy to z serialu *Artyści* Moniki Strzępki i Pawła Demirskiego, filmowej satyry na środowisko teatralne z 2016 roku. W fikcyjnym Teatrze Popularnym znajdującym się w stołecznym Pałacu Kultury i Nauki zostaje powołany nowy dyrektor Konieczny grany przez Marcina Czarnika. Młody, charyzmatyczny, pełen dobrych chęci. Ten modelowy „fajny dyrektor” szybko się przekonuje, że choć teoretycznie ponosi w instytucji największą odpowiedzialność, bo reprezentuje teatr i personalnie odpowiada przed organizatorem, to wbrew pozorom nie on stoi najwyżej w jej hierarchii. Ta jest skomplikowaną siatką zależności: relacje pracowników oparte są na pielęgnowanej latami wza-

jemnej niechęci, widzimy na przykład rytualną wręcz pogardę nestorów wobec młodych członków zespołu, widzimy kompletnie niejasne kryteria podziału wynagrodzeń (z naczelnym kryterium uznaniowości), widzimy w końcu, że organizator mianuje Koniecznego „z łapanek”, by jego rękami zamknąć teatr... Serial Strzępki i Demirskiego, twórców z dużym doświadczeniem pracy w teatrach w miastach różnej wielkości, dotkliwie pokazuje tę chorobę instytucji teatralnych: sztuka, która powstaje wysiłkiem wielu osób, w której zespołowość jest rzekomo wszystkim, cierpi na kompletny zanik partnerstwa. Po emisji *Artystów* wielu widzów przecierało oczy ze zdumienia i pytało: ile w tym wszystkim jest prawdy?

Wygląda na to, że prawdy jest wiele. Ostatnie lata przynoszą liczne refleksje na temat warunków pracy w teatrach: raporty, rozmowy z artystami, eseje, reportaże teatralne czy kulturoznawcze rozprawy. Monika Kwaśniewska w tekście *Aktor w kłinczu relacji folwarcznych*, powołując się m.in. na artykuł filozofa kultury Andrzeja Ledera *Relacja folwarczna* i raport *Artysto Scen Polskich, powiedz nam, z czego żyjesz?*, przygotowany przez Joannę Szulborską-Łukaszewicz, twierdzi: „teatr instytucjonalny bywa stosunkowo często jedną z przestrzeni funkcjonowania [...] relacji folwarcznych, w których dyrektor (ze względu na przypisaną mu ustawowo niemal absolutną władzę decyzyjną), a czasem też reżyser (ze względu na panujący w Polsce »model teatru reżysera« i związaną z tym władzę symboliczną) odgrywa rolę pana, a aktor – niewolnika”³. Autorka po-

święca swój tekst relacjom dyrekcji i zespołu aktorskiego m.in. na przykładzie sprawy niedoszłej premiery *Nie-boskiej komedii* Olivera Frljicia w Starym Teatrze w Krakowie. Jeden z aspektów tytułowego kłinczu według autorki objawia się w formie szantażu ekonomicznego: przesyt rynku powoduje, że etat w instytucji staje się niedoścignionym marzeniem absolwentów szkół teatralnych, zaś ci, którzy to marzenie spełniają, często pracują za niezwykle niską podstawę i honoraria za zagrane spektakle. Te ostatnie bywają zaś „narzędziem manipulacji” w rękach dyrekcji.

Wydaje się, że w strukturze teatralnej instytucji najsłabsze ogniwo stanowią jednak rzemieślnicy: m.in. krawcy, ślusarze, stolarze, modelatorzy, perukarze czy charakteryzatorzy. Ich losowi swoje badania poświęca Zofia Smolarska, z której reportaży wyłania się niezwykle przygnębiający obraz: pracowni od lat nieremontowane albo nieprzystosowane do specyfiki rzemieślniczej pracy, częsty brak zaufania i szacunku pracodawców, niekiedy poważne przypadki mobbingu⁴. Z kolei w rozmowie z Katarzyną Niedurny aktor Krzysztof Zarzecki zwraca uwagę na sytuację pracowni Teatru Polskiego w Poznaniu: „superbudynek, świetny człowiek jest dyrektorem, a jak schodzisz do piwnicy, do miejsca, gdzie są techniczni, widzisz XIX wiek i szukasz między nimi Olivera Twista. Od 40 lat niemalowane ściany, śmierdzi, a u góry blichtr”⁵.

Osobną grupę stanowią twórcy freelance-ry, zatrudniani przez teatry na zasadzie projektowej. Z dużymi problemami zmagają się



Ach, jakże godnie żuli, reż. Marcin Liber, fot. Magda Hueckel / Teatr Powszechny w Warszawie

tu choćby młodzi reżyserzy, którzy nie mają jeszcze cenionych nazwisk. Ich codziennością jest życie w niepewności zarobku, praca bez umów i zabezpieczeń socjalnych, rozproszenie, polegające na konieczności podejmowania jednocześnie kilku projektów, w końcu też zaburzenie relacji czasu pracy i czasu wolnego. Zachodni kulturoznawcy stworzyli nawet osobne pojęcie dla takiej grupy: kreariat. Greta Gober, badaczka mediów, definiuje je jako „połączenie prekariatu z *creative labour*, ludźmi, którzy pracują jako twórcy. [...] Nie mają poczucia ciągłości, nigdy nie wiedzą, kiedy i skąd przyjdzie następny projekt. A jednocześnie muszą być w pełni dyspozycyjni, co prowadzi do samowyzysku”⁶.

Przykłady te nie oddają oczywiście całej prawdy o warunkach pracy w teatrach. Często wraca w omawianej debacie refleksja, że zdrowe relacje w zespole zależą po prostu od cech osobowościowych kierowników i pracowników. Wymienione sytuacje nie wyczerpują też rzecz jasna schematów hierarchii panujących w tych instytucjach. Władza w tak złożonych strukturach rozkłada się rozmaicie. „Spotkałam się z zespołami, w których właściwie rzadzili inspicjenci” – mówiła reżyserka Anna Smolar na łamach „Dialogu”. „Inspicjent, przez określone oddziaływanie na zespół aktorski, jest w stanie doprowadzić do tego, że jakaś produkcja się wywróci. [...] Stan mentalny ludzi, którzy uważają się za właścicieli teatru,

jest czymś, co bardzo szkodzi pracy, a przede wszystkim szkodzi twórczości”⁷.

„Największa rewolucja w teatrze, jaka obecnie się dokonuje, to ta w podejściu do pracy, do zmiany podejścia do instytucji teatru i jej funkcjonowania” – zauważa z kolei aktor TR Warszawa Dobromir Dymecki w rozmowie z reżyserką Małgorzatą Wdowik zamieszczonej w tomie *Bezkarne. Etyka w teatrze*, wydanym przez poznańską Scenę Roboczą. Nie ulega wątpliwości, że osiągnięciem trwającej debaty jest przypomnienie, że teatry, jakkolwiek przedmiot ich działalności jest szczególny, to także miejsca pracy, w których, jak wszędzie indziej, może dochodzić do nadużyć pracowników, co określane jest powszechnie – choć w teatrach wciąż rzadko – mianem mobbingu. W tej samej wypowiedzi Dymecki sięga też po kluczowe dla omawianej dyskusji etyczne kryterium patrzenia na sztukę: „Trudno mi zachwycać się dobrym spektaklem, jeśli wiem, że podczas pracy nad nim ludzie zostali nadużyci, źle potraktowani czy zrobieni w bambuko”⁸.

Despoci i liderzy

Osobnym wątkiem debaty o hierarchiach w teatrze są powinności i style pracy reżysera. W teatrze europejskim to on bowiem posiada szczególnie uprzywilejowaną pozycję w procesie twórczym. Figura reżysera-demiurga została mozolnie wyniesiona na piedestał na przełomie XIX i XX wieku. Skutki tego dłu-

giego i złożonego procesu, zwanego umownie Pierwszą Reformą Teatru, do dziś obserwujemy w życiu teatralnym. W polskiej rzeczywistości niespecjalnie zmieniła to nawet kontrkultura, która objawiła się w świecie teatru niezwykle silnie, ale *ex definitione* poza instytucjami. Kojarzymy ją z takimi zespołami jak Teatr Ósmego Dnia czy Akademia Ruchu: wyznającymi wspólne ideały, praktykującymi kolektywną pracę artystyczną i metody kreacji zbiorowej. W świecie teatralnych instytucji AD 2020 reżyser nadal pozostaje centralnym twórcą wizji spektaklu, któremu podporządkowany jest (przynajmniej w teorii) cały pion artystyczny i techniczny. Również reżyser, jako osoba odpowiedzialna za finalny kształt produkcji, często otrzymuje najwyższe honorarium.

Silną pozycję reżysera z pewnością umacniały przez dekady wielkie osobowości autorskiego teatru, takie jak Tadeusz Kantor czy Jerzy Jarocki. Nie bez powodu wymieniam właśnie te dwa nazwiska: uosabiają one bowiem istotę obecnego sporu o model reżyserskiej pracy. To bowiem autorzy spełnionych arcydzieł teatru, którzy dla perfekcji własnego dzieła niejednokrotnie byli skłonni poświęcać dobrostan swoich współpracowników. Znani byli z cholerycznych charakterów, wszczynania awantur, stosowania manipulacji czy przemocy psychicznej. Te ich cechy są przedmiotami licznych anegdot, wiadomo o nich od zawsze,

ale dzisiejsza optyka, która przyszła z pokoleniem ludzi o nowej wrażliwości społecznej, nie pozwala na nie spojrzeć bezkrytycznie. I tak książkową biografię Jerzego Jarockiego krytyk Stanisław Godlewski w tekście *Sen o bezgrzesznym* określa dość bezceremonialnie mianem „reportażu o mobbingu”⁹. Choć z tak ostrą oceną pewnie można polemizować, to wskazuje ona na kluczowy konflikt dwóch porządków. Pierwszy z nich to narracja o teatrze jako świątyni, która wymaga ofiary, poświęceń, jako miejscu, o którym Juliusz Osterwa mówił, że jest „dla tych, którym nie wystarcza kościół”. O drugim porządku była mowa już wcześniej: teatr jako miejsce pracy, w którym zatrudnieni są ludzie, mają wyznaczone konkretne godziny działania, zakresy zadań ustalone stosownymi umowami, gdzie – jak w innych miejscach – powinny być przestrzegane prawa pracownicze etc.

Czy są to wykluczające się porządki, czy jednak wszystko jest tu kwestią odpowiednich proporcji? Piotr Morawski, jeden z krytyków hierarchicznego systemu instytucji teatralnych, w dyskusji *Reprodukowanie złych wzorców* na łamach „Dialogu” zadeklarował: „Wolę teatr bez arcydzieł, ale z równym traktowaniem”¹⁰. Odpowiedział mu krytyk teatralny Łukasz Drewniak w swoim *Kolonotatniku*, wyzłościwiając się, że Morawski „woli teatr słuszny a nudny, postępowy a źle zrobiony, mądry a nieatrakcyjny”, ale argumentując potem, że „arcydzieła nie można zaplanować, arcydzieło bywa często okupione terrorem wewnętrznym, przekroczeniem i cierpieniem twórców. Ale przecież się zdarza. Widzowie i teatrolodzy stoją wtedy bezradni przed tym fenomenem. [...] Najczęściej znają jego koszty emocjonalne”¹¹. W nowej odsłonie wraca stara dyskusja o tym, czy artyście wolno więcej. Czy metoda wybitnego nawet twórcy będącego w pozycji władzy upoważnia go, by łamał prawa podległych mu ludzi? Na to odpowiedź jest jedna: oczywiście, że nie. Choć pytań jest więcej: czy perfekcyjne arcydzieło jest możliwe bez krzywdy jego współtwórców czy podwykonawców? A co z pracą laboratoryjną? Czy nie wolno założyć, że w taki proces wchodzi dorośli ludzie, świadomi charakteru tego stylu pracy: tego choćby, że wymaga ona stałej obecności w procesie i wyjścia na jakiś czas ze strefy komfortu? Czy przyjęta metoda nie jest kwestią zgody między współtwórcami? A czy da się w ogóle jasno określić, kiedy dana metoda pracy reżysera z aktorem jest równościowa, a kiedy staje się manipulacją?

Justyna Sobczyk, liderka Teatru 21 tworzonego przez aktorów z niepełnosprawnościami, w przywołanej już dyskusji na łamach „Dialogu” pokazuje, że sprawa metod pracy reżysera jest w praktyce bardzo zniuansowana: „Jesteśmy w takim ogrodzie, gdzie rozwinęły się takie gatunki roślin, których gdzie indziej nie ma. Jest taki mikroklimat, jakiego dookoła nie znajdziesz. Są nazwiska, które kosztują. Są zachowania nieakceptowalne poza tym obszarem. Mnie też w spektaklach kręąc czasem rzeczy, które są na granicy etyki, estetyki. W procesie twórczym generuje się czasem taka energia, która bywa niszcząca, bo tutaj zawsze ryzykujemy wszyscy wszystko”¹². Sobczyk wskazuje też na alternatywny model lidera, czyli kogoś, kto w umiejętny sposób „korzysta z zasobów ludzkich”, potrafi „tworzyć środowisko dla dobrej pracy”, ale niekoniecznie „zna odpowiedź na wszystko”. Istnieją w końcu także reżyserzy pracujący z aktorami w sposób podmiotowy, tzn. włączający ich w proces twórczy, stwarzający możliwość kolektywnej wypowiedzi. Deklaracje o „demokratycznym”, „upodmiotawiającym” stylu pracy składa wielu artystów teatru: Weronika Szczawińska, Wojtek Ziemilski czy Anna Smolar. I pracę tę wykonują bardzo często w ramach instytucji, choć wszyscy z nich mają doświadczenia wyniesione z kolektywów artystycznych, takich jak Komuna Warszawa. Aktorzy w tego typu teatrze stają się „współtwórcami, pracują, angażując swoją prywatność, poglądy, biografię. Nieraz wykonują dużą pracę researchową, krótko mówiąc, robią rzeczy, których by nie robili, pracując nad rolą w klasycznie przygotowanym spektaklu. A przecież funkcjonują w trybie reprodukcyjnym, więc wpadają z jednej pracy w drugą, bez chwili oddechu, i nie mają specjalnie prawa wyboru, w którym projekcie brać udział, który jest bliższy ich wrażliwości”¹³. Nie ulega wątpliwości, że tego typu praca wymaga bardzo szczególnej dyspozycji współtwórców i nie nadaje się dla wszystkich. Słusznie zauważa Joanna Krakowska, że „oferta podmiotowości nie dla wszystkich jest nęcąca, brak roli odbiera poczucie bezpieczeństwa, pytanie o własne zdanie niektórzy odbierają jak opresję”¹⁴.

Pogoda na jutro

W spektaklu Marcina Libera *Ach, jakże godnie żyli* jest moment, w którym na scenę wchodzi pracownicy techniczni, by za pomocą mopów uprzątnąć rozpaćkane na podłodze pomidory, którymi chwilę wcześniej aktorzy

kazali się obrzucić publiczności. W drogę wchodzi im aktor Teatru Powszechnego Jacek Beler, tu w roli jednego z członków kontrkulturowego Teatru Ósmego Dnia, którego legendzie poświęcony jest spektakl. Aktor chce przepędzić technicznych i sam uprzątnąć bałagan, ale w kilka sekund zostaje przez nich przywołany do porządku i wycofuje się. Tę z pozoru nieznaczącą sytuację można interpretować przynajmniej dwojako. Z jednej strony to bardzo skrótowy, ale trafny komentarz do sytuacji Ósemek po transformacji ustrojowej, kiedy zespół dostał od miasta własną siedzibę, stając się instytucją ze wszystkimi tego zaletami i ograniczeniami – łącznie z przepisami BHP. Z drugiej strony pokazuje bardzo jasny podział obowiązków panujący w instytucji, nawet tak progresywnej i deklarującej przywiązanie do demokratycznych metod pracy jak stołeczny Powszechny. Tymczasem w niezinstytucjonalizowanym office nie tylko aktorzy sprzątają po spektaklu, ba, bywa, że zwracają się z prośbą o pomoc do widzów. I nie jest to deklaracyjny gest, ale często konieczność, co – owszem – wytwarza bardzo specyficzną więź między artystami a publicznością. Niemniej spektakl Libera jest ciekawym eksperymentem myślowym: pokazuje, że artysta w instytucji (choćby i krytycznej) nie ma tych samych narzędzi „wypowiadania siebie”, co artysta w teatrze alternatywnym: ich wolności polegają bowiem na czymś zupełnie innym.

Autoreferencyjność jest jednak częstą strategią twórczą w teatrach takich jak Powszechny czy Teatr Polski w Bydgoszczy, znamy ją też choćby z twórczości Anny Karasińskiej. Otwiera ona pole dla „emancypacji” aktorów, pozwala odnieść się im do własnych doświadczeń, zerwać z teatralną iluzją, dokonać osobistej deklaracji światopoglądowej, mówić od siebie i za siebie etc. Jako narzędzie narracyjne zwraca zaś uwagę widza na sam fakt sytuacji teatralnej, czy też włącza go w myślenie o procesie twórczym. Jednak auto-teatr, jak nazywa go Joanna Krakowska, najlepiej realizuje się w zespołach, które tworzą, według nomenklatury Lecha Śliwonika, „dla życia”. Takich jak choćby wspomniany już Teatr 21, gromadzący aktorów z niepełnosprawnościami, w którym „kwestie wynikające z kontekstu politycznego, ekonomicznego i społecznego są podejmowane nie w ramach ideologicznego sporu, ale realnego doświadczenia; [...] demokracja bądź jej brak nie jest abstrakcją, ale praktyką; [...] teatr może być miejscem upod-

miotowania, a nie wcielania i oglądania”¹⁵. Na czym miałyby więc polegać „demokratyczność” w ramach publicznych instytucji teatralnych, czy możliwa jest sceniczna emancypacja artysty na etacie?

Taka sytuacja stwarza szereg problemów, na co także zwraca uwagę Krakowska: z jednej strony wymaga od twórców kwestionowania znanych reguł pracy, z drugiej: zaburza tzw. *work-life balance* poprzez konieczność prywatnego zaangażowania w projekt, ale i wystawienia własnej prywatności na publiczny pokaz. Nieco inaczej wygląda sprawa, gdy artyści decydują się na pracę podobnymi metodami, by poddać instytucję skutecznej krytyce. Niedawno w krakowskiej AST po czytaniu tekstu Michała Telegi *Aktorki, czyli przepraszam, że dotykam*, stanowiącego swoisty remiks wywiadów, które autor przeprowadził ze studentkami szkoły na temat przypadków molestowania seksualnego i stosowania wobec nich przemocy cielesnej i psychicznej, rektorka Dorota Segda powołała funkcję rzecznika ds. praw studenckich, w szkole pojawiły się także „skrzynki zaufania”¹⁶. Podobne stanowisko od niedawna istnieje też w warszawskiej Akademii Teatralnej, po tym jak latem 2018 roku upubliczniono list studentów i studentek, którzy doświadczyli nękania ze strony wieloletniego wykładowcy szkoły.

Czy można więc przypuszczać, że dyskusja o etyce pracy w teatrze wpłynie na jego artystyczny kształt? Słusznie twierdzi Agata Adamiecka-Sitek, że „dzieło sztuki zawsze składa świadectwo tego, w jaki sposób powstało”¹⁷, ale czy oznacza to, że etycznie robiony teatr ma zejść do autoreferencyjnej niszy, na próbach zajmując się autoterapią, zaś na scenie prezentacją jej wyników i mówieniem wyłącznie o so-

bie samym? A może dyskusja ta wpłynie na nasze rozumienie sztuki? Nieczęsto w końcu padają w niej postulaty o wprowadzanie na sceny konkretnej estetyki, pojawia się w niej za to – bardzo słusznie – krytyka określonych metod pracy, czy raczej mobbingu ukrytego pod płaszczykiem „metod”. I jeżeli wylewa się w niej dziecko z kąpielą, to stawiając dość niefortunne opozycje w stylu: albo arcydzieła, albo równe traktowanie, wskazując, że „cyzelowanie” spektaklu, staranie o ponadprzeciętną jakość artystyczną musi oznaczać wyzysk pracowników – często powołując się przy tym na wspomniany już przykład Jarockiego. Łatwo wtedy o niezrozumienie i uzasadnioną niechęć tych, dla których rzemiosło jest podstawą pracy w teatrze.

W dyskusji o demokratyzacji polskiego teatru nie chodzi jednak o to, jak twierdzą złośliwi, by porządek pionowy zastąpić porządkiem poziomym: by wszyscy pracownicy zarabiali tyle samo bez względu na staż pracy, umiejętności i zakres obowiązków, by każdy miał zagwarantowane jednakowe spełnienie w ramach wspólnej pracy, by znieść funkcje i wszelkie decyzje podejmować kolektywnie, na przykład pytając portiera o kwestie repertuarowe. Nie do końca chodzi też w gruncie rzeczy o drobne gesty, takie jak choćby alfabetyczne wymienianie twórców na afiszach, co zaczęły stosować niektóre teatry – po to, by podkreślać partnerski sposób myślenia o pracy teatralnej.

Niektórzy chcą, by demokratyczność realizowana była w instytucjach systemowo, tj. we wprowadzaniu nowych mechanizmów podejmowania decyzji: w powoływaniu rad zakładowych, we włączaniu przedstawicieli wszystkich pionów w procesy decyzyjne dotyczące in-

stytucji – choć podkreślają przy tym, że „proces demokratyzacji to długa droga i mozolna praca”¹⁸. Inni mówią o zmianie mentalności, o tym, ile zależy od stylu kierownictwa i relacji z zespołem opartych na partnerstwie. I o tym, że partnerskie relacje nie biorą się znikąd: to nie tylko *genius loci* danego teatru, to przede wszystkim wzorce, które reprodukujemy jako absolwenci szkół i ludzie środowiska. W tym kontekście jako punkt odniesienia często wskazuje się w tej debacie sposób działania teatralnych kolektywów. Chyba nie z marzenia, by przekształcać publiczne instytucje w kolektywy, ale by zwrócić uwagę, że biblię dobrych praktyk wypracowano tuż na sąsiednim podwórku. ■

1 ■ Wypowiedź Piotra Morawskiego, [w:] *Reprodukcja złych wzorców*, [rozmowa S. Godlewskiego, M. Kwaśniewskiej, P. Morawskiego, A. Smolar, Z. Smolarskiej i J. Sobczyk], „Dialog” nr 9/2018.

2 ■ Wypowiedź Anny Smolar, [w:] *Reprodukcja...*, rozm. cyt.

3 ■ M. Kwaśniewska, *Aktor w kłinczu relacji folwarcznych*, „Polish Theatre Journal” nr 1-2/2017.

4 ■ Zob. Z. Smolarska, *W szklanej kuli. Teatr publiczny oczami rzemieślników teatralnych*, „Teatr” nr 10/2016.

5 ■ *System, fuksówki, instytucje*, [z K. Zarzeckim rozmawia K. Niedurny], „Dwutygodnik” nr 12/2017; źródło: <https://www.dwutygodnik.com/artukul/7558-system-fuksowki-instytucje.html>, dostęp: 30.01.2020.

6 ■ *Mobbing za ekranem*, [z G. Góber rozmawia J. Podgórska], „Polityka” nr 7/2019. Zob. B. Kunst *Artysta w pracy. O pokrewieństwach sztuki i kapitalizmu*, Warszawa – Lublin 2016.

7 ■ Wypowiedź Anny Smolar, [w:] *Reprodukcja...*, rozm. cyt.

8 ■ *Tworzyć teatr inaczej*, [z M. Wdowik rozmawia D. Dymecki], [w:] *Bezkarne. Etyka w teatrze*, red. W. Rapior, Poznań 2019, s. 96.

9 ■ S. Godlewski, *Sen o bezgrzesznym*, „Dialog” online, 8.02.2019; źródło: <http://www.dialog-pismo.pl/przedstawienia/sen-o-bezgrzesznym>, dostęp: 5.02.2020.

10 ■ Wypowiedź Piotra Morawskiego, [w:] *Reprodukcja...*, rozm. cyt. Zob. P. Morawski, *Kwestia instytucjonalnej równości*, „Dialog” nr 9/2018.

11 ■ Ł. Drewniak, *Kolonotatnik 210: Arcydzieło wolności*; źródło: <http://teatralny.pl/opinie/k210-arcydzieło-wolności,2584.html>, dostęp: 5.02.2020.

12 ■ Wypowiedź Justyny Sobczyk, [w:] *Reprodukcja...*, rozm. cyt.

13 ■ Wypowiedź Anny Smolar, [w:] *Reprodukcja...*, rozm. cyt.

14 ■ J. Krakowska, *Auto-teatr w czasach post-prawdy*, „Dwutygodnik” nr 9/2016; źródło: <https://www.dwutygodnik.com/artukul/6756-auto-teatr-w-czasach-post-prawdy.html>, dostęp: 20.01.2020.

15 ■ Tamże.

16 ■ M. Kwaśniewska, *Spektakle czy/i świadectwa?*, „Dialog” nr 2/2020.

17 ■ A. Adamiecka-Sitek, *Teatr, demokracja i zmiana*, „Tygodnik Powszechny” online – dodatek „Teatr Ogromny”, 25.11.2015; źródło: <https://www.tygodnikpowszechny.pl/comment/4853>.

18 ■ Wypowiedź Zofii Smolarskiej, [w:] *Reprodukcja...*, rozm. cyt.