



Andrzej Błażewicz

Efektywność pracy oraz jakość życia osób pracujących w polskich teatrach repertuarowych w wymiarze godzinowym 10:00-14:00, 18:00-22:00.

Work efficiency and quality of life of employees working in polish repertory theatres in hours 10:00-14:00, 18:00-22:00.

Praca podyplomowa

Promotor: prof.dr.hab. Justyna Światowiec-Szczepańska

Kierunek: Menadżer Kultury

Poznań 2022

SPIS TREŚCI:

WSTĘP	3
ROZDZIAŁ 1. WARUNKI SYSTEMOWE	8
1.1. PODSTAWY PRAWNE	8
1.2. POTRZEBY REGULACJI PRAWNYCH	8
1.3. TEATRY WOBEC UWARUNKOWAŃ PRAWNYCH	9
1.3.1. Realizm kapitalistyczny	9
1.3.2. Regulaminy pracy w polskich teatrach	10
1.4. PRACA W SYSTEMIE GODZINOWYM 10:00-14:00 I 18:00-22:00	16
ROZDZIAŁ 2. PRZEDSTAWIENIE WYNIKÓW BADANIA OCENY PRACY TEATRALNEJ W SYSTEMIE GODZINOWYM 10:00-14:00 I 18:00-22:00	17
2.1. PRÓBA BADAWCZA I JEJ CHARAKTERYSTYKA	18
2.2. OCENA JAKOŚCI PRACY	23
2.3. OCENA JAKOŚCI ŻYCIA	27
2.4. WNIOSKI	44
ROZDZIAŁ 3. MOŻLIWE ALTERNATYWY	45
PODSUMOWANIE	48
BIBLIOGRAFIA	50
SPIS WYKRESÓW	51

Wstęp

Potęga ludzkiego przyzwyczajenia została opisana w niezliczonych ilościach prac naukowych, jak również popularnonaukowych¹. Jest więc już swego rodzaju truizmem stwierdzenie, że ludzie przyzwyczajeni do konkretnych schematów, niechętnie zmieniają swoje nawyki, swój *modus vivendi* i *modus operandi* – tyczy się to oczywiście zarówno sfery prywatnej, zawodowej czy nawet całych scenariuszy życiowych², co precyzyjnie wykazuje twórca analizy transakcyjnej³ Eric Berne⁴ w swojej książce *Dzień dobry... i co dalej?*⁵ i co potwierdzają dalsze badania analityków transakcyjnych⁶.

Chciałbym jednak zwrócić uwagę, że to zjawisko nie jest jedynie domeną relacji interpersonalnych czy podejścia życiowego, ale dotyka też zagadnień wydawałoby się czysto technicznych, w których rozstrzygnięcia są niemal zerojedynkowe, a zmiana podejścia do problemu lub utrwalonego aksjomatu w danej dziedzinie powinna być natychmiastowa.

W mojej opinii najbardziej spektakularnymi przykładami ilustrującymi tę tezę są wielkie przewroty w fizyce. Fizyka jako nauka ścisła powinna się bowiem poddawać wspomnianej zasadzie zerojedynkowości. Schemat działania jest, wszakże w standardowym modelu naukowym stosunkowo bardzo prosty – tworzy się pewną teorię (spekulatywnie), a następnie w trybie eksperymentalnym (empirycznym) wykazuje się jej poprawność lub niedoskonałość. Naukowcy, w większości uznający siebie za ludzi działających racjonalnie, często posługują się stwierdzeniem, że zasady fizyczne, zawsze uwzględniając świadome uproszczenie, na potrzeby stworzenia równania matematycznego lub syntetycznie opisanego prawa, obowiązują do momentu ich

¹ Zob. np. Charles Duhigg, *Sila nawyku. Dlaczego robimy to, co robimy i jak można to zmienić w życiu i biznesie*, PWN, 2013 Warszawa; Nassim Nicholas Taleb, *Czarny Łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Zysk i S-ka, 2020 Poznań.

²

³ Analiza transakcyjna - psychologiczna koncepcja stosunków międzyludzkich, opierająca się na idei wyodrębnienia w Ja trzech współistniejących schematów zachowania i odczuwania przybierających formę: Ja – Dorosły, Ja – Dziecko oraz Ja – Rodzic. Relacje międzyludzkie są w jego teorii opisane strukturalnie jako transakcje.

⁴ Eric Berne – twórca Analizy Transakcyjnej. Po raz pierwszy Analizę transakcyjną, Berne zaprezentował w 1957 roku podczas zjazdu American Group Psychotherapy Association of Los Angeles. W kolejnym roku, wraz z publikacją artykułu, wzbogaconego o opisy gier, skrypty zachowań i dokładniejszą analizę diagramu trójkątnego (dziecko-rodzic-dorosły) w prestiżowym „American Journal of Psychotherapy”, nowa metoda diagnozowania i leczenia Berne’a stała się niepodważalnie częścią literatury psychoterapeutycznej. W 1964 roku ukazała się jego bestsellerowa książka *W co grają ludzie? Psychologia stosunków międzyludzkich*, która zyskała światowy rozgłos.

⁵ Eric Berne, *Dzień dobry... i co dalej?*, Rebis, Poznań 2016.

⁶ Zob. Ian Stewart, Vann Joines, *Analiza transakcyjna dzisiaj*, Rebis, Poznań 2016.

obalenia lub modyfikacji. Jak więc wytłumaczyć zachowanie uczonych w czasie dwóch największych rewolucji w dziedzinie fizyki, czyli rewolucji relatywistycznej i rewolucji kwantowej?

W przypadku tej pierwszej, wielu uznanych naukowców nie mogło pogodzić się z faktem, że dobrze rozumiane przez stulecia prawa newtonowskie, a nawet jeszcze te sięgające czasów Galileusza, ulegają deformacji, kiedy uwzględnimy prawa ogólnej i szczególnej teorii względności opisane przez Alberta Einsteina. Zjawiska takie jak dylatacja czasu⁷, względność jednoczesności⁸ czy skrócenie Lorentza⁹ początkowo jawiły się wręcz jako swego rodzaju herezja. Co więcej, nawet dziś, ponad sto lat po opublikowaniu swojej pracy przez Einsteina, wprowadzenie laika do założeń o zjawiskach relatywistycznych jest często bardzo trudne – ponieważ wiele z tych założeń jest całkowicie *n i e i n t u i c y j n y c h*.

O tym, dlaczego kategoria nieitucyjności¹⁰ jest tak ważna postaram się napisać w dalszej części wstępu, ale bezpośrednio z nią wiąże się też historia przewrotu kwantowego. Ta rewolucja w fizyce jest o tyle paradoksalna, że do powstania teorii mechaniki kwantowej przyczynili się naukowcy, którzy następnie gorliwie ją kontestowali, wśród nich laureaci nagrody Nobla. Na czele tej grupy stał nie kto inny, jak wspomniany wyżej Albert Einstein. Przypisuje mu się nawet słynne zdanie: „Bóg nie gra w kości”, które miał rzucić w kierunku Nielsa Bohra¹¹, w odniesieniu do zasady nieoznaczoności Heisenberga¹². Bohr miał z kolei odpowiedzieć Einsteinowi, żeby nie mówił Bogu co ma robić, a czego nie¹³.

⁷ Dylatacja czasu - czas, jaki mija pomiędzy dwoma zdarzeniami, nie jest jednoznacznie określony, lecz zależy od ruchu obserwatora. Odstępy czasowe między zdarzeniami są większe („czas płynie wolniej”), jeśli obserwator się porusza, a nie spoczywa względem ich położenia. Innymi słowy: jeśli zjawisko – zachodzące w jakimś punkcie przestrzeni – jest obserwowane z układów poruszających się względem tego punktu, to trwa dłużej niż w układzie odniesienia, w którym punkt tego zjawiska spoczywa (cyt: https://pl.wikipedia.org/wiki/Szczególna_teoria_względności#Najważniejsze_konsekwencje).

⁸ Względność jednoczesności - dwa zdarzenia określone przez jednego obserwatora jako jednoczesne, mogą nie być jednoczesne dla innego obserwatora (cyt: https://pl.wikipedia.org/wiki/Szczególna_teoria_względności#Najważniejsze_konsekwencje).

⁹ Skrócenie Lorentza - zjawisko skracania odległości mierzonej w różnych układach odniesienia, będących względem siebie w ruchu.

¹⁰ Zob. również Daniel Kahneman, *Pułapki Myślenia*, Media Rodzina, 2012 Poznań.

¹¹ Niels Bohr - duński fizyk, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie fizyki w 1922. Uznawany za jednego z ojców mechaniki kwantowej.

¹² Zasada nieoznaczoności Heisenberga - reguła, która mówi, że istnieją takie pary wielkości, których nie da się jednocześnie zmierzyć z dowolną dokładnością. O wielkościach takich mówi się, że nie komutują. Akt pomiaru jednej wielkości wpływa na układ tak, że część informacji o drugiej wielkości jest tracona. Zasada nieoznaczoności nie wynika z niedoskonałości metod ani instrumentów pomiaru, lecz z samej natury rzeczywistości. (cyt: https://pl.wikipedia.org/wiki/Zasada_nieoznaczoności)

¹³ Za: Andrzej Dragan, *Kwantechizm, czyli klatka na ludzi*, Fabuła Frazza, Warszawa 2019.

Tym razem osią sporu stała się kwestia indeterminizmu, który wyłonił się jako nadrzędna zasada teorii kwantowej. Największe umysły świata fizyki dwudziestego wieku nie chciały przyjąć do wiadomości, że nie ma konkretnej reguły, która powoduje, że cząstki elementarne zachowują się tak, a nie inaczej, że rządzi nimi czysty przypadek i dopóki nie uda się temu eksperymentalnie zaprzeczyć, wszystkie intuicje i przyzwyczajenia do modelu standardowego rozumianego deterministycznie trzeba odłożyć na bok.

O czym świadczą te dwa zdarzenia? W moim przekonaniu doskonale dokumentują trudność z jaką trzeba się zmierzyć, kiedy kwestionuje się utrwalany porządek, nawet jeśli podważenie argumentów kwestionujących jest niemożliwe, ponieważ wykazane dowody są bezdyskusyjne. Przykład Einsteina dobitnie pokazuje, że nawet ta sama osoba, która dokonuje przełomowych zmian, za chwilę może stać na straży porządku, który ustaliła i nie dopuszczać myśli o zmianie.

Im dłuższe jest trwanie danego zjawiska (zwłaszcza w wymiarze społecznym), tym trudniejsza jawi się dyskusja o możliwości zmiany w danym zakresie. Tym bardziej, jeśli konkretne zjawisko istnieje już na tyle długo, że osoby funkcjonujące w jego ramach, nie zdają sobie sprawy jakie były przyczyny takiego stanu rzeczy, kiedy i przez kogo zostały ustalone „reguły gry”. Niepisana umowa społeczna, swego rodzaju kontrakt staje się tak utrwalony, tak oczywisty, że wręcz n i e w i d z i a l n y.

W sposób niewidzialny funkcjonował i wciąż funkcjonuje na przykład, choć odkryty i na nowo ujawniony, system patriarchalny. Jeśli uświadomimy sobie, ile wysiłku musiało zostać włożone w to, by unaocznic społeczeństwu funkcjonowanie patriarchy¹⁴, opisać schematy systemowych działań, wpływ na wybory życiowe, status społeczny etc., i zestawimy to z prostą wydawałoby się kwestią rozstrzygnięć na polu fizyki, nie jesteśmy daleko od konstatacji, że tam, gdzie pojawia się pole do interpretacji kontestowanie zastanego porządku jest o wiele większym wyzwaniem.

By połączyć wszystkie zasygnalizowane wątki należy w tym miejscu wspomnieć jeszcze o Michaelu Foucault¹⁵, i jego sztandarowym tekście *Porządek dyskursu*¹⁶, który Foucault napisał w 1970 roku jako swoisty manifest programowy, kiedy obejmował

¹⁴ Zob. np. wszelkie publikacje Rebeki Solnit, w szczególności: Rebecca Solnit, *Mężczyźni objaśniają mi świat*, Karakter, Kraków 2017; ale również Caroline Criado Perez, *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, Karakter, Kraków 2020.

¹⁵ Michael Foucault - francuski filozof, socjolog, historyk. Uznawany przede wszystkim za strukturalistę i postmodernistę. Badał związki władzy z wiedzą. W jego pracach widać szczególne zainteresowanie ich koneksji w odniesieniu do seksualności, psychiatrii czy systemów penitencjarnych.

¹⁶ Michael Foucault, *Porządek dyskursu*, słowo/obraz/terytoria, Gdańsk 2002.

specjalnie utworzoną dla niego katedrę Historii systemów myślenia w prestiżowym Collège de France w Paryżu.

Jedną z osiowych myśli zawartych w eseju jest przeświadczenie, iż każda próba rozbijania zastanych dyskursów wiąże się najczęściej z ostracyzmem społecznym, który w najbardziej skrajnej emanacji dąży do tego, by osobę próbującą iść wbrew dyskursowi uznać za szaleńca. Figura szaleńca służy oczywiście temu by zdeprecjonować krytyczny stosunek do dyskursu i wszelkie argumenty uznać za irracjonalne. Takie próby kompromitowania osób podważających dyskurs w oczywisty sposób służą podtrzymaniu statusu *quo* oraz przywilejów, statusu, wreszcie władzy, które się z nim wiążą. Jest to ważne o tyle, że podobny schemat działania dostrzegamy również, kiedy podejmujemy refleksję nad systemowymi zmianami w polskim teatrze i ich środowiskową recepcją.

Jeśli uważnie prześledzić media społecznościowe, a także część artykułów i felietonów pojawiających się w ogólnopolskiej prasie w odniesieniu do polskiego teatralnego *MeToo*, które swoje apogeum osiągnęło w 2022 roku, z łatwością zauważymy strukturalne podobieństwa do opisanych powyżej kategorii. Niewiara w świadectwa ofiar była argumentowana często tym, że osoby dokonujące call outów rzekomo zachowują się histerycznie (figura szaleńca): ich nadrzędnym celem jest zdobycie rozgłosu, a tym samym możliwość kapitalizowania i monetyzowania swojej domniemanej traumy (lęk przed utratą władzy w ramach dyskursu). Wielu komentujących z zaskoczeniem przyjmowało fakt, że zjawiska takie jak fuksówka „nagle” objawiają się jako coś szkodliwego, skoro przez dekady nikt nie zwracał na problem uwagi (przyzwyczajenie i niewidzialność); oraz wyrażało swój lęk przed obwarowaniem artystów i artystek zbyt dużą ilością przepisów, kodeksów etyki, etc., które jakoby miały im odbierać wolność twórczą (nieintuicyjność)¹⁷.

Niewątpliwie, teatralne *MeToo* mimo wszystko uruchomiło proces zmian w myśleniu o polskim systemie teatralnym, czego dowodem jest szereg debat¹⁸, kolejne publikacje¹⁹ oraz nowopowstające dokumenty²⁰ w instytucjach kultury, przyczyniające się do polepszenia warunków pracy w polskich teatrach.

¹⁷ Zob. np. Jan Hartman, *MeToo w teatrze czerwona lampka*, <https://hartman.blog.polityka.pl/2021/12/07/metoo-w-teatrze-czerwona-lampka/>

¹⁸ Zob. np. *Konferencja Teatr{od}nowa*, Teatr Polski w Poznaniu 2022, <https://teatr-polski.pl/konferencja-teatr-odnowa/>.

¹⁹ Zob. np. Karolina Korwin-Piotrowska, *Wszyscy wiedzieli*, Mando, Kraków 2022.

²⁰ Zob. np. *Przewodnik Pisania Kontraktu*, Teatr Polski w Poznaniu 2021, <https://teatr-polski.pl/dokumenty/przewodnik-pisania-kontraktu/>

Środowisko teatralne jest jednak dopiero na początku tego procesu, dyskusja toczy się przede wszystkim wokół przemocowych praktyk, próby ich identyfikacji, precyzyjnego nazwania przejawów przemocy – również psychologicznej czy ekonomicznej. Najważniejsze są więc na tym etapie kategorie i rozstrzygnięcia moralne.

W niniejszej pracy chciałbym podjąć refleksję nad organizacją czasu pracy artystycznej w teatrze repertuarowym - zagadnieniem systemowym, któremu pozornie daleko do pojęć z zakresu etyki, a jawi się ono jako aspekt czystko techniczny. Powszechnie znany model organizacji czasu tyczący się prób to 8-godzinny dzień pracy, podzielony na zajęcia poranne w godzinach 10:00-14:00 i zajęcie popołudniowe w godzinach 18:00-22:00. Przedmiotem badania jest więc w szczególności organizacja czasu pracy artystycznej w trakcie przygotowań (prób) do wystawienia nowej premiery.

Ta organizacja czasu pracy spełnia wyżej wymienione warunki scementowanego, zastanego dyskursu. Funkcjonuje w teatrze bardzo długo, ale nikt dokładnie nie wie, jak długo²¹. Osoby pracujące w tym systemie najczęściej nie znają innego systemu organizacji czasu pracy. System pracy w godzinach 10:00-14:00 i 18:00-22:00 jawi się jako coś zastanego, coś funkcjonującego „od zawsze”, coś niezamienialnego, wręcz tradycyjnego. Jest więc przyzwyczajony, niewidzialny i intuicyjny, monopolistyczny dla dyskursu. W moim mniemaniu są to cechy, które powodują, że ten system pracy domaga się wnikliwego zbadania.

W tej pracy chcę przede wszystkim sprawdzić jak sam system oceniają osoby w nim pracujące. W ramach przeprowadzonego badania, ankietowani ocenili efektywność systemu pracy w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 oraz swoją jakość życia w powiązaniu z pracą.

Praca składa się z trzech rozdziałów. W pierwszym zostały przedstawione uwarunkowania systemowe w jakiej funkcjonują teatry instytucjonalne w Polsce wraz z przykładami rozwiązań regulaminowych i oceną tych zapisów w odniesieniu do realiów pracy. W drugim rozdziale szczegółowo opisuję wyniki badania. Trzeci rozdział poświęcony jest możliwym alternatywom dla tradycyjnego systemu organizacji pracy w godzinach 10:00-14:00 i 18:00-22:00.

²¹ 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 proveniencji tego systemu organizacji czasu pracy, nie potrafili również wskazać źródeł, w których taką informację mógłbym odszukać.

Rozdział 1. Warunki systemowe

1.1. Podstawy prawne

W warunkach systemu kapitalistycznego normowanie czasu pracy jest nieodzownym elementem organizacji czasu pracy. Tyczy się to również instytucji kultury jaką jest teatr.

W prawie polskim regulacje dotyczące czasu pracy w instytucjach kultury 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 następująco – nie może on przekraczać ośmiu godzin na dobę, czterdziestu godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Czterdzieści godzin w pięciodniowym tygodniu pracy to jednocześnie wymóg, aby osiągnąć pełnoetatowy wymiar pracy.

Ważny z punktu widzenia niniejszej pracy 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 najmniej 20 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 pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu. Określać systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy.

1.2. Potrzeby regulacji prawnych

Nie ulega wątpliwości, że funkcjonowanie w ramach wielu dokumentów prawnych jest przyczynkiem do powstawania nieporozumień i że w dłuższej perspektywie zaczną pojawiać się nieścisłości. Teatry jako instytucje kultury

zdecydowanie potrzebują osobnej ustawy, analogicznie jak ma to miejsce w stosunku do bibliotek oraz muzeów. Ze względu na fakt, jak bardzo specyficzne są warunki pracy teatralnej, taki dokument jest niezbędny. Niestety, pomimo wielu zapowiedzi, zmieniających się rządów oraz decydentów na stanowisku ministra kultura, ustawa o funkcjonowaniu teatrów nigdy nie powstała.

Drugim dokumentem, który mógłby regulować, w sposób uwzględniający specyfikę pracy artystycznej 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.

Pozostaje jedynie mieć nadzieję, że oba dokumenty zostaną w najbliższym czasie utworzone. Presja środowiskowa jest tutaj nieodzownym czynnikiem. Istotne również by ustawy powstawały w gronie eksperckim, by pracowały nad nimi osoby praktykujące w zawodach artystycznych, a nie jedynie urzędnicy państwowi.

1.3. Teatry wobec uwarunkowań prawnych

1.3.1. Realizm kapitalistyczny

Mimo, że teatr jest miejscem wyjątkowym pod kątem charakteru pracy, w nowoczesnym systemie rynkowym wysuwa się wobec instytucji kultury żądanie by działały one niemal w modelu biznesowym. Niezwykle celnie o tym zjawisku pisze Mark Fisher w swojej książce *Realizm kapitalistyczny Czy nie ma alternatywy?*: „W ciągu ostatnich 30. 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.”²²

Ten tok rozumowania uwidacznia się często przy okazji różnych dyskusji, o finansowaniu teatrów z pieniędzy publicznych. Podnoszą się głosy, że nie ma żadnego 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

²² Mark Fisher, *Realizm kapitalistyczny Czy nie ma alternatywy?*, s.30, Książka i Prasa, Warszawa 2020.

niejako do zrealizowania tradycyjnych rynkowych norm, co zostanie zaprezentowane kolejnym podrozdziale.

I tak na przykład, gdyby zweryfikować rzetelnie czy według przepisów kodeksu prawa pracy, aktorzy wyrabiają całe etaty lub ile nadgodzin w miesiącu pracuje akustyk, wnioski mogłyby być dosyć niepokojące.²³ 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 rzetelna ocena czy to rozwiązanie przynosi 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 (PRowych) zewnętrznych pozorów.”²⁴

Przed osobami zarządzającymi teatrami stoi więc, w gruncie rzeczy, karkołomne zadanie polegające na takim opisanu, skategoryzowaniu i skatalogowaniu działań teatru oraz jego pracowników, by wpasować się w bardzo sztuczne, nieprzystające do realiów pracy legislacyjne założenia – których emanacją są niezliczone ilości tabel, sprawozdań i rozliczeń.

W posłowniu do książki, Andrzej Kalarus dokonuje interesującej syntezy pracy Fishera. Kalarus 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.”²⁵ Realizm kapitalistyczny ma więc sprawiać wrażenie bezalternatywności. Czy nie ma również alternatywy dla teatrów?

1.3.2. Regulaminy pracy w polskich teatrach

Wszystkie teatry publiczne w Polsce, które są wpisane w Rejestr Instytucji Kultury zatrudniają dwudziestu lub więcej pracowników, a więc wszystkie są zobowiązane do stworzenia wewnętrznych regulaminów pracy.

²³ 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?

²⁴ Tamże, s. 64.

²⁵ Tamże, s.119.

Organizacja czasów pracy wpisana w regulaminy pracy teatrów jest podobna i de facto powtarza przepisy zawarte w ustawach. Oto kilka przykładów z zapisów dotyczących organizacji artystycznego czasu pracy w trzech różnych polskich teatrach:

Teatr nr 1:

„Regulamin Teatru ...”²⁶

(...)

Art. 12.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Teatru na terenie jego działalności lub w innym miejscu ustalonym jako miejsce wykonywania pracy.

2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz pracę zawodową.

(...)

Art. 19.

1. Aktor podlega służbowo bezpośrednio Dyrektorowi Teatru, a także pośrednio reżyserowi sztuki, w której przygotowuje i wykonuje rolę (role).

2. Do obowiązków aktora należy: a) udział w zajęciach w ramach obowiązujących norm pracy pracowników artystycznych zatrudnionych w teatrach lalkowych, w szczególności w próbach i przedstawieniach zgodnie z umową o pracę i harmonogramem pracy Teatru

(...)

Art. 29.

1. Rozpoczęcie prób porannych ustala się nie wcześniej niż na godz. 10.00, a popołudniowych nie wcześniej niż na godz. 17.00. (...)”

Teatr nr 2:

„Regulamin Pracy Teatru (...)”

(...)

§14

1. Czasem pracy jest czas w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

2. Do czasu pracy nie zalicza się dojazdu do miejsca świadczenia pracy

3. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

(...)

§17

²⁶ Regulaminy teatrów zostały zanonimizowane ze względu na to by zaprezentować reprezentatywne schematy, a nie wskazywać rozwiązania w konkretnych instytucjach.

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę (a w przypadku systemu równoważonego 12 godzin na dobę) i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym dla pracowników.

(...)

§19

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, ponadto w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§21

(...)

4. Czas trwania próby nie powinien przekraczać 4 godzin

a) aktor zobowiązany jest do udziału w próbach i przedstawieniach
(...) Poza udziałem w próbach i przedstawieniach aktor zobowiązany jest do pracy indywidualnej nad powierzoną rolą.

(...)

c) czasem pracy aktora jest też czas przeznaczony na przygotowanie roli w miejscu jego zamieszkania, a także czas pozostawiania aktora poza teatrem w sytuacji nie obsadzenia aktora w próbach i spektaklach. 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.”

Teatr nr 3:

„Regulamin pracy Teatru (...)

§ 10

1. Czas pracy wynosi do 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy, w 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym.1a W Teatrze występują następujące systemy czasu pracy:-

-stały czas pracy

-zadaniowy

-przerywany

-równoważny, który może być stosowany w szczególnych potrzebach Teatru.

(...)

3.

Dział artystyczny pracuje w systemie zadaniowego czasu pracy. Zasady pracy artystycznej reguluje załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§ 16

1.

Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

(...)

Załącznik nr 1. do regulaminu

(...)

§ 3

Postanowienia szczególne dotyczące czasu pracy

1.

Rozkład i wymiar czasu pracy członków zespołu artystycznego określany jest wymiarem powierzanych pracownikowi zadań oraz ustalany jest z uwzględnieniem planowanych zadań artystycznych oraz planu repertuarowego Teatru w ramach zadaniowego czasu pracy.

2.

Czas trwania jednej próby nie powinien przekraczać 4 godzin. W wyjątkowych sytuacjach istnieje możliwość przedłużenia próby w porozumieniu z aktorami.

(...)

§ 6

1.

Próby poranne rozpoczynają się o godz. 10.00, wieczorne o godz. 18.00. W uzasadnionych przypadkach można próbę przesunąć. Dyrektor Teatru może zarządzić odbycie próby w innych godzinach po uzgodnieniu jej terminu z członkami zespołu artystycznego, biorącymi udział w próbie.

2.

Próby powinny rozpoczynać się i kończyć punktualnie, a czas ich trwania może być przedłużony tylko za zgodą dyrektora Teatru, w porozumieniu z aktorem.

3.

Pracownikom biorącym udział w próbach przysługuje 15-minutowa przerwa na wypoczynek, którą wlicza się do czasu pracy. Przerwę zarządza osoba prowadząca zajęcia.”

Zaprezentowane przykłady regulaminów pracy trzech polskich teatrów dobrze obrazują tendencje pojawiające się w innych tego typu dokumentach. Po pierwsze, w każdym z nich znajdziemy zapis o standardowym wymiarze pracy – osiem godzin dziennie w czterdziestotygodniowym tygodniu pracy.

Wprowadza się również zapisy dotyczące regulaminowej przerwy jedenastu godzin przerwy pomiędzy zajętościami.

Ciekawymi zapisami, które znajdziemy w regulaminach pracy 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 jest też czas przeznaczony na przygotowanie roli w miejscu jego zamieszkania, a także czas pozostawiania aktora poza teatrem w sytuacji nie obsadzenia aktora w próbach i spektaklach. Regulamin Teatru nr 2 stwierdza ponadto: „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 się 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 wyrok²⁷ Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2020r. dotyczącego zaskarżenia przez aktora dyrekcji teatru, w sytuacji, w której dyrekcja postanowiła zmniejszyć cały etat aktora do ¼ etatu. Sąd Najwyższy oddalając skargę kasacyjną argumentuje swoją decyzję tym, że:

„...czasem pracy jest czas pozostawiania 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 pozostawiania 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 pozostawianie 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

²⁷ 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>

pozostawiania 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.”²⁸

Wniosków z tego orzeczenia jest kilka. Zasadniczo potwierdza ono pilną potrzebę ustanowienia nowych aktów prawnych regulujących działanie teatrów, ponieważ wyjątkowa specyfika tej pracy nie przystaje do standardowych zapisów kodeksu pracy.

Po drugie, mimo iż polski system prawny nie uwzględnia prawa casusu, wyrok ten daje możliwość do pełnej 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 nieżycziwej 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,

²⁸ Tamże.

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.

Organizacje czasu pracy w odniesieniu do prób są zaprezentowane w sposób reprezentatywny, ponieważ przedstawiają różne podejścia. W dwóch, z trzech przedstawionych dokumentów znajdziemy zapisy dotyczące tego, że próba nie może trwać dłużej niż cztery godziny. Jest to niejako model domyślny, wynikający właśnie z niepisanych tradycji, nie ma jednak umocowania w kodeksie pracy czy ustawie.

W parze z tym zapisem znajduje się lub nie, kolejny zapis regulaminowy dotyczący się sformatowania czasu rozpoczęcia próby wieczornej lub porannej albo zakres, kiedy te próby mają się rozpocząć. I tak: w regulaminie Teatru nr 1 znajdziemy zapis, 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; regulamin Teatru nr 2 informuje, że czas trwania próby nie może przekroczyć czterech godzin, ale nie podaje widełek rozpoczęcia czasu prób; z kolei regulamin Teatru nr 3 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, iż ten system czasu pracy jest zakorzeniony w świadomości środowiska teatralnego do tego stopnia, że nie zawsze twórcy regulaminów pracy uznają za zasadne by w precyzyjnie dookreślić go w zapisach. Nie zmienia to jednak faktu, że niejako intuicyjnie twórcy regulaminów dążą do opisanie tego systemu choć nie wprost.

1.4. 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. Po pierwsze czas rozpoczęcia pracy ustalony na godzinę 10:00 wynika z tego, że aktorzy i zespół techniczny obsługujący spektakl pracuje często do godzin późnowieczornych. Stąd, by osiągnąć zakładaną, regulaminową przerwę jedenastu godzin ustala się późniejszy 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, stanowi czas na posiłek, 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 dodatkowo 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 prób.

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, przestrzeń na kolejną próbę.

Tak skrótkowo wygląda zarys funkcjonowania teatru w tym systemie. Wśród ludzi kultury utarło się powiedzenie, że „teatr to ludzie”. Moim zdaniem 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 2-3 miesięcznych jak reżyserzy i reżyserki, scenografowie i scenografki czy choreografki, choreografowie.

Rozdział 2. Przedstawienie wyników badania oceny pracy teatralnej w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00.

Badanie zostało przeprowadzone w czerwcu 2022 roku za pośrednictwem Internetu. Za pomocą narzędzia Formularza Google, dla osób przeprowadzających badania ankietowe, stworzyłem elektroniczną wersję kwestionariusza, który posiadał indywidualny link internetowy.

Przyporządkowany do kwestionariusza link rozesłałem do polskich teatrów instytucjonalnych, korzystając z Mapy teatru publicznego w Polsce²⁹, stworzonej przez

²⁹ <https://teatr-pismo.pl/4847-mapa-teatru-publicznego/>

redaktorki i redaktorów miesięcznika Teatr w 2015 roku. Poprosiłem o wiadomość zwrotną - 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 polskich szkół teatralnych w Łodzi, Krakowie i Warszawie – oraz ich filii we Wrocławiu, Bytomiu i Białymstoku. Informację o badaniu zamieściłem również na grupach branżowych istniejących na Facebooku. Za pośrednictwem Facebooka poprosiłem również swoich znajomych zawodowo związanych z teatrem o wypełnienie kwestionariusza oraz rozesłanie informacji o badaniu wśród ich znajomych oraz zamieszczenie informacji w swoich social mediach. Informację o badaniu w swoich mediach społecznościowych udostępnił również Związek Zawodowy Aktorów Scen Polskich.

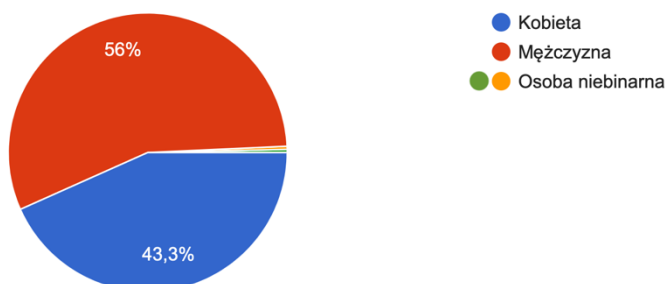
Badanie zostało podzielone na trzy cztery części: w pierwszej respondenci odpowiadali na pytanie pozwalające sprofilować ich sylwetki i określić charakterystykę próby badawczej; druga część dotyczyła oceny jakości pracy; w trzeciej badani zostali poproszeni o ocenę jakości swojego życia w odniesie do pracy; czwarta część stanowiła pytanie otwarte dotyczące potencjalnych, możliwych, alternatywnych systemów organizacji pracy.

Dodatkowo w momencie, kiedy respondenci oceniali na liczbowej skali dane zagadnienie, byli proszeni by uzasadnić swoje oceny w formie krótszej lub dłuższej wypowiedzi.

2.1. 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 w branży teatralnej właśnie przez mężczyzn, podczas gdy w innych rolach zawodowych nie ma aż takiej dysproporcji.

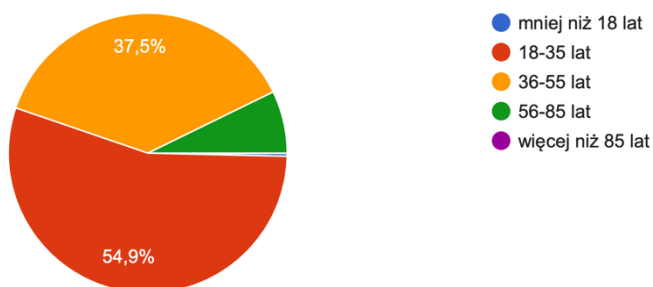
Płeć



Wykres 1. Płeć respondentów

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.

Wiek



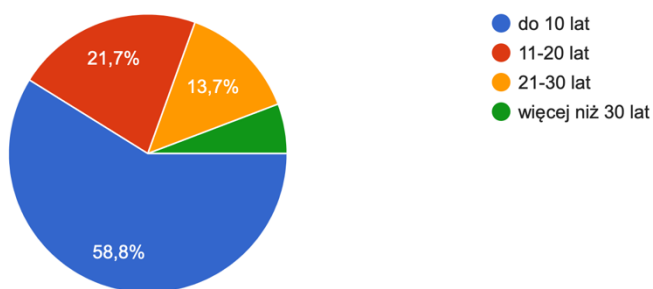
Wykres 2. Wiek respondentów

Taka struktura wieku respondentów wynika według mnie przede wszystkim z codziennym funkcjonowaniem 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 tych osób czymś całkowicie naturalnym, ponieważ jest bardzo popularna metoda badawcza, z którą najpewniej są zaznajomieni i zapewne brali w już udział w podobnych badaniach. Wraz z podnoszeniem się zakresu wiekowego obserwujemy proporcjonalny spadek respondentów. Na dwóch

skrajnościach skali mamy jedną odpowiedź oraz brak odpowiedzi. W przypadku osób poniżej 18 roku życia, niezwykle rzadko zdarza się, by podejmowały one pracę w teatrze. Z kolei aktywność osób powyżej 85 roku życia w przestrzeni internetowej jest raczej znikoma.

W kolejnym pytaniu respondenci odpowiedzieli na pytanie dotyczące ich doświadczenia zawodowego. Najwięcej osób zaznaczyło odpowiedź, że pracuje w teatrze mniej lub równo 10 lat (163 osoby). Wraz ze zwiększeniem się stażu pracy, proporcjonalnie spada ilość osób, które wzięły udział w badaniu. Liczba osób, które pracują między 11 a 20 lat wynosi 60; osób, które pracują między 21 – 30 lat jest 38. Osoby z największym stażem pracy stanowią najmniejszy odsetek badania (16 osób).

Jak długo pracujesz w teatrze repertuarowym?



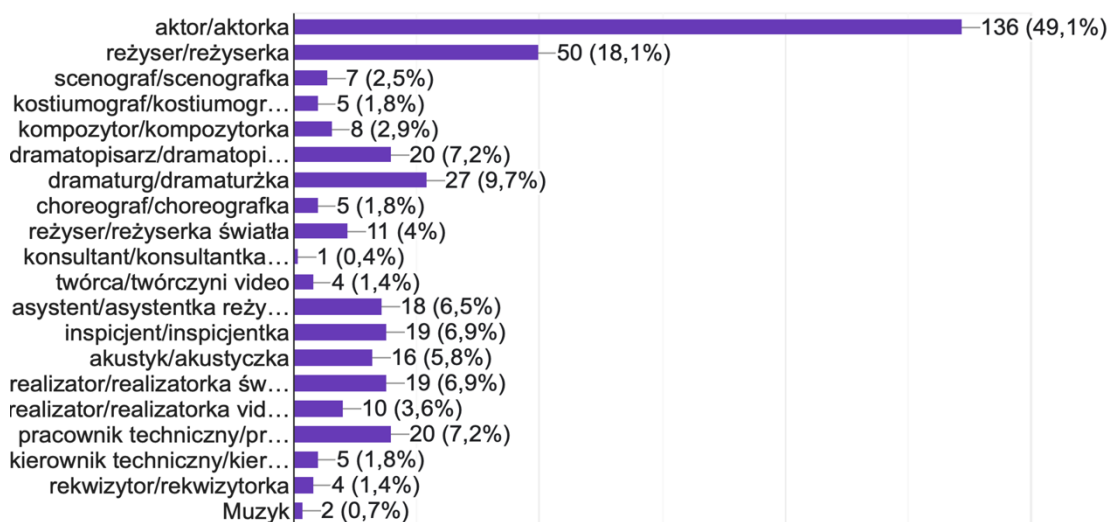
Wykres 3. Staż pracy respondentów

Taki rozkład procentowy jest na pewno skorelowany z wiekiem respondentów. Osoby do 35 roku życia, to osoby, które dopiero wchodzi w zawód i istnieje niewielka szansa by miał staż pracy dłuższy niż 10 lat. Istnieje jednak, w mojej opinii drugi powód, decyduje o takim rozkładzie – 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 oprócz tego 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 jakim przychodzi im pracować, by kształtować nowe praktyki i modele działania instytucji. Dbają w ten sposób o swoją podmiotowość i chcą przebijać się do wspomnianego dyskursu w ujęciu Foucault. Uważam, że nie jest to, jak określają

niektórzy, postawa roszczeniowa ³⁰, a postawa aktywna, w swoim rozwinięciu obywatelska i prospołeczna.

Respondenci zostali poproszeni, by zaznaczyć 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 stanowią aktorki i aktorzy (136 osób). Jest to niemal połowa respondentów. Na drugim miejscu znajdują się pracujący w funkcji reżyserskiej – 50 osób. Kolejno znajdują się 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 video, 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.

W jakiej roli najczęściej pracujesz w teatrze? (możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)



Wykres 4. Funkcje zawodowe respondentów

Zaprezentowane 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 i dalej trzymając się zawodów

³⁰ Zob. artykuł o czytaniu performatywnym, które miało miejsce w Teatrze Polskim w Poznaniu w ramach Forum Przyszłości Kultury: Adam Jaźwiński, *Rozliczmy się*, <https://www.dialog-pismo.pl/przedstawienia/rozliczmy-sie>

o charakterze przede wszystkim artystycznym duża reprezentacja reżyserów 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 jest przeważająca nad zawodami uznawanymi za bardziej techniczne czy funkcjonalne takimi 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 posiadały 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 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 ich świadectwo niesłoby ze sobą moc realnej zmiany. Na drugim biegunie są aktorzy, aktorki oraz reżyserzy i reżyserki, którzy chcą kształtować nowy model teatru i przeważnie ich głos stanowi największą reprezentację podczas środowiskowych debat oraz wydarzeń traktujących o nowych pomysłach, które mogłyby polepszyć ich jakość pracy.

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% respondentów jest to system niejako obowiązujący. Jedynie 33 osoby zaznaczyły, że co prawda pracowały w tym systemie, ale nie jest system, w którym pracowały najczęściej, 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 całkowicie 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 w tym temacie. Z tego powodu postanowiłem uwzględnić ich odpowiedzi.

Czy w teatrze pracowałeś/pracowałaś w wymiarze godzinowym 10:00-14:00 oraz 18:00-22:00?

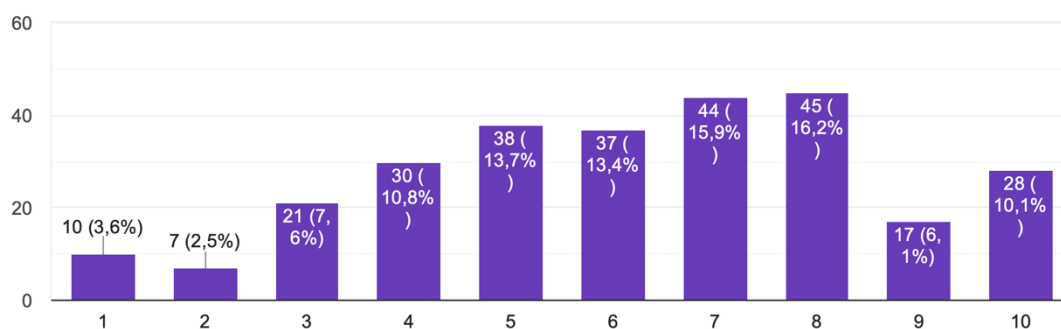


Wykres 5. Doświadczenie w pracy w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00

2.2. Ocena jakości pracy

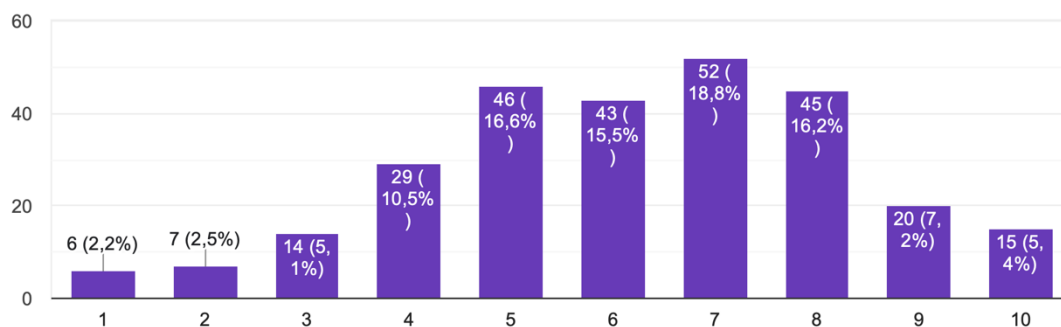
W pierwszych dwóch pytaniach respondenci zostali poproszeni o ocenę efektywności swojej własnej pracy oraz pracy całego zespołu w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na dziesięciostopniowej skali, gdzie liczba 1 oznaczała, że oceniają pracę jako bardzo nieefektywną, a 10 oznaczało pracę wysoce 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.

Jak oceniasz efektywność swojej pracy w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00



Wykres 6. Ocena efektywności pracy własnej

Jak oceniasz efektywność pracy całego zespołu pracującego nad projektem w 10:00-14:00 i 18:00-22:00? (Uśredniając twoje dotychczasowe doświadczenia)



Wykres 7. Ocena efektywności pracy całego zespołu

Prezentowane wykresy 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% respondentów oceniając efektywności swojej pracę zaznaczyło liczbę 7 lub więcej, niemal taki sam odsetek osób (47,6%) 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 w pozytywnej skrajności skali – 16,2% oceniło efektywność własnej pracy na 9 lub 10, z kolei w ocenie całego zespołu jest to ponad 10 punktów procentowych mniej i wynosi 6%.

Wiele komentarzy odnoszących się do tego pytania dotyczyło samych okoliczności związanych z pracą, rozwinięcie tych wątków nastąpi jednak w dalszej części pracy.

Spektrum odpowiedzi dotyczących *stricte* efektywności pracy jest bardzo duże i trudno określić konkretne dominujące trendy, zwłaszcza że odpowiedzi są dosyć zdawkowe. Można wymienić kilka powtarzających się refleksji, lecz trudno nazwać je bardzo silnymi trendami. Pierwszą jest stwierdzenie, że przyzwyczajenie do systemu zwiększa efektywność pracy w nim – im dłużej, ktoś tak pracuje w takim systemie tym lepiej jest z nim obeznany i może pracować efektywniej. Drugą jest konstatacja, że nie ma potrzeby pracować osiem godzin dziennie, bo i tak nie da się w całości wykorzystać

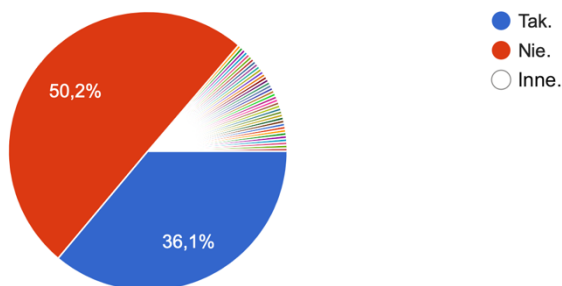
tego czasu na rzetelną pracę. Trzecią jest refleksja o tym, że przerywany czas pracy rozprasza skupienie. Ostatnia to przekonanie, że system organizacji czasu pracy nie ma większego przełożenia na samą efektywność podczas prób, a ważniejsze jest podejście indywidualne. Jest też mała grupa, która wskazuje na to, że efektywność pracy ewidentnie spada podczas wieczornych prób, choć znajdziemy pojedyncze osoby, które twierdzą zupełnie odwrotnie.

Respondenci związani z zawodami bardziej 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 bardzo duży wpływ ma podejście indywidualne to 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 ramach.

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 pytanых (100 osób) stwierdziła, że wykorzystuje się 8 godzin dziennie na pracę, a pozostałe osoby udzieliły innych odpowiedzi, w których widać następujące trzy powtarzalne schematy (trudność w ocenie, zależność od projektu, praca ponad normę), dla których można znaleźć reprezentatywne cytaty – „trudno ocenić”, „zależy od projektu”, „8 godzin pracujemy tylko na papierze. Realnie jest to 12h dziennie.”, przy czym ten ostatni jest charakterystyczny dla zawodów technicznych (akustyk, elektryk, montażysta).

Czy uważasz, że ten system godzinowy pozwala na pełne wykorzystanie 8 godzin pracy w ciągu dnia?



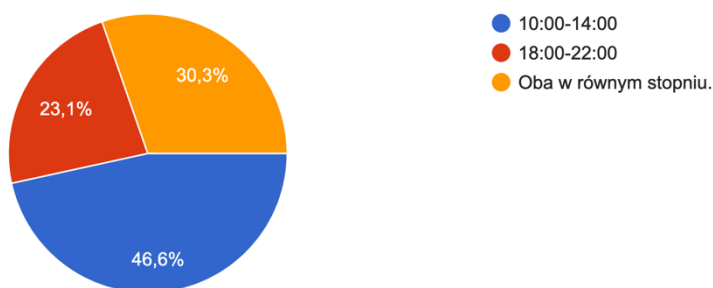
Wykres 8. Ocena możliwości wykorzystania 8 godzin w ciągu dnia na pracę

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, absorbująca – że nie sposób jest efektywnie pracować przez tak długi czas. Są też respondenci, którzy wskazują, że sam sposób prowadzenie prób, może powodować czy czas wykorzystywany jest efektywnie czy nie. Według nich gro czasu jest podczas próby marnowane.

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.

Który przedział czasowy pozwala twoim zdaniem na efektywniejszą pracę?



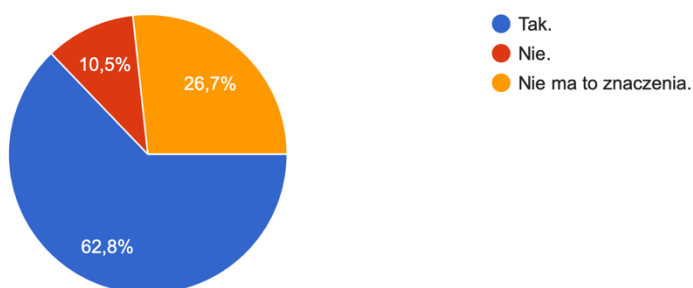
Wykres 9. Ocena efektywności pracy w konkretnych przedziałach czasowych

Zwolennicy przedziału porannego argumentowali swój wybór przede wszystkim tym, że rano są bardziej wypoczęci, zregenerowani, mają więcej siły do pracy. Natomiast osoby, które jako efektywniejszy uznały przedział wieczorny uzasadniali 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 w 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.

Czy twoim zdaniem ten system godzinowy ma znaczący wpływ na obecność i dyspozycyjność poszczególnych osób na próbach?



Wykres 10. Ocena wpływu systemu godzinowego na dyspozycyjność na próbach

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 grup wskazywała też na problem związany z przerywanym czasem pracy i związanymi z tym dojazdami, co według nich może generować częstsze spóźnienia niż jedno przyjscie do pracy. Pojawiają się również głosy, które tematyzują potrzebę zwolnienia się z porannej próby (lub jej części) w celu załatwienia spraw prywatnych, których nie można przenieść na inny czas.

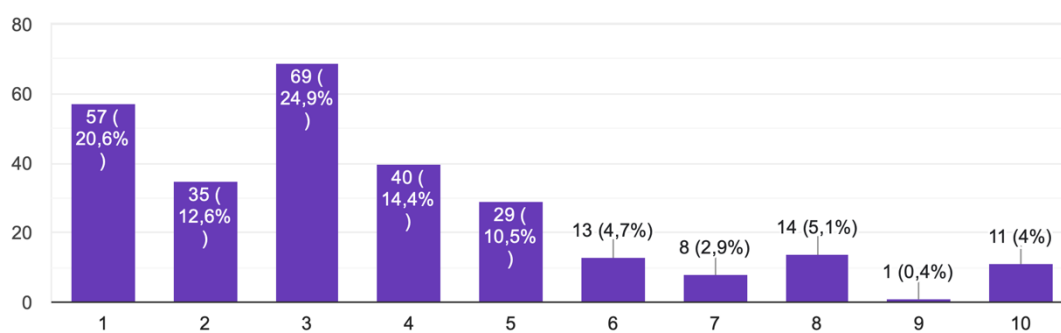
Niemniej wydaje mi się, że dyspozycyjność jest związana przede wszystkim z funkcjonowaniem teatru jako takiego (przede wszystkim wieczorne granie), a nie bezpośrednio z organizacją czasu pracy.

2.3. 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, 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% respondentów (161 osób) wybrało ocenę 3 lub mniej. Z kolei jedynie 9,5 % respondentów (26 osób) wybrało ocenę z drugiego krańca skali (8 lub więcej).

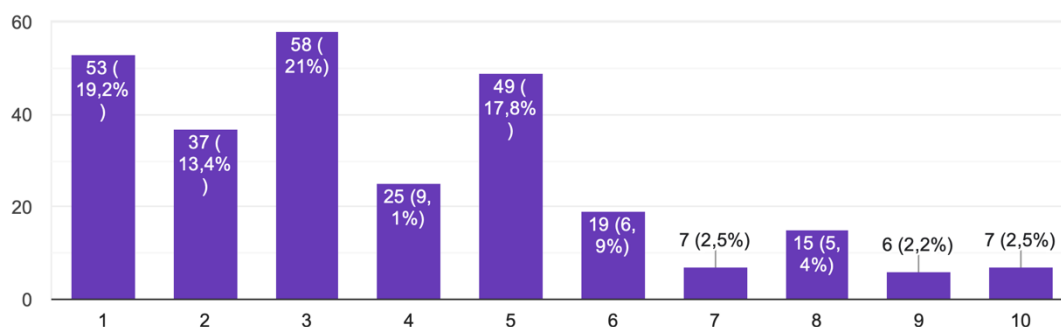
Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na twoje życie prywatne?



Wykres 11. Ogólna ocena jakości życia

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% (148) respondentów wybrało ocenę 3 lub mniej, z kolei jedynie 10,1% (28 osób) respondentów zaznaczyło 7 lub więcej.

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na twoje relacje rodzinne?



Wykres 12. Wpływ systemu na życie rodzinne

W wypowiedziach uzasadniających niską ocenę można wyróżnić kilka powtarzających się argumentów. Respondenci wskazują na ogólny brak czasu dla rodziny, niemożliwość pełnego zaangażowania się w życie rodzinne. Często wiąże 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 życiu rodzinnym pod kątem różnego rodzaju uroczystości (choć na pewno ma to też związek z pracą weekendową). 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 1³¹:

„W tym systemie pracy, nie ma mnie dla rodziny.”

Wypowiedź nr 2:

„W czasie trwania prób praktycznie nie widuję dzieci, które kończą szkołę i przedszkole w okolicach godziny 16.00.”

Wypowiedź nr 3:

„Pozostają tylko rozmowy telefoniczne. W czasie prób najczęściej nie mogę pozwolić sobie na wygospodarowanie czasu na wyjazd do

³¹ We wszystkich wypowiedziach została zachowana pisownia oryginalna.

rodziny (umowa o dzieło). Nawet w razie uroczystości rodzinnych/czyjejś choroby itp.”

Wypowiedź nr 4:

„Przerwa 14-18 tak naprawdę skraca się do 2-3 godzin, (dojazdy) a i tak musisz pozostać w stanie zaangażowania więc jesteś wykluczony z zaangażowania się w codzienność.”

Wypowiedź nr 5:

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 całonocną nieobecność w domu a powrót ok. godziny 22.30 - 23.00 jest już zbyt późny, by stworzyć 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.

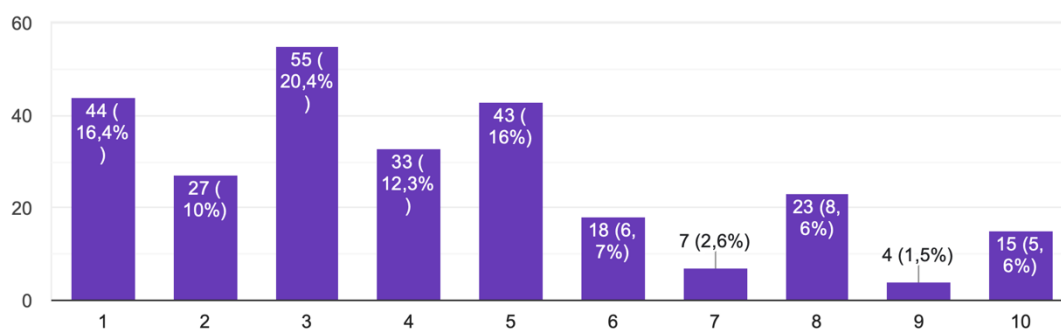
Jest oczywiście pewna grupa respondentów, która uznaje wpływ systemu za neutralny, ale często są to osoby, które pozostają w związkach z osobami, które również pracują w teatrze. Część respondentów pisze też o tym, że założenie rodziny jest dla nich trudne właśnie ze względu na system, w którym pracują.

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 (na tożsamej dziesięciostopniowej skali, 1 – bardzo zły, 10 – bardzo dobry). W tym wypadku średnia wyników jest nieco wyższa niż w dwóch poprzednich pytaniach, lecz wciąż jest bezwzględnie 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% respondentów (42

osoby) zaznaczyło 8 lub więcej, z kolei aż 46,8% respondentów (126 osób) wybrało opcję 3 lub mniej.

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na twoje relacje z partnerem/partnerką?



Wykres 13. Wpływ systemu na relacje z partnerem/partnerką

W uzasadnieniu ocen negatywnych pojawiają się uzasadnienia podobne (na poziomie strukturalnym) jak w przypadku pytania o relacje rodzinne. Respondenci wskazują brak czasu, a konkretnie trudność w znalezieniu okienka czasowego w ciągu dnia na wspólne przebywanie. Szczególnie zajęte wieczory stanowią problem, 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 regularnie, 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:

„Brak czasu na spotkania i pielęgnowanie relacji. Duże zmęczenie również nie pozwala skupić się na drugiej osobie. Szczególnie jeśli nie mieszka się wraz ze swoją drugą połówką.”

Wypowiedź nr 3:

„Zajęte wieczory są częstym powodem do konfliktów.”

Wypowiedź nr 4:

„Rozmijają nam się pory aktywności, przez co oddalamy się od siebie”

Wypowiedź nr 5:

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

Wypowiedź nr 6:

„W okresie prób partner czuje się zaniedbywany, mijamy się”

Wypowiedź nr 7:

„Wracam z pracy po 22, wykończona i mam czas tak naprawdę tylko żeby umyć się pójść spać brak sił na cokolwiek.”

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.

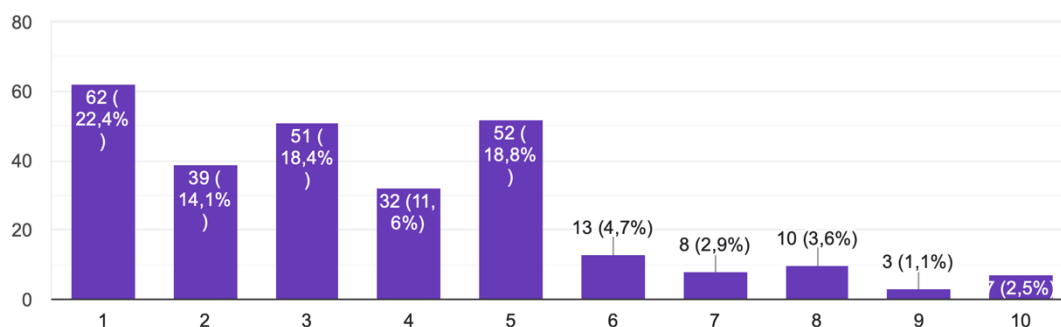
Część osób pisze również, że udało im się wypracować w związku sposoby na to, by spędzać ze sobą więcej czasu, lecz nie było to łatwe.

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% respondentów (152 osoby) wybrało ocenę 3 lub mniej. Jedynie 7,2% (20 osób) zaznaczyło ocenę 8 lub więcej. Dysproporcje w skrajnościach skali są więc w tym wypadku bardzo duże.

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na twoje relacje koleżeńskie i przyjacielskie z osobami spoza branży teatralnej?

277 odpowiedzi



Wykres 14. Wpływ systemu na relacje przyjaciele z osobami spoza branży teatralnej

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 jeszcze sprzed rozpoczęcia aktywności zawodowej. Pojawia się też kwestia niezrozumienia takiego godzinowego systemu pracy przez osoby spoza branży teatralnej, zdaniem respondentów również ogranicza to relacje poza zawodowe.

Wypowiedź nr 1:

„Tutaj sprawa ma się najgorzej, ponieważ po zadbaniu najpierw o prace (nauka tekstu, poszukiwanie inspiracji), później o siebie (dbanie o kondycję fizyczną, relaks i hobby), dom i bliskich zostaje mało czasu na jakiegokolwiek 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”

Wypowiedź nr 4:

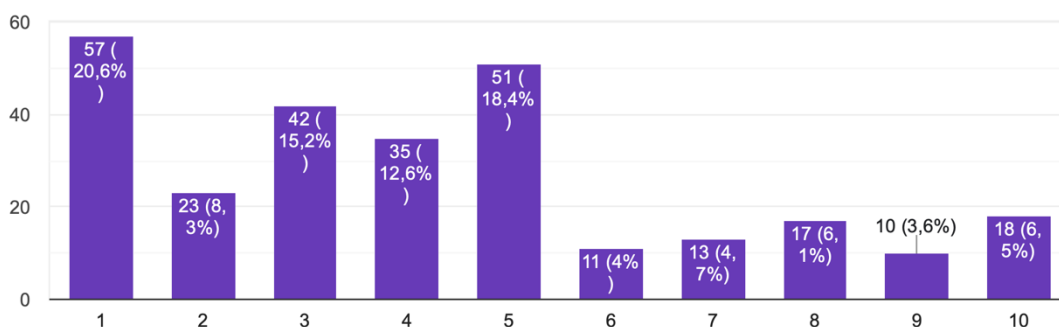
„Nie mam zbyt dużo przestrzeni na pielęgnowanie znajomości z osobami spoza branży. Mam wąskie grono znajomych, które to rozumie.”

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% respondentów (122 osoby) wybrało ocenę 3 lub mniej. Z kolei 16,2% (45 osób) zaznaczyło ocenę 8 lub więcej.

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na twoje nawyki żywieniowe?



Wykres 15. Wpływ systemu na nawyki żywieniowe

W komentarzach do negatywnych ocen można wyróżnić następujące 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 ich kondycję – może powodować nadwagę, źle wpływa na jakość snu, sprawia, że kolejnego dnia nie je się 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 bureczy 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”

Wypowiedź nr 5:

„Zmuszanie organizmu do wspinania się na szczyt swojej aktywności zarówno w godzinach porannych, jak i późno wieczornych, nocnych, bardzo mocno zaburza nawyki żywieniowe. I tego niemalże nie da się

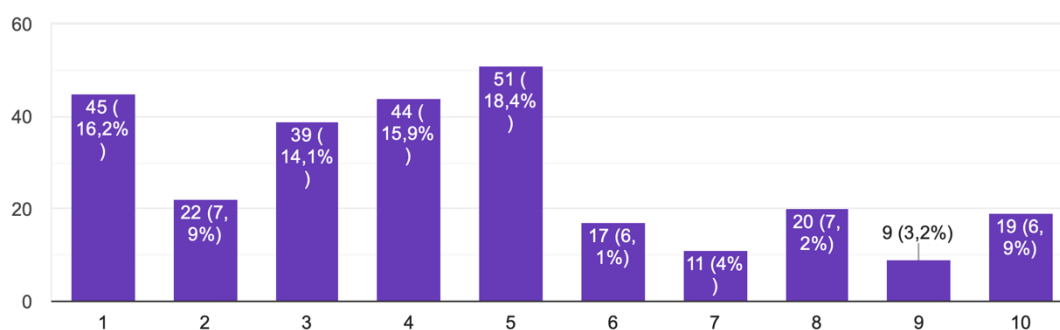
oszukać. Używki w formie kofeiny, tauryny i nikotyny, które mają nas podtrzymywać na wyższym poziomie skupienia i energii, a jednocześnie zaburzają nasz apetyt przeplatają się z faktem, że realnie mamy czas tylko na śniadanie i obiad, a jednak głód po próbie wieczornej popycha nas do zajadania się i na noc. Chciałbym wysłuchać opinii dietetyka na temat takiego trybu życia, jakich wysiłków musielibyśmy się podjąć, aby mimo rozregulowania organizmu utrzymać zdrową dietę.”

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 możliwość wcześniejszego rozplanowania i przygotowania posiłków.

Nie powinno to jednak zmieniać ogólnego obrazu jaki wyłania się z oceny respondentów. Ich własna identyfikacja problemu – bycie w ciągłym niedoczasie ma negatywny wpływ na nawyki żywieniowe. Powoduje rozchwianie regularności spożywania posiłków, a także nierzadko determinuje kiepską jakość spożywanego jedzenia. 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 patrząc na oś skali. Ocenę 6 lub więcej zaznaczyło jedynie 27,4% respondentów (76 osób), ocenę 5 lub mniej aż 72,6% respondentów (201 osób).

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na jakość twojego snu?



Wykres 16. Wpływ systemu na jakość snu

W dominujących komentarzach uzasadniających negatywne oceny pojawiają się następujące tendencje. Wiele osób zauważa, 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 realnie często zasypiają bardzo późno, a towarzyszący 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 opisywane chroniczne zmęczenie, trwanie w ciągłym niedospaniu, brak możliwości pełnej regeneracji sił. Oto kilka wybranych wypowiedzi:

Wypowiedź nr 1:

„Próba kończy się o 22:00 a ja zanim się wycisze minie jeszcze wiele godzin.
Rano na 10:00 wiec automatycznie jestem niedospana.”

Wypowiedź nr 2:

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

Wypowiedź nr 3:

„Późna kolacja, późne chodzenie spać, zegar biologiczny rozregulowany, przestawiony na późniejszy czas wypoczynku. Zazwyczaj chodzę spać w okolicach 1:30-2:00, a nieraz nawet koło 3:00”

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”

Wypowiedź nr 5:

„Nigdy wcześniej nie miałam drzemek w ciągu dnia. Kiedy jestem w próbach, prawie zawsze śpię po obiedzie w przerwie. Bardzo mnie to rozbija”

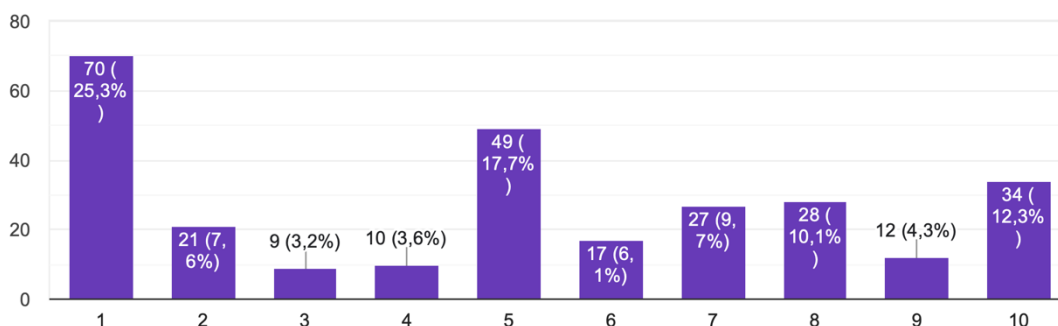
W swojej książce *24/7 Późny kapitalizm i celowość snu*³² Johnathan Crary pisze o tym, jak współczesny kapitalizm próbuje wyrugować sen jako prawo człowieka i zmusić społeczeństwa do trwania w nieustannej aktywności. Analiza przeprowadzona przez autora, skłania do refleksji, że sen jest dzisiaj jedną z ostatnich przestrzeni ludzkiej intymności i wolności. Bowiem kiedy śpimy jesteśmy wolni od wpływu, wolni przymusu produkcyjnego i konsumpcyjnego – realnie odpoczywamy. Jest pewnym paradoksem, że to właśnie ludzie teatru, którym najczęściej bliskie są wartości etyczne, 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 zмага się z niedoborem snu i związanym z tym ciągłym zmęczeniem.

Stosunkowo neutralnie respondenci ocenili wpływ w 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% respondentów, czyli około jedna czwarta badanych. W mojej ocenie jest to stosunkowo dużo i można wyciągnąć wniosek, że system, może generować chęć częstszego sięgania po używki.

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na ilość i częstotliwość picia alkoholu oraz zażywania narkotyków lub innych środków odurzających?

277 odpowiedzi



Wykres 17. Wpływ systemu na ilość i częstotliwość korzystania z używek

³² Jonathan Crary, *24/7 Późny kapitalizm i celowość snu*, Karakter, Kraków 2022.

Choć tak jak zaznaczyłem, respondenci wypowiedzieli się dosyć neutralnie, przyjrzyjmy się świadectwom, które odnoszą się do negatywnego wpływu systemu 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 się po próbie, najczęściej po próbie wieczornej. Osoby wprost piszą, że alkohol pomaga im się zrelaksować i wyciszyć. Często jest to powiązane według respondentów 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 jego spożywanie pomaga im zasnąć. W wypowiedziach powraca również opis kończenia wieczornej próby w barze, co stanowi jej swoiste przedłużenie. W mojej ocenie udział w takim nieformalnym spotkaniu wynika nie tylko z chęci współdzielenia dalej 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:

„Myślę, że niektórym osobom trudno jest się wyciszyć, zająć sobą, a podczas pracy adrenalina jest spora, lęki przed oceną, konflikty w grupie, różne sytuacje pogłębiają napięcie wewnętrzne, którego niektórzy nie potrafią i nie mają kiedy przez siebie przepuścić. Alkohol, narkotyki, seks itp. pomagają szybko się wyzerować.”

Wypowiedź nr 4:

„Bywało tak, że chciałam już oderwać się od rzeczywistości i spokojnie zasnąć”

Wypowiedź nr 5:

„Późne kończenie pracy sprzyja częstym toksycznym spotkaniom środowiskowym z używkami. Przed snem regularnie piję piwo, żeby szybciej zasnąć.”

Wypowiedź nr 6:

„Bardzo często po wieczornej próbie całą grupą idziemy napić się alkoholu. To stały element teatralnego życia.”

Warto odnotować, że większość osób odnosi się jedynie do alkoholu, kwestia narkotyków praktycznie nie jest poruszana przez respondentów.

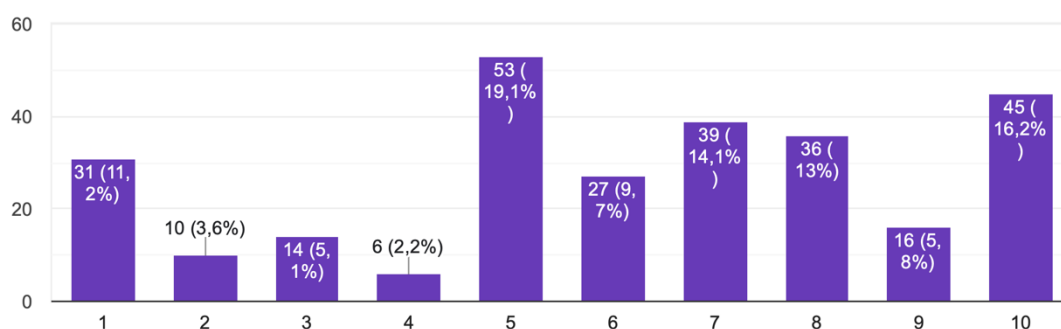
W samym spożywaniu alkoholu nie ma oczywiście nic złego, jednak motywacje jakie podają badani są przygnębiające. Alkohol, jako reduktor stresu, to coś co może stać się poważnym życiowym problemem. Jawi się on również jako stymulant dobrego snu.

Trzeba również dodać, że część respondentów stwierdza, że na ilość spożywanego alkoholu bardziej ma wpływ sam charakter pracy niż system godzinowy. Jest w tym pewnie sporo racji, choć uważam, że sprzężenie tych dwóch rzeczy wzmacnia się wzajemnie w negatywnym oddziaływaniu.

Ciekawym sprawą jest również tendencja by uznać alkohol jako 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 tradycyjnym w 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 wpływu na ilość i częstotliwość zażywania używek warto przyjrzeć się prawej stronie skali. 37,2% respondentów zaznaczyło ocenę 8 lub więcej. Oznacza to, że dla ponad jednej trzeciej respondentów korelacja między stresem a systemem pracy jest raczej jednoznaczna, pokazuje to rozmiar problemu.

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na twój poziom stresu.



Wykres 18. Wpływ systemu na poziom stresu

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.

Odnotujemy jednak, że w wypowiedziach wiele osób kładzie też nacisk na to, że sama praca jest stresująca, bez względu na system w jakim się pracuje. Nie zmienia to jednak faktu, że tradycyjny system godzinowym może się 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 3:

„Lecisz z wywieszonym jeżorem- to tak, jkaby pracować nawet nie na dwie zmiany, tylko nieustannie. poza tym w przerwie często są do załatwienia sprawy organizacyjne, trzeba coś pozmieniac w tekście. nieodebrane telefony, nieodpisane maile,przekładanie spraw na "po premierze"”

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 5:

„Brak czasu na odpoczynek, zaburzone relacje z bliskimi, oddalenie od domu i narastająca z każdym dniem przed premierą ilość problemów powodują zwykle ogromny poziom stresu.”

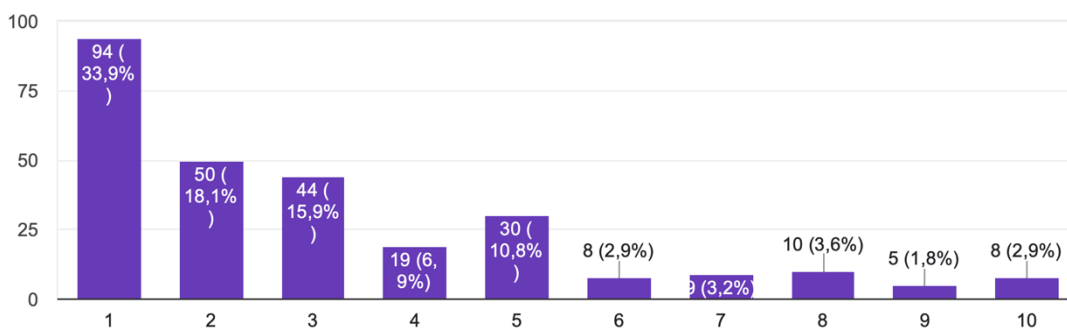
Wypowiedź nr 6:

„Między 14 a 18 często nie mam czasu na wszystko co chce zrobić, robię się gwałtowna i zestresowana żeby się ze wszystkim wyrobić”

Choć sama praca w teatrze może być stresogenna systemowe warunki pracy są w mojej opinii czynnikiem potęgującym. Trudno nie dostrzec korelacji pomiędzy tym co respondenci wiążą z organizacją czasu pracy (zmęczenie, brak czasu, zaburzony rytm dobowy, niedobór snu), a zwiększonym napięciem, 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% respondentów (23 osoby) oceniło wpływ na 8 lub więcej, z kolei aż 67,9% respondentów zaznaczyło 3 lub mniej.

Jaki wpływ ma twoim zdaniem praca w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00 na możliwość realizacji twoich pasji i hobby niezwiązanych z zawodem?



Wykres 19. Wpływ systemu na możliwość realizacji pasji i hobby

Powtarzalnym schematem w wypowiedziach uzasadniających negatywną ocenę jest wskazanie na niemożliwość realizacji dodatkowych zajęć, w czasie przerwy między próbami. Wynika to według respondentów z faktu, że w czasie wolnym muszą skupić się na prywatnych obowiązkach, muszą znaleźć też 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 przyp. red.] 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 poza zawodowych. Jest to kolejny dowód na to, że zachowanie życiowej równowagi pracując w tym systemie staje się niemalym wyzwaniem.

2.4. Wnioski

Wnioski płynące z przeprowadzonego 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.³³

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 w różnych obszarach życia oraz satysfakcji we wszystkich obszarach życia. Z odpowiedzi respondentów wynika, że ta relacja jest silnie zaburzona.

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

Niezwykle pasuje tutaj diagnoza Anny Pluty, która w artykule poświęconym *work life balance*³⁴, pisze o zagrożeniu inwazji „...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 zajęтым

³³ Za: Agnieszka Smoder, *Czas pracy a problemy równowagi między pracą i życiem pozazawodowym*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, 2015

³⁴ Tamże.

jest jedną z najwyższych wartości, stanowi wyznacznik statusu i prestiżu, a także jest świadectwem poświęcenia pracowników na rzecz zatrudniającej ich organizacji.”

W teatrze kategoria poświęcenia jest doskonale znana i utrwalona w zbiorowej świadomości. Z skryptowych przekazów wynika, że jedynie poświęcenie (a więc w rozwinięciu – złożenie siebie w ofierze) na rzecz projektu, premiery, teatru może przynieść wysoką artystyczną wartość. Zastanówmy się do jakich przerażających 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 *stan-by*, nieustannie przygotowane do wybudzenia i podjęcia pracy, Crary słusznie zauważa, że wprowadzanie ludzi w tryb *stan-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 detaliczną debatę nad systemem organizacji czasu pracy artystycznej w teatrach, a także kontynuować badania pracowników w tej branży. Jeśli „teatr to ludzie” być może warto by wsłuchać się w ich opinie i wyciągnąć z nich wnioski, które przełożą się na realną zmianę, a nie będą jedynie pudrowaniem rzeczywistości. 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.

Rozdział 3. 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, wokół których poruszają się respondenci. 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 pracy (z godzinną przerwą w trakcie). Najczęściej w ślad za tym idzie propozycja skrócenia czasu pracy do około sześciu godzin. Respondenci proponują zazwyczaj rozpoczęcie czasu 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 pozwoliliby im skupić się na 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 Rucińska³⁵ i Zofia Gustowska³⁶ zgodziły 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 21.05.2022r. w Teatrze Łąźnia Nowa w Krakowie. Ponieważ Teatr Łąźnia 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 klasycznym trybie czuję, że de facto jestem cały dzień w pracy, co mocno rozregulowuje tryb życia, również np. nawyki żywieniowe. W jednym długim bloku

³⁵ 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.

³⁶ Zofia Gustowska – reżyserka teatralna. Studentka V roku krakowskiej Akademii Sztuk Teatralnych na Wydziale Reżyserii Dramatu. Absolwentka Wiedzy o Teatrze w Akademii Teatralnej w Warszawie oraz modułu dramaturgicznego Laboratorium Nowych Praktyk Teatralnych.

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 ustalone 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 9.03.2019r.). Pracowaliśmy zazwyczaj w godzinach 10:00-17:00 z godziną przerwą na obiad. Byłam wtedy bardzo w 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 na scenie dziennie 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.

Czas na odpoczynek wieczorem po próbie jest również bardzo ważny. Pracujemy z emocjami. Poziom adrenaliny jest często bardzo wysoki. Potrzebny jest czas na wyciszenie. Kiedy kończy się próbę wcześniej jest na to szansa. Wychodząc z teatru o 22:00 trudno od razu położyć się spać, może pojawić się pokusa by wspomagać się alkoholem jako uspokajaczem etc. Wolny wieczór, popołudnie czyni nas też niejako bardziej „kompatybilnymi” społecznie. Możemy poświęcić więcej czasu na życie prywatne.

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 od 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 dodatkowo 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 godziną przerwą obiadową, może być odpowiedzią na tradycyjny system organizacji czasu pracy. Pozwala bowiem na efektywną pracę przez około sześć godzin, nie destabilizuje planowania dnia, daje szansę na zachowanie higieny 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 przestrzeń do przeprowadzenia pełnowymiarowej próby. Koniec pracy ustalony na godzinę 17:00 daje szansę na załatwienie swoich spraw prywatnych oraz rzeczywisty odpoczynek po pracy. Można by również uwzględnić skrócenie czasu pracy dla osób, które pracują przy wieczornym spektaklu, np. by pracowały 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

Głównym celem tej pracy było sprawdzenie jak pracownicy teatrów, którzy pracują w wymiarze godzinowym 10:00-14:00, 18:00-22:00 oceniają efektywność tego systemu oraz jego wpływ na jakość swojego życia.

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 pracy 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 codzienne realia zupełnie nie przystają do tych norm.

Mam nadzieję, że ta praca może stać się czynnikiem uruchamiającym rozszerzoną debatę na temat warunków pracy w polskich teatrach instytucjonalnych. Można również powtórzyć badania w rozszerzonej skali – przeprowadzić je bezpośrednio w instytucjach. Konsekwencją tej debaty powinny być systemowe zmiany, sformalizowane w dokumentach na poziomie ustawowym.

Cały proces powinien być oczywiście na każdym etapie współtworzony przez środowisko teatralne, w którym znajdują 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.

Bibliografia

1. Charles Duhigg, *Sila nawyku. Dlaczego robimy to, co robimy i jak można to zmienić w życiu i biznesie*, PWN, 2013 Warszawa
2. Nassim Nicholas Taleb, *Czarny Łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Zysk i S-ka, 2020 Poznań
3. Eric Berne, *Dzień dobry... i co dalej?*, Rebis, Poznań 2016.
4. Eric Berne, *W co grają ludzie? Psychologia stosunków międzyludzkich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016
5. Ian Stewart, Vann Joines, *Analiza transakcyjna dzisiaj*, Rebis, Poznań 2016
6. Andrzej Dragan, *Kwantechizm, czyli klatka na ludzi*, Fabuła Fraza, Warszawa 2019
7. Daniel Kahneman, *Pułapki Myślenia*, Media Rodzina, Poznań 2012
8. Thomas Harris, *W zgodzie z sobą i z tobą. Praktyczny przewodnik po Analizie transakcyjnej*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1987
9. Rebecca Solnit, *Mężczyźni objaśniają mi świat*, Karakter, Kraków 2017
10. Caroline Criado Perez, *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, Karakter, Kraków 2020
11. Michael Foucault, *Porządek dyskursu, słowo/obraz/terytorium*, Gdańsk 2002
12. Micheal Foucault, *Nadzorować i karać*, Aletheia, Warszawa 2009
13. Karolina Korwin-Piotrowska, *Wszyscy wiedzieli*, Mando, Kraków 2022
14. Mark Fisher, *Realizm kapitalistyczny Czy nie ma alternatywy?*, s.30, Książka i Prasa, Warszawa 2020
15. Jonathan Crary, *24/7 Późny kapitalizm i celowość snu*, Karakter, Kraków 2022
16. Agnieszka Smoder, *Czas pracy a problemy równowagi między pracą i życiem pozazawodowym*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, 2015
17. Emilia Ziminica-Kuzioła, *Aktorzy polskich publicznych teatrów dramatycznych. Studium socjologiczne* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2022
18. Zbigniew Raszewski, *Krótką historia teatru polskiego*, PIW, Warszawa 1990
19. Dariusz Kosiński, *Słownik teatru*, Wydawnictwo Krakowskie, Kraków 2008
20. Susan Sontag, *Przeciw interpretacji i inne eseje*, Karakter, Kraków 2018
21. Erving Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Aletheia, Warszawa 2008

Spis wykresów:

Wykres 1. Płeć respondentów	19
Wykres 2. Wiek respondentów	19
Wykres 3. Staż pracy respondentów	20
Wykres 4. Funkcje zawodowe respondentów	21
Wykres 5. Doświadczenie w pracy w systemie godzinowym 10:00-14:00 i 18:00-22:00	23
Wykres 6. Ocena efektywności pracy własnej	23
Wykres 7. Ocena efektywności pracy całego zespołu	24
Wykres 8. Ocena możliwości wykorzystania 8 godzin w ciągu dnia na pracę	25
Wykres 9. Ocena efektywności pracy w konkretnych przedziałach czasowych	26
Wykres 10. Ocena wpływu systemu godzinowego na dyspozycyjność na próbach	27
Wykres 11. Ogólna ocena jakości życia	28
Wykres 12. Wpływ systemu na życie rodzinne	29
Wykres 13. Wpływ systemu na relacje z partnerem/partnerką	31
Wykres 14. Wpływ systemu na relacje przyjaciół z osobami spoza branży teatralnej	33
Wykres 15. Wpływ systemu na nawyki żywieniowe	34
Wykres 16. Wpływ systemu na jakość snu	36
Wykres 17. Wpływ systemu na ilość i częstotliwość korzystania z używek	38
Wykres 18. Wpływ systemu na poziom stresu	41
Wykres 19. Wpływ systemu na możliwość realizacji pasji i hobby	42