

„CZY MOGĘ ZAWIEŹĆ CÓRKĘ NA BASEN?”

Rozmowa Uli Kijak z Maksymilianem Rogackim i Piotrem Wawrem Jr.



Ula Kijak



Piotr Wawer Jr



Maksymilian Rogacki

Ula Kijak: Jak wyglądają w tej chwili polskie regulacje prawne dotyczące aktorów/ek?

Piotr Wawer Jr.: Trzeba oddzielić sytuację freelancerów/ek od osób zatrudnionych na etatach.

A co jest wspólne?

P.W.: Rzeczywista twórczość aktorów/ek jest często niedoceniana, ich prawa autorskie nie są zabezpieczone. O tym się w ogóle nie rozmawia, a przecież aktor/ka tworzy oryginalne dzieło. Dla porównania – reżyser/ka może powiedzieć: „Nie zgadzam się na zmiany”, może wycofać nazwisko, odmówić wprowadzenia zastępstwa. Jego/jej prawa majątkowe przechodzą na teatr, ale nikt nie ma prawa skrócić spektaklu o połowę. Natomiast aktor/ka ma bardzo ograniczoną możliwość kontroli swojego dzieła. Poszłaś na urlop, ktoś zrobił za ciebie zastępstwo i nie masz na to wpływu. Ta osoba potem pojechała na festiwal, dostała nagrodę... To są bardzo specyficzne sytuacje. Jako aktor nie powiem na przykład: „Nie zgadzam się na zmiany w spektaklu, bo to jest także moje autorskie dzieło i powinno być zabezpieczone to, co ja do niego wniosłem”.

Dlaczego tak nie powiesz?

P.W.: Nie mam do tego żadnych prawnych narzędzi. Dyrektor/ka może wprowadzić za mnie zastępstwo według swojego uznania i nie muszę nawet na to wyrazić zgody. Wiem, że to zabezpiecza eksploatację spektaklu, ale jeśli chodzi o uznanie autorstwa, to u aktorów/ek tego praktycznie nie ma.

Maksymilian Rogacki: Przyznam, że do tej pory nie patrzyłem na to w ten sposób. Wyobraźmy sobie sytuację, w której aktor/ka robi zastępstwo i ma na to jedną próbę, więc musi nawet krok w krok zrobić to samo co osoba, za którą wchodzi w spektakl. Nie ma czasu, żeby wnieść coś swojego, więc chcąc nie chcąc, zaczyna odtwarzać dzieło poprzedniej osoby. Nie mam w tej chwili odpowiedzi na pytanie, jak to można rozwiązać z punktu widzenia prawa autorskiego.

P.W.: A można tu otworzyć milion frontów. W jakim zakresie to jest moje dzieło? Czy powinno się mnie wymieniać we wszystkich materiałach jako współtwórcę? Przenoszę prawa majątkowe na teatr, żeby teatr mógł eksploatować spektakl, natomiast teatr nigdy nie pyta: „Czy możemy teraz skorzystać z twojego niezwykłego prawa autorskiego i zagra to ktoś inny, bo ty nie możesz?”

Mówicie o autorstwie, które dotyczy okresu przygotowania przedstawienia – podczas prób powstaje pewna własność intelektualna, zbiorowa lub indywidualna. Czy inny sposób opisywania spektaklu w materiałach informacyjnych mógłby zmienić mentalność?

M.R.: Nie jestem pewien, czy tu chodzi o mentalność. To jest też pytanie o to, jakiej realnej korzyści możemy oczekiwać za twórczy udział w budowaniu roli wykonywanej przez innego aktora/kę. Nie mówimy więc o tym, co jest napisane na plakacie, tylko o tym, co jest zapisane w prawie. Ostatnio spotkałem się w jednym z teatrów z taką sytuacją: grupa aktorów/ek została zwolniona, część z nich sama odeszła i momentalnie zrealizowano za nich zastępstwo. Oni/e mówili/ły: „Chcemy dalej grać te przedstawienia”. Ale decyzja dyrekcji teatru była inna: „Dziękujemy bardzo, ktoś inny wchodzi na to miejsce”.

P.W.: To jest pokłosie szerszego i dawniejszego myślenia, że praca aktorska nie jest stricte twórcza. W polskim systemie to jest chyba nawet niewyobrażalne, żeby aktor/ka powiedział/a: „Zaraz, ja coś stworzyłem/am, ja coś wymyśliłem/am, po czym zostałem/am od tego odsunięty/a i teraz ktoś to wykonuje inaczej. To jest naruszenie mojego prawa autorskiego bez mojej zgody”. Nie spotkałem się z czymś takim.

M.R.: Wyobrażam sobie wielkie, wybałuszone oczy dyrektorów/ek, kiedy taka kwestia zostałaby podjęta. To jest jakaś kompletna abstrakcja.

Jest jakiś sposób, żeby to zabezpieczyć lub rozstrzygnąć?

M.R.: Na pewno podejmę ten temat na najbliższym spotkaniu zarządu w moim związku zawodowym. Jeżeli mamy doprowadzić do jakichś zmian za dziesięć lat, to już należy o tym mówić. My często dostrzegamy problem, tylko nie widzimy perspektywy na zmianę, jesteśmy za mocno przyzwyczajeni do tego, co jest, mamy mało odwagi i siły na to, żeby coś wywalczyć. A to, o czym rozmawiamy, to bardzo istotna i powszechna sytuacja, którą należałoby rozstrzygnąć prawnie. Myślę, że to jest realne i warte wysiłku.

Czy freelancerzy/ki mają większe możliwości negocjacyjne?

P.W.: Wiadomo, że jak przychodzisz i negocjujesz kontrakt, to masz jakieś pole manewru. Czasem to jest jednak bardzo pozorne. Niektóre dyrekcje są bardziej elastyczne, większość jednak jest bardziej przyzwyczajona do negocjo-

wania stawki czy terminów wypłat, a nie zapisów o prawie autorskim czy własności intelektualnej. Pewnie też się nie pomylę, jeśli powiem, że bardzo mało aktorów/ek zna się na prawie na tyle, żeby negocjować. Nawet niewiele osób interesuje się tym na tyle, żeby to negocjować. I tak to leci, trochę siłą inercji. Przyznaję, że nigdy nie negocjowałem punktów dotyczących rozpoznawania mojego prawa autorskiego do tego, co tworzę. Radzę sobie z tym w inny sposób – po iluś latach pracy zrozumiałem, że mój wkład to więcej niż zwykle robi aktor/ka i w związku z tym zacząłem się domagać: „Napiszmy, że moją rolą była też konsultacja dramaturgiczna czy merytoryczna”. Zacząłem być dramaturgiem, twórcą opracowania muzycznego i chciałbym dalej iść w tę stronę. Takie rozszerzanie funkcji wydaje mi się ciekawe również z artystycznego punktu widzenia.

M.R.: Trochę to wszystko komplikuje fakt, że my jesteśmy w dość znacznym stopniu uzależnieni/one od reżyserów/ek. Są wśród nich otwarte na nas osoby, które traktują nas jak partnerów/ki, wtedy jesteśmy współtwórcami/czyniami i czujemy się odpowiedzialni/e za wspólne dzieło. Ale są też reżyserzy/rki, którzy/re mówią: „Stań tu, przejdź tam, teraz przekręć głowę i powiedz to zdanie”. Nie zawsze możemy rzucić egzemplarzem i powiedzieć: „Nie będę w tym uczestniczyć”. I jest rzesza aktorów/ek, którzy/re decydują się na udział w takich projektach i tam wkład w budowanie roli jest mniejszy. Wszystko zależy od współpracy.

P.W.: Trzeba też powiedzieć, że nie wszyscy aktorzy/rki marzą o tym, żeby być współautorami/kami. Niektórzy czują się dość wygodnie w sytuacji, którą można by określić jako bardziej odtwórczą. Są ludzie, którzy czują się naprawdę dobrze, kiedy dostają tekst, kostium zaprojektowany przez scenografa/kę, dostają wytyczne do ruchu scenicznego i po prostu to wykonują. I tu pojawia się kwestia, czy ich autorstwo zaczyna się i kończy w momencie rozpoczęcia i zakończenia spektaklu? Oczywiście, podaliśmy tu skrajne przykłady, a znakomita większość pracy artystycznej wypada pewnie gdzieś w spektrum pomiędzy nimi.

M.R.: Pokazuje to złożoność problemu.

P.W.: Nie wszystko da się podciągnąć pod jedno rozwiązanie. Nie można zmierzyć, czy moja praca w danym projekcie była sześć na dziesięć autorska, a w innym trzy na dziesięć.

Czy związki zawodowe zajmują się kwestiami autorskimi, czy skupiają się bardziej na kwestiach pracowniczych, socjalnych?

M.R.: W Związku Zawodowym Aktorów Polskich kwestie strictly pracownicze stanowią około 90% spraw, które mamy do załatwienia. Pojawiają się od czasu do czasu jakieś kwestie związane z prawem autorskim lub z wykorzystaniem wizerunku, ale bardzo rzadko. Prawdopodobnie wynika to również ze struktury organizacji – większość naszych kolegów/żanek pracuje w teatrach na etatach, więc prawa pracownicze to są ich realne problemy.

Są wśród Was freelancerzy/rki?

M.R.: Jest ich zdecydowanie mniej. Nasz związek liczy około 700 członków/iń i około 600 to są osoby na etatach, a około 100 to freelancerzy/rki.

Dotyczą ich różne problemy?

M.R.: Oczywiście. Wracając też do pytania, „jak my, jako aktorzy/rki, jesteśmy umocowani/e prawnie w naszych instytucjach”, to warto powiedzieć, że pracując na etatach, podlegamy jeszcze pod Kodeks Pracy, który w ogóle nie rozpatruje w swoich paragrafach zawodu takiego, jak nasz. Specyfika naszej pracy jest zwirowana i trudna do określenia, na dodatek w każdej instytucji to wygląda inaczej, więc regulacje Kodeksu Pracy są często naginane w takich rozporządzeniach jak regulaminy pracy czy układy zbiorowe. Dużo jest do zrobienia, żeby naszą pracę uregulować. A my czasem czujemy się jak niewolnicy/e naszych dyrektorów/ek. Dyrektor/ka powie: „Przyjedź o tej godzinie” – i ja mam przyjechać. „Skończ o tej” – muszę skończyć. To jest zakres od godziny 9.00–10.00 (o 10.00 zaczyna się próba) do 22.00–23.00. Mogę zostać wezwany właściwie o każdej porze, ale niby pracuję osiem godzin. To w końcu jak? Kiedy mam wolne? Czy mogę sobie ustalić, że zabiorę córkę na basen? Co mogę zrobić po południu? Zapisać się na angielski czy nie? Jak przyjedzie jakiś/aś reżyser/ka i okaże się, że on/a chce próbować po południu, to ja muszę całe życie poprzestawiać dlatego, że on/a tak chce. A ja tak muszę, bo jestem pracownikiem etatowym. To są sfery, które super by było jakoś uregulować.

A jak to wygląda w Inicjatywie Pracowniczej?

P.W.: Inicjatywa Pracownicza nie jest związkiem jednej grupy zawodowej i dlatego staraliśmy się zrzeszać ludzi nie tylko z działu artystycznego. W Teatrze Polskim w Bydgoszczy w naszym związku były osoby z działu technicznego, z administracji, z innych działów, które pracują w teatrze. Dlatego większość spraw to były wspólne prawa pracownicze i socjalne, uczestniczenie w Komisji

Socjalnej i walka o podwyżki. Akurat w Bydgoszczy walkę o podwyżki przenieśliśmy ponad front pracownicy–dyrektor, czyli do miasta, ponieważ to nie dyrektor ustala wysokość budżetu. Budżet daje miasto, województwo lub ministerstwo – w zależności od statusu instytucji. Często, jeśli organizator nie przyzna większej dotacji, to dyrektor/ka nie będzie w stanie dać ludziom podwyżek. Nam udało się doprowadzić do tego, że trzy związki zawodowe działające w teatrze spotkały się z prezydentem miasta i od niego domagały się zwiększenia finansowania dla teatru. Jeśli chodzi o inne sprawy – to właśnie kwestia planowania pracy w teatrze i informowania o tym z wyprzedzeniem. Pojawia się też pytanie: czy mogę zrezygnować z danej produkcji? Czy dyrektor/ka uznaje zasadę, że można raz w sezonie odmówić roli? Nie ma takiego obowiązku, nigdzie nie jest to zapisane w prawie.

M.R.: Zdarza się, że jest zapisane w regulaminie pracy.

P.W.: Tak, ale w większości teatrów jest to zwyczajowe i uznaniowe. Czasem ktoś może zostać za to zwolniony. Nie ma jasnych ogólnych wytycznych w tej sprawie. Więc poza walką o zarobki, które były w przypadku bydgoskiego teatru naprawdę żenujące we wszystkich działach, toczyliśmy walkę, głównie z dyrektorem, o organizację pracy. O to, żebyśmy mieli szansę zaplanować swoje życie choć trochę, a nie z dnia na dzień. Często na poziomie obsady danego spektaklu odbywa się walka z reżyserami/kami o planowanie prób z tygodniowym chociażby wyprzedzeniem. I jeszcze jedną sprawą, w którą angażował się związek, były konkursy dyrektorskie. Staraliśmy się uruchomić dyskusję o konkursach i o tym, jak one są przeprowadzane. Dlaczego głos zespołów (nie tylko aktorskich) jest zupełnie niedoreprezentowany? Dlaczego w składzie komisji konkursowej przedstawiciele/ki miasta i ministerstwa są zawsze w większości wobec ludzi, którzy się naprawdę teatrem zajmują albo w danej instytucji pracują? Nie mamy nawet głosu blokującego. Z perspektywy urzędniczej – można zrobić, co się chce.

Padło tu słowo „niewolnicy/e”. Czy brak uznania podmiotowej roli aktorów/ek jest powiązany z brakiem szacunku dla Waszych potrzeb życiowych poza procesem twórczym, takich jak odwiezienie córki na basen?

P.W.: Jeżeli nie jesteśmy traktowani/e partnersko we wspólnej pracy koncepcyjnej, intelektualnej, autorskiej, to osuwamy się coraz bardziej w logikę: jest osiem godzin do opracowania, trzeba przejść.

M.R.: Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. Bardzo często myśli się, że aktor/ka podczas próby próbuje, a potem idzie do domu i myśli o niebieskich migdałach. A to nie jest tak. Nawet nie chodzi o sytuację idealną – aktor/ka dojrzewa z rolą, którą tworzy. Nie da się zamknąć drzwi i powiedzieć: „Dziękuję, teraz nie pracuję”. Proces tworzenia roli trwa bez względu na to, czy jestem zamknięty w sali prób, czy nie.

P.W.: Często zresztą jest to wymagane. Na następnej próbie będziemy robić improwizację na jakiś temat i musisz się przygotować.

M.R.: Lub nauczyć się dwóch, trzech stron tekstu na jutro.

P.W.: Jest więc dużo pracy, która nie mieści się w ośmiu godzinach. Zdarzają się projekty, w których jest dużo prób indywidualnych, masz dwa razy w tygodniu czterogodzinną próbę, skupiasz się na swoim monologu lub scenie. Ale czasem ze specyfiki projektu wynika, że wszyscy są na każdej próbie, wszyscy improwizują, wszyscy mają wpływ, wszyscy tworzą.

Jest Karta Nauczyciela, ale nie ma Karty Aktora. Dlaczego?

P.W.: Być może nikomu się nie chciało do tej pory usiąść i spróbować spisać czegoś takiego. Jest tyle wypadkowych, tyle rzeczy, które należałoby przewidzieć i które trudno wpisać w regulaminy czy kodeksy. Gdyby próbować coś takiego zrobić, to chyba łatwiej skupić się na pewnych prostych zasadach, zabezpieczeniach socjalnych, jakichś regulach, a nie na usztywnianiu procesu pracy.

M.R.: Musimy być też świadomi, że to może uderzyć w nas rykoszetem. Nasza praca musi być elastyczna i potrzebny jest jakiś kompromis.

Jakimi narzędziami prawnymi można rozwiązać te problemy pracownicze? Umowami, regulaminami pracy, ustawami czy Kodeksem Pracy?

M.R.: W ZZAP znaleźliśmy takie rozwiązanie jak układ zbiorowy, który stoi ponad regulaminem pracy i jest dokumentem, który trzeba wynegocjować, czyli obie strony muszą się na niego zgodzić. Jeśli się nie zgodzimy na regulamin pracy, to po pewnym określonym czasie dyrektor/ka i tak go podpisuje, a regulamin jest wprowadzony. Natomiast układ zbiorowy polega na dialogu i w nim można zapisać różne rzeczy. A ponieważ stoi ponad

regulaminem pracy, to ma największą siłę oddziaływania. Trudność polega na tym, że podpisanie układu zbiorowego na poziomie krajowym jest kompletnie niemożliwe. Mamy tylu organizatorów i tak różne instytucje, tak różne specyfiki pracy w tych instytucjach, że się tego nie da zrobić.

Ale jest to możliwe w obrębie jednej instytucji?

M.R.: Namawiamy do tego, żeby wypracowywać to sobie w zespołach, w teatrach, ze swoimi dyrektorami/kami. Oczywiście, dyrektorzy/rki są najeżeni/one, boją się takich rozwiązań. A przecież korzysta na tym instytucja, korzysta teatr. Bo jeżeli nam jest wygodniej pracować, to jesteśmy wydajniejsi w pracy i lepiej pracujemy.

Korporacje już to wiedzą, teatry jeszcze nie.

M.R.: Używamy więc takich argumentów, że to jest dla dobra teatru. Nie tylko dla nas, dla dyrekcji też.

P.W.: Wydaje mi się bardzo sensownym myśleniem, żeby rozwiązywać to na poziomie instytucji, również dlatego, że to daje większą elastyczność. Nie wszystkie teatry powinny funkcjonować na jedno kopyto. Dla kultury jest dobrze, jeśli jej instytucje się różnią, pracują inaczej, tworzą trochę inne rzeczy. To jest świetny pomysł, żeby zespoły w swoich zakładach pracy to ustalały. Można w układzie zbiorowym zawierać takie zapisy jak: z jakim wyprzedzeniem powinny się pojawiać obsady spektakli...

M.R.: Czas pracy.

P.W.: Planowanie prób – z jakim wyprzedzeniem powinno następować? Można zawrzeć zastrzeżenie, że na przykład dwa tygodnie przed premierą wszyscy są w pełnej mobilizacji i obowiązuje jakiś reżim przedpremierowy.

M.R.: My napisaliśmy taki dokument, który nazwaliśmy „Wzorcowy układ zbiorowy”. Kto chce, może z niego korzystać. Nawet zawarliśmy tam zapis, że pensje aktorów/ek są powiązane z pensjami u organizatora – czyli jeśli pracownicy/e organizatora dostają podwyżki, to automatycznie aktorom/kom w teatrze też rosną pensje. Układ zbiorowy daje dużo możliwości i jeżeli się usiądzie z łebskimi prawnikami, to oni potrafią pomóc i znaleźć świetne rozwiązania.

Czy to dotyczy również osób gościnnych?

P.W.: Jeśli rozmawiamy o osobach na etacie i gościnnych, to trzeba pamiętać, że czasem ich interesy stoją w sprzecz-

ności albo przynajmniej są przez niektórych postrzegane jako sprzeczne. Związki zawodowe często dążą do tego, żeby zatrudniano jak najmniej gościnnych artystów/ek, żeby jak najwięcej pracowali ludzie z danej instytucji.

M.R.: Co też jest zrozumiałe.

P.W.: Ale z drugiej strony można podać argument, że osoby gościnne w rozsądnych kwotach też coś nowego wnoszą, wprowadzają jakieś nowe wartości.

Jakiego rodzaju umowy funkcjonują teraz pomiędzy instytucjami i aktorami/kami?

P.W.: Na etatach zazwyczaj są to umowy o pracę. W Bydgoszczy na każdy spektakl podpisywaliśmy aneksy określające stawkę za jego wykonanie. Rozległym tematem do rozmowy jest proporcja między etatową pensją i wynagrodzeniem za granie spektakli. Natomiast artyści/stki gościnni/e prawie zawsze podpisują umowy o dzieło. Umowa taka ustala wypłatę honorarium za przygotowanie roli i stawkę za kolejne wykonania spektaklu, czasem określa, czy jest zwrot kosztów podróży lub zapewnienie noclegu, czasem wyznacza stawkę za próbę wznowieniową lub spektakl na wyjeździe. Natomiast nigdy się nie spotkałem z uregulowaniem kwestii autorskich, o których tu mówiliśmy.

M.R.: Ten bałagan wynika pewnie z tego, że państwo dopuściło możliwość zawierania umów o dzieło nie tylko z artystami/kami. To stworzyło jakąś lukę w prawie i uderzyło również w nas.

Co daje umowa o dzieło, a co umowa zlecenie? Którą z nich wolicie podpisywać?

P.W.: Umowa zlecenie w mojej profesji jest czymś tak niespotykanym, że chyba nigdy w życiu takiej nie podpisałem.

M.R.: Ja też nie.

A umowa o dzieło?

P.W.: Uważam, że nawet w przypadku aktorów/ek gościnnych umowa o dzieło jest stosowana trochę z braku laku. Rozumiem, że oryginalną intencją umowy o dzieło było rozwiązanie sytuacji przedstawicieli takich zawodów jak pisarz/rka, którzy siedzą w swoim mieszkaniu i pracują w wybranych przez siebie godzinach. Zobowiązują się po prostu oddać dzieło w danym terminie. Dlatego mają zry-

czątkowane 50% kosztów uzyskania przychodów, ponieważ trudno wyliczyć, ile oni w tę pracę zainwestowali.

Typowa umowa rezultatu.

P.W.: A czy praca aktora/ki gościnnego/ej mieści się całkowicie w umowie rezultatu? Nie. Jest to również praca świadczona w miejscu i godzinach określonych przez pracodawcę, czyli coś, co jest typowe dla umowy o pracę.

Czyli żaden z istniejących rodzajów umów nie odpowiada idealnie specyfice Waszej pracy?

P.W.: Umowa o pracę zabezpiecza cię tak, jak powinna zabezpieczać pracownika, który wykonuje pracę w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę. Umowa o dzieło dotyczy kwestii własności intelektualnej i przekazania praw autorskich. A nasza praca jest wypadkową obydwu tych rzeczy. Powinno się rozpoznawać i fakt, że regularnie wykonujemy pracę w danym miejscu i czasie, jak i fakt, że jest to praca twórcza. Dlatego uważam, że jakkolwiek byśmy to rozwiązali, wszystkie te umowy powinny w jakiś sposób zapewniać ubezpieczenie zdrowotne i społeczne. One powinny być oskładkowane i powinno to być obowiązkowe po stronie pracodawcy. Nikt, kto pracuje w publicznej instytucji, nie powinien pozostać bez ubezpieczenia.

W ostatnich dwóch latach umowy o dzieło dla wykonawców/czyni były wielokrotnie podważane – mamy już wyroki sądów rozstrzygające na rzecz umów zleceń, jest nawet wyrok Sądu Najwyższego, odbywają się szkolenia dla księgowych i kadrowych instytucji kultury przeprowadzane przez pracowników urzędów skarbowych i ZUS, na których twórczy charakter wykonania lub próby jest podawany w wątpliwość. W środowisku artystycznym budzi to gorące emocje. Czego się boicie? Co najgorszego może się stać?

Trudno jest krótko odpowiedzieć na pytanie, czego i dlaczego się boimy w podważaniu umów o dzieło. Natomiast to, co mnie irytuje, to jest postrzeganie artysty/ki w Polsce. Artyści/stki to jakieś darmozjady! Co to jest za zawód – artysta! Bardzo często się z tym spotykam i muszę walczyć z tym stereotypem. Wydaje mi się, że to jest groźne przede wszystkim na gruncie światopoglądowym. Bo też pieniądze, o które walczymy – te mityczne 50% procent kosztów uzyskania przychodów – to kropla w morzu potrzeb. Poziom zarobków aktorów w Polsce jest po prostu dramatyczny, katastrofalny. Finansowo możemy więcej zyskać, bijąc się na przykład o kartę podatkową

czy preferencyjne stawki ZUS. Traktujemy w tej chwili umowy o dzieło jak jakąś twierdzę, której strasznie musimy bronić, a zapominamy o tym, żeby szukać nowych i lepszych rozwiązań. Nie chciałbym jednak, żeby wyszło na to, że umowa o dzieło jest nic niewarta – wciąż jest jedyna w swoim rodzaju, bo po prostu nie ma w tej chwili czym jej zastąpić.

P.W.: Ja nie boję się tego zamieszania aż tak bardzo. Dla mnie zabezpieczenie socjalne i prawa pracy są o wiele ważniejsze niż kwestia praw autorskich. To też wynika z mojego osobistego przekonania, że praca wykonywana dla instytucji publicznych powinna trafiać do domeny publicznej z rozpoznaniem autorstwa. Uważam za paranoję, że teatry nie udostępniają nagrań ze spektakli, które przestają być grane. Spektakl znika z repertuaru i w tym momencie powinien znaleźć się w Ninatece. Mamy już tego przykłady, ale bardzo rzadkie. Ludzie się boją zmiany umów, bo jesteśmy wrażliwi na to, co jest naszą pracą autorską, naszym dzieckiem, chcemy, żeby to było rozpoznane jako twórcze. Powinniśmy zacząć zadawać sobie pytania: Co ze spektaklami, które tworzymy? Jaki jest ich status? Czy to dzieło powinno być szeroko dostępne? Czy teatr powinien je zastrzegać tylko dla siebie? Czy tekst pisany dla publicznej instytucji powinien przechodzić do domeny publicznej? Czy jednak powinien istnieć jako dzieło, na które się udziela licencji, jak w systemie anglosaskim? Prawdopodobnie potrzebne są oba te rozwiązania. Natomiast jest jeszcze kwestia niezbywalnego prawa autorskiego, według którego ja, jako autor roli/tekstu/reżyserii, zachowuję prawo do integralności mojego dzieła i instytucja nie może go zmienić.

Jednak powiedzieliście, że to nie działa w przypadku ról, które tworzycie. To jest też pytanie o wykonanie artystyczne – co jest w nim twórczego? I to pociąga za sobą kwestie prawne – jakiego rodzaju umowę trzeba podpisać na wykonanie?

P.W.: Ja bym się nie upierał, że wykonanie jest jakieś strasznie święte i dziwne. Czy ono jest twórcze? Jest. Każdy spektakl, że się posłużę tym banałem, jest inny. Ale z drugiej strony, czy osoba, która wychodzi zamieść chodnik przed teatrem, nie spotyka każdego dnia innych warunków? Czy nie musi wykonywać swojej pracy o danej godzinie, z danym rezultatem? Musi to zrobić w tym miejscu i w tej godzinie, i rezultat powinien być taki, że ten chodnik jest czysty. Ta osoba musi się dostosować. Ja też, jako aktor...

Ale mówimy też o własności intelektualnej? Czy nie?

P.W.: Moim zdaniem więcej własności intelektualnej powstaje na próbach niż za każdorazowym wykonaniem spektaklu. Nie mówię, że wykonanie nie jest twórcze, ale nie jest aż tak twórcze... Nie fetyszyzowałbym wykonania.

M.R.: A ja chyba jednak bym go bronił. Myśląc o zawodzie aktorskim, wolę taką perspektywę, że każde moje wyjście na scenę jest twórcze, że każdy spektakl jest próbą, że nie przywiązujemy się do wyznaczonych ścieżek, zawsze tam jest jakiś element improwizacji.

Jakiego rodzaju prawa pracownicze czy socjalne powinny przysługiwać aktorom/kom?

P.W.: Takie same jak wszystkim innym: ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. I godna płaca.

Czyli renta i NFZ?

M.R.: Tak, oczywiście.

A co z urlopami?

P.W.: W przypadku freelancerów/ek nie wiem, jak to rozwiązać

Zwolnienia lekarskie?

P.W.: Wszystkim powinno przysługiwać prawo do zwolnień. Nikt nie może ode mnie wymagać, żebym przyszedł na próbę, kiedy złamałem nogę lub mam ciężką gripę.

A co ze słynnym twierdzeniem, że aktor nie gra tylko wtedy, jeśli umarł?

M.R.: To jest bzdura.

P.W.: To jakiś mit, którym ludzie sobie w pewien sposób budowali ego i wartość swojego zawodu. Każdy zawód może zbudować taką mitologię. A te wszystkie opowieści, że żona, tata, mama mi umarła, a ja wszedłem na scenę i zagrałem jak nigdy dotąd – mnie to w ogóle nie podnieca.

M.R.: Uważam też, że instytucje powinny lepiej zabezpieczać zdrowie aktorów/ek. Jeżeli aktor/ka łamie sobie rękę lub nogę na scenie albo na próbie, to nie powinno być tak, że kolega wiezie go/ją na SOR, a on/a tam czeka na jakie-

goś ortopedę. Nasze ciało jest naszym narzędziem pracy, wobec czego jest dobrem instytucji, w której pracujemy. I ta instytucja, dając nam takie, a nie inne zadania aktorskie, ma obowiązek zadbać o nasze zdrowie. Jeżeli na spektaklu ktoś sobie łamie nogę, to teatr ma obowiązek wezwać karetkę lub zawieźć tego kogoś do odpowiedniego specjalisty i zadbać o to, żeby ta osoba jak najszybciej wróciła na scenę. Nie może być tak, że to się dzieje przypadkiem.

A kwestie rozwiązania umowy? Zwolnienia z pracy?

M.R.: Niech funkcjonuje takie prawo, że dyrektor/ka może dostosować formę zespołu do swojej wizji, czyli może dojść do zwolnień, ale bardzo bym chciał, żeby osoby zwolnione dowiadywały się o tym w marcu, nie później. Oraz żeby w sierpniu, nie wcześniej, kończyły pracę w danym zespole. Ze względu na sezonowy charakter pracy teatrów to jest trudne – inaczej aktor/ka nie ma czasu znaleźć nowej pracy, nie ma możliwości poszukać ciągłości. Często się zdarza, niestety, że aktorzy/rki są zwalniani/e z dnia na dzień i wcale nie dlatego, że zaniedbali/ły swoje obowiązki, tylko z powodu dyrektorskiego widzimisię.

P.W.: Zwolnienia aktorów/ek bardzo często są powiązane ze zmianami dyrektorów/ek w teatrach. Przychodzi nowa osoba na stanowisko dyrektorskie i ma nową wizję zespołu artystycznego. Na ile dyrektor/ka powinien/na mieć elastyczność w kształtowaniu zespołu? To jest pytanie otwarte, nie mam gotowej odpowiedzi. Natomiast w polskiej praktyce funkcjonuje pewien absurd, czyli zwyczaj wybierania dyrektora/ki pod sam koniec ostatniego sezonu poprzedniej kadencji. Przeprowadza się konkurs i ogłasza się, że za dwa miesiące dyrektorem/ką tego teatru będzie ktoś inny, i nagle na początku nowego sezonu następuje seria zwolnień. W polskim prawie powinno być zapisane, że w publicznych instytucjach konkurs przeprowadza się rok przed końcem kontraktu poprzedniej dyrekcji.

M.R.: To powinno być normalne.

P.W.: I wtedy wiem, że przez ten sezon pracuję jeszcze z obecną dyrekcją, a odpowiednio wcześniej rozmawiam z następnym/ą dyrektorem/ką, czy widzi mnie w tym zespole, czy chcemy ze sobą współpracować. Mam mnóstwo czasu na podjęcie decyzji i możemy w trzy- lub pięcioletnich okresach coś planować.

M.R.: Zmiany zespołów to też jest rozległy temat. W ZZAP doszliśmy do wniosku, że nasz polski system teatralny – system teatrów publicznych, które mają stałe

zespoły – to rarytas na scenie europejskiej. Oczywiście wiemy, że jedne zespoły są takie, a drugie są inne, gdzieś są patologie, gdzieś jest świetnie. Ale summa summarum zespół aktorski, który jest odpowiedzialnie budowany przez lata, jest wartością. Chcemy więc uchronić się przed sytuacją, w której przychodzi dyrektor/ka i mówi: „Wszystkich zwalniam, zatrudniam nowych”. Powinniśmy szukać jakiegoś kompromisu, na przykład trzon zespołu niech trwa i się kształtuje. Choć zmiany w stałych zespołach też są konieczne. Zatrudnianie nowych artystów/ek jest poszerzeniem inspiracji i rozwojem zespołu. Uważam też, że

powinno być więcej miejsca w zespołach dla kolegów/żanek, którzy dopiero kończą szkoły. To też jest temat do rozmowy, bo przecież bardzo trudno zdobyć etat.

P.W.: Myślę, że jest miejsce na różne modele. Rozwiązanie ze stałym zespołem aktorskim jest na pewno warte zachowania w polskim teatrze, to wartościowa tradycja. Natomiast warto, żeby powstawały też instytucje o innym profilu, mające większą swobodę i spełniające inną funkcję. •