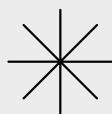


Když jsme spolu, jsme silnější

Rozhovor s Kamilou Polívkovou o férovém odměňování, smlouvách, neplacené práci a o tom, proč nestačí Kodex férové praxe pouze zveřejnit.

Režisérka a kostýmní výtvarnice Kamila Polívková se společně s Janem Fričem v iniciativě divadlo.pro věnuje pracovním podmínkám osob na volné noze z inscenačních týmů v divadelním prostředí. V rozhovoru mluví o tom, proč jsou férové podmínky důležité pro samotné pracující i kvalitu kulturní práce. Kdo si dnes může dovolit v kultuře působit a proč je dalším zásadním krokem převést principy férové praxe do každodenního fungování institucí?



Co vnímáte jako hlavní problémy současných pracovních podmínek v kultuře?

Za velký problém považuji například to, že v Česku zatím neexistuje možnost oficiálního kolektivního vyjednávání pro OSVČ. Je pak složité, nebo téměř nemožné, nastavovat minimální nebo férové odměny.

Vedle honorářů jsou ale důležité i smluvní podmínky

a způsob jejich vyjednávání, tedy obecně komunikace mezi freelancery a divadelními institucemi. Právě prostřednictvím iniciativy divadlo.pro se proto s Janem Fričem snažíme formulovat základní body, o kterých je dobré přemýšlet a které můžeme měnit.

Co by lepší pracovní podmínky kulturnímu sektoru přinesly?

Kultura je pro společnost nenahraditelnou hodnotou. Jak víme, je to kromě jiného i investice – ne pouze výdaj. Každá jedna koruna vložená do kultury přináší návratnost zhruba 2 až 6 korun v celkovém obratu ekonomiky. Proto si myslím, že by se pracovní a platové podmínky lidí v kultuře měly přiblížit, ne-li rovnat, podmínkám pracujících v jiných sektorech.

Protože lepší podmínky přinášejí i vyšší kvalitu práce. Ať už jde o umělce a umělkyně, lidi v administrativě, provozu, technických profesích nebo servisních organizacích a produkci: když budou mít lepší podmínky, mohou odvádět lepší výsledky. Logicky se potom navýší i hodnota – jak nehmatatelná, tak ta ekonomická.

Nízké honoráře znamenají, že musíme pracovat opravdu nadstandardně mnoho, abychom dosáhli alespoň základního, často minimálního příjmu. Pak přirozeně ubývá čas na důslednou přípravu, samostudium nebo rešerše – tedy na všechno, co je potřeba k tomu, aby člověk mohl například vytvořit dobrou divadelní inscenaci, která obstojí v mezinárodním měřítku.

Mluvíte také o tom, že pracovní podmínky ovlivňují, kdo vůbec může v kultuře pracovat.

Ano. Férové podmínky souvisejí i s různorodostí a s tím, kdo má k práci v kultuře přístup. V divadelním prostředí dnes často působí lidé, kteří se zároveň živí ještě něčím jiným nebo mají jiné finanční zajištění. Třeba vlastní bydlení nebo podporu rodiny.

Podmínky by přitom měly být nastaveny tak, aby v kultuře mohl pracovat i někdo, kdo třeba živí rodinu. A mohl svou práci dělat opravdu dobře.

Proč lidé na takové podmínky přistupují?

V uměleckých oborech se často počítá s tím, že je pro člověka práce zároveň vášní, potřebou nebo ji vnímá jako poslání. Nechceme lidi jen bavit, ale přinášíme do veřejného prostoru důležitá témata nebo otevíráme otázky, o kterých by se mělo přemýšlet a diskutovat.

Právě proto jsme často ochotni svou práci dělat i za podmínek, které by jinak byly těžko přijatelné. Je pro nás důležitá osobně.

Co vás přivedlo k tomu snažit se pracovní podmínky aktivně měnit?

Částečně mě živí práce v zahraničí, v německy mluvících zemích, kde navrhuji kostýmy a režírui. Lepší ohodnocení mi otevírá možnost najít si čas na to, abych se v České republice snažila přispívat k pozitivní změně.

To je rovněž důležitá okolnost. Pracující v kultuře jsou kvůli podmínkám často natolik přetížení, že už jim nezbyvá kapacita přemýšlet o tom, jak by se tyto podmínky daly změnit. Taková aktivita totiž znamená další dobrovolnou a časově náročnou práci.

S Janem Fričem si uvědomujeme, že je situace neudržitelná, a proto jsme hledali oblast, kterou můžeme sami ovlivnit. Začali jsme u smluvních podmínek, protože právě tam se pracovní vztah a komunikace mezi umělcem nebo umělkyní na volné noze a institucí nastavuje. Nemůžeme navýšit rozpočty ani peníze na kulturu obecně. Na mnoha dalších věcech se ale můžeme domluvit. Stačí jen chtít. Když už pracujeme za neadekvátní odměny, můžeme alespoň usilovat o to, aby všechno ostatní fungovalo tak, jak má.

Jakou roli v tom mohou hrát praktické materiály a doporučení?

V divadle zatím řada profesí vykonávaných na volné noze nemá společné zastoupení, tedy ani možnost kolektivně vyjednávat, jak jsem o tom mluvila hned na začátku. Týká se to například režie, tvorby kostýmů a scénografie, videoartu, zvukového a světelného designu a dalších. Pokud existuje materiál, k němuž se umělci a umělkyně svobodných povolání mohou vztahovat, získávají alespoň zdroj, který jim pomůže ujasnit si pojmy, lépe porozumět smluvním vztahům a naučit se argumentovat. Umožňuje to větší jistotu při vyjednávání a pomáhá obhájit vlastní pozici.

Divadlo.pro připravuje také takzvanou Bezpečnou zónu. Co by měla znamenat?

Rádi bychom na našem webu vytvořili seznam divadel i jednotlivců, kteří se hlásí k několika velmi jednoduchým obecným zásadám. Například že smlouva má existovat, než se začne pracovat nebo že za stejnou práci má ženám i mužům náležet stejná odměna.

Jsou to pravidla, která nevyžadují žádnou systémovou ani legislativní změnu. Stačí jen ochota se na nich domluvit. Chceme tím dát najevo, že umělci a umělkyně na volné noze i divadelní instituce mohou prostředí, ve kterém pracují, kultivovat společně.

Mám proto velkou radost, že jsme se stali součástí právě pracovní skupiny věnující se Kodexu férové praxe a honorářovým řádům. Když se dokážeme propojovat s dalšími profesními asociacemi, iniciativami, platformami a servisními organizacemi, náš hlas je víc slyšet. Je to podobný princip jako u kolektivního vyjednávání: **když jsme spolu, jsme silnější.**

Jak by podle vás vypadalo prostředí, ve kterém se férová praxe skutečně podařila?

Bylo by skvělé, kdybychom se dostali do stavu, kdy o určitých věcech – například o minimální výši honoráře nebo základním nastavení smluvních podmínek – už ani nemusíme mluvit, protože se stanou normou.

Doufám také, že se jednou nebudeme pohybovat pouze na úrovni minimálních odměn, ale právě těch férových –

totéž, co odměna pro zaměstnance, který má k dispozici pracovní místo, vybavení, software, účetní a právní služby a jiné zázemí.

Představuji si také prostředí, které je rozmanité a otevřené různým hlasům a perspektivám. Kde jsou pracovní podmínky nastaveny tak, abychom si nemuseli důstojnou životní úroveň vynahrazovat nadšením a totálním nasazením. To se přece nemá vylučovat.

Co je potřeba udělat, aby Kodex férové praxe a honorářové řády skutečně něco změnily?

Nestačí, že budou existovat. Musíme přemýšlet, jak je uvést do praxe. Zveřejnit Kodex na webu je podle mě bod nula, první krok.

Nejlepší je jít příkladem. Zúčastněné instituce, subjekty a asociace by si principy Kodexu měly vzít za své a začít podle nich fungovat. V Kodexu je řada myšlenek, které lze realizovat okamžitě – přenastavit procesy, způsob komunikace nebo smluvní vztahy.

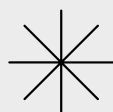
U honorářových řádů je situace složitější. Nedovedu si představit jejich plné uplatnění bez navýšení rozpočtů. Přesto je důležité vědět, co minimální nebo férová odměna znamená, jak se počítá a jak velkou část práce v kultuře dnes představuje osobní vklad, tedy neplacená práce.

Když hodnotu neplacené práce pojmenujeme a vyčíslíme, uvidíme mnohem lépe rozsah problému. Data pak mohou sloužit jako argument při jednání se státní správou nebo zřizovateli a všemi, kdo o financování na jakékoliv úrovni rozhodují.

Může debata o pracovních podmínkách změnit také pohled veřejnosti na práci v kultuře?

Myslím, že ano. V českém veřejném prostoru se stále prosazuje představa, že lidé v kultuře dělají něco, co je především baví, a nejde tedy o „seriózní“ profesi.

Debata o férovém odměňování a pracovních podmínkách může pomoci lépe pochopit, co skutečně práce v kultuře znamená. Veřejně jsou totiž nejvíc vidět lidé exponovaní v médiích, ale ti nejsou tím nejvhodnějším referenčním bodem pro celý kulturní sektor. Lidí a profesí, kterých se pracovní podmínky v kultuře týkají, je mnohem víc. A nejsou to jen „umělci“.



Rozhovor vedla **Eli Havla**.

Kamila Polívková

Divadelní režisérka, scénografka a kostýmní výtvarnice. Vytvořila kostýmní výpravy a scénografie k více než stovce českých i zahraničních inscenací, z nichž mnohé získaly řadu ocenění a hrály se na významných mezinárodních festivalech i scénách. V letech 2004–2012 působila v Pražském komorním divadle v Praze (Divadlo Komedie) pod vedením Dušana D. Pařízka, se kterým pravidelně spolupracuje i v německy mluvících zemích (Salzburger Festspiele, Deutsches Schauspielhaus in Hamburg, Schauspielhaus Zürich, Burgtheater Wien,

Wiener Festwochen a další). Jako režisérka debutovala v roce 2009 v Pražském komorním divadle, působila jako kmenová režisérka v pražském Studiu Hrdinů, režírovala v Národním divadle, Národním divadle Brno i ve Slovenském národním divadle v Bratislavě, pravidelně spolupracuje s brněnským HaDivadlem, pražským Divadlem X10 a Divadlem v Dlouhé. Její inscenace byly uvedeny na prestižních festivalech v ČR i v zahraničí (např. Mülheimer Theatertage) a v posledních letech se jako režisérka etabluje i v Německu (Nationaltheater Mannheim, Schauspiel Köln, Schauspiel Leipzig, Staatstheater Kassel) a Rakousku (Schauspielhaus Wien). Kamila Polívková získala dvě Ceny Divadelních novin a Cenu Josefa Balvína.