

Kariera aktorska i jej determinanty w społecznym świecie teatru zawodowego w Polsce

Emilia Zimnica-Kuzioła

ORCID: 0000-0002-9901-1791

Uniwersytet Łódzki*

Streszczenie: Artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytanie dotyczące czynników oddziałujących na trajektorię kariery aktorskiej. Autorka konfrontuje obiektywne wymiary kariery z subiektywnym pojęciem sukcesu, eksplikowanym przez samych uczestników społecznego świata teatru. Bazę empiryczną pracy stanowią wywiady swobodne przeprowadzone przez autorkę z aktorami polskich publicznych teatrów dramatycznych (w latach 2015–2017) oraz wywiady dziennikarskie z artystami teatralnymi opublikowane w pozycjach książkowych i popularnych miesięcznikach w latach 2011–2016. Aktorzy wysoko waloryzują talent i aspekty osobowościowe – ich zdaniem większą szansę na sukces mają osoby charyzmatyczne, mające naturalną umiejętność przyciągania uwagi. Duże znaczenie dla przebiegu kariery aktorskiej stanowi kapitał społeczny i kulturowy artysty scenicznego. Aktorzy mówią zarówno o koincydencji zdarzeń, jak i o tym, że szczęście sprzyja lepszym, bardziej pracowitym, zmotywowanym i zdeterminowanym. Autorka zastanawia się nad uwarunkowaniami migracji artystów, które potencjalnie dynamizują karierę artystów sceniczych. Na podstawie ich dyskursu podaje w wątpliwość *communis opinio*, że nagrody branżowe stanowią relevantny czynnik dla przebiegu kariery aktorskiej.

Słowa kluczowe: socjologia sztuki, kariera aktorska, nagrody teatralne, migracje aktorów.

Polscy badacze zajmujący się socjologią teatru rzadko koncentrują swoją uwagę na profesji aktorskiej. Mój artykuł stanowi próbę wypełnienia tej luki – moim celem jest uchwycenie psychospołecznych determinant kariery w społecznym świecie publicznego teatru w Polsce. Interesuje mnie perspektywa samych aktorów zatrudnionych w profesjonalnych teatrach publicznych, ich subiektywne pojęcie sukcesu. Chciałabym spojrzeć na interesujące mnie zagadnienie przez pryzmat ich osobistych doświadczeń. Moje rozważania mieszczą się w paradygmacie socjologii interpretatywnej, a przeprowadzone badania mają charakter kwalitatywny. W pracy wykorzystuję źródła zastane: ok. 60 prasowych i internetowych wywiadów dziennikarskich z twórcami teatralnymi z lat 2011–

* Instytut Socjologii; emilia.zimnica@uni.lodz.pl

2016, publikacje książkowe (autobiografie i wywiady-rzeki poświęcone aktorom polskich publicznych teatrów dramatycznych). Zdaję sobie sprawę ze szczególnego charakteru tych źródeł, wypowiedzi artystów należy traktować z ostrożnością, ponieważ stanowią element kreacji wizerunku osób publicznych. Niewątpliwie większą wartość heurystyczną mają źródła wywołane: w latach 2015–2017 przeprowadziłam pogłębione wywiady swobodne (20) z aktorami reprezentującymi sześć polskich ośrodków teatralnych. Moi respondenci byli rekrutowani metodą „śnieżnej kuli”, w badaniu partycypowali artyści młodszej i starszej generacji, czternastu mężczyzn i sześć kobiet. Wybór techniki badawczej, jaką jest wywiad swobodny, był spowodowany zamiarem poznania i zrozumienia horyzontu poznawczego oraz aksjologicznego moich rozmówców. Zaletą tej techniki jest elastyczność (swoboda w formułowaniu pytań, otwarcie na nowe informacje, nowe wątki, dostosowywanie się do respondentów); z pewnością daje ona możliwość pogłębionej analizy problemów badawczych.

Nie ma tu miejsca na dokonanie szczegółowego przeglądu literatury na temat aktora i aktorstwa, niemniej istotne wydaje się przywołanie najważniejszych nazwisk badaczy i wybranych prac z tej dziedziny. Autorzy z XX wieku podejmujący tę problematykę to m.in. w literaturze anglojęzycznej (Bradbrook, 1962; Aslan, 1978; Baker, 1978; Kohansky, 1984; Mac Arthur, 1984). W socjologii francuskiej problematykę aktora rozwijali w pierwszej połowie ubiegłego wieku m.in. Villiers (1942 i 1946); w drugiej połowie ubiegłego stulecia Gurvitch (1956); Duvi-gnaud (1965); Demarcy (1973); Morin (1984) i in. Polską literaturę przedmiotu na temat aktora i aktorstwa można podzielić na kilka kategorii: publikacje popularne i beletrystyczne: pamiętniki, autobiografie, wspomnienia, wywiady z aktorami (prasowe i wydane jako książki), powieści, opowiadania; publikacje historyczne: na temat życia teatralnego (i pośrednio kondycji aktora) w różnych okresach historycznych (w pracach dotyczących wybranych teatrów polskich jest zawarta mniej bądź bardziej pogłębiona wiedza na temat statusu społecznego aktorów); osobną podgrupę stanowią opracowania dotyczące różnych technik gry aktorskiej i publikacje z dziedziny estetyki; publikacje psychologiczne: w ostatnim czasie ukazało się kilka interesujących prac z tej dziedziny (Kociuba, 1996; Mróz, 2008; Mróz, 2015; Mróz, Kociuba, Osterloff, 2017); prace socjologiczne: na temat artystów reprezentujących różne dziedziny sztuki (m.in. Golka, 2012; Wallis, 1964; Ślęzak, 2009). Pośród rodzimych publikacji z zakresu socjologii aktora trzeba wyróżnić dwie książki – Zbigniewa Wilskiego na temat kondycji aktora w Polsce w różnych okresach historycznych (Wilski, 1990) i Janiny Hery – praca dotycząca aktorstwa w XIX wieku (Hera, 1993). Wśród najnowszych publikacji socjologicznych ważne miejsce zajmują raporty z badań empirycznych (np. Szulborska-Łukaszewicz, 2015; Kozek, Kubisa, 2011; Ilczuk, 1990).

Termin „kariera” jest polisemantyczny, nieostry. Z perspektywy socjologicznej wyczerpująco omówili to pojęcie (Rokicka, 1992; Słomczyński, 2007; Cybał-Michalska, 2012). Karierą można nazwać zmianę pozycji zawodowej, przesunięcie się na wyższy poziom w hierarchii, jest nią także zdobywanie kolejnych szczebli rozwoju lub osiągnięcie sukcesu zawodowego, różnie *de facto* pojmowanego. Wraz z progresem na drodze zawodowej pojawiają się określone profity (wyższe stanowisko, lepsza płaca, niezależność działań, uznanie otoczenia, prestiż).

Czynniki determinujące rozwój kariery aktorskiej

Synonimem kariery rozumianej jako osiągnięcie zamierzonego przez aktora celu jest słowo sukces. Sukces w zawodzie aktora ma wiele wymiarów, najprostszy podział wiąże się z ukierunkowaniem artysty na samo działanie, związane z pracą zawodową bądź na cele pozaartystyczne. W pierwszym przypadku sukcesem jest sama możliwość wykonywania satysfakcjonującej pracy, w drugim sukces jest możliwy do osiągnięcia także na innej drodze, ponieważ ma wymiar ekonomiczny, bądź bywa odnoszony do popularności i rozpoznawalności. Oczywiście pasja, z jaką aktorzy wykonują swój zawód, wiąże się często ze społecznym szacunkiem i poważaniem, zatem łączą się tutaj autoteliczne i instrumentalne dymensje. Niekiedy aktorzy mówią o własnym zadowoleniu z możliwości realizowania siebie, inni akcentują wagę relacji twórca – odbiorca. Ci drudzy wartościują swoje działania ze względu na rezonans wśród publiczności. I znowu jedni są ukierunkowani na uznanie we własnym środowisku, inni na ponadlokalną sławę i prestiż, jeszcze innych cieszy wdzięczność artykułowana przez pojedynczego, niekoniecznie profesjonalnego, widza.

O nastawieniu na autoteliczny wymiar kariery świadczą następujące stwierdzenia: „mam możliwość realizacji pasji”, „ten zawód mnie rozwija” (przełamuję nieśmiałość, uczę się empatii etc.).

Instrumentalny wymiar kariery wiąże się z ukierunkowaniem:

- symbolicznym – nastawienie na społeczne uznanie, rozpoznawalność, prestiż, sławę, popularność, podziw i adorację publiczności, szacunek kolegów i widzów;
- materialnym – dążenie do osiągnięcia wysokiego standardu materialnego, umożliwiającego zaspokajanie – nawet kosztownych – pragnień (dom w górach, wakacje „na antypodach”);
- socjetylnym – nastawienie na zdobywanie kapitału społecznego, na interakcje, poznawanie nowych ludzi, na spotkania z wybitnymi ludźmi sceny i kina, na życie intensywne, pełne wrażeń, ale i na ułatwienia codziennego życia.

Mówiąc o karierze artystycznej w społecznym świecie teatru warto rozgraniczyć jej wymiary obiektywne i subiektywne poczucie sukcesu. W pierwszym przypadku można wypunktować wskaźniki wymierne, takie jak pozytywne recenzje

w prasie branżowej, książki naukowe i popularnonaukowe poświęcone danemu artyście, nagrody uzyskane na prestiżowych festiwalach teatralnych i nagrody państwowe, ilość zagranych ról pierwszoplanowych i epizodycznych, wejście w fazę mentorstwa (wyrażające się podjęciem pracy ze studentami). Wymiernym wskaźnikiem, chociaż tylko dla niektórych mającym wartość samą w sobie, jest osiągnięcie wysokiej pozycji ekonomicznej.

Subiektywne poczucie sukcesu wiąże się z potrzebami i ambicjami konkretnej jednostki, a także z jej systemem aksjologicznym. Kariera każdego twórcy ma niepowtarzalny charakter – aktorzy pytani o zawodowy sukces nadają mu różne znaczenia, w różny sposób go definiują. Jedni wskazują na samą możliwość wykonywania pracy, która jest pasją, inni cenią poczucie egzystencjalnego bezpieczeństwa, ktoś inny odczuwa satysfakcję z powodu możliwości wybierania ról. Możliwość grania w wymarzonej teatrze, współpraca z dobrymi reżyserami to także możliwa kwintesencja sukcesu. Moi rozmówcy chcą być rozpoznawalni w szerokim kręgu odbiorców, zatem cieszy ich możliwość udziału w projektach filmowych czy zaproszenie do teatru telewizyjnego. Dzięki udanym rolom zyskują rezonans społeczny i prestiż środowiskowy. Sukcesem są także dobre opinie krytyków i branżowe nagrody, pozytywne sygnały ze strony potocznych widzów. Charakterystyczne jest także łączenie pojęcia sukcesu zawodowego z szerzej postrzeganym sukcesem życiowym. Aktorzy odczuwają zadowolenie z możliwości łączenia pracy i obowiązków rodzinnych (trzeba podkreślić, że *work-life balans* w społecznym świecie teatru nie jest łatwy do osiągnięcia z powodu specyfiki zawodu). W wypowiedziach artystów pojawiła się także kwestia etyczna – synonimem sukcesu bywa wierność zasadom, realizacja moralnych powinności wobec innych ludzi – nie tylko ze środowiska zawodowego (szerzej o tym i innych wymiarach sukcesu w polu sztuki piszą Bachórz, Stachura, 2015).

Sukces może być pojmowany minimalistycznie i maksymalistycznie. W minimalistycznej koncepcji sukcesu osiągnięciem w zawodzie jest etat w teatrze, dający poczucie socjalnego bezpieczeństwa, istotna jest tutaj sama możliwość występowania na scenie, otrzymywanie nowych, ciekawych propozycji. W sytuacji „nadprodukcji aktorów” i dużej konkurencji w społecznym świecie teatru to rzeczywiście może być postrzegane jako spełnienie oczekiwań i życiowy sukces: „Po szkole niemal od razu trafiłam do teatru, dziś dostaję propozycje telewizyjne i filmowe, nie muszę o nie zabiegać, walczyć o angaż, brać udziału w projektach wbrew sobie. Tak, jestem szczęściarą” (Walach, 2015, s. 52). Przykładem może być też artystka z dużym dorobkiem, którą cieszy sam fakt wykonywania wybranego przez nią zawodu:

Nieraz myślę sobie, jakie to jednak szczęście, że człowiek coś kocha i jeszcze mu za to płacą. Przeczytałam niedawno, że prawdziwy sukces osiągamy wtedy, gdy płacą nam za coś, co i tak robilibyśmy za darmo. W tym sensie odniosłam wielki sukces. (Segda, 2015, s. 298)

Aktorka ceni też możliwość pracy w szkole teatralnej, to zajęcie daje jej komfort, bo nawet jeśli długo nie dzwoni telefon z propozycją pracy na planie, nadal jest w zawodzie obecna, przygotowuje spektakle ze studentami.

Aktorzy z racji swojego podporządkowania reżyserowi w procesie tworzenia spektaklu wysoko waloryzują wolność. Dla wielu z nich sukcesem jest sytuacja, kiedy mogą dokonywać selekcji ról i mają wpływ na samo działanie (współtworzą przedstawienie razem ze „scenicznym demiurgiem”).

Dla części uczestników społecznego świata teatru sukcesem jest popularność. Właśnie tak definiuje go Małgorzata Zajączkowska, jednak podkreśla różnicę pomiędzy popularnością dobrego aktora i celebryty: „Rzecz nie w tym, ilu ludzi obejrzy się za mną na ulicy, o takim sukcesie nie marzę. A sukces autentyczny, poparty pracą, dobrymi rolami? Tak, oczywiście, że tak” (Zajączkowska, 2015, s. 368). Niektórzy artyści odzegnują się od medialnej sławy (deklarują, że nie interesuje ich udział w reklamach czy w telewizyjnym *show*). Niemniej sukces bywa też utożsamiany z medialnością, z zainteresowaniem dziennikarzy, które przekłada się na „wartość rynkową” aktora, na możliwość uzyskiwania przez niego większych apanaży. Niewątpliwie dużą rozpoznawalność daje udział w serialu. Aktorzy twierdzą, że nie zaszkodzi on w karierze artyście z dorobkiem, natomiast może przyczynić się do dewaluacji warsztatu młodego adepta sztuki scenicznej.

O własnym, minimalistycznym, pojęciu sukcesu mówi Marzena Trybała:

Uważam, że mam teraz całkiem dobry moment w życiu. Żyję z pracy, ze swojego zawodu, jestem potrzebna, gram. I ciągle jestem gotowa na nowe wyzwania. Wiem, czego chcę i czego zdecydowanie nie chcę. Mam jasno określone priorytety, nie tracę czasu na poszukiwanie tego, co dobre, a co złe. Pracowałam z legendami polskiego teatru i filmu. Wybrałam właściwy zawód, w którym się spełniam, który bardzo lubię, niekiedy Kocham. Cały czas pracuję i czuję się potrzebna. Aż się boję to głośno powiedzieć, cholera... Nie żebym była jakaś specjalnie przesądna, ale to tak często bywa, że jak człowiek powie, że jest szczęśliwy, to potem zaraz może się okazać, że był szczęśliwy. Teraz mam ustabilizowane życie osobiste, ogródek i kawałek wsi, czyli również to, czego człowiek potrzebuje, żeby móc odetchnąć. Mamy z mężem wspaniałych przyjaciół, na których zawsze można liczyć i z którymi lubimy nieco poszaleć. Mamy ciągle tysiące planów. I apetyt. Apetyt na życie. (Trybała, 2015, s. 365)

W maksymalistycznej koncepcji sukcesu nie wystarczy być aktywnym i docenianym przez współpracowników, artysta liczy na ponadlokalne (nawet międzynarodowe) uznanie, na prestiżowe nagrody środowiskowe. Kariera jest tu utożsamiana z mobilnością wertykalną, z zajmowaniem wyższej pozycji w hierarchii środowiskowej.

Początki drogi zawodowej zazwyczaj bywają niesłychanie trudnym doświadczeniem. Wielu aktorów mówi o ogromnej pracy, jaką musieli wykonać, by sprostać wymaganiom profesji. Nie wszyscy byli od razu uformowani, część miała problemy z dykcją, inni z zadaniami ruchowymi, tańcem, rytmiką. Niektórzy niedoskonałości i deficyty starali się eliminować jeszcze przed egzaminem do szkoły teatralnej. Młoda dziewczyna usłyszała na konsultacjach (była jeszcze w liceum) sprawdzających jej predyspozycje do zawodu, że nieprawidłowo wymawia „r”, zatem przez rok chodziła na zajęcia logopedyczne i uczyła się poprawnej wymowy (Kolak 2014). Inni kandydaci musieli wyrównać braki w trakcie studiów:

„Niewiele brakowało, a zostałbym wyrzucony z łódzkiej filmówki, bo na początku profesorowie nie pokładali we mnie wielkich nadziei. Mówili, że jestem za mało muzykalny. Założyłem sobie wtedy, że na ostatnim roku będę najlepszym studentem”, zwierza się jeden z aktorów. (Porczyk, 2015, s. 82)

Inny wykazał się niezwykłą determinacją – „katorżniczymi metodami”, pod opieką nauczycielki dykcji w szkole teatralnej, wyeliminował jąkanie i zacinięcie się. Miał też wadę zgryzu i „straszenie seplenia”:

I teraz wyobraź sobie, że wszystkie szeleszczące głoski trzeba na nowo ustawić. Znaleźć takie położenie języka, żeby brzmiały, jak należy. To było szukanie, które czasem trwało kilka dni. „Bliżej zębów, bliżej dziąsła. O, jest! Powtórz jeszcze raz”. I teraz tak przez godzinę, cały czas, dzień po dniu. (Jakubik, 2015, s. 41)

Artysta wiele wysiłku włożył w to, aby udowodnić sobie i innym, że potrafi mówić wyraźnie i bez seplenienia. Ciężka praca stała się podstawą sukcesu wielu aktorów, dla których profesjonalizm oznacza pełne zaangażowanie, szacunek dla partnerów. Dobry aktor myśli holistycznie o spektaklu, filmie, nie jest egoistyczny. Aktorka, która mówi o sobie: „Ja nie pracuję na pół gwizdka, jak już w coś wchodzi, to idę na całość”, podkreśla znaczenie rzetelności, poważnego traktowania każdego projektu, niezależnie od tego, czy jest to ambitne przedsięwzięcie czy komercyjna produkcja. Ona chce być współtwórczynią dzieła, a nie tylko odtwórczynią (Kulesza, 2015, s. 36).

Z wypowiedzi artystów sceny, którzy zdobyli uznanie widzów i krytyki, wynika, że w tej profesji, aby być docenionym, nie wystarczy być poprawnym, trzeba „wybijąć się ponad przeciętną”. Znaczenie cierpliwości i pracowitości podkreślają też inni, poświadczając *communis opinio*, że nawet „średnio utalentowani” (choć przyznać trzeba, że jest to cecha niewymierna) aktorzy – wkładając maksimum wysiłku – mogą zająć wysoką pozycję w środowisku. Sukces jest trudno przewidywalny, ale szczęście sprzyja lepszym, wspierającym talent ciężką pracą. Florian Znaniecki przypisywał ludziom twórczym optymizm (Znaniecki, 2001). Także psychologowie podkreślają, że w każdej dziedzinie twórczości ważna jest wytrwałość, warto zatem myśleć pozytywnie i nie przestać wątpić w efekty własnego zaangażowania:

W trakcie studiów bardzo w siebie wierzyłem, w to, że coś potrafię, że mam dar, który nie tylko mogę, ale wręcz muszę wykorzystać. Gorąco wierzyłem w to, że jeżeli będę się odpowiednio zachowywał, będę punktualny, będę uczył się tekstu na pamięć, przykładał się do tego, co robię, to przyniesie mi to sukces. (Barciś, 2015)

Oprócz talentu, pracy i optymizmu o sukcesie aktora decyduje też ciekawa i wyrazista osobowość, rodzaj charyzmy, predyspozycje do zwracania na siebie uwagi. Mówi o tym wielu aktorów (m.in. Peszek, 2016). Aktorstwo to zawód dla osób niemających oporów przed psychicznym (i fizycznym) ekshibicjonizmem: „Pasja artystyczna to jedno, ale niezbędna jest również naturalna potrzeba budzenia zainteresowania innych” (Trybała, 2015, s. 364).

Nikt nie jest „samotną wyspą”, każda jednostka rozwija swoje możliwości twórcze pod wpływem innych ludzi. Kontakt z mistrzami w danej dziedzinie to ogromna szansa na czerpanie z ich wiedzy, doświadczenia i umiejętności. Rozwojowi osobowości aktora sprzyjają spotkania z interesującymi ludźmi, twórcami teatralnymi. Dorota Segda szczególnie docenia możliwość pracy z wybitnymi artystami – spośród całej plejady osób, które ją ukształtowały jako artystkę, docenia szczególnie Andrzeja Wajdę, Stanisława Radwana [mąża aktorki – EZK], Jerzego Trełę, Annę Dymną i komentuje:

Spotkania z takimi ludźmi budują osobowość młodego człowieka. Aktorstwo to nie tylko warsztat i umiejętność ładnego mówienia tekstu, sam talent też nie wystarczy. Należy go rozwijać, wzbogacać. Myślę, że nawet najbardziej kryształowy talent można zmarnować, jeżeli się pracuje w złym teatrze, z nie najlepszymi aktorami. Jeżeli nie spotyka się mistrzów. (Segda, 2015, s. 281)

Izabela Wagner zwróciła uwagę na fenomen sprzężenia karier, który eksplikowała w następujący sposób:

Terminu tego używam w odniesieniu do mechanizmu dotyczącego relacji zachodzącej pomiędzy drogami profesjonalnymi dwóch lub więcej osób, które współdziałają ze sobą poprzez dany okres, działając zgodnie ze swą specjalizacją. Kooperacja ta umożliwia aktorom, w zależności od ich statusu w swej grupie, przemieszczenie się w hierarchii swojego środowiska. Przemieszczając się, realizują oni swój cel, którym jest zbliżenie się do tego, co w ich środowisku jest postrzegane jako zawodowy sukces. (Wagner, 2005, s. 22)

Taka sytuacja zachodzi w społecznym świecie teatru, gdy mówi się o kimś: „to jest aktor, który zagrał u Wajdy”, „aktor Warlikowskiego”, „grał w spektaklach Lupy” – renoma reżysera czy dyrektora teatru rzutuje na postrzeganie aktora, fakt współpracy z uznanym twórcą wpływa na jego dobrą reputację. To powiązanie z osobą wybitną jest przedmiotem dumy i bywa przywoływane przez dziennikarzy w publikacjach dotyczących konkretnych artystów teatralnych.

W rozwoju kariery ważne jest posiadanie kapitału społecznego (*capital social*), który za Pierre'em Bourdieu można zdefiniować jako

zbiór rzeczywistych i potencjalnych zasobów, jakie związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu – lub inaczej mówiąc z członkostwem w grupie, która dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw, wiarygodności, która daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa. (Kozek, Kubisa, 2011, s. 67)

Kapitał społeczny wiąże się z nieformalnymi sieciami zależności, z istnieniem więzi, przyjaźni, sympatii, które mogą ułatwiać osiągnięcie celów. Inwestowanie w relacje międzyludzkie, w „znajomości” w społecznym świecie teatru jest ważne, ponieważ umożliwia uczestnikom sprawne poruszanie się w zawodowym uniwersum i efektywne działanie. Z kilku aktorów, którzy potencjalnie pasują do konkretnej roli, wybrany będzie ten, którego reżyser zna osobiście, ceni, darzy sympatią. Budowanie kapitału społecznego bywa naturalnym procesem – poprzez wspólną realizację projektów aktorzy zdobywają szacunek i zaufanie. Sukcesem jest zaistnienie w sieciach społecznych dobrych reżyserów, producentów, agentów itp. Natomiast ambiwalentnie traktowana jest instrumentalizacja więzi interpersonalnych, czyli podejmowanie intencjonalnych (nieraz nachalnych) zabiegów, by uzyskać użyteczne znajomości, poza kontekstem współtworzenia. Zatem mówiąc o zabiegach wokół własnej kariery, niekoniecznie mamy na myśli autoreklamę, częściej myślimy o próbach zakorzenienia się w środowisku. „Krąg użytecznych znajomości obejmuje producentów filmowych, reżyserów (także teatralnych), operatorów, realizatorów, aktorów. Dzięki nim istnieją możliwości uzyskania informacji i propozycji zatrudnienia” (Kozek, Kubisa, 2011, s. 69). Niewątpliwie dobra opinia innych, ich zaufanie determinują trajektorię jednostkowej kariery. Aktorzy konstatują, że ważnym faktorem jest koincydencja zdarzeń, spotkanie na drodze zawodowej ważnych osób, które powodują dynamizowanie kariery:

To nie do końca zależy od talentu i pracy, żeby ktoś cię zauważył. W Polsce jest mnóstwo aktorów, którzy są utalentowani, a jednak nie mają swojego czasu. Wiele zależy od przypadku. Poznasz kogoś, kto ma jakiś wpływ na coś, na kogoś. Trafisz na jakiegoś producenta, który robi film, albo spektakl, poleca Ciebie. Często to się odbywa taką drogą wzajemnych poleceń, znajomości. Co jest niefajne, ale to się wszędzie tak odbywa w tym zawodzie, ale z drugiej strony to normalne. Gdybym był reżyserem i mój znajomy powiedziałby mi: „słuchaj, jest taki aktor, bardzo by się nadawał do tej roli”, to ja bym go wziął. Potem bym go poznał i bym go wziął do kolejnej roli i kolejnej. Każda praca otwiera kolejne furtki. Z każdą kolejną robotą poznajesz coraz więcej ludzi i siłą rzeczy, im więcej pracujesz, tym masz więcej tej pracy. (Wywiad 1)

To wynika bardzo często ze szczęścia. Trzeba spotkać pewnych ludzi, trafić na kogoś ważnego. (Wywiad 3)

Oprócz pogłębionych relacji interpersonalnych, amortyzujących porażki i sprzyjających pozateatralnej aktywności zawodowej ważne jest także – mówiąc językiem Gołaszewskiej – „kulturowe *a priori*” (jeden z przejawów kapitału kulturowego według Bourdieu). Artystom scenicznym pomaga poszerzanie doświadczeń estetycznych, kontakt z dobrą literaturą i filmem oraz innymi dziedzinami sztuki. Aktorka, która spędziła jakiś czas w Rosji, podkreśla, że aktor powinien być osobą otwartą i „dbać o wewnętrzną formę” (Gruszka, 2016). Podróże, poznawanie różnych kultur i mentalności, zatem zdobywanie i poszerzanie symbolicznego imaginarium, z pewnością sprzyja takiej otwartości. O tym wymiarze kariery sugestywnie mówi jedna z aktorek:

Dobrze jest otrzeć się o różne doświadczenia. By zagrać żałobę, oczywiście, nie trzeba jej przeżyć, ale dobrze przeżyć cokolwiek, by mieć z czego czerpać lub od czego się odbić. Dlatego tak ważne są dla mnie moje początki. Pamiętam o przebytej drodze, nie żałuję, że było trochę bardziej pod górkę. Tak miało być. Nauczyło mnie to pokory, dało wiarę we własne możliwości, wiem, że nie warto niczego przyspieszać. Ani niczego żałować, że mogło stać się wcześniej. Nie mogło. (Arlak, 2015, s. 79)

Aktorzy zdają sobie sprawę z tego, że do pewnych ról trzeba dojrzeć, dorosnąć psychicznie. Jeden z adeptów sztuki aktorskiej zaraz po szkole rozpoczął pracę w teatrze w Poznaniu. Wspomina, że był bardzo pewny siebie, tym bardziej że otrzymał jedną z nagród na Festiwalu Szkół Teatralnych w Łodzi. Myślał, że potrafi wszystko zagrać:

De Niro, Pacino i Brando w jednej osobie. Wiedziałem, że doświadczony aktor porzucił tę rolę, i to po próbach. Zamiast się nad tym zastanowić, z młodzieńczą butą powiedziałem, cytuję, bo to było głupie: „Panie Macieju, zrobimy z tego perłę”. A teraz przeskoczę do puenty, trzy miesiące później tenże reżyser zapytał mnie: „Panie Lechu, czemu pan to tak spier...ł?”. (Lichota, 2014, s. 89)

Aktor był za młody i niedoświadczony, aby zrozumieć, o czym jest to dzieło, ale wierzył, że podoła zadaniu. Zabrakło mu pokory i dlatego zdarzył mu się „ikarowy lot”. Studenci i młodszy metrykalnie absolwenci szkół teatralnych podejmują się różnych zajęć pozateatralnych, podczas wakacji pracują w restauracjach, marketach – ma to nie tylko wymiar ekonomiczny, ale jest także naturalnym procesem budowania doświadczenia życiowego, z którego można czerpać, tworząc sceniczne postaci. Charakterystyczna jest wypowiedź aktorki: „Teraz ta rola jest chyba głębsza. Nie odtwarzam stanów, jakie towarzyszyły mi, kiedy budowałam tę rolę pięć lat temu. Ona zmienia się ze mną [...]. Wszystko, co się dzieje w życiu, ma odbicie w rolach i odwrotnie” (Baar, 2014, s. 44). Aktorzy „balansują pomiędzy tym, co prywatne i zawodowe”, starają się, by dobrze przemyślana rola „pasowała

jak dobrze skrojony garnitur. Zawsze do tej profesji przedostaje się coś z człowieka, nie jesteśmy robotami” (Popławska, 2015, s. 65). Realizując zadania zawodowe, aktor „pracuje na własnych emocjach”, a praca ta ma charakter totalny, ponieważ trwa dłużej niż „w godzinach od ósmej do szesnastej” (Grochowska, 2015, s. 29). Zatem można powiedzieć, że inwestycja w rozwój intelektualny, emocjonalny i duchowy stanowi zarazem wkład w zawodowy progres.

Obserwacja społecznego świata aktorów polskich teatrów dramatycznych prowadzi do wniosku, że czasem spełnianie wymienionych wcześniej warunków nie wystarcza, jedni robią spektakularne kariery, a inni – mimo talentu, ciekawej osobowości i gotowości do ciężkiej pracy – pozostają w cieniu. Warto odnotować, że kiedy aktorzy mówią o „szczęściu w zawodzie”, rzadko mają na myśli „los”, „zwykły zbieg okoliczności”, „przypadek”, „fatum”, „fart”, ponieważ zdają sobie sprawę ze znaczenia własnej aktywności, sprawczości. Talent pozostaje poza wszelką dyskusją, jest warunkiem *sine qua non* wykonywania profesji aktorskiej, ale liczy się, jak pisałam wcześniej, kapitał społeczny, wsparcie ważnych innych, mających dużo do powiedzenia w konkretnym społecznym świecie (por. Becker, 1994). Artyści, aby mogli efektywnie osiągać swoje cele, powinni mieć wysokie kompetencje komunikacyjne i wysoki poziom inteligencji emocjonalnej:

Ci, którzy robią kariery, umieją być asertywni, wchodzić w różne układy, rozmawiać z ludźmi, no to chyba mają łatwiej. Czasem o sukcesie decyduje zbieg okoliczności (Wywiad 4); W tym świecie wiele zależy od kontaktów, wiele się dzieje poza Twoją świadomością. Ważne jest koleżeństwo, koleśiostwo. Mogę ci powiedzieć, jak załatwiłem sobie rolę w serialu... (Wywiad 7)

W trajektorii kariery artystycznej użytecznym pojęciem może być „efekt Mateusza” – termin odnoszący się do słów zawartych w ewangelii (spopularyzowany przez Roberta Mertona, 1996, s. 318–323): „Každemu bowiem, kto ma, będzie dodane, tak, że nadmiar mieć będzie. Temu zaś, kto nie ma, zabiorą nawet to, co ma” (Mateusz 25, 29). Parafrazując powyższą sentencję i odnosząc ją do zawodowej drogi aktorów, można powiedzieć, że artysta, który już coś osiągnął, otrzymał ważną nagrodę, zagrał dobrą rolę dającą mu rozpoznawalność, ma większe szanse na kolejne zadania. Oczywiście zdarzają się wyjątki, czasem – jak zwierzają się aktorzy – spektakularny sukces nie przekłada się na zwiększoną aktywność zawodową, wręcz przeciwnie – powoduje jej inhibicję. Warto zatem przyjrzeć się bliżej temu zagadnieniu.

Nagrody branżowe i ich wpływ na karierę

Istotą koncepcji jaźni odzwierciedlonej, omówionej przez Floriana Znanieckiego (Znaniecki, 2001), jest przekonanie, że zewnętrzne uznanie buduje wewnętrzne poczucie wartości: „Jednostka potrzebuje zewnętrznego uznania, nie polega

wyłącznie na własnym przekonaniu, jej samopoważanie buduje się na poważaniu ze strony innych” (Kozek, Kubisa, 2011, s. 56). Kariera aktorów w dużej mierze zależy od otoczenia zewnętrznego (model zewnętrznego potwierdzania kariery). Otoczenie dokonuje ocen, ewaluuje osiągnięcia i nagradza najlepszych. Najbardziej cenione jest uznanie środowiska, „ludzi z branży”, znawców, specjalistów, kolegów-aktorów, którzy są autorytetami. Do dobrej opinii o aktorze przyczyniają się pochlebne recenzje krytyków i nagrody środowiskowe (m.in. Feliks Warszawski, Nagroda im. Tadeusza Łomnickiego, Zbyszka Cybulskiego).

Nagrody w społecznym świecie teatru można podzielić na kilka kategorii – ze względu na rangę: lokalne, ogólnopolskie i międzynarodowe; ze względu na gremia decydujące o wyróżnieniu: przyznawane przez środowisko, organizacje kulturalne, władze państwowe i media; ze względu na miejsce/kontekst przyznania nagrody: otrzymywane na festiwalach, w różnych konkursach, plebiscytach. Warto zwrócić uwagę na fakt zróżnicowania symbolicznej wartości nagród. Z pewnością nie jest powodem do szczególnej chluby otrzymanie nagrody dla „najbardziej opalonego aktora”. Można być prawdziwie usatysfakcjonowanym, jeśli w jury zasiadają ludzie z branży, eksperci i to oni docenią talent aktorski uczestnika festiwalu. Ważna jest także ranga samego konkursu – są miejsca prestiżowe i mniej znaczące. Egzemplifikacją może być główna nagroda, którą otrzymał Artur Barciś na Międzynarodowym Festiwalu Filmowym Down Under w Darwin w 2003 roku, organizowanym przez Australijskie Stowarzyszenie Filmowców w Australii. Wyróżnienie za główną rolę w filmie dyplomowym *Kontroler*, w reżyserii studenta łódzkiej szkoły filmowej Petera Voghta, nikogo w środowisku nie zainteresowało, nikt o tym w Polsce nie pisał (Barciś, 2011, s. 195). Nagrody pełnią ważną funkcję stymulującą, mobilizującą, zachęcającą do wyteżonej pracy. Artyści traktują je jako potwierdzenie faktu, że są doceniani, zauważani: „Nagrody, które dostałam, są dla mnie wsparciem” (Grochowska, 2015, s. 29). Bywają katalizatorem sukcesu zawodowego, ułatwiają rozpoczęcie kariery, stanowią przepustkę do wymarzonych scen warszawskich: „Ta rola otworzyła mi drzwi do stolicy”, była „trampoliną na Pole Mokotowskie i Marszałkowską”, mówi jeden z nagrodzonych aktorów. Ale przez rok po odebraniu Złotych Lwów w Gdyni, w 2010 roku, nie dostawał nowych propozycji. Aktor wspomina:

Nagrody posypały się na mnie jak jabłka, na które teraz nie ma zbytu na Wschodzie [...]. Telefon milczał. Byłem zdziwiony, nie powiem... Pozostała ogromna satysfakcja, prywatnie to dało mi kopa. To są takie małe szczęścia, dowód, że inni cię szanują, doceniają [...]. Stawiasz nagrodę – najpierw na półce – i patrzysz z dumą. Potem pod stołem, myślisz: no dobrze, co dalej? Potem cię wkur... ta cisza, więc chowasz nagrodę do kufra. I wiosłujesz dalej, jakby tego wszystkiego nie było. Medale na nic się nie przekładają. To tylko szarfy i przemówienia. Przepraszam, czasem dołączony jest do nich czek. Najważniejszy jest króliczek, którego się goni. Z dyplomami tylko kłopot. Co z tym wszystkim zrobić po śmierci? Spalić z laureatem? Postawić w izbie pamięci? (Chabior, 2015, s. 61).

Bywa zatem i tak, że spektakularny sukces aktora, wyjątkowo przekonująca gra w filmie oznacza paradoksalnie spowolnienie jego kariery. Taka sytuacja stała się udziałem m.in. Ewy Kasprzyk: „Wierzyłam, że po *Bellissime* dostanę sto fantastycznych propozycji, a to się na tej roli właściwie skończyło...” (Kasprzyk, Kędziak, 2013, s. 99). Okazuje się zatem, że nagrody, jako istotne społeczne reakcje na zawodowe działania artystów, mające z założenia stanowić obiektywne kryterium oceny ich pracy twórczej (i dla niektórych uczestników społecznego świata teatru *de facto* pojmowane jako wyznaczniki sukcesu), dowartościowują, motywują i cieszą. Niestety nie zawsze przekładają się na dalsze aktywne funkcjonowanie w zawodzie. Aktor za każdym razem musi potwierdzać swoją wartość. Musi być gotowy na to, że nawet po udanej roli mogą przestać napływać kolejne propozycje. Naturalna dla tej profesji jest fluktuacja okresów aktywności i dezaktywacji zawodowej: „Kiedy z wyróżnieniem skończyłam Akademię Teatralną, myślałam »No, teraz świat stoi przede mną otworem«. Dostawałam jedynie drobne rólkki...” (Moro, 2014, s. 64). I nie jest tak, że ważna i doceniona w środowisku rola przyniesie następne równie ambitne i znaczące zadania aktorskie. Trudno jednoznacznie wskazać na przyczyny fenomenu, jakim jest doświadczane przez wielu artystów wyhamowanie kariery po osiągnięciu sukcesu – być może wynika ono z apriorycznego przekonania realizatorów, reżyserów i producentów, że nie ma szans na zatrudnienie aktora w okresie jego prosperity. Istnieje domniemanie, że z pewnością zażąda on wygórowanego honorarium, na planie filmowym będzie „gwiazdorzyć”. Tymczasem zdarza się, że aktorzy w okresie swojej dobrej passy czasem grają niemal za darmo w niskobudżetowych projektach, jeśli te okażą się dla nich interesujące. Kariera aktora ma charakter niestabilny, sekwencyjny, jej trajektorię charakteryzuje sinusoidalny przebieg. Kolejny podrozdział poświęć mobilności aktorów, ponieważ w społecznym świecie teatru istnieje przeświadczenie, że osiadły tryb, zbytnie przywiązanie do macierzystego teatru może skutkować zahamowaniem artystycznego rozwoju.

Migracje jako szansa progresji twórczej

Zanim omówię problem migracji artystów teatralnych w kontekście świadomego budowania kariery, zatrzymam się przy kwestii angażu aktora do wybranego teatru. Jest to niezmiernie istotne i logicznie koherentne z głównym nurtem rozważań, jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że dla wielu aktorów zdobycie stałego zatrudnienia w „świątyni Melpomeny” – w sytuacji dużej konkurencji na rynku pracy – stanowi prawdziwy sukces. Czynnikiem decydującym o przyjęciu artysty na etat może być: reputacja, referencje, aktualne osiągnięcia artystyczne, walory fizyczne, emploi, czasem relewantne mogą być powody pozamerytoryczne:

1. Reputacja to opinia o aktorze, sformułowana na podstawie jego wcześniejszych działań, osiągnięć. O takiej sytuacji mówi aktorka, która sprawdziła się w repertuarze komicznym, farsowym i to zadecydowało o jej angażu:

W Teatrze Ludowym gdzie robiłam dyplom, grano dużo fars. Trafiłam pod skrzydła profesora Szydłowskiego. On dostrzegł mój talent komediowy i swoje pierwsze kroki na scenie stawiałam w *Wieczorze kawalerskim* – sztuce, którą gramy dziś w Teatrze Kwadrat pod tytułem *Ślub doskonały*. (Zielińska, 2014, s. 8)

2. Referencje wiążą się z poparciem kandydatury przez osoby związane ze środowiskiem, wiarygodne i zaufane. Joanna Żółkowska zainteresowana pracą w warszawskim zespole Teatru Powszechnego, kierowanym wówczas przez Zygmunta Hübnera, poprosiła o protekcję zaprzyjaźnionego krakowskiego reżysera – Konrada Swinarskiego:

„Czy mógłbyś powiedzieć Hübnerowi, że ja bym bardzo chętnie tam przeszła, że ja bym chciała być w tym teatrze? Zapytaj go, czy mnie chce, czy w ogóle mogę iść do niego na rozmowę?” Swinarski prawdopodobnie tak pięknie mnie zaprotegował, że Hübner mnie przyjął bez żadnych ceregieli. (Żółkowska, 2015, s. 439)

3. Decyzja dyrektora o zatrudnieniu aktora może być konsekwencją jego aktualnych osiągnięć (dobra rola w filmie, uzyskana nagroda na festiwalu teatralnym). Ta sytuacja dotyczy choćby Leszka Lichoty – został dostrzeżony na Festiwalu Szkół Teatralnych w Łodzi przez Macieja Prusa, dzięki niemu – jak przyznaje – otrzymał nagrodę i ten sam reżyser zaproponował mu rolę, która łączyła się z angażem do teatru w Poznaniu. (Lichota, 2014, s. 89)

4. Nie bez znaczenia jest fizyczność, wygląd zewnętrzny aktora, jeśli dyrektor poszukuje do swego zespołu amantki, z pewnością największe szanse ma atrakcyjna młoda aktorka. Kasprzyk tak mówiła o swoim angażu do Teatru Kwadrat w Warszawie: „Wydaje mi się, że dyrektor lubił blondynki z dużymi oczami, co mogło przeważać w podjęciu przez niego decyzji co do mojego angażu (Kasprzyk, Kędziak, 2013, s. 26).

Oczywiście czasem wszystkie te czynniki mogą być istotne, łącznie dając efekt synergii i zwiększając możliwości zatrudnienia w wybranej instytucji teatralnej.

Aktor poszukujący pracy może zadzwonić do dyrektora teatru (najmniejsza skuteczność tej strategii), czasem kończy się to sukcesem, szczególnie, jeśli za artystą przemawia ranga instytucji, aktualne miejsce zatrudnienia. Aktorka, która podjęła decyzję o transferze do Warszawy, do zespołu Grzegorza Jarzyny (wcześniej była zatrudniona w Starym Teatrze w Krakowie), zadzwoniła do dyrektora, a ten przyjechał zobaczyć ją na scenie w Krakowie. „Słyszałam, że takich telefonów jest wiele. Tyle że większość pozostaje bez odpowiedzi”, przyznaje w wywiadzie

(Warnke, 2014, s. 92). Lepszą metodą dla nieznanymi aktorów, którzy nie mają referencji i spektakularnych osiągnięć jest przedstawienie dyrektorom teatrów swojej kandydatury w bezpośredniej rozmowie. Ta taktyka okazała się skuteczna w przypadku młodego człowieka, który po spektaklach dyplomowych był jedynym studentem ze swojego roku bez zatrudnienia: „Pojechałem do Warszawy i chodziłem od dyrektora do dyrektora. [...] Tydzień później dostałem telegram z propozycją angażu” (Barciś, 2015, s. 73). Zdarza się, podobnie jak w każdym innym zawodzie, „kolesiostwo”, aktor otrzymuje etat, ponieważ zna osobiście dyrektora teatru. Tym mocniej artyści eksponują w wywiadach własne zasługi. Urszula Grabowska wielokrotnie podkreśla, że wszystko zawdzięcza sobie i swojej pracy: „Samodzielnie, bez żadnej pomocy, układów, pleców” realizuje swoje marzenia (Grabowska, 2011, s. 18). To też – wbrew stereotypom – jest możliwe.

Niektórzy aktorzy całe życie zawodowe przynależą do jednego teatru, inni wciąż zmieniają miejsce zatrudnienia, upatrując w migracjach szansy progresji twórczej. Jeden z moich rozmówców dzieli aktorów na trzy kategorie: „ptaki”, „krzaki” i „pniaki”. Ptaki to zwłaszcza młodzi ludzie, bardziej mobilni, niezwiązani obowiązkami rodzinnymi, niemający dzieci:

Ptaki fruwać od jednego teatru do drugiego, szukają pracy w filmie, w reklamie, chcą się pokazać. Krzaki mają małe dzieci. Już są w teatrze pięć, sześć lat. Już trochę osiedli, ale silniejszy podmuch może ich przesadzić z całą rodziną. Natomiast pniaków już nikt nie ruszy. (Wywiad 1)

Everett S. Lee jest autorem znanej koncepcji dotyczącej przyczyn migracji, w której wyodrębnia czynniki *push and pull*¹ (Lee, 1966). Czynniki *push* mają charakter wypychający, to motywy opuszczenia dotychczasowego miejsca zamieszkania (np. utrata pracy, niezadowolony z sytuacji ekonomicznej i politycznej, poczucie zagrożenia), czynniki *pull* (przyciągające) wynikają z dostrzeżenia możliwości poprawy własnej sytuacji w miejscu docelowym. Czynnikiem *pull*, motywem zasadniczym przeprowadzki do stolicy w przypadku aktorów, jest pragnienie, by – używając ich nomenklatury – kariera „nabrała rumieńców”, „wystrzeliła”, „rozkwitła”. W Warszawie mieści się gmach główny Telewizji Polskiej, w Warszawie odbywa się większość castingów, tam pracują aktorzy najczęściej angażowani do filmów, tam pracują artyści znani nie tylko lokalnie. Aktorka, która opuściła prestiżowy Stary Teatr w Krakowie, by grać w stolicy, ceni dynamikę tego miasta, napięcie, w którym jest, jak sama mówi, „chęć działania”. Tutaj może grać w serialu, pracować w dubbingu, wejść w świat filmowy. Ma więcej możliwości. Nie boi się

¹ Koncepcję tę omówił szerzej Tomasz Ferenc; wykorzystał ją w socjologicznym studium artystów polskich na emigracji (Ferenc, 2012, s. 28–29).

ryzyka, samodzielności, nowych wyzwań (Warnke, 2014, s. 94). Czynnikiem *push*, sprzyjającym decyzji o wyjeździe z macierzystego teatru, bywa też niezadowolenie z dotychczasowego miejsca pracy, najczęściej nienajlepsze relacje z kolegami lub dyrekcją; niezgoda na linię repertuarową zaproponowaną przez nowego dyrektora artystycznego, czasem jest to forma eskapizmu – ucieczki od osobistych problemów.

W każdym przypadku migracji do stolicy można wskazać na czynniki wypychające i przyciągające, jako egzemplifikację przywołam wypowiedzi Ewy Kasprzyk, która zanim wyruszyła na „podbój Warszawy” była zatrudniona w Teatrze Wybrzeże w Gdańsku. Aktorka zaprażyła znaleźć się w zespole gwiazd – pośród znanych warszawskich aktorów (motyw *pull*): „Jakby to było pięknie być w takim zespole, tak grać z nimi. Kobuszewski, Wawrzecki, Kopiczyński... Poczulałam wtedy, że na coś czekam. Na coś, co będzie kolejnym etapem w moim życiu” (Kasprzyk, Kędziaś, 2013, s. 26). Aktorka wspomina też o intrygach i plotkach w zespole gdańskim i poczuciu, że nie jest doceniana przez dyrekcję. Bardzo chciała grać, ale nie była obsadzana w głównych rolach. To z pewnością ułatwiło jej decyzję o transferze do stolicy (motyw *push*).

Doświadczenia związane z aklimatyzacją w nowym miejscu bywają niezmiernie trudne. Potrzeba czasu, by oswoić przestrzeń, nauczyć się topografii miasta, ale nade wszystko wejść w nowe środowisko rządzące się swoimi prawami, zhierarchizowane, podzielone na kliki, na „grupy wzajemnej adoracji”. Ewa Kasprzyk w Warszawie przeżyła „lekcję pokory”:

Nie znałam Warszawy i jej układów. Musiałam wgrzyźć się w to miasto od korzeni. Bałam się jeździć samochodem, a jak jechałam, to zawsze pod prąd, nie wiedziałam, gdzie robić zakupy. W ogóle to chciałam od razu wracać. Zawinąć się. Myślałam: „Nie wytrzymam!”. (Kasprzyk, Kędziaś, 2013, s. 39)

Została, ponieważ ambicja nie pozwoliła jej przyznać się do porażki. Od jednej z koleżanek z planu telewizyjnego serialu (*Żółtopolscy*) usłyszała, że gdyby zdecydowała się zostać na stałe w stolicy, byłaby zagrożeniem dla warszawianek. Pozbawiona wsparcia bliskich, rozczarowana chłodem relacji interpersonalnych (nie było tak „rodzinnie” jak w jej dawnym macierzystym teatrze), przeżywała trudne chwile: „A tam... no, strasno i grozno [...] grało się przedstawienie i szybko do samochodu. Nikt nie pytał: »Co ci jest, może coś nie tak?«”. Musiała znaleźć mieszkanie, szkołę dla córki, która notabene nie była zadowolona z przeprowadzki (w Gdyni zostali jej przyjaciele). Wyjazd do innego miasta wiąże się z rozluźnieniem więzi z przyjaciółmi, z bliskimi osobami. Nowy etap w życiu wymaga odporności psychicznej, zaradności, optymizmu, wiary we własne możliwości. Mimo występowania w indywidualnej biografii czynników *pull* i *push* nie wszyscy decydują się na transfer, bo koszty osobiste tej decyzji przerastają nieraz profity:

Wiedziałem, że sprawdziłem się w Legnicy, ale tutaj nie miało to znaczenia. Wysiadasz na Dworcu Centralnym z plecaczkiem. Wrzucasz kebaba i zaczynasz wszystko od początku. Wziąłem kredyt na mieszkanie, dostałem etat w dobrym teatrze. Miałem energię, ale wszystko ma swoją cenę. Dla kariery poświęciłem bardzo silną więź. Wystarczy [...]. Długi czas Warszawa mnie przerażała. I z tego strachu trochę się pogubiłem w alkoholu i kobietach. Zatracałem się w rzeczach nieistotnych i błahych [...]. I przyjąłem samotność do grona przyjaciół na Facebooku. (Chabior, 2015, s. 62)

Koledzy, którzy w Warszawie kończyli studia, mieli zdecydowanie łatwiejszy start w zawodzie:

Znają wszystkich reżyserów, znanych aktorów, panie redaktorki z telewizji. Podczas poszukiwań pracy konfrontowałem się z totalnie żenującymi sytuacjami: „Jaką pan skończył szkołę?” – pytali w każdym studio filmowym czy pokoju redakcyjnym, gdzie zanośiłem swoje zdjęcia i CV. „Szkołę aktorską we Wrocławiu” – odpowiadałem, „We Wrocławiu jest jakaś szkoła? Pan jest aktorem? Tam jest przecież tylko wydział lalkarski!”. „Nie, nie, no jest wydział aktorski. No jest...” Zostawiałem CV, oni nie dzwonili. I oczywiście im częściej przychodziłem się przypominać, tym bardziej niechętnie byłem wpuszczany. (Jakubik, 2015, s. 40)

Faza moratorium, stan liminalności (pojęcie, które wprowadził Arnold van Gennep) to trudny okres dla każdego migranta, z którym wiążą się ambiwalentne stany emocjonalne. Tomasz Ferenc pisze:

Okres ten cechuje się zawieszeniem i niepewnością, jednostka, rozpoznając obcą sobie rzeczywistość, zdobywa nowe doświadczenia, podejmując próby zorganizowania od nowa swojego życia. Od rezultatu tych prób uzależniona jest decyzja o pozostaniu lub powrocie [...]. Istotne jest także to, co podkreśla Turner, że liminalność to nie tylko przejście, ale także potencjał, a zatem nie tylko to, co się stanie, ale i to, co się może stać. Właśnie to napięcie między potencjalnością a niepewnością wydaje się kluczowe w odniesieniu do egzystencji migranta. (Ferenc, 2012, s. 193)

Faza liminalności czasem kończy się definitywnie, gdy jednostce udaje się „zadomowić” w nowym miejscu, czasem jednak jest stanem permanentnym, niekończącym się poczuciem alienacji. Z pewnością migracja do Warszawy jest szansą w karierze aktora, ale warto pamiętać o istnieniu czynników zniechęcających – czasem przeszkody są na tyle silne, że neutralizują oddziaływanie czynników wypychających i przyciągających (*push and pull*). Nawet jeśli jednostka dostrzega potencjalne korzyści ze zmiany miejsca pracy, nie decyduje się na migrację, choćby ze względów rodzinnych:

Koledzy moi też chcieliby odejść, ale są już bardziej osadzeni, mają dzieci w szkołach, to już nie jest takie proste. Ja mam kredyt na mieszkanie w Łodzi i już to jest dla mnie kłopot. Ale strach ogranicza. Jest takie ważne zdanie buddyjskie: „Gdy kończy się strefa komfortu, zaczyna się strefa rozwoju”. (Wywiad 10)

Autor powyższych słów, pomimo istnienia realnych przeszkód, ostatecznie podjął decyzję o przeniesieniu się do innego miasta, do innego teatru. Warto dodać, że migracje aktorów nie obejmują tylko wyjazdów na stałe do Warszawy, mogą być przeprowadzką do innego miasta, w którym aktualnie artysta otrzymał angaż teatralny. W XX wieku takie migracje były zjawiskiem powszechnym (zatrudnienie na czas określony i związane z nim „rozmowy sezonowe”), obecnie marginalnym, w większym stopniu, jak już pisałam, dotyczą one „ptaków”, czyli młodych artystów, którzy są bardziej mobilni i elastyczni. Warto podkreślić, że etaty zapewniają aktorom życiową stabilizację, bezpieczeństwo socjalne, jednak dyrektorzy teatrów chcieliby prowadzić „racjonalną politykę zatrudnienia”. Obecnie nie mają możliwości zwalniania aktorów, którzy, używając idiolektu środowiskowego, „grzeją ławę”, nie są angażowani do ról, a trzeba pamiętać, że etaty pochłaniają znaczną część finansowej dotacji, jaką otrzymuje teatr od swojego organizatora (najczęściej od władz samorządowych).

Florian Znaniecki uważał, że w każdym człowieku tkwią dwie przeciwstawne tendencje: pragnienie bezpieczeństwa i poszukiwanie nowych wrażeń. Wyróżnił (wraz z Williamem Thomasem) trzy typy osobowości społecznej: filistra, cygana i jednostkę twórczą. Filister to człowiek, który ceni nade wszystko poczucie bezpieczeństwa, stabilizację, zatem nie jest otwarty na zmiany i progresję, jego zachowanie jest przewidywalne i nietwórcze. Cyganem kieruje pragnienie nowych doświadczeń, brak potrzeby zakorzenienia, tworzenia i odnoszenia się do trwałych wartości, jego zachowaniu brak konsekwencji. Jednostka twórcza, umiejscowiona pośrodku tej skali, poszukuje nowych wrażeń, ale ma ukształtowany charakter i – mówiąc językiem Riesmana – „wewnętrzny kompas”, pozwalający na świadome dokonywanie wyborów. Ma duże zdolności adaptacji, potrafi dostosować się do nowych okoliczności, działać efektywnie, nie niszcząc tego, co wartościowe i cenne (Thomas, Znaniecki, 1976, s. 7–55). Typologia trzech typów osobowości społecznej może być w pewnej mierze wyjaśnieniem, dlaczego niektórzy artyści teatralni decydują się na migrację, mimo obiektywnych trudności i przeszkód. Otwarcie na nowe doświadczenia, stawiają na permanentny rozwój, poszukują pracy w różnych miastach, w różnych teatrach, w różnych warunkach, pośród nowych ludzi. Inni preferują stałość, ład, źle znoszą nieustający ruch i dynamiczne zmiany. Dla nich decyzja o migracji to duże wyzwanie, które podejmują tylko w ostateczności.

Zakończenie

Istnieje wiele czynników determinujących sukces w społecznym świecie teatru – talent, pasja, osobowość sprzyjająca karierze (charyzma, pracowitość, ambicja, determinacja, optymizm), otoczenie społeczno-kulturowe, sprzężenie karier, pomoc ważnych innych, dzięki którym możliwe jest, mówiąc językiem Bourdieu,

transferowanie kapitałów i ugruntowywanie zdobytej już pozycji w polu sztuki. Nie bez znaczenia jest też pewna „koincydencja zdarzeń, czasu i miejsca” (por. Ferenc, 2012, s. 231). Aktorzy intencjonalnie lub poprzez uczestnictwo w różnych projektach (zatem niejako w naturalny sposób) budują własną sieć kontaktów, użytecznych znajomości, ułatwiających im funkcjonowanie i aktywne działania w społecznym świecie teatru. W środowisku artystycznym istotna jest zdolność poruszania się w kręgach uznania, ale jak zaznacza Nathalie Heinich, hierarchie w tym uniwersum nie zależą tylko od tej sprawności, ale i od wymiaru estetycznego, od autentycznych osiągnięć (Heinich, 2007, s. 84).

Każdy artysta inaczej ujmuje istotę kariery, toteż nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czym jest sukces zawodowy. W wymiarze subiektywnym może on oznaczać pracę w dobrym teatrze, satysfakcjonujące role, współpracę z wybitnymi reżyserami, akceptację kolegów, dobrą atmosferę w zespole, poczucie zadowolenia z własnych dokonań, bycia docenianym przez współpracowników, publiczność i krytyków. Niezmiernie rzadko artyści wskazują na ekonomiczny aspekt kariery – choć można z dużym prawdopodobieństwem założyć, że dla niektórych aktorów jej wyznacznikiem jest zdobycie wysokiej finansowej pozycji. Dyskurs artystów na temat kariery i sukcesu nie uwzględnia zazwyczaj rynkowych kryteriów – pozostawanie w kręgu społecznych zainteresowań, wzmożone zainteresowanie ze strony masowych mediów mogą usprawiedliwiać tylko autentyczne osiągnięcia artystyczne. Niemniej aktorzy nie odrzucają mniej ambitnych propozycji, ponieważ zagranie w serialu czy w reklamie może być trampoliną do zawodowej hossy. Coraz rzadziej zdarza się puryzm estetyczny, absolutyzacja niekomercyjnych działań. Trzeba przyznać, że pokusom komercji opierają się nieliczni². Można zaobserwować pewne różnice generacyjne – starsi metrykalnie aktorzy częściej podkreślają swój ambiwalentny stosunek do popkultury i negatywnie ustosunkowują się do zachłannych zabiegów autopromocyjnych na „rynku możliwości”. Młodzi do słownika związanego z profesją włączyli terminy „zarządzanie karierą”, „strategie planowania ścieżki zawodowej”, „cele długoterminowe” i „krótkoterminowe”. Mierzą wysoko, pragnęliby nie tylko ogólnopolskiego uznania, niektórzy nie mieliby nic przeciwko sławie międzynarodowej, *expressis verbis* przyznają się do marzeń o najbardziej prestiżowej nagrodzie w środowisku aktorskim, jakim jest filmowy Oscar przyznawany przez Amerykańską Akademię Sztuki i Wiedzy Filmowej.

Nagrody branżowe stanowią relewantny czynnik katalizujący energię twórczą artystów, niestety, jak wynika z analizy, czasem po sukcesie wyrażającym się

² Krystyna Janda z powodzeniem przekuła sławę na zysk rynkowy, m.in. firmując swoim nazwiskiem kremy serii Janda.

wzmocnionym zainteresowaniem „kręgów uznania, legitymizacji artystycznej”: innych twórców, krytyków, instytucji teatralnych, mediów i potocznych widzów następuje wyhamowanie kariery. Aktor nie może „odcinać kuponów” od sławy, wciąż musi potwierdzać swoją wartość.

Zawód artysty należy do profesji „wysokiego ryzyka”, w którym ścieżka kariery ma charakter niestabilny, niepewny. Etat w teatrze gwarantuje aktorom względne bezpieczeństwo, jednocześnie sprzyja rutynie. Mobilność bywa postrzegana przez uczestników społecznego świata teatru jako szansa progresji twórczej, dynamizująca trajektorię kariery. Czynniki psychologiczne, demograficzne i społeczne w dużej mierze determinują decyzje jednostki o mobilności bądź schronieniu się w strefie komfortu. Duże znaczenie ma sytuacja rodzinna aktora: „ptaki” prowadzą tryb życia nomadyczny, „krzaki” mogą jeszcze poszukiwać w migracji swojej „szansy na sukces”, natomiast „pniaki” wykluczają własną mobilność, być może wynika to także z internalizacji minimalistycznego pojęcia sukcesu i z waloryzowania autotelicznego wymiaru kariery.

Bibliografia

- Arlak, V. (2015, lipiec). *Gram w innych rejestrach* (A. Serdiukow, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 76–79.
- Baar, K. (2014, listopad). *Portret zwielokrotniony* (A. Zuchora, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 42–49.
- Bachórz, A., Stachura, K. (2015). *Trajektorie sukcesu artystycznego: Strategie adaptacji artystów w polu kultury*. Wyd. Instytutu Kultury Miejskiej.
- Barciś, A. (2015, wrzesień). *Czekając na oklaski* (M. Gajewski, przeprowadzający wywiad). *Żwierciadło*, 70–75.
- Barciś, A., Graff, M. (2011). *Rozmowy bez retuszu*. Wydawnictwo M.
- Becker, G.S. (1994). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3th ed.). The University of Chicago Press.
- Chabior, J. (2015, lipiec). *Niezidentyfikowane szczątki ludzkie* (A. Serdiukow, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 58–62.
- Cybal-Michalska, A. (2012). *Kariera jako „własność” jednostki – rozważania teoretyczne nad definiującym credo. Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, (1), 193–203. <https://doi.org/10.14746/kse.2012.1.12>
- Czannerle, M. (1972). *Gustaw Holoubek. Notatki o aktorze myślącym*. WaiF.
- Ferenc, T. (2012). *Artysta jako obcy. Socjologiczne studium artystów polskich na emigracji*. Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- Fronczewski, P. (2015, styczeń). *Czy jeszcze mam marzenia?* (K. Drecka, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 54–61.

- Golka, M. (2012). *Socjologia artysty nowożytnego*. <http://hdl.handle.net/10593/14293>
- Grabowska, U. (2011, marzec). *Rośnie we mnie spokój* (A. Gutek, przeprowadzająca wywiad). *Sens*, 52–58.
- Grochowska, A. (2015, listopad). *Nie lubię mówić: ja, ja, ja...* (A. Świącicka, przeprowadzająca wywiad). *Skarb*, 28–31.
- Gruszka, K. (2016, luty). *Karolina postanawia wrócić* (I. Komendołowicz, przeprowadzająca wywiad). *Pani*, 24–33.
- Hausbrandt, A., Holoubek, G. (1986). *Teatr jest światem*. Wyd. Literackie.
- Heinich, N. (2007). *Być artystą*. VIZJA PRESS&IT.
- Hera, J. (1993). *Losy niespokojnych*. Semper.
- Ilczuk, D. (1990). *Aktor a rzeczywistość: szanse, zagrożenia, mechanizmy obronne*. Instytut Kultury.
- Jakubik, A. (2015, sierpień). *Mam ci to zagrać?* (M. Felis, przeprowadzająca wywiad). *Uroda Życia*, 39–42.
- Janda, K. (2004). *Moja droga B. W.A.B.*
- Kasprzyk, E. (2014, styczeń). *Nawet ja mam kodeks* (A. Bimer, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 38–45.
- Kasprzyk, E., Kędziak, M. (2013). *MIĘ. OŚĆ*. Wyd. G+J Gruner+Jahr.
- Kociuba, J. (1996). *Tożsamość aktora*. Wyd. UMCS.
- Kolak, D. (2014, marzec). *Jak przestałam być świętą Żuzanną* (M. Wach, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 73–76.
- Komunikat CBOS. *Wykształcenie ma znaczenie?* BS/96/2013, lipiec 2013, oprac. Natalia Hipsz.
- Kozek, W., Kubisa, J. (2011). *Polaktor. Aktorzy na rynku pracy*. Związek Zawodowy Aktorów Polskich.
- Kulesza, A. (2015, wrzesień). *Tamtej Agaty już nie ma* (I. Komendołowicz, przeprowadzająca wywiad). *Pani*, 26–36.
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Lichota, L. (2014, lipiec). *Kiedy bohater idzie na wojnę* (B. Pawłowicz, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 86–90.
- Mateusz 25, 29. 2012. *Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu*. Wyd. Pallottinum.
- Merton, R. (1996). *On Social Structure of Science*. University of Chicago Press.
- Moro, J. (2014, listopad). *Nie ucze się na błędach* (B. Biały, przeprowadzająca wywiad). *Twój Styl*, 62–68.
- Mróz, B. (2015). *20 lat później-osobowość i hierarchia wartości wybitnych aktorów polskich. Badania podłużne*. Scholar.
- Mróz, B., Kociuba, J., Osterloff, B. (2017). *Sztuka aktorska w badaniach psychologicznych i refleksji estetycznej*. Scholar.
- Mróz, B. (2008). *Osobowość wybitnych aktorów polskich. Studium różnic międzygeneracyjnych*. Scholar.

- Zalewska, K. Nagrody teatralne. W: *Encyklopedia Teatru Polskiego* (online): <http://www.encyklopediateatru.pl/hasla/224/nagrody-teatralne>
- Natorska, E. (red.). (1997). *Holoubek* (album jubileuszowy na 50-lecie pracy twórczej). Państwowy Teatr Ateneum im. S. Jaracza.
- Ossowski, S. (1966). *U podstaw estetyki*. PWN.
- Peszek, J. (2016, luty). *Mistrz Jan Peszek* (M. Domagalik, przeprowadzająca wywiad). *Pani*, 68–77.
- Popławska, A. (2015, styczeń). *Chciałoby się duszę zaprzedać* (A. Serdiukow, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 62–66.
- Porczyk, B. (2015, lipiec). *Marzyciel* (M. Wróbel, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 80–84.
- Program telewizyjny: *Zaciszcie gwiazd*, internetowe wydanie TVP1 (wejście: 8.08.2016).
- Rokicka, E. (1992). Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna. *Przegląd Socjologiczny*, 41, 115–125.
- Segda, D. (2015). *Nie będę Julią*. W: Ł. Maciejewski, *Aktorki. Portrety* (s. 269–301). Znak.
- Stomczyński, K. (2007). *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*. Wyd. Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Szulborska-Łukaszewicz, J. (2015). *Artysto Scen Polskich, powiedz nam z czego żyjesz?* ZASP-Stowarzyszenie Polskich Artystów Teatru, Filmu, Radia i Telewizji.
- Ślęzak, I. (2009). Stawanie się poetą. Analiza interakcjonistyczno-symboliczna. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 1(1). http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume9/PSJ_monografie_4.pdf
- Tatarkiewicz, W. (1990). *Historia filozofii* (T. I i III). PWN.
- Terlecka-Reksnis, M. (2008). *Holoubek. Rozmowy*. Prószyński i S-ka.
- Thomas, W., Znaniecki, F. (1976). *Chłop polski w Europie i Ameryce*. Ludowa Spółdzielnia Wydawnicza.
- Trybała, M. (2015). Dziesięć centymetrów nad ziemią. W: Ł. Maciejewski, *Aktorki. Portrety* (s. 337–366). Znak.
- Wagner, I. (2015). Sprzężenie karier. Konstrukcja karier w środowiskach artystycznych i intelektualnych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 1(1). http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/archive_pl.php
- Walach, M. (2015, kwiecień). *Szczęściara* (A. Serdiukow, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 46–52.
- Wallis, A. (1964). *Artyści-plastycy, zawód i środowisko*. PWN.
- Warnke, K. (2014, maj). *Pożytki dla wyobraźni* (Z. Fabjanowska-Micyk, przeprowadzająca wywiad). *Żwierciadło*, 91–94.
- Wilski, Z. (1990). *Aktor w społeczeństwie. Szkice o kondycji aktora w Polsce*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wyd. PAN.
- Zajączkowska, M. (2015). Chcę się bawić. W: Ł. Maciejewski, *Aktorki. Portrety*. Znak, s. 367–398.

- Zawadzka, M. (2011). *Gustaw i Ja*. Marginesy.
- Zawadzka, M. (2015). Mało mnie znacie. W: Ł. Maciejewski, *Aktorki. Portrety* (s. 401–428). Znak.
- Zielińska, K. (2014, październik). *Kryśka i jej grafik* (M. Mołek, przeprowadzająca wywiad). *Sens*, 6–12.
- Znaniecki, F. (2001). *Ludzie terażniejsi a cywilizacja przyszłości*. PWN.
- Żółkowska, J. (2015). Nie trzeba się bać. W: Ł. Maciejewski, *Aktorki. Portrety* (s. 429–456). Znak.

Acting career and its determinants in the social world of professional theater in Poland

Abstract: The article is an attempt to answer the question about factors affecting the trajectory of an acting career. The author confronts the objective dimensions of a career with a subjective concept of success, clarified by the participants of the social world of theater themselves. The empirical basis of the work are free interviews conducted by the author with actors of Polish public drama theaters (in 2015–2017) and journalistic interviews with theater artists published in books and popular monthly magazines in the last two decades of the 21st century. All sources were subjected to qualitative content analysis. It shows that in addition to talent, which is the basis of an acting career, hard work is also important. The actors pay attention to personality aspects – charismatic people with a natural ability to attract attention have a greater chance of success. The cultural capital of the stage artist and social capital (the relevant role of linking artistic careers) are not without significance for the course of the acting career. Actors also say a lot about coincidence of events, but it is worth remembering that “you have to be good to be lucky”, you have to be more motivated and determined. The author also tries to answer questions whether awards actuate the course of acting career and whether migrations are an opportunity for creative progression.

Keywords: sociology of art, acting career, theater awards, actor’s migrations.