



**Uniwersytet
SWPS**

Emilia Cholewicka

Homo saltatrix

Sytuacja kobiet na rynku pracy artystek i artystów baletu

Homo Saltatrix

The situation of women on the ballet labour market

Praca doktorska napisana pod kierunkiem
prof. dr hab. Doroty Ilczuk

.....

podpis promotorki

oraz

dr Sandry Frydrysiak

.....

podpis promotorki pomocniczej

Warszawa 2023

*T.K.: Może Pan jednak mi to wyjaśni, co to znaczy „męski zawód“, bo tego nie
pojmuję.*

J.B.: Lotnik, maszynista (lokomotywy), piekarz, stolarz, szewc - to męskie zawody.

*T.K.: Jeżeli kobieta wie czego chce, jeżeli robi coś co się liczy w społeczeństwie,
to się natychmiast mówi: ona nie jest kobietą, to jest baba-chłop w spódnicy.
Skończmy już z tą mitologią, że tylko mężczyznę stać na wielkie sprawy.*

- Teresa Kujawa (polska choreografka i tancerka) w rozmowie z Janem
Berskim (1979)

SPIS TREŚCI

Słowniczek baletowej nomenklatury i baletowego żargonu	5
ENTRÉ	13
Wprowadzenie	13
Cel pracy	17
Problem badawczy i jego kontekst	18
Hipotezy badawcze	24
Rozdział I. Metodologia i metodyka badań empirycznych. Sposób realizacji badań	29
1. Opis metod, technik i narzędzi badawczych	36
2. Układ pracy	46
Rozdział II. W baletowo - ekonomicznym świecie rozważań teoretycznych	49
1. Co to jest balet? Definicja i geneza	49
1.1. Początki baletu	49
1.2. Znaczenie terminu balet:	49
1.2.1. Balet, jako dobro kultury w dobie cyfryzacji i nowych technologii	51
1.3. Zespoły baletowe	54
1.4. Artystki i artyści baletu	59
2. Ekonomika kultury - związki ekonomii i baletu	62
2.1. Rynek sztuk performatywnych	62
2.1.1 Popyt i podaż na rynku sztuk performatywnych	63
2.2. Balet, jako część gospodarki kreatywnej	65
2.3. Rynek pracy artystów i artystek	68
2.3.1 Indeks rozwarstwienia społecznego	69
2.4. Rynek pracy artystów i artystek tańca w Polsce	73
2.4.1. Instytucje istotne dla rynku pracy osób tańczących - strona popytowa	74
2.4.2. Wykształcenie	75
2.4.3. Formy zatrudnienia	77
2.4.4. Wiek	78
2.4.5. Zarobki	79
2.4.6. Współczynnik wielozawodowości dla branży taniec i poszczególnych jej zawodów	80
2.5. Zawód tancerka_tancerz baletowa i choreografka_choreograf	84
3. Kobiety i kultura a rynek pracy	88
3.1. Kobiety na rynku pracy	92
3.2. Gender Gaps - luki płciowe	93
3.2.1. Luka płacowa	93
3.2.2. Dostęp do rynku	94
3.2.3. Zarządzanie	95
3.2.4. Stygmatyzujące stereotypy	95

Rozdział II. Zawód artystka baletu	97
1. Artystka baletu	97
1.1. Męskie i żeńskie role w balecie - tło historyczne	97
1.1.1 Pas de deux i binarny podział ról w balecie	100
1.2. Hierarchia w zespole baletowym	109
1.3. Liczebność kobiet i mężczyzn zatrudnionych w 9 wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020	114
1.3.1. Tancerze i tancerki baletu	114
1.3.2. Ciało pedagogiczne, osoby zarządzające i tworzące choreografie	116
1.4. System awansów	121
1.5. Edukacja baletowa	124
1.5.1. Początki szkoły baletowej	128
1.5.2. Osoby tańczące uwikłane w płęć	129
1.5.3. Unifikująca baletowa edukacja	132
1.6. Tańczące ciało tancerki	139
1.6.1. Dotyk i jego znaczenie w balecie	140
1.6.2. Granice dotyku, czyli inny wymiar profesji tancerki w XIX-wiecznym Paryżu	143
2. Specyfika pracy	147
2.1. Cykl życia tancerki	147
2.2. Aspiracje tancerek na różnych etapach kariery	152
2.3. Dzień z życia tancerki	155
2.4. Specyficzny system płac i formy zatrudnienia w zespołach baletowych	157
2.5. Tygodniowy czas pracy	160
2.6. Zarobki tancerek i tancerzy w balecie	162
2.6.1. Luka płacowa w tańcu	168
2.6.2. Zarobki w balecie w czasie pandemii Covid-19	170
2.7. Staż pracy artystycznej i zarobkowej	171
2.8. Wykształcenie ogólne i artystyczne	173
3. Nierówności na tle płci w zespołach baletowych w Polsce	175
3.1. Pomiar czasu scenicznego studium przypadku baletu „Giselle“	176
3.2. Problem podwójnych standardów. Zwiększona konkurencja oraz większa pracochłonność baletów klasycznych dla kobiet przy preferencyjnych warunkach pracy mężczyzn	182
3.3. Punkt falliczny baleriny. Trud tańca na pointach i wirtuozeria techniki a większe wymagania wobec kobiet w balecie	185
3.4. Kult ciała baleriny, jako czynnik osłabiający tancerki	187
4. Macierzyństwo	190
4.1. Podział obowiązków w gospodarstwie domowym	194
4.2. Decyzja o macierzyństwie	196
4.3. Powrót na scenę	199
5. Inne płaszczyzny dyskryminacji w balecie	202

5.1. Problem paszportu - nierówności między osobami tańczącymi z Polski i zza granicy	202
5.2. Mobbing w świecie baletu	204
5.3. Dyskryminacja ze względu na orientację psychoseksualną	205
5.3.1. Tancerki nieheteronormatywne	206
5.4. Wybielany balet - brak różnorodności etnicznej w zespołach baletowych	209
5.5. System zgłaszania nadużyć	213
Rozdział III. Polskie choreografki w męskim świecie sztuki baletowej	216
1. Proporcje płci wśród osób trudniących się choreografią - problem reprezentacji	219
2. Zawód choreograf_choreografka - specyfika pracy	221
2.1. Społeczno - ekonomiczna sytuacja osób tworzących choreografie	222
2.1.1. Formy zatrudnienia	222
2.1.2. Wykształcenie ogólne i artystyczne	223
2.1.3. Zarobki osób tworzących choreografie w czasach stabilnych i pandemicznych	225
2.1.4. Tygodniowy czas pracy	227
3. Dostęp do scen – analiza repertuarów w sezonie 2019/2020	228
3.1. Choreografowie	229
3.2. Choreografki	230
4. Dlaczego w balecie nie ma wielkich twórczyń? Niedobór kobiet w świecie choreografii baletowej - próba określenia przyczyn	231
4.2. Przyczyny niedoboru twórczyń choreografii w zespołach z repertuarem baletowym	239
4.2.1. Brak poczucia własnej wartości i pewności siebie	243
4.2.2. System edukacji, który nie wspiera kobiet	246
4.2.3. Kulturowe uwarunkowania sposobów życia kobiet, a brak przestrzeni i czasu na nowe wyzwania i odpowiedzialność wśród artystek baletu	248
4.2.4. „Tak po prostu jest od zawsze“ - zaszczości historyczne, kulturowe i „nie-naturalny porządek“	250
4.2.5. „Szkłany sufit” czy „szklane schody ruchome”	252
4.2.6. Męska solidarność a brak siostrzenia się	253
CODA	257
Executive summary, czyli główne wnioski płynące z badań	257
Rynek pracy artystek i artystów baletu	257
Nierówności między kobietami i mężczyznami w obszarze baletu	264
Niezbadane pola do dalszych eksploracji	276
Kodeks dobrych praktyk	277
W kierunku zmian	280
ANEKS	303

Słowniczek baletowej nomenklatury i baletowego żargonu

Coda - zakończenie, finalna część różnych form tanecznych;

- (1) zakończenie *pas de deux* z udziałem zarówno tancerki, jak i tancerza, zwykle ma charakter popisowy i występuje po *adagio*, wariacji męskiej i żeńskiej; mężczyzna wykonuje zwykle popisowe skoki, a kobieta słynne *fouetté* - obroty na jednej nodze znane choćby z baletu „Jezioro Łabędzie”, gdzie Odylia wykonuje ich trzydzieści dwa;

Zdjęcie 1. Zakończenie *cody grand pas de deux* z baletu „Don Kichot” w wykonaniu głównych bohaterów - Kitri i Basilia



źródło: archiwum TWON. Aleksandra Liashenko i Maksim Woitiul; fot. Ewa Krasucka.

- (2) w przypadku dzieł scenicznych z gatunku baletów *divertissement* (wystawionych z przepychem baletów klasycznych, gdzie przeważają popisy solowe artystów i artystek w wariacjach solowych, *pas de trois*, *pas de quatre*) w *codzie* uczestniczą wszystkie występujące osoby, która kończy się wspólnym obrazkiem z udziałem *corps de ballet*,

solistów i wiodących bohaterów, którzy zwykle stanowią centralną część obrazu; taki finał zwany jest apoteozą.

Zdjęcie 2. Finałny obraz baletu „Śpiąca Królewna” w wykonaniu Boston Ballet; zakończenie cody baletu



źródło: archiwum TWON.

Entré - oznacza wejście, początek, introdukcję baletu lub głównego bohatera czy bohaterki baletu;

- (1) może oznaczać numer, w którym główny bohater_bohaterka lub bohaterowie baletu dokonują swojego pierwszego pojawienia się na scenie. Słynne *entrées* występuje w pierwszym akcie baletu „Śpiąca królewna” (chor. M. Petipa), w którym księżniczka Aurora dokonuje swojego wejścia i przedstawienia podczas uroczystości urodzinowych. Inny słynny moment, w którym osoba wiodąca w balecie po raz pierwszy pojawia się na scenie występuje w pierwszym akcie baletu „Bajadera” (chor. M. Petipa), w którym świątynna tancerka Nikiya dokonuje wejście podczas święta ognia;
- (2) historycznie, *entré* było taneczną wstawką - częścią formy scenicznej zwanej *divertissement*, *ballet de cour*, *comédie-ballet*, *opéra-ballet* czy *tragédie lyrique*, gdzie

grupa osób tańczących pojawiała się na scenie. Ich popis nie związany był jednak z akcją dziejącą się w przedstawieniu. Wejścia te miały różny charakter - poważny, komiczny czy groteskowy. Nazywane były w zależności od swego charakteru, a także liczby i płci tańczących. Forma ta popularna w baroku zniknęła w latach 20. XVIII wieku.

Zdjęcie 3. Wejście Aurory z baletu „Śpiąca Królewna” w wykonaniu Yuki Ebihary



źródło: archiwum TWON.

Lekcja - lekcja tańca klasycznego, czyli codzienna praktyka techniki tańca klasycznego wykonywana przez tancerki i tancerzy w profesjonalnych zespołach baletowych. Rozpoczyna ona każdy dzień pracujący zespołu. W przypadku zespołów tańca współczesnego czy teatru tańca również wykonywana jest poranna *lekcja*, lecz często wykorzystywane są inne techniki - gaga, joga, technika Limóna czy Graham.

Zdjęcie 4. Lekcja tańca klasycznego



źródło: Wraz z Piotrem Jeznachem podczas lekcji prowadzonej przez Beatę Grześnińską; archiwum prywatne.

Paczka - najbardziej typowy kostium tancerki w baletach klasycznych i romantycznych.

Składa się ona z warstwy tiulowej i materiałowej. Może być długa - romantyczna lub stercząca - klasyczna. Paczka zwana jest z francuskiego *tutu*. Nazwa ta pochodzi prawdopodobnie od słowa tiul (z francuskiego: *tulle*). Inna geneza nazwy nawiązuje do czasów XIX- wiecznych, gdy tancerki Opery Paryskiej - o czym pisze w dalszej części pracy, pełniły funkcję luksusowych kurtyzan. Słowo *tutu* miałoby nawiązywać do francuskiego określenia *pan-pan cucul*, czyli klapsy po pupie lub *cucul*, czyli głuptasek (L'Encyclo de la danseuse 2009);

- (1) paczka romantyczna - charakterystyczna dla baletów romantycznych powstałych w XIX wieku; posiada długą, tiulową spódnicę - obłoczek, która w aktach białych

- (fantastycznych, gdzie wszystkie tancerki ubrane są właśnie w białe paczki upodabniające je do zjaw) sięga niemal do kostki lub w aktach realistycznych skrócona jest do połowy łydki; na obrazie Edgara Degas można zobaczyć tancerki właśnie w paczkach romantycznych. Wraz w biegiem czasu paczka romantyczna ulegała skróceniu, by ułatwić ruch i odkryć nogi coraz to bardziej wirtuozerskiej tancerki;
- (2) paczka klasyczna - późniejsza wersja stroju tancerki; stercząca i sztywna. Składa się ona z kilku warstw sprasowanego tiulu, a odkrywa całe, wykonujące skomplikowane choreografie nogi tancerki.

Zdjęcie 5. Helena Cholewicka w paczce romantycznej



źródło: Encyklopedia teatru ([online dostęp: 22.08.2022]).

Zdjęcie 6. Nina Nowak w paczce klasycznej z baletu „Don Kichot”



źródło: archiwum Teatru Wielkiej Opery Narodowej; [online] Ruch Muzyczny.

Pas de deux - taniec dwójki solistów - mężczyzny i kobiety; rozpoczyna się od wolnej części obojga partnerów zwanej *adagio*, następnie oboje wykonują swoje wariacje - popis solowe, które zawsze rozpoczyna mężczyzna, a po nim na scenę wychodzi kobieta; strukturę tańca dwojga zamyka *coda*, czyli ostatni, szybki taniec obojga. W baletach *divertissement* bardzo często cały balet kończy się, tzw. *grand pas de deux*, czyli popisem pierwszych solistów, jak w przypadku baletu „Śpiąca Królowna” czy „Don Kichot”. Więcej o *pas de deux* i jego silnie ustrukturyzowanej genderowo binarnej formie piszę w pierwszej części rozdziału drugiego.

Pointy - twarde obuwie specjalistyczne umożliwiające tancerce taniec na czubkach palców; wynalazek XIX wieku, który zbliżyć miał tańczące kobiety do zjaw/willid - częstych bohaterek baletów romantycznych. Pointy są atrybutem kobiety w balecie, który zarezerwowany jest dla nich. Technika tańca „na palcach” jest jednocześnie dodatkowym wyzwaniem dla tancerek. Pierwszą tancerką, która wspięła się na czubki palców *en pointe* była włoska primabalerina Maria Taglioni (Lee 2002: 148). Co ciekawe, śledząc rozwój i początki baletu, które przypadają na XVI wiek pointy wydają się relatywnie nowym wynalazkiem, a jak mocno zintegrowanym w dyskursie publicznym, ale i profesjonalnym z figurą baleriny.

Wprowadzone w latach trzydziestych XIX wieku, czyli mniej więcej 180 lat temu, zapoczątkowały rewolucję w wartościach artystycznych i zasadniczą zmianę w podejściu do kobiet w życiu publicznym - pisze Marion Kant (2007: 572). Ten atrybut kobiety w balecie początkowo stanowiły pantofle pozbawione obcasa, by ostatecznie - po dodaniu troczków obwiązanych wokół kostki, a utrzymujących pointy na stopie, przyjąć formę komercyjnie produkowanego obuwia tanecznego w latach 80. XIX wieku. Tradycyjnie mężczyźni zakładają pointy wyłącznie w momencie kreowania ról komicznych i charakterystycznych, np. zła wróżkę Carabosse z baletu „Śpiąca Królowna” lub w zespołach czy spektaklach z nurtu *drag*, np. zespole Les Ballets Trockadero de Monte Carlo. Więcej o pointach i ich znaczeniu dla kobiet w balecie piszę w części trzeciej rozdziału drugiego niniejszej pracy.

Zdjęcie 7. Stopy własne w pointach



źródło: stopy własne; archiwum prywatne; fot. Daniel Petryczkiewicz projekt „No Beauty in Plastic”.

Wariacja - popis solowy kobiety lub mężczyzny. Wariacje wchodzi w skład *pas de deux*, gdzie najpierw pokazuje się mężczyzna, a później kobieta. Balety *divertissement*, z których słyną Marius Petipa tworzący w drugiej połowie XIX wieku obfitują w popisy solistyczne gwiazd baletowych. Akcja jest w nich drugorzędna i rozgrywa się powoli właśnie ze względu na następujące po sobie wariacje. Przykładem może być balet „Paquita” (chor. M.Petipa, 1881) czy „Rajmonda” (M.Petipa, 1898).

ENTRÉ

Wprowadzenie

XIX-wieczna koncepcja człowieka dążącego do maksymalizacji własnych zysków - *homo aeconomicus*, którą rozważał Adam Smith, a rozwinął John Stuart Mill, zakłada niepodważalną racjonalność ludzką w kontekście podejmowanych decyzji ekonomicznych. Teoria ta wskazuje na wartość ekonomiczną rezultatów wyborów jednostki, jako zasadniczego czynnika wpływającego na podejmowane przez nią decyzje. Warto zaznaczyć, że jej propagator był feministycznym aktywistą, którego emancypacyjne rozważania i działania wpłynęły na dalszy rozwój myśli ekonomii przyjmującej feministyczną perspektywę, a także pozycję samych kobiet i ich niezależność ekonomiczną już w XIX wieku. Omawiany model teoretyczny - jak wskazuje Mill, opiera się na paradygmacie człowieka racjonalnego, a więc wolnego i egoistycznego, którego koncentracja na własnych korzyściach ma przyczyniać się do dobra ogólnego. Jest to jednak abstrakcyjny paradygmat pozbawiony pierwiastka „opiekuńczości” w naturze ludzkiej, traktujący człowieka, jako absolutne indywiduum (Szacki 2002, Wach 2010).

Adam Smith natomiast w swoich rozważaniach dotykał zarówno tematów gospodarczych właściwych dla ogółu XVIII - wiecznego społeczeństwa, ale również obszarów wąskich, jak i specyficznych, m.in. pola mojego szczególnego zainteresowania - artystów_ artystek w ujęciu ekonomicznym. Smith zwraca uwagę na ich specyficzną sytuację w obszarze gospodarczym. Wskazuje on na związek tej grupy społecznej i zawodowej ze zjawiskiem pracy nieprodukcyjnej. We fragmencie najsłynniejszej jego pracy pod tytułem „Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów” z 1776 roku wyjaśnia on specyfikę tego fenomenu. Smith nie kwestionuje jej wartości społecznej, lecz zauważa, że w sytuacji, gdy na rynku znajduje się zbyt wielu pracowników nieprodukcyjnych, zmniejszone są możliwości wzrostu bogactwa kraju. Wśród tego typu siły roboczej wymienia on: *wszelkiego rodzaju ludzi pióra, aktorów, błaznów, muzykantów, śpiewaków i tancerzy operowych* (Piątkowski 2013:27 [za] Smith 1954: 417). Słowem: artystów_ artystki, a w tym tancerzy_ tancerki właśnie. Sugeruje on, że rzadkość ich talentu i mało chwalebna praca w *publicznej prostytutce* tłumaczy powinny ich wysokie zarobki. Smith pisze, że *w zawodzie, w którym dwudziestu na jednego, któremu się powiodło zawodzi, ten jeden powinien zyskać wszystko to, co zyskałoby tych dwudziestu, którym się nie powiodło* ([tłum. własne] za Smith 1776: 107). Co na to powiedziałyby dzisiejsza aktorka, pisarz czy tancerka baletu? W moim przekonaniu obecnie sytuacja jest w pewnym stopniu zbieżna z konkluzjami Smitha. W swoich badaniach Dorota

Ilczuk pokazała, jak wysoki jest stopień rozwarstwienia społecznego wśród artystów i artystek w Polsce (Ilczuk i in. 2020: 51). To właśnie niewielka grupa gwiazd otrzymuje wielokrotność wynagrodzenia całej reszty przedstawicieli i przedstawicielek branż kultury. Współcześnie, nawiązując do spostrzeżeń Smitha, stopień konkurencyjności w tym obszarze jest bardzo wysoki, a w wielu zawodach - szczególnie tych związanych ze sztukami performatywnymi, w tym w tańcu, wiek odgrywa ogromną rolę. Kariera więc jest znacznie krótsza niż w przypadku innych profesji na rynku pracy. Czas zarobkowania skraca się, a co za tym idzie wysokość świadczeń emerytalnych kurczy.

W sztukach performatywnych kryzys jest najwyraźniej sposobem na życie - stwierdził William Baumol już w połowie XX wieku (Baumol, Bowen 1966: 3). Współczesne badania dotyczące rynku pracy artystów_ artystek (Ilczuk 2013; 2015; 2019; 2020; Throsby 2010) pokazują, że rzadko kierują się oni ekonomiczną racjonalnością w kwestii swoich decyzji zawodowych. Ilczuk (2020: 11) wymienia własności i osobliwości rynku pracy osób trudniących się sztuką, którymi są:

Niski stopień substytucji talentów i umiejętności artystów ze strony technologii, ale też z tych samych powodów artyści mają ograniczone możliwości (i gotowość) podejmowania pracy w innych branżach. Artyści świadczą pracę często niezależnie od poziomu wynagrodzenia, ale też w sytuacji wyjątkowo utalentowanych (albo skutecznie wypromowanych) artystów mogą występować ekstremalnie wysokie wynagrodzenia. [...] jest to rynek, na którym dochody są niepewne i nieregularne, choć mogą osiągać bardzo wysoki pułap. Sukces zawodowy nie zawsze gwarantuje osiągnięcie wysokiego poziomu stabilizacji finansowej. Dominują pozaetatowe formy zatrudnienia.

Jak pisze David Throsby: *artyści niekoniecznie dążą do maksymalizacji zysku, oczekiwana cena może zaś odgrywać tylko niewielką rolę - lub nie odgrywać żadnej roli - w ich decyzjach o alokacji zasobów* (Throsby 2010: 35). Tancerze i tancerki, którzy w wieku dziecięcym decydują się na pełną wyrzeczeń i ogromnej konkurencji, krótką karierę w imię miłości do sztuki, są tu książkowym przykładem. Angielski badacz i krytyk tańca - Arnold Haskell opisał życie tancerki baletowej następująco:

Żyje ona zdecydowanie dla swojej sztuki, a nie dla tego, co może ona przynieść. Jej zyski są boleśnie skromne; wiele lat pracy za ledwo wystarczającą pensję, bardzo szczodry aplauz niewielkiej publiczności, kilka wycinków prasowych z błędnie napisanym nazwiskiem, bukiety, zdjęcia, a na końcu prawie nieuchronnie czeka ją praca w szkole i harówka od nowa, tym razem w formie pośredniej ([tłum. własne] za Haskell 1977: 12).

Człowiek ekonomiczny - *homo oeconomicus*, niezależnie od płci, nie jest więc na pewno człowiekiem tańczącym, a jak pokazują badania nie każdy *homo saltator* - człowiek tańczący, czy *homo saltatrix* - tańcząca istota ludzka płci żeńskiej, jest podmiotem o zdolnościach podejmowania racjonalnych decyzji gospodarczych. Większość z nich nie kieruje się racjonalnością w sferze wyborów zawodowych, a pełnym ambicji sercem bijącym w tańczącym ciebie, biorącym górę nad gotowym do przyswajania skomplikowanych choreografii - rozumem.

Środowisko baletowe jest bardzo specyficzną społecznością - hermetyczną, niewielką, nacechowaną wysokim stopniem konkurencji. Podaż na rynku pracy zdecydowanie przewyższa popyt - szczególnie w przypadku kobiet. Cechą charakterystyczną tej branży jest wysoki stopień feminizacji przejawiający się w liczebnej dominacji kobiet względem mężczyzn. Balet jest od lat sfeminizowaną formą sztuki, o czym wielokrotnie pisała badaczka tańca i feministyczna Ann Daly (1987, 1992, 2002). Już w szkole liczba dziewczynek przewyższa znacząco liczbę uczących się tańca chłopców. Analogiczna sytuacja ma miejsce w profesjonalnych zespołach baletowych, gdzie tancerki stanowią większość osób tańczących. W istocie jednak to chłopcy zajmują pozycje uprzywilejowane w szkole, stanowiąc bardzo pożądane jednostki. Mężczyźni zaś wiodą prym kreacyjny i decyzyjny w świecie profesjonalnego tańca klasycznego. Większa liczebność kobiet nie przekłada się więc na wiodącą, prominentną pozycję oraz sprawczość tak w sztuce, jak i na rynku pracy.

Archaiczny charakter baletu i przywiązanie do tradycji (Daly 1987) sprawia, że wydawać się on może oporny, czy też niewrażliwy na zachodzące w świecie transformacje. W moim przekonaniu jednak XXI wiek, to czas, kiedy zaobserwować można powolne zmiany, które mają miejsce w szeroko rozumianym balecie - na poziomie kulturowym, zarządczym czy technologicznym. Warto wspomnieć tu, chociażby o wzroście popularności baletu i opery dzięki zwiększeniu dostępności spektakli poprzez transmisje *live* w kinach, czy zwiększonej popularności tancerzy i tancerek, który związany jest z rozwojem mediów społecznościowych, gdzie takie gwiazdy jak Misty Copeland (1,7 miliona obserwujących na Instagramie) czy Roberto Bolle (653 tysiące osób śledzących), funkcjonują w sferze celebrytów, niegdyś zarezerwowanej wyłącznie dla osób związanych z filmem, telewizją, muzyką, modą czy sportem. Zauważyć należy załączki dywersyfikacji etnicznej wśród historycznie zespołów baletowych zdominowanych przez osoby o białym kolorze skóry (Fisher 2013, Golden 2018, Gottschild 2016, Kourlas 2021), a także poszerzenie granic podziału i ról płci w spektaklach baletowych (Stoneley 2006). W ciągu ostatnich kilku lat odnotować należy także swoisty *coming-out* transpłciowych osób tańczących, które wykonują genderowo nienormatywne partie niegdyś dla nich niedostępne. W 2018 roku Chase Johnsey został obsadzony przez Tamarę Rojo - ówczesną dyrektorkę English National Ballet, w roli dwórki w balecie „Śpiąca Królowna”. W 2020 roku wykonywał on już partie solistyczne w spektaklach baletowych kierowanego przez siebie Ballet de Barcelona. Johnsey określa własną osobę mianem *gender fluid ballerina*. Jego/jej poprzedni zespół - English National Ballet jest jednym z bardziej postępowych (pod względem różnorodności i równości społecznej) zespołów na świecie, a jego ówczesna

kierowniczką dodaje: *Myślę, że balet może być idealnym środowiskiem dla płynności płci* ([tłum.własne] za Evans 2018).

Balet w XXI wieku zmienia się - powoli. Pewien aspekt pozostaje wciąż jednak niezmienny, czego dowodzę w niniejszej rozprawie doktorskiej: liczebna dominacja kobiet nie przekłada się na ich sprawczość w tym obszarze sztuki. Sparafrazowane pytanie Lindy Nochlin (1971), która jeszcze w XX wieku w swoim słynnym esejku zastanawiała się, dlaczego brakuje kobiet wśród „wielkich” artystów_ artystek sztuk plastycznych, pytając w tytule: *Dlaczego nie było wielkich artystek* [tu choreografek] - pozostaje aktualne.

Balet i taniec można uznać za materię idealną do zastosowania teorii feministycznej, jak pisze Ann Daly (1999:1). Ta badaczka uznawana jest za jedną z prekursorów feministycznej myśli i krytyki w tańcu:

Kiedy pisałam „Hummingbirds”, teoria feministyczna była najbardziej kreatywnym, rygorystycznym i produktywnym dyskursem. Wyartykułowała to, co stało się fundamentalnym problemem dwudziestowiecznej sztuki i humanistyki: reprezentację. Teoria feministyczna wprowadziła do studiów nad tańcem świeży, przekonujący zestaw pytań, które szybko zostały podjęte, zwłaszcza przez młodszych badaczy, krytyków i artystów. Zostaliśmy wezwani do zmiany naszego punktu widzenia i poszerzenia jego pola. W rezultacie nasza bystrość krytyczna została wyostrzona, taniec, który wybraliśmy do badania, stał się bardziej inkluzywny, dialog z innymi dyscyplinami został otwarty, a literatura o tańcu jako całość stała się bardziej wyrazista, złożona i zaangażowana (Daly 2000: 39).

Metoda ta zasadza się na spojrzeniu na balet klasyczny, romantyczny, ale i współczesny nawiązując do kategorii męskiego_ żeńskiego spojrzenia i sprawczości performatywnej (Daly 1987, Anderson 1997). Spojrzenie w tańcu zostało poddane analizie przez Ramsay Burt, która przyjrzała się różnicom między męskim i żeńskim sposobom konstytuującego i sprawczego spojrzenia. Badaczka swoje konstatacje zawarła w książce „Male dancer”, do której wielokrotnie odwołuję się w dalszej części pracy. Temat ciała, cielesności, jego znaczenia i sprawczości został szeroko omówiony przez Christy Adair w pracy „Women and dance. Sylphs and sirens” (1991). Obecnie dyskursywne podejście do płci w balecie podejmują tacy badacze, jak Luke Jennings (2013, 2015), Marion Kant (2007), Alastair Macaulay (2010, 2013, 2017, 2022), a w Polsce Sandra Frydrysiak (2011), i wiele innych, których spuścizna naukowa i badawcza posłużyła mi do skryształizowania obszaru badawczego niniejszej rozprawy doktorskiej. Mnogość badaczek i badaczy potwierdza słowa Daly - balet jest materią, która w sposób niemal naturalny poddaje się badaniu przy pomocy soczewki feministycznej.

Kategoria myśli feministycznej w tańcu i balecie pozostaje jednak bardzo szeroką - zastanawiać się można bowiem nad pozycją kobiety w narracji i historii spektakli baletowych (analiza libretta), jej pozycji w baletowej historii dzieła scenicznego (kategoria spojrzenia - *male gaze*; Mulvey 1975; Daly 1991; Kaplan 2012), relacji kobiety i mężczyzny w choreografii (analiza dzieła choreograficznego). Rozważać można również, jak kultura wpływa na

tworzenie się płciowości ciała w tańcu, a także kategoria, jak: klasa, rasa, orientacja seksualna - słowem kapitały, które w dyspozycji ma dana przedstawicielka czy przedstawiciel tańca, wpływają na jej_jego pozycję w baletowym społeczeństwie (Bourdieu 1990; Whiteside 2017; Alexias, Dimitropoulou 2011). To tylko część możliwości analitycznych. Wszystkie te spojrzenia na kobietę w balecie pozwalają lepiej i dogłębniej zrozumieć jej sytuację. W tej liczebnie sfeminizowanej społeczności wciąż sprawczość pozostaje po męskiej stronie. Zapewne brak silnych bohaterek w literaturze baletowej, a także choreografia, w której to kobieta jest unoszona, podnoszona i podtrzymywana przez partnera, zaszciości historyczne i kulturowe, a więc geneza zawodu tancerki baletowej, a także czynniki społeczno ekonomiczne, jak również pozycja kobiet w świecie w ogóle wpływają na zastany stan rzeczy. Wszystkie te kategorie przenikają, krzyżują i nakładają się na siebie, wzmacniając dyskryminację kobiet w tańcu i ich niewystarczającą reprezentację wśród dyrekcji i tworzących choreografię. Można więc mówić tu o zasadności występowania zjawiska interseksjonalności (Lanehart 2009, Johnson 2009), które polega na krzyżowaniu się (z angielskiego: „intersection” - skrzyżowanie) różnych zjawisk społecznych, które wzajemnie na siebie oddziałują i ze sobą rezonują, a wpływają na dyskryminację osób czy grup w danym kontekście, np. ze względu na płeć, kolor skóry (o czym piszą czarne feministki w kontekście „białego” uprzywilejowanego feminizmu; hooks 2013: 34 - 39) pochodzenie, poziom wykształcenia, status społeczny, wykonywany zawód czy wyznanie. Artystka baletu podlega działaniom intrseksjonalnej dyskryminacji: jako kobieta i właśnie - jako artystka. Tym dwóm kategoriom poświęcam znaczną część badawczej uwagi. Zaznaczyć należy jednak, że inne interseksje, które identyfikuję i pokrótce omawiam w pracy, takie jak: kolor skóry, orientacja seksualna, narodowość, poziom sprawności, a także szerzej omówiony wygląd ciała multiplikują poziom wykluczenia kobiet w balecie.

Cel pracy

Niniejsza rozprawa doktorska pod tytułem „Homo saltatrix: sytuacja kobiet na rynku pracy artystek i artystów baletu” jest dotychczas nie podejmowaną, kulturowo-ekonomiczną analizą sytuacji artystek baletu - tancerek i choreografek w Polsce. **Jej celem jest zbadanie pozycji kobiet baletu na wciąż zdominowanym przez mężczyzn (baletowym) rynku pracy, w kontekście kulturowo – ekonomicznej nierówności płci.** Przyjętą ramą teoretyczną jest ekonomika kultury oraz *dance studies* i *women studies*, a moja perspektywa badawcza koresponduje z tą właściwą dla feminizmu. Metodyka badań zasadza się na tzw. podejściu *mixed-methods* (Tashakkori, Creswell 2011; Tashakkori, Teddlie 2010) stosowanym często w badaniach społecznych, w tym ekonomicznie kultury czy interdyscyplinarnych studiach nad

rynkiem pracy artystów_artystek, gdzie paradygmaty nauk społecznych przeplatają się z tymi stosowanymi w naukach humanistycznych, w tym kulturoznawstwie. Powoduje to zacieranie się granic metodologicznych między dyscyplinami. W przeprowadzonych przeze mnie badaniach nie występują osobne komponenty ilościowe i jakościowe, lecz są one wzajemnie zintegrowane, korespondując ze sobą, a tym samym nierozdzielnie dopełniając się. Takie podejście badawcze pozwoliło mi uchwycić specyficzną społeczno - ekonomiczną sytuację artystek baletu na rynku pracy w Polsce. Badania naświetliły również potencjalne przyczyny zastanych nierówności między kobietami i mężczyznami w balecie. Soczewka kulturoznawcza natomiast pozwoliła mi w sposób interpretacyjny, choć na pewno ograniczony zrozumieć zauważone zjawiska i zidentyfikowane powody nierówności na tle płci we współczesnym świecie baletowym w Polsce.

Problem badawczy i jego kontekst

Powodów, dla których podjęłam się zbadania problematyki kobiet w świecie baletu w Polsce, jest kilka. **Po pierwsze**, odkąd pierwszy raz weszłam za kulisy w Teatrze Wielkim - Operze Narodowej, mając zaledwie pięć lat (był to spektakl „Pan Marimba”, gdzie moja kuzynka tańczyła rolę kolibra) wiedziałam, że balet, taniec i scena będzie stanowić ważną, integralną część mojego życia. Przy drążku stałam szybciej, niż jeździłam na rowerze. W 2012 roku ukończyłam Ogólnokształcącą Szkołę Baletową im. Romana Turczynowicza w Warszawie. Miałam okazję pracować z wybitnymi choreografami, choreografkami, artystami i artystkami świata sztuki, między innymi Martą Ziółek, Jackiem Przybyłowiczem, Mariuszem Trelińskim, Zofią Rudnicką, Kayą Kołodziejczyk czy Pauliną Wycichowską. W szkole tańczyłam wiele wariacji klasycznych z kanonicznego repertuaru baletowego. Z biegiem lat uświadomiłam sobie jednak, że w całej swojej karierze tylko raz miałam okazję pracować w świecie baletu - nie tańca współczesnego, z kobietą - choreografką. Była to Zofia Rudnicka, która odpowiedzialna była za jedną z choreografii pokazywanych przeze mnie i moją klasę podczas koncertu szkolnego. Żadna wariacja z klasycznego repertuaru baletowego z XIX czy XX wieku, które przygotowywałam w szkole, nie została stworzona przez kobietę. Wszystkie balety z repertuaru Teatru Wielkiego Opery Narodowej, który tak dobrze był mi znany z praktyk scenicznych, nie zawierał ani jednego spektaklu, który stworzony zostałby przez żyjącą lub nieżyjącą choreografkę. Już w szkole zaczęło mnie to zastanawiać - dlaczego tak wiele jest tancerek, a tak niewiele choreografek.

Po drugie, swoją pracę magisterską obronioną pod kierunkiem prof. Doroty Ilczuk, postanowiłam poświęcić tancerkom, którym przyglądałam się z perspektywy feministycznej.

Następnie, w artykule „Balet jest kobietą. Rola płci w edukacji tanecznej i na rynku tańca. Perspektywa stolicy w kontekście ogólnopolskim” (2018) poruszyłam problematykę sytuacji tancerek klasycznych na rynku pracy w Polsce. Punktem wyjścia były dla mnie słowa słynnego choreografa George’a Balanchine’a: *balet jest kobietą*. Zidentyfikowałam problemy, z którymi zmagają się muszą baleriny tak w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Okazało się, że sfery te w okresie wysokiej aktywności zawodowej, a właściwie już w szkole, stają się płynną, nierozzerwalną jednością egzystencjalną kobiety/tancerki. Badania te stanowiły dla mnie swoisty pilotaż badawczy i „przedbieg” dla szerszych badań przeprowadzonych na rzecz niniejszej rozprawy doktorskiej. Dodatkowo - niezależnie od płci, zawód osoby tańczącej jest niezwykle specyficzny. Przedstawiciele i przedstawicielki tańca zmagają się muszą z wieloma systemowymi przeciwnościami (brak wcześniejszych emerytur, brak systemu wynagrodzeń pracy pozaetatowej czy rozwiązań związanych z ubezpieczeniem zdrowotnym), a ich uniwersalna sytuacja gospodarcza wydała mi się warta przyjrzenia, zbadania i opisanie, szczególnie w czasach burzliwych dyskusji i prac nad Ustawą o uprawnieniach artysty zawodowego w Polsce, której założenie dotyczące tancerzy omawiam w dalszej części pracy. **Po trzecie**, obserwacja uczestnicząca, którą prowadziłam początkowo bezwiednie, a później z pełną świadomością, podczas mojej dotychczasowej dziewiętnastoletniej profesjonalnej kariery tanecznej i baletowej, pozwoliła mi na zauważenie stygmatyzujących mechanizmów wśród tancerek baletowych. Niechętnie podejmują one próby choreograficzne, pozostając w sferze odtwórczyni choreograficznych wizji twórcy - zwykle mężczyzny. Przemocowe mechanizmy obecne w środowisku baletowym - w szkole i w życiu zawodowym, zinternalizowane przez tancerki, abiturientki i absolwentki szkół baletowych wpływają dalej na ich poczucie własnej wartości, wiarę we własne możliwości, postawę tak na rynku pracy, w zawodach artystycznych, jak i w życiu w ogóle. **Po czwarte**, moja refleksja o powszechnym skojarzeniu z baletem uświadomiła mi, że wciąż przybiera on formę ulotnej tancerki (Daly 1987, Kant 2007, Jennings 2015), w tiulowej paczce, tańczącej z gracją, niemal bez wysiłku, na *pointach*. Obraz ten wpływa na sytuację społeczno - ekonomiczną kobiety - tancerki oraz powszechne oczekiwania wobec niej - jej postawy, wybory, jak również - oczywiście, sylwetkę.

Zapytajcie jakąkolwiek młodą kobietę w drodze na przedstawienie Giselle lub Śpiącej Królowej, co najbardziej kojarzy się z baletem, a prawdopodobnie odpowie - tiulowa spódnica i pointy. Nie będzie cytować zdań z opowieści i może przypomni sobie tylko kilka przypadkowych imion bohaterów baletu; ale po przedstawieniu zapamięta strój baletowy tancerki; a jeśli kiedykolwiek miała lekcje baletu, będzie wspominać swoje pierwsze pointy - być może ma je jeszcze na strychu (Kant 2007: 289).

Balet nie jest (a przynajmniej dotychczas nie był) kojarzony z silnymi kobietami - dyrektorkami, choreografkami, które dowodzą, przewodzą, kreują i tworzą dziedzictwo baletowe. Choć na świecie zauważyć można załóżki feministycznej rewolucji w świecie tańca

klasycznego (przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych Ameryki czy Wielkiej Brytanii), twierdząc, że polskie środowisko wciąż nie budzi się z letargu, nadal śniąc męski sen o balecie.

Po piąte, będąc w Stanach Zjednoczonych Ameryki na konferencji Women in Dance Leadership miałam okazję zapoznać się z wynikami badań organizacji Dance Data Project (dalej DDP) monitorującej sytuację kobiet względem mężczyzn w świecie tańca i baletu (wtedy jeszcze wyłącznie w USA). Badania te utwierdziły mnie w przekonaniu, że nierówności na tle płci w balecie, to ważny międzynarodowy fenomen, któremu warto przyrzeć się dogłębnie na gruncie polskim. Badaczki z DDP wykazały, że wśród 50 przodujących zespołów baletowych w Ameryce, w sezonie 2019/20, 79% choreografii zostało stworzonych przez mężczyzn. Jest to niewielka zmiana w kierunku „równości” - w roku artystycznym 2018/19 było to 81% wszystkich prac choreograficznych (DDP 24/9/2019).

Po szóste - ostatnie, ale nie mniej ważne, a być może najważniejsze: w 2018 roku brałam udział w przełomowym dla polskiego środowiska artystycznego badaniu „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce” (dalej: „Szacowanie liczebności artystów...”) pod kierunkiem Ilczuk. Wyniki badań potwierdziły wieloaspektowe dysproporcje między artystkami i artystami w Polsce. Ogromna baza odpowiedzi respondentów i respondentek badania towarzyszącego, prowadzonego przy użyciu ankiety internetowej CAWI (w tym tancerzy i tancerek baletowych oraz choreografów i choreografek) dawała możliwość pogłębionej analizy ich sytuacji na rynku pracy, czego podjęłam się na potrzeby niniejszej rozprawy doktorskiej.

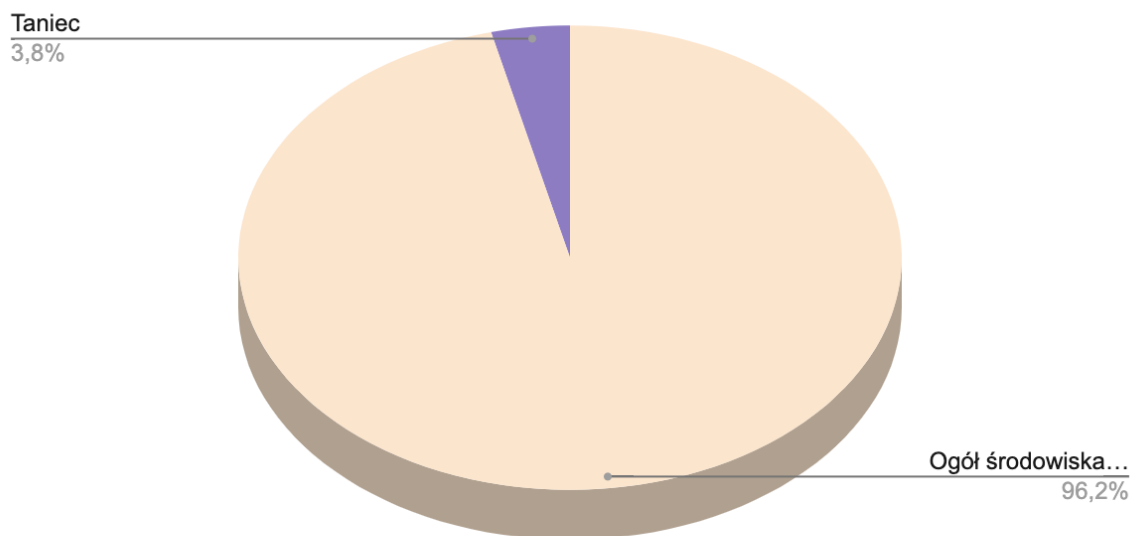
Wyniki całego meta-badania Ilczuk i jej zespołu są unikatowe - jeszcze nigdy bowiem w powojennej Polsce nikt nie podjął się policzenia ludzi sztuki. Początkowo zadanie to wydawało się niemal niemożliwe do realizacji ze względu na wysoki stopień heterogeniczności badanej grupy - niejednorodność środowiska artystycznego, mnogość zawodów, a także z uwagi na występujące zjawisko tak zwanej „szarej strefy”, czyli trudnego do uchwycenia, pozaprawnego obiegu dóbr i usług świadczonych i wytwarzanych przez artystów i artystki w Polsce. Kolejnym wyzwaniem dla badaczy i badaczek była nieufność środowiska. Cel jednak został osiągnięty, a środowisko oszacowano, wskazując obecność prawie sześćdziesięciu tysięcy artystów i artystek funkcjonujących w Polsce w 2018 roku.

Poza celem głównym badania grupa badawcza przeprowadziła badanie towarzyszące, które pozwoliło na poznanie sytuacji i poglądów badanej grupy. Narzędziem zastosowanym w tej części meta-badania była ankieta CAWI (z angielskiego: „Computer-Assisted Web Interview”) przeprowadzona w okresie od 1 września do 10 listopada 2018 roku. Udział w niej wzięło 5019 osób reprezentujących 7 branż (film, literatura, muzyka, sztuki wizualne, taniec,

teatr i twórczość ludową). Osób reprezentujących taniec było 163 - w tym 29 tancerzy i tancerek baletowych oraz 39 choreografów i choreografek. To ich odpowiedzi zostały przeze mnie przeanalizowane na potrzeby tej rozprawy doktorskiej - w sposób pierwotny i w nowym ujęciu, gdzie kategoria płci - dotychczas niepodejmowana przez zespół Ilczuk szeroko, była przewodnia.

Moja rola w tym badaniu wiązała się właśnie głównie z prowadzonym badaniem towarzyszącym (CAWI) skierowanym do polskich artystów i artystek. Stałam się ekspertką do spraw tańca i orędowniczką badania wśród osób związanych z tą dziedziną sztuki. Brałam udział w tworzeniu narzędzia badawczego, a także dystrybucji ankiety wśród instytucji, kolektywów, przedstawicieli i przedstawicielek branży taniec. W trakcie badania ustalałam również wraz z zespołem listę zawodów związanych z tańcem, a także organizacji zbiorowego zarządzania dedykowanych ludziom tańca. To właśnie odpowiedzi na ankietę tancerzy i tancerek baletowych oraz choreografów i choreografek stały się materia, którą poddałam własnej analizie i interpretacji. Inwestygacje te stanowią drugą część trójkomponentowego badania zaprojektowanego na potrzeby niniejszej rozprawy doktorskiej. Odpowiedzi pochodzące z badania Ilczuk poddałam analizie osadzonej w nowym kontekście - kontekście płci, która nieporuszana była szeroko i dogłębnie podczas analiz zespołu Ilczuk skupionych na aż 7 branżach i 98 zawodach występujących w obszarze polskiego środowiska artystycznego. Płeć właśnie oraz grupa zawodowa (osoby związane z baletem: „tancerz baletowy” i choreografią: „choreograf”) stanowiły zasadnicze zmienne dla moich analiz - przeprowadzonych przeze mnie na nowo działań badawczych z wykorzystaniem wyekstrahowanych rekordów pochodzących z bazy danych stworzonej z odpowiedzi respondentów i respondentek badania z 2018 roku.

Rysunek 1. Liczebność osób związanych z branżą taniec w porównaniu do ogółu przedstawicieli i przedstawicielek branż kultury w Polsce w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Jak wynika z badań Ilczuk, taniec jest drugą najmniej liczną branżą kultury w Polsce. Liczy ona 2380 osób, gdzie wszystkich artystów i artystek jest 59970. Środowisko *stricto* baletowe to około 630 osób, w tym 430 tancerzy baletowych. Przyglądając się temu środowisku, łatwo można zauważyć liczebną dominację kobiet, które stanowią jego 2/3. Do przedstawicieli baletu, poza tancerzami i tancerkami, zaliczyć należy również choreografów i choreografki, dyrekcję (osoby zarządzające zespołami baletowymi zajmują się również choreografią) oraz pion pedagogiczny zespołów baletowych, które w Polsce, ale i na świecie zdecydowanie częściej kierowane są przez mężczyzn. Dziedzictwo baletowe – choreografie spektakli baletowych również od lat pozostają męską domeną (Vecco i inni 2019, Teague 2016, Croft 2014, Daly 1987, Daly i in. 1987). *Większość tancerek tańczy w baletach stworzonych przez mężczyzn, a także w zespołach kierowanych przez mężczyzn, przez cały okres trwania swojej kariery* - pisze w ikonicznym już artykule „Of women, men and ballet in the 21st century” amerykański krytyk baletowy Alastair Macaulay ([tłum. własne] za Macaulay 2017). Nadmienić należy, że pochodzące z początku wieku opinie tego przewodniego krytyka tańca z Nowego Jorku oraz jego śmiałe literackie wypowiedzi dotyczące wirtuozerii męskich artystów New York City Ballet, oraz niedoskonałości wielu wybitnych tancerek płci żeńskiej, stały się przyczynkiem do powstania krytycznego artykułu o feministycznej zmianie paradygmatu w

obszarze krytyki baletowej autorstwa Clare Croft (2014). Jak pokazuje cytowany przeze mnie powyżej artykuł optyka Macaulaya uległa jednak dywersyfikacji - na korzyść równości płci w balecie. Jego trafne słowa z 2017 roku jakościowo potwierdzone są przez moje osobiste doświadczenie: jak wspomniałam we wstępie - podczas dziewiętnastoletniej kariery tanecznej oraz profesjonalnej edukacji baletowej, tylko raz miałam okazję zatańczyć choreografię w technice tańca klasycznego stworzoną przez kobietę - Zofię Rudnicką.

We wstępie do książki „Dziesięć tańczących kobiet” (Marczyński 2016: 7-8) można przeczytać następujące słowa Krzysztofa Pastora, dyrektora Polskiego Baletu Narodowego: *To byłby zresztą ciekawy temat do rozważań, dlaczego kobiety rzadziej mimo wszystko kierują zespołami czy zajmują się choreografią.* Moje badania są więc odpowiedzią nie tylko na zauważoną lukę badawczą w nauce polskiej, ale także odpowiadają na potrzebę artykułowaną przez przedstawicielki i przedstawicieli badanego środowiska. Wartością dodaną, a jednocześnie wyzwaniem jest moja oddolna znajomość specyfiki pracy oraz artystów i artystek tego hermetycznego środowiska. Rezultatem jest przyjmowane pozycja „etnograficznej insiderki”, która pozwala na szczególne umiejscowienie mnie, jako badaczki, przy zachowaniu postawy „profesjonalnej obcej” (Agar 1980). Techniki autoetnografii (Butz i Besio 2009; Kacperczyk 2014; Berry i Patti 2015) pomocne mi były przy identyfikacji problematyki obszarów badawczych, które, choć bliskie i osobiste, udało mi się określić w sposób empiryczny. Ta jakościowa metoda etnograficzna jest według Pawła Zgrzebnickiego (2020: 326) metodą, która „ukazuje (...) jakąś historię (z) życia badacza, do której tenże odnosi się, używając narzędzi profesjonalnego warsztatu naukowego. Badacz jest więc tutaj zarówno źródłem badania etnograficznego, jak i samym etnografem, który opracowuje *material biograficzny* i przedstawiającym go w określonym modelującym formacie”. W przypadku mojego zakorzenienia i specyficznego zagnieżdżenia (z angielskiego: „embeddedness”) trudno jest mi ukryć mój osobisty związek z badaną materią - jestem bowiem tancerką, ale i kobietą. Nie widziałam więc sposobności ukrycia własnego spojrzenia na badaną tematykę podczas prac nad rozprawą. Swoją ekspresję artystyczną, korzystając właśnie z narzędzi autoetnografii, wykorzystywałam w fotografiach, które według własnej koncepcji zrealizowałam wraz ze znanymi i bliskimi i tancerkami. Opis procesu, koncepcji i idei stojącej za zdjęciem - feministycznymi remiksami czy wariacjami znanych fragmentów baletów klasycznych i romantycznych opisuję w dalszej części pracy.

Zaznaczyć należy więc, że nie roszczę sobie praw do pełnej obiektywności w prowadzonych dywagacjach, gdyż postawiłam sobie zadanie trudne, wchodząc w podwójną rolę obserwatorki uczestniczącej. Jak pisała jednak już w latach 80. XX wieku biołożka i

feministyczna filozofka Donna Haraway, której idee są mi pokrewne, a która podważa empiryzm redukcjonistyczny: wiedza, a raczej *wiedze* (z angielskiego: „knowledges”) są zawsze „usytuowane” (Haraway 2020). Istotnym jest więc, by rozumieć, *czyja krew posłużyła do wyprodukowania moich oczu?* (Haraway 2008: 5). Na próżno więc szukać badaczki_badacza, który nie byłby w żadne sposób uwikłany w polityczne, społeczne czy kulturowe konteksty, a także własne doświadczenia, które w żaden sposób nie wpływałyby na jego stan wiedzy, używane narzędzia badawcze czy wybory epistemologiczne. Pogląd Haraway jest mi bliski, a zarazem tożsamy z punktem wyjścia dla moich działań i podejmowanymi przeze mnie decyzjami badawczymi. Wiedze usytuowane zakładają bowiem aktywne podejście emancypacyjno - naprawcze - zmieniające zastany porządek relacji władzy i grup podporządkowanych i dominujących. Uwidaczniają przyjmowane perspektywy - ich mnogość, a co za tym idzie rozumiane znaczenia.

Dodatkowo zależy mi na inkluzywności języka. Poprzez język chciałabym włączać osoby, które identyfikują się i nie identyfikują z binarnym podziałem płci, dlatego zdecydowałam się używać zamiennie form męskich i żeńskich łączonych spójnikiem „i” lub łącząc formy te podkreślnikiem „_” - włączając osoby niebinarne i tworząc dla nich przestrzeń tak w tekście, jak i obszarze baletu. Co więcej, w niniejszej rozprawie doktorskiej - zarówno w tytule, jak i tekście stosuję zarówno męską, jak i żeńską formę zawodów z obszaru baletu. W większości przypadków to żeńską formę nazw zawodów umieszczam, jako pierwszą. Po pierwsze, by oddać prym kobietom, które liczebnie dominują w balecie. Po drugie, aby podważyć maskulinizm zasad języka polskiego zakładający pierwszeństwo form męskich nad żeńskimi.

Za Haraway zwracam uwagę na kontekst mojego usytuowania, związek między podmiotem i przedmiotem badań, a także zaznaczam to, w jaki sposób moja wiedza została zdobyta, biorąc odpowiedzialność za to, jak „nauczyłam się widzieć”.

Obiektywność dla feminizmu polega na konkretnym umiejscowieniu i wiedzy usytuowanej, a nie na transcendencji i rozerwaniu związków między podmiotem i przedmiotem. Tylko w ten sposób da się przyjąć odpowiedzialność za to, jak uczymy się widzieć (Haraway 2008: 12).

Moje badanie łączy dwie perspektywy. Z jednej strony jest to stale badany stan nierówności płci na rynku pracy, z drugiej strony wylaniający się jako szczególnie znaczący obszar rynku pracy artystek i artystów baletowych. Badania pokazują, że nierówności płci na rynku pracy nie słabną, a w obliczu kryzysów zdecydowanie się nasilają (Charkiewicz-Pluta, Zachorowska-Mazurkiewicz 2009; Zachorowska-Mazurkiewicz 2006; Magda, Tyrowicz, van der Velde 2015; Oxfam 2022). Coraz częściej poruszany jest problem

rynku pracy artystów i artystek w Polsce (Ilczuk 2013, 2015, 2018, 2020). Interesujące mnie aspekty związane są z nierównościami społeczno-ekonomicznymi, które skorelowane są właśnie z płcią, takie jak luka płacowa, macierzyństwo w kontekście rozwoju kariery, pozycja kobiet w zarządach, świadomość dyskryminacji wśród badanych, a także zagadnienia ściśle branżowe, jak choćby dostęp choreografek do scen, aspiracje zawodowe czy specyficzna ścieżka kariery. To wszystko stanowi obszary, którym dokładnie przyjrzałam się, by holistycznie naświetlić obecną sytuację artystek baletu na rynku pracy w Polsce.

Hipotezy badawcze

Celem mojej rozprawy doktorskiej jest odpowiedź na pytanie badawcze, które brzmi: **Jak kształtuje się pozycja kobiet baletu na wciąż zdominowanym przez mężczyzn baletowym rynku pracy, w kontekście kulturowo - ekonomicznej nierówności płci.** Obszar badawczy obejmuje zagadnienia związane z funkcjonowaniem artystek baletu na rynku pracy w Polsce w latach 2016 - 2022. **Przedmiotem badawczym** są artystki zawodowo związane z dziewięcioma głównymi zespołami baletowymi w Polsce, a także te, których kariery po ukończeniu szkoły baletowej potoczyły się w sposób odmienny od klasycznej ścieżki kariery, która obecnie zarezerwowana jest dla najlepszych i najsilniejszych jednostek. Ich dobór odbył się metodą próby eksperckiej. Zauważona luka badawcza, jak i nurtująca środowisko baletowe potrzeba takiego badania, doprowadziły mnie do sformułowania głównej hipotezy badawczej:

Kobiety od lat przeważają liczebnie na baletowym rynku pracy. Nie wpływa to jednak na ekonomiczną i artystyczną dominację. Istnieją głębokie, intersekcjonalne nierówności społeczno - ekonomiczne w tym obszarze wzmacniane przez dwie zasadnicze kategorie społeczne: płeć i wykonywany zawód. Wynikają one z petryfikacji barier systemowych i strukturalnych na rynku pracy, a powiązane są z ugruntowanymi, patriarchalnymi przekonaniami na temat miejsca i roli kobiety w świecie baletu.

Hipotezy pomocnicze:

1. Rynek pracy osób związanych z tańcem i baletem jest niezwykle specyficzny. Cechuje go z jednej strony stabilność zatrudnienia na zasadach umowy o pracę, z drugiej ogromna konkurencja. Krótka kariera osób tańczących, które rozpoczynają ją w niezwykle młodym wieku, nie jest rekompensowana przez proporcjonalnie wysokie płace. Brak rozwiązań systemowy - specjalistycznej opieki zdrowotnej, wcześniejszych

emerytur czy powszechnych programów przekwalifikowywania wzmagają trudności osób na tym rynku.

2. Tancerki baletowe intersekcjonalnie doświadczają trudności związanych nie tylko z samym nieuregulowanym, „dzikim” (Ilczuk 2017) rynkiem pracy artystów i artystek tańca, w tym baletu, ale także w związku ze swoją płcią. Kobiety zmagają się z znacznie zintensyfikowaną konkurencją, a także wymaganą wirtuozerią techniki i oczekiwaniami wobec ich nieustannie młodych ciał. Charakter i wymogi pracy w balecie wiążą się z nieodpłatnymi obowiązkami zawodowymi tancerek, które nie dotyczą mężczyzn - związane są bowiem z tańcem na pointach. Okres ciąży i macierzyństwa również wyłącza tylko kobiety z możliwości pracy w obszarze tego rynku.
3. Tancerka klasyczna jest uosobieniem patriarchalnej wizji kobiety - niemej, posłusznej, pięknej, pożądanej. Estetyka tańca klasycznego, jego wymogi dotyczące eterycznego, nieustannie dążącego do perfekcji ciała „do patrzenia” (Mulvey 1975) wpływa na rolę artystki baletu na scenie i w społeczeństwie. To wszystko przekłada się na dostęp tancerek do rynku pracy i ich pozycję na nim.
4. Choreografie spektakli baletowych od początku istnienia baletowej sztuki scenicznej tworzone są w przeważnie przez mężczyzn. Sytuacja ta niezmienna jest od ponad 200 lat, wpływając na kształt dziedzictwa scenicznego i współczesny repertuar baletowy. Brak systemowego wsparcia kobiet w tej sferze, a także ich osobiste przekonania wynikające z opresyjnego systemu panującego w świecie baletu i edukacji baletowej nie wspierają twórczości choreografek baletowych.
5. W przypadku artystek baletu tendencja do niskiej samooceny i poczucia łatwej zastępowalności, które wynikają z wysokiego stopnia konkurencji związanego z wysoką podażą abiturientek baletowych, a także systemu kształcenia i polityki publicznej wobec kobiet dodatkowo bardzo silnie wpływają na znikomą obecność w strukturach zarządczych zespołów baletowych.

Weryfikacja hipotez została dokonana na podstawie odpowiedzi na następujące **pytania badawcze** przyporządkowane do konkretnych **obszarów zainteresowania**:

EDUKACJA

- Jak wygląda ścieżka kształcenia badanych?
- Jaka jest zależność między edukacją baletową a pozycją kobiety na rynku pracy?

- Jak schematy działania i zinternalizowane wartości nabyte w szkole baletowej wpływają na samoświadomość i samostanowienie kobiet baletu na rynku pracy?

POCZĄTKI PRACY ZAWODOWEJ

- Jak wygląda proces rekrutacyjny - „audycje”?
- Jakie są aspiracje kobiet rozpoczynających pracę zawodową w środowisku baletowym (w porównaniu do późniejszych)?

ŚCIEŻKA KARIERY

- Jak wygląda sytuacja ekonomiczna artystek baletu - tancerek, choreografek w porównaniu do mężczyzn?
- Jakie formy zatrudnienia występują na rynku pracy artystek baletu?
- Jaki jest średni, tygodniowy czas pracy badanych?
- Jak wygląda ich wysokość zarobków?
- Jaka jest relacja między systemem wynagrodzeń a luką płacową?
- Jak wygląda dynamika awansu w środowisku baletowym?
- Czy w świecie baletu jest miejsca dla „kodeksu dobrych praktyk równościowych”, tj. zapobieganiu luki płacowej, sprawiedliwych audycji (proces przyjmowania tancerzy do pracy), wsparcia dla matek, transparentnego procesu zgłaszania powszechnych w tym świecie nadużyć, i wzrost świadomości tancerzy na temat występujących, a często nieuświadomionych nieprawidłowości?
- Czy powszechne są nadużycia, takie jak: dyskryminacja ze względu na płeć, nierówność wynagrodzeń, mobbing, czy molestowanie?
- Czy istnieje nieuświadomione przyzwolenie na dyskryminację i nierówność w świecie baletu?
- Czy istnieją bariery systemowe/strukturalne dla kobiet w świecie baletu?
- Jakie są oczekiwania kobiet i wobec kobiet w balecie? Czy równouprawnienie i zmiana charakteru środowiska na bardziej wyemancypowane faktycznie potrzebne jest w oczach respondentek?
- Jaka jest świadomość badanych na temat dyskryminacji?
- Czy podejmowane są systemowe działania przeciw nadużyciom w środowisku baletowym?
- Jak wygląda strukturalne wsparcie kobiet w balecie - parytety, programy rozwojowe dla artystek?
- Dlaczego kobiet choreografek jest znacznie mniej od mężczyzn?
- Jakie funkcje zarządcze pełnione są przez kobiety w zespołach baletowych w Polsce?

- Jaki jest dostęp do scen choreografów i choreografek (ilość spektakli pełnych, udział w wieczorach baletowych, podejmowane próby choreograficzne w warsztatach organizowanych przez zespoły)?
- Jaka jest ścieżka dojścia do kariery choreografki_choreografa?
- Jakie są aspiracje zawodowe/artystyczne badanych?

PRACA A ŻYCIE RODZINNE

- Jak wygląda życie rodzinne/osobiste badanych?
- Jak wygląda macierzyństwo artystki baletu?
- Jaka jest relacja między macierzyństwem a pozycją na rynku pracy badanych?
- Czy istnieje systemowe wsparcie dla tancerzy - rodziców?

Literatura socjologiczna obfituje w analizy wskazujące na nierówności (Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech 2007, Haponiuk 2014, Makuch 2019, Scott 2021, Rees 2022) między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. Świadomie decyduję się poświęcić tę pracę wyłącznie kobietom, które profesjonalnie współfunkcjonują rzecz jasna z mężczyznami i innymi osobami. Ich obecność nie zostanie więc pominięta. Poza celem poznawczym przyświeca mi również cel praktyczny. Wyniki badań mogą okazać się pomocne w projektowaniu rozwiązań z obszaru polityki kulturalnej i prorodzinnej dotyczącej tej grupy zawodowej, której w Polsce zdecydowanie brakuje.

Niniejsza rozprawa doktorska „Homo saltatrix: sytuacja kobiet na rynku pracy artystek i artystów baletu” jest badaniem dotychczas w Polsce niepodjętym. Nie istnieją bowiem badania dotyczące ekonomicznego aspektu pracy artystek i artystów baletu, z jednoczesnym przyjęciem feministycznego spojrzenia na ten obszar. Balet i taniec badany jest bowiem w Polsce z różnych perspektyw - historycznej (Pudełek, Turska, Siudym) czy choreologicznej (Lange, Loba-Wilgocka, Raszevska - Kursa), lecz badania społeczno - ekonomiczne istnieją w ograniczonym zakresie. Już w latach 80. XX wieku Janina Pudełek zauważyła brak danych dotyczących ekonomicznej sytuacji artystów i artystek baletu: *Niezmiernie trudno wyrobić sobie dzisiaj pełny i obiektywny pogląd na wysokość zarobków tancerzy* (Pudełek 1981: 108). Autorka pisze tu o zespole funkcjonującym w Warszawie zaraz po I Wojnie Światowej, a pracy dotyczącej ekonomicznego aspektu działalności artystów i artystek baletu w Polsce wciąż nie ma. Przeprowadzone przeze mnie badania są odpowiedzią na zauważoną lukę badawczą w obrębie zagadnień związanych z baletem, a dotyczących bezpośrednio jego przedstawicielek - artystek, funkcjonujących w realiach rynkowych. Główny nacisk położony jest na kobiety, które, choć liczebnie dominują, to w sferze kreatywnej - choreografii, i zarządczej nie mogą

przebić się przez szklany sufit. Zależność ta została zauważona przez badaczkę tańca Christy Adair, która analizując zachodni świat baletu w latach 90. XX wieku, pisze:

Kobiety stanowią większość w tańcu, wśród osób tańczących, ale nie działa to na ich korzyść. Choć w większości zespołów jest taka sama liczba kobiet jak mężczyzn, ta pozorna równość ukrywa fakt, że podczas audycji kobiety znacznie bardziej konkurują ze sobą o miejsce w zespole. Podczas nauki mężczyźni mają większe szanse na indywidualne wsparcie, ponieważ, mimo że są w mniejszości, ich pozycja władzy w społeczeństwie jest postrzegana jako ta legitymizująca sztukę. Dlatego też nauczyciele zwracają większą uwagę na swoich uczniów płci męskiej w nadziei, że większa liczba mężczyzn w tańcu złagodzi jego marginalną pozycję wśród sztuk. Często mężczyźni rozpoczynają naukę później niż kobiety i czasami z powodzeniem konkurują o pracę z kobietami o większym wykształceniu i doświadczeniu. Być może jest wiele kobiet prowadzących prywatne zespoły i tworzących choreografie na peryferiach, ale to nie tam leży władza. Finansowanie jest niepewne, a często ciężkie trasy objazdowe utrudniają tworzenie własnych spektakli ([tłum. własne] za Adair 1992: 11-12).

Adair przywołuje słowa autorki monografii „The Anthropology of dance” - Any Peterson Royce (1977: 214): na choreografa i choreografkę oraz tancerza i tancerkę wpływa kontekst kulturowy, który kształtuje ich samych, jak i ich taniec. Słowa te pozostają aktualne w XXI wieku, czego staram się dowieść w niniejszej rozprawie doktorskiej.

Wiele jest jeszcze niezbadanych aspektów odnoszących się do kwestii ekonomicznych w studiach nad tańcem. W ekonomice kultury natomiast brakuje holistycznego opracowania dotyczącego wyłącznie zagadnień rynku pracy artystów i artystek baletu czy rynku tańca w ogóle. Ośmioletni cykl badań Ilczuk obejmował osoby związane z tańcem, lecz monografii poświęconej zagadnieniom artystów i artystek tańca na rynku pracy w Polsce nie ma.

Ekonomika kultury to interdyscyplinarna dziedzina badawcza, której początki związane są z badaniami Baumola z lat 60. XX w., które dotyczyły właśnie artystów i artystek performatywnych i specyfiki ich pracy. To dzięki tym badaniom ukuto pojęcie „choroby kosztów” nazywanej dzisiaj prawie Baumola. Studia nad tańcem mają znacznie starszą tradycję - pierwsza rozprawa o tańcu: „Dialog o tańcu” Lukiana z Samosate datowana jest na II/III wiek naszej ery. Niniejsza rozprawa doktorska, pt. „Homo saltatrix: sytuacja kobiet na rynku pracy artystek i artystów baletu”, to mariaż tych dwóch dyscyplin. Z jednej strony są to zagadnienia społeczno - ekonomiczne, z drugiej rozważania z nurtu kulturoznawczego, a dokładniej *dance studies* i *women studies*, a także *feminist studies*. Zastosowany w badaniach paradygmat mieszany (*mixed-methods*) uzasadnia nieustanną korespondencję dyskursów i metod, które immanentnie dopełniają się - całościowo odpowiadają na postawione pytania badawcze. Wielopoziomowa problematyka i mnogość dokładnie wyselekcjonowanych metod oraz teorii badawczych pozwala na kompleksowe spojrzenie na przedmiot badania. Wyniki badań mogą stać się kolejną cegiełką uzupełniającą lukę badawczą istotną zarówno dla ekonomistów i ekonomistek kultury, jak i osób badających taniec, a także samego środowiska, a przede wszystkim jego przedstawicieli. Jak pisała Linda Nochlin - pionierka feministycznej historii sztuki:

Tak zwana kwestia kobieca nie jest bynajmniej jednym z błahych, marginalnych i śmiesznych tematów przeszczepionych na grunt poważnej, szacownej dyscypliny, lecz może stać się katalizatorem, narzędziem intelektualnym, badającym podstawowe i „naturalne” założenia; stanowić paradygmat dla innych rodzajów wewnętrznych wątpliwości i z kolei zapewnić powiązania z paradygmatami powstałymi w wyniku radykalnego podejścia w innych dziedzinach (Nochlin 1971: 2).

Rozdział I. Metodologia i metodyka badań empirycznych. Sposób realizacji badań

Krytyczne, feministyczne spojrzenie na rynek pracy artystów i artystek baletu towarzyszy mojej rozprawie doktorskiej. U jej podłoża teoretycznego i metodologicznego leżą dwie dziedziny badawcze: nauki o kulturze (*dance studies*, *gender studies*, *women studies*), oraz zagadnienia ekonomiczne - przede wszystkim z zakresu ekonomiki kultury. Kobiety, balet i ekonomia mogą wydawać się mariażem pozornie rozbieżnym. Joan Robinson - postkeynesowska ekonomistka, powiedziała: *nigdy nie uczyłam się matematyki, więc musiałam myśleć*. Ekonomika kultury, która stanowi główne ramy teoretyczne pracy, z założenia jest nauką interdyscyplinarną. By osiągnąć zamierzone efekty badawcze, ja również przyjąłam podejście interdyscyplinarne (Repko, Szostak 2020). Analiza i interpretacja sytuacji artystek baletu na rynku pracy możliwa była dzięki wykorzystaniu teorii ekonomiki kultury, *dance studies* i *women studies* oraz *feminist studies*, a także metod badawczych właściwych dla nauk społecznych (Babbie 2019), które zwykle stanowią podstawę dla badań terenowych z zakresu ekonomiki kultury (Baumol, Bowen 1966; Throsby 2010; Towse 2011; Ilczuk 2015, 2018, 2019). **Projekt badawczy przeprowadzony na rzecz niniejszej rozprawy doktorskiej zakłada trójkomponentowe badanie w paradygmacie mieszanym** (z angielskiego „mixed-methods research”, zob. Creswell 2011) **w logice sekwencyjnej i integracyjnej** (Mason 2006), **co oznacza, że elementy procedury badawczej są względem siebie komplementarne, a także pozwalają na zwiększenie rzetelności wyników przez proces wewnętrznej triangulacji** (weryfikacja wyników kolejnych etapów badania względem siebie).

Jakościowa i ilościowa analiza dokumentów stanowi część pierwszą badań. Drugą zaś są badania terenowe. Analiza dokumentów, jako jedna z najstarszych metod badawczych, dotyczyła różnych technik badania źródeł: artykułów, książek, raportów. Szczególnie wyróżnić należy dwa z nich, będące wynikami badań, w których uczestniczyłam; przede wszystkim wielokrotnie przywoływane badanie „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce” (Ilczuk 2018). Badaniem ilościowym dokumentów objęłam dostępne online treści dotyczące zespołów baletowych w Polsce. Część dotycząca analizy bazy odpowiedzi respondentów ankiety CAWI badania pod kierunkiem Ilczuk (2018) stanowiła kolejną cegiełkę analizy danych zastanych, lecz bazę tę poddałam własnemu opracowaniu, kodowaniu i porządkowaniu.

Drugi główny komponent badawczy stanowią badania terenowe - wywiady pogłębione IDI będące trzonem tej części, pomiary pracochłonności scenicznej tancerek i tancerzy na przykładzie baletu „Giselle” wykonywanego przez Polski Balet Narodowy oraz warsztat wieńczący cały proces badawczy. Autoetnografia, jako kolejna metoda jakościowa stanowiła pierwotną metodę badawczą, która pojawiła się przed rozpoczęciem kolejnych etapów badawczych, lecz powracał w kolejnych z nich.

Źródłami wiedzy stanowiącymi rdzeń analizy danych zastanych w klasycznym ujęciu są:

1. raport z badania prowadzonego przez zespół (którego członkinią byłam) pod kierunkiem prof. Doroty Ilczuk: „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce“ (2018);
2. raport z badania „Artystki i artyści teatru w czasach Covid-19“ (2021) prowadzonego przez ten sam zespół pod kierunkiem prof. Doroty Ilczuk, również z moim udziałem;
3. liczne źródła danych pierwotnych i wtórnych - raporty, artykuły, monografie, czy dane pochodzące ze źródeł elektronicznych. Praca bazuje na literaturze zarówno polskiej (polskojęzycznej), jak i zagranicznej. Wśród nich wymienić należy opracowania Komisji Europejskiej, Organizacji Narodów Zjednoczonych do Spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO), Organizacji Narodów Zjednoczonych do Spraw Kobiet (UNWOMEN), Konferencji Narodów Zjednoczonych ds. Handlu i Rozwoju (UNCTAD), KEA European Affairs. Instytucje polskie, których raporty i opracowania wykorzystywałam, to Narodowy Instytut Muzyki i Tańca, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Narodowe Centrum Kultury, Związek Artystów Scen Polskich, Rzecznik Praw Obywatelskich, Fundacja Katarzyny Kozyry, i inne.

Komparatystyczną analizę wyników badań własnych osadziłam, używając danych pochodzących ze źródeł amerykańskich, zbieranych i opracowywanych przez Dance Data Project;

Badania własne podzielone zostały na dwie kategorie. Pierwszą z nich stanowi dalsza część analizy źródeł, która wykorzystuje technikę ilościowego badania dokumentów będących pierwotnymi źródłami wiedzy. Pozycje poddane badaniu w tej części wymagają szczególne wyróżnienia. Są one bowiem kluczowymi dla rozpoczęcia inwestycji dotyczących proporcji płci i funkcjonowania artystek i artystów baletu w otoczeniu gospodarczym. Własnej analizie i opracowaniu poddałam dwa rodzaje danych, gdzie źródłem wiedzy były:

4. informacje pochodzące ze stron internetowych zespołów baletowych dotyczące repertuarów oraz składów osobowych wybranych dziewięciu wiodących instytucji baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020;
5. baza odpowiedzi zgromadzonych przy użyciu ankiety CAWI w badaniu „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce”. Ich analiza tak zwanego „surowego materiału” przeprowadzona została przeze mnie w nowym ujęciu badawczym w stosunku do analizy raportu, jako jednego z wyżej wymienionych dokumentów zastanych.

Druą kategorią badań własnych dotyczy etnograficznych metod jakościowych. Wśród nich wyróżniłam:

6. indywidualne wywiady pogłębione IDI, jako etnograficzna metoda jakościowa, dzięki której dokonałam weryfikacji wniosków płynących z pierwszych dwóch faz badań własnych oraz określiłam przyczyny stanu rzeczy, który wyłonił się podczas pierwszych dwóch faz badawczych;
7. pomiar czasu scenicznego - pracochłonności tancerek i tancerzy na przykładzie baletu „Giselle”, co pozwoliło wykazać faktyczne zaangażowanie i czas pracy kobiet i mężczyzn w jednym z wiodących, najbardziej znanych baletów romantycznych;
8. warsztat przeprowadzony z tancerkami weryfikujący wnioski pochodzące z badań oraz opracowujący rekomendacje dotyczące sposobu funkcjonowania kobiet (i osób tańczących w ogóle) w balecie w myśl zmian polityki kulturalnej w Polsce, który wpisuje się metodologicznie w nurt badań partycypacyjnych;
9. autoetnografię, gdzie moja pozycja „etnograficznej insiderki” pozwoliła mi na zidentyfikowanie problemów badawczych, zrozumienie specyfiki tego wyjątkowego środowiska, dotarcie do zróżnicowanej grupy interlokuterek wywiadów, które przeprowadziłam w sposób pogłębiony. Dzięki autorefleksyjnemu spojrzeniu na moje własne doświadczenia w tym środowisku mogłam zrozumieć specyficzne zależności w nim panujące;
10. *art-led research*, gdzie proces artystyczny, jako narzędzie badawcze - sesja fotograficzna z tancerkami pozwoliła ujawnić i potwierdzić patriarchalne zależności panujące nie tylko w środowisku, ale i literaturze - dziełach baletowych.

Rysunek 2. Kolejne etapy badawcze przeprowadzone na rzecz rozprawy doktorskiej



źródło: opracowanie własne.

Zrealizowane badania podzielone zostały na wymienione powyżej i opisane poniżej etapy:

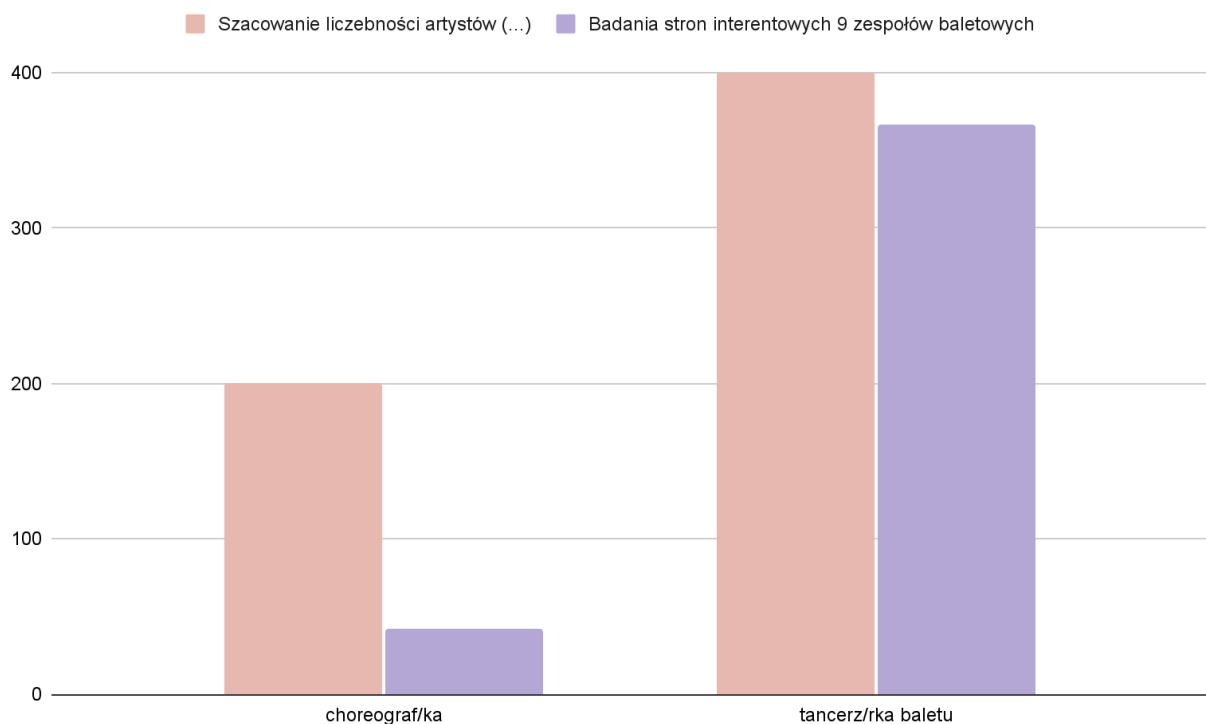
- **Etap 0** - krytyczna recepcja i analiza wyników badań prowadzonych na rzecz pracy magisterskiej
- **I etap badań** - analiza dokumentów
- **II etap badań** - analiza bazy odpowiedzi pochodzących z badania „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce“ realizowana w nowym ujęciu interpretacyjnym
- **III etap badań** - ustrukturyzowane wywiady pogłębione IDI
- **IV etap badań** - pomiar czasu scenicznego kobiet i mężczyzn - studium przypadku baletu „Giselle”
- **V etap badań** - warsztat z tancerkami baletowymi
- **Etap art** - sesja fotograficzna

Populacja

Artyści i artystki baletu, tj. tancerki_tancerze, choreografowie_choreografki, a także osoby zatrudnione przy czynnościach korekcyjno-artystycznych w zespołach baletowych, tj. baletmistrzowie, inspektorzy_inspektorki, a także poziom zarządczy - dyrektorzy_dyrektorki, kierownicy_kierowniczkki stanowią badaną populację. Wszyscy jej przedstawiciele i przedstawicielki zatrudnieni są w zespołach baletowych w Polsce. Liczebność badanego środowiska możliwa była do określenia, dzięki analizie danych pochodzą ze źródeł internetowych - stron zespołów baletowych, które wykazały dokładną liczbę zatrudnionych artystów i artystek baletowych w sezonie 2019/2020. Dane te porównałam z danymi dotyczącymi wielkości środowiska tancerzy baletowych i choreografów pozyskanych z badania „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce”, przeprowadzonego na przełomie 2018 i 2019 roku przez zespół pod kierunkiem Doroty Ilczuk, którego członkinią byłam.

W analizowanym przeze mnie badaniu - ankiecie CAWI, która wchodziła w skład meta badania Ilczuk mającego na celu oszacowanie środowisko artystyczne w Polsce, wzięło udział 163 osoby związane z tańcem (123 kobiety i 40 mężczyzn). Wśród nich było 6 tancerzy i 23 tancerki baletowe oraz 10 choreografów i 29 choreografek.

Rysunek 3. Liczebność badanego środowiska. Porównanie dwóch źródeł danych



źródło: opracowanie własne na podstawie: „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce“ (badania Ilczuk 2018) oraz badań składów 9 zespołów baletowych na podstawie danych ze stron internetowych (sezon 2019/2020).

Jak pokazuje powyższy rysunek, oszacowana w 2018 roku przez zespół Ilczuk wielkość środowiska tancerzy i tancerek baletowych (430 osób) prawie w 100% odpowiada liczbie zatrudnionych artystów i artystek w 9 wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020 (367 osób). Znacznie większa rozbieżność pojawia się w przypadku choreografii. W przypadku pierwszego szacunku choreografów i choreografek w 2018 roku było 200, a w zespołach baletowych w sezonie 2019/2020 było 42. Rozbieżność ta wynika z faktu niejednorodności twórców i twórczyń choreografii, których nie można jednoznacznie przypisać do danego stylu. W swojej pracy pracują oni często jednocześnie w zespołach baletowych, współczesnych czy tworzą własne produkcje finansowane ze środków różnego rodzaju instytucji, czy programów stypendialnych. Moje badania pokazały jednak, że w wybranym przeze mnie sezonie choreografów i choreografek współpracujących z 9 zespołami baletowymi w Polsce było dokładnie 42.

Ta specyfika środowiska choreografii wpływa również na liczebność względem płci. Kobiety bowiem zdecydowanie licznie przeważają w całej branży taniec (raport „Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors“ 2019), lecz to w tańcu współczesnym, nie w balecie częściej tworzą i kierują (Jennings 2013, 2015; Teague 2016). Z badań Ilczuk i jej zespołu

wynika, że w choreografii ten trend również dominuje. Badania własne zespołów baletowych jednak wykazują inną proporcję - na niekorzyść kobiet. Mogłoby to wskazywać na to, że wśród respondentów i respondentek badania Ilczuk przeważały osoby związane z tańcem współczesnym, bardziej niż z baletem.

Dobór zespołów baletowych

W badaniach dotyczących rozkładu płci w zespołach baletowych pod uwagę bierze się największe z nich (Teague 2016, Kelly 2017), dlatego też przy użyciu oficjalnej bazy Instytutu Muzyki i Tańca identyfikuję i poddaję badaniu 9 największych polskich zespołów baletowych (dobór ekspercki). Dodatkowym kryterium wyboru przyjętym przeze mnie, jest wielkość zespołu (powyżej 20 artystów i artystek), forma ich zatrudnienia (zatrudnionych na zasadzie umowy o pracę), repertuar (przeważająca większość spektakli osadzonych w technice tańca klasycznego lub pokrewnych - autorskich, a także przynajmniej jeden balet klasyczny o dużej formie, np. „Jezioro Łabędzie”, „Giselle”, itp.), mających (historycznie) ugruntowaną pozycję na polskiej scenie baletowej (funkcjonują min. 20 lat - również z przerwami, jak w przypadku baletu Opery Bałtyckiej; i zostały założone, jako zespoły baletowe).

Lista zespołów baletowych ustalona została przy pomocy analizy oficjalnego portalu taniempolska.pl prowadzonego przez Narodowy Instytut Muzyki i Tańca (instytucje → zespoły baletowe (online <https://www.taniempolska.pl/instytucje/filtr/16> [dostęp: 06.04.2021]), gdzie za zespoły baletowe uznano:

1. Polski Balet Narodowy
2. Zespół baletowy Teatru Wielkiego w Łodzi
3. Zespół baletowy Teatru Wielkiego w Poznaniu
4. Zespół baletowy przy Operze Krakowskiej
5. Zespół baletowy przy Operze na Zamku w Szczecinie
6. Zespół baletowy przy Operze Śląskiej
7. Balet Opery Novej w Bydgoszczy
8. Balet Opery we Wrocławiu
9. Balet Opery Bałtyckiej

Dobór ludzi baletu

Przyjęta metoda badawcza zakłada ekspercki (celowy) dobór próby (Dorofeev i Grant 2006: 42, Babbie 2003: 205), gdzie zarówno badane zespoły baletowe, jak i ludzie podlegają specyficznym determinantom wcześniej przeze mnie ustalonym:

- w przypadku tancerze_tancerzyk jest to instytucja zatrudniająca (1 z 9 badanych zespołów baletowych) oraz wykształcenie zawodowe (dyplom tancerza - ukończenie państwowej szkoły baletowej)
- w przypadku choreografów_choreografek jest to wykształcenie zawodowe, przychody, których minimum 50% stanowi wynagrodzenie pochodzące z pracy artystycznej (Throsby 2010) oraz współpraca z jednym z powyższych zespołów baletowych

1. Opis metod, technik i narzędzi badawczych

1.1. Analiza dokumentów

Analiza dokumentów (*documentary evidence analysis*, Macdonald and Tipton 1993 [w] Gilbert 1993): raportów, książek, artykułów, a także repertuarów i składów osobowych 9 wybranych zespołów baletowych, gdzie za okres czasowy objęty badaniem przyjmuję sezon 2019/2020, zgodnie z metodologią badań ekonomiki kultury (Towse 2011, Blauge 1978).

A (1): Analiza repertuarów zespołów baletowych w sezonie 2019/2020

W celu zbadania sytuacji choreografek należy przyjrzeć się ich dostępowi do scen, a więc spektaklom pokazywanym na scenach teatralnych. Indykatorem tego zjawiska są repertuary - sezony baletowe w zespołach baletowych, które ustalane są przez instytucje, a dokładniej - przez dyrektorów artystycznych zespołów baletowych. Dla zrozumienia podłoża nierówności, poznania faktycznych proporcji płci przeprowadzę analizę danych ilościowych pozyskanych ze stron internetowych wybranych zespołów baletowych.

Niektóre zespoły, poza spektaklami repertuarowymi, prowadzą również warsztaty baletowe dla zatrudnionych tancerzy i tancerek. Jest to praktyka powszechna na całym świecie (Het Nationale Ballet, Royal Ballet, etc.), a stosowana w Polsce w Polskim Baletcie Narodowym i od niedawna w Baletcie Opery Wrocławskiej. Podczas takich warsztatów artystki i artyści baletu mają szansę sprawdzenia się w innych rolach baletowych - w pracy choreograficznej, scenograficznej, projektowaniu kostiumów itp. Proporcje płci podczas takich spektakli - znacznie mniej zobowiązujących i dobrowolnych stanowią swoisty wskaźnik chęci i aspiracji tak kobiet, jak i mężczyzn do sprawdzenia się w innych rolach - szczególnie interesującej mnie roli twórczej - tworzeniu choreografii. Zjawisko to również zostanie poddane analizie.

→ Wartości i skala pomiaru spektakli baletowych

W celu określenia proporcji spektakli autorstwa kobiet i mężczyzn zastosuję metodę badań statystycznych, gdzie zakładam, że zmienne tworzą skalę pomiarową (Teague 2016: 54 za Agresti i Finlay 2013: 13). Jessica Teague w swoich badaniach dotyczących reprezentacji

choreografek na scenach europejskich i amerykańskich przyjęła, że wieczór baletowy składający się z trzech części odpowiada wartości 3 - każda część jest oddzielną choreografią. Jeden, wieloaktowy spektakl, np. „Jezioro Łabędzie” odpowiada wartości 1 (Teague 2016: 54). W moim przekonaniu jednak spektakle wieloczęściowe tzw. wieczory baletowe mają często mniejszą rangę niż te będące całością samą w sobie - z historycznego, ekonomicznego i recepcyjnego punktu widzenia. W związku z tym, zgodnie z przyjętymi przeze mnie zmiennymi (płeć twórcy oraz materia, na której choreografię się tworzy - zespoły baletowe) dały podstawę do stworzenia autorskiej skali pomiaru, gdzie:

- pełen spektakl baletowy przyjmuje wartość 1
- dzieło sceniczne wchodzące w skład trzyczęściowego wieczoru baletowego (*triple bill*) przyjmuje wartość 0,3; i odpowiednio:
 - x-częściowego wieczoru baletowego - $0,3x^1$;

Inną miarę przyjęłam dla warsztatów choreograficznych, gdzie każda choreografia początkującego kreatora - tancerki_tancerza danego zespołu, przyjmuje wartość 1. Ze względu na warsztatową specyfikę (*showcase*) te formy sceniczne zostały wykluczone z ogólnego zestawienia choreografów i choreografek. Ich prace powstają dobrowolnie - nie są zamawiane przez daną instytucję.

A (2): Analiza danych ilościowych dotyczących artystów baletowych w polskich zespołach baletowych w sezonie 2019/2020

Dalszą część analizy ilościowej dokumentów stanowią badania zatrudnionych tancerzy i tancerek w polskich zespołach baletowych. Te dane ilościowe - również pozyskane ze stron internetowych kompanii, pozwolą mi na poznanie rynku pracy artystów i artystek baletowych - przede wszystkim obowiązujących proporcji płci, ale także wielkości środowiska, charakterystyki poszczególnych szczebli hierarchii, jak również pochodzenia zatrudnionych kobiet i mężczyzn. Badania te umożliwią mi częściowe poznanie dynamiki wielkości środowiska baletowego, dzięki studiom komparatystycznym. Porównanie wyników tych badań z danymi zebranymi przeze mnie na rzecz pracy magisterskiej w 2018 roku umożliwią pokazanie zmian (lub ich braku) w środowisku baletowym w Polsce.

¹ Najczęstszą formą wieczorów baletowych - form łączonych różnych choreografów i choreografek są formy trzyczęściowe, tzw. *triple bill*, choć zdarzają się również balety dwu- czy czteroczęściowe.

→ Wartość i skala pomiaru proporcji płci wśród tworzących choreografię i zarządzających zespołami

Podobnie, jak w przypadku spektakli repertuarowych przyjął, że przyjęte zmienne tworzą skalę pomiarową proporcji płci wśród badanych grup zawodowych pracujących w obszarze baletu. W zespołach baletowych bardzo często zarządzający mają również zastępców czy zastępczynię. Waga ich funkcji i decyzyjność, a więc wpływ na formę i dobór repertuaru, a także kształt zespołu czy obsadę, nie jest równowarty i równoważny, dlatego przyjął, że każdy:

- dyrektor/dyrektorka, kierownik/kierowniczka przyjmują wartość 1
- zastępca/zastępczyni (a także kurator sezonu) przyjmują wartość 0,5
- każdy członek pionu korepetycyjnego przyjmuje wartość 1
- inspektor/inspektorka baletu przyjmuje wartość 1

Pion zarządczy analizowany jest osobno od inspektorów/inspektorek i ciała korepetytorsko-pedagogicznego.

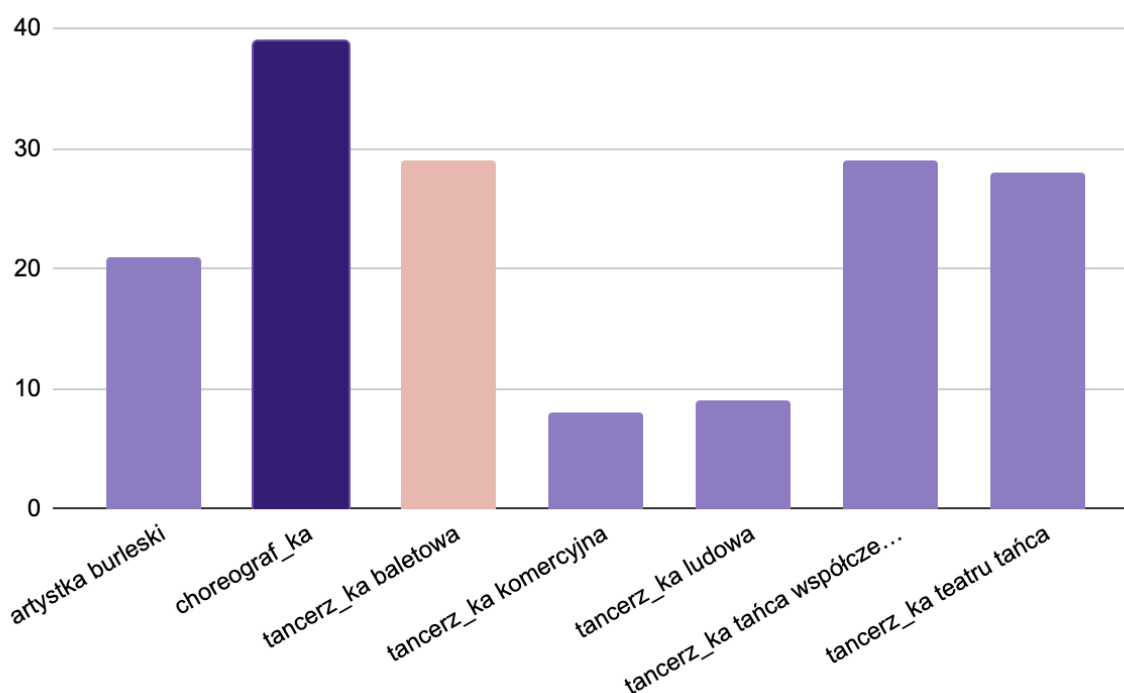
1.2. Własna analiza danych zgromadzonych podczas ankiety CAWI w badaniu „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce“ przeprowadzona w nowym ujęciu badawczym

Kolejnym etapem badań jest analiza własna danych zgromadzonych w bazie pochodzącej z badania „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce” (Ilczuk 2018). W celu zrozumienia sytuacji artystów i artystek baletu dokonałam analizy dwóch wybranych grup zawodowych - tancerki_tancerzy baletowych i choreografów_choreografek. Dane te umożliwiły mi określenie trendów dotyczących luki płacowej, form zatrudnienia, czasu pracy czy wykształcenia badanych. Analizę tę określam, jako pierwotną, ponieważ przyjęte przeze mnie zmienne - płeć oraz wybrane zawody nie były dotychczas podejmowane i dogłębnie analizowane przez badaczy i badaczki zespołu Ilczuk. Celem badania „Szacowanie liczebności artystów, twórców i wykonawców w Polsce“ było bowiem oszacowanie wielkości i rozpoznanie sytuacji całego środowiska artystycznego w Polsce, bez analizy odnoszącej się do konkretnych zawodów w podziale na płeć. Dokładnego opisu pracy badawczej dokonałam w podrozdziale 4.3 niniejszej rozprawy doktorskiej.

Wśród reprezentantów i reprezentantek tańca, które wzięły udział w 2018 roku w ankiecie CAWI towarzyszącej badaniu, którego celem głównym było określenie wielkości środowiska artystycznego w Polsce, znalazły się 163 osoby - 123 kobiety i 40 mężczyzn. Wymienionymi zawodami związanymi z tą branżą były: artystka burleski, **choreograf**,

nauczyciel tańca, **tancerz baletowy**, tancerz komercyjny, tancerz ludowy, tancerz tańca współczesnego, tancerz teatru tańca. Przedstawiciele i przedstawicielki interesujących mnie dwóch zawodów - tancerka_tancerz baletowa oraz choreograf_choreografka było odpowiednio: 29 i 39 - 6 tancerzy i 23 tancerki baletowe oraz 10 choreografów i 29 choreografek. To tym odpowiedziom przyglądałam się w nowym ujęciu: zorientowanym na płeć i dotyczącym obszaru baletu, podczas badań własnych na rzecz niniejszej rozprawy doktorskiej.

Rysunek 4. Liczebność respondentek i respondentów (n = 163) poszczególnych zawodów z branży Taniec w badaniu CAWI „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk i in. 2018)



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Interesującymi mnie obszarami, których poznanie możliwe było dzięki unikatowej bazie pochodzącej z badania Ilczuk i jej zespołu, a których analizy podjęłam się podczas badania na rzecz rozprawy doktorskiej były:

1. średni wiek
2. zarobki
3. rozwarstwienie zarobków (współczynnik Giniego)
4. tygodniowy czas pracy
5. wykształcenie ogólne
6. wykształcenie artystyczne
7. staż pracy artystycznej

8. staż pracy zarobkowej

9. formy zatrudnienia

Wszystkie powyższe kategoria skrzyżowane były z najważniejszą dla mnie zmienną - płcią. Jeden z istotnych wskaźników - współczynnik wielozawodowości artystycznej nie mógł zostać jednak skrzyżowany z tą istotną dla mnie zmienną.

1.3. Indywidualne wywiady pogłębione IDI

Kolejnym etapem badań były ustrukturyzowane indywidualne wywiady pogłębione, których przeprowadziłam siedemnaście. Są one konsekwencją analizy poprzedzających dwóch etapów badań, a formularz wywiadu, jego struktura i zagadnienia bezpośrednio z nich wynikają. Diagnoza sytuacji kobiet baletu została przeprowadzona na podstawie próby celowej. Przyjętymi charakterystykami były: płeć, wykonywany zawód, ukończona szkoła. Moimi rozmówczyniami były kobiety - zawodowe tancerki, posiadające dyplom tancerza zawodowego, a więc absolwentki jednej z pięciu szkół baletowych w Polsce. Celem tego komponentu badawczego było poznanie przyczyn zastanej nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn w balecie, która dotyczyła między innymi tak niewielkiej ilości choreografek w świecie baletu. Jakościowa część badań pozwoliła mi na zebranie narracyjnych wyjaśnień niewyjaśnionych dla mnie zjawisk wynikających z poprzednich etapów badania, które uznałam za konieczne do doprecyzowania, by możliwe było rozumienie funkcjonowania kobiet w świecie baletu.

A (1): Początkowo badałam bezpośrednio interesującą mnie grupę kobiet - tancerki baletowe zatrudnione na podstawie umowy o pracę w jednym z przodujących dziewięciu zespołów z repertuarem baletowym w Polsce. Wywiadów tych przeprowadziłam osiem.

A (2): Następnie, nieco zmieniając scenariusz wywiadu, przeprowadziłam badanie kobiet, które z etatów zrezygnowały lub nigdy nie podjęły się pracy w zespole baletowym. Obecnie pracuję, jako freelancerki, uczą lub podjęły pracę w innym zespole niebaletowym (muzycznym, rewiowym, ludowym itp.). Miało to na celu poznanie przyczyn decyzji o niepodejmowaniu pracy w zespole baletowym oraz potencjalnych powodów, dla których praca w etatowych zespołach baletowych była dla nich niedostępna lub dlaczego nie zdecydowały się na nią.

W sumie przeprowadziłam siedemnaście wywiadów. Ich wyniki poddałam dokładnej analizie oraz kodowaniu. W procesie tym łączę różne podejścia tworzenia wniosków analitycznych płynących z materiałów pozyskanych dzięki technice pogłębionych wywiadów indywidualnych IDI - a priori oraz stopniowego pozyskiwania wniosków (Gibbs 2008, Saldaña 2009).

→ Scenariusz wywiadu

W trakcie badania korzystałam z ustrukturyzowanego scenariusza wywiadu IDI, który zawierał części stałe - wykorzystywane w każdym z wywiadów, niezależnie od typologii rozmówczyni. Narzędzie, które skonstruowałam do przeprowadzenia wywiadów IDI podzielone było na kilka przodujących kategorii: czas szkoły, praca, życie osobiste/rodzinne, a także przyszłe plany i marzenia. Dzięki niemu próbowałam ustalić, jak wyglądała edukacja artystek baletu i jaki miała wpływ na dalsze losy zawodowe oraz postawę, jak wygląda ich dzień i charakter pracy, jaki system płac i awansu obowiązuje w ich zespołach/miejscach pracy, jak łączą pracę z życiem rodzinnym i osobistym, jaką postawę przybierają towarzysze ich życia w związku z charakterem ich pracy, czym jest macierzyństwo dla tancerek i artystek (choreografek) w balecie, jakie miały i mają plany i aspiracje - o czym marzą artystki baletu teraz, w różnych momentach swojego życia i kariery, a także jak postrzegają siebie i własne ciało.

Tancerki etatowe pytałam o ich spojrzenie na zawód, która dla uczennic szkół baletowych wydaje się spełnieniem marzeń. Kobietom, które nie pracują w zespołach baletowych, a tym samym „wyłamały się” klasycznej czy pożądanej ścieżce kariery baletowej, zadawałam pytania o powody, dla których tak ich życie zawodowe się potoczyło.

To wszystko pomogło mi ustalić, czy istnieją, na czym polegają i z czego wynikają nierówności między kobietami i mężczyznami w balecie. Jednym z przewodnich pytań było również pytanie: dlaczego tak niewiele jest choreografek na scenach teatrów baletowych i operowych, bo przecież to z zespołów baletowych głównie wyrastają twórcy i twórczynie choreografii.

Komponenty zmienne w badaniu dotyczyły:

- charakteru pracy; w zależności od miejsca pracy - etatowego zespołu baletowego lub pracy poza etatowym zespołem baletowym (*freelance*, zespoły estradowe/ludowe/musicalowe, nauczanie baletu, odejście zupełne od zawodu)
- macierzyństwa i życia rodzinnego (nie wszystkie rozmówczynie były matkami czy żyły w formalnych lub nieformalnych związkach).

Dokładnego opisu interlokuterek badania dokonałam poniżej.

→ Siedemnaście kobiet w różnym miejscu - charakterystyka rozmówczyń wywiadów pogłębionych IDI

W trzeciej fazie moich badań, która przypadła na okres od grudnia 2021 do marca 2022 roku wzięło udział siedemnaście kobiet - zawodowych tancerek, w różnym wieku i na różnych etapach swojej kariery. Wspólnym dla nich mianownikiem jest Dyplom Tancerza Zawodowego, który uzyskały wraz z ukończeniem jednej z pięciu ogólnokształcących szkół baletowych w Polsce. Poza tym każda z moich rozmówczyń poświęciła swoje dotychczasowe życie dla tańca zawodowego - wchodząc na salę baletową pełną drażków i luster w wieku 10 lat.

Ze względu na charakter środowiska, które jest niewielkie, kompaktowe i bardzo hermetyczne zdecydowałam się ujawnić bardzo niewiele informacji o interlokutorkach moich badań, aby uniknąć możliwości ich zidentyfikowania. Dzięki temu jednak ich historie i doświadczenia tworzą specyficzną „sylwetkę” tancerki baletowej w Polsce w XXI wieku. Ich historie różnią się od siebie, osiągając jednak wiele punktów wspólnych i zbieżnych. Przeprowadzone wywiady zostały przeprowadzone przeze mnie osobiście, a jego wyniki poddane anonimizacji.

Każda z rozmówczyń ma nie mniej niż 23 lata i nie więcej niż 32 lata, a więc są one obecnie u szczytu możliwości zawodowych w zawodzie tancerki. O aspekcie wieku i „cyklu życia tancerki” piszę w dalszej części pracy. Tancerki biorące udział w wywiadach ukończyły różne szkoły baletowe w Polsce (jest ich pięć) dające uprawnienia zawodowe. Pracują lub pracowały w takich zespołach baletowych jak: Polski Balet Narodowy, balet Teatru Wielkiego w Łodzi, balet Teatru Wielkiego w Poznaniu, balet Opery Nova w Bydgoszczy, balet Opery na Zamku w Szczecinie, balet Opery Krakowskiej, balet Opery Bałtyckiej, czy balet Opery Wrocławskiej. Jedynym zespołem z dziewięciu głównych instytucji baletowych w Polsce, z którym niezwiązana była żadna rozmawiająca ze mną kobieta na przestrzeni swojej zawodowej kariery, był balet Opery Śląskiej. Doświadczenie i różnorodność instytucjonalna interlokuterek, a także ta geograficzna jest więc mocno zróżnicowane, co wpływa na dywersyfikację wyników badań i w sposób możliwie najdokładniejszy odzwierciedla sytuację tancerek w zespołach baletowych w Polsce.

Osiem kobiet w momencie przeprowadzania wywiadu związanych było umową o pracę z jednym z wyżej wymienionych zespołów. Trzy inne, które nazywam „posttancerkami etatowymi”, niegdyś pracowało w jedną z tych kompanii. Natomiast sześć pozostałych, to absolwentki szkół baletowych, które od momentu wejścia na rynek pracy - uzyskania dyplomu tancerza, rozpoczęły pracę, jako baletowe freelancerki. Nazywam je „freelancerkami ab initio”.

Wśród moich rozmówczyń znalazły się jeszcze trzy inne artystki, które nigdy nie pracowały w etatowym zespole z repertuarem baletowym, ale związane są obecnie na stałe z innym zespołem z repertuarem niebaletowym, np. ludowym, współczesnym czy rozrywkowym. Te tancerki określam mianem „tancerek etatowych w zespole niebaletowym”.

Kobiety zatrudnione na podstawie umowy o pracę (w różnej formie i na różnych zasadach) określam mianem zależnym od ich rangi w zespole. Pięć z nich tańczy w zespole - *corps de ballet*, a dwie są już koryfejkami. W ich przypadku to wcale nie najstarsze wiekiem i stażem tancerki są wyżej w drabinie zespołu baletowego od reszty.

Aspekt macierzyństwa był dla mnie niezwykle istotny podczas badania rynku pracy kobiet. Wśród interlokuterek wywiadów pogłębionych znalazło się sześć matek. Wśród nich były trzy tancerki pracujące na zasadach umowy o pracę z jednym z głównych zespołów baletowych oraz trzy freelancerki - jedna *ab initio*, dwie były tancerki etatowego zespołu z repertuarem baletowym.

Wiedza i doświadczenie moich rozmówczyń pozwoliły mi nie tylko poznać indywidualne historie tancerek baletowych w Polsce (aspiracje, ścieżki kariery, doświadczenia szkolne, życie poza teatrem, doświadczenia matek i partnerek), ale również dowiedzieć się, jak wygląda system płac i awansów w różnych teatrach w Polsce; jakie są motywacje tancerek w zespołach baletowych, a co skłoniło inne do ich opuszczenia lub jakie były powody, dla których część absolwentek szkół baletowych nie podjęło pracy w docelowym zespole z repertuarem baletowym. Wywiady pozwoliły mi przybliżyć się do zrozumienia polskiego i międzynarodowego fenomenu braku kobiet w choreografii baletowej (raport DDP 2019, 2020, 2021, Jennings 2013, 2015). Badania II fazy wykazały bowiem, że nie istnieją znaczące różnice między kobietami i mężczyznami w obszarze choreografii dotyczące płac, czasu trwania kariery, wykształcenia zawodowego czy doświadczenia. Przyczyn braku kobiet na scenach należało więc szukać dalej, a artystkom baletu oddać głos. Tak ważnym była więc realizacja tego etapu badań - komponentu jakościowego.

1.4. Pomiar czasu scenicznego kobiet i mężczyzn w balecie „Giselle”

W celu jakościowego wykazania zwiększonej pracochłonności w baletach klasycznych i romantycznych po stronie kobiet posłużyłam się metodą studium przypadku, gdzie badanym przeze mnie spektaklem był jeden z najbardziej znanych i od ponad 100 lat pojawiający się na deskach scenicznych całego świata balet - „Giselle” (chor. Jean Coralli i Jules Perrot, muz. Adolphe Adam). Jego prapremiera odbyła się w Paryżu w 28 czerwca 1841 roku. Balet Warszawski wystawił ten spektakl zaledwie 4,5 roku później - 20 stycznia 1848 roku.

Podczas prób scenicznych do premiery tego spektaklu w wykonaniu Polskiego Baletu Narodowego w listopadzie 2022 roku wybrane tancerki i tancerze dokonywali pomiarów czasu swojego zaangażowanie scenicznego (czasu, w którym są na scenie) w zależności od tańczonej roli. Dzięki temu udało mi się wyestymować budżety czasu kobiet i mężczyzn w zależności od tańczonej roli. Zmierzono czas sceniczny tancerek, które od setek lat wykonują partię Mirty, *corps de ballet* męskiego i żeńskiego (w tym Willid z aktu II), a także Hilariona - jednego z czterech przodujących ról w balecie. Czas sceniczny Giselle i Alberta - dwóch przodujących ról w balecie zmierzyłam osobiście, analizując materiał audiowizualny udostępniony widzom 25 grudnia 2022 roku przez Teatr Wielki - Operę Narodową na platformie Opera Vision.

W badaniu wzięli udział przewodnia solistka i solista PBN - Natalia Pasiut i Kristóf Szabó oraz tancerka i tancerz zespołowi. W trakcie analizy przekazu audiowizualnego (nagrania) przyglądałam się odtwórczyni roli Giselle - Chinarze Alizade oraz Alberta - Vladimiroviw Yaroshenko. Była to pierwsza, premierowa obsada tego baletu. Nagranie więc tożsame było ze spektaklem podczas którego realizowane były pomiary na żywo przez osoby biorące udział w tej części badawczej.

Mierzony czas podzieliłam na akty, które są dwa w balecie „Giselle”. Założyłam, że pomiar jest wstrzymywany w momencie, gdy tancerka/tancerz w sposób swobodny przebywają za kulisami - nie są w gotowości do kolejnego wejście na scenę. W balecie często schodzi się ze sceny, by za chwilę ponownie na nią wejść. Nie oznacza to jednak braku zaangażowania w spektakl. Przyjęłam więc, że minimalny czas, który predestynuje do uznania, że osoba tańcząca ma „przerwę od tańca”, to 5 minut. W innym wypadku uznaję, że aktywnie czeka ona za kulisami na ponowne wejście na scenę, co świadczy o jej pełnym zaangażowaniu w przebieg baletu i pracę, którą wykonuje.

Stworzona przeze mnie metoda badania jakościowego łączy w sobie technikę testu Bechdel oraz badań nad filmem i serialami, który prowadzony jest cyklicznie przez Geena Davis Institute on Gender in Media. Ten pierwszy został opracowany przez Alison Bechdel w 1985 roku i jest miarą reprezentacji kobiet w filmie i telewizji, która pod uwagę bierze trzy kryteria mające na celu ewaluację obecność i widoczność (z angielskiego: „visibility”) silnych, żeńskich bohaterek. Są to następujące pytania:

1. czy występują przynajmniej dwie żeńskie bohaterki, które posiadają imię (nazywają się)
2. czy rozmawiają ze sobą
3. czy rozmawiają ze sobą na temat różny od zainteresowania męską miłością

W przypadku większości baletów kanonicznych to miłość męska jest głównym tematem zainteresowania narracji dzieła. W przypadku „Śpiącej Królowny” Aurora nawiązuje wielokrotnie taneczny dialog z drugą, główną postacią żeńską - Wróżką Bzu, lecz dotyczy ona relacji z wybawicielem księżniczki - księciem Desiré. W „Jeziorze Łabędzim” również istnieją dwie główne postaci żeńskie - Odetta oraz jej antagonistka - Odylia (tańczona tradycyjnie przez tę samą tancerkę), oraz dwoje męskich bohaterów: dobry książę Zygryd oraz zły czarnoksiężnik Rotbart. Nieszczęśliwa miłość Odetty i Zygryda również jest osią narracji baletu.

W balecie „Giselle” któremu przyglądam się, używając w pełni narzędzi zaczerpniętych z obszaru badań nad mediami i reprezentacją płci w sektorze audiowizualnym, występuje przewodnia postać żeńska (Giselle) i męska (książę Albert), oraz dwie postacie solistyczne, niemal równie istotne, jak powyżsi bohaterowie. Są to: zakochany w Giselle wieśniak Hilarion oraz królowa mściwych i bezwzględnych duchów kobiet, którym złamano serce - Willid czy Wił: Mirta. Odpowiadając na pytania testu Bechdel w balecie „Giselle”:

1. występują dwie bohaterki, które posiadają imiona
2. prowadzą ze sobą taneczny dialog (dotyczy on prośby Giselle o litość dla Alberta) i występują jednocześnie na scenie
3. nie - nie rozmawiają ze sobą na temat inny niż męska miłość.

Ta część badań pozwoliła mi przyjrzeć się budżetom i alokacji czasu mężczyzn i kobiet w balecie - w sposób jakościowy wykazując różnice między intensywnością pracy tancerek i tancerzy na przykładzie kanonicznego, romantycznego baletu „Giselle” w wykonaniu Polskiego Baletu Narodowego.

1.5. Warsztat z tancerkami baletowymi

Warsztat mający na celu opracowanie „Kodeksu dobrych praktyk dla kobiet w balecie”, który w efekcie stał się zbiorem rekomendacji dotyczących poprawy sytuacji artystek baletu, ale i tancerek_tancerzy w ogóle - niezależnie od płci czy tożsamości płciowej. Ta część badawcza wpisuje się w nurt badań jakościowych zwanych partycypacyjnymi (z angielskiego: „action based research”). Ta jakościowa technika badawcza zakłada uznanie kompetencji osób należących do danej grupy społecznej, jako tych zasadniczych poznawczo (Twelvetrees 2014, Greenwood [w] Jemieliński 2012). Stworzony przez nas - tancerki kodeks jest szczególnie istotny w czasach zmian polityki kulturalnej, legislacyjnych w Polsce i pracach nad projektem ustawy, której beneficjentkami_beneficjentami mają być właśnie artystki_artyści.

1.6. Sesja fotograficzna

Ten komponent niniejszej rozprawy doktorskiej wpisuje się w nurt badań bazujących na działaniach z pola sztuki, tzw. „art-led research”. Praktyka artystyczna staje się tu narzędziem badawczym (Denzin 2010, Finley 2009, Smith, Dean 2009), ponieważ, jak twierdził Pablo Picasso, którego cytuje Shaun McNiff (2008: 29) *dzieło sztuki, to wszystko badania* (tłum. własne). Hazel Smith i Roger Dean (2009: 5) twierdzą natomiast, że:

praca twórcza sama w sobie jest formą badań i generuje uchwytny wyniki badań (...). Produkt pracy twórczej sam w sobie przyczynia się do wyników procesu badawczego, a także do odpowiedzi na pytanie badawcze. (...) praktyka twórcza - wykształcenie i specjalistyczna wiedza, którą posiadają twórczyńczo twórcy oraz procesy, w które się angażują, gdy tworzą sztukę - może prowadzić do specjalistycznych spostrzeżeń badawczych, które następnie można uogólnić i zapisać jako formę prac badawczych.

Idea stojąca za stworzonymi przez nas zdjęciami to przeciwstawienie się patriarchalnemu (Daly, 2000, Kant 2007, Jennings 2015), fallocentrycznemu (Leigh Foster 2011) atrybutowi kobiety w balecie - pointom. Poprosiłam uczestniczące w sesji tancerki o założenie ich ulubionych butów, tak by czuły się pewnie i swobodnie, a balet zyskał w ich poczuciu i tożsamości element sprawczy i osobisty. Następnie fragmenty z najsłynniejszych baletów klasycznych, takich jak „Grand pas de quatre”, „Jezioro Łabędzie”, „Korsarz” czy „Przebudzenie Flory” zostały poddane feministycznej transformacji, stając się remixami oryginalnych fotografii (znajdujących się w załącznikach) korespondującymi z dziedzictwem baletowym w nowym, feministycznym, matriarchalnym ujęciu.

Wykresy obrazujące rolę kobiet w gospodarce pozwalają opisać zjawiska, ale nie wyjaśniają ich przyczyn. Jeśli zależy nam na realnej zmianie, musimy zrozumieć, co się kryje za danymi. W przeciwnym razie podejmiemy działania nieskuteczne lub wręcz szkodliwe. Dysponujemy pokaźnym zasobem informacji, warto więc maksymalnie zbliżyć się do przedmiotu naszych badań, szukając nie tyle liczb, ile wylaniającego się z nich obrazu (Scott 2020: 75).

2. Układ pracy

Niniejsza rozprawa doktorska pod tytułem „Homo saltatrix. Sytuacja kobiet na rynku pracy artystek i artystów baletu“ składa się z trzech rozdziałów. W pierwszym z nich definiuję i doprecyzowuję znaczenie terminu balet, na potrzeby prowadzonych badań, zwracając jego szerokie rozumienie i nadając znaczenie poważne i naukowe, dalekie od „różowo-tiułowej” infantyilizacji jego postrzegania, które obecne jest w powszechnym dyskursie publicznym. Wskazuję również na najważniejsze ośrodki sztuki baletowej w XXI wieku i definiuję kim jest artystka_ artysta tańca i baletu w świetle myśli głównych badaczek i badaczy tańca, takich jak Irena Turska, Arnold Haskell czy autorka jedynej pracy, z której dowiedzieć się można, jaka była historyczna społeczno-ekonomiczna sytuacja artystów i artystek baletu w Polsce w XIX wieku - Janina Pudełek. Dalej wskazuję na ramy teoretyczne badań - perspektywę badawczą. W rozdziale tym określę miejsce tańca, którego część stanowi balet, a także samej artystki baletu w świetle sektorów kultury i gospodarki kreatywnej, a także przedstawiam definicje rynku pracy artystów, który stanowi pole moich inwestycji. Tym zagadnieniom przyglądam się przez soczewkę takich teoretyczek i teoretyków jak William Baumol, Dorota Ilczuk czy David Throsby. Zajmując się kobietami w balecie, pokazuję też jak badaczki tańca, takie jak Ann Daly, Linn Garafola czy Marion Kant wykorzystywały i wykorzystują teorie feministyczne do badań nad tańcem i baletem. Skupiam się również na interesujących mnie zagadnieniach z obszaru rynku pracy postrzeganego z perspektywy krytyki feministycznej, a mianowicie dysproporcjach między kobietami i mężczyznami w ujęciu ekonomicznym. Ostatnia część rozdziału pierwszego dotyczy metodyki prowadzonych przeze mnie badań, na którą wskazałam już we wprowadzeniu do pracy. Tutaj jednak szeroko omawiam etapami modularność zaprojektowanego przeze mnie badania oraz wykorzystywane narzędzia badawcze, jak również uzasadniam swoje badawcze wybory.

Następne rozdziały przedstawiają kolejno sytuację społeczno - ekonomiczną tancerek klasycznych (rozdział drugi) i choreografek (rozdział trzeci) analizowaną z perspektywy ekonomiki kultury i interpretowaną w ujęciu kulturoznawczym. W rozdziałach tych poruszam takie kwestie jak: specyfika pracy każdego z wyżej wymienionych zawodów, pozycja artystek w świetle rynku pracy, ścieżki kariery oraz drogi dojścia do wykonywania poszczególnych profesji, formy zatrudnienia, zarobki, system płac, czas pracy, życie rodzinne i osobiste oraz aspekt macierzyństwa, które w bardzo specyficzny sposób wpływają, a nawet kształtują kariery tancerek i choreografek w balecie. Staram się również poznać płaszczyzny dysproporcji płciowych i powody dyskryminacji kobiet w balecie. Dodatkowo w rozdziale drugim opisuję

przeprowadzoną jakościową analizę budżetów czasu - zaangażowania scenicznego kobiet i mężczyzn na przykładzie baletu „Giselle”.

W rozdziale trzecim, który poświęcony jest choreografkom, dodatkowo szczególną uwagę zwracam na takie zagadnienia, jak: dostęp do scen, możliwości rozwoju, politykę repertuarową prowadzoną przez wybrane teatry w kontekście równości płci, a także identyfikuję powody, dla których tak niewiele kobiet podejmuje próby choreograficzne w balecie.

Rozdział finalny stanowi podsumowanie wszystkich przeprowadzonych przeze mnie etapów trójkomponentowego badania prowadzonego na rzecz niniejszej rozprawy doktorskiej, gdzie staram się również wprowadzić aspekt aplikacyjny moich badań. Jest nim wspólnie stworzony (podczas przeprowadzonego warsztatu) przeze mnie i artystki baletu „Kodeks dobrych praktyk dla kobiet w balecie”.

Niniejszą rozprawę doktorską w wielu miejscach opatruję materiałami wizualnymi. Wśród nich znajdują się zdjęcia będące efektem zrealizowanej przeze mnie emancypacyjnej sesji zdjęciowej z bliskimi mi tancerkami. Moja wiedza i doświadczenie, a także „zanurzenie” w środowisku baletowym bez wątplenia wpływają na sposób postrzegania podjętej problematyki. Wyrasta ona bowiem z doświadczenia oddolnego, a kwestia auto refleksyjności za Adrienne Rich (1985), która opisała macierzyństwo, powołując się na własne doświadczenie, towarzyszy mi w całym procesie badawczym. Przecież współcześnie „wszelkie badania społeczne stanowią autobiografię badacza” (Miller 2003: 127). Aspekt ten wpływa również na stosowaną metodykę badawczą, którą dopełniają techniki pomiaru bardziej charakterystycznej dla podejścia interpretacyjnego (obserwacja uczestnicząca, auto etnografia). Choć bliski mi pozostaje pogląd Harraway (2020) ujęty w teorii „situated knowledge”, wnioski płynące z moich badań staram się wysuwać empirycznie, nie wartościująco, i rzetelnie popierać je konkretnymi danymi wynikającymi z dokładnej analizy danych zastanych i pozyskanych. Ich interpretacja jednak pozostaje osadzona w moich doświadczeniach i rozumieniu rzeczywistości - mojej ontologii, jako badaczki tańca i ekonomiki kultury. Spiowem dla moich interdyscyplinarnych dociekań, a zarazem osią mojej pracy jest balet, który wypełnia mój czas - badawczo i artystycznie, a który znam „od podszewki moich point”.

Zdjęcie 9. Zdjęcie własne będące częścią projektu „No Beauty in Plastic”



źródło: archiwum własne, fot. Daniel Petryczkiewicz 2019.

Rozdział II. W baletowo - ekonomicznym świecie rozważań teoretycznych

1. Co to jest balet? Definicja i geneza

1.1. Początki baletu

Początków baletu należy dopatrywać się w operze, która po dziś dzień jest często nieodłącznym kompanem baletu, szczególnie w sferze instytucjonalnej. Powszechnym na całym świecie jest model, gdzie opera i balet współdzielą ze sobą sceny i gmachy teatralne. Miejscem powstania, a raczej rozwoju formy sztuki *ballate*, były wille bogatych, włoskich mieszczan. To tam balet stanowił początkowo ornamentację pieśni, by z czasem stać się formą niezależną (*balleti* lub *balle*). Za propagatorkę baletu uważa się Katarzynę Medycejską, która po ślubie z francuskim królem Henrykiem II, wraz ze swym florenckim posagiem przywiozła do Francji maistrów tańca i sztukę *balli/balleti*, nazywaną później przez Francuzów *le ballet*. Nazwą tą opatrzyli oni wielkie widowiska taneczne organizowane początkowo na dworze francuskim, a później dworach europejskich (Turska 1957: 6-8). Jak wskazuje Turska geneza i rozwój baletu, a zarazem jego definicja zmieniała się w zależności od sytuacji społeczno-kulturowo-politycznej. Dlatego też tak trudno przyjąć jest jedno właściwe dlań znaczenie. *Balet* powinien więc być przedstawiany w konkretnym kontekście, z doprecyzowaniem jego odpowiedniego znaczenia.

1.2. Znaczenie terminu balet:

1) widowisko taneczne/teatralne

Balet to w pierwszym rzędzie dramatyczne widowisko muzyczno - choreograficzne (tamże). Jego najważniejszymi komponentami są więc ruch (kroki, pozy - *pas*, a więc technika tańca), muzyka (oprawa muzyczna - partytura muzyczna wykonywana na żywo przez muzyków lub odtwarzana z nagrania), których spoiwem jest myśl przewodnia, idea (zwykle wyrażona w formie libretta);

2) instytucja zatrudniająca tancerzy, zespół baletowy (np. Polski Balet Narodowy, New York City Ballet, czy balet Opery Paryskiej lub Teatru Wielkiego w Łodzi);

może być on organizacyjnie związany z teatrem operowym lub stanowić podmiot niezależny z własnymi środkami, a często bez własnej siedziby, jak choćby przedwojenne słynne Rosyjskie Balety Diagilewa (Turska 1957: 116 -117);

- 3) całość sztuki baletowej lub sztuki baletowej danego okresu (np. balet rosyjski, francuski czy amerykański, lub balet romantyczny, neoklasyczny);

takie rozumienie terminu związane jest często z różnymi stylami, szkołami tańca klasycznego (szkoła włoska, francuska, amerykańska itp.);

- 4) potoczna nazwa techniki tańca klasycznego, która nie jest już tylko podstawą (zob. Turska 1957:6), a jedną z dyscyplin tańca artystycznego na scenie.

Jeden z czołowych XX - wiecznych badaczy tańca - Arnold Haskell definiuje balet, jako *formę teatralnego widowiska*, które:

- przedstawia jakąś treść, rozwija temat lub stwarza atmosferę
- środkiem jest orkiestracja grupy tancerzy ubranych w kostiumy, wyszkolonych według ścisłych reguł
- wykonawcy prowadzeni są przez muzykę w konkretnym tempie i w nastroju
- występują oni na tle specjalnie zaprojektowanych dekoracji

Haskell konkluduje: *muzyka, ruch i dekoracje są pomyślane jako elementy o analogicznym działaniu* (Haskell 1965: 42).

Balet sytuuję rynkowo w obszarze sztuk performatywnych, a więc nieprzemysłowych dziedzin kultury, które są jednocześnie rdzennymi dziedzinami sztuki. W ich skład poza sztukami performatywnymi wchodzi: sztuki wizualne i dziedzictwo kulturowe, a także treści generowane przez użytkowników (Kern 2006). Odwołuję się do definicji Turskiej, balet traktuję w tym kontekście, jako zespół tancerzy, obok wcześniej zdefiniowanej narodowej sztuki baletowej czy widowiska tanecznego. Nie skupiam się więc na „balecie”, jako technice tańca klasycznego. Ma to swoje uzasadnienie nie tylko w świetle tematyki pracy, ale również kontekście infrastruktury baletowej i decyzji repertuarowych - rzadko zdarza się by profesjonalny zespół w swoim kalendarium miał wyłącznie spektakle wykonywane w czystej technice tańca klasycznego, dlatego też tak trudno jednoznacznie określić zespół baletowy, jako ten posługujący się wyłącznie choreograficznym językiem tańca klasycznego. Od połowy XX wieku w teatrach na całym świecie oglądać można specyficzne dla danego choreografa balety, które bazują na różnych technikach tańca, a odzwierciedlają eklektyczne, subiektywne, autorskie i często eskapistyczne wybory artystyczne - estetyczne jego twórcy lub twórczyni. Zespoły baletowe otworzyły się na inne techniki tańca, co sprawiło, że balet klasyczny, jako

forma przestała być tak wywyższana, a struktury i zależności między technikami w pewien sposób „spłaszczyły się”. Wciąż jednak taniec klasyczny jest uważany za „matkę” innych technik, a zarazem najbardziej wymagającą i najtrudniejszą, jedyną, która wymaga oddania od najmłodszych lat życia. Tylko wtedy możliwym jest osiągnięcie profesjonalizmu i rozpoczęcie kariery (Haskell 1965: 76 - 80), jako zawodowy tancerz czy tancerka w profesjonalnym zespole. Balet jest karierą tragiczną - krótką, trudną, a zarazem piękną, zróżnicowaną i dającą niebywałą satysfakcję, gdy udaje się zbliżyć do niedoścignionego perfekcjonizmu klasycznych form, wyrazu i linii.

1.2.1. Balet, jako dobro kultury w dobie cyfryzacji i nowych technologii

Ontologia baletu uległa znacznym zmianom - nie jest on już tylko spektaklem, którego odbiór umożliwia wyłącznie zakup biletu na wieczór spędzony w teatrze, gdzie moment ekonomiczno - kulturowej wymiany następuje w chwili zetknięcia się oglądającego z oglądanym, w rzeczywistości sceniczno-audytoryjnej (m.in. Baumol 1966, Throsby 1970). Rozwój technologii wywarł niebywały wpływ na sztukę baletową, a także środowisko osób tańczących.

Po pierwsze, spektakl baletowy utracił swój efemeryczny, ulotny i niepowtarzalny charakter odkąd technologia cyfrowa oraz rozwój streamingu umożliwiły uczestnictwo w spektaklu „na żywo” za pośrednictwem ekranu komputera czy tego, znajdującego się w sali kinowej (np. Bolshoi Ballet Live). Nagrania są (re)transmitowane i nagrywane, co umożliwia również ich niemal nieustanne odtwarzanie. Już w połowie XX wieku pojawiały się głosy o konieczności stworzenia swoistego repozytorium spektakli tanecznych, czy jak pisze Haskell (1965: 58) *jakiegoś centralnego biura zapisywania baletów, utrzymywanego z funduszków rozmaitych zespołów*.

Po drugie, nagrania te stanowią swoiste następstwo notacji tańca Rudolfa Labana. System ten nie był i nie jest jednak idealny, o czym pisze Sandra Noll Hammond (2018: 254 - 255): *W odróżnieniu od swoich siostrzanych sztuk, muzyki i dramatu, balet nie wykształcił wszechstronnego i powszechnie akceptowanego sposobu zapisu, który byłby w stanie oddać złożoność jego techniki i choreografii, choć na początku XVIII wieku podjęto jedną odważną próbę notacji*.

Zauważyć należy, że niegdyś spektakle znikające z repertuarów bardzo często stawały się zapomnianymi, a wraz z odejściem osób znających choreografię i realizację - odchodziły w zapomnienie wraz z nimi. Wiele jest przykładów baletów „utraconych”, których rekonstrukcji podejmują się współcześni choreografowie. Ich praca opiera się na analizie archiwalnych przekazów - często wyłącznie fotografii, opisów, libretta i recenzji, gdyż w momencie

pożegnania z tytułem i decyzji o niewłączenie go do bieżącego repertuaru, spektakl ten „zamierał”, a nawet definitywnie „umierał”. Przykładem może być przypadek Alexeia Ratmansky’ego, który podjął się w 2019 rekonstrukcji utraconego baletu Mariusa Petipy - „Harlequinade“, którego premiera odbyła się w Petersburgu w 1900 roku, a z czasem »zeszła« z teatralnych scen, co spowodowało zerwanie ciągłości performatywnej, a w konsekwencji utracenie oryginalnej formy tego baletu.

Nagrania audiowizualne są odpowiedzią na problem archiwizacji efemerycznej sztuki baletowej, która niegdyś „zapisywana” była wyłącznie przy pomocy skomplikowanych kodów graficznych (notacja tańca). Jak pisałam wcześniej podania zawierające taką notację autorstwa Stepanova czy Labana zostały zastąpione, a raczej uzupełnione przez archiwa cyfrowe.

Obecnie jednak nagrania oraz transmisje live są nie tylko formą zapisu umożliwiającą wznowienia - są również swego rodzaju nową formą „doświadczenia” baletowego - spektaklu, który obejrzeć można kolektywnie - w sali kinowej, lub „on demand” (na żądanie) - na ekranie tv czy innego urządzenia elektronicznego. Doświadczenie kolektywne właściwe jest uczestnictwu w sztukach performatywnych, ale i kulturze w ogóle. *Impuls do zachowań ekonomicznych jest indywidualistyczny, zaś impuls do zachowań kulturowych jest kolektywny* - twierdzi David Throsby (Throsby 2010: 27).

Obcowanie z tańcem, jako dobrem kultury jest bardzo specyficzne. W kontakcie chociażby z książką nie ma pośredników - jest czytelnik i tekst, niezależnie od jej formy - analogowej, cyfrowej czy audio (Filiciak 2013). Inaczej jest w przypadku baletu, o czym pisała już w połowie XX wieku Irena Turska: *Gdy malarz, rzeźbiarz lub poeta chcą przekazać swe dzieło społeczeństwu, czynią to bezpośrednio sami. Teatr jednak i muzyka wymagają pośrednictwa między artystą a odbiorcą, pośrednictwa wielkiej ilości odtwórców dzieła, całego skomplikowanego aparatu wykonawczego rządzącego się własnymi prawami sztuki odtwórczej* (Turska 1957: 115). Szeroko rozumiana instytucja jest tu więc stanowiącym i sprawczym pośrednikiem w kontakcie z dziełem scenicznym. Do tego aparatu dołączył sztab ludzi, maszyn, techniki i technologii związanej z nagrywanie i cyfrowym przekazywaniem przedstawienia. Osoba uczestnicząca, a raczej obcująca ze spektaklem baletowym, którego forma została ucyfrowiona, zostaje niejako pozbawiona siły sprawczej, czy decyzyjności. W tym kontakcie rola pośrednika - oka kamery, odgrywa znaczącą rolę. To operatorzy i realizatorzy nagrań (także live) decydują, która część sceny, która partia tancerzy, która część zespołu, a nawet, który artysta we fragmentach zespołowych wart jest w tym momencie największej uwagi. Siłą rzeczy więc nagranie baletu ma charakter arbitralny i nieco opresyjny - widz „ekranowy” traci możliwość własnego, pełnego oglądu sytuacji scenicznej, która

pozostaje przywilejem wyłącznie widza teatralnego. Jest to niezwykle ważne w kontekście dzieła tanecznego, które cechuje wieloosobowa obsada, różne relacje i taneczne konfiguracje często kilkuosobowego składu prezentującego się jednocześnie w różnych częściach sceny. Ontologia, ale także odbiór spektaklu baletowego, a nawet (w przeciwieństwie do wspomnianej książki) relacja dzieło - widz, niezwykle zmieniły się wraz z rozwojem technologii i cyfryzacji.

Niemniej jednak z nagrań spektakli baletowych płynie wiele korzyści. Przewodzącą jest zwiększenie dostępności i przystępności odbioru dzieł. Jako dobro kultury spektakl baletowy ma wartość symboliczną i ekonomiczną, a jak pisałam wcześniej, jest on odbierany i przeżywany przez publiczność wspólnie - kolektywnie. Zgodnie z definicją Throsby'ego (2010) dobro kultury charakteryzuje trzy cechy. Po pierwsze, by powstał, wymagana jest kreatywność. Po drugie, generuje on znaczenie symboliczne. Po trzecie, dobro kultury objęte jest prawem autorskim. Balet, jako dzieło sceniczne w dobie cyfryzacji zyskuje więc jeszcze większy potencjał wspierania koherentności społecznej - ekonomicznie bardziej dostępny, przy tej samej niezmienniej wartości kulturowej.

Praktycznie jednak owo kolektywne przeżywanie, korzystanie z dobra kultury, zwłaszcza z produktu kultury wysokiej, czyni je powodem zachwyty i obiektem pożądania zbiorowości. Ów uprzedmiotowiony kapitał kulturowy (produkt), jak pisał Bourdieu, podlega dość prostej wymianie na kapitał społeczny i, oczywiście, ekonomiczny. Poza nim kapitał kulturowy występuje jeszcze w dwóch odmianach: ucieleśnionej (przymioty ludzkie) i zinstytucjonalizowanej (wykształcenie), dużo trudniejszych do akumulacji. Dobra kultury, odpowiednie ich selekcjonowanie, umiejętność rozpoznawania i doceniania przekłada się na status społeczny i często również ekonomiczny jednostki. Jeśliby więc wyrównać szansę jednostek w dostępie do kapitału kulturowego, bezpośrednio przełożyłoby się to na zmniejszenie rozwarstwienia społecznego (Ilczuk i Karpińska 2017: 129).

Cyfryzacja i transmisje *live* spektakli baletowych - elitarystycznej formy sztuki, pozwalają na zmniejszenie rozwarstwienia. Kolejno Joseph Schumpeter, William Baumol, a także David Throsby zauważali wpływ technologii i cyfryzacji na przemiany w obszarze kultury i jej przemysłach, a w szczególności na zmiany po stronie popytowej rynku kultury i sztuki. O sytuacji tej piszą Ilczuk i Karpińska (2017: 126):

Na różnego rodzaju obszary działalności gospodarczej, w tym na kulturę nieoceniony wpływ ma nowa technologia. (...) Każda innowacja jest objawem twórczej destrukcji, które to pojęcie spopularyzował Joseph Schumpeter. Każda nawet najmniejsza zmiana innowacyjna wpływa na gospodarkę, burząc starą strukturę i budując nową jednocześnie. Wszystkie firmy, które zaniechają rozwoju i korzystania z coraz to nowszych rozwiązań, skazane są na upadek i ustąpienie miejsca innym, bardziej przystosowanym, szybciej i lepiej rozwijającym się. Należy pamiętać, że Schumpeter promował takie rozumienie innowacji, zgodnie z którym nie jest nią sam pomysł, wynalazek (inwencja), a dopiero jego zastosowanie w praktyce (innowacja). Dopiero kolejnym krokiem jest upowszechnienie się innowacji, poprzez wykorzystywanie jej przez kolejne przedsiębiorstwa. Schumpeter nazwał to zjawisko imitacją, naśladownictwem.

David Throsby zauważa natomiast obecność supergwiazd w kulturze, których popularność wiąże się z rozwojem cyfryzacji i nowych technologii w kontekście kosztów produkcji. Zauważa on, że:

korzyści skali w konsumpcji pewnego rodzaju sztuki pozwalają zmniejszyć krańcowy koszt dodania kolejnego konsumenta niemal do zera i udostępnić dużo szerszą gamę doświadczeń konsumpcyjnych

indywidualnym konsumentom na rynku. Jednym ze skutków tych trendów jest pojawienie się supergwiazd, a więc osób, których sławy nie można do końca wyjaśnić ich talentem. Powstanie internetu jako miejsca konsumpcji sztuki oraz gospodarki cyfrowej jako głównej domeny wymiany międzykulturowej prawdopodobnie w przyszłości wywrze znaczący wpływ na wiele aspektów struktury, taktyki i wyniku w przemyśle sztuki (Throsby 2010: 110).

Zauważyć należy jednak, że w przypadku artystów i artystek baletu zwykle skorelowane jest to jednak z ich talentem i umiejętnościami. Faktycznie stało się tak, jak przewidywał australijski badacz, a ostatnia dekada jest niezwykle znacząca dla sztuk performatywnych, w tym tańca i baletu, w kontekście zmian technologicznych, która bezpośrednio wpływa na przedmiot mojego zainteresowania badawczego - pozycję przedstawicieli i przedstawicielek tańca, stających się powszechnie znanymi super gwiazdami.

Ruth Towse zauważa, że rozwój ten miał pozytywny wpływ na wzrost popularności i dostępności baletu. Proces ten jednak wiąże się również z kolejnymi pytaniami: o aktualność obowiązującej polityki kulturalnej, o to, czy transmisje *live* są dobrami komplementarnymi czy też substytutami spektakli teatralnych. Biorąc pod uwagę koszty filmowania przedstawień na żywo, czy zarezerwowane są one wyłącznie dla instytucji o dużym budżecie, tym samym dyskryminując te mniejsze, bardziej niezależne? Czy efekt „supergwiazd” instytucjonalnych będzie działał również tutaj, zostawiając w tyle mniejsze organizacje? Czy koszty filmowania powinny być podjęte przez państwo, czy opłacane wyłącznie ze środków prywatnych? Są to pytania, na które jak dotąd nie ma jednoznacznych odpowiedzi (Towse 2019), dlatego też niezbędne są dalsze badania związków ekonomii i baletu w XXI wieku, a także tego, czym balet ontologicznie jest we współczesnych czasach.

1.3. Zespoły baletowe

Przez wiele lat balet był sztuką niezwykle elitarną, lecz niedocenianą, a zatem i niebadaną. W XIX i XX wieku za to sztuka baletowa cieszyła się w Europie, a później i w Stanach Zjednoczonych, niezwykle popularnością. Rozkwit baletu, jako spektaklu - dzieła scenicznego, przypada na czasy romantyczne, a skorelowany jest z figurami romantycznych balerin, takich jak Maria Taglioni, Fanny Elssler, Charlotta Grissi czy Fanny Cerrito. Od czasów XIX-wiecznych zasadniczymi ośrodkami były (z zachowaniem porządku jak najbardziej chronologicznego): Francja (Paryż), Włochy (Mediolan), Anglia (Londyn), a następnie Austria (Wiedeń) oraz Rosja (Petersburg); (Turska 1957). Polska również mogła poszczycić się chwilami świetności, a nawet innowacyjnymi rozwiązaniami w kwestiach administracji baletowej - Tancerze Narodowi Jego Królewskiej Mości, to jeden z pierwszych zinstytucjonalizowanych - finansowany ze skarbu króla, zawodowych zespół baletowy na przestrzeni dziejów. Powołany on został już w 1777 roku.

Myśląc o spektaklu baletowym, podobnie jak w przypadku wszystkich sztuk performatywnych, najważniejszym jego komponentem są artystki i artyści. Powstają próby choreograficzne bez udziału tancerzy i tancerek (np. instalacja „Black Flags” słynnego choreografa Williama Forsythe'a z 2015 roku, która uznawana jest za dzieło przenoszące choreografię na inny, „odczłowieczony” poziom poznawczo - artystyczny), lecz w większości przypadków są oni kluczową częścią każdego przedsięwzięcia choreograficznego, a także, w myśl choroby kosztów (*cost disease*) najwyższym kosztem baletowej produkcji scenicznej (Baumol 1968; Towse 2011; Ilczuk 2012). Zwykle pełnoetatowe zatrudnienie dominuje w kompaniach baletowych, co również stanowi o wysokiej kosztowności.

Balet jest bardzo kosztowną formą sztuki, pod względem produkcyjnym - mówi dyrektor artystyczny American Ballet Theater Kevin McKenzie (Elberse 2019: 2). Polityka kulturalna Stanów Zjednoczonych bardzo różni się od europejskiej, gdzie zespoły mogą liczyć na znacznie większe wsparcie finansowe (nawet do 80% przychodów, jak pisze Elberse 2019: 3). Przekazywane jest ono przez instytucje rządowe lub samorządowe w formie subwencji czy celowych dotacji. W Ameryce - kraju gospodarki neoliberalnej, nawet najlepsze zespoły baletowe otrzymują niewielkie wsparcie stanowe czy federalne (Elberse 2019). Sytuacja ta nasiliła się w latach 80. XX wieku, kiedy to rząd amerykański postanowił drastycznie obniżyć wysokość środków przeznaczanych na kulturę i sztukę, z budżetu państwa. By pokryć wydatki, zespoły amerykańskie polegają w połowie na przychodach ze sprzedaży biletów, tj. dochodach (*earned revenues*) oraz tych pochodzących z udziałów indywidualnych i instytucjonalnych darczyńców, tzw. wpływach budżetowych (*contributed revenues*). Budżet wspomnianego ABT wynosił w 2019 roku 45 milionów dolarów, podczas gdy brytyjskie Royal Ballet dysponował prawie 175 milionami dolarów. Balet Opery Paryskiej natomiast, wraz z operą miał do dyspozycji w tym samym roku 250 milionów dolarów. Największy polski zespół również dzieli budżet z operą - Polski Balet Narodowy, jako część Teatru Wielkiego - Opery Narodowej, w 2018 roku miał dostęp do ponad 90 milionów złotych dotacji państwowej (jest to ok. 75% wszystkich przychodów największej instytucji kultury w Polsce), co daje pełen budżet 120 milionów złotych (ponad 30 milionów dolarów).

Organizacja i aspekt administracyjny Polskiego Baletu Narodowego nie jest jednak tak oczywisty, jak w przypadku większości zespołów baletowych w Polsce, które administracyjnie stanowią część instytucji baletowo - operowych, takich jak balet Opery Wrocławskiej czy Teatru Wielkiego w Łodzi. PBN jest bowiem zespołem autonomicznym. Przełomowym momentem dla baletu warszawskiego było objęcie kierownictwa przez Krzysztofa Pastora. Dzięki niemu 18 marca 2009 roku balet Teatru Wielkiego - Opery Narodowej uzyskał od lat

wyczekiwaną niezależność względem opery. Wciąż jednak dzielić się musi czasem najważniejszej przestrzeni teatralnej - sceny. Na wniosek dyrektora Waldemara Dąbrowskiego, w Międzynarodowy Dzień Tańca, 29 kwietnia 2009 roku minister kultury i dziedzictwa narodowego Bogdan Zdrojewski wyodrębnił balet w strukturze teatru jako oddzielny pion artystyczny i podniósł go do rangi Polskiego Baletu Narodowego – równorzędnego partnera Opery Narodowej w Teatrze Wielkim. Zespół uzyskał niezależność decyzyjną należąca teraz do dyrektora baletu. Korzysta on z gwarantowanej części budżetu teatru oraz z obsługi jego działów technicznych i administracyjnych. Ma także gwarancję udziału orkiestry teatralnej w swoich przedstawieniach oraz dostępności scen teatru w miarę potrzeb programowych i możliwości budżetowych obu zespołów artystycznych – operowego i baletowego. Autonomizacja zespołu baletowego dała możliwość niezależności nie tylko twórczej, ale i ekonomicznej, co niewątpliwie w wyraźny sposób wpłynęło na jakość działań Polskiego Baletu Narodowego. Szeregi zespołu chętnie zasilają tancerze z całego świata, co wiąże się często, słusznie lub nie, z protestem polskich absolwentów i absolwentek szkół baletowych - szczególnie warszawskiej, od lat związanej z zespołem TW-ON.

Zespół baletowy tworzą profesjonalni tancerze, zwykle absolwentki_absolwenci uznanych szkół baletowych. Niegdyś normą było partnerstwo między wiodącym zespołem i zrzeszoną z nim szkołą baletową. Obecnie sytuacja ta zmienia się, szczególnie w Warszawie, gdzie absolwenci_absolwentki warszawskiej Ogólnokształcącej Szkoły Baletowej im. Romana Turczynowicza, po dziewięciu latach edukacji nie przechodzą niemal automatycznie na drugą stronę ulicy Moliera, by rozpocząć pracę w zespole Teatru Wielkiego Opery Narodowej. Są równorzędni z innymi tancerzami i tancerkami, z którymi stają do konkursu/przeglądu o miejsce w zespole - audycji. Taki model współpracy między szkołą, a zespołem jednak nadal funkcjonuje, m.in. w Anglii: Royal Ballet + Royal Ballet School; Francji: Balet Opery Paryskiej + L'École de danse de l'Opéra de Paris; Rosji: Balet Bolshoi + Akademia Baletu Bolshoi, Balet Teatru Maryjskiego + Akademia Baletu im. Agrypiny Waganowej; USA: American Ballet Theater + School of American Ballet. Jak pokazały moje badania część rozmówczyń uważa, że taki system powinien na nowo wrócić do Polski. Niektóre z wyżej wymienionych szkół finansowane ze środków publicznych, inne działają dzięki płatnym czesnym i innym środkom prywatnym, oferując najzdolniejszym uczniom i uczennicom pełne stypendia. Szkoły te stanowią bardzo ważny komponent systemu baletowego danego zespołu - już na etapie edukacji przygotowują młode adeptki_adeptów sztuki tańca do pracy w określonych strukturach zespołu, władającym specyficznym językiem ruchu (styl choreograficzny + technika) charakterystycznym dla danego zespołu. Tranzyt ucznia czy uczennicy do poziomu

pracownika_pracowniczki jest więc stosunkowo szybki i sprawy, a czas „wdrożenia” znacznie się skraca. Wpływa to rzecz jasna na brak konieczności pełnego szkolenia i wdrażania nowej tancerki_tancerza, a więc zmniejsza wydatki - zainwestowane środki, na jego przysposobienie do pracy.

Jacek Przybyłowicz podczas I Kongresu Tańca w 2011 (raport I Kongres Tańca 2011: 49) roku podkreślał znaczenie doświadczenia zawodowego, obok formalnej edukacji, jako przeważająco dominującego czynnika wyróżniającego profesjonalnego tancerkę_tancerza w Polsce. Obecnie (powoli) odchodzi się od dyplomu jednej z pięciu szkół baletowych, który daje podstawę do zatrudnienia w zespołach baletowych i zespołach tańca współczesnego. Niemniej jednak sytuacja, o której pisze Przybyłowicz w kontekście wolnego rynku, weryfikującego umiejętności polskich adeptów sztuki baletowej nie zmieniła się, a nawet wyostrzyła. Przegrywają oni bowiem rywalizację podczas audycji (proces przyjmowania do zespołów tanecznych, podobny do castingu) z cudzoziemcami wykształconymi w innych systemach edukacji, które oparte są na instytucjach prywatnych, wcale nie państwowych, jak w przypadku Polski. Polski system jest kosztowny - szkół baletowych jest pięć - każda jest państwowa, a przy tym mało efektywny. Niewiele jest bowiem absolwentek i absolwentów, którzy pracę w zawodzie rozpoczynają zaraz po ukończeniu szkoły baletowej, co pokazały prowadzone przeze mnie badania.

Kompanie baletowe liczą od kilkunastu nawet do ponad setki artystów. Administracyjnie zespół tancerzy i tancerek, dowodzony przez dyrektora_dyrektorkę lub kierownika_kierowniczkę, zwany również „baletem”, jak wspomniałam wcześniej, może być związany z teatrem operowym, a raczej pełnić funkcję podrzędną jego względem. Tak jest w przypadku znacznej części największych i jednocześnie najstarszych zespołów baletowych na świecie, takich jak balet Opery Paryskiej, balet moskiewskiego Teatru Bolszoj czy angielskiego Royal Ballet, działającego w Royal Opera House, Covent Garden. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu ten ostatni reprezentował inny rodzaj instytucji baletowej. Pod nazwą Sadler's Wells Ballet funkcjonował niezależny zespół baletowy, często bez stałej siedziby, z własnymi funduszami i pionem administracyjnym (Turska 1957: 116-117). Tak jest obecnie z wieloma zespołami amerykańskimi - American Ballet Theater, New York City Ballet czy brytyjskim English National Ballet (który dopiero od niedawna ma swoją siedzibę - z salą prób i pełnym zapleczem dla tancerzy - siłownią, specjalistami od rehabilitacji i treningu wspomagającego czy garderobami).

Polski Balet Narodowy, jak opisywałam to wcześniej, choć autonomiczny, współdzieli środki, gmach i sceny Teatru Wielkiego - Opery Narodowej, z operą - Operą Narodową. W

przypadku reszty polskich zespołów baletowych funkcjonuje model nieautonomiczny. Wśród najważniejszych zespołów baletowych w Polsce wyróżnić należy:

- 1) Polski Balet Narodowy
- 2) Zespół baletowy Teatru Wielkiego w Łodzi
- 3) Zespół baletowy Teatru Wielkiego w Poznaniu
- 4) Zespół baletowy przy Operze Krakowskiej
- 5) Zespół baletowy przy Operze na Zamku w Szczecinie
- 6) Zespół baletowy przy Operze Śląskiej
- 7) Balet Opery Novej w Bydgoszczy
- 8) Balet Opery we Wrocławiu
- 9) Balet Opery Bałtyckiej

W swoich badaniach nie biorę pod uwagę teatrów tańca, zespołów tańca współczesnego, zespołów teatrów muzycznych, a także zespołów pieśni i tańca, choć te w dużej mierze zatrudniają tancerzy i tancerki o wykształceniu baletowym.

Myśląc geograficznie, obecnie przodującymi ośrodkami sztuki baletowej są wciąż instytucje „zagnieżdżone” w świecie zachodnim, choć rynek azjatycki rozwija się prężnie, szczególnie w zakresie szkolenia i edukacji przyszłych tancerzy. To artyści i artystki z Azji zwykle wygrywają najważniejsze konkursy baletowe, takie jak choćby Prix de Lausanne, a ich obecność w szeregach europejskich i amerykańskich kompanii baletowych wciąż wzrasta. Pierwszą tancerką (ranga) w Polskim Balcie Narodowym jest Japonka - Yuka Ebihara. Najważniejsze zespoły baletowe na arenie międzynarodowej - pod względem ilości zatrudnionych, jakości i doboru repertuaru, ale także wielkość budżetu, to:

- American Ballet Theater w Nowym Jorku
- New York City Ballet w Nowym Jorku
- Australian Ballet w Melbourne
- Royal Ballet w Londynie
- Balet Opery Paryskiej w Paryżu
- Balet Teatru Maryjskiego w Petersburgu
- Bolshoi Ballet w Moskwie
- Balet Teatru La Scala w Mediolanie
- Staatsballett w Berlinie
- Duński Balet Królewski w Kopenhadze.

Rysunek 5. Najważniejsze zespoły baletowe na świecie w XXI wieku

Najważniejsze zespoły baletowe na świecie w XXI wieku



źródło: opracowanie własne.

1.4. Artystki i artyści baletu

Na początku XXI wieku wiodący ekonomiści kultury - David Throsby, William Baumol, a także ekonomistka Joan Jeffri podjęli się badania karier tancerzy i tancerek na świecie w świetle ich transformacji zawodowej po ukończeniu pracy scenicznej. Opracowanie badań dotyczących osób tańczących aż z jedenastu krajów (ze szczególnym uwzględnieniem trzech: Stanów Zjednoczonych Ameryki, Australii oraz Szwajcarii) zawarte zostało w raporcie „Making Changes. Facilitating the transition of dancers to post performance career” (2004). Okazało się, że wśród tej grupy zawodowej występuje niezwykle wysoki stopień identyfikacji personalnej z wykonywanym zawodem. Inaczej mówiąc, taniec kreuje tożsamość tańczących, a później już nientańczących artystów i artystek, którzy wciąż z zawodem się identyfikują (Jeffri 2006: 343). Ta składowa specyfiki badanej przez mnie grupy zawodowej ma znaczący wpływ na sytuację tancerek baletowych na rynku pracy i w społeczeństwie, jak również tańczących mężczyzn, którzy silnie identyfikują się ze swoim zawodem, przez co gotowi są na wiele wyrzeczeń w imię możliwości wykonywania zawodu świadczącego o samo odczuwaniu, czego dowodzę w dalszej części pracy.

Throsby, Baumol i Jeffri stanęli przed nie lada wyzwaniem dotyczącym określenia „profesjonalizmu” badanych przez siebie osób. Zmiennymi, które wzięli pod uwagę, próbując

określić profesjonalnego artystę i artystkę tańca były: dochody, dorobek oraz wykształcenie, elastycznie aplikując wybrane w zależności od prezentowanej przez badanych techniki, a także kraju pochodzenia danych artystów_ artystek. W przypadku badanej przeze mnie grupy sytuacja jest nieco prostsza: w Polsce wciąż obowiązującym dokumentem potwierdzającym przynależność do grupy zawodowych, profesjonalnych artystów i artystek baletu jest dyplom ogólnokształcącej szkoły baletowej. Ta zmienna była zmienną wiodącą dla określenia badanej przeze mnie populacji.

O profesjonalizmie tancerek i tancerzy baletowych świadczy wiele przymiotów, o czym pisał Arnold Haskell: *Tancerze różnią się w ogromnym stopniu budową fizyczną, typem i temperamentem; wszyscy jednak posiadać muszą pewne nieodzowne przymioty*. Dalej wymienia on owe specyficzne cechy tancerza w połowie XX wieku (Haskell 1965: 42 - 55):

- 1) odpowiednia budowa fizyczna (*uroda*); *twarz jest tak samo ważną częścią instrumentu jak stopy i ramiona*
- 2) doskonałe proporcje ciała - *twarz i ciało jest bowiem instrumentem, na którym tancerka gra*
- 3) wrodzony wdzięk - *technikę można nabyć zawsze, wdzięki i swobodę ruchu rzadko. Czasem niewłaściwy sposób uczenia może zabić wrodzony wdzięk*
- 4) muzykalność
- 5) osobowość
- 6) temperament
- 7) technika, będąca środkiem, a nie celem.

Arnold Haskell podkreśla znaczenie formalnej edukacji baletowej i twierdzi, że *wybitna balerina klasyczna, jeśli w swoich założeniach nie ogranicza się do odtwarzania ról czysto klasycznych, posiada niezbędne warunki, aby wystąpić w roli nieomal każdego typu. Jest więc wszechstronna* (Haskell 1965: 54). Paradygmat ten wciąż obecny jest w środowisku baletowym, choć coraz częściej ważniejsze są umiejętności, aparycja i odpowiednie przymioty, których szuka dana osoba kierująca zespołem czy tworząca choreografię, niż formalne posiadanie dyplomu szkoły baletowej. Niemniej jednak bardzo często tancerka_tancerz o wyszkoleniu klasycznym znacznie szybciej przyswaja inne techniki - jeśli tylko potrafi pozbyć się „baletowych naleciałości”; sytuacja odwrotna - tancerka_tancerz „nie-klasyczna” zwykle nie jest w stanie oddać *piękna linii i płynności tańca* (Haskell 1965: 53), które tak specyficzne są dla tańca klasycznego.

Zaznaczyć należy, że nie istnieje zawód „baletnica” (przyjąć należałoby wtedy męską formę: „baletnik”). O osobach wykonujących „baletowe” zawody mówimy: tancerz/tancerka klasyczna czy artysta/artystka baletu albo po prostu: tancerka_tancerz. W pracy nie stosuję rozróżnienia na tancerzy (w domyśle innych, niż baletowych) i „baletnice”, ponieważ termin ten uznawany jest za nieprofesjonalny. Absolwenci i absolwentki szkół baletowych są bowiem „artystami - tancerzami”, którzy mają kwalifikacje do pracy w różnych technikach, nie tylko tańcu klasycznym - „balecie”. Szkoła przygotowuje ich z zakresu tańca ludowego, współczesnego czy charakterystycznego. Tancerki i tancerze zespołów baletowych, to „artyści baletu”, a termin ten stosuję zamiennie z „tancerzem_tancerką (klasyczną)”, określając nimi badaną przeze mnie grupę zawodową. Artystkami baletu nazywam również grupę kobiet pracujących w środowisku baletowym, nie tylko jako tancerki, ale i choreografki, a także kierowniczkę, baletmistrzynię czy dyrektorkę, które zwykle wywodzą się ze świata artystycznego. Po zakończeniu kariery scenicznej lub równoległe z nią zaczynają pełnić funkcje artystyczno - administracyjne.

Uczestnicząc w pracach grupy badawczej Ilczuk pracującej nad oszacowaniem liczebności artystów i artystek w Polsce byłam świadkinią zawiłych dyskusji ontologicznych w kwestii badanego podmiotu - „kim jest badany_badana”? - artystą_artystką, twórcą_twórczynią czy może wykonawcą_wykonawczynią. Odpowiedź na to pytanie ma charakter filozoficzno - ideologiczny. Kwestia statusu tancerza profesjonalnego również nie jest jednoznaczna (Ilczuk 2011: 14). Posłuży mi on jako przedmiot egzemplifikacji w określeniu spornych kwestii definicyjnych. Dla jednych jest on_ona bowiem niewątpliwym artystą_artystką (baletu), dla innych twórcą_twórczynią (kreacji baletowej), wykonawcą_wykonawczynią (choreografii - sekwencji kroków, póż, partnerowań i interakcji, stworzonej do spektaklu baletowego, przez choreografa_choreografkę).

Ruth Towse stosuje dualną definicję artystki_artysty stosowaną przez ekonomistów i ekonomistki kultury zajmujących się zagadnieniem rynku pracy artystów_artystek - twórcy_twórczyni (*creative artists*) i wykonawcy_wykonawczyni (*performers*) (Towse 2011: 309). Do pierwszej kategorii należą: artyści wizualni, literaci, autorzy scenariuszy, filmów i programów TV, reżyserzy, kompozytorzy, autorzy tekstów i **choreografowie**. Mianem artystów - wykonawców nazywani są: muzycy, śpiewacy, **tancerze**, aktorzy (w tym lalkowi), cyrkowcy, i tym podobni. Nie należy zapominać również o „twórczych” z sektora kreatywnego, którzy również stanowią o sile roboczej w branży artystów, twórców i wykonawców, tj. architekci, rzemieślnicy artystyczni, designerzy, graficy, dziennikarze, prowadzący programy

radiowe i telewizyjne, scenografowie, projektanci oświetlenia (Towse 2010: 294-295). Część z nich w bezpośredni sposób wpływa na kształt i realizację spektakli baletowych.

Wizerunek, rola, a także pozycja i sytuacja tancerza i tancerki również zmieniły się. Oddziaływanie technologii, mediów społecznościowych nie jest i tu bez znaczenia. Geneza zawodu tancerza sięga kilkuset lat wstecz - artyści wędrowni stali się nadwornymi rozweselaczami, którzy z czasem tworzyli zinstytucjonalizowane zespoły baletowe; następnie triumfy już sceniczne święciły wielkie artystki romantyczne, współdzielące deski teatralne z postaciami dam kameliowych pochodzących z nizin społecznych, by w końcu nastąpiła era pełnej profesjonalizacji zawodu tancerki_tancerza. Historia baletu i artystek_artystów z nim związanych wpływa na dzisiejszy obraz tancerza i tancerki. Jest on wciąż niezwykle stygmatyzowany, co przekłada się bezpośrednio na sytuację ekonomiczno - społeczną artystów baletu. Pudełek za Zaleskim tak pisze o tancerkach na przełomie XIX i XX wieku: *Jeszcze lat temu trzydzieści baletnice warszawskie zajmowały naczelne miejsce wśród dam kameliowych i były najkulturalniejszym pierwiastkiem świata kobiecego nie liczącego się ze swoją cnotą* (Pudełek 1981: 111).

Artystki i artyści baletu w XXI wieku stają się postaciami rozpoznawalnymi na całym świecie - cieszącymi się popularnością i uznaniem. Część z nich osiąga status gwiazd i podpisuje lukratywne kontrakty nie tylko z zespołami baletowymi, ale i największymi markami światowymi tak jak Misty Copeland. W przypadku większości nie wiąże się to jednak z poprawą ich sytuacji socjalno-ekonomicznej; i tak jak największa, polska primabalerina przełomu XIX i XX wieku - Helena Cholewicka (prywatnie moja przodkini), mimo swego blasku i popularności, muszą zmagać się z brakiem zabezpieczeń emerytalnych, a także środków do życia poza sezonem artystycznym. W czasie wakacyjnym amerykańskie artystki i artyści podejmują więc pracę w zawodach poza artystycznych, np. jako osoby kierujące taksówkami w firmie Lyft. W Polsce również mają miejsce sytuacje analogiczne. Wynagrodzenia są wciąż niewspółmierne do wykonywanej pracy i potrzeb artystów i artystek baletu. Wśród osób związanych z tańcem, jak i artystów i artystek w ogóle pojawiło się i od lat funkcjonuje zjawisko „zatrudnienia równoległego” (Zawadzki 2016: 12-14) czy też „wielozawodowości” (Ilczuk i in. 2013: 17). Zjawiska te w kontekście tańca i baletu omawiam w dalszej części pracy.

2. Ekonomia kultury - związki ekonomii i baletu

Ekonomia kultury jest dyscypliną badawczą powstałą na gruncie anglosaskim w drugiej połowie XX wieku - latach 60., tak ważnych i przełomowych dla badań kultury w

ogóle. Za dzieło kluczowe uważa się badanie dotyczące właśnie rynku sztuk performatywnych, przeprowadzone przez Williama B. Baumola i Williama B. Bowena - *Performing Arts: The Economic Dilemma* (1966). Ekonomika kultury bada *zjawiska i prawidłowości ekonomiczne występujące w kulturze i jej przemysłach* (Ilczuk 2012: 22 - 23). Kultura bowiem, podobnie jak inne dziedziny gospodarki, funkcjonuje przecież w otoczeniu gospodarczym. Stanowi ona swoisty przemysł - produkowane w jej strukturach dobra i usługi rozpatrywać należy, podobnie jak każde inne dobra dostępne na rynku, w kwestiach ekonomicznych, nie tylko estetyczno - kulturowych (Throsby 2010: 24 - 26). Ekonomika kultury podejmuje problematykę dotyczącą takich obszarów ekonomiczno - kulturowych jak: kształtowanie preferencji konsumentów, analizy popytu i podaży na rynkach, polityka kulturalna, a także rynek pracy artystów (Ilczuk 2012: 25 - 28). Ten ostatni obszar stanowi przedmiot mojego zainteresowania badawczego, a rozwijany jest w Polsce w pierwszym rządzie przez Dorotę Ilczuk i jej zespół badawczy, którego członkinią jestem.

2.1. Rynek sztuk performatywnych

Obszar zawodowego funkcjonowania artystów baletu - sztuki performatywne, jako swoisty obszar gospodarki, z powodu swojej specyfiki nie jest łatwy do zdefiniowania, o czym pisał już w latach 70. XX wieku Throsby. Sztuki performatywne jednak, jak pokazały wyżej opisanie teorie ekonomistów i ekonomistek kultury, stanowią część serca gospodarki kreatywnej, czy jak nazywa to Towse za Throsbym - *rdzenia kreatywnego* (Towse 2011: 217). Zwykle przez sztuki performatywne rozumie się taką aktywność artystyczną, w której „wymiana” między wykonawcami_wykonawczyniami a oglądającymi/odbierającymi odbywa się „na żywo”, w określonym czasie i miejscu. Twórcami_twórczyniami tego efemerycznego dobra są (zwykle) ludzie - artyści i artystki. Wśród dziedzin zaliczanych do sztuk performatywnych wymienia się: teatr, taniec, operę, a także cyrk (Hawkins 2002; Hesmondhalgh 2002; Ilczuk 2012; Throsby 1970, 2010; Towse 2011; Trimarchi 2016; i inni).

Historycznie, sztuki performatywne są niezwykle ważnym obszarem dla rozwoju ekonomiki kultury - to właśnie teatr, taniec, musical, muzyka na żywo, i opera stanowiły przedmiot przełomowych badań Baumola i Bowena. W książce *Performing Art: The Economic Dilemma* zauważyli oni, że sztuki wykonywane przez zespół artystów na żywo, na scenie (jak jest w przypadku wyżej wymienionych) cechuje pewna prawidłowość, nazwana przez nich „chorobą kosztów” (*cost disease*). Przypadłość ta wiąże się ze specyficzną zależnością między technologią i pracą w obszarze sztuk performatywnych, inną niż w przypadku pozostałych dziedzin gospodarki. *Procesy produkcyjne nie są podatne na postęp technologiczny, a inwestycja w technologię zwiększa koszty produkcji w obszarze sztuk performatywnych*

(Ilczuk 2012: 29). Koszty osobowe zaś są czynnikiem rosnącym, związanym z procesami inflacyjnymi. Wzrost wydajności skorelowany z rozwojem technologicznym nie zmniejsza kosztów osobowych, co prowadzi do zwiększenia kosztów produkcji każdego, poszczególnego spektaklu czy wystawienia (Ilczuk 2012: 29-30, Throsby 2010: 108 - 109). Warto zaznaczyć, że zjawisko „choroby kosztów” jest związane bezpośrednio z funkcjonowaniem niedoskonałych rynków. Nie wynika więc z nieprawidłowości występujących bezpośrednio w procesie dotowania sztuki, wzroście kosztów, czy występującej luce w wynagrodzeniach (Towse 2011: 228 - 229). Mechanizmy rynkowe nie wpływają pozytywnie na zwiększenie rozmiarów rynku sztuk performatywnych, co daje podstawy do interwencjonizmu państwa w ich obszarze (Ilczuk 2012: 32 za Baumol, Bowen 1966).

Popyt na rynku sztuk performatywnych cechuje zjawisko, które Baumol i Bowen nazwali *income gap* - „chroniczne niedofinansowanie” (Ilczuk 2012: 30; Towse 2011: 238). Polega ono na nieustannym ujemnym wskaźniku wpływów ze sprzedaży dóbr i usług, wynikającym z niedostatecznego popytu na nie, w stosunku do kosztów związanych z ich produkcją i dystrybucją (zob. Ilczuk 2012: 30 - 31). Słowem, ilość chętnych na przedstawienia jest niewystarczająca w stosunku do kosztów produkcji i wystawienia każdego, pojedynczego spektaklu. Przyczyną jest tzw. „luka produktywności” (*productivity lag*), czyli brak wrażliwości na postęp technologiczny i zwiększona pracochłonność sztuk performatywnych w stosunku do innych gałęzi „sektora postępowego” (Towse 2011: 238).

2.1.1 Popyt i podaż na rynku sztuk performatywnych

Aby zrozumieć funkcjonowanie danego rynku, należy najpierw przyjrzeć się jego podstawowym elementom - popytowi, podaży i cenie. Zapotrzebowanie na dobra i usługi deklarowane przez odbiorców (**popyt**), to pierwszy z nich. Jest on głównym czynnikiem ograniczającym rynek dóbr i usług kultury. Jak pisze Ilczuk:

(...) największy wpływ na sytuację pracujących [artystów i artystek] ma popyt. Wielkość owego popytu zależy od gotowości obywateli do uczestnictwa w życiu kulturalnym (finansowanym z ich prywatnych środków) oraz stopnia zaangażowania państwa włożenie na zbiorową konsumpcję” dóbr kultury. Jest to rynek nabywcy, który w przypadku braku obiektywnych kryteriów oceny dzieła artystycznego często nie jest w stanie odróżnić produktu będącego wyłącznie efektem skutecznego marketingu od dzieła utalentowanego autora (Ilczuk i in. 2017: 3-4).

Wielkość popytu bada się by poznać jego rozmiar w zależności od cen i dochodów konsumentów. Każdy z nich nieustannie staje w obliczu wyboru dotyczącego substytucyjnych dóbr i usług, czyli takich, które zaspokajają podobne potrzeby. W przypadku kultury istotny jest również czynnik związany z preferencjami odbiorców, które bardziej niż w przypadku wielu innych sektorów, polega na subiektywnym guście nabywcy. Myśląc o sztukach performatywnych niewystarczającym wydaje się stwierdzenie, że uczestnicy tego rynku

wybierać muszą między jednym spektaklem, a drugim, jako usługami substytucyjnymi. Jak pisze Throsby dla jednych opera może być bliskim substytutem koncertu orkiestrowego, dla innych nagranie tegoż koncertu bliższe będzie operze oglądanej na żywo. William Baumol w 1966 roku również zauważył podobną zależność pisząc o wydajności oraz technologiach w sztukach performatywnych, gdzie produktywność jest ograniczona. Konstatuje on, że rozwój fonografii, kina czy telewizji nie działa pozytywnie na rynek sztuk performatywnych. Właściwie konkurencja ze strony mass mediów niesie za sobą poważne negatywne konsekwencje dla publiczności i ich wyborów, jak również osób pracujących w tym sektorze (Baumol, Bowen 1966: 162 - 163).

Nawet muzyka popularna może być uznana za właściwy sztukom performatywnym substytut spektaklu teatralnego, choć taka korelacja dla innych wydać się może obrazoburczą (Throsby 1970: 5). Myśląc kulturoznawczo - sposoby uczestniczenia w kulturze, czy - ekonomicznie: konsumpcja dóbr i usług kultury uległa znaczącym zmianom. Píše o tym Tomasz Szlendak (2010):

W Polsce, podobnie jak w krajach zachodnich o rozwiniętych rynkach kulturalnych, zaczyna obowiązywać wielozmysłowa kultura iwentu. Kulturę konsumuje się dzisiaj w sposób, który w najlepszym wypadku czyni nieadekwatnymi starego typu kategorie analityczne oraz stare podziały na „sztywne”, zinstytucjonalizowane dyscypliny sztuki, przypisanych do nich odbiorców i prezentujące je instytucje. Zamiast oddawać się kontemplacji muzyki na poświęconym wyłącznie jej koncercie, publiczność woli muzykę konsumować w miejscu wypełnionym innymi formami sztuki, a do tego konsumować w trakcie odbioru w sposób całkowicie dosłowny (jedząc, pijąc). Ludzie pragną jednocześnie odbierać i tworzyć, albo przynajmniej czuć, że odbierając, coś kreują – choćby powierzchowną więź społeczną na portalu społecznościowym czy własną pozycję w ramach sieci znajomych dzięki sms-owym komentarzom. Różne formy sztuki i przekazy kulturowe coraz częściej miesza się dzisiaj w obrębie jednego „wydarzenia”, które staje się dla człowieka socjalizowanego w środowisku konsumpcyjnych „miejsz wielozmysłowych” (w których atakowane są jednocześnie wszelkie zmysły, np. galerii handlowych) głównym sposobem uczestnictwa w kulturze (Szlendak 2010: 80 - 81).

Współobecność występujących i oglądających, a przede wszystkim, w tym przypadku bardzo specyficzny, czynnik produkcji, jakim jest ludzka (artystyczna) praca, charakteryzują z kolei **podaż** na rynku sztuk performatywnych (Throsby, 1970: 4-5; Ilczuk 2015:16-17). Stanowią o niej instytucje kultury, edukacji, agencje oraz wszelkiego rodzaju ciała pośrednictwa pracy. Ta siła rynkowa równa jest ilości oferowanych dóbr i usług w określonym czasie, po określonej cenie. Talent artystów i artystek i ich specyficzne umiejętności oferowane są na rynku w formie różnego rodzaju przedstawień/wystawień (spektakli, performansów, koncertów, happeningów, itp.). Zaspokajają one bardzo konkretne, a zarazem wysoce subiektywne potrzeby konsumentów, które związane są ze zmienną, jaką jest nie tyle sam gust, ale indywidualne upodobania widzów.

Myśląc o podaży na rynku sztuk performatywnych należy podkreślić znaczenie nie tyle efemeryczności (ulotności) występujących na nim dóbr, ile „nażywości” - (*liveness*,

D.Throsby) oferowanych usług. To ta specyficzna wymiana/transakcja „tu i teraz” między widzami i twórcą/odtwórcą wyróżnia spektakle, koncerty, performansy, a także omawiane powyżej transmisje live, jako oferowane usługi. Sami artyści, artystki i ich umiejętności, a więc ich praca, są nieodłączną i niezbędną częścią produktu końcowego, jakim jest np. spektakl baletowy. Jak pisze Throsby umiejętności te są wysoce specyficzne - odnoszą się do talentu, zdolności, doświadczenia, wykształcenia, i wielu innych niematerialnych walorów. Myśląc o konkurencji należy podkreślić specyficzną sytuację produktów sztuk performatywnych, które konkurować muszą nie tylko między sobą, ale również stają do rywalizacji ze wszystkimi innymi możliwościami zapełnienia czasu potencjalnego widza - odbiorcy.

Podsumowując, zgłaszający zapotrzebowanie na dobra i usługi sztuk performatywnych oczekują kolektywnego doświadczenia - spotkania z artystami i artystkami, którzy oferują swoją pracę (ściśle związaną z kreatywnością i talentem) na żywo w ramach działań konkretnych instytucji repertuarowych, w specyficznych warunkach sal operowych, teatralnych [kinowych], a także innych przestrzeniach przystosowanych do wykonywania sztuki *live* (zob. Throsby 1970: 5-6).

2.2. Balet, jako część gospodarki kreatywnej

Termin gospodarka kreatywna jest terminem szerokim, różnie definiowanym. Jego rozumienie różni się w zależności od szczegółowości definicji, zainteresowania instytucji definiującej czy *partykularnych interesów beneficjentów tych analiz* (Zawadzki 2016: 22). Wśród teoretyków zajmujących się zagadnieniami ekonomiki kultury i gospodarki kreatywnej wymienić należy takich badaczy jak: David Hesmondhalgh, John Hawkins, Andy Pratt czy David Throsby. Wśród polskich badaczy i badaczek wiodącą teoretyczką jest Dorota Ilczuk. Praca ta nie stanowi jednak przeglądu teoretycznego dotyczącego gospodarki kreatywnej, lecz jest ekonomicznym spojrzeniem na „kreatywne pracowniczki” rynku sztuki baletowej. Warto jednak przyjrzeć się miejscu i pozycji tańca z perspektywy gospodarki kreatywnej, jako nie tylko obszarowi gospodarczemu, ale również dyskursowi, który wskazuje na istotny związek kultury, sztuki i ekonomii czy gospodarki *per se*.

Niezależnie od definicji czy definiującego, sztuki performatywne stanowią część sektorów gospodarki kreatywnej. Według jednej z najważniejszych klasyfikacji ostatniej dekady, opublikowanej w 2010 roku i stworzonej przez Konferencję Narodów Zjednoczonych ds. Handlu i Rozwoju (UNCTAD) sztuki performatywne wpisują się (wraz ze sztukami wizualnymi) w obszar drugiej klasyfikacji, który zawiera wyłącznie przemysły kreatywne ściśle związane z kulturą i sztuką, tj. muzyka na żywo, opera, **taniec**, teatr, teatr lalkowy, cyrk itp. (UNCTAD 2010: 8-10).

Philippe Kern i organizacja KEA, którzy to w 2006 roku przygotowali raport dla Komisji Europejskiej, pt. *Ekonomia kultury w Europie*, również wpisują taniec w obszar sztuk performatywnych. Stanowią one część „sektorów nieprzemysłowych”, które *wytwarzają niepowtarzalne dobra i usługi należące do obszarów sztuk wizualnych (rzemiosło, malarstwo, rzeźba, fotografia), sztuk performatywnych (teatr, **taniec**, cyrk, festiwale), oraz ochrony i upowszechniania dziedzictwa kulturowego (muzea, biblioteki, archiwa, stanowiska archeologiczne)* (Zawadzki 2016: 34; Ilczuk 2012: 103 - 109).

Australijski badacz David Throsby podobnie jak Kern widzi sektory kultury i kreatywne, jako swoiste formy owalne. Jego model kręgów koncentrycznych także zawiera **taniec**, który Throsby umieszcza wśród *core creative arts* („podstawowe sztuki kreatywne”; Zawadzki 2016: 29), razem z literaturą, muzyką, teatrem czy sztukami wizualnymi, które rezonują i samoistnie mieszają się z podmiotami innych okręgów koncentrycznych (zob. Throsby 2008: 149 - 150; Ilczuk 2012: 103 - 109).

Według Davida Hesmondhalgha dobra wytwarzane przez przemysły kultury i kreatywne mają dostarczać znaczenia społecznego, mogą być niejednoznacznie interpretowane czy rozumiane, a także stanowić swoiste artefakty. Badacz ten jest twórcą klasyfikacji działalności kulturalnej, zwanej modelem tekstów symbolicznych. W jego rozumieniu rdzeń przemysłów kultury stanowią branże zajmujące się działalnością przemysłową i masowym docieraniem do odbiorców. Wśród tych przemysłów stanowiących pierwszą grupę klasyfikacji brytyjskiego badacza znajdują się, m.in. radio, telewizja, przemysł wydawniczy - zarówno muzyczny, książkowy czy prasowy, gry elektroniczne, reklama i marketing czy działalność internetowa skupiona na wytwarzaniu wszelkiego rodzaju treści. **Taniec**, jako część sztuk performatywnych, obok wizualnych, stanowi część drugiej grupy przemysłów kulturalnych, tzw. *przemysłów peryferyjnych (peripheral industries)*. Nie tyle są one traktowane „peryferyjnie”, lecz skupiają się na samym wytwarzaniu *tekstów*, czyli treści symbolicznych. Jak pisze Zawadzki (2016: 25 - 26): *określenie „peryferyjne” – co zdecydowanie podkreśla autor tej klasyfikacji - nie ma sugerować niewielkiej kreatywności osób, które są w taką działalność zaangażowane. Przemysły peryferyjne, tak samo jak podstawowe, skupiają się na wytwarzaniu „tekstów”*. Jednak tu w procesie reprodukcji symboli wykorzystuje się metody półprzemysłowe lub nieprzemysłowe. Balet od zawsze był nie tylko reprezentacją rzeczywistości, ale też stanowił jej komentarz, a także ją kontestował (przykładem mogą być choćby wstawki baletowe - mazury, polonezy w operach Stanisława Moniuszki wspierające polskość w czasie zaborów).

Wytwarzanie produktów kreatywnych było kryterium zakwalifikowania danej działalności do obszaru gospodarki kreatywnej (*creative economy*) dla brytyjskiego badacza - Johna Howkinsa, według którego **taniec** ponownie i oczywiście zaliczany jest do sztuk performatywnych, wraz z teatrem i operą, tworząc jeden z piętnastu obszarów, gdzie produkuje się dobra i usługi, wykorzystując kreatywność. Wytwory te mają wartość ekonomiczną skorelowaną z prawami własności intelektualnej lub płynącą bezpośrednio ze sprzedaży czy też udostępnienia samego dobra (Howkins 2002: 88 - 103).

Z racji moich zainteresowań badawczych to rozważania Throsby'ego - współpracującego przy badaniach tancerzy i tancerek (Baumol, Throsby, Jeffri 2004) z „ojcem” ekonomiki kultury - Williamem Baumolem są najbliższe mojemu spojrzeniu na obszar branż kultury i sektorów kreatywnych. Okręgi, które stosuje badacz korespondują z teoretycznym podziałem Kerna, który również stosuje struktury owalne w podziale i definicji części gospodarki kreatywnej. Formy owalne są dla mnie reprezentacją pewnej „płynności” form i modeli, które - szczególnie w kulturze i jej przemysłach często wymykają się ścisłym podziałom i klasyfikacjom.

Na gruncie polskim stosunkowo wcześniej podjęto dyskusję na temat przemysłów kultury i gospodarki kreatywnej, za sprawą Doroty Ilczuk, która to już w 1997 roku zorganizowała w Instytucie Kultury pierwsze seminarium dotyczące tej problematyki, a później była współautorką publikacji (Ilczuk, Wieczorek 1999, *Polskie przemysły kultury - stan do i po 1989*). Zbierała ona pierwsze podstawowe informacje dotyczące *struktury rynku, kwestii własnościowych, popytu, oferty i interwencjonizmu państwa w odniesieniu do takich branż, jak: książka, fonografia, film, prasa, radio i telewizja* (Ilczuk 2012: 96). Jak pisze Ilczuk przez długi czas udział przemysłów kultury w polskim PKB nie był liczony. Dopiero w 2010 roku powstał raport *Znaczenie gospodarcze sektora kultury. Wstęp do analizy problemu* (Instytut Badań Strukturalnych dla Narodowego Centrum Kultury). Wynika z niego, że udział sektora kultury, jak i przemysłów kreatywnych w polskim PKB wynosił odpowiednio: 1,6% oraz 2,5%. Pracujących w owych obszarach było ponad 260 tys. osób i ok. 375 tys. osób zatrudnionych w przemysłach kreatywnych (Ilczuk 2012: 116 - 117). W przypadku sztuk performatywnych wkład czynnika ludzkiego jest kluczowy, a zarazem kosztogenny ze względu na liczbę zaangażowanych pracowników artystycznych i nie-artystycznych w pracę nad widowiskiem performatywnym (Baumol 1966).

Moje zainteresowanie badawcze skupia się na kobietach zawodowo związanych z baletem (rozumianym, jako zespół, spektakl czy szeroko: środowisko artystów baletowych). Jak wykazałam na początku rozdziału pierwszego, balet, jako dziedzina tańca (taniec

klasyczny), zwana „matką” wszystkich technik, stanowi subsektor gospodarki, w rozumieniu wybranych, wiodących badaczy. Taniec, a więc balet jako dobro kultury (Throsby 2010: 20; Ilczuk 2012: 30 - 32) posiada zarówno wartość kulturową, jak i ekonomiczną. Dobra i usługi baletowe wytwarzane są przy użyciu przede wszystkim „talentu” choreografów, ale i kompozytorów, scenografów, reżyserów światła, czy kostiumografów, a także poprzez technikę, talent i umiejętności samych tancerzy. Jak zauważają jednak badacze i badaczki odpowiedzialni za raport „Creative workforce in Europe. Statistics report” (2020: 12) trudno jest oddzielić rynek dóbr kultury i przemysłów kreatywnych od rynku pracy artystów, którzy je wytwarzają. Powołują się oni na Richarda Cavesa (2000: 3), który twierdzi, że szczególną cechą produktów kultury i przemysłów kreatywnych jest stopień, w jakim „nikt nie wie”, jak dobre one są naprawdę. Podlegają więc one, jak i praca artystów i artystek *explicite* zupełnie subiektywnym kryteriom zależnym - jak pisze Ilczuk (2015: 17) od preferencji konsumenckich odbiorców i odbiorczyń kultury. Widowisko taneczne spełnia wszystkie trzy cechy specyficzne dla dóbr i usług kultury. Po pierwsze, wymaga kreatywności w procesie twórczym. Po drugie, tworzy i przekazuje znaczenie symboliczne. Po trzecie, spektakl, jako dobro/usługa objęty jest prawem własności intelektualnej (Ilczuk 2012: 31 [za] Throsby 2010: 20).

2.3. Rynek pracy artystów i artystek

Rynek pracy funkcjonuje zasadniczo tak samo, jak rynek dóbr i usług. Według ekonomistów klasycznych jest to jeden z rynków czynników produkcji, na którym popyt na pracę mierzy się z podażą i kształtuje się równowaga rynkowa przy określonej płacy i w danym, określonym czasie. W jego polu więc również działają podstawowe siły rynkowe - popyt, podaż oraz cena. Ilczuk rynek pracy artystów charakteryzuje, jako rynek czynników produkcji, rynek wtórny, gdzie o popycie decydują odbiorcy kultury, nabywcy, i osoby w niej uczestniczące.

Cechą charakterystyczną tych rynków (czynników produkcji) jest fakt, że popyt na takim rynku ma charakter pochodny, czyli zależy od popytu na produkty, do produkcji których te czynniki są wykorzystywane. Wielkość popytu na rynku pracy artystów zależy od gotowości do uczestnictwa w życiu kulturalnym (...) oraz stopnia zaangażowania państwa w finansowanie „zbiorowej konsumpcji” dóbr kultury (Ilczuk i in. 2015: 17).

Rynek artystów jest w swojej istocie niezwykły, o czym pisało wielu teoretyków i teoretyczek ekonomiki kultury (między innymi: Dissanayake 1995; Hesmondhalgh i Baker 2011; Beech 2015). Udowadnia to również Throsby. Wymienia on cztery cechy, które powodują jego odmienność na tle innych (Throsby 2010: 110 – 112):

1. występowanie pełnego poświęcenia lub gotowości do pełnego poświęcenie wśród jego przedstawicieli i przedstawicielek w imię działalności twórczej,

2. duże rozbieżności w wysokości wynagrodzeń poszczególnych artystów i artystek,
3. ryzyko będące nieodłącznym aspektem pracy artystów i artystek,
4. formalne wykształcenie, które nie jest wyznacznikiem sukcesu finansowego w sferze sztuki, przy niezbadanej dotychczas formalnymi kategoriami analitycznymi wartości „talentu“ będącego kluczem do sukcesu artystycznego.

Rynek ten cechuje brak ciągłości w zatrudnieniu i często długie przerwy bezrobocia. Jak pisze Ilczuk: *sukces zawodowy nie zawsze gwarantuje osiągnięcia wysokiego poziomu stabilizacji finansowej*, na co również zwrócił uwagę Throsby (2010: 110-112). Brak wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza wśród artystów_ artystek sztuk wizualnych, okazuje się powszechny i nie dotyczy jedynie młodych twórców_ twórczyń. Jak przyznają badani_ badane, wystawienie dzieła często traktowane jest wyłącznie jako forma promocji, a sporadyczne wynagrodzenia zwykle nie pokrywają nawet kosztów wytworzenia dzieła (tamże).

Joanna Szulborska - Łukasiewicz (2015: 208 - 209) charakteryzuje rynek pracy artystów i artystek scen polskich, jako obszar, który charakteryzuje się dużym udziałem amatorów stanowiących konkurencję dla profesjonalistów, co wpływa także na stawki wynagrodzeń. Przychody artystów i artystek zazwyczaj są niskie i nieregularne, co wiąże się z brakiem możliwości opłacania składek ZUS i NFZ. Dla tancerzy i tancerek ubezpieczenie zdrowotne jest niezwykle istotne z racji kontuzjogenności zawodu. Ilczuk w swojej książce cytuje jedną z osób biorących udział w badaniu CAWI:

Jako tancerce, najbardziej brakuje mi zapewnienia dobrej opieki zdrowotnej, teraz i na przyszłość. Ale to jest problem ogólnopolski, nie tylko tancerzy czy artystów. Dodatkowo, tancerze mają bardzo specyficzne potrzeby, np. jest bardzo niewiele fizjoterapeutów czy osteopatów, którzy rzeczywiście na tyle znają potrzeby tancerzy czy zawodowych sportowców, że są nam w stanie realnie pomóc (Ilczuk 2020: 72).

Obecny projekt ustawy (wersja z połowy 2022 roku) zakłada jednak specjalistyczne ubezpieczenie zdrowotne dla tej grupy zawodowej (dostęp do rehabilitacji, chociażby). Zauważyć należy, że przychody artystów funkcjonujących na rynku pracy kilka czy kilkadziesiąt lat nie różnią się znacznie od siebie (Ilczuk 2013, Szulborska - Łukasiewicz 2015: 209, Poślusznna 2019: 6). Staż pracy nie wpływa więc zazwyczaj na zwiększające się przychody.

2.3.1 Indeks rozwarstwienia społecznego

Ilczuk w swojej książce „Policzone i policzeni. Artyści i artystki w Polsce” (2020) bazującej na badaniach z 2018 roku odwołuje się do innej kategorii wymienianej przez australijskiego badacza rynku pracy artystów i artystek - Davida Throsby’ego (2010: 110), a przywołanej przeze mnie powyżej - do rozwarstwienia społecznego pod względem zarobków.

Już w 2017 roku pisała ona o rynku pracy artystów_ artystek, jako obszarze, *na którym dochody są niepewne i nieregularne, choć mogą osiągać bardzo wysoki pułap* (2017: 4).

Podobną charakterystykę tego obszaru gospodarczego stosuje Elberse, która przygląda się rynkowi talentów w obszarach wymagających kreatywności (z angielskiego: „markets for creative talent”), a odwołuje się ona do ekonomistów Roberta Franka i Philipa Cooka, którzy jako pierwsi scharakteryzowali zjawisko rynków, gdzie zwycięzca bierze wszystko (z angielskiego: „winner-take-all markets”):

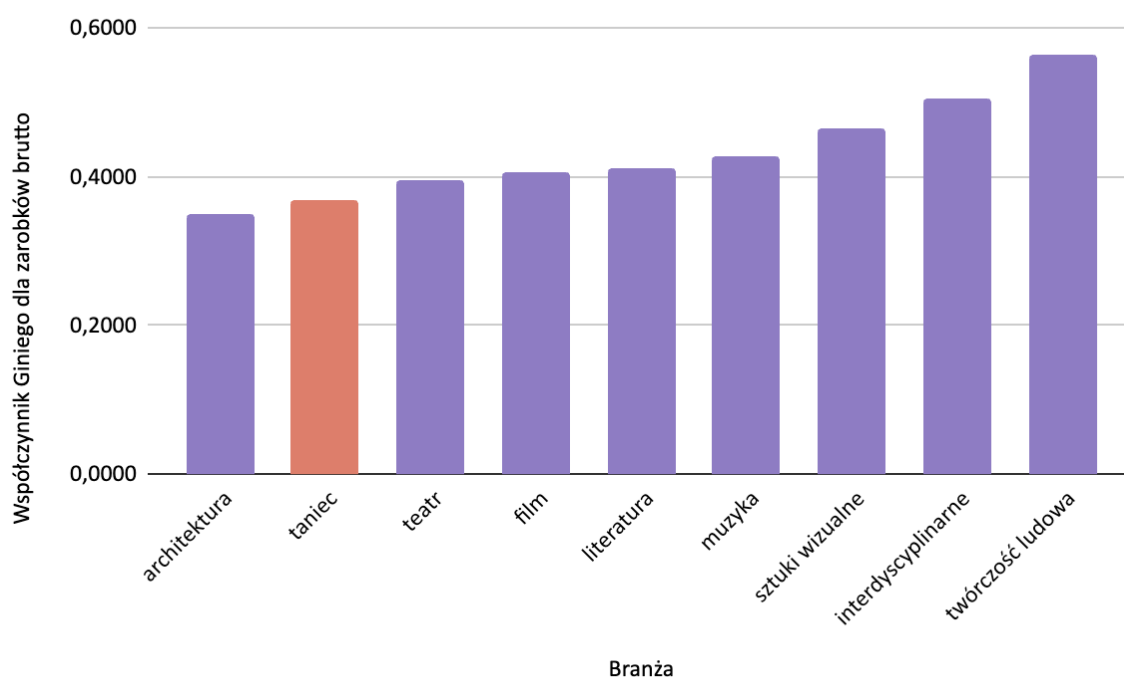
Rynki o takich cechach to „rynki zwycięzców” („winner-take-all markets”), termin spopularyzowany przez ekonomistów Roberta Franka i Philipa Cooka. Ale jak wyjaśniają oni w swojej książce na ten temat, bardziej pasującym określeniem może być „rynki, na których ci, którzy są blisko szczytu, otrzymują nieproporcjonalny udział”. Na tych rynkach wysiłki tylko niewielkiej liczby osób na samej górze - supergwiazd - w znacznym stopniu decydują o wartości tego, co jest produkowane (Elberse 2013: 156).

Wskaźnikiem świadczącym o zjawisku rozwarstwienia dochodowego jest współczynnik Giniego, inaczej: współczynnik nierówności społecznej. Wartości, jakie on przyjmuje, mieszczą się w skali od 0 do 1, gdzie 0 oznacza pełną równość, a 1 odwrotnie - absolutną nierówność. W Polsce w 2017 roku wynosił on 0,292. W 2021 roku przyjął wartość 0,272. Jak pisze Ilczuk (2020: 51) indeks ten właściwy dla środowiska artystycznego w Polsce wskazuje na głębokie rozwarstwienie między najlepiej i najgorzej zarabiającymi:

W badanych branżach kultury wyniósł on 0,44, co należy interpretować jako występowanie większych nierówności w tych branżach niż w Polsce w ogóle. Odnotowano zauważalne różnice rozwarstwienia dochodów pomiędzy poszczególnymi branżami. Można ponadto stwierdzić, że taki poziom współczynnika jest charakterystyczny dla systemów, w których w niskim stopniu stosuje się interwencjonizm państwowy w kulturze.

Dla tańca indeks Giniego wynosił w 2018 roku 0,370 (Ilczuk i in. 2020: 51). Jest to jeden z najbardziej równościowych wyników wśród dziewięciu badanych branż kultury. Na pierwszym miejscu równości plasuje się architektura (0,350). Najmniej równościową pod względem zarobków jest twórczość ludowa (zarazem najmniejsza z branż), gdzie współczynnik równości społecznej wynosił w 2018 roku 0,565.

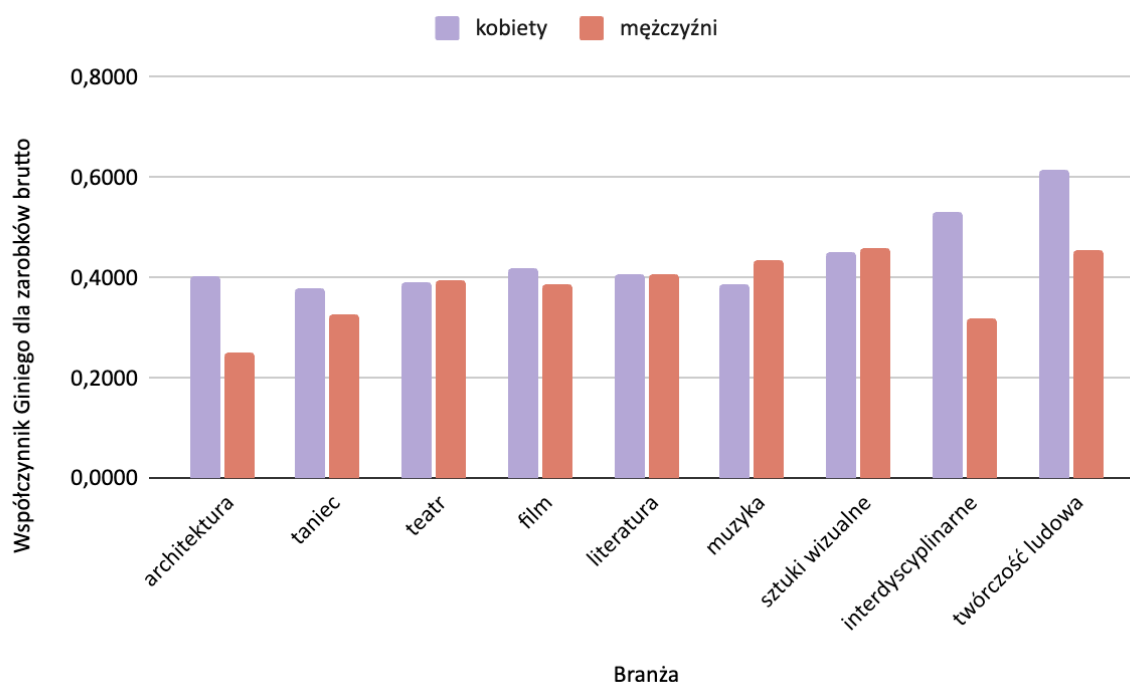
Rysunek 6. Współczynnik Giniego dla branż kultury w Polsce w 2018 roku według zarobków brutto



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

W przypadku rozróżnienia na płeć taniec cechuje stosunkowo niewielka różnica w wartości indeksu rozwarstwienia społecznego. Branżą, która z jednej strony jest najbardziej równościowa bez podziału na płeć, a z drugiej panują ogromne różnice między najlepiej i najgorzej zarabiającymi kobietami i niewielkie różnice na tym samym tle w przypadku mężczyzn jest architektura. Taka sama zależność dotyczy twórczości ludowej oraz sztuk interdyscyplinarnych. Zauważyć należy, że to między kobietami właśnie występują znaczące różnice między tymi, których wynagrodzenie brutto było w 2018 roku najwyższe, i tymi, których było najniższe. Nieistotne różnice dla indeksu Giniego ze względu na płeć występują w obszarze teatru, literatury i sztuk wizualnych.

Rysunek 7. Współczynnik Giniego dla branż kultury w Polsce w 2018 roku według zarobków brutto i z podziałem na płeć



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Co więcej, jak wynika z badań Ilczuk (2013,2020), artyści bardzo często nie mają wiedzy, umiejętności i kompetencji w zakresie pozyskiwania dodatkowych źródeł przychodu. Ich wiedza na temat wniosków grantowych czy stypendialnych jest niewielka. O małej zaradności tej grupy zawodowej pisze również Stella Kaczmarek i Joanna Posłuszna (2019: 182):

Artyści nie radzili sobie na rynku pracy, nie byli przygotowani do podejmowania działalności gospodarczej, nie stać ich było na zatrudnienie agenta. Byli często wykorzystywani, ponieważ zmuszeni sytuacją materialną skłonni byli pracować za bardzo niskie wynagrodzenia. Artystom brakowało wiedzy z zakresu identyfikacji źródeł finansowania swojej działalności artystycznej. Mieli oni także niewielkie umiejętności w zdobywaniu dostępu do informacji na temat grantów, stypendiów ministerialnych, samorządowych oraz fundowanych przez fundacje i stowarzyszenia.

Dlatego też, jak pisała wielokrotnie Ilczuk, udział wyspecjalizowanych menedżerów i agentów kultury jest potrzebny, wręcz niezbędny (Ilczuk 2013, 2015). Tę sytuację uwydatniła pandemia Covid-19. Jak wynika z badań „Artystki i artyści teatru w czasach covid-19” (Ilczuk 2020) tylko 56% osób związanych z teatrami korzystało ze wsparcia podczas tej wyjątkowej sytuacji. Spośród nich większość (99%) skorzystała ze wsparcia finansowego: najczęściej ze wsparcia MKiDN (38%) oraz ogólnodostępnego wsparcia państwowego (tarcza antykryzysowa i świadczenia postojowe) - 33%, Jak wynika z raportu „Artystki i artyści teatru w czasach covid-19” to z braku informacji o możliwościach uzyskania wsparcia (48%) i wyzwaniach

administracyjnych (42%) najczęściej wynikały trudności z aplikowanie o nie (Ilczuk i in. 2020: 5).

Jak wynika z wieloletnich badań Ilczuk (2013, 2018, 2020) artystów i artystki cechują braki w umiejętnościach menedżerskich, autopromocji i wiedzy z zakresu przedsiębiorczości. Konieczne jest zwiększenie wiadomości o rynku pracy i jego funkcjonowania, co podkreślają również badaczki Kaczmarek i Posłuszna:

Sami artyści i twórcy zwracają uwagę na ich niedostatki edukacyjne, zwłaszcza w obszarze nabywania umiejętności związanych z: podstawową wiedzą z zakresu przedsiębiorczości, zarządzania i ekonomii; wiedzą z zakresu prawa autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa własności intelektualnej; poznaniem rynku pracy i umiejętnością poruszania się na nim; realizacją projektów kulturalnych i umiejętnością składania wniosków grantowych/unijnych itp. Artyści i twórcy w Polsce mają świadomość własnych braków edukacyjnych, zwłaszcza w obszarze nabywania umiejętności związanych z podstawową wiedzą w zakresie przedsiębiorczości – poznaniem rynku pracy i umiejętnością poruszania się na nim, zarządzania i ekonomii oraz zarządzania własną karierą. Absolwenci z krajów europejskich deklarują, że chcieliby mieć większą wiedzę po ukończeniu studiów w zakresie funkcjonowania rynku pracy (Kaczmarek, Posłuszna, 2019: 183).

Joanna Szulborska - Łukasiewicz (2015: 18) wskazała w 2015 roku, pisząc o osobach związanych ze scenami polskimi, na konieczność stworzenia systemu ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych, które odpowiadać powinny specyfice pracy artystów i artystek. Podkreśliła ona znaczenie regulacji systemowych w kontekście uprawnień i przywilejów osób profesjonalnych, które konkurować muszą o pracę z amatorami. Rynek pracy w obszarze zawodów artystycznych charakteryzuje ona, jako ten, gdzie występuje:

- brak określonego prawnie statusu artysty, co powoduje, iż dyplomowani artyści konkurują o pracę z amatorami, często przegrywając, bo jakość, doświadczenie, rzemiosło, bywają coraz częściej stawiane na dalszy plan;
- konieczność konkurowania o pracę z amatorem, co kwestionuje zasadność studiów kierunkowych i rangę dyplomu uzyskanego przecież w szkole/ uczelni artystycznej utrzymywanej z budżetu państwa (Szulborska – Łukasiewicz 2015: 208 – 209).

O konieczności systemu wsparcia dla artystów, artystek w Polsce pisała wielokrotnie Ilczuk (2013,2014). W swojej najnowszej publikacji dotyczącej sytuacji zawodowej artystów i artystek w Polsce przywołuje ona badania sprzed dekady, które pozostają aktualne:

Konkluzja z badania «Rynek Pracy Artystów i Twórców w Polsce» (2013) była następująca: 63% aktywnych zawodowo artystów biorących udział w naszym badaniu ocenia źle i bardzo źle wsparcie ze strony państwa dla artystów. W kontekście innych wyników badania brzmi to, jak sygnał SOS wysłany przez artystów. Odpowiedzią na ten sygnał powinno być takie zaprojektowanie systemowych rozwiązań na rynku pracy artystów, które uczynią jego funkcjonowanie profesjonalnym i przyjaznym dla samych twórców (Ilczuk 2020: 11).

2.4. Rynek pracy artystów i artystek tańca w Polsce

W poniższej części pracy chciałabym pokrótce omówić najważniejsze wskaźniki istotne dla rynku pracy w obszarze tańca w Polsce. Balet bowiem sytuuje się, jako absolutny wyjątek na tym tle. Cechuje go bowiem największa - wyjątkowa stabilność zatrudnienia, a także stosunkowo wysokie zarobki. Zaznaczyć należy, że rynek pracy tancerzy, tancerek wszelkich stylów i technik tańca, a także choreografów i choreografek jest obszarem bardzo zróżnicowanym. Każda technika tańca determinuje sytuację rynkową i zawodową jej przedstawicieli i przedstawicielek. Zauważyli to również Baumol, Throsby i Jeffri próbując zdefiniować profesjonalną artystkę i artystę tańca (2004: 19 - 20). W moich badaniach za Ilczuk (2015: 17 - 18) oraz Międzynarodową Organizację Pracy (1999) przyjąłam i zbadalam podstawowe wskaźniki opisujące rynek pracy, koncentrując się na obszarze baletu i przyglądając się mu na tle innych zawodów związanych z tańcem. Indykatory wyróżniane przez badaczy i badaczki to: uczestnictwo w rynku pracy, wskaźnik zatrudnienia, wskaźnik niepełnego zatrudnienia, czas pracy, udział kobiet w rynku pracy, poziom edukacji, oraz wskaźniki ubóstwa, dystrybucji dochodów i biednych pracujących, z którym wiąże się pojęcie prekariatu (Ilczuk 2015: 17). Interesowały mnie kwestie związane z warunkami zatrudnienia, ponieważ, jak pisze Maria Balcerowicz - Szkutnik (2017: 7 - 8):

Większość analiz przeprowadzanych z zakresu rynku pracy dotyczy badania parametrów opisujących jego kondycję, czyli współczynników aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia lub poziomu stopy bezrobocia. Jednak dokładniejsze i bardziej dogłębne analizy obejmują jeszcze problematykę jakości pracy, czyli zespołu warunków, w jakich pracę się wykonuje lub konsekwencji, jakie podjęta praca przynosi.

Dlatego też ważnymi dla mnie wskaźnikami w badaniu rynku pracy osób związanych z tańcem i baletem były ścieżki dojścia do zawodu oraz drogi zawodowe aktywnych osób uczestniczących w rynku pracy związanym z tańcem. Kwestia szeroko omawiana przez Baumola, Throsby'ego i Jeffri (2004), a więc przekwalifikowywanie zawodowe tancerzy i tancerek oraz reperkusje i efekty z tym związane, a także system emerytalny (a raczej jego brak) również znalazły się w obszarze podjętej przeze mnie problematyki badawczej. Jak zauważyła Ilczuk w 2015 roku podczas I Kongresu Tańca: *Status zawodowy artysty tańca zależy od wielu czynników. Do trzech podstawowych należą system edukacji zawodowej, warunki uprawiania zawodu i system emerytalny* (Ilczuk 2011: 12-14).

2.4.1. Instytucje istotne dla rynku pracy osób tańczących - strona popytowa

Istotnym czynnikiem mającym wpływ na kształtowanie się rynku pracy są instytucje - zatrudniające, edukujące, pośredniczące. Ja przyjrzałam się tym najważniejszym dla baletu - szkołom baletowym stanowiącym o podaży na baletowym rynku pracy oraz wiodącym zespołom baletowym w Polsce, które stoją po stronie popytowej. Dodatkowo interesowały

mnie instytucje wpisujące się w trend interwencjonizmu państwowego po stronie podażowej. Instytucje te, jak pisze Ilczuk (2015: 18) powinny wspomagać funkcjonowanie wszystkich podmiotów rynku pracy, jako sprawnego, dającego poczucie bezpieczeństwa systemu, zrozumiałego dla wszystkich jego uczestniczek i uczestników. W przypadku tańca jest to przede wszystkim Narodowy Instytut Muzyki i Tańca, który poprzez swoje działania programowe świadczy pomoc w zakresie produkcji spektakli (granty i konkursy), mentoringu, szkoleń, a także systemu dla tancerzy i tancerek niezwykle istotnego - finansowania przebranżowienia się po stosunkowej krótko trwającej karierze scenicznej.

Dla tancerzy i tancerek innych technik i stylów - nie baletu, miejscami zgłaszającymi zainteresowanie ich pracą są wszelkiego rodzaju teatry muzyczne posiadające, tak zwany zespół baletowy, a także zespoły tańca współczesnego i teatry tańca, jako Polski Teatr Tańca czy Kielecki Teatr Tańca. Dla tancerzy i tancerek - wolnych strzelców sposobami realizacji zawodowej i zarobkowania są programy grantowe, stypendia oraz programy produkcyjne realizowane przez Ministerstwo Kultury czy takie podmioty, jak: Klub Żak, Polska Platforma Tańca, czy niegdyś Fundacja Grażyny Kulczyk i jej program „Stary Browar - Nowy Taniec”. Istnieją również teatry dramatyczne, które w swoich działaniach programowych mają projekty produkcyjne poświęcone tańcowi - Teatr Studio w Warszawie, Nowy Teatr czy teatr eksperymentalny - Komuna Warszawa. Wyróżnić należy również programy produkcyjne posługujące się wolnym naborem, takie, jak „Poszerzanie Pola” - choreograficzny program produkcyjny Nowego Teatru, Art Stations Foundation oraz Teatr im. Stefana Żeromskiego w Kielcach, oraz Łąźnia Nowa w Krakowie.

Dla tancerzy i tancerek komercyjnych istotnymi miejscami pracy są programy telewizyjne - „Twoja twarz brzmi znajomo”, „Taniec z gwiazdami”, a także wszelkiego rodzaju gale czy programy sylwestrowe. Tego rodzaju artystki i artyści zwykle wykonują wszelkiego rodzaju prywatne zlecenia komercyjne, tak zwane *joby*. Znaczący komponent ich przychodów stanowią działania edukacyjne. Taniec bowiem cieszy się popularnością w Polsce, a jak wynika z obliczeń Narodowego Instytutu Muzyki i Tańca wykonanego na potrzeby II Kongresu Tańca, w 2020 roku wszelkiego rodzaju szkół zatrudniających instruktorów_instruktorke i nauczycieli_nauczycielke tańca było 782. Najwięcej było ich w województwie mazowieckim i wielkopolskim. Najmniej natomiast funkcjonowało w świętokrzyskim i lubelskim.

2.4.2. Wykształcenie

Choreografowie i choreografki współcześni, którzy również współpracują z zespołami baletowymi (Cristal Pite, Sidi Larbi Cherkaoui, Isadora Weiss) szkolą się zwykle za granicą w

takich szkołach, jak School for New Dance Development w Amsterdamie, Codarts w Rotterdamie czy PARTS w Belgii. Zauważył to Jacek Przybyłowicz w 2011 roku:

Nasz przestarzały system szkolnictwa zawodowego w niedostatecznym stopniu przygotowuje adeptów w zakresie technik współczesnych, wskutek czego absolwenci naszych szkół coraz częściej wyjeżdżają z Polski w celu kontynuacji nauki w szkołach i ośrodkach tańca współczesnego (raport z I Kongresu Tańca 2011: 49).

Tancerze i tancerki baletowe pracujące w profesjonalnych zespołach baletowych prawie zawsze posiadają dyplom jednej z profesjonalnych szkół baletowych. Całą branżę taniec cechuje wysoki poziom wykształcenia artystycznego, ale i ogólnego, gdzie 76% przedstawicieli i przedstawicielek ma wykształcenie wyższe. Jest to odsetek wyższy niż w przypadku osób związanych z muzyką (72%), lecz niższy niż ten właściwy dla architektury (100%), literatury (90%) czy teatru (89%). Jak zauważa Zawadzki, przyglądając się międzynarodowym badaniom rynku pracy tancerzy i tancerki, jego przedstawicieli i przedstawicielki cechuje wyjątkowo wysoki poziom wykształcenia (Zawadzki 2016: 124 - 125). O wykształceniu badanych przeze mnie dwóch grup zawodowych na tle innych zawodów z branży taniec piszę w dalszej części pracy.

Tabela 1. Wykształcenie artystyczne osób związanych z branżami kultury w Polsce w 2018 roku

BRANŻA	Wykształcenie artystyczne			
	brak	podstawowe	średnie	wyższe
taniec	35,47%	7,71%	22,84%	33,99%
teatr	15,09%	2,27%	9,50%	73,14%
muzyka	28,97%	7,92%	13,11%	50,00%
literatura	82,95%	1,11%	4,61%	11,33%
film	26,99%	1,68%	9,79%	61,54%
sztuki wizualne	26,31%	1,72%	5,94%	66,03%
twórczość ludowa	70,26%	3,05%	14,17%	12,53%
architektura	19,77%	2,33%	1,16%	76,74%
interdyscyplinarne	32,97%	0,00%	16,76%	50,27%

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania "Szacowanie liczebności artystów..." (Ilczuk 2018).

Już w 2011 roku, podczas I Kongresu Tańca zdiagnozowano sytuację tańca w Polsce, a także potrzeby środowiska i wyzwania, które przed nim stoją. W raporcie podsumowującym cały kongres Ilczuk sytuuje taniec gospodarczo, pisząc o rynku tańca następująco:

Rynek tańca w Polsce, rozumiany jako całokształt transakcji kupna i sprzedaży oraz warunków, w jakich one przebiegają, można określić jako słaby/płytki. Mała liczebnie i słabo zróżnicowana jest zbiorowość podmiotów instytucjonalnych reprezentujących stronę podażową. Składają się na nią 3 publiczne teatry tańca, festiwale tańca, większe i mniejsze inicjatywy prywatne, dzięki którym tworzą się zazwyczaj autorskie ośrodki tańca i choreografii, prywatne studia tańca i domy kultury. Jest to zbyt słabe zaplecze instytucjonalne dla środowiska liczącego, no właśnie: ile osób? Nikt nigdy nie zrobił badań dotyczących liczebności środowiska tańca. Brakuje producentów i menedżerów z prawdziwego zdarzenia (Ilczuk 2011: 12-14).

Po dekadzie rozwiązań systemowych dedykowanych artystom i artystkom tańca, ale i innych branż i zawodów kreatywnych - wciąż brakuje. Natomiast odpowiedź na postawione przez autorkę pytanie o liczbę osób reprezentujących balet i taniec w Polsce jest już znana (59970 osób), właśnie dzięki badaniom jej i jej zespołu, o czym pisałam we wstępie do pracy.

2.4.3. Formy zatrudnienia

W przypadku tańca jako całej branży wśród osób z nią związanych przeważają pozaetatowe formy pracy. Balet stanowi absolutny wyjątek na tym polu. Wykształcenie formalne nie stanowi znaczącego czynnika pozwalającego na wykonywanie zawodu. Co więcej, jak pisała w 2015 roku Szulborska - Łukaszewicz nieformalnie kształcone osoby stanowią psującą rynek konkurencję dla formalnie kształcony tancerzy i tancerki. Wniosek badaczki jej jest jednak wątpliwy w obecnych czasach. Wielu zawodowych tancerzy współczesnych czy artystek performatywnych z obszaru nowej choreografii nie potrzebuje *de facto* wykształcenia baletowego, by móc profesjonalnie wykonywać swój zawód, czego dowodzili eksperci podczas I Kongresu Tańca (2011).

W przypadku baletu rynek pracy charakteryzuje się wysoką stabilnością zatrudnienia. Jest to fenomen na tle innych sub dziedzin tańca. O takiej cesze baletu pisała już w 2015 roku w kontekście ogółu polskich artystów i artystek scenicznych (aktorów_aktorek, tancerzy_tancerek, śpiewaków_śpiewaczek, reżyserów_reżyserek, choreografów_choreografek, scenografów_scenografek) Joanna Szulborska – Łukaszewicz:

Warto zauważyć, że 83,14% ogółu respondentów (498 osób) to osoby zatrudnione na etatach (w oparciu o umowy na czas nieokreślony bądź określony). 309 osób, spośród tych, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie (51,59% ogółu respondentów) pracuje wyłącznie na umowę o pracę na czas nieokreślony. W chwili badania nie świadczyli pracy w oparciu o żadne inne formy zatrudnienia (Szulborska – Łukaszewicz 2015: 56).

W przypadku osób związanych z baletem znaczącą barierą jest moment wejścia na rynek pracy, a więc pozytywny wyniki audycji do danego zespołu. W przypadku rynku pracy osób zajmujących się tańcem komercyjnym, niezależnym czy nową choreografią tendencje są

przeciwnie, a tożsame z tymi, które Ilczuk wskazuje, jako charakterystyczne dla całości środowiska artystycznego. Mowa tu o braku ciągłości zatrudnienia (Ilczuk i in. 2015: 17; Throsby 2010: 110 - 112). Praca na zasadach umów cywilno - prawnych jest przeważającym sposobem zarobkowania w przypadku przedstawicieli i przedstawicielek branży taniec.

Dla choreografów i choreografek przeważającą formą zatrudnienia jest umowa o dzieło. Zaznaczyć należy dużą nieheterogeniczność tej grupy zawodowej w stosunku do drugiej badanej przeze mnie grupy - tancerek i tancerzy baletu. Osoby zajmujące się choreografią, co wielokrotnie zaznaczam w pracy, związane być mogą z wieloma instytucjami jednocześnie, a ich styl eklektyczny i łączący wiele technik. Dlatego też tak trudno uchwycić specyfikę ich pracy, odnosząc się do interesującego mnie obszaru - baletu, który determinuje właśnie technika tańca i instytucja. W przypadku zespołów baletowych tradycyjnie choreografowie i choreografki pracujący w danym zespole, jako, tzw. „choreografowie_choreografki rezydenci_rezydentki”, a więc stale tworzący dla danej kompanii (Alexei Ratmansky w ABT, niegdyś Jacek Przybyłowicz w Baletcie Opery Wrocławskiej czy za dawnych lat Krzysztof Pastor w Holenderskim Baletcie Narodowym) wywodzą się z szeregów kompanii baletowych. Znaczna większość spektakli zespołów baletowych jest jednak zamawiana, a więc osoba kierująca kompanią zaprasza do współpracy artystę czy artystkę, by stworzyła czy przeniosła dany spektakl w danym sezonie do dowodzonego przez nią zespołu baletowego. Bariera wejścia na rynek jest więc równie znacząca dla choreografów i choreografek, jak dla tancerzy i tancerek baletowych, a moment rozpoczęcia pracy przesuwana się w czasie. Poprzedza go bowiem konieczny okres zdobycia warsztatu i umiejętności twórczych, które zdobyć można w zasadzie (w przypadku baletu) poprzez pracę w zawodzie tancerza i tancerki *per se*.

2.4.4. Wiek

Dane z 2018 roku pokazują, że tancerze i tancerki wszelkich stylów tańca zajmują aż pięć pozycji wśród „dwudziestki” zawodów artystycznych w Polsce, których przedstawiciele cechuje najniższy średni wiek. W przypadku kobiet to tancerki komercyjne cechuje najniższy wiek. W przypadku mężczyzn tymi najmłodszymi są artyści cyrkowi. Tancerzy i tancerki baletowe cechuje aż 10 lat różnicy w średnim wieku zależnym od płci. Dla kobiet jest to wiek 31 lat, a mężczyzn - 41 lat.

Średni wiek dla wszystkich artystów i artystek w Polsce wynosi 40 lat. Dla kobiet jest on nieco niższy (38 lat) niż dla mężczyzn (42 lata). Większość zawodów, których przedstawiciele i przedstawicielki stanowią grupę osób najmłodszych, związanych jest silnie z ciałem. Obrazuje to poniższa tabela. To ciało właśnie, jako instrument zużywa się szybko, dlatego moment rozpoczęcia kariery, jej długość, a co za tym idzie średni wiek przedstawicieli

i przedstawicielek tańca komercyjnego, baletu, współczesnego, mimów, artystów cyrkowych czy artystek burleski jest znacznie niższy niż w większości innych zawodów artystycznych, takich, jak: witrażysta, akompaniator czy tkacz artystyczny, których średni wiek jest najwyższy wśród osób badanych przez Ilczuk i jej zespół.

Tabela 2. Średni wiek wśród najmłodszych grup artystów i artystek w Polsce w 2018 roku

ZAWÓD GŁÓWNY	ŚREDNI WIEK [lata]			
	Nazwa	razem	kobiety	mężczyźni
tancerz komercyjny		28	28	28
artysta cyrkowy		29	30	27
organista kościelny		30	30	29
projektant gier komputerowych		30	29	31
kierownik produkcji		31	30	33
tancerz tańca współczesnego		32	31	32
producent teatralny		32	32	
tancerz teatru tańca		32	33	33
artysta burleski		32	32	
mim		33	33	
rysownik twórca komiksów		33	28	37
tancerz baletowy		33	31	41
DJ		34	30	34
pedagog teatru		34	32	42
muzyk ludowy/tradycyjny		35	36	34
pozostali artyści teatru		35	33	36
dramaturg		35	38	32
pozostali artyści tańca		35	40	25

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Z drugiej strony, jak pisze Ilczuk w książce „Policzone i policzeni (...)” taniec i sztuki wizualne, to obszary, których przedstawiciele i przedstawicielki cechują najniższe zarobki. W przypadku tańca więc średni wiek jest niski, czas aktywności zawodowej krótki, a zarobki niskie.

Analiza zarobków w podziale na branże wykazała ich duże pod tym względem zróżnicowanie. W filmie mediana zarobków wyniosła 4396 zł brutto (średnia 5593 zł), z tej branży pochodzi też prawie połowa z najlepiej zarabiających biorących udział w badaniu twórców i wykonawców (315 osób). Na drugim biegunie widzimy taniec i sztuki wizualne (mediana – odpowiednio 2198 i 2637 zł brutto) oraz twórczość ludową z medianą na poziomie 1287 zł brutto (oraz średnią 1721 zł brutto), które to zarobki uznać należy za bardzo niskie. Wśród badanych artystów, twórców i wykonawców widzimy duże zróżnicowanie zarobków ze względu na płeć. W całej badanej grupie kobiety zarabiają średnio zdecydowanie mniej niż mężczyźni (Ilczuk 2020: 78).

2.4.5. Zarobki

Tancerki i tancerze baletowi otrzymują znacznie wyższe wynagrodzenie, niż wynosi średnia zarobków w tańcu, gdzie kobiety uzyskują 2378 zł, a mężczyźni 3449 zł brutto. Jednocześnie jest to zawód najlepiej opłacany w całej branży taniec. Jak widać, w branży tej mężczyźni otrzymują średnio wynagrodzenie wyższe od kobiet. Zawodem z branży taniec, gdzie średnie zarobki w 2018 roku były najniższe był zawód w 100% sfeminizowany - artystka burleski. Drugim najniżej opłacanym był tancerz_tancerka tańca współczesnego.

Tabela 3. Średnie miesięczne zarobki brutto w branży taniec w 2018 roku (n = 163)

ZAWÓD	ZAROBKI BRUTTO					
	razem		kobiety		mężczyźni	
Nazwa	mediana brutto	średnia brutto	mediana brutto	średnia brutto	mediana brutto	średnia brutto
artystka burleski	632 zł	890 zł	632 zł	890 zł		
choreograf_ka	2 749 zł	2 962 zł	2 838 zł	3 058 zł	2 500 zł	2 577 zł
nauczycielka tańca	3 049 zł	2 930 zł	3 049 zł	2 930 zł		
tancerz_ka baletowy	3 924 zł	4 704 zł	3 863 zł	4 806 zł	4 225 zł	4 255 zł
tancerz_ka komercyjny	2 747 zł	2 875 zł	2 339 zł	2 510 zł	4 155 zł	4 155 zł
tancerz_ka ludowy	2 000 zł	2 144 zł	2 000 zł	2 263 zł	2 343 zł	1 996 zł
tancerz_ka tańca współczesnego	1 660 zł	1 587 zł	1 596 zł	1 507 zł	2 637 zł	2 198 zł
tancerz_ka teatru tańca	2 527 zł	2 780 zł	2 606 zł	2 975 zł	2 128 zł	2 391 zł

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

2.4.6. Współczynnik wielozawodowości dla branży taniec i poszczególnych jej zawodów

Jednym z najbardziej interesujących wniosków płynących z badania Ilczuk i jej zespołu z 2018 roku, a zarazem określonych dzięki niemu wskaźników był współczynnik wielozawodowości. Wykazał on pozorną wielkość środowiska, które *de facto* jest mniejsze, niż

można by zakładać. Wynika to z faktu wielu zawodów artystycznych wykonywanych przez jednego jej przedstawiciela _przedstawicielkę. Przykładem może być tu jeden z respondentów owego badania, który jako zawód główny wskazał choreografię, a kolejne wykonywane przez niego zawody, to: kostiumograf, tancerz teatru tańca, tancerz współczesny.

O zjawisku **wielozawodowości** artystów i artystek w kontekście ich **pozaartystycznej** pracy zarobkowej pisał w 2010 roku Throsby. Stwierdził, że *artysta może mieć inne możliwości zarobkowania, na tyle lukratywne, by przyniosły mu zyski szybko i skutecznie, pozostawiając maksymalnie dużo czasu na nierentowną pracę artystyczną. W tej sytuacji należy wziąć pod uwagę, że artysta może podjąć dodatkową pracę (...), aby było go lub ją stać na działalność artystyczną* (Throsby 2010: 96). W 2011 roku ten sam ekonomista kultury wraz z Anitą Zednik przyjrzeni się sytuacji artystów i artystek australijskich. W swoich badaniach skupili się oni na dwóch aspektach. Po pierwsze, koncentrowali się na ścieżkach kariery artystów _artystek w dziedzinach niezwiązanych ze sztuką w ogóle, ze szczególnym uwzględnieniem czynników, które wpływają na podejmowanie przez artystów i artystki pracy spoza obszaru sztuki. Po drugie, sprawdzali, w jakim stopniu artyści są w stanie wykorzystać swoje umiejętności twórcze w branżach spoza głównego rdzenia kultury i sztuki, interpretując te wyniki w kontekście modelu koncentrycznych kręgów przemysłów kultury (Throsby, Zednik 2011). Australijskie badania różnią się więc znacznie od polskich badań Ilczuk z 2018 roku. Pomijają one bowiem artystyczną wielozawodowość przedstawicieli i przedstawicieli sztuki, skupiając się na schemacie „hollywoodzkim”: artyści-kelnera.

Osoby biorące udział we wcześniejszym badaniu polskiej ekonomistki kultury i jej zespołu w 2013 roku, podobnie, jak osoby biorące udział w australijskich badaniach, w dużym stopniu wskazywały na zarobkowanie poza zawodem artystycznym. Tancerze i tancerki były jednak dość specyficzną grupą:

Badając problem wielozawodowości, możemy stwierdzić, że 14,7% kobiet i 20% mężczyzn wskazało (w wywiadach CATI), że świadczy pracę niezwiązaną z wykonywanym zawodem artysty poza sferą kultury. Byli to najczęściej literaci. Takiego zaangażowania nie deklarowali tancerze i artyści wizualni. Z badań prowadzonych metodą wywiadów pogłębionych i z dyskusji w grupach fokusowych wynika, że tancerze i artyści wizualni bardzo często wykorzystują swoją wiedzę zawodową i umiejętności, pracując na stanowiskach menedżerskich w instytucjach artystycznych oraz świadcząc usługi dydaktyczne (Ilczuk 2013: 17).

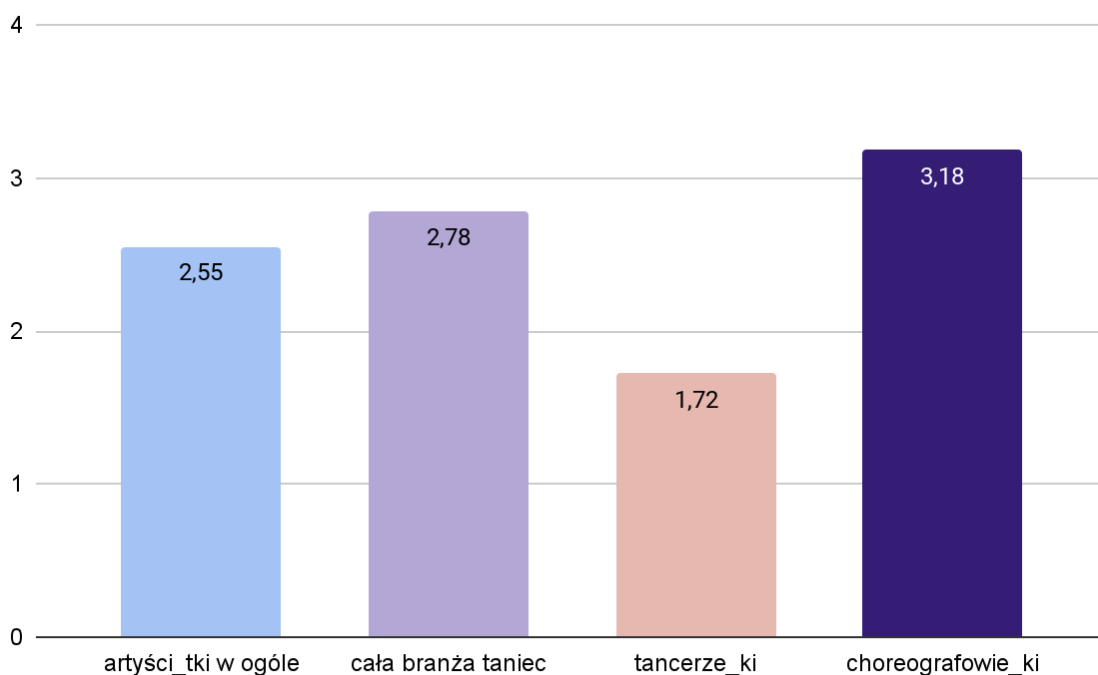
Polska ekonomistka kultury opisała również zjawisko, które nazwała „**dwuzawodowością**”. Jak pokazały jej badania z 2015 roku, specyficzną cechą uprawiania zawodu artystycznego w Polsce jest posiadanie „drugiego zawodu”. Zawód ten wiąże się zwykle z realizowaniem pracy dydaktycznej - w szkolnictwie wyższym, ponadgimnazjalnym czy instytucjach kultury, takich jak: domy kultury czy różnego typu projekty edukacyjne (Ilczuk 2015: 73-75). Jak pisze Ilczuk: *ta aktywność jest z jednej strony postrzegana przez rozmówców jako naturalne połączenie, z*

drugiej zaś jako możliwość pozostawania w sferze aktywności twórczej nawet przy realizowaniu działań przynależnych do owego „drugiego zawodu” (Ilczuk 2015: 73). Jak wynika z tych badań część artystów i artystek uważa, że działalność dydaktyczna niejako pozytywnie wpływa na twórczość, a drugi zawód jest komplementarny wobec pierwszego zawodu artystycznego. Inni zaś zauważają, że praca, która nie jest aktywnością twórczą, może stać się nazbyt absorbująca. Staje się wtedy ona w pewnym stopniu konkurencyjna dla ich twórczych działań i realizowania się w sztuce (Ilczuk 2015: 74).

Wykorzystywane przeze mnie badania Ilczuk (2018) wskazały jednak na zupełnie inną cechę rynku pracy artystów i artystek, którzy wciąż jednak bardzo często wykonują wiele zawodów. Tu jednak są to zawody *stricte* artystycznych. Zjawisko „**wielozawodowości artystycznej**” wiąże się w pewnym stopniu z koniecznością bycia wszechstronną_wszechstronnym artystycznie, pracując wśród osób uprawiających sztukę, która podyktowana jest nie tak dużym popytem na artystyczną pracę. Jak wynika z badań Ilczuk z 2018 roku artyści i artystki nie tylko są zaangażowani w pracę specyficzną finansującą ich działalność twórczą, o czym pisał Throsby. Wykonują również „drugi zawód” związany z dydaktyką, co zauważyła Ilczuk w 2015 roku, ale przede wszystkim są multi-artystami i multi-artystkami realizującymi się w wielu zawodach artystycznych jednocześnie. Zjawisko to ma swoje konsekwencje w pozornej wielkości środowiska.

Współczynnik wielozawodowości dla branży taniec wynosi 2,78. Jest to wynik wyższy niż w przypadku ogółu artystów_artystek, którzy wykonują średnio 2,55 zawodu artystycznego. Jak pisze Ilczuk: *owa „wielozawodowość” jest dość powszechną cechą środowisk artystów, twórców i wykonawców. (...) Z uwagi na tę cechę badanego środowiska można odnieść wrażenie, że jego liczebność jest znacznie większa, niż pozornie mogłoby się wydawać (Ilczuk 2020: 13).*

Rysunek 8. Współczynnik wielozawodowości dla branży taniec i wybranych jej zawodów w Polsce w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania "Szacowanie liczebności artystów..." (Ilczuk 2018).

Dla tancerzy i tancerek baletowych (n=29) współczynnik wielozawodowości wyniósł 1,72, co było najniższym wynikiem wśród całej branży taniec. Zarazem jednak potwierdza to fakt przeważającej pracy etatowej w zespołach baletowych wśród artystów i artystek baletu, a zarazem braku możliwości czasowych i chęci na podejmowanie się innych prac w kolejnych zawodach artystycznych. Wśród wymienianych zawodów, poza zawodem głównym - tancerz baletowy, znalazły się inne zawody, które wykonywały artystki i artyści baletu, jako drugi zawód. Najczęściej wymienianym zawodem dodatkowym był: choreograf (częstotliwość: 5), tancerz komercyjny (4), tancerz tańca współczesnego (4), tancerz ludowy (3), tancerz teatru tańca (2), nauczyciel tańca (1), aktor scen muzycznych (1), aktor teatru (1).

Choreografów i choreografki (n=39) natomiast cechuje wyższy niż w przypadku ogółu artystów_ artystek tańca i artystów_ artystek w ogóle współczynnik wielozawodowości. Wynosi on bowiem 3,18 i jest drugim najwyższym wynikiem w branży taniec, zaraz po zawodzie tancerza komercyjnego, który cechuje współczynnik na poziomie 3,25. Respondenci_respondentki badania Ilczuk, które określiły swój zawód główny jako choreograf_choreografka najczęściej wymieniali zawód tancerz tańca współczesnego (częstotliwość: 23), oraz tancerz teatru tańca (10), jako te kolejne przez nich wykonywane. Potwierdza to moje założenie, że wśród respondentów i respondentek tego badania

przeważająca większość przedstawicieli i przedstawicielek choreografii zajmuje się jej współczesną odnogą, gdzie kobiety właśnie dominują. Stąd proporcje płci w choreografii w badaniu Ilczuk i jej zespołu. Kolejnymi zawodami wymienianymi przez choreografów i choreografki były: reżyser teatralny (8), aktor teatru (6), tancerz komercyjny (5), tancerz baletowy (2), tancerz ludowy (2), performer (2), aktor scen muzycznych (2), aktor lalkarz (2), muzyk ludowy/tradycyjny (2), wokalista rozrywkowy (2), montażysta (2), artysta video (2), twórca ludowy (1), scenograf teatralny (1), scenograf filmowy (1), scenarzysta filmowy (1), reżyser filmowy (1), pozostali artyści wizualni (1), operator obrazu (1), muzyk jazzowy (1), mim (1), kostiumograf (1), kompozytor / twórca utworów muzycznych (1), dramaturg (1), artysta rzeźbiarz (1), aranżer (1). Ta mnogość kolejnych zawodów wśród choreografów i choreografek wynika ze specyfiki obszaru ich pracy, związanego z produkcją własnych spektakli finansowanych z programów produkcyjnych takich instytucji jak Klub Żak, Nowy Teatr (Poszerzanie Pola - we współpracy z Art Stations Foundation), Komuna Warszawa i innych. Bardzo często twórca czy twórczyni spektaklu staje się odpowiedzialna zarówno za choreografię, reżyserię, scenografię, ale, jak i wykonanie oraz w dużej mierze produkcję. Powszechna jest jednak współpraca z dramaturgami i dramaturżkami, co również pokazały badania, gdzie tylko jeden respondent wskazał dramaturgię, jako zawód towarzyszący choreografii.

Kwestia kariery - aktywności scenicznej oraz postkariery tancerek i tancerzy w świetle wykonywanych przez nich zawodów głównych i dodatkowych, zależnych od etapu kariery została poruszona już w 2004 roku. Badacze wykazali mnogość zawodów wykonywanych przez jednego przedstawiciela czy przedstawicielkę tańca (Baumol, Jeffri, Throsby 2004). W kontekście ich badań pojawił się problem definicji aktywnego i byłego tancerza czy tancerki. Zespół Throsby'ego, Baumola i Jeffri próbowali rozdzielić te dwie kategorie, by poznać specyfikę każdej z nich. Okazało się jednak, że aktywna tancerka często uczy tańca, a także zajmuje się choreografią. Nie są to więc aktywności, których podejmuje się wyłącznie po zakończeniu kariery scenicznej. Nawet jeśli w tym momencie choreografia czy nauczanie stanowią większą część czasu pracy, a sztuka wykonywania tańca mniej, to wciąż tancerze i tancerki uznają się i czują tancerzami_ tancerkami (Jeffri 2006: 343).

2.5. Zawód tancerka_ tancerz baletowa i choreografka_ choreograf

Przyjmując perspektywę kwalifikacyjno - zawodową (Kryńska, Kwiatkowski 2013: 19 - 20), analizowany przeze mnie obszar, to rynek pracy artystów i artystek wykonujących zawód związany ze sztuką baletową (tancerzy/tancerek, choreografów/choreografek). Zawód definiuję

za Kryńską i Kwiatkowskim, jako *zbiór zadań i czynności wykonywanych stale przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje zawodowe, tj. odpowiednią wiedzę i odpowiednie umiejętności* (Kryńska, Kwiatkowski 2013:19). To umiejętności taneczne - znajomość technik tańca (już nie tylko tańca klasycznego, który wciąż jednak jest przewodnim walorem na rynku tańca baletowego), wyraz artystyczny, a także określona aparycja są niezbędne do wykonywania zawodu **tancerza/tancerki** i mu pokrewnych. Istotnym czynnikiem jest również „talent” (zob. Throsby 2010).

Ogromną zmianą ostatnich kilkadziesiąt lat jest odejście od ściśle wymaganego dyplomu (często określonej, zrzeszonej z zespołem) szkoły baletowej, który był podstawą dla zatrudnienia i najwyżej cenioną wartością na rynku tańca, jeszcze na przełomie XX i XXI wieku. Wciąż jednak dyplom ukończenia szkoły baletowej wiąże się z posiadaniem konkretnych umiejętności, które możliwe są do zdobycia tylko poprzez formalną, zinstytucjonalizowaną edukację baletową. Dyplom, jako dokument nie jest już jednak niezbędny do wykonywania zawodu tancerza baletowego - to umiejętności, aparycja, a także wiedza i umiejętności rynkowe stanowią kartę przetargową do sukcesu na największych scenach baletowych. Realia rynku pracy tancerzy uległy ogromnym zmianom, jak mówi dyrektorka administracyjna American Ballet Theater - drugiego największego zespołu baletowego w USA:

A kiedy rekrutujesz w dzisiejszych czasach, przeciętny 16-latek przyjdzie do Ciebie ze 100.000 obserwujących na Instagramie i linią ubrań firmowanych własnym nazwiskiem. Przychodzą oni z oczekiwaniami, które nie są takie same jak 20 lat temu. Łatwo przychodzi im powiedzieć: „Dobrze, przyjdę do Studio Company [część nowego modelu funkcjonowania największych zespołów baletowych - matek, które pod sobą mają już nie tylko szkołę, ale tzw. studio companies czy zespoły baletowe II, składające się z młodych tancerzy stażystów, przyp. E.Ch.] ale chcę gwarancji, że dostaną się do głównej kompanii w ciągu dwóch lat”. Nigdy nie dajemy takich gwarancji ([tłum. własne] Elberse 2019: 7).

Od **choreografów i choreografek** oczekuje się podobnych kwalifikacji, jak w przypadku tancerek_tancerzy, a ponadto zdolności kreacyjnych, kreatywności, umiejętności twórczych. W przypadku stanowisk kierowniczych oczekiwania są nieco inne, lecz wciąż podstawą jest doświadczenie w pracy na stanowiskach ściśle związanych z baletem (zwykle dyrektorami zostają byli tancerze czy choreografowie).

Charakterystyczną cechą rynków pracy konkretnych zawodów jest swoista izolacja - brak przepływów osób między danym rynkiem a innymi rynkami zawodów. Zatem wyróżnić można grupę pracodawców zgłaszających zapotrzebowanie na konkretne umiejętności i grupę osób dysponujących konkretnymi kwalifikacjami, wykonujących konkretny zawód poszukiwany przez oferujących pracę w danej dziedzinie. Popyt na pracę (pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na pracę), i podaż pracy (pracowników oferujących swoje usługi)

bezpośrednio oddziaływają na siebie, a więc kształtują wysokość płac, wielkość transakcji, a także szerzej - warunki pracy na danym rynku (Kryńska, Kwiatkowski 2013:19 - 23).

W mojej pracy interesuje mnie miejsce artystki baletu na rynku pracy w Polsce w XXI wieku, a więc zasób, którym dysponują one w kontekście gospodarczym, a jakim jest ich artystyczna praca. Przyglądam się zarówno tancerkom, jak i choreografkom, lecz przyjmując zmienną płci badam je w porównaniu do ich męskich odpowiedników - tancerzy i choreografów. W kontekście rynku pracy badane stanowią zarówno o stronie podaży, jak i popytu. Jak pisze Ilczuk: *na rynku pracy artyści reprezentują stronę podażową (jako pracownicy - jeśli za swoją pracę chcą uzyskać wynagrodzenie), ale też występując w roli przedsiębiorców/pracodawców, mogą tworzyć popyt na pracę innych* (Ilczuk i in. 2015: 16-17). Przyglądam się pozycji artystek baletu - wysokości płac, dynamice awansu, dostępności scen, a więc rozpoznawalności i warunkom/możliwościom pracy, a także specyfice pracy tancerek, choreografek, i ich relacjom. Zakładam, że rynek pracy tancerzy i artystów/artystek baletu jest rynkiem przepelnionym - więcej jest na nim oferujących swoją pracę, niż możliwości jej wykonywania, a więc na nią zapotrzebowania. W Polsce ma to bez wątpienia związek z globalizacją rynku pracy tancerek_tancerzy - napływem lepiej przygotowanych osób z zagranicy, a także niskim poziomem szkolnictwa baletowego - opornego i niechętnego zmianom, o czym pisał już w 2011 roku Przybyłowicz w raporcie po I Kongresie Tańca:

Kryteria definicji profesjonalizmu w odniesieniu do tancerza, choreografa i pedagoga tańca, jakimi od lat kierujemy się w Polsce, pozostają niezmiennie. Niestety niezmiennie, ponieważ w małym stopniu odpowiadają one standardom obowiązującym na świecie. Ponad dwadzieścia lat pracy w Polsce i za granicą w charakterze tancerza i choreografa skłania mnie do przeświadczenia, że oprócz formalnej edukacji bardzo ważnym kryterium profesjonalizmu jest doświadczenie zawodowe. Doświadczenie, które zdobywamy na przestrzeni wielu lat pracy artystycznej lub pedagogicznej. Nie można w ciągu roku, dwóch lub trzech lat stać się profesjonalnym, w pełnym tego słowa znaczeniu, tancerzem, choreografem, a w szczególności pedagogiem tańca. (...) Rynek najlepiej weryfikuje kwalifikacje zawodowe tancerza, zarówno w dziedzinie tańca klasycznego wymagającej wieloletniego okresu kształcenia, jak i w dziedzinie kształcenia tancerzy współczesnych (raport z I Kongresu Tańca 2011: 49 - 50).

Większość opisanych wcześniej analiz zawodów kreatywnych stosuje metodykę analizy sektorowej. Jak pisze Zawadzki koncepcja „kreatywnego trójzębu” (*creative trident*) autorstwa australijskich badaczy Higgsa i Cunninghama wychodzi poza te ramy, i odwołuje się bezpośrednio do specyfiki pracy zatrudnionych w obszarach związanych z przemysłami kreatywnymi (Zawadzki 2016: 36 za Higgs, Cunningham 2008: 15-18). Według koncepcji tej dzieli się ich na trzy grupy:

1. specjaliści - artyści, profesjonalści lub inni kreatywni pracownicy i pracowniczki pracujące w branżach kreatywnych;
2. zawody zagnieżdżone (*embedded*) - kreatywne osoby „osadzone” w innych branżach niezdefiniowanych jako „kreatywne”, np. projektanci samochodów;

3. zawody nie-kreatywne - pracownicy „pomocniczy” działający w tych branżach, zapewniający wsparcie w zakresie zarządzania, sekretariatu, administracji czy księgowości.

Pracujących w balecie, a więc w obszarze sztuk performatywnych, należy szukać w grupie pierwszej, w której mieszczą się osoby wykonujące zawód kreatywny (warunek 1) należący jednocześnie do sektora kreatywnego (warunek 2). Tu odnaleźć należy tancerzy i tancerki klasyczne, a także choreografów i choreografki.

Dyrektorzy i dyrektorki baletu, zgodnie z myślą trójzębu kreatywnego, stanowią natomiast część kategorii trzeciej, gdzie mieszczą się pracownicy, którzy nie wykonują zawodu kreatywnego, ale pracujący w sektorze kreatywnym (chyba że, co jest raczej normą, są oni również choreografami, wtedy należy przyporządkować ich do grupy pierwszej; w większych zespołach istnieje podział na dyrektora artystycznego i administracyjnego, wtedy pierwszy stanowi część grupy pierwszej, a drugi trzeciej). W grupie tej znaleźliby się również wszyscy pracownicy pionu technicznego związanego z realizacją spektakli baletowych, a także zaplecza medycznego i sportowego, jak również cały pion administracyjny kompanii baletowej.

Higgs i Cunningham wylistowali ponad osiemdziesiąt zawodów kreatywnych i podzielili je na sześć segmentów, gdzie zawody baletowe (tancerze, choreografowie, a także personel techniczny) przyporządkowane zostały do kategorii czwartej - „muzyka i sztuki performatywne”. Pozostałe kategorie to: reklama i marketing; architektura, design i sztuki wizualne; film, telewizja i radio; branża wydawnicza; oprogramowanie i interaktywne treści medialne (Zawadzki 2016: 37).

Zarówno australijscy badacze, jak i autorzy innego zestawienia zawodów kreatywnych - Departament Kultury, Mediów i Sportu Wielkiej Brytanii, wykorzystywali klasyfikacje zawodowe stosowane przez państwowe urzędy statystyczne. Zawadzki dokonał transpozycji brytyjskiej klasyfikacji szerokich zawodów *Standard Occupational Classification (SOC) 2010* na polską Klasyfikację Zawodów i Specjalności 2014. Tabela 4. przedstawia zawody baletowe według tej klasyfikacji, wraz z kodem grupy elementarnej.

Tabela 4. Zawody związane z baletem według klasyfikacji SOC

Grupa zawodów kreatywnych	SOC (2010)	Grupa elementarna – ekwiwalent wg KZiS 2014	Kod grupy elementarnej
Muzyka, sztuki performatywne i wizualne	3411	Artyści plastycy	
	3413	Aktorzy, prezenterzy, pracownicy branży rozrywkowej	
	3414	Choreografowie i tancerze	2653+3437
	3415	Muzycy	

źródło: opracowanie własne na podstawie SOC (2010).

W tabeli 2. dokonałam uszczegółowienia zawodów baletowych i tanecznych według polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Tabela 5. Zawody związane z baletem według podziału polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z dnia 1 stycznia 2022 r.

Grupa elementarna – ekwiwalent wg KZiS 2014	Kod grupy elementarnej	Zawód/specjalność	Kod zawodu/specjalności
Choreografowie i tancerze	2653	Choreograf	265301
		Tancerz baletowy	265302
		Pozostali choreografowie i tancerze	265390
Tancerze	3437	Tancerz	343701

źródło: opracowanie własne na podstawie KZiS (2022).

Osoby zawodowo związane z baletem stanowią przede wszystkim część grupy 2. Klasyfikacji Zawodów i Specjalności; w moim przekonaniu mniej grupy 3., którą tworzą *technicy i inny średni personel – grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania*. Grupa 2. to „**Specjaliści**” – zawody wymagające wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie: nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie (Klasyfikacja Zawodów i Specjalności Na Potrzeby Rynku Pracy, Warszawa 2014). Klasyfikacja ta posłużyła mi za podstawę dalszej pogłębionej analizy danych zastanych, pochodzących z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Zauważyć należy, że wyzwaniem dla osoby badającej dane ilościowe dotyczące zawodów i rynku pracy z obszaru kultury i gospodarki kreatywnej jest klasyfikacja stosowana przez instytucje badań statystycznych na poziomie narodowym, np. GUS, jak również Europejskim (wykorzystującym badania krajowe) - Eurostat, Poziom szczegółowości zależny od zawodu, np. tancerza baletowego, choreografki jest w ten sposób niemal niemożliwy do zbadania ilościowo. Dane statystyczne nie są bowiem kolekcjonowane na tym poziomie, co powoduje, że tancerzy bada się łącznie z prezenterami radiowymi, telewizyjnymi i pokrewnymi (grupa 2656), chociażby czy liczebnie obszerną grupą filologów. W znacznym stopniu zaburza to obraz sytuacji społecznej i ekonomicznej artystów i artystek. Taką sytuację zauważyła już w 2010 roku Agnieszka Jeran. Obecna klasyfikacja opublikowana w 2022 roku nie uległa zmianie.

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności wcześniejsza grupa średnia 245 obejmująca „specjalistów kultury i sztuki” zastąpiona została grupami: 264. Literaci, dziennikarze i filolodzy oraz 265. Twórcy i artyści, przy czym wszelkie analizy dynamiczne utrudnia przede wszystkim dołączenie do tych grup dużej podgrupy zawodów objętych grupą elementarną: Filolodzy i tłumacze. W efekcie zmian klasyfikacji faktyczne uchwycenie sytuacji artystów i twórców m.in. na podstawie danych rynku pracy publikowanych przez urzędy pracy wymaga prowadzenia analiz na poziomie zawodów i specjalności lub przynajmniej grup elementarnych i wykluczania z grupy średniej 264 grupy elementarnej: 2643. Filolodzy i tłumacze. Niestety, duża część udostępnianych danych GUS ogranicza się do poziomu grup średnich.

3. Kobiety i kultura a rynek pracy

W ostatnich latach coraz więcej mówi się o alternatywnych źródłach dochodów danego kraju. W perspektywie kryzysu każdy czynnik pomnażający dochód krajowy stanowi istotny element polityki gospodarczej kraju. Kultura i związane z nią sektory gospodarcze (raport

„Rola Gospodarki Kreatywnej w Polsce”, PIK 2020), a dokładniej osoby pracujące w tym obszarze, a także kobiety pracujące (Scott 2021), wpływają *explicite* na spadek bezrobocia i pomnażanie PKB. Zaznaczyć tu należy również, że zarówno kultura, jak i kobiety i ich praca wpływają na rozwój krajów Trzeciego Świata. Wpływ kobiet już w 1970 roku został szeroko omówiony przez Ester Boserup w książce „Women in Economic Development”. Wielokrotnie zaznacza to również Linda Scott w swojej książce „Kapitał kobiet” (2021), odnosząc się do zmian w takich krajach, jak Ghana czy Sudan w XXI wieku. David Throsby z kolei poświęca kulturze i jej roli w rozwoju krajów dotkniętych ubóstwem część książki „Kultura i ekonomia” (2010: 66-68). Mimo wszystko obszary te wciąż jednak stanowią marginalny obszar zainteresowania ekonomistów głównego nurtu (świadomie nie używam tu feminatywu - w 2018 roku Amerykańskie Towarzystwo Ekonomiczne przyznało, że mizoginia wśród środowisk badawczych związanych z tą dziedziną nauki wpływa na przemilczane zachowania nieakceptowalne, o czym pisze Scott (2021: 50-51):

W większości dziedzin panuje powszechna zgoda, że różnorodność jest z definicji korzystna. Ekonomia głównego nurtu odrzuca tę tezę, co wynika z przywiązania do poglądu, iż brak różnorodności to efekt działania sprawnego rynku. Ekonomisci znacznie częściej uważają, że jeśli w tej dziedzinie nie ma zbyt wielu kobiet, to dlatego iż nie są nią szczególnie zainteresowane lub też są niezbyt produktywne - Shelly Lundberg (Harvey 2019).

Throsby w kontekście kultury cytuje z kolei innego ekonomistę Marka Cassona, który wyróżnił zmienne kulturowe istotne dla relacji między podmiotami gospodarczymi, a są to między innymi współpraca i konkurencja, kultura organizacyjna firmy, a także kulturowe czynniki zewnętrzne wpływające na wyniki danego przedsiębiorstwa (Throsby 2010: 67). Jak zaznacza jednak Casson kultura wciąż marginalizowana jest przez wielu badaczy nauki o gospodarce i gospodarowaniu (Casson 1993: 418):

Ekonomia coraz częściej bierze kulturę pod uwagę. Jeszcze kilka lat temu teoretyk ekonomii twierdziłby zazwyczaj, że kultura nie ma żadnego znaczenia dla wyników gospodarczych, a wszystkie istotne zjawiska wyjaśniają ceny: rzeczywiste ceny na rynkach zewnętrznych oraz kalkulacyjne na rynkach wewnętrznych. Dziś teoretyk ów przyzna raczej, że kultura ma pewne znaczenie, lecz będzie przekonywał, że jest to coś, czego ekonomia nie może - i nie powinna - próbować wyjaśnić.

Dzisiaj sytuacja kultury i jej znaczenie powoli się zmienia, czego dowodził już w 2010 roku australijski ekonomista, a rozwój i zainteresowanie ekonomiką kultury potwierdza ten trend. Throsby zaznacza istotę pracy artystów i artystek dostrzegając nie tylko potencjał kultury w rozwoju gospodarczym przekładającym się na wskaźniki efektywności gospodarczej, takich jak stopa wzrostu PKB na osobę, tempo zmian technologicznych, poziom zatrudnienia czy kierunki zmian strukturalnych. Ekonomista podkreśla, że kultura i związane z nią przemysły wpływają na „wskaźnik sprawiedliwości”, który związany jest z rozwojem programów pomocy społecznej, gotowością społeczeństwa do podejmowania długotrwałych inwestycji publicznych, których efekty mierzalne w szerokiej perspektywie, a przyniosą skutki dopiero

kolejnym pokoleniom. Throsby podkreśla, że dzięki kulturze właśnie zmieniają się wzory dystrybucji dochodów jednostkowych, co przynosi korzyść ogółowi społeczeństwa, a więc zapewnienie godziwych warunków życia danej, inkluzywnej, równościowej, kulturowo zorientowanej społeczności (Throsby 2010: 62 - 64).

Praca kobiet niesie podobne i równie pozytywne skutki dla rozwoju krajów oraz dobrostanu ich mieszkańców, co kultura. W przypadku kobiet geneza zainteresowania ich udziałem w rynku pracy ekonomistów głównego nurtu jest także podobna do historii ich zainteresowania kulturą. Powodów takiego stanu rzeczy Scott upatruje w dwóch czynnikach: braku danych oraz wąskim pojmowaniu alternatywnych sposobów wymian dóbr i usług:

Wskaźniki gospodarcze skupiały się na transakcjach finansowych, lecz większość kobiecego wkładu w gospodarkę - jak praca w domu czy gospodarstwie rolnym - jest niewynagradzana. Co więcej, najmniejszą jednostką opisywaną za pomocą danych ekonomicznych jest gospodarstwo domowe, a zarobki kobiet zwykle przypisuje się do mężczyzny będącego głową rodziny. Już choćby z tych dwóch powodów nasze systemy statystyczne zwykle nie rejestrują aktywności gospodarczej kobiet (Scott 2021: 48).

W 2006 roku miała miejsce pierwsza publikacja raportu *Global Gender Gap Report* (Światowe Forum Ekonomiczne). Pracujące nad nim ekonomistki feministyczne wprowadziły do ekonomii perspektywę płci; jednocześnie nakierowując uwagę na korelację między dobrobytem i zrównoważonym rozwojem danego kraju a włączaniem kobiet w życie gospodarcze na równych prawach (Scott 2021: 53). Rozważania ekonomiczne głównego nurtu niesłusznie pomijają zarówno rolę kultury, jak i kobiet w kontekście rynku pracy czy gospodarki:

Bezprecedensowy przyrost ilości danych, które zaczęto gromadzić w 2005 roku, ujawnił nagą prawdę: charakterystyczny wzorzec gospodarczej dyskryminacji dotyka kobiety we wszystkich krajach, a mechanizmy utrwalające nierówności są wszędzie takie same (...) Przeszkody ekonomiczne i kulturowe gorset, w który wciskana jest połowa społeczeństwa - brak swobody przemieszczania się, ryzyko niechcianej ciąży, groźba gwałtu, ciężar macierzyństwa, wszechobecne zagrożenie przemocą - stwarzają szarą strefę obejmującą właśnie kobiety. Nazywam ją „gospodarką XX”.

Tak jak w przypadku ekonomiki kultury, której początków należy szukać w latach 60. XX wieku w pracach amerykańskiego badacza Williama B. Baumola, o czym pisze Ilczuk w książce „Ekonomika kultury” (2012), tak w tym samym czasie dostrzec można rozwój feministycznej myśli w naukach ekonomicznych. Zachorowska - Mazurkiewicz i Charkowska tak piszą o konieczności wprowadzenia myśli feministycznej w naukach ekonomicznych:

Niektóre z badaczek (Ferber i Nelson, 1993, Çagatay i Elson, 2000) doszły do wniosku, że rozwijanie teorii ortodoksyjnej, opartej na mikropodstawach i reprezentującej rzeczywistość społeczną przy pomocy aparatu matematycznego, jest niewystarczające, lub wręcz zniekształca rzeczywistość. Wskazały one, iż w naukowym dyskursie ekonomii oraz w zarządzaniu gospodarką upowszechniany jest męski mówiący i gospodarujący podmiot, a kobiety wykluczone zostały jako podmiot teoretycznego dyskursu ekonomii i uniewidocznione jako pracujące i gospodarujące podmioty, podczas gdy bez ich płatnej czy bezpłatnej pracy opiekuńczej gospodarka czy przedsiębiorstwa nie mogłyby funkcjonować. Zakwestionowały one założenia neoklasycznej teorii i jej koncepcyjny aparat. Ich badania i analizy pokazały, że wąskie

wyabstrahowane kategorie, jakimi posługuje się ekonomia, są niewystarczające do wytłumaczenia licznych problemów ekonomicznych (Charkiewicz, Zachorowska - Mazurkiewicz 2009).

Lourdes Beneria w publikacji „Gender, Development and Globalization” (2015) opisuje genezę zainteresowania pracą kobiet i ich rolą dla gospodarki, którą można podzielić na kilka okresów (Beneria 2015: 41 - 85) :

1. lata 30. XX wieku - początek włączania kwestii kobiecych do analiz ekonomicznych, skupiając się przede wszystkim na wynagrodzeniach i różnicach w tym obszarze na tle płci;
2. lata 50. i 60. XX wieku - neoklasyczna ekonomia podejmowała próbę wyjaśnienia sytuacji, w której rosła liczba pracujących kobiet przy jednoczesnym wzroście dochodów w gospodarstwach domowych. To alokacja czasu oraz produkcja w gospodarstwach domowych stanowiła zainteresowania takich badaczy jak Gary Beckera. Zaznaczyć należy, że dotychczas zakładano, że jeśli w rodzinie panuje dobrobyt, kobiety nie będą miały powodów, dla których miałyby podejmować pracę zarobkową. Koszty utraconych możliwości okazały się jednak wysokie, w momencie pozostawiania kobiet w domu, dlatego też wzrost płac na rynku pracy zachęcał kobiety do podejmowania prac zarobkowych;
3. lata 70. XX wieku - początek zinstytucjonalizowanego feminizmu w teorii myśli ekonomicznej. Ekonomistki feministyczne zaczęły podważać panujące doktryny i modele ekonomii neoklasycznej. Wykorzystywały one marksistowski aparat pojęciowy oraz narzędzia ekonomii instytucjonalnej. Prezentował on związki segmentacji rynku pracy oraz podziałów i segregacji ze względu na płeć. Udowodniły one, że w miejscu pracy następuje reprodukcja i przekształcenie wzorów i zależności społecznych. Ówczesne badania jasno wskazywały, że społeczne normy i przekonania, samoocena, oraz altruizm przeciwstawiany własnemu interesowi wpływają na osłabienie pozycji kobiet na rynku pracy. To polityka państwa wysunęła się na pierwszy plan, jako czynnik wpływający na zmiany strukturalne, a więc i ekonomiczną sytuację kobiet;
4. lata 80. i 90. XX wieku - czas rozkwitu ekonomii feministycznej, który związany jest z trzema czynnikami: integracją dotychczas rozproszonych środowisk feministycznych, związaną z groźbą cofnięcia zmian politycznych wprowadzonych w latach 70. XX wieku; rozwój zainteresowania naukowego kategorią płci będącą konstruktem społecznym, jako kategorią analityczną; postmodernistyczne odkrycia badawcze kwestionujące dotychczasowe paradygmaty naukowe - zarówno metody, jak i teorie, spowodowały otwarcie się nowych obszarów inwestycji naukowych.

Ekonomistki feministyczne podważyły teorię racjonalności wyboru człowieka ekonomicznego - *homo oeconomicus*, zwracając uwagę na kwestie społecznie zorientowane - przede wszystkim zabezpieczenie podstaw ludzkiego życia, które niezależnie od płci powinny być w równym stopniu zaspokajane. Beneria nazywa to kategorią „well-being”, tak powszechnie istotną z perspektywy dzisiejszych czasów. Alternatywne podejście do prowadzenia polityki makroekonomicznej ma bowiem przeciwdziałać pogarszaniu się jakości życia oraz niewspółmiernym ponoszeniu kosztów społecznych i ekonomicznych spowodowanych przynależnością do określonej płci.

Istotę myśli feministycznej, jak również wagę pracy kobiet, a także omawianej wcześniej kultury podkreślić należy również w ujęciu tak często omawianego problemu zrównoważonego rozwoju, który aż do 2015 roku ograniczał się głównie do kwestii środowiskowych, pomijając problem równouprawnienia kobiet i mężczyzn czy wartości kulturowych, coraz bardziej zacierających się w obliczu globalizacji. *To są istotne kwestie - zwiększanie ludzkich możliwości, a nie produktu krajowego, powinno być celem polityki rozwoju* (Griffin 1996: 233). Scott powołuje się na badania firmy doradczej McKinsey oraz raporty WHO i FAO, które wskazują, że już teraz kobiety są odpowiedzialne za wytwarzanie około 40% światowego PKB. Ich udział w 2015 roku wynosił 37% i wciąż rośnie. Niebawem osiągnie poziom równości, gdzie kobiety i mężczyźni wytwarzać będą po 50 procent PKB (Scott 2021: 55-56).

Lecz chociaż [kobiety] stanowią połowę gatunku ludzkiego, generują prawie połowę globalnego PKB i produkują połowę żywności, to przez ekonomistów i autorów polityki gospodarczej wciąż traktowane są jak marginalni gracze (Scott 2021: 56).

3.1. Kobiety na rynku pracy

Badania Ilczuk z 2018 roku dowiodły, że kobiety - artystki są zwykle lepiej wykształcone - 90% z nich ma wyższe wykształcenie ogólne i 58% wyższe wykształcenie artystyczne. Wśród mężczyzn jest to odpowiednio 77% i 47% (Ilczuk 2020: 44). Jednocześnie to kobiety w zawodach artystycznych zarabiają zdecydowanie mniej niż mężczyźni. Średnio jest to różnica 800 zł netto miesięcznie - biorąc pod uwagę medianę i 1152 zł, gdy patrzy się na średnią (Ilczuk 2020: 47). Wśród wszystkich branż kultury zarobki wyglądają dla kobiet i mężczyzn następująco: 3090 zł brutto i 4331 zł brutto (Ilczuk 2020: 48). Jeśli chodzi o tygodniowy czas pracy wśród wszystkich branż artystycznych, kobiety pracują łącznie 43 godziny (twórczo: 21). Jest to wynik niższy niż w przypadku mężczyzn, którzy średnio pracują 47 godzin (twórczo: 22; Ilczuk 2020:56). Potwierdza to tendencję ogólnie panującą wśród aktywnych zawodowo - kobiety pracują krócej niż mężczyźni, zwykle ze względu na obowiązki pracy opiekuńczej i zajmowanie się domem (Magda 2020, Scott 2020).

Wiele tendencji z obszaru branż kultury tożsamy jest z tymi ogólnymi - właściwymi dla kobiet na rynku pracy. Są one bowiem średnio lepiej wykształcone, a ich zarobki pozostają niższe względem mężczyzn. Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce nie przedstawia się korzystnie. Statystyki od lat pozostają niezmiennie - średnia aktywność zawodowa kobiet jest w Polsce niższa niż w Unii Europejskiej (odpowiednio 63% do 68%). Kobiety aktywne zawodowo, to głównie kobiety z wyższym wykształceniem, w wieku 25 - 49 lat, co pokazuje Iga Magda w raporcie „Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?” (Magda 2020). Obecnie, wyższe wykształcenie posiada niemal 45% pracujących kobiet - przeciwnie: najliczniejszą grupę pracujących mężczyzn stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym (GUS 2018).

Zauważyć należy również tendencję spadkową liczby pracujących kobiet w wieku produkcyjnym na przestrzeni lat 2011 - 2017. Liczba ta zmniejszyła się o 79 tysięcy. Jednocześnie, w tym samym czasie liczba pracujących mężczyzn wzrosła o 90 tysięcy (GUS 2018). Aktywność żeńskiej części społeczeństwa na rynku pracy zależy głównie od: poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania oraz liczby posiadanych dzieci i ich wieku. Z danych GUS wynika, że 16,5% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu właśnie z powodu pracy opiekuńczej. Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet jest kluczowe dla funkcjonowania państwa, choćby ze względu na wyzwania demograficzne czy niewydolny system emerytalny. Polityka publiczna nie wspiera jednak kobiet, a w szczególności matek, a także senierek po 60 roku życia.

3.2. Gender Gaps - luki płciowe

Gender gap jest efektem szeregu procesów, stereotypów i obciążeń mentalnych, systematycznie, na różnych etapach życia obniżających szanse dziewczynek i kobiet na rozwój ich talentów i predyspozycji.

- Raport Gender Gap po polsku; Szwiec, Zawora 2020: 4

3.2.1. Luka płacowa

Gender pay gap, czyli tak zwana luka płacowa jest wskaźnikiem, który pokazuje różnicę w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet w ramach siły roboczej. Jeśli wśród pracowników występuje szczególnie duże zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć, może to oznaczać, że istnieje szereg zagadnień, którymi należy się przyjrzeć, a indywidualne obliczenia mogą pomóc w ich zrozumieniu. Luka płacowa między płciami różni się od równej płacy. Równa płaca jest ustawowym wymogiem dla pracodawców, zgodnie z którym niezgodne z

prawem jest wynagradzanie mężczyzn i kobiet w sposób różny, jeśli wykonują oni tę samą pracę, podobną pracę lub pracę o tej samej wartości (Gender Pay Gap Report 2020). Poza tym luka płacowa nieskorygowana i skorygowana, to również dwa niejednakowe wskaźniki. Luka płacowa nieskorygowana jest średnią różnicą wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Dla Polski w 2019 roku wynosiła ona zgodnie z wyliczeniami Eurostatu 8,5%. Polska więc plasuje się dość wysoko w klasyfikacji równości płci. Po jej skorygowaniu, a więc biorąc pod uwagę procentową różnicę między kobietami i mężczyznami pracującymi na tym samym stanowisku, wynosiła ona już aż 17% w 2019 roku. Według raportów GUS od lat jej poziom niewiele się zmienia, a raczej waha, przyjmując wartość od 17% do 19,9% (Magda 2020).

Na wartość luki płacowej między kobietami i mężczyznami wpływa wiele czynników. Przede wszystkim związane jest to z kontekstem macierzyństwa i jego konsekwencjami, a więc stereotypami i wciąż panującą kulturą patriarchalną, która włącza kobiety w określone role związane z nieodpłatną pracą opiekuńczą. Dodatkowo kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze etatowym i decydują się na dłuższe urlopy związane z wychowaniem dzieci. Ponadto, jak udowadnia Iga Magda, rzadziej zajmują one wysoko opłacane stanowiska, a branże sfeminizowane są zwykle branżami o niższych średnich zarobkach (Magda 2020, Noble 1992). Sektor prywatny cechuje wyższa luka płacowa w porównaniu do sektora publicznego. Ponadto im wyższe stanowisko, tym wyższe są różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Dysproporcja między płciami ujawnia się również w wysokości świadczeń emerytalnych bezpośrednio związanych z przebiegiem czasu zarobkowego - ponad 15% emerytów zagrożonych jest w Polsce ubóstwem, podczas gdy kobiety otrzymują średnio mniejsze emerytury od mężczyzn o 18,7%.

Luka płacowa występująca w sektorach kultury i kreatywnych, wiąże się ściśle z niską liczebnością kobiet na wysokich stanowiskach. Poza tym artystyczna praca kobiet wydaje się mniej doceniana i niżej wyceniana na rynku, w porównaniu do mężczyzn. Oznacza to, że oprócz różnic w wynagrodzeniu kobiety otrzymują również niższe sumy i uznanie za ich twórczość. Te czynniki oraz fakt, że kobiety podlegają stereotypom związanym z płcią, a także mają mniejsze szanse na rozwój pionowy w swoim zawodzie, dostęp do pełnego rynku pracy artystycznej jest dla kobiet w sektorach kultury i kreatywnych bardziej ograniczony („Gender Gaps in the Cultural and Creative Sectors“ 2019: 103).

3.2.2. Dostęp do rynku

Praca opiekuńcza wpływa również na dostęp do rynku kobiet - artystek. Jak pokazał raport „Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors“ (2019: 30) zawody artystyczne i kreatywne (CCIs) cechuje styl pracy oparty na projektach, tzw. *freelance*, co wymaga od

pracowników dużej dozy elastyczności i czasowej dostępności. Taka praca wiąże się także ze zwiększonym brakiem stabilizacji oraz poczuciem niepewności, na które kobiety - wychowujące dzieci, opiekujące się starszymi członkami rodziny i obciążone pracami domowymi, nie mogą sobie pozwolić.

Jak wynika z cytowanego wyżej raportu, gdy kobieta zatrudniona w sektorze kreatywnym rodzi dziecko, ponowne wejście na rynek pracy może być bardzo trudne, a jeśli już jej się to uda, to prawdopodobnie otrzyma ona niższe stanowisko niż przed porodem (2019: 31). Powód ten w wyżej wspomnianym raporcie wymieniano jako szczególne wyzwanie w sektorze architektury, gdzie panuje tak duża konkurencja, że kilkumiesięczna przerwa w pracy znacząco wpływa na pozycję osób - głównie kobiet, opuszczających go czasowo. Co więcej, we wszystkich sektorach zakłada się, że kobiety będą pracować mniej, będą mniej skoncentrowane, mniej elastyczne i mniej oddane, gdy zaczną rodzić dzieci. Zarówno w sektorze muzycznym, jak i sztuk wizualnych było to szczególnie widoczne (raport „Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors“ 2019: 31). Podobnie jest w tańcu i balecie, który cechuje duży stopień konkurencji - szczególnie w przypadku kobiet. Poza tym godzinowy system pracy w zespole baletowym uniemożliwia zajmowanie się dzieckiem na najwcześniejszym etapie jego życia, a sama ciąża - ze względu na specyfikę pracy w zawodzie tancerki baletowej, o czym piszę w dalszej części pracy, automatycznie wyklucza kobiety z możliwości pracy, która mogłaby wiązać się z zagrożeniem dla zdrowia rozwijającego się dziecka. Nie ma również możliwości częściowej pracy - obecność w zespole oznacza gotowość do podejmowania wszelkich ról i partii.

Poza tym kobiety otoczone mężczyznami na stanowiskach kierowniczych doświadczają zjawiska zwanego „szklanym sufitem” (Williams 1992; Adams, Funk 2012; Powell, Butterfield 2015) - nie mogąc przebić się do najwyższych rang w instytucjach kultury i sztuki. Wiąże się to ze wciąż panującymi stereotypami dotyczącymi podziału ról między płciami.

3.2.3. Zarządzanie

Wszystkie sektory kultury i branże kreatywne cechuje mniejsza liczba kobiet względem mężczyzn w obszarze zarządzania. W różnych sektorach i ich sub sektorach wygląda to nieco inaczej, np. w obszarze muzealnictwa i dziedzictwa kulturowego, a także edukacji kulturalnej kobiety są dość dobrze reprezentowane. Zarówno moje badania własne, jak i cytowany raport (2019: 27) pokazują, że w balecie kobiet decyzyjnych jest znacząco mniej w stosunku do mężczyzn, gdzie w tańcu współczesnym zależność ta nie występuje, a kobiet choreografek czy dyrektorek zespołów tańca współczesnego jest więcej. Niemniej jednak funkcje zarządcze i kreacyjne w polu wszystkich sektorów kreatywnych i branż kultury zdominowane są przez

mężczyzn. Wynika to - ponownie, w dużej mierze z kulturowo uwarunkowanych, „znormalizowanych”, a krzywdzących stereotypów i podziału ról zawodowych i społecznych.

3.2.4. Stygmatyzujące stereotypy

Jak pokazują autorzy raportu „Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors“ (2019: 25 - 27) istnieje wiele przyczyn, które w stygmatyzujący sposób wpływają na pozycję kobiet w obszarze kultury, sztuki i przemysłów kreatywnych. Pojawiają się one w polu wszystkich sektorów kultury i branż kreatywnych (CCSs), a są to:

- tendencja polegająca na tym, że mężczyźni częściej zajmują bardziej prestiżowe, decyzyjne i twórcze stanowiska kierownicze;
- mężczyźni częściej kierują instytucjami kulturalnymi o większym znaczeniu komercyjnym lub popularności (nawet w sektorach, w których liczba kobiet w liczbach bezwzględnych przewyższa liczbę mężczyzn - tak jak w przypadku tańca i baletu [przyp. własny]);
- twórczość kobiet jest zwykle mniej ceniona i doceniana w porównaniu z twórczością mężczyzn w całym sektorze kultury i branżach kreatywnych;
- kobiety są zazwyczaj muzami lub przedmiotami inspiracji, które urzeczywistniają twórcze wizje mężczyzn, przez co same nie są twórczymi liderkami;
- we wszystkich sektorach edukacja jest domeną kobiet. Wraz z wiekiem kobiet w sektorach kultury i branżach kreatywnych ubywa.

Rozdział pierwszy stanowi teoretyczną część pracy. Poświęciłam go umiejscowieniu baletu jako części branży kultury, jaką jest taniec, w kontekście teoretycznym, definicyjnym, a zarazem rynkowym i ekonomicznym. Określiłam pola moich eksploracji, które stanowią kobiety - artystki baletu. Przyglądam się ich sytuacji społeczno-ekonomiczno-kulturowej, badam rynek pracy, a także repertuary głównych zespołów baletowych w Polsce.

Rozdział drugi dedykowany jest tancerkom baletowym w kontekście ich sytuacji na rynku pracy - edukacji, specyfice pracy, ścieżkach kariery, kulturze organizacyjnej zespołów baletowych. Analizuję wnioski płynące z badań terenowych w perspektywie feministycznej. Osadzam je zarazem we wciąż dominującej, patriarchalnej rzeczywistości. Określam przyczyny nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn na baletowym rynku pracy, które związane są z rolami kulturowo przypisywanymi kobietom (macierzyństwo, podział obowiązków), a także ze specyfiką baletu, który uprzedmiotawia kobietę - tancerkę, a także bohaterkę dzieł scenicznych. Staje się ona esencjonalną figurą reprezentującą patriarchalny porządek świata.

Rozdział II. Zawód artystka baletu

Zadaję sobie pytanie, czy jeśli pewnego dnia obudzę się i stwierdzę, że nie cierpię baletu? Czy będę żałować poświęcenia, którego dokonałam? Choćbym bardzo się starała wyobrazić sobie taki dzień, nie mogłabym. Czuję, że balet jest w moich kościach i we krwi. To wszystko związane jest z tym, kim ja jestem. Prędzej zrezygnowałabym z oddychania powietrzem niż z baletu.

Michaela DePrince - solistka Het Nationale Ballet (2014: 239)

1. Artystka baletu

1.1. Męskie i żeńskie role w balecie - tło historyczne

Początków baletu szukać należy na dworach. To tam tancerze (początkowo wyłącznie mężczyźni) tańczyli ku rozrywce króla. Wraz z początkiem edukacji tanecznej w XVII wieku (Haskell 1965: 19), a także powstaniem pierwszych związków zawodowych tancerzy w XVIII wieku, taniec usankcjonował się, stając się profesją - zawodem podlegającym konkretnym wymogom, dającym przywileje i kompetencje wykonującym go (już) profesjonalistom szkolonym pod okiem wyspecjalizowanych pedagogów. Jak pisze Noll Hammond (2008: 256 - 257), to dzięki działaniom zaledwie trzynastu tancerzy w 1661 roku Król Ludwik XIV powołał do życia we Francji Królewską Akademię Tańca. Wtedy też gildie kontrolowały dostęp do zawodu, a także zapewniały korzyści swoim członkom. Tancerze na ogół musieli do nich przynależeć, aby zapewnić sobie kwalifikacje niezbędne do zatrudnienia i wykonywania zawodu (Homans 2010:16). Relacje władzy panujące między tańczącymi a tymi, którzy finansują, zapraszają czy ustalają obsadę nie zmieniły się. Niegdyś tancerze i tancerki tańczyliby przypadkowo się królowi, obecnie tańczą, by zyskać uznanie nie tylko widowni, ale i dyrektora_dyrektorki artystycznej zespołu, którzy odpowiadają zarówno za obsadę, dobór repertuaru, jak i ich zatrudnienie (DeFrank-Cole, Nicholson 2016: 74).

Początkowa ekskluzywność mężczyzn w wykonywaniu zawodu tanecznego szybko zmieniła się w do dziś panującą liczebną dominację kobiet. To w XIX wieku rola mężczyzn została zniesiona do *trzeciej nogi baleriny* - jak pisze Pudełek (1981). Z kolei teoretyczka tańca

Marion Kant zauważa, że balerina była ostatecznym ucieleśnieniem idei i ideałów romantyzmu (Kant 2007: 124). Sarah Davies Cordova zaznacza, że rola i reprezentacja kobiet w balecie romantycznym osadzona jest w nastrojach porewolucyjnej Francji, skąd balety romantyczne pochodzą. Przerzedzona męska część francuskiego społeczeństwa oraz czekające na mężczyzn samotne kobiety znalazły reprezentację na scenie:

Ten szereg samotnych kobiet - kohorta wilid i ich królowa, matka, córka, narzeczoną - osadzone są w dyskursie tamtego okresu dotyczącym kobiet w sferze publicznej i prywatnej: przypisywanych im ról, kontestacji wyborów, uznania ich dyspozycji. Jednocześnie sytuacja ta związana była z niezdecydowaniem społeczeństwa co do roli Kościoła w ramach porewolucyjnej Francji (Cordova 2007: 403).

Kobiety od XIX wieku - z różnych względów licznie dominowały i dominują na baletowych scenach. Co ciekawe, role męskie również powierzano tancerkom *en travesti* (Pudełek 1981: 8), co dzisiaj zdarza się rzadziej. Mężczyźni tańczący role kobiece wciąż stanowią wyjątki, jak pokazuje przykład Chase'a Johnsey'a, o którym pisałam w rozdziale I. Jego przypadek jednak przełamuje nieco binarny podział płci w balecie, ale i zmienia znaczenie występów *en travesti*.

Jak pokazały prowadzone przeze mnie badania, choć na pewno w ograniczony sposób, transpłciowe osoby tańczące to mężczyźni podejmujący się tańca na pointach i kreowania żeńskich partii. Podobnie, jak w przypadku *queerowej* sztuki *drag*, do której odwołuje się Judith Butler. Amerykańska badaczka opisuje potencjał performowania jako performatywnego działania w szerszym kontekście społecznym, stosując analizę foucaultowską w odniesieniu do performansu *drag*. Butler skupia się na tych występach, ponieważ zauważa, że parodia właściwa tej formie sztuki jest doskonałym materiałem dla krytyki społecznie utrwalonych norm płciowych. Podobnie jest w przypadku baletowych ról żeńskich, które tradycyjnie tańczone są przez mężczyzn. Role te bowiem to zwykle partie charakterystyczne - komiczne jak w przypadku Wdowy Simonne z baletu „Córka źle strzeżona” (chor. F.Ashton 1960) czy złej wróżki Carabosse z baletu „Śpiąca Królowna”. Partie te wymagają charakterystycznej postury, stąd prawdopodobnie wybór mężczyzny. Istotne jest jednak to, że żadna z ról tańczona przez mężczyzn na pointach nie jest - w myśl estetyki i kanonów baletowych, męska. Są to role żeńskie kreowane przez mężczyzn. Partie męskie nigdy nie są tańczone przez mężczyzn w pointach. Pointy, o czym piszę w dalszej części pracy, to atrybut kobiet, który zarezerwowany jest wyłącznie dla ról żeńskich w balecie - tańczonych przez tancerki lub tancerzy *en travesti*. Gareth Belling (2017: 61) pisze:

Balet posiada długą tradycję krzyżowania się płci [cross-gender]: od zdominowanych przez mężczyzn baletów dworskich rodem z dworu Króla Ludwika XIV, do dziewiętnastowiecznych baletów romantycznych, gdzie mężczyźni zniknęli ze sceny. Dwudziestowieczni choreografowie włączali role en travesti do swoich baletów narracyjnych (tu: narrative ballet), jako narzędzie komizmu, których akcję napędzali bohaterowie, a nie jako sposób na eksplorację i sprawdzenie funkcji i znaczeń płci [gender roles].

Kobiety w męskich rolach nie zdarzają się często, choć na przestrzeni lat wyróżnić można kilka wyjątkowych precedensów. Co ciekawe role męskie tańczone przez kobiety pozbawione są pierwiastka komicznego. To powoduje, że odwołanie do sztuki drag i rozważań Butler nie jest do końca uzasadnione w tym przypadku. Dostrzega to również Clare Croft rozważająca potencjał feministycznej krytyki baletowej w XXI wieku (Croft 2014: 196 - 198). W XVIII wieku słynna balerin Marie Camargo zszokowała samego Voltaire'a, który komplementował jej taniec, mówiąc, że jest ona pierwszą kobietą, która tańczyła, jak mężczyzna (Anderson 1986: 42). Nie wszyscy jednak pochlebnie wyrażali się na temat występu Camargo, a ona sama internalizując swoje przekonania o konwencjonalnych, kobiecych „właściwościach” - cechach i scenicznych obowiązkach, odrzuciła wykonywanie niektórych - uznawanych za męskie *pas*, jak choćby *gargouillade* (Daly 1987:1), które jest obecnie skokiem zarówno męskim, jak i żeńskim występującym choćby w wariacji kobiecej z baletu „Święto Kwiatów w Genzano“ (chor. A. Bournonville). Pokazuje to, jak bardzo męska i żeńska technika tańca klasycznego jest umowna, a podział ze względu na płeć - płynny.

W Warszawie po raz pierwszy kobieta zaprezentowała się w roli męskiej w 1868 roku w balecie „Fiametta“, którą przeniósł na warszawską scenę włoski choreograf Francesco Magri. Jak pisze Pudełek, cytując ówczesny „Dziennik Warszawski“ (1868):

Panna Dylewska wystąpiła tu w roli męskiej - przystrojona w piękny i wytworny kostium Henryka de Guises [...]. W każdym razie Dylewska była prześlicznym chłopcem, który - rzecz szczególna - więcej niż kobietom podobał się mężczyznom, zasiadającym parter teatralnej sali... Piękny Henryk de Guises wiele tańczył, sprawił jednakże szczęśliwy efekt w malowniczym i namiętym czardasie, wykonanym z panną Piotrowską podczas piątego obrazu (Pudełek 1981: 16).

Oczywiście, role *en travesti* wciąż obecne są w baletach klasycznych, takich jak wspomniana „Śpiąca Królowna”, gdzie zła wróżka Carabosse tańczona jest - zwykle, choć nie zawsze, przez mężczyznę. To Enrico Cechetti (wybitny tancerz, pedagog i choreograf, a przy tym dyrektor baletu warszawskiego w latach 1902 - 1905) w 1890 roku kreował tę rolę podczas premierowego wystawienia baletu w choreografii Mariusa Petipy. Co ciekawe, w drugiej połowie XIX wieku tancerki *corps de ballet* często wykonywały role męskie, np. w balecie „Don Kichot“ wykonując słynny taniec Torreadorów, gdzie wiodącym rekwizytem jest zamaszysta płachta. Zdarzało się również, że pierwszoplanową rolę męską wykonywała tancerka (Garafola 1985:34-35). Praktyka ta miała trwać aż do XX wieku. Jedną z wielkich tancerek romantycznych - Fanny Elssler, znana ze swoich skocznych i zadziornych umiejętności technicznych, które prezentowała podczas wykonywania słynnej cachuchy („Diabeł Kulawy” chor. Joseph Mazilier) czy krakowiaka („La Gitana“ tego samego choreografa) również wykonywała role *en travesti*, choć nie tak często, jak jej wysokiego wzrostu siostra - Teresa, partnerująca swej sławnej siostrze. Podobnie, jak inna ówczesna

paryska tancerka - Eugénie Fiocre, znana była z wykonywania z powodzeniem ról męskich (Foster 1998). Obecnie taniec *en trevesti* nie jest bardzo powszechny, a zmiany narracyjne i znaczeniowe łamiące binarny podział ról w baletach są jeszcze rzadszą praktyką.

1.1.1 Pas de deux i binarny podział ról w balecie

W 2002 roku historyczka tańca Carol Lee opisała fenomen powstania wspólnego tańca kobiety i mężczyzny, czyli *pas de deux* w baletach klasycznych i romantycznych w XIX wieku. Odwołuje się ona do tradycji rycerskich pochodzących z XII wieku (Lee 2002: 141). Badaczka zauważa, że sposób, w jaki tancerze i tancerki wchodziły w interakcje, nie tylko odzwierciedlał idee rycerskie, ale także, wraz z nowo powstałą techniką tańca na pointach, uwzględniał praktyczny aspekt tańca kobiety z mężczyzną, a raczej kobiety na palcach, której partneruje mężczyzna. Omówienie związku ideałów rycerskich - szlachetności, dobrego urodzenia itd. z baletem, wymagałoby oddzielnego opracowania. Ja jednak chciałabym skupić się na relacji kobiety i mężczyzny w baletowym *pas de deux* nawiązując się do rozważań Lee.

Balansowanie na czubkach palców stało się bowiem kolejnym wyzwaniem stawianym przed tancerką w XIX wieku. Wraz z rozwojem techniki tańca klasycznego kobiety były w stanie wykonywać coraz bardziej skomplikowane ruchy *en pointe*, co pozwalało na bardziej spektakularne zabiegi choreograficzne w baletach romantycznych, gdzie głównymi postaciami były przecież willidy i zjawy - unoszące się nad ziemią². Jak pisze Lee (2002: 141) praca na pointach stała się obligatoryjna dla wszystkich czołowych tancerek (co ma miejsce po dziś dzień), ponieważ zapewniała ostateczne wrażenie nieważkości, właściwe dla charakteru istot, w które tancerki się wcielały. Jednak balerinom coraz trudniej było utrzymywać równowagę przez dłuższy czas na poincie. To ten aspekt według Lee spowodował wprowadzenie tańca ze wsparciem partnera. Ta początkowa rola mężczyzny jako niejako żywej podpory dla kobiety na poincie ewoluowała do postaci *pas de deux*. W związku z tym to baleriny stały się wiodącymi bohaterkami baletów i techniki tańca klasycznego, które wymagały większej uwagi i „wsparcia” mężczyzny. Jak pisze Lee (2002: 148), balerina stała się nadrzędną postacią, podczas gdy mężczyzna został zdegradowany do podrzędnej roli jej partnera. Wspomina o tym również Pudełek, pisząc o mężczyźnie, jako *trzeciej nodze baleriny* (Pudełek 1981: 8).

Wciąż jednak kobiety na scenach baletowych pozostały przedmiotami „do patrzenia” (Aalten 2005; Oliver 2005; Fischer 2007; Ritenburg 2010; Pickard 2013,2015); konstruktami stworzonymi przez mężczyzn choreografów ku uciesze męskich oczu, o czym pisała Laura Mulvey w 1975 roku w kontekście kina w swym słynnym artykule „Visual Pleasure and

² Dodatkowo wynalezienie oświetlenia gazowego dodawało magicznej poświaty tancerkom na scenie, poprzez niebieską barwę zapalanych płomieni gazowych.

narrative cinema” (Mulvey 1975: 6-18). Stworzona przez nią kategoria męskiego spojrzenia i kobiety, na którą się patrzy, powiązana jest z pojęciem skopofilii czy voyeuryzmu, a więc czerpaniu przyjemności z podglądania. W balecie, ale i w filmie, to mężczyzna patrzy aktywnie, na podglądaną kobietę, która pozostaje w tej relacji pasywną.

W tym samym czasie, gdy Mulvey stworzyła słynny fenomen *male gaze*, badaczka i krytyczka tańca Arlene Croce pisała o roli kobiety w baletach George’a Balanchine’a. Według niej ten jeden z największych choreografów XX wieku, a zapewne najważniejszy dla dziedzictwa baletowego ojczyzny Mulvey - Ameryki, oddał sprawczość kobiecie w narracji i dramaturgi swych dzieł choreograficznych. Nie zmienia to jednak faktu, nawet w świetle słynnego zdania Balanchine’a: *Balet jest kobietą*, że kobieta pozostała konstruktem stworzonym w oczach i umyśle mężczyzny. W tej wypowiedzi dla magazynu „Life” Balanchine porównuje bowiem kobietę - tancerkę do pięknych kwiatów uprawianych i pielęgnowanych przez mężczyznę - ogrodnika (choreografa). Słowa Croce potwierdzają więc zasadność fenomenu „męskiego spojrzenia” w sztuce baletowej - także tej rewolucjonisty baletu klasycznego - Balanchine’a:

Świat Balanchine’a jest przeniknięty nowoczesną świadomością; jego kobiety nie zawsze żyją dla miłości, a ich losy rzadko są ograniczane przez mężczyzn, na których się opierają. Seksualny współdziałający będący w konflikcie z wolnością jednostki jest głównym tematem pas de deux Balanchine’a, i najczęściej jest on przedstawiany z punktu widzenia kobiety. U Balanchine’a to mężczyzna przyjmuje pozycję, tego, który widzi i śledzi, a kobieta, tej, która działa i prowadzi ([tłum. własne] Croce, 1975).

Krytyka feministyczna natomiast, do której odwołuje się badaczka i performerka Susan Leigh Foster (2011) w słynnym wykładzie - performansie, pt. „Ballerina’s phallic pointe” łączy postać baleriny w kontekście tańca z partnerem, z fallusem - centralną figurą strukturyzującą pożądanie i podmiotowość w estetyce baletu klasycznego. Szerzej piszę o tym w części dotyczącej znaczenia tańca na pointach, czyli części trzeciej tego rozdziału. Taniec na palcach bowiem, jak pisałam powyżej ściśle łączy się zarówno ze zwiększonymi wymaganiami technicznymi wobec kobiety w balecie (a także nieodpłatną pracą tancerek, co poruszam w dalszej części niniejszej rozprawy doktorskiej) oraz pojawieniem się przewodniego i „wodzącego” partnera na scenie w XIX wieku.

Współcześnie trudno szukać dzieł scenicznych, gdzie *pas de deux* czy duety tańczone są wyłącznie przez mężczyzn, czy kobiety, co utwierdza stygmatyzujący podział płci w baletach klasycznych czy romantycznych. Takie *queerowe* inicjatywy - choć rzadko, zdarzają się jednak. W Stanach Zjednoczonych Ameryki 21 czerwca 2021 miała miejsce premiera choreografii baletowej „Animals & Angels” (finansowanej i zamówionej przez The Joyce Theatre) wchodzącej w skład większego przedsięwzięcia - „Queer the ballet”. Jej pomysłodawczynią i choreografką jest Adriana Pierce, której niezwykle miłosny tańczony

jest przez dwie tancerki: Audrey Malek i Cortney Taylor Key, na pointach. Artystka mówi: *chcę by ludzie czuli się przyzwyczajeni do historii queerowych w balecie, tak bardzo, jak są przyzwyczajeni do oglądania „Giselle” na scenie* ([tłum. własne] za Wingenroth 2021).

Zdjęcie 10. Jednopłciowy duet miłosny „Animals & Angels“



źródło: Audrey Malek i Cortney Taylor Key w „Animals & Angels” chor. A.Pierce (2021).

Inicjatywy artystyczne, takie jak „Queer the ballet” są jednak niszowe, a ich obecność w obszarze baletu dopiero zaczyna się zarysowywać. Stygmatyzujący podział płci wciąż jest powszechnie obowiązujący w sferze tej sztuki - inaczej niż w przypadku, chociażby kina i historii filmu. New Queer Cinema, to nurt w kinematografii powstały już w latach 90. XX wieku. Traktuje on o odmienności płciowej czy seksualnej w sposób wyraźny i bezpośredni. Podobnie, jak kategoria *male gaze* ukuta przez Mulvey, wiele z teorii filmoznawczych, szczególnie z nurtu feministycznego czy genderowego z powodzeniem zastosowanych może być na materii, jaką jest balet i taniec w ogóle. Spektakl baletowy jest bowiem podobny do niemego filmu odgrywanego na żywo. *New Queer Cinema* było małą postmodernistyczną rewolucją gender, równie ironiczną, co pełną powagi. I można się kłócić, co do dzisiejszego stanu tego fenomenu, ale nie da się zaprzeczyć, że stał się on ważnym i jakże odświeżającym elementem w historii współczesnego kina - pisze Karolina Kosińska (2007).

Wątki relacji jednopłciowych pojawiają się w pracach badaczy i badaczek tańca (Stoneley 2006, Juhasz 2008, Alterowitz 2014, Edwar i Newall 2021). Jak pisze Peter Stoneley w monografii poświęconej związkom baletu i queer:

Wydaje się, że się zbliżają, ale potem znów odpływają. Czy jesteś pewien, że w ogóle coś widziałeś? (...) Wokół krążą strzępki plotek i legend na ich temat. Opowieści, szeptane w ciemne wieczory, kończą się ostrzeżeniem. (...) Kim są "one/oni"? Niewiasty, sylfidy, Wilidy, łabędzie-dziewice - to rozmaite roje wróżek, które nawiedzają jeziora, lasy i strumienie baletu. Są nimi oczywiście także osoby homoseksualne. Można by odrzucić skojarzenie homoseksualizmu z wróżkami, czy baletu z wróżkami, jako przestarzały i niefortunny sposób tworzenia stereotypów. Należy jednak zacząć od mglistej obecności wróżek, ponieważ związek między homoseksualizmem a baletem przez tak długi czas zarówno istniał i nie istniał, był „powszechnie znany”, jak i "przemilczany" (Stoneley 2006: 1).

Tak dzieje się do dzisiaj - nie tylko w sferze dziedzictwa baletowego i sztuki scenicznej, ale także - jak pokazały przeprowadzone przeze mnie wywiady w społeczności baletowej. Istnieją przypadki zachowań homofobicznych w zespołach baletowych, które wynikać mogą właśnie ze specyfiki i charakteru tego zawodu, a także opinii publicznej o osobach w balecie, o których pisze Stoneley, a które wzmacniają tego typu nastroje.

Flagowym przykładem dzieła scenicznego wpisującego się w dyskurs queer jest wersja najslawniejszego baletu klasycznego - „Jeziora Łabędziego”, w choreografii Matthew Bourne’a. Powstała ona w latach 90. XX wieku, dla zespołu Matthew Bourne New Adventures, która po dziś dzień gości na scenach całego świata.

Zdjęcie 11. Andrew Monaghan, Will Bozier i zespół w balecie Jezioro Łabędzie w choreografii Matthew Bourne'a



źródło: Center Theatre Group/Ahmanson Theatre. Fot. Craig Schwartz Photography.

Brytyjski artysta zachował oryginalną muzykę Piotra Czajkowskiego z XIX wieku, jednak 101 lat po premierze (tej udanej, petersburskiej, z 1895 roku) płochliwe, ulotne, bezbronne łabędzice Iwanowa i Petipy zamienił w drapieżne, muskularne samce białych ptaków. Nie przewodzi im już tragicznie zakochana, owładnięta czarami złego czarownika Rotbarta - Odetta, którą jej wybawca i miłość - książę Zygryd, w swym niedopatrzniu zdradza, obiecując miłość innej, złej księżniczce - Odylii. Przewodnikiem samców białych ptaków jest silny mężczyzna - łabędź, który rozkochuje w sobie niedojrzałego księcia Zygryda będącego dotychczas pod wielkim wpływem silnej i dominującej matki.

Zdjęcie 12. Książę Zygryd i Matka w koncepcji M. Bourne'a



źródło: Dominic North i Nicole Kabera w „Matthew Bourne's Swan Lake”; fot. Johan Persson.

Ciekawym jest fakt oceny antagonistycznych postaci Odetty i Odylii w oryginalnej wersji baletu „Jezioro Łabędzie”. Ta pierwsza będąca bohaterką pozytywną jest bezbronna, słaba, oczekująca wybawienia z męskiej strony (Bourne przypisuje te cechy Zygrydowi). Jest posłuszna, a więc dobra - pasywnie czeka na ukochanego mężczyznę, któremu oddaje sprawczość. To cechy pielęgnowane u kobiet i pożądane już na etapie edukacji (Chmura - Rutkowska, Mazurek 2016). Druga, antybohaterka, jest przebiegła, sensualna, uwodzicielska, sięga po to, czego pożąda. Sue Jackson i Amanda Lyons omawiają ten dualny podział odnoszą się do kultury popularnej Stanów Zjednoczonych. Autorki zauważają, że „dobre dziewczynki” pochodzą zwykle z białych, uprzywilejowanych podmiejskich rodzin. Te „złe”, seksualnie niepokorne, to często młode kobiety ze społeczności afro- i latynoskich. Nacechowana kolorystyka tożsama jest z postaciami białej Odetty i czarnej Odyli w „Jeziorze Łabędzim”. Postfeministyczny dyskurs w naukach o mediach zdominowany jest przez figurę hiperseksualnej kobiety, takiej, jak Odylia, która zawsze jest „gotowa” (McRobbie 2009). Rosaline Gill (2007) zakotwicza zjawisko to w szerszym kontekście społecznym, jakim jest neoliberalna retoryka upodmiotowionej „wolności i wyboru” oraz seksualizacji kultury. Jej praca ilustruje sposób, w jaki dyskurs medialny o post-kobiecości przywłaszcza sobie feministyczny dyskurs upodmiotowienia, sugerując, że produkcja siebie jako *sexy* jest wyrazem sprawczości i władzy. Postać Odylii odpowiada znaczeniowo temu zjawisku. Bourne jednak

cechy te przypisuje nie tyle męskiemu łabędziowi, ile matce Zygryda będącej główną kobiecą postacią w tej queerowej wersji „Jeziora Łabędziego”.

Odetta w oryginalnej wersji tego baletu jest reprezentacją stereotypowej kobiety, którą Lidia Marszałek (2008: 269) definiuje, jako pełną czułości, wrażliwą na potrzeby innych (Odetta chce odczarować wszystkie zaklęte w łabędzie kobiety) i troskliwą, a także uległą, pasywną, zależną od mężczyzn (tylko miłość mężczyzny może sprawić, że zaklęcie czarnoksiężnika Rottbarta prysnie). Marszałek wskazuje również na takie cechy stereotypowej kobiety jak bierność i uczuciowość. Odetta mimo zdrady gotowa jest umrzeć za Zygryda. Jej los w zależności od wizji choreografa jest różny. W niektórych wersjach tego baletu koniec jest szekspirowski: zdradzona, ze złamanym sercem Odetta skacze ze skały (na przykład w chor. Petera Martinsa). Oryginalna wersja baletu zakłada jednak fantazmatyczny koniec - miłość księcia wyzwala księżniczkę łabędzi od czarownika i łączy zakochanych na wieki. Odetta i Zygryd, jako uosobienie dobra zwyciężają nad mocą Złego Ducha i „rozseksualizowanej”, złej Odylii. Odchodzą w stronę jeziora połączeni wieczną miłością.

W „Jeziorze Łabędzim”, jak i w większości baletów, zachowany jest binarny podział płci, wraz z cechami przynależnymi do „norm” właściwych heteroseksualnym kobietom i mężczyznom, które jak pisze Bourdieu są efektem uspołecznienia czynników biologicznych i biologizacji aspektów społecznych (Bourdieu 2004: 9 -11). Balet będący „językiem ruchu”, jak język w myśl Butler nadaje znaczenia i kreuje rzeczywistość, gdzie seksualność ma wyłącznie wymiar normatywny (Butler 2008: 15). Ta normatywna seksualność umacnia normy płci na poziomie narracji spektakli baletowych, ale i w środowisku tancerzy i tancerek.

Romantyczny, bajkowy charakter spektakli tanecznych uwypukla genderowe stygmaty. Jak pisze Suzanna Juhasz balet jako forma sztuki opiera się na odwiecznych i rygorystycznych konwencjach obejmujących wszystko - od wykonywanych kroków, przez odpowiedni strój i obuwie, po pożądaną aparycję tancerzy i tancerek. Integralną częścią tych przyjętych powszechnie konwencji są role płciowe, gdzie wyznaczone są akceptowalne sposoby tańczenia przez kobiety i mężczyzn, jak również istnieją odpowiednie stanowiska i rangi dedykowane kobietom i mężczyznom (Juhasz 2008: 55-56).

Integralną częścią tych konwencji są role płciowe: istnieją akceptowane sposoby tańczenia przez kobiety i przez mężczyzn; istnieją rangi w zespole, które powinny być zajmowane przez kobiety i przez mężczyzn. Balet jako forma sztuki jest w istocie doskonałą przestrzenią do obserwowania zachodnich norm i zasad dotyczących zachowań związanych z płcią społeczną i kulturową. Ponieważ sztuka wywodzi się z kultury, w której jest tworzona, dostrzeganie związków między konwencjami artystycznymi i kulturowymi - i vice versa - jest niezwykle wymowne (Juhasz 2008: 55).

Według Jacka Kochanowskiego (2011: 15-18) podmiotem odpowiedzialnym za ogólnie przyjęty projekt społecznej męskości i kobiecości jest *biały, heteroseksualny, bogaty, dzierżący władzę mężczyzna*. Jego fantazmatyczny projekt rzeczywistości - tak, jak fantazmatyczne balety klasyczne z przewodnikami, uległymi bohaterkami żeńskimi, został przyjęty dzięki działaniom przemocowym. Efektem jest jednak nowożytna koncepcja „uniwersalnego humanizmu”. Zakłada ona koncepcję męskości, jako uosobienie wzniosłości społeczeństwa, które cechuje, m.in. racjonalizm, przebojowość, odwaga czy męstwo. *W ten sposób powstała opowieść o seksualności, w której istnieje jedno tylko pożądanie: pożądanie mężczyzny do kobiety. To mężczyzna pożąda, kobieta jest jego biernym obiektem pożądania, przedmiotem wymiany cementującym homospołeczne więzi pomiędzy mężczyznami* (Kochanowski 2011: 17 - 18). Balet jest reprezentacją tej koncepcji, a tancerka klasyczna i bohaterka spektakli z repertuaru baletowego są jej uosobieniem.

Pożądanie i jego znaczenie reprodukowane jest przez większość baletów klasycznych i romantycznych. W balecie „Korsarz” (pierwotna choreografia: Josepha Mazilier, 1856) dzielny tytułowy bohater Konrad, jak również jego przeciwnik handlarz kobiet Lanquedem, pożądają pięknej i dobrej Medory oraz jej przyjaciółki Gulnary. Księżę Desiré - bohater „Śpiącej królowny” (chor. Marius Petipa, 1890) rusza w poszukiwaniu księżniczki Aurory, którą obudzić może tylko jego pocałunek. Ciekawym jest przydomek tego bohatera. „Desiré” oznacza bowiem w języku francuskim chcieć, pragnąć, pożądać.

Balet „Don Kichot” (chor.: Marius Petipa, 1869), którego bohaterką jest filuterna Kiti flirtująca z Basilio czy „Coppélia” są ciekawymi wyjątkami. Pełny tytuł tego drugiego, to „Coppélia, czyli Dziewczyna o szklanych oczach”, który stworzony był w 1850 roku przez Artura Saint-Léona. Opowiada on historię Swanildy, która przyjmuje proaktywną postawę w relacji ze swoją sympatią - Franzem. Niepokoi ją bowiem zauroczenie chłopaka siedzącą w oknie Doktora Coppeliusa nieruchomą dziewczyną, która okazuje się ostatecznie lalką Coppelią. Co ciekawe, XIX-wieczny francuski choreograf zdecydował się w oryginalnym wystawieniu tego baletu obsadzić w dwóch głównych rolach - Swanildy i Franca dwie kobiety. Jedną z nich była Eugénie Fiocre, o której pisałam w kontekście ról *en travesti* kreująca męską rolę oraz 16-letnią Giuseppina Bozzacchi wcielająca się w rolę Swanildy.

Matthew Bourne w swojej wersji „Jeziora Łabędziego” przyjmuje postawę eskapistyczną, zgodną z ideą odmienności (queer). Jego przewodnikiem łabędzi jest The Swan - najbardziej okazały, śmiały i odważny z ptaków. To, czego choreograf również nie zmienił w swej wersji baletu jest pociąg księcia Zygfyryda do głównego łabędzia - kiedyś Odetty księżniczki łabędzi, teraz muskularnego, łabędziego przewodnika. Charakter tej fascynacji nie

jest jednoznaczny - nie jest to bowiem czysto seksualne pożądanie. Brytyjski artysta na nowo opowiada historię seksualności w balecie, gdzie subwersywnie mężczyzna pożąda mężczyzny; gdzie pożądanym jest słaby, pozostający pod wpływem innych. Pożądanego natomiast cechuje siła, heroicność, zarazem dobro.

Historia Matthew Bourne'a nie jest jednak w oczywisty sposób (re)opowieścią o homoseksualnej miłości, o czym pisze Kent G. Drummond. Zauważa on, że publiczność, jak i krytycy skłonni są „czytać” balet Bourne'a w ten właśnie sposób. Badacz odwołuje się do teoretyczki tańca i queer Ramsey Burt, która zauważa, że przez ostatnich 150 lat, aż dotąd, kulturowa reprezentacja męskiego ciała stanowiła temat tabu (Drummond 2003). To kobiety były przecież inspiracją dla artystów, a także przedmiotem/tematem prac malarzy, kompozytorów, choreografów czy literatów. Drummond przywołuje kategorię spojrzenia *male gaze* (Mulvey 1975), które właściwa jest według niego również dla „Jeziora Łabędziego” pełnego męskich łabędzi. Analizuje on związek patrzących oraz obiektu, na który patrzą.

Inną używaną przez Drummonda teorią jest zagadnienie performatywności płci. Nawiązuje on do myśli Butler dotyczącej performatywnego charakteru płci, która nadawana jest w procesie obrządków, rytuałów społecznych, a także nieustannie rekonstruowana w aktach performatywnych (Butler 2008: 62). Te powtarzalne rytuały utwierdzają zakodowane i osadzone kulturowo twierdzenia i przekonania, przy jednoczesnym tworzeniu ich wizji w świadomości jednostek funkcjonujących w społeczeństwie.

Teoria Butler wyjaśnić może skłonność widowni do doszukiwania się wątków homoerotycznej miłości między księciem i łabędziem w „Jeziorze Łabędzim” Bourne'a. Oglądający bowiem oczekują historii miłosnej, której charakter odpowiada heteroseksualnym konstruktom, gdzie jedna strona jest wybawcą (tradycyjnie męska), druga podmiotem w opresji (tradycyjnie żeńska). Miłość - nieszczęśliwa i tragiczna, ma charakter romantyczny. Zakładając nieustanne ogrywanie płci, można powiedzieć, że w spektaklu tym płć żeńska przyjmuje postać neurotycznego Zygryda, męska część duetu i jej charakter pozostają bez zmian. Widownia więc zgadza się w imię kontinuum płci na przyjęcie księcia (zamiast Odetty), w romantycznym związku dwójki bohaterów „Jeziora Łabędziego”. To z kolei wiedzie ich wprost do implikacji homoseksualnych czy homoerotycznych w balecie Matthew Bourne'a.

Jeszcze jeden aspekt spektaklu wzmacniać może takie przekonania części widzów. Jest to obraz (część aktu - widowisko taneczne dzieli się na akty, które dzielone są na obrazy) pt. „Seedy Club,, (akt II baletu), gdzie trafia księżę Zygryd. Klub *Swank* (z angielskiego: poza, szpan, bajeński) jest klubem gejowskim (wynika to z libretta), który znajduje się w porcie. Przed samym wejściem bohatera, pojawia się przed nim inny gość - nieheteronormatywny

członek społeczności (transseksualista) stworzonej przez Matthew Bourne'a. To sugerować może poszukiwania własnej tożsamości przez bohatera wśród dragowych kontekstów wychodzących poza konserwatywne mury książęcego pałacu.

Interpretacja spektaklu przy użyciu narzędzi teorii queer jest oczywiście jedną z wielu możliwych. Balet ten jest tekstem kultury przepełnionym aspektami, które doskonale dają się interpretować poprzez sięganie do teorii psychoanalizy Zygmunta Freuda. Kluczowymi punktami są tu sceny w szpitalu psychiatrycznym, bezdyskusyjny pociąg Zygryda do (niewątpliwie, niezależnie od płci) zwierzęcia - ptaka, jego związek z apodyktyczną matką, a także zaburzenia własnej osobowości, które wynikać mogą, lecz nie muszą z utajonej czy też płynnej orientacji seksualnej. W IV akcie Zygryd w obecności Łabędzia staje się ponownie bezbronnym chłopcem w wielkim łóżu swojej sypialni.

Wracając jednak do *pas de deux*, które tradycyjnie tańczone jest przez kobietę i mężczyznę niegdyś w oczywistym związku wirtuozerii kobiety i wspierającego ją partnera, a obecnie popisowego tańca dwojga, u Bourne'a najsłynniejszy duet miłosny zostaje zdywersyfikowany genderowo. W akcie II baletu książę próbuje naśladować ruchy dostojnego ptaka podczas słynnego *pas de deux* (sugeruje nam to muzyka Piotra Czajkowskiego i kontekst narracyjny), zwanego białym, które oryginalnie tańczone jest przez Zygryda i Odettę. To w muskularnym zwierzęciu książę widzi swoją pożądaną tożsamość, przeglądając się w męznym ptaku, niczym w lustrze. Bourne w swoim balecie w myśl postmodernistycznej teorii Derridy, obala binarny porządek świata (baletowego). Derridowska myśl przyświeca przecież również Butler, co ponownie wiedzie do płynności orientacji psychoseksualnej, która według badaczki ma charakter kontinuum - jest zmienna. W balecie Matthew Bourne'a normatywne konstrukty zostają poddane destabilizacji, a szkielet narracyjny przestają tworzyć płęć, pożądanie czy konkretny wymiar miłości, którego reprezentacją jest taniec dwojga - oryginalnie mężczyzny i kobiety, czyli *pas de deux*. To tożsamość i działania subwersywne interesują twórcę tego wystawienia najsłynniejszego baletu, pt. „Jezioro Łabędzie”. Stanowi on więc doskonały przykład przełamania binarnego podziału płci w balecie, nawet tak kanonicznym dziele, jak balet o białych łabędziach.

1.2. Hierarchia w zespole baletowym

Kultura organizacyjna zespołu baletowego jest silnie skodyfikowana, a przy tym zdecydowanie wertykalna. Sięga ona XIX wieku i choć archaiczna - pozostaje niezmienna. Jak pisze Turska (1957: 116-117): *Niezależnie od podstaw swej egzystencji, zespół baletowy ma swą własną - wytworzoną przez wielowiekowe doświadczenie i poniekąd uswięconą tradycją - strukturę wewnętrzną*. Wiele dużych europejskich zespołów baletowych zachowało tradycyjną wielostopniową drabinę rang, która wywodzi się z Baletu Opery Paryskiej. The Royal Ballet, Bolshoi Ballet, Dresden Semperoper Ballet, Mariinsky Ballet i English National Ballet zachowują co najmniej pięć poziomów (*aspirant, élève, corps de ballet, coryphée, grand sujet, soloist i principal*).

Tradycyjnie hierarchia rang baletowych, wytworzona w balecie francuskim i włoskim, była dawniej bardzo surowo przestrzegana; główne miejsce zajmowała prima ballerina (zwana we Włoszech i w Rosji „primabalerina assoluta“, we Francji „danceuse-étoile“), następne balleriny (francuskie „premières-danseuses“), czyli pierwsze solistki, a po nich już dalsze solistki i soliści; [...] zespół, czyli corps de ballet składał się z kilku kadryłów, czyli grup prowadzonych przez „koryfejkę“ (Turska 1957: 117-118).

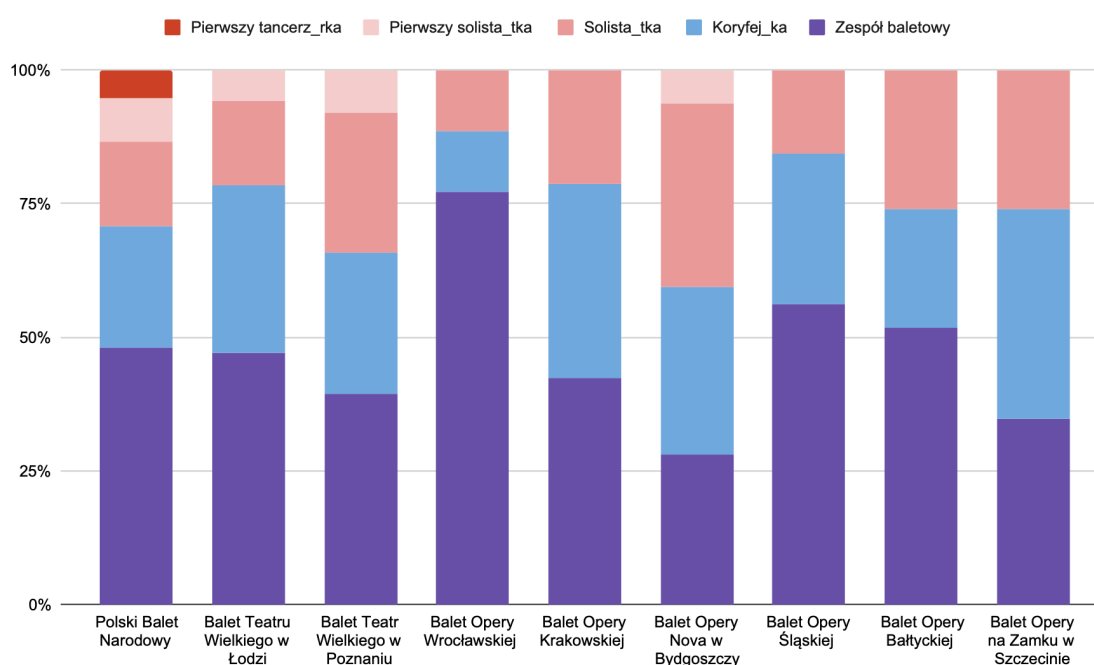
Istnieją zespoły, gdzie zrezygnowano z hierarchicznych rang na rzecz bardziej „płaskiej“ struktury. Przykładem jest The Joffrey Ballet z Chicago, gdzie stopnie zostały zniesione. Większość zespołów jednak niezmiennie pozostaje przywiązana do tradycji. Istnieją zespoły, gdzie rang jest mniej lub więcej; jeśli chodzi o awanse, są takie, w których zdarza się awansować kilka poziomów w górę, jak Het Nationale Ballet z Amsterdamu, i takie, które stanowią większość, gdzie można być awansowanym wyłącznie jeden stopień w górę, a także takie, gdzie do zespołu przyjmowani są wyłącznie młodzi absolwenci przy teatralnej szkole baletowej zaraz po jej ukończeniu. W ich przypadku nie ma możliwości późniejszego dołączenia do zespołu, który pozostaje bardzo mało umiędzynarodowiony. Koronnym przykładem, a może i wyjątkiem jest Opera Paryska przyjmująca do swych struktur wyłącznie młodych absolwentów przy operowej l'École de Danse.

Największe amerykańskie zespoły baletowe redukują podział do *corps de ballet*, solisty i *principal*. Ta ostatnia ranga zwana jest w Polsce pierwszym tancerzem/tancerką. W San Francisco Ballet czy zespołach baletowych w Rosji, występuje dodatkowo ranga *principal character*, czyli tancerza/tancerki charakterystycznej. Są to zwykle starsi, bardzo doświadczeni artyści i artystki, którzy wykonują, tak zwane role charakterystyczne, np. Królowej - matki w „Śpiącej Królewnie“. Role te nie wymagają wirtuozerii technicznej, ale niebywałego artyzmu i wyrazu scenicznego.

Na przekór światowym trendom redukcji rang, w Polskim Baletcie Narodowym w 2020 roku kilku najwybitniejszych i cieszących się największą popularnością tancerzy (i jedna

tancerka) zostało podniesionych do nowo utworzonej rangi „pierwszych tancerzy/tancerek“. PBN jest jedynym zespołem w Polsce, który posiada taką rangę, a więc szczebli drabiny - podobnie, jak w wymienionych wyżej zespołach wiodących na świecie, jest pięć. W większości jednak występuje hierarchia: *corps de ballet*, koryfej/koryfejka (z języka francuskiego: *coryphée*, z języka angielskiego: *demi-soloist*), solista/solistka. Ranga pierwszego solisty/pierwszej solistki występuje tylko w czterech (z czego trzy są tymi najliczniejszymi) zespołach baletowych w Polsce. W pozostałych pięciu tancerze mogą awansować z tancerza zespołowego (*corps de ballet*), na koryfeja/koryfejkę, aż do solisty/solistki. Sytuację polską obrazuje poniższy wykres.

Rysunek 9. Artyści i artystki w poszczególnych rangach w 9 wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze stron internetowych dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

Corps de ballet

To *ciało baletu* (tłum. z j.francuskiego), które tworzą tancerze i tancerki zespołowe - zwykle odpowiedzialni za taniec zbiorowy lub stanowiący swoiste tło dla popisów solistów, jak np. w balecie „Chopiniana“ (chor. M. Fokin 1907). Wśród nich przeważają tancerki, które stanowią 65% wszystkich przedstawicieli i przedstawicielek *zespołu*. Rangę tę cechuje najmniejszy prestiż, choć to często właśnie *corps de ballet* sprawia, że przedstawienie jest tak

spektakularne. To ta tańcząca masa wypełnia nierzadko ogromne sceny teatrów i oper. Porównać ją można z chórem spektakli operowych. Tradycyjnie absolwenci i absolwentki szkół baletowych trafiają właśnie tutaj, by w trakcie kolejnych sezonów nabywać umiejętności pracy w zespole. Część z nich awansuje wyżej - najpierw przewodząc zespołowi (koryfeje/koryfejki), by później potencjalnie znaleźć się na afiszach, kreując role solistyczne. Znaczna większość jednak rozpoczyna i kończy karierę na pierwszym szczeblu hierarchii baletowej.

Corps de ballet obciążone jest ogromem pracy - czasami niemal nie schodzi ze sceny, tworząc magię spektaklu baletowego. Nie było tak jednak zawsze. Honore de Balzac oczami bohatera jednego z tomów serii „Sceny z życia paryskiego“, pod tytułem „Bezwiedni Aktorzy“ (1846) - Sylwestra Palafox-Castel Gazonala, tak opisuje żywot ówczesnej, paryskiej przedstawicielki *corps de ballet*:

Ten szczur, który wychodzi z próby w operze, śpieszy do domu na chudy obiad i wróci za trzy godziny się ubierać, jeżeli dziś wieczór występuje w balecie, bo to dziś poniedziałek. Ten szczur ma trzynaście lat, to już stary szczur! Za dwa lata stworzenie to będzie warte na rynku sześćdziesiąt tysięcy franków, będzie wszystkim albo niczym, wielką tancerką albo ścierką, sławnym nazwiskiem albo pospolitą dziewczką. Pracuje od ósmego roku życia. Jak ją widzisz, wyczerpana jest od zmęczenia, zmordowała się całe rano na kursie tańca, właśnie wychodzi z próby, gdzie ewolucje są trudne jak chińska lamigłówka, i wróci wieczorem. Szczur jest integralną częścią opery: Jest w stosunku do primabaleriny tym, czym czwarty dependent w stosunku do rejenta. Szczur to nadzieja“ (Balzac 2014: 12).

Takie postrzeganie tancerki - podobne Balzacowi, wpisuje się w problem stygmatyzujących zaszłości historycznych wpływających na sytuację tancerek obecnie (Daly 1987, Pudełek 1985, Jennings 2013, 2015, Leigh Foster 2011, Mazurok 2019, i in.).

Koryfej/koryfejka

Koryfeusz był przewodnikiem chóru w starożytnym teatrze greckim. W zespole baletowym jest to tancerz lub tancerka, która wybija się na tle zespołu, ale nie została jeszcze awansowana do roli solisty czy solistki. Jak mówi jedna z moich respondentek, problemem koryfejki jest to, że tańczy wszystko - zarówno role solistyczne, jak i zespół - w zależności od obsady. Pensja jednak jest dla niej niezmienna.

Koryfejka, to jest szczur rzadkiej urody, którego matka jej, prawdziwa lub fałszywa, sprzedała w dniu, w którym nie mogła zostać ani pierwszą, ani drugą, ani trzecią baleriną. Taka osóbką przełożyła zawód koryfejki nad wszelki inny, dla tej ważnej racji, iż po tym, jak spędziła młodość, nie mogła obrać innego. Nie

przyjęto jej w małych teatrzykach, gdzie trzeba tancerek, nie powiodło się jej w trzech miastach francuskich, gdzie daje się balet, nie miała pieniędzy albo ochoty na jazdę za granicę, bo trzeba ci wiedzieć, że wielka szkoła tańca w Paryżu dostarcza na cały świat tancerzy i tancerek. Toteż aby sznur został kort – fejką, to znaczy figurantką tańca, trzeba, aby miała jakąś ważną przyczyną, która ją wiąże w Paryżu, bogatego człowieka, którego nie kocha, albo biednego chłopca, którego kocha zanadto. Ta, która właśnie przechodziła, która się będzie rozbierała, przebierała trzy razy może tego wieczora, za chłopkę, za księżniczkę, za Tyrolkę, etc, ma jakichś dzieści franków miesięcznie (Balzac 2014: 14-15).

Balzac mało pochlebnie wyraża swoją opinię o tej randze w zespole baletowym. Obecnie jest to opinia daleka od rzeczywistości. Bardzo często koryfeje i koryfejki mają szansę kreować role pierwszoplanowe w drugiej czy trzeciej obsadzie - pokazując się na scenie, jak również uczyć się tych ról podczas prób w obsadach kolejnych (niepokazujących się - jeszcze, na scenie). Tradycyjnie koryfej/koryfejka jest to swoisty „przewodnik/przewodniczka” zespołu. Doskonale widać to w balecie „Chopiniana“, gdzie dwie tancerki przewodzą zespołowi, akompaniując czwórcę solistów. Oczywiście role te nie są tańczone wyłącznie przez koryfejki, ale balet „Chopiniana“ w swoisty sposób „reprezentuje“ stopnie hierarchii w zespole baletowym - pierwszych solistów (kobieta i mężczyzna), solistki, koryfejki i zespół baletowy (tu składający się wyłącznie z kobiet).

Zdjęcie 13. Zespół baletowy i jego rangi na przykładzie baletu „Chopiniana”



źródło: Polski Balet Narodowy w balecie „Chopiniana“ (chor. M.Fokin).

Solista/solistka

Są to przewodni tancerze i tancerki kreujący przede wszystkim główne role w spektaklach baletowych. Tańczą oni partie solistyczne - nie zawsze pierwszoplanowe, ale i role będące „na czele“ zespołu - *corps de ballet*, np. główne dwie Śnieżynki w „Dziadku do orzechów” czy Cztery Łabędzie w „Jeziorze Łabędzim“.

Pierwszy solista/pierwsza solistka

To przodujący, ale i często zasłużeni soliści, którzy mogą pochwalić się również znacznym stażem pracy w danym zespole. Kreują oni zwykle pierwsze plany, natomiast nigdy nie występują już w rolach zespołowych.

Pierwszy tancerz/pierwsza tancerka

W Polsce ranga ta istnieje tylko w jednym, przodującym i jedynym niezależnym zespole baletowym. Została ona utworzona w Polskim Baletcie Narodowym, w 2020 roku. Tworzą ją trzech tancerze i tancerka - twarze zespołu, którzy w wyjątkowy sposób wyróżniają się artyzmem, techniką, ale i sławą i popularnością przyciągającą publiczność na baletowe spektakle. Proporcje płci wskazują na omawiane przeze mnie zjawisko „odpływu” kobiet wraz ze wzrostem rangi w zespole baletowym. Sytuacja ta tożsama jest z Fenomenem, który został opisany w 1983 przez Sue Berryman. Badaczka zauważyła sukcesywne „wyciekanie” kobiet, a więc ich zmniejszająca się liczbę proporcjonalną do wzrostu szczybli kariery. Proces ten nazwała z ang. *leaky pipeline*, a więc ciekącym rurociągiem (Berryman 1983, Bennett 2011). *Wszyscy ich znamy, cenimy i podziwiamy na co dzień w głównych rolach naszego wielkiego repertuaru baletowego, bo mają największy dorobek wiodących kreacji. Są ozdobą naszej sceny, ulubieńcami publiczności i magnesem przyciągającym na przedstawienia coraz szersze grono polskich baletomanów. Ich osiągnięcia sceniczne pozostawiają głębokie wrażenie - można przeczytać na stronie internetowej Polskiego Baletu Narodowego. Ta najwyższa ranga w zespole baletowym przyjmuje różnorakie nazwy: Opera Paryska - Danseurs Etoiles, moskiewski Teatr Bolszoi i petersburski Teatr Maryjski - Балерины i Премьеры, nowojorski American Ballet Theatre - Principal Dancers, londyński The Royal Ballet - Principals.*

– Spójrz! – rzekł kuzyn, pokazując mu wytworny powozik, który skręcał z bulwaru w ulicę Grande-Batelière – oto primabalerina, której nazwisko na afiszu ściąga cały Paryż. Zarabia sześćdziesiąt tysięcy rocznie i żyje jak księżna; wartość twojej fabryki nie wystarczyłaby na kupienie prawa powiedzenia jej trzydzieści razy dzień dobry (Balzac 2015: 15).

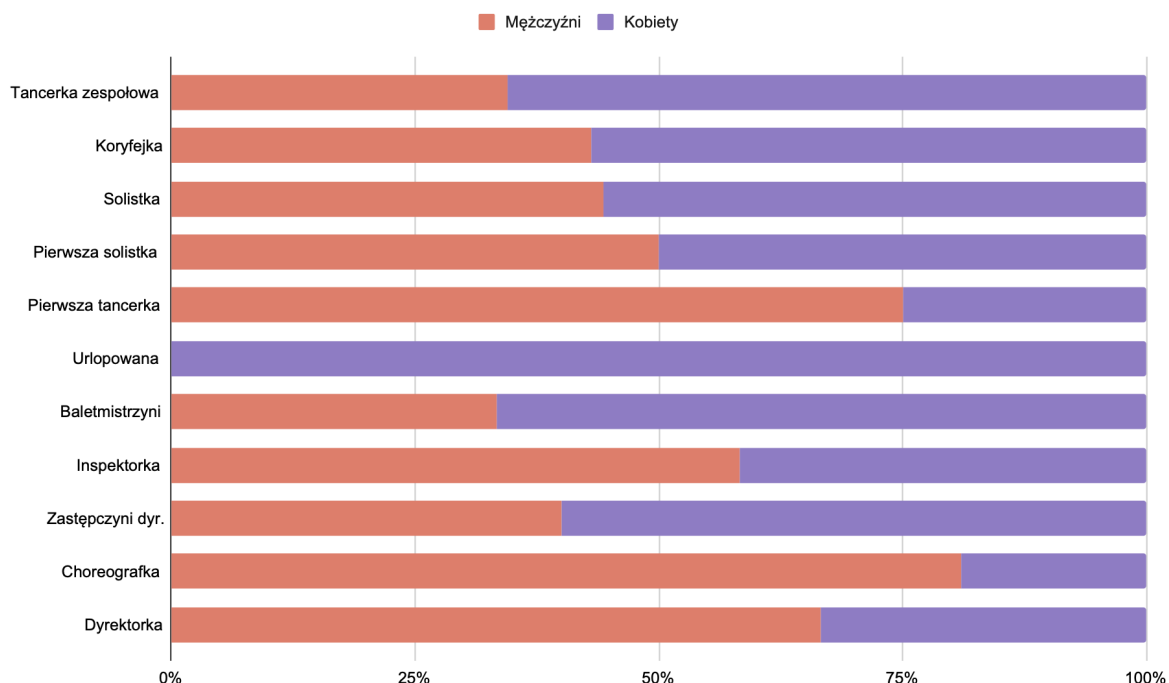
1.3. Liczebność kobiet i mężczyzn zatrudnionych w 9 wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Jak pokazały badania Ilczuk i jej zespołu kobiety w 2018 roku stanowiły większość przedstawicieli i przedstawicielek branży Taniec - 75%, co jest najwyższym odsetkiem kobiet we wszystkich branżach artystycznych, gdzie średnio jest ich 47% (Ilczuk 2020: 8). Badania własne również wykazały podobną zależność. W sezonie 2019/2020 wszystkich kobiet (tańczących, zarządzających, uczących i choreografujących) pracujących w dziewięciu wiodących zespołach baletowych w Polsce było 59%, co stanowi liczbę 283, gdzie mężczyzn było 194.

1.3.1. Tancerze i tancerki baletu

W sezonie 2019/2020 w dziewięciu głównych polskich zespołach baletowych tancerek i tancerzy było odpowiednio: 229 i 138, co odpowiada stosunkowi procentowemu: 62% do 38%. Tańczących kobiet było więc niemal dwukrotnie więcej, niż mężczyzn, co przedstawia poniższa ilustracja.

Rysunek 10. Liczba kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach kariery baletowej w procentach w dziewięciu zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze stron internetowych dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

Rysunek 11. Proporcje tańczących kobiet i mężczyzn w dziewięciu zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne.

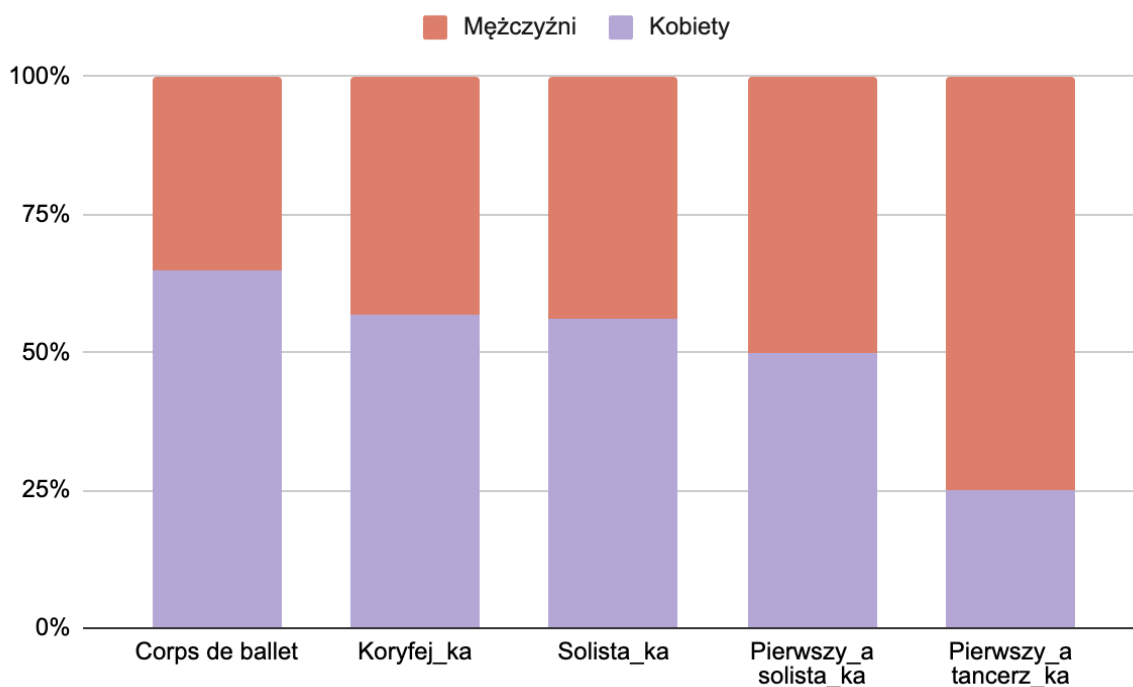
Najbardziej sfeminizowaną liczebnie rangą jest, tak zwany zespół, czyli *corps de ballet* (o rangach i hierarchii w zespole baletowym piszę dalej - w podrozdziale 1.3 tego rozdziału). Jest to najniższy stopień drabiny zespołu baletowego. Kobiety w sezonie 2019/2020 stanowiły 65% wszystkich artystów i artystek *corps de ballet*. Liczebnie kobiety przeważają w dwóch kolejnych rangach: koryfeje i koryfejek (57%) oraz solistów i solistek (56%). Pierwszych solistów i pierwszych solistek w Polsce jest dokładnie tyle samo - zaledwie 7 kobiet i 7 mężczyzn. Najwyższą rangę - pierwszych tancerzy i tancerek (*principals*), która funkcjonuje wyłącznie w balecie warszawskim (Polskim Baletcie Narodowym) stanowi 3 mężczyźni i 1 kobieta. Kobiety, to 100% osób, które w sezonie 2019/2020 przebywały na różnego rodzaju długotrwałych urlopiach (bezpłatnych, wychowawczych, macierzyńskich, zdrowotnych), a więc nie podejmując pracy przez cały czas trwania danego sezonu, w zespołach baletowych w Polsce. Niemożliwe było określenie dokładnego powodu podjęcia urlopu przez kobiety, co wynika z metody badawczej - analizie danych pozyskanych ze stron internetowych zespołów baletowych, lecz domniemywać można, że powody związane są z opieką nad dziećmi lub okresem ciąży, co potwierdzają jakościowo moje rozmówczynie. Wpisuje się to w ogólnie panujący trend na rynku pracy. Kobiety stanowią bowiem 99% osób korzystających z urlopów rodzicielskich, jak wynika z raportu CBOS (2018). Szerzej piszę o tym w dalszej części niniejszego rozdziału - podrozdziale 4, traktującym o macierzyństwie w balecie.

Tabela 6. Liczba tancerzy i tancerek w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020 w procentach

	K%	M%
Corps de ballet	65	35
Koryfej_ka	57	43
Solista_ka	56	44
Pierwsza solista_ka	50	50
Pierwsza tancerz_ka	25	75
Urlopowane	100	0

źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze stron internetowych dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

Rysunek 12. Proporcje płci w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze stron internetowych dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

1.3.2. Ciało pedagogiczne, osoby zarządzające i tworzące choreografie

Kolejnym zawodem w balecie, w którym liczebnie przeważają kobiety, są, tzw. baletmistrzowie i baletmistrzynie, czyli ciało pedagogiczne czy korepetytorskie. Warto zaznaczyć, że zawód „baletmistrza“ nie jest, jak się powszechnie uważa męską formą potocznej nazwy zawodu tancerki/artystki baletu - „baletnicy“. Jest to osoba prowadząca próby, a także

lekcje, ściśle i na co dzień pracująca w zespole. Baletmistrzowie i baletmistrzynie uczestniczą również w dobrze obsady spektakli we współpracy z dyrektorem/dyrektorką baletu.

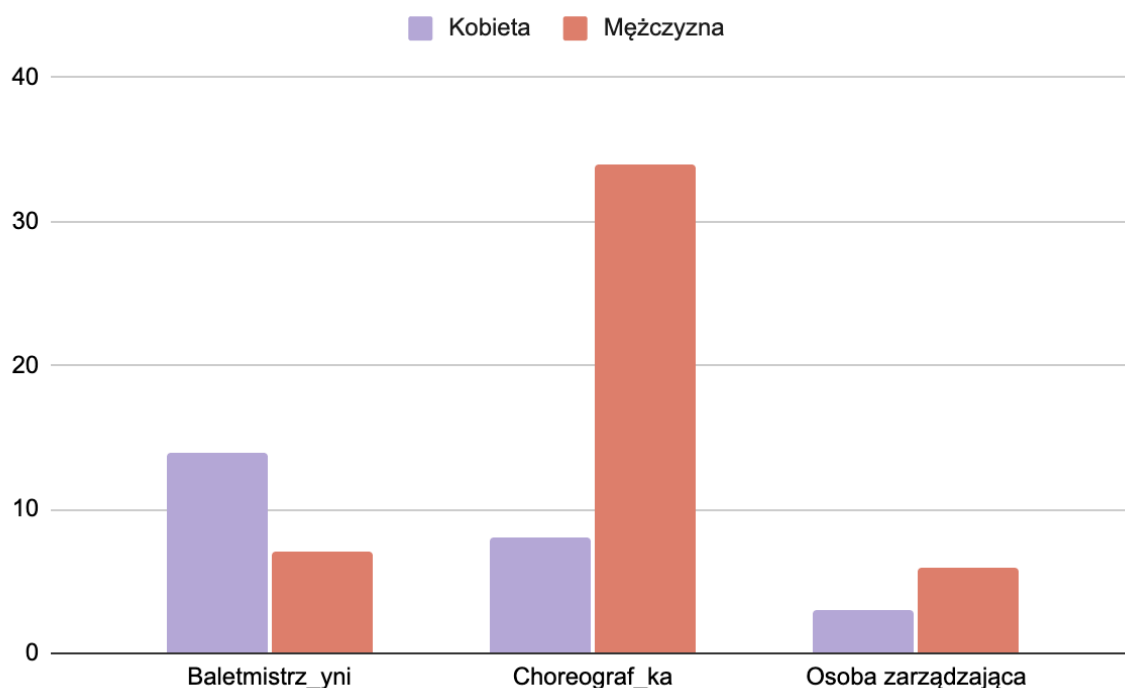
W sezonie 2019/2020 kobiet-baletmistrzyń było dwukrotnie więcej - 14, od mężczyzn. Pokazuje to, że tak, jak na rynku pracy w ogóle, kobiety znacznie częściej odpowiedzialne są za edukację czy dydaktykę, a rzadziej kreację (czy badania), jako taką (Młodożeniec, Knapieńska 2013, Szwiec, Zawora 2020). Proporcje te i zależności potwierdzają słowa Pastora:

Można oczywiście powiedzieć, że dzisiaj balet jest przede wszystkim sztuką dziewcząt i kobiet, jeśli spojrzeć się na przykład na proporcje między obiema płciami w szkołach baletowych. Kobiety dominują też jako baletmistrzynie w zespołach i w takiej specjalności jak choreologia (Marczyński 2016: 1).

Bardzo często rolę baletmistrza/baletmistrzynie przejmuje również dyrektor czy dyrektorka baletu, którzy zwykle pełnią również funkcję głównych choreografek i choreografów zespołu. Tak jest w przypadku Krzysztofa Pastora (Polski Balet Narodowy), Roberta Bondary (balet Teatru Wielkiego w Poznaniu), czy na arenie międzynarodowej John Neumeier (Balet Hamburski) lub Ted Brandsen (Het Nationale Ballet). Osoby kierujące zespołami baletowymi, jeśli nawet nie zajmują się ściśle choreografią, to często są byłymi przodującymi i wieloletnimi tancerzami danego zespołu, jak w przypadku Kevina O'Hare stojącego na czele The Royal Ballet czy Aurélie Dupont - wieloletniej gwiazdy Baletu Opery Paryskiej. W Polsce do 2020 roku wyjątkiem był balet Opery Wrocławskiej, którego dyrektorką została Joanna Szymajda - teoretyczka tańca. Choreografem sezonu był jednak Jacek Przybyłowicz, pełniący funkcję artystycznego zastępcy/doradcy Szymajdy.

Duszą zespołu jest jej kierownik artystyczny, główny choreograf, noszący dawniej tytuł baletmistrza. W niektórych teatrach odgraniczona jest funkcja choreografa, odpowiedzialnego za dobór repertuaru i przygotowanie widowiska - od funkcji baletmistrza, czyli kierownika baletu czuwającego nad kondycją techniczną i pracą zespół; czasem zaś obie funkcje sprawuje jedna osoba, zwana potocznie baletmistrzem (Pudełek 1975: 116-117).

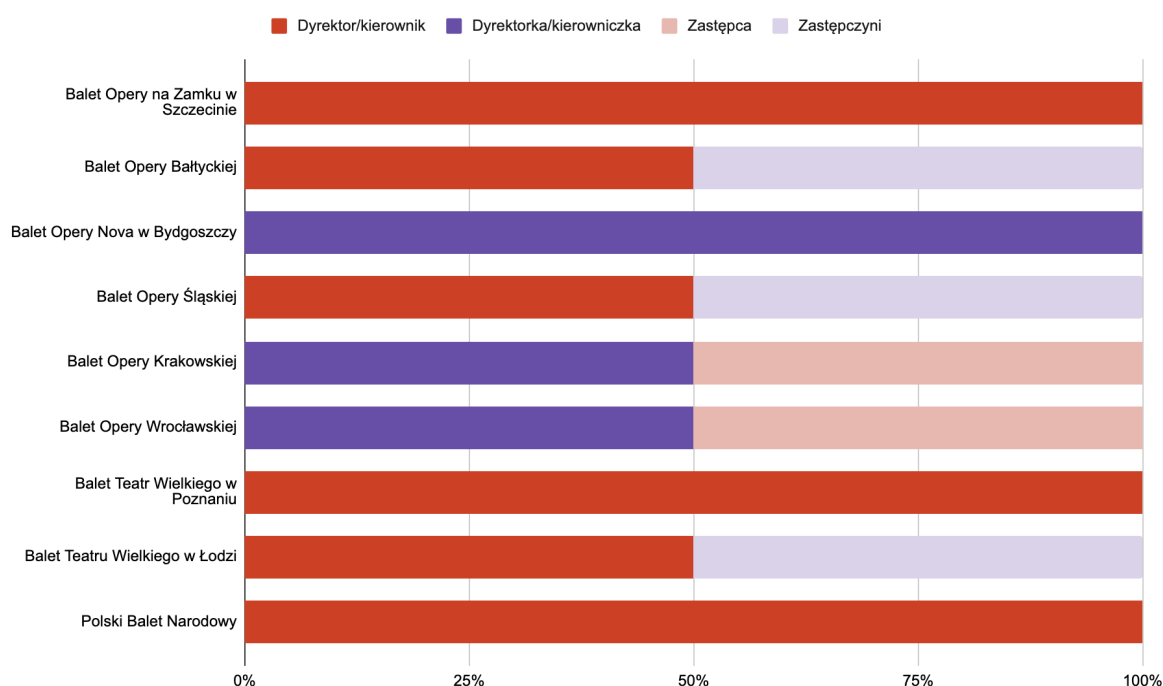
Rysunek 13. Proporcje kobiet i mężczyzn na stanowiskach pedagogicznych, zarządczych i kreatywnych w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze stron internetowych dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

Przyglądając się osobom kierującym zespołami baletowymi, łatwo można zauważyć, że wśród nich dominują mężczyźni, których jest dwukrotnie więcej, niż kobiet. Jest to zależność odwrotnie proporcjonalna - kobiety dominują wśród ciała pedagogicznego i korepetytorskiego (także wśród zespołu tanecznego), a mężczyźni w sferze zarządczej.

Rysunek 14. Proporcje płci wśród osób zarządzających 9 zespołami baletowymi w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze stron internetowych dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

Jak pokazuje powyższy wykres, który ułożony jest zgodnie z wielkością zespołu - poczynając od Polskiego Baletu Narodowego, kończąc na najmniej licznej kompanii Baletu Opery na Zamku w Szczecinie, w sezonie 2019/2020 w Polsce sześć z dziewięciu zespołów baletowych kierowanych było przez mężczyzn.

Stanowisko zastępcy/zastępczyni funkcjonowało w pięciu kompaniach. Wśród nich były trzy kobiety i dwóch mężczyzn. Trzech mężczyzn zarządzających zespołami Baletu Opery Krakowskiej, Baletu Opery Śląskiej i Baletu Teatru Wielkiego w Łodzi posiadało kobiety - zastępczynie wspierające ich na sprawowanym stanowisku. Zauważyć należy, że kobiety pełniące funkcje zarządzające mają zawsze męskiego zastępcę, co miało miejsce w zespołach Baletu Opery Wrocławskiej, Baletu Opery Krakowskiej lub nie mają go wcale, jak w przypadku Baletu Opery Nova w Bydgoszczy. Jest to jedyny zespół, którego zarząd jest w pełni sfeminizowany, a stanowisko kierownicze pełni samodzielnie Małgorzata Chojnacka.

Zauważyć należy, że w momencie, gdy zespół kierowany jest przez osobę posiadającą zastępcę lub zastępczynię, to pary te stanowią duety mieszane kobiet i mężczyzn. W sezonie 2019/2020 w Polsce było pięć zespołów baletowych zarządzanych przez takie tandemy - kierownika i jego zastępczynię (3) oraz kierowniczkę i jej zastępcę (2). Co ważne, nie istnieje zespół kierowany wyłącznie przez mężczyzn lub wyłącznie kobiety.

W tym samym czasie cztery zespoły baletowe kierowane były samodzielnie. Wśród osób zarządzających było trzech mężczyzn oraz wspomniana już jedna kobieta. Połowa mężczyzn - trzech na sześciu kierowała zespołem samodzielnie (3/6), a tylko jedna kobieta z trzech kieruje zespołem bez zastępcy czy zastępczyni (1/3). Trzy największe zespoły w Polsce, które zatrudniają ponad 40 tancerzy i tancerek, kierowanych było przez mężczyzn.

Analogiczna jest sytuacja międzynarodowa potwierdzająca ogólnie panujący trend - zespoły baletowe zarządzane są głównie przez mężczyzn (Van Dyke 2017, Larson 2017). Jak pisze Jan van Dyke największą różnicą między męskimi i żeńskimi dyrektorami artystycznymi i zespołami zarządzanymi przez nich pojawia się, gdy pod uwagę brano:

- wielkość budżet
- liczebność widowni
- spektakle wyjazdowe
- wysokość zarobków artystów, artystek i pionu techniczno-administracyjnego

Mediana budżetów amerykańskich zespołów baletowych zarządzanych przez kobiety wynosi 19,600\$, a tych dowodzonych przez mężczyzn 72,350\$ (Van Dyke [w] Oliver, Risner 2017: 24).

Jak wynika z badań DDP, kobiety są znacząco niedoreprezentowane w sferze organów zarządzających. W roku 2018 tylko 12 z 50 zespołów baletowych w USA miało na stanowisku dyrektorki artystycznej (z angielskiego: „artistic director”) kobietę; w przypadku pozycji dyrektora wykonawczego (z angielskiego: „executive director”) było ich 23.

Ponadto, w 2016 r. kobiety stanowiły tylko 4 z 10 osób otrzymujących najwyższe wynagrodzenia w grupie dyrektorów wykonawczych, podczas gdy 6 z 10 najniższych wynagrodzeń przypadało kobietom. W 2017 r. tylko 3 z 10 najwyższych wynagrodzeń dyrektorów należało do kobiet, podczas gdy aż połowa najmniej zarabiających kierowników wykonawczych to kobiety. W przypadku pionu dyirekcji artystycznej sytuacja jest analogiczna. Tylko jedna dyrektorka artystyczna, zarówno w roku 2016, jak i 2017, weszła do grupy 10 najlepiej zarabiających. Wśród 10 najmniej zarabiających znalazło się odpowiednio 5 i 4 kobiety (raport DDP 19/2/2019). Jak pokazują dane zebrane przez DDP, trend dotyczący męskiego zarządzania w balecie jest stały. Z raportu wynika, że wśród dyrektorów/dyrektorek artystycznych utrzymuje się znaczna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W 2019 roku badaczki i badacze DDP wykazały lukę płacową między kobietami i mężczyznami na stanowiskach kierowniczych w balecie, gdzie: kobiety zarabiały 62 i 68 centów na każdego dolara, który przysługiwał mężczyźnie - dyrektorowi artystycznemu, odpowiednio w 2016 i 2017 roku. W 2018 roku liczba ta spadła do 61 centów.

W przypadku wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych różnica ta w największych 50 amerykańskich zespołach baletowych wynosiła 10% - kobiety zarabiały 90 centów na każdego dolara, który otrzymywał mężczyzna. Dane te są jednak nieco zniekształcone przez znacznie wyższe wynagrodzenia uzyskiwane w dziesięciu największych instytucjach. W pozostałych 40 średnie wynagrodzenie kobiet wynosi zaledwie 75% tego, co otrzymują mężczyźni. W analizie rozkładów wynagrodzeń ze względu na płeć badaczki i badacze DDP ustalili, że 75% dyrektorów artystycznych i 48% dyrektorów wykonawczych w pierwszej pięćdziesiątce głównych zespołów baletowych Ameryki, to mężczyźni. Natomiast w przypadku 10 największych kompanii baletowych, 90% dyrektorów/dyrektorek artystycznych i 30% dyrektorów/dyrektorek wykonawczych, to mężczyźni (DDP 19/2/2019: 1-2).

Inny raport DDP z 2021 roku obejmował już nie tylko Stany Zjednoczone Ameryki. Opublikowane w nim dane wskazały na globalne dysproporcje między kobietami i mężczyznami na stanowiskach zarządczych w balecie. Wśród 179 głównych zespołów baletowych na świecie tylko 33% z nich (dokładnie 59 z nich) zarządzanych było przez kobiety, a 66% (dokładnie 119) przez mężczyzn. Jeden zespół kierowany jest przez osobę neutralną genderowo, co stanowi 0,6% ogółu zespołów branż pod uwagę przez badaczki i badaczy DDP.

Zespoły zarządzane przez mężczyzn częściej występują również w najbardziej prestiżowych miejscach, takich jak Sadler's Wells, Jacob's Pillow, American Dance Festival (Van Dyke 1996, Teague 2016: 36), choć historycznie, to kobiety częściej zakładały zespoły baletowe, lecz wraz z ich rozwojem - zwiększającym się prestiżem i budżetem, zostawały one przejęte przez mężczyzn (Jennings 2013). Przykładem jest tutaj założony i ufundowany w 1931 roku przez Damę Ninette de Valois angielski zespół The Royal Ballet czy holenderski Het Nationale Ballet, który powstał w 1961 roku dzięki działaniom litewsko - holenderskiej tancerki, pedagogi oraz choreografki Soni Gaskell. Obie przedsiębiorcze artystki wywodzą się ze słynnego zespołu Sergiusza Diagilewa Ballet Russe, a założone przez nie zespoły od momentu zakończenia pełnienia przez nie funkcji dyrektorki sukcesywnie i nieustannie zarządzane są przez mężczyzn.

W Polsce kobietą niezwykle zasłużoną dla baletu, która również przyczyniła się do powstania jednego z zespołów baletowych w Polsce, była tancerka i choreografka Janina Jarzynówna Sobczak. Kierowała ona założonym przez siebie w 1953 roku zespołem baletowym Państwowej Opery Bałtyckiej przez 24 lata. W czasie swojej kadencji stworzyła 45 spektakli wystawianych na deskach Opery. Jako choreografka pracowała również z innymi najlepszymi

zespołami baletowymi w Polsce, a także tworzyła ruch i choreografię w filmach, serialach i programach telewizyjnych, m.in. w „Popiołach” (1965, reż. A.Wajda).

Obecnie wśród tworzących choreografie w zasadniczych, polskich zespołach baletowych w sezonie 2019/2020 było 34 mężczyzn i 8 kobiet. Niecałe 20% choreografów i choreografek stanowiły więc kobiety (dalszej analizie i opracowaniu tego zagadnienia poświęcam rozdział III).

Tabela 7. Liczba kobiet i mężczyzn w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

Ranga	Mężczyźni	Kobiety	Razem
Corps de ballet	57	108	165
Koryfej_ka	40	53	93
Solista_ka	31	39	70
Pierwsza solista_ka	7	7	14
Pierwsza tancerz_ka	3	1	4
Urlopowana	0	21	21
Baletmistrz_yni	7	14	21
Inspektor_ka	7	5	12
Zastępca_czyni dyrektora_ki	2	3	5
Dyrektor_ka	6	3	9
Choreograf_ka	8	34	42

źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze stron internetowych dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

1.4. System awansów

Jak pokazały badania własne system awansów - choć często zapisany w regulaminie, nie funkcjonuje w sposób usystematyzowany, a kolejne stopnie i rangi nadawane są przez dyrekcje uznaniowo. Jak mówiły moje rozmówczynie, awans czasami zależy od sympatii kierownictwa lub pedagogów, czasami od kontaktów prywatnych, czasami dostaje się go za zasługę lat i staż pracy, a czasami dlatego, że dyrekcja obiecuje osobom z zagranicy konkretne role, a awans ma ich zatrzymać w zespole. Często role solistyczne tańczone są przez koryfejki czy tancerki zespołowe przez wiele sezonów, co nie przekłada się na ich wynagrodzenie, ani otrzymany awans:

Mam po prostu pensję korefejki i to nie ma znaczenia czy tańczę solistyczne, czy zespołowe. To jest chyba problem korefejki, że tańczysz wszystko. Jesteś wszystkim (koryfejka, 28 lat).

Niesprawiedliwe awanse miały miejsce w balecie już w XIX wieku. Jak pisze Pudełek (1981: 42) w epoce romantyzmu znane były sprawy awansowanych na primabaleriny tancerek - Gilskiej i Adlerówny, których nowe stanowiska nie wiązały się z podwyżką gaż.

Wszystkie rozmówczynie przeprowadzonych przeze mnie wywiadów potwierdziły, że obecnie panujący system awansów jest niejasny i zależy od niewiadomych wytycznych; choć w regulaminach niektórych zespołów, jak twierdzą badane, zapisana jest konkretna ilość lat oraz zatańczone role, które predestynują - lub powinny predestynować do stania się koryfejką/koryfejem, dalej solistą/solistką, i kolejnych w szczeblach rang w zespole baletowym. Tancerki i tancerze podczas rozmów sezonowych mają szansę porozmawiać z dyrekcją o swojej roli i miejscu w zespole baletowym. Jak pokazują badania, kobiety rzadziej od mężczyzn negocjują swoje kontrakty, a ich postawa jest bardziej pasywna w przeciwieństwie do agresywniej negocjujących mężczyzn (Stuhlmacher i Walters 1999; Toosi i in. 2018; Madsen 2018; Recalde i Vesterlund 2020). Kobiety w tańcu przeświadczone są o tym, że to ich ciężka praca, oddanie i zaangażowanie powinny być podstawą do uznania i dorobku i podstawą do otrzymania awansu:

Osobiście nie pójde i nie poproszę [o możliwość zatańczenia sola], ponieważ wychodzę z założenia, że nade mną jest kierownik, który widzi pracę każdego tancerza i on powinien zauważyć, że ta osoba się nadaje, że ta osoba jest w stanie coś zrobić. On powinien decydować. Ja wykonuję swoją pracę, staram się, ale to on mnie powinien wybrać, a ja nie będę szła się prosić o to. Wychodzę z takiego założenia (niebaletowa tancerka etatowa, 23 lata).

Ta konieczność oddania i poświęcenia sprzecznego z ideą WLB (*work-life-balance*), o której w kontekście rynku pracy i rodzicielstwa piszą Justyna Sarnowska, Paula Pustułka i Iga Wermińska - Wiśnicka (2020: 143-144) jest w balecie niezbędna. To zawód stanowić powinien wartość nadrzędną:

Nie chcieli mi przedłużyć umowy ze względu na kontuzję. To było tak, że miałam chory kręgosłup i dyrektor mi powiedział, że to jest zbyt poważna kontuzja, żeby trzymać taką osobę w swoim zespole, że on chce mieć osoby sprawne fizycznie, a nie kogoś, kto co chwilę będzie się nam łamać czy brać zwolnienie. Więc pamiętam, że to się jakoś zazębiło z [imię koleżanki], że ona prosiła o zwolnienie ze względu na dzieci, a ja ze względu na tę kontuzję. Miałam całą wielką rozmowę z dyrektorem. Musiałam go prosić, że to był mój pierwszy sezon, że już się wzmocniłam, wyleczyłam, bla, bla, bla, że dam z siebie wszystko i żeby on mi dał szansę na kolejny. On w końcu się zgodził i byłam kolejny sezon w teatrze. Później tak się potoczyło, że w grudniu stwierdziłam, że... wtedy mój chłopak pojechał do Stanów i jak zobaczyłam, że on jest w Kalifornii, ja siedzę tutaj i jest zima, od rana do wieczora siedzę w teatrze, to mówię: „dobra, zwalniam się i po prostu lecę do niego”. Więc poprosiłam o urlop bezpłatny. Dyrektor się nie zgodził. Powiedział, że też nie będzie trzymać etatu na jakąś zwykłą dziewczynkę z zespołu, że też się nie zgadza absolutnie na to. Więc wtedy powiedziałam, że wypowiedzenie składam i po prostu lecę sobie do niego. To była też decyzja, dosłownie wszystko trwało z tydzień chyba (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 27 lat).

Wśród moich respondentek znalazła się kobieta, która uważała, podobnie, jak sześć innych tancerek, że awans zdecydowanie jej się należy. W przeciwieństwie do reszty jednak postanowiła spróbować samodzielnie się do niego zgłosić:

[gdy] nie dostałam awansu, sprawdzałam, czy ja sama mogę się zgłosić do niego. Otrzymałam informację, że nie mogę się sama zgłosić do awansu, chyba że chcę sobie robić same problemy. A że miałam już w głowie, że będę się zaraz zajmować czymś innym, to trochę to odpuściłam... Teraz bym chyba inaczej zrobiła, chyba bym się z tym jeszcze pomęczyła (koryfejka, 29 lat).

Inna rozmówczyni potwierdza niejasną sytuację systemu awansów w zespole:

Już teraz sama nie wiem. Teoretycznie tam jest chyba napisane, że trzeba zatańczyć kilka solistycznych ról, w przypadku awansu: zespół – koryfej, a koryfej – solista, no to nadal jakieś schodki, ale to mam wrażenie, że [...] patrząc tymi kategoriami, już dawno powinnam dostać awans (tancerka zespołowa, 29 lat).

Inna ma wątpliwości czy taka regulacja jest spisana i zatwierdzona w zespole, w którym pracuje:

Nie wiem. Chyba nie ma. Teraz np. zostały awansowane dwie osoby bardzo młode. Chłopak [...] jest solistą, który drugi sezon pracuje w teatrze, czy tam trzeci, teraz już nie pamiętam. I jakby ja się staram zawsze robić wszystko, od początku mojej kariery zawsze z tyłu robię wszystko i nie wiem, z czego to wynika. Czy naprawdę muszę zatańczyć masę rzeczy, żeby zostać wyżej? Czy, nie wiem, nie wiem na czym to polega. Nie wnikiem. Czasami są awansowane osoby, które nie zrobiły żadnej solistycznej roli, ale przez to, że są, np. długi czas w teatrze no to już wypadaloby dać im awans (koryfejka, 28 lat).

Czasami awanse odbywają się również „po znajomości”, a jak pokazują historie wszystkich biorących udział w moim badaniu kobiet kapitał społeczny (Bourdieu 1986) jest w balecie niezwykle istotny. Dzięki znajomościom i sympatii kierownictwa awans, a także obsada - tańczone role, stają się znacznie łatwiejsze:

Jeśli chodzi o sukces, to po tylu latach pracy, uważam, że pewność siebie, to jak się prezentujesz w czasie prób i jak potrafisz "flirtować" z osobami decyzyjnymi - nie chodzi o dosłowne, erotyczne filtrowanie, ale o to jak potrafisz siebie sprzedać. Jaką roztaczasz aurę - profesjonalne podejście, ciężka praca (albo sprawianie żeby ludzie tylko myśleli, że ciężko pracujesz), przygotowanie na próby, na trzecim miejscu efekt końcowy, ale w ogólnym sensie - jak odbiorą Cię widzowie, którzy nie znają się na niuansach technicznych. Na końcu jeśli nic z tych rzeczy nie masz, to technika zawsze się obroni ale czy to będzie aż sukces to nie powiedziałabym, uważam, że to za mało (koryfejka, 29 lat).

Jedna z rozmówczyń zaznacza, jak ważnym jest nie tylko to, z kim się przystaje, ale również jak się prezentuje w życiu prywatnym - poza teatrem i salą baletową. Zauważa ona również zależności między pozycją kobiety a orientacją seksualną prowadzącego próby czy choreografa:

Wiele zależy od tego, jak się kreujesz. Są osobowości, bezwzględnie, widzisz są prawdziwe osobowości. Takie, że ktoś wchodzi na salę i widzisz, że po prostu ma to coś, i wtedy od razu, wystarczy, że wyjdzie na scenę i stoi, już wiesz, że to jest osobowość. Ale też, bardzo dużo jest oszołomów po prostu...oni próbują coś na siłę stworzyć, być kimś kim nie są albo, wiesz, jakieś naprawdę durnoty robią, mnóstwo szumu wokół siebie, żeby zwrócić uwagę. I to niestety jakoś tak widzę, że działa. To jest przykre, ale to myślę, że istnieje bez względu na płeć.(...) Tutaj jeszcze ciekawym tematem są geje w tym wszystkim. Jakby ja absolutnie nie jestem osobą dyskryminującą czy różnicującą ludzi pod względem orientacji. Uwielbiam, uwielbiam, uwielbiam ludzi z którymi pracuję i jakby w ogóle nie rozpatruje tego w kategoriach źle-dobrze, tylko po prostu widzę, że to bywa to problematyczne. Z jakiego powodu? No z takiego powodu, że jeżeli na przykład ktoś kto decyduje - dyrektor, choreograf, i tak dalej, ma po prostu takie upodobania, to przez pryzmat tego wybiera ludzi, albo pomaga ludziom, albo, wiesz, jakoś tam decyzje [są podejmowane przez pryzmat orientacji]. To ma duży wpływ. (...) i wtedy rzeczywiście kobiety mają w ogóle trudno. W tym momencie bardzo często jakby nie ma znaczenia, czy są dobre, czy są złe. Spotkałam się z tym parokrotnie. Parokrotnie świadomie gdzieś tam (tancerka zespołowa, 32 lata).

Inna tancerka ponownie mówi o tym, że umiejętności są w zespole kwestią drugorzędną względem relacji osobistych:

Mam bardzo smutne doświadczenie z tego tematu i niestety w dużej mierze... [urwana myśl]. Umiejętności też za tym idą, ale w drugiej kolejności, niestety. [...] To zależy w dużej mierze od relacji osobistych, prywatnych, które się ma w zespole, z członkami zespołu, z kierownictwem zespołu, bądź od osób, które pracują na stanowiskach asystentów i relacji z nimi. U nas w teatrze solistką jest... Ja nie mówię, że to jest zła tancerka. To nie jest zła tancerka. Żona kierownika, która nie jest złą tancerką. Jest bardzo dobrą tancerką, tylko totalnie nie wygląda. Stanowczo za dużo jej jest [śmiech]. Żadna inna tancerka z jej wyglądem nie wyszłaby na scenę, w sensie nie byłaby puszczona, a ona tańczy pierwsze plany (koryfejka, 29 lat).

Fizyczność i aparycja są niezwykle ważne tak w szkole baletowej, jak i w pracy zawodowej. Bardzo często obniża się stopień za „wygląd” podczas egzaminów promocyjnych w szkołach, a przepuszcza z klasy do klasy osoby z tak zwanymi „warunkami” - dobrą aparycją i możliwościami fizycznymi odpowiednimi do baletu. Podobna sytuacja ma miejsce w teatrach, gdzie wymaga się od tancerki konkretnych linii. To ciało, którego często nie da się zmienić, może stanowić tragiczny, niemożliwy do przeskoczenia ogranicznik, który powoduje, że najbardziej pracowita i zdolna tancerka nigdy nie zostanie pierwszą solistką. Wielokrotnie mówią o tym moje rozmówczynie. O baletowym ciele, a także wymaganiom wobec niego oraz płynącym z tego konsekwencjom piszę w dalszej części pracy.

W kontekście systemu awansów jedna z kobiet biorących udział w prowadzonym przeze mnie wywiadzie opowiada o zmieniających się zasadach awansów i rang w zespole baletowym, w którym pracuje już wiele lat:

[Nowa dyrekcja] uważała po prostu, że niektórzy może dostali awans po znajomości. Bo rzeczywiście tak było kiedyś. Jeszcze nasza pierwsza kierowniczka potrafiła kogoś przyjąć prosto po szkole od razu na solistę i potem się okazało, że ten solista to jest po prostu absurd. [Nowi kierujący] jak zobaczyli, co tu się dzieje, że mamy 20 koryfeji, 50 solistów, 3 osoby w zespole, to powiedzieli, że robią wszystko od zera. To było sprawiedliwe. Rzeczywiście trzeba było sobie zasłużyć na to wszystko. [...] [choć] nie jesteś w stanie cały czas od początku starać się o to, żeby być poziom wyżej. Ja jestem zawsze w zespole. Nigdy nie awansowałam [a jak] usłyszałam, że mogę być koryfejka, to się zmienił kierownik. Dawali mnie w „Romeo i Julii”, „Jeziora Łabędziego”, [...]. Tańczyłam tam role drugoplanowe, żeby zostać tym koryfejka, ale potem przyszedł nowy kierownik, i... i to się wszystko się ak zamazuje (tancerka zespołowa, 29 lat).

1.5. Edukacja baletowa

Nauka w szkole baletowej rozpoczyna się w wieku 10 lat. Jest to bardzo wczesny wiek, w którym ważą się dalsze losy i zawodowe życie przyszłych potencjalnych artystów i artystek tańca. Jak pisze Turska (1957: 121) szkoła jest tylko początkiem na ścieżce do pełnego profesjonalizmu w tańcu klasycznym i zawodzie tancerki baletowej. Cytuje ona powiedzenie z początku XX wieku:

Szkoła daje tylko jakby konieczny zasób podstawowych „słów języka tanecznego” i jego najprostszych powiązań, zdań, z których choreograf budować będzie dialogi i monologi taneczne, sceniczne obrazy. [...] Wymagania techniki, przygotowującej artystyczny rozwój ucznia, nakazują rozpoczynanie nauki w młodocianym wieku (8-10 lat) [...] „potrzeba trzech lat na zrobienie dobrej uczennicy, pięciu na zrobienie tancerki, a ośmiu - artystki”.

Ten początkowy etap w rozwoju tancerki baletowej jest jednak kluczowy. Nie tylko dla zawodu, ale i późniejszego kształtowania się każdej dorosłej osoby - mężczyzny czy kobiety. Babatunde Osotimehin - były podsekretarz generalny ONZ powiedział:

Jak będzie wyglądał świat za 15 lat, będzie zależeć od tego, czy robimy wszystko, co w naszej mocy, by wesprzeć rozwój i potencjał 10-letnich dziewcząt. Gdy dziewczynka może realizować swoje prawa, zachować zdrowie, ukończyć edukację i podejmować decyzje dotyczące własnego życia, zarówno ona, jak i wszyscy wokół niej wygrywają. Za każdym razem, gdy potencjał dziewczyny maleje, wszyscy przegrywamy (Chmura - Rutkowska, Mazurek 2016).

Współautorka raportu dotyczącego kwestii gender w edukacji szkolnej - Iwona Chmura - Rutkowska wyjaśnia, dlaczego wiek 10 lat, a więc również początek edukacji baletowej jest tak istotny dla rozwoju jednostki, a także kształtu i porządku świata. Wiek ten, to czas, tzw. skoku rozwojowego - przejścia z wieku dziecięcego do nastoletniego. To wtedy dziewczynki zaczynają odczuwać wielkie zmiany w postrzeganiu świata i siebie, a także sposobie myślenia, zachowaniu i odczuwaniu. W ich organizmach zachodzą wielkie zmiany. Wsparciem otacza się nastolatki, nawiązując do tzw. nastoletniego buntu. Czas wielkiej, cichej rewolucji jest niedostrzegalny, a jak wyjaśnia socjolożka i pedagożka: im mniej wsparcia otoczenia, tym więcej stresu i dezorientacji młodej kobiety, choć jeszcze dziecka (Chmura-Rutkowska [w] Urazińska 2022). Poza zmianami na poziomie biologicznym dla dziewczynek zmienia się też porządek świata - muszą się one od teraz zmierzyć z oczekiwaniami i wyzwaniem, które stawia przed nimi kultura i społeczeństwo w ramach koncepcji kobiecości, kobiety i jej obowiązków.

Jak wynika z raportu „Gender w podręcznikach” (2016), a także badań Scott (2021) ujętych w książce „Kapitał kobiet” w wielu krajach gorzej rozwiniętych wiek około 10 lat, to również moment wejścia na rynek matrymonialny. W krajach takich, jak Afganistan ojcowie sprzedają nieletnie córki, które w momencie zamążpójścia stają się własnością znacznie starszego męża (Scott 2021: 111 - 113). Bardzo często ta jedna „transakcja rynkowa” daje utrzymanie całej cierpiącej głód afgańskiej rodzinie. Jest to jednak ogromne wyzwanie współczesnego świata i zbrodnia na dzieciach - młodych dziewczynkach wstępujących w pozbawiony równości i podmiotowości związek małżeński.

Ostatni rok przed „nastoletnością” to także czas, kiedy w kulturach afrykańskich, chociażby następuje odpływ dziewczynek z edukacji szkolnej. Powodów jest kilka. Pierwszym jest konieczność przejęcia obowiązków domowych, na które niejako młoda kobieta jest już gotowa (Chmura - Rutkowska, Mazurek 2016). Drugim jest czas wejścia w dojrzałość reprodukcyjną (kulturowo przypisywany kobietom obowiązek, Adair 1992), a więc początek menstruacji. Przy braku środków higienicznych dziewczynki ze wstydu, a także obawy rezygnują z przebywania w szkole, a tym samym uczęszczania na lekcje. Znaki biologicznej

gotowości do reprodukcji stają się również zachętą do gwałtów, które często równoznaczne są z oddaniem dziewczynki w ręce gwałciiciela - przyszłego męża (Scott 2021: 84 - 88).

W krajach zachodnich, choć małżeństwa nieletnich oraz handel ludźmi jest praktyką niezgodną z prawem, wiek 10 lat jest z jednej strony czasem zmian w edukacji - z wczesnoszkolnej na ogólnokształcącą, z drugiej kluczowym momentem kształtowania się tożsamości i osobowości przyszłych osób dorosłych. Jak pokazały badania Chmury - Rutkowskiej i Mazurek edukacja w Polsce nie wspiera równości płci kulturowej i społecznej - gender. Badaczki wskazują na cechy, które nieświadomie wspierane są przez nauczycieli i nauczycielki w trakcie edukacji, a które silnie skorelowane są z płcią. Po raz kolejny pojawia się tu problem podwójnych standardów (Eichler 1980), o którym piszę więcej w dalszej części pracy. W szkole uczennice i uczniowie oceniani są według odmiennych kategorii. Dziewczynki docenia się za: staranność, schludność, grzeczność, uważność, spokój, gotowość do współpracy i wycofania się, wrażliwość, dojrzałość i skupienie na wyglądzie - wymienia Chmura Rutkowska. Chłopców natomiast punktuje się za: asertywność, niezależność, samodzielność, racjonalność, aktywność, pomysłowość, zapał i pełnię energii, a także otwartość na doświadczenia i poszukiwaczy przygód. Są to diametralnie różne pożądane cechy osobowościowe. Dziewczynka, która buduje swoją pozycję społeczną, dostaje komunikaty od świata, że takie wzorce kobiecości, jak grzeczność czy skupienie na wyglądzie gwarantują jej bycie atrakcyjną i akceptowaną.

Przejawem jest tu, chociażby reprezentacja bohaterek i bohaterów lektur szkolnych, gdzie zdecydowanie przeważa płęć męska (Chmura - Rutkowska, Mazurek 2016: 217 - 221). Edukacja, jako jedna z agend socjalizacji, obok domu, rówieśników, otoczenia czy mass mediów, wciąż stygmatyzuje podział obowiązków, cech i przymiotów właściwych dla dziewczynek i chłopców:

Jednak nawet tam, gdzie nie istnieją już formalno-prawne czy obyczajowe blokady uniemożliwiające zdobywanie przez dziewczęta i chłopców różnorakiego wykształcenia, niezależnie od statusu socjoekonomicznego, miejsca zamieszkania, pochodzenia etnicznego i typu systemu oświaty, w postaci otwartych komunikatów – ale także na poziomie nieświadomianego przez uczestniczki i uczestników edukacji „ukrytego programu” (hidden curriculum) – stawia się wobec dziewczynek i chłopców odmienne oczekiwania i wywiera presję wynikającą z akceptowanych w danej kulturze wzorców i definicji ról płciowych. Ma to – niezależnie od innych czynników – znaczący wpływ na codzienność szkolną, ścieżkę edukacyjną i dalsze życiowe wybory (...) Badania dotyczące różnych aspektów szkolnej rzeczywistości, biorące pod uwagę kategorię płci kulturowej dowodzą bezsprzecznie, że zarówno nauczycielki i nauczyciele, sposób organizowania oświaty i szkoły, jak i wyselekcjonowana i uprawomocniona przez państwo „szkolna wiedza”, ujęta w różnego typu ramy i programy oraz podręczniki i materiały dydaktyczne, tworzą skuteczny, często „niewidoczny” dla uczestników edukacji mechanizm podtrzymujący stereotypy związane z płcią oraz nierówne statusy kobiet i mężczyzn w społeczeństwie i kulturze (Chmura - Rutkowska, Mazurek 2016: 10 - 11.)

Zdjęcie 14. Uczennice Akademii Baletu Bolshoi w Moskwie



źródło: fot. Cornell Capa 1958, Magnum Photo.

Ten nierówny status kobiet i mężczyzn rozpoczyna się więc już w szkole. Tożsama sytuacja ma miejsce w szkolnictwie baletowym, a wpływa na wybory i dalsze losy tancerek, czego dowodzić będę w dalszej części pracy. Jak pokazują cytowane badania, edukacji szkolnej w kontekście gender czas szkolny odgrywa kluczową rolę w przyszłości jednostek. Z jednej strony wzmożona konkurencja, poczucie łatwej zastępowalności, wymogi względem szczupłego, łatwego do podnoszenia dla partnerów ciała, kult wirtuozerii i oddania dla zawodu, perfekcjonizm i poczucie konieczności podjęcia nadmiarowego wysiłku, by osiągnąć sukces, a także satysfakcję - kształtują przyszłe tancerki baletowe. Z drugiej strony dziewczynki obserwują męskie jednostki, które z racji niewielkiej ilości traktowane są w sposób uprzywilejowany. W wieku 10 lat uczą się więc, że brak chłopców i mężczyzn w balecie jest sytuacją naturalną i normalną, a ich preferencyjny sposób traktowania uznany za konieczny dla funkcjonowania sztuki baletowej wymagającej męskiego udziału.

Dodatkowo literatura baletowa i przedmioty, takie, jak historia tańca czy wiedza o tańcu uczą o wielkich osiągnięciach pedagogów i choreografów baletowych - Filipa Taglioniego, Jean Georges'a Noverre'a, Mariusa Petipy itd. O kobietach mówi się w kontekście bohaterek dzieł baletowych - czekających i ubezwłasnowolnionych, których wybawieniem jest sprawczy mężczyzna. W kontekście kobiet mówi się o wielkich tancerkach romantycznych - Maria Taglioni, Carlotta Grisi, Fanny Elssler, Fanny Cerrito czy Lucile Grahn oraz pionierkach tańca współczesnego - Loi Fuller i Isadorze Duncan. Takie postacie, jak Marie Camargo są wspominane, lecz nie stanowią przedmiotu głębszych rozważań. Wciąż jednak żeński udział w historii tańca i baletu to zaledwie promil w porównaniu do męskiej dominacji w dziedzictwie tańca i baletu.

1.5.1. Początki szkoły baletowej

Czas szkoły to czas pełnego poświęcenia dla tańca. Edukacja w szkole baletowej wiąże się bowiem z ograniczeniami czasowymi i ogromem wyzwań, które stoją przed dziećmi. Dorosnąć one muszą w momencie pierwszego *pas* przy drążku. To ich zaangażowanie bowiem decydować będzie o dalszym sukcesie w szkole i zawodzie. Jak mawiała jedna z moich pedagożek baletowych: w balecie 30% to warunki fizyczne i aparycja, 70%, to ciężka praca. Z biegiem lat odnoszę jednak wrażenie, że aparycja i uroda są często punktem koniecznym do rozwoju i wykonywania pracy w ogóle w zawodzie tancerki.

Szkoła baletowa trwa 9 lat, a program zakłada jednoczesną edukacją zawodową i ogólnokształcącą, co wiąże się z niezwykle długim czasem trwania dnia szkolnego. Wypełniony on jest zajęciami zawodowymi - tańcem klasycznym, współczesnym, charakterystycznym i innymi, oraz przedmiotami kształcenia ogólnego - matematyką, językami, fizyką czy chemią, które przygotowują mają uczące się dzieci do matury i innych egzaminów zewnętrznych. Taki system ma zapewnić możliwość dalszego kształcenia się w innych szkołach osób, które nie dostaną promocji do następnej klasy, a więc nie zdadzą pozytywnie egzaminu z tańca klasycznego, w którejś z klas.

Decyzja o rozpoczęciu edukacji baletowej podejmowana jest zwykle przez rodziców potencjalnych adeptów i adeptów sztuki tańca, a na pewno pod ich opieką. Wartym poruszenia wątkiem w kontekście początku nauki sztuki baletowej, a silnie zarysowującym się w dyskursie popularnym dotyczącym tej dziedziny są tak zwane „baletowe matki” (z angielskiego: „dancing moms”). Jest to współczesny, a znany od lat konstrukt społeczno-kulturowy (Haskell 1965: 79-80). Stereotypowo i historycznie, to żeńska część pary rodzicielskiej decydowała o wysłaniu córki do szkoły baletowej, jak pisze Haskell. Historie moich rozmówczyń nie potwierdzają jednak tego trendu. Większość z nich zdecydowała samodzielnie o rozpoczęciu nauki w szkole

baletowej - czasami mimo sprzeciwu rodziców. W przypadku dwóch największymi orędownikami baletowych karier byli: tata i babcia. Jak mówi jedna z tancerek, które o szkole baletowej marzyło samodzielnie: *Może moja mama bardzo marzyła o tym żebym była tancerką, ale to nie było nigdy na siłę* (koryfejka, 28 lat). Konstrukcja „baletowej mamy“ nie wystąpił więc właściwie wśród rozmówczyń wywiadów. To one same zdecydowały bowiem we wczesnym dzieciństwie o rozpoczęciu edukacji baletowej, która przerodziła się dalej w baletową karierę, a w efekcie wpłynęła na ich tożsamość, przekonania, postawy, systemy działania i pozycję w społeczeństwie.

1.5.2. Osoby tańczące uwikłane w płęć

Edukacja baletowa jest bowiem czynnikiem silnie determinującym dalsze losy i sprawczość tańczących kobiet i mężczyzn. Pełna jest ona momentów przemian, transgresji i stanowienia. Momenty te w myśl Butler porównać można z przytaczaną przez nią w ikonicznej pracy „Uwikłani w płęć” (2008) chwilą narodzin, gdy wypowiedane są przez położną słowa: „to chłopiec/dziewczynka”. Magiczne i znaczące punkty w czasie szkoły baletowej konstytuują bowiem dalsze losy i tożsamość rodzącej się tańczącej osoby. Queerowa teoria, o której pisze Butler, zasadza się na systemie ustanawiania się tożsamości. Tworzy się ona poprzez performowanie i doświadczanie performowania kolejnych aktów zawierających szereg wypowiedzi performatywnych mających siłę sprawczą. Zmieniają one rzeczywistość jednostki i nadają jej tożsamość, a w przypadku baletu stanowią o zawodowym poczuciu i płciowej przynależności przyszłych artystek i artystów baletu.

Te słowa - zaklęcia pojawiają się, chociażby podczas pasowania na ucznia_uczennicę szkoły baletowej, gdzie wszystkie dzieci wypowiadają na forum szkoły wyuczone wcześniej słowa, które do tej pory pozostają w mojej pamięci: *ja uczeń ogólnokształcącej szkoły baletowej uroczyste ślubuję i przyrzekam godnie reprezentować dobre imię szkoły na scenach polskich i zagranicznych*. Cała ceremonia odbywa się na początku pierwszego roku edukacji szkolnej, kiedy to również dziewczynki i chłopcy otrzymują swoje baletowe narzędzia pracy - atrybuty tancerki i tancerza. Uczniowie w ciemnych trykotach, białych koszulkach i skarpetkach oraz płóciennych baletkach stawiają pierwsze kroki na sali baletowej. Ich włosy powinny być krótko, lecz nie zbyt krótko przystrzyżone. Pierwszoroczne uczennice do drążka stają w różowych kostiumach, trykotach oraz baletkach, które towarzyszyć im będą już do końca pracy w tym zawodzie. Żadna biżuteria nie jest w szkole dozwolona. Włosy obowiązkowo związane być muszą w schludny koczek. Fryzura ta jest obowiązkowa podczas całego czasu spędzanego w szkole, ale jak nieustannie nam powtarzano, powinna wyróżniać nas również na ulicy od innych dzieci - niebędących adeptkami sztuki baletowej.

To jednak pointy są najbardziej wyczekiwany i charakterystycznym atrybutem tancerki, który różnicuje ją od tancerza. To taniec „na palcach” pozostaje sferą zarezerwowaną dla kobiet czy też ról żeńskich, o czym wspominałam we fragmencie pracy dotyczącym *pas de deux*, a analizuję dalej w podrozdziale poświęconym pointom właśnie. Jak pisze Katherine Anne Mazurok:

Oczekuje się, że określone wzorce ruchowe i role będą wykonywane przez kobiety, a inne przez mężczyzn. Kluczową cechą tego zróżnicowania płciowego ruchu jest obuwie - pointy, które staje się utożsamiane z kobiecością, eterycznością i magią ([tłum. własne] za Mazurok 2019:61).

Moment założenia point właśnie jest kolejnym aktem transgresji, gdzie dziewczynki po raz kolejny „mianowane” są na tancerki. Praca w pointach staje się niedostępna dla chłopców. Przez cały okres edukacji, a także w pracy profesjonalnej powtarza się cykl utwierdzania jednostek w ich stereotypowych rolach w balecie - kulturowych, baletowych mężczyzn i kobiet.

Początkowo ich płciowa przynależność nadawana jest w akcie performatywnym - choćby poprzez przydział atrybutów właśnie, ale także poprzez dostosowanie techniki do płci; męskiej (duże skoki), żeńskiej (taniec na pointach). Z czasem ten binarny podział staje się znormalizowany, o czym pisze Bourdieu (2008). Biologizacja aspektów społecznych, o której pisał przywoływana jest przeze mnie dalej, w kontekście podziału ról w baletach klasycznych i romantycznych (w pierwszej części rozdziału drugiego).

W latach 70. XX wieku coraz powszechniejsze zastosowanie znajdowała w badaniach nad tańcem teoria feministyczna czy jak twierdzi Ann Daly - teorie feministyczne, bo trudno jest tu wyróżnić jedną, spójną dyskursywnie (Daly 2000: 40). Początkowo zaczęto zauważać przedmiotowy charakter bohaterki baletów klasycznych/romantycznych, np. Aurory ze „Śpiącej Królowny“ czekającej w „śpiączce“ na pocałunek księcia Desirée; szalonej, tytułowej bohaterki „Giselle“ tracącej zmysły z niespełnionej miłości czy różnego rodzaju odczłowieczonych wersji kobiety - duszków, zjaw czy łabędzi uosabiających patriarchalne wyobrażenie i fantazje męskiego spojrzenia, o czym pisze Sarah Davies Cordova w artykule dotyczącym baletu romantycznego i znaczeń, które uosabiał:

Jako ta wybawiona, Giselle stanowiła przykład doskonałości, reprezentując wartości przypisywane kobietom w patriarchalnym społeczeństwie; jako ukryta czarownica burzyła obowiązujące normy społeczne. Seksualne pożądanie występowało pod przykrywką estetyki nowoczesności. Balet w błyskotliwy sposób represjonował erotykę związaną z przedstawieniem ciała, jednocześnie mając udział w uprzedmiotowieniu obiektu pożądania: samej tancerki i baletu romantycznego (Cordova 2008: 377 - 378):

Balet jest sztuką uznawaną powszechnie za „kobiecą“ (Daly 1987). W istocie jednak jest to sztuka zrodzona z patriarchy, gdzie kobieta - tancerka ma rolę podrzędną względem mężczyzny - twórcy (Daly, 1987, 1991, 2000, Garafola 1985, Kant 2007, Jennings 2015 Cholewicka 2018, Mazurok 2019, i in.). Na ten męski, tradycyjny i archaiczny konstrukt

kobiety w balecie składa się również: obraz tancerki na scenie - kostiumy, wymagania wobec ciała - „balletowa sylwetka“, system rang i hierarchii w zespole, technika tańca różna dla kobiet i mężczyzn w balecie, struktura *pas de deux* (klasycznego duetu składającego się z części wolnej - *adagio*, wariacji męskiej - popisu pełnego skoków, piruetów i wirtuozerii, wariacji żeńskiej oraz *cody*, czyli wspólnego zakończenia), a także sam *język* ruchowy właściwy dla baleriny (efemeryczny, delikatny, zwiewny i lekki). Píše o tym Gareth Belling analizując fenomenologicznie balet klasyczny w kontekście płci. Powołuje się on na Saldana (2011:7) definiując fenomenologię, jako badanie natury i znaczenia rzeczy - istoty i podstaw zjawiska, które określają, czym ono jest.

Chociaż współcześnie choreografowie zdecydowanie oddalili się od ideału kruchej kobiety w balecie, historyczne role związane z płcią, gdzie żeńska część duetu jest tą, której się partneruje, którą się podnosi, i która jest podtrzymywana przez męskiego partnera, pozostaje głęboko zakorzeniona. To oznacza, że ogromna ilość pracy wymagana jest w tanecznym projekcie, w którym role płci i tańczone partie mają ulec odwróceniu (z angielskiego „regendered”) ([tłum. własne] za Belling 2017: 64).

Edukacja baletowa na poziomie organizacyjnym odgrywa tu również ogromną rolę. To wszystko przekłada się na pozycję kobiety w balecie - na scenie, w zespole, na rynku pracy i w społeczeństwie. Nikt nie rodzi się bowiem z określonymi sposobami działania czy kulturą. To w procesie socjalizacji uczymy się kodów kulturowych, wzorców płci, a także definicji „bycia kobietą_mężczyzną” (Chmura - Rutkowska 2016), a także co to znaczy być artystką_artystą.

Jak zauważają moje rozmówczynie, obecnie to od kobiety wymaga się znacznie większego kunsztu technicznego, a także formy ciała. Zmiana charakteru roli w baletach współczesnych, a także kanonu ciała kobiety w balecie, nie sprawiły, że tancerka i tancerz osiągnęli poziom równościowy. Spowodowało to raczej jeszcze większy wzrost wymagań wobec kobiet w balecie, które muszą być teraz znacznie bardziej wszechstronne - silne, skoczne, a zarazem delikatne, smukłe i zwiewne:

[...] talentem kobieta naprawdę musi wiele - wyglądać, spełniać wszystkich [wymagania], wszelkie wymogi, pod każdym względem. I jeszcze musi mieć „to coś”. Wymaga się od niej tego, tamtego i owamtego. A facet wystarczy, że jest ok. Szybciej osiąga jakiś tam pułap, czy karierę robi szybciej niż kobieta. Wiele bardzo zdolnych tancerek nigdy nic nie osiągnęły i nie osiągną już tego, o czym marzyły. Widzę tego pełno. Są młode, a już są gdzieś tam na straconej pozycji, bo nie wiem, bo się wsadziło je do jakiejś szufladki (tancerka zespołowa, 26 lat).

Kultura wpływa na pozycję tancerki w balecie, która jak mówi rozmówczynie „zaszufladkowana jest” i przyporządkowana do konkretnego wzorca cielesności i osobowości wobec którego istnieją konkretne oczekiwania i wymagania. Dodatkowo kariera taneczna, jest jednak niewspółmiernie krótka do czasu trwania edukacji, a także ilością wyrzeczeń i zmagień, z którymi tancerka musi się zmierzyć (Turska 1957: 121 - 122; Jeffri 2006).

Wszystkich tańczących łączy przywiązanie do uprawianej przez siebie sztuki, która wymaga dyscypliny, poświęcenia i zaangażowania. I chociaż dzielą niedogodności związane z niskim wynagrodzeniem z wieloma innymi rodzajami pracowników, jako profesjonaliści są wyjątkowo zaangażowani w długie

godziny pracy, niezbędne do doskonalenia swoich umiejętności, narażając się na ryzyko urazów fizycznych i emocjonalnych. Ich kariera, która prawdopodobnie rozpocznie się w szkole podstawowej, a zakończy przed 40. rokiem życia, jest wyjątkowo trudna. Dla zawodowych tancerzy, którzy kończą karierę, trudności ekonomiczne, psychologiczne i edukacyjne, do których są często źle przygotowani, mogą mieć głęboki wpływ na resztę ich życia. Jeśli chcemy podtrzymać działalność kulturalną, która jest efektem ludzkich dokonań, musimy zrozumieć trudności związane z przemianami zawodowymi, na jakie napotykać się ci, którzy stanowią jedne z najlepszych przykładów - tancerze i tancerki (Jeffri 2006: 1).

Potwierdzają to słowa jednej z tancerek, która wzięła udział w moim badaniu:

[...] mam wrażenie, że taniec klasyczny, i w ogóle balet, nasze środowisko jest bardzo w jakiś sposób niszczące. Wyniszczające nasze ciało, które w czasie już tak dobrze nie funkcjonuje. Za dużo nas boli. I my, jako kobiety, gdzieś tam musimy o siebie zadbać, bo nie dbamy o siebie tańcząc (koryfejka, 28 lat).

1.5.3. Unifikująca baletowa edukacja

Kształcenie w szkołach baletowych, poza umacnianiem stygmatyzującego, binarnego podziału ze względu na płeć, przy wszystkich tego konsekwencjach, jest także pewnego rodzaju systemowym i systematycznym pozbawianiem indywidualizmu jednostki. Dzieje się to poprzez uczenie podporządkowania się narzuconej koncepcji, o czym pisał już w 1992 roku Van Dyke w artykule „University dance: Some questions” (1992: 114). Metodyka tańca klasycznego jest jedną z najbardziej skodyfikowanych. Od najmłodszych lat, aż do końca pracy w zespole, każdego dnia wykonuje się tak zwaną „lekcję“ - lekcję tańca klasycznego. Jak pisze Sandra Noll Hammond:

W każdy poranek roku, gdyby zapytać tancerza baletowego: "Co zamierzasz dziś robić?", odpowiedź najprawdopodobniej brzmiałaby: „Po pierwsze, zrobię lekcję". "Robienie lekcji" oznacza codzienny system sformalizowanych ćwiczeń mających na celu doskonalenie, wzmocnienie, utrzymanie i przygotowanie ciała tancerza do pracy. To właśnie lekcja (z francuskiego leçon) jest procesem opartym na skodyfikowanej, choć wciąż ewoluującej, akademickiej technice tańca teatralnego, wykonywanym pod okiem instruktora baletu ([tłum. własne] za Noll Hammond 2008: 254).

Wszyscy uczestnicy lekcji rozpoczynają ją przy drążku, gdzie kolejność wykonywanych ćwiczeń zawsze pozostaje niezmienna: rozgrzewka przodem do drążka, *plié*, *battement tendu*, *battement jeté*, *rond de jambes par terre*, *fondu*, *frappé*, *rond de jambes en l'aire*, *adagio*, *grand battement*. Po pracy przy drążku następują ćwiczenia na środku - znów w skodyfikowanej kolejności - część z tych wykonywanych przy drążku wykonuje się następnie na środku. Do tego dołączone są piruety, a następnie skoki - znowu w ścisłej kolejności - od tak zwanych małych skoków (*petit allegro*), przez średnie, aż po duże. W szkołach baletowych na sam koniec wykonywane jest *exercice* na palcach, czyli w charakterystycznym żeńskim obuwiu baletowym - pointach. Taki układ codziennej lekcji jest niezmienny od początków swojego istnienia, czyli mniej więcej do początku XIX wieku. To wtedy właśnie odnaleźć można pierwsze wzmianki o powstaniu szkół i akademii tańca profesjonalnego (Noll Hammond 2008: 254 - 284). Złożoność wysoce skodyfikowanej techniki baletowej już wtedy wymagała bowiem metodycznego i formalnego podejścia do szkolenia tancerzy. Nie byli oni samoukami,

lecz uczyli się u mistrzów, którzy zdobyli określone uprawnienia i osiągnęli niezbędny poziom umiejętności do przekazywania wiedzy i techniki tańca klasycznego. Taniec ten definiowany jest więc, jako: „forma zachodniego akademickiego tańca teatralnego oparta na technice znanej jako *danse d'école* (szkoła klasyczna)” (Noll Hammond 2008: 256 [za] Craine i Mackrell 2000: 40).

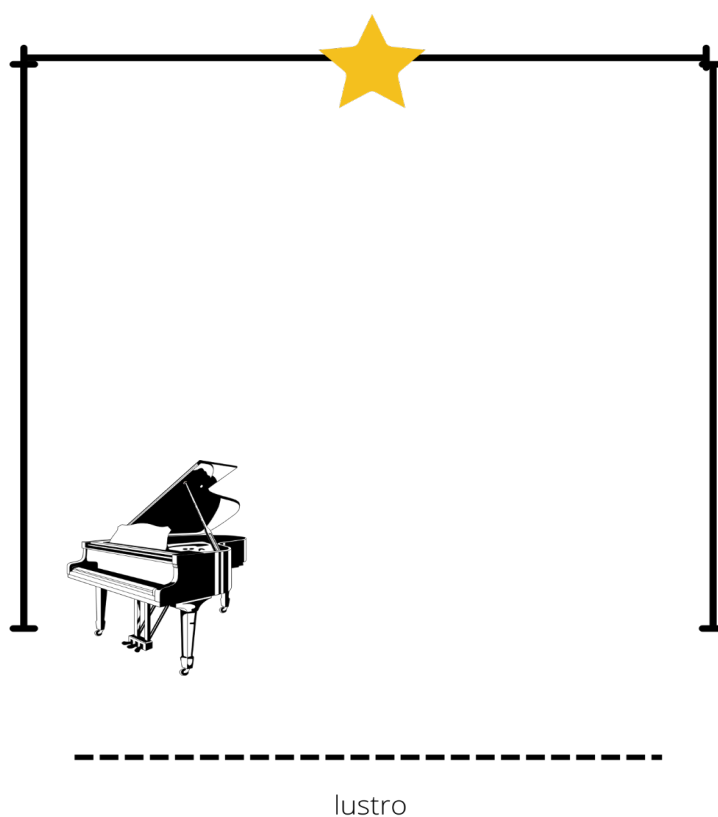
Obecnie, z pedagogicznego punktu widzenia, praktyka ta charakteryzuje się kształceniem realizowanym pod kierunkiem nauczyciela, dającym uczniowi minimalne możliwości dialogu, sprzeciwu lub ochotniczej, autonomicznej ekspresji (Warburton 2002, Morris 2003). Jest to typowa relacja uczeń - mistrz. Lekcja tańca klasycznego w szkole baletowej trwa 90 minut. W momencie wejścia pedagoga rozmowy na sali milkną, a wszyscy rozgrzewający się uczniowie i uczennice wstając z podłogi, zdejmują ocieplacze i - niczym w wojsku, w jednakowych kostiumach, baletkach i fryzurach rozpoczynają codzienną praktykę. Przez półtorej godziny uczennice nie zabierają głosu, poza nauczycielką - nauczyciele (nawet osoba akompaniująca muzycznie lekcji). Powszechne jest, że uczniowie - uczennice nie zabierają głosu. Rzadko kiedy nawet zadają pytania, gdy nie wiedzą, jak wykonać dane ćwiczenie czy kombinację. Przyjętym jest bowiem, że powinni oni wiedzieć i zrozumieć tłumaczenie prowadzącego lekcję i klasę (osoba ucząca jest bowiem niezmienna przez przynajmniej rok i prowadzi ona zajęcia z dziećmi każdego dnia).

Klasy są początkowo mieszane, a później - z biegiem lat edukacji, następuje podział na chłopców i dziewczynki podczas lekcji tańca klasycznego (inne przedmioty - ogólnokształcące i zawodowe prowadzone są wspólnie). To wiąże się z techniką męską i żeńską, o czym pisałam powyżej. Każdy uczeń i uczennica danej klasy ma swoje określone miejsce przy drążku, a to miejsce odpowiada jego pozycji w klasie. Najlepsi stają naprzeciwko lustra. „Na środku środka” stoi ten lub ta, na którego - którą patrzeć należy najwięcej, a więc jednostka najlepsza. Im dalej środka środkowego drążka, tym jednostki nieco słabsze, ale wciąż „reprezentacyjne”, zajmują kolejne miejsca. Przy jednym z dwóch drążków bocznych - zwykle tym dłuższym, stoją nieco gorsze uczennice czy uczniowie. Są oni raczej przeciętni - nie tak dobrzy, by stali na „środkowym” - z boku zawsze łatwiej jest coś ukryć i czegoś nie pokazać. Poza tym stoi się w szeregu - prostopadle do lustra, a więc najbardziej widoczną jest osoba pierwsza. Ma ona również przywilej i możliwość korygowania się poprzez patrzeć do lustra - podobnie jak w przypadku środkowego drążka. Ostatnim drążkiem, gdzie można zostać postawionym przez nauczyciela, jest tak zwany drążek „ośli”. To tam stoją uczennice - uczniowie, na których patrzeć nie należy, a dla nauczyciela - patrzeć nie warto. Chowa się ich niejako za fortepianem, ponieważ naprzeciwko tego drążka stoi instrument akompaniujący codziennej lekcji tańca

klasycznego. Uniemożliwia on swobodne samokorygowanie się, które jest największym (indywidualnym - w mojej ocenie) przywilejem stania na środkowym drążku, czyli nieskrępowany dostęp do kontaktu z towarzyszem każdego i każdej artystki baletu - swoim odbiciem w lustrze. Jak pisze Bettany Whiteside i John Kelly nawiązując do myśli Ervina Goffmana:

Sala baletowa ze swoim drążkiem i lustrami ("fixed-sign equipment", jak nazywa to Goffman ([1959] 1990, 110) zapewnia uczestnikom niezbędną scenerię do rozpoczęcia ich "występu". Jedną z pierwszych czynności uczestników lekcji baletu po wejściu na salę jest przyjęcie odpowiedniego idiomu ciała poprzez wyciągnięcie nogi na drążku i obejrzenie się w lustrze ([tłum. własne] za Whiteside i Kelly 2016: 21).

Rysunek 15. Ustawienie drążków i hierarchia sali baletowej



źródło: opracowanie własne.

Wszyscy uczniowie łakną uwagi nauczyciela - nie aprobaty, ale uwagi i „indywidualnych korekt” - to jest największa nagroda. Najważniejszym uznaniem jest stanąć w „centrum środkowego drążka”. Wszystkie te „drążkowe, systemowe restrykcje” są znane uczennicom i uczniom szkół baletowych i są dla nich - choć niepisane, prawomocne. W momencie rozpoczęcia edukacji baletowej nie zdają sobie oni z tego jeszcze sprawy, by już w początkowym okresie nauki szybko zrozumieć zależności i system dyscyplinowania panujący na sali baletowej. Jest to bardzo opresyjny sposób kontroli i sprawowania władzy w relacji

nauczyciel - uczeń w duchu foucaultowskiego panopticonu. Judith Hamera w artykule „All the (Dis)Comforts of Home: Place, Gendered Self-Fashioning, and Solidarity in a Ballet Studio” (2005) zauważa, że to właśnie moment ćwiczeń przy drążku jest czasem, gdzie swoisty nadzór i opresyjna obserwacja i samoobserwacja ma miejsce podczas lekcji baletu. Jak konkluduje badaczka, wynika ona nie tylko z nadzoru sprawowanego przez prowadzącego lekcję nauczyciela czy nauczycielkę, ale także z obecności luster, które w niezakłócony sposób są w zasięgu krytycznego wzroku ćwiczących osób. Z kolei Heather Margaret Ritenburg (2010) pisze o tym, jak w foucaultowskim duchu wieży obserwacyjnej lustro jest narzędziem sprawowania nadzoru względem samych ciał tańczących. Pisze ona, że sala baletowa wyposażona we wszechobecne lustra jest postrzegana, jako miejsce sprawowania władzy i kluczowy inicjator oraz medium promujące i normalizujące dominujący dyskurs dotyczący tego, jaki kształt ciała jest uznawany za idealny lub dopuszczalny w tańcu klasycznym.

O balecie, jako bastionie nadzorczym zamierzchłych, a opresyjnych czasów dla odmienności i różnorodności tak etnicznej, jak i cielesnej w ogóle pisze Jennifer Fisher:

Balet jest bastionem, bardzo silnie zhierarchizowaną formą sztuki, która często patroluje swoje granice skupiając się na wyglądzie i typie ciała, poza licznymi talentami, które są niezbędne, aby dobrze prezentować się na scenie. Balet jest bardzo biały, co oznacza, że osoby o bladej skórze dominowały zarówno na scenie, jak i za kulisami w całej jego historii jako zawodu, od XVII wieku po dzień dzisiejszy ([tłum. własne] za Fisher 2013: 585).

To poczucie ciągle towarzyszącego „oka” pozostaje w świadomości tancerki i tancerza, co przekłada się na nieustanne postrzeganie siebie poprzez sposób widzenia innych (Scheff 2003: 1). Hierarchizacja sali baletowej wpływa na to, że - jak mówi moja rozmówczyni: *dziewczyny, one chowają się po kątach* (tancerka zespołowa, 32 lata). Potwierdzają to belgijskie badania przeprowadzone w 2018 roku przez Ilse Ghekiere. Ta pochodząca z Belgii tancerka i badaczka tańca opublikowała artykuł, pt. „#Wetoo: What dancers talk about when they talk about sexism“. Jest to zbiór ponad osiemdziesięciu wypowiedzi artystów i artystek tańca, którzy doświadczyli przemocy - fizycznej i psychicznej. Jedna z jej rozmówczyń mówi:

Jest to pewna norma, gdzie fetyszyzuje się nasze tańczące ciała... może to się zacznie zmieniać, ale przynajmniej moje pokolenie uczyło się tańczyć w ten sposób: patrząc codziennie w lustro. To bardzo specyficzny sposób dorastania, zwłaszcza dla młodej kobiety. I tak, może to prowadzić do bardzo niezdrowych nawyków, takich jak obsesyjne trenowanie, zaburzenia odżywiania, nadmierna potrzeba kontroli i dyscyplinowania ciała, chęć bycia ciałem, którego się pożąda, itd... ([tłum. własne] za Ghekiere 2018).

To nie tylko lustro dyscyplinuje osoby tańczące, ale przede wszystkim nauczycielka czy pedagog, których oczy są oczami tancerza i tancerki - to, jak oni go widzą, w pełni konstytuuje sposób, w jaki artystka czy artysta postrzega samego siebie. Ma to bezpośredni wpływ na dalszą samoocenę i poczucie własnej wartości osób związanych z baletem. Parafrazując słowa Charles'a Cooleya (1922), żyją oni w potężnych umysłach swoich pedagogów, nie wiedząc o

tym. Dlatego też wśród tancerzy baletowych bardzo często występują problemy psychologiczne polegające na zaniżonym poczuciu własnej wartości, gdy ich tożsamość w pełni opiera się na opinii innych (Ritenburg 2010). Opowiada o tym jedna z moich rozmówczyń:

Na pewno nauczyciele z którymi miałam styczność nie mieli dobrego podejścia, ani do mnie, ani do innych. No i przez to nie miałam szansy, żeby urosnąć w swoich oczach, bo to jest najważniejsze na początku i przez całą naszą drogę. Żebyśmy mieli pewność siebie, żebyśmy wiedzieli na co nas stać. A ja tego nie miałam. I nikt mi tego nie pokazał. Nikt mi tego nie uświadomił (koryfejka, 29 lat).

Zupełnie inaczej plasują się tancerze zagraniczni w Polsce, którzy kształceni są w sposób mniej opresyjny. Później - w pracy, nie wygrywają oni techniką, ale artyzmem i właśnie pewnością siebie, o czym mówi inna tancerka:

Przychodzą do nas do zespołu ludzie z zagranicy, z dużo gorszą techniką, z mniejszymi możliwościami tak naprawdę fizycznymi, ale są pewniejsi. Oni chcą tańczyć. Wygrywają osobowością. Widać ich. Widać, że tam coś zupełnie innego jest w głowie niż u nas. U nas są kompleksy, u nas jest po prostu stanie z tyłu w szeregu. I to jest to, co strasznie po prostu psuje przyszłość tych młodych tancerzy. Strasznie. Już na samym wstępie musisz poświęcić kilka lat, jak zawsze trzeba poświęcić kilka lat, żeby jakoś się ogarnąć, żeby to doświadczenie i to poczucie własnego ciała wygrało z tymi wszystkimi kompleksami. To tutaj, w Polsce, jest to tym dłużej widoczne (tancerka zespołowa, 30 lat).

To wśród uczennic, które stanowią znaczną większość w szkołach baletowych, panuje rywalizacja o miejsca przy drażku, do których dziewczynki są przywiązane. Do tego, gdzie stoją, a więc jaka jest ich wartość i rokowania w oczach nauczycielki czy nauczyciela, oraz czy „warto” poświęcać im czas i uwagę, podchodzą niezwykle emocjonalnie. Zupełnie nie zdają sobie jednak sprawy z tego, że wykonując zawód tancerki_tancerza nie będzie to już miało żadnego znaczenia. Niemniej jednak, jak zauważają moje rozmówczynie, bardzo często jest tak, że kobietom brakuje pewności siebie podczas lekcji zespołu, właśnie ze względu na strach przed krytycznym okiem prowadzącego czy prowadzącej próbę lub codzienną lekcję.

W szkole jest to opresyjny sposób dyscyplinowania dzieci, który przekłada się później na ich pewność siebie i chęć podejmowania zadań wykraczających poza utarte drogi i schematy, do których przyzwyczajone jest „oko”. Jest to, np. tworzenie choreografii - zadanie, które było i pozostaje męską domeną. Potwierdza to większość moich rozmówczyń, które krytycznie wypowiadają się na temat szkolnictwa baletowego w Polsce. Zauważają one jednak jej dobre strony - to tam zdobyły zawód, a szkoła nauczyła je pracowitości, wytrwałości i dobrej organizacji czasu i pracy. Jedna z siedemnastu kobiet obecnie uczy w jednej ze szkół baletowych, a swój czas szkolny wspomina nadzwyczaj dobrze, na tle innych interlokuterek:

Szkoła była dla mnie, jak drugi dom. Tam nie musiałam mówić, a nie lubiłam mówić. Mogłam ćwiczyć, ciężko harować, nie odzywać się. Teraz uczę i jestem strasznie szczęśliwa, że mogłam tam wrócić. W szkole jest zupełnie inna atmosfera niż w teatrze. Ja sama chcę posłać swoje córki do szkoły baletowej. Człowiek musi się ruszać. To jest zupełnie co innego, jak my tancerze mamy tak ogromną świadomość ciała, a nie tylko siedzimy za biurkiem (freelnacerka, nauczycielka, post-tancerka zespołowa, 30 lat).

Inna z kolei zauważa, że szkoła miała na nią ambiwalentny wpływ. Nauczyła dyscypliny i pracowitością, ale również pozbawia pewności siebie i otwartości:

Szkołę baletową wspominam raczej bardzo dobrze. Uważam, że nauczyła mnie dyscypliny, pracowitości i takiej umiejętności świadomej pracy nad sobą i ogólnie, nie tylko nad fizycznością swoją, ale także to się przekłada na inne dziedziny. W moim wypadku przy studiowaniu również te wypracowane cechy charakteru miały znaczenie i duży wpływ. Natomiast jeśli chodzi o kwestie stricte umiejętności miękkich, otwartość do ludzi, towarzyskość czy pewność siebie, to uważam, że ta szkoła bardzo zamyka i trzeba w trakcie takiej nauki czy uczęszczania do takiej szkoły również mieć zajęcia pozaszkolne, by mieć kontakt z inną społecznością. Uważam, że to jest zdrowym rozwiązaniem (niebaletowa tancerka zespołowa, 23 lata).

Jeszcze inna tancerka uważa, że podeszła do szkoły zadaniowo, a dzięki temu nie wspomina jej najgorzej. Dla reszty jednak była to „trauma” - słowo, które wielokrotnie pojawia się w wywiadach. Część kobiet unika odpowiedzi na pytanie: jak wspominasz szkołę baletową, nie chcąc do tego wracać i ciesząc się, że mają już to za sobą.

Wśród tancerek, które niezwiązane są z etatowym zespołem baletowym, bardzo wiele wskazuje na zniechęcenie do baletu oraz tego środowiska, jako czynnik, który sprawił, że nie zdecydowały się uczestniczyć w żadnej audycji zaraz po ukończeniu szkoły baletowej. Ta przerwa od wyuczonego zawodu jednak dała im nową perspektywę, która pozwoliła pokochać taniec na nowo - inaczej; i wrócić do zawodu:

Dużo się zmieniło w tej ostatniej klasie. Miałam jeszcze motywację, żeby tańczyć. Ale później, już bliżej tego dyplomu, myślałam o tym, żeby jednak zrobić przerwę przynajmniej rok. Później ona się wydłużyła, bo koniecznie chciałam pójść na studia, ponieważ czułam taki deficyt, jeśli chodzi o moje umiejętności intelektualne, o moją wiedzę. Bo uważam, że ten poziom nauki w szkołach baletowych jest bardzo niski i nie czułam się pewnie po prostu jako taki młody człowiek wchodzący w życie, który ma braki w wiedzy. Chciałam też odpocząć od tańca, od tego całego świata. Czułam, że to środowisko jest właśnie takie zamknięte. Ja przez to się nie mogę rozwijać jako człowiek, jako obywatel i chciałam sobie zrobić przerwę. Tak naprawdę ta przerwa mi bardzo pomogła. Bo obudziła się we mnie ogromna motywacja do tego, żeby ponownie tańczyć (niebaletowa tancerka zespołowa, 23 lata).

Inne kobiety zdecydowały, że definitywnie chcą zerwać z rytuałem codziennych lekcji tańca klasycznego, a także tańcem na pointach i zupełnie odejść od towarzyszącego ich życiu dotychczas baletu:

Pod koniec szkoły (...) szczerze mówiąc, przestałam lubić balet jako taniec. W sensie nie wyobrażam sobie teraz wstawać rano i iść na lekcję baletu i ćwiczyć na pointach codziennie. Dlaczego? Właśnie chyba przez szkołę baletową. Tak mi się wydaje. Bo chyba nie mam innego powodu... (freelancerka, 25 lat).

Nawet spełnione tancerki, które uważają, że ich pozycja w szkole była w pewien sposób uprzywilejowana z racji zdolności i upatrywania w nich talentów wartych uwagi nauczycieli - te stojące na środkowym drążku, wspominają szkołę w bardzo negatywny sposób. Cztery z nich zauważa, że w szkole wybierało się jednostki, które „warte były” pracy według nauczycieli, których głównym kryterium były tak zwane „warunki” - predyspozycje do baletu:

[szkoła jest dla mnie] Dramatem. Jednym wielkim dramatem. Wspominam ją dramatycznie. Z wielu względów, ale głównie przez nauczycieli. Ja jak skończyłam szkołę, to naprawdę dobrych kilka lat w ogóle nie byłam w stanie tam wchodzić [...] Może nie jestem w tym też taka bardzo neutralna, bo powinnam patrzeć i na plusy i minusy tego wszystkiego, ale przez to jakie nefajne rzeczy mnie spotkały; wiem doskonale, że inni mieli tysiąc razy gorzej, ja byłam w sumie w grupie uprzywilejowanej, ale nadal

wspominam to traumatycznie. Jeszcze teraz, będąc po studiach, widząc co się dzieje, jak są traktowani uczniowie - jest coraz gorzej, tym bardziej mnie to wszystko dystansuje bardzo mocno od tego środowiska i od szkoły. Jeszcze jak mam koleżanki z teatru, które pracują w szkole i bezpośrednio je dotyka ten cały system i to co się dzieje, ci ludzie... dla mnie to jest absurd. Mało tego, jak na studiach nam mówili, że, powiedzmy, zło ma się kończyć na nas, że musimy być nowym pokoleniem pedagogów [...]. I wiesz, i przychodzisz na studia i jest to samo. I ta osoba, która mówi właśnie o tym, że zło się kończy, że powinno się kończyć na nas, że my jesteśmy świadomi, i tak dalej, to robi dokładnie to samo. Jakby to jest krok w krok to [samo], powielanie schematów (tancerka zespołowa, 30 lat).

Rożmówczyni pokazuje autopojetyczną pętlę przemocy, o której pisałam w 2018 roku w artykule „Rola płci w edukacji tanecznej i na rynku tańca. Perspektywa stolicy w kontekście ogólnopolskim” (Cholewicka [w] Raszewska - Kursa 2018). Pojawia się ona w zamkniętym obiegu - przemocowym cyklu kariery w balecie. Rozpoczyna się w wieku 10 lat w momencie początku edukacji baletowej, trwa w czasie pracy w zespole baletowym, wzmacniana jest na studiach pedagogiki baletu, a następnie przekazywana i powielana, gdy rozpoczyna się pracę, jako nauczyciel/nauczycielka tańca - ponownie w szkole baletowej. O kierunkach przemocy i jej powielaniu pisze badaczka i teoretyczka tańca Hanna Raszewska Kursa w artykule traktującym o przemocy w tańcu pod tytułem „Nie jesteś sam/a. Taniec na drodze do antyprzemocowej solidarności”:

Oprócz zmienności ról w zależności od zajmowania słabszej/silniejszej pozycji w danej relacji często miewamy do czynienia ze zmianą rozciągniętą w czasie. Przykładem może być awans w pracy lub „awans” wiekowy. Ten drugi mechanizm zwłaszcza zauważalny jest w edukacji – nie tylko artystycznej. Młoda osoba latami dręczona przez dorosłych wyrasta na dorosłą znęcającą się nad młodzieżą. Gdy przetrwanie/nka zyskuje wyższe miejsce w hierarchii lub wstępuje na pozycję władzy, często nie rozumie, że ma do wyboru więcej ról niż dręczyciela/ki lub poddanego/nej. Dopiero kształtuje się społeczna świadomość, że z łańcucha hierarchicznej i pokoleniowej transmisji opresji można się wyzwolić (Raszewska - Kursa 2021).

Trzy rozmówczynie, podobnie, jak cytowana wyżej artystka mówią o tym, że przez wiele lat po ukończeniu szkoły baletowej nie były w stanie wchodzić do budynku, w którym się ona mieści. Pokazuje to, jak silne emocje związane z tym miejscem im towarzyszą. Wiele lat - dokładnie dziewięć, które tam spędziły, postrzegają w kategorii traumy, która pozostaje w nich głęboko zakorzeniona, a przecież, jak dalej pisze cytowana wyżej autorka:

najbardziej efektywna edukacja i rozwój odbywają się w bezpiecznych warunkach. Co nas nie zabije, potrafi nas zniszczyć. Rządzenie powinno ustąpić miejsca gospodarowaniu, a eksploatacja – współpracy. Dobro człowieka powinno stać ponad jakimkolwiek sukcesem, czymkolwiek miałby on być. Władza powinna być odpowiedzialnością lub zarządzaniem, a nie rządzeniem i zaspokajaniem potrzeb rządzącego. Osoby słabsze fizycznie, psychicznie czy ekonomicznie powinny być wzmacniane (Raszewska - Kursa 2021).

W szkole baletowej kult ciała - idealnego i dążącego do perfekcji jest jednym z kluczowych aspektów tego zawodu. Za wygląd i aparycję dodaje się, a także odejmuje punkty podczas egzaminów promocyjnych z tańca klasycznego. Kanon ciała tancerki baletowej wciąż obowiązuje. To od niej wymaga się w balecie znacznie więcej. Chłopców problem ten nie dotyka - tak w szkole, jak i w zespole: „When a woman dances nobody cares. All women can dance. But when a man dances, now that’s something” ([tłum. własne]: Nikogo to nie obchodzi, kiedy kobieta tańczy. Wszystkie kobiety potrafią tańczyć; lecz kiedy tańczy mężczyzna, to jest

dopiero coś) cytują wypowiedź nauczyciela tańca z Kaliforni z 1963 roku autorki artykułu „When a woman dances nobody cares” Wendy Perron i Stephanie Woodard. Taki porządek rzeczy pozostaje w wielu przypadkach, obowiązującym po dziś dzień.

1.6. Tańczące ciało tancerki

Taniec jest niezwykle fizykalną formą sztuki - to ciało bowiem jest nośnikiem wyrazu i znaczenia. Jest ono swego rodzaju „narzędziem”, dzięki któremu tancerz i tancerka mogą wykonywać swój zawód:

Taniec jest formą sztuki ciała, a ciało jest miejscem, z którego, jak się powszechnie uważa, wywodzą się różnice płci. Dociekania, które analiza feministyczna podejmuje w odniesieniu do sposobów, w jakie ciało jest kształtowane i nabiera znaczenia. Ma bezpośrednie i natychmiastowe zastosowanie w studiach nad tańcem. które są przecież rodzajem żywego laboratorium badań nad ciałem - jego kształceniem, jego historiami, jego sposobem bycia i bycia widzianym w świecie ([tłum. własne] za Daly 1991: 2).

W momencie kontuzji, ciało, jako swoisty czynnik produkcji, a zarazem produkt traci swoją wartość. Jak dowodzi Elberse (2013: 158) artyści_ artystki - talenty, to ci, którzy wytwarzają produkt, sami często się nim stając:

Wiele z największych współczesnych gwiazd to marki same w sobie. Często mogą one stanowić czynnik decydujący w procesie decyzyjnym konsumenta. Samo zaangażowanie danego aktora, muzyka czy sportowca może wpłynąć na decyzję konsumenta o zakupie lub jego uwadze. Działania Ronaldo sprawiają, że ludzie chcą go oglądać - kiedy sprintuje z piłką, coś musi się wydarzyć - co przekłada się na sprzedaż biletów dla klubu lub spojrzeń widzów telewizyjnych dla reklamodawców. Podobnie, u szczytu popularności Cruise'a, hordy fanów podjęłyby ryzyko idąc bezwiednie na jego filmy, ponieważ zakładali oni z góry, że filmy, w których wystąpił, będą zabawne. Supergwiazdy mogą również zmienić konsumenta w fana szeroko pojętej marki (Elberse 2013: 157- 158).

Ciało osoby tańczącej jest czymś nie tylko prywatnym, ale i profesjonalnym - pozwalającym wykonywać zawód. Ta kontradycja i silny, emocjonalny związek z własnym ciałem w takiej sytuacji, jak kontuzja właśnie, o czym piszą Krista McEwen i Kevin Young (2011) w kontekście związków baletu i bólu, lub starzenie czy zmieniające się kształty skutkować mogą zaburzeniami poczucia własnej wartości, czy tożsamości w ogóle.

Ciało tancerki jest to narzędzie tak często uprzedmiotowiona w rękach tworzących choreografię (Turska 1981, Haskell 1965, Kant 2007). Pisze o tym Kant w kontekście baletu, jako sztuki ciała, która w specyficzny sposób ucieleśnia znaczenia. Badaczka widzi potencjał subwersywny w sztuce baletowej, choć w moim przekonaniu pozostaje on wciąż w dużej mierze stygmatyzującym i powielającym wartości bipolarne w kontekście tożsamości i ról płciowych:

Balet pokazuje nam, co może zrobić wytrenowane ciało ludzkie, aby stało się ono sztuką. Balet, sztuka ciała, nadaje naszej fizycznej obecności formę, wprowadza ją w fantazję i przenosi w głębszą rzeczywistość. W XIX wieku balet stał się przedsięwzięciem wyłącznie kobiecym i do pewnego stopnia zachował ten charakter w XXI wieku. Wielka balerina unosi się przed nami, mówiąc nam coś o nas samych, o naszej płci, o naszych lękach, nadziejach, a przede wszystkim o uprzedzeniach.

Sztuczność i konwencje baletu chronią naszą wrażliwość, ale także pośrednio ją atakują ([tłum. własne] za Kant 2008: 97).

Ciało w świecie społecznym, według Pierre'a Bourdieu jest obiektywnym czynnikiem różnicującym płęć. Jest to habitus (Bourdieu 1990), na który składają się nabyte kompetencje przekładające się na światopogląd czy wyznawaną ideologię działającej jednostki. Ten złożony konstrukt odpowiedzialny za schematy percepcji, myślenia, czy działania (Bourdieu 2004: 8-9). W przypadku tancerzy i tancerek ciało jest właśnie nie tylko medium znaczeń i treści dzieła baletowego, ale i podstawowym narzędziem pracy. Sprawia to, że staje się ono podwójnie ważną składową życia społecznego i zawodowego artystek_ artystów tańca, a rozróżnienie to, o którym pisze Bourdieu jest replikowane w większości dzieł baletowych i przez wykonujących konkretne partie tancerzy i tancerki. Cytując Bourdieu: *różnica między płciami wydaje się wpisana w „porządek rzeczy” - jak się czasem mówi, chcąc określić to, co „normalne”, „naturalne”, a więc w jakiś sposób nieuniknione* (Bourdieu 2004: 18-19).

Ciało tańczących ma wielki potencjał emancypacyjny - bez niego taniec czy balet bowiem nie istnieje. Croft wyróżnia dwa czynniki, które konstytuują feministyczne myślenie i pisanie o balecie, a które wpływają na potencjalną zmianę feministycznego paradygmatu w krytycznych praktykach postrzegania, interpretowania i pisanie o ciele i balecie (Croft 2014: 196 - 197). Croft twierdzi, że po pierwsze, krytyka tańca i baletu musi identyfikować szersze kody normatywne, które kształtują krytyczną recepcję tańca, w tym między innymi te związane z płcią i seksualnością. Po drugie, feministyczna krytyka tańca musi przyjrzeć się potencjalnym działaniom kobiet w tych systemach, które poprzez performans pokazują, że płęć nie jest zasadniczą, stałą tożsamością, ale zamiast tego, stylizowaną, powtarzającą się reprodukcją aktów performatywnych (Croft 2014: 197 -198).

1.6.1. Dotyk i jego znaczenie w balecie

W 2017 roku fala ruchu #MeToo dosięgnęła całą branżę artystyczną. Wraz z ujawnieniem nadużyć na tle seksualnym, psychicznym i fizycznym, których dopuszczał się producent filmowy Harvey Weinstein, kolejne głosy kobiet zaczęły być słyszalne we wszystkich branżach kultury i przemysłach kreatywnych. W tym samym czasie rozpoczęła się dyskusja o szeroko rozumianej przemocy w świecie tańca i szkolnictwie baletowym. Jak pisze Raszewska - Kursa (2021):

Przemoc, czy to nazwana wprost, czy to sugerowana między frazami, ma różne oblicza. Na scenie najczęściej pojawia się temat opresyjnych metod edukacyjnych. Poczesne miejsce zajmuje przemoc, nazwijmy ją, warunków pracy, związana ze słabą pozycją artystów/tek tańca i choreografii w hierarchii produkcyjnej, i przemoc artystyczna – choreografa/fki wobec tancerza/cerki. Nierzadko podkreślone jest seksistowskie i mizoginistyczne nacechowanie przemocy ukrytej pod pozorem metod twórczych i wymogów produkcji. Pojawia się też temat niekiedy destrukcyjnych relacji między sztuką a krytyką. Ta lista rodzajów

przemocy nie wyczerpuje form, jakie ona przybiera, ale może być punktem wyjścia do przyjrzenia się sytuacji. Na początek jednak spójrzmy na szerszy obraz niż tylko ten wyznaczony granicami sceny.

Taniec jest bardzo specyficznym obszarem sztuki pod względem granic dotyku i ich przekraczania. Jest to sztuka bardzo fizykalna i cielesna - począwszy od edukacji aż do pracy scenicznej. Jak pisze Ghekiere (2018) ciało tancerza czy tancerki jest w specyficzny sposób fetyszyzowane. Istnieje bardzo cienka granica między tym, co najbardziej osobiste, intymne i prywatne (ciało człowieka), a tym, co publiczne i zawodowe (ciało tancerza/tancerki). Jest to bardzo charakterystyczne napięcie między tak różnymi sferami i dyskursami życia prywatnego i publicznego (zawodowego). W tym zawodzie ciało staje się dosłownie instrumentem wytwarzania sztuki - narzędziem w rękach twórcy czy twórczyni choreografii. Jak pisze Kant:

Myślenie o balecie przysparza szczególnych trudności, ponieważ wytwarza on znaczenia bez użycia słów. Dosłownie "ucieleśnia" znaczenia. Pozwala nam w bardzo specyficzny i wyjątkowy sposób dowiedzieć się, co oznacza lub może oznaczać bycie człowiekiem, posiadanie rąk i nóg, czym jest chód, postawa, czy gest (Kant 2008: 120).

Od najmłodszych lat dzieci w szkołach baletowych każdego dnia podczas lekcji tańca klasycznego korygowane są przez nauczyciela. Niemożliwe jest, by przekazać tak specyficzną, wymagającą, a przy tym niezwykle skodyfikowaną i konkretną technikę tańca klasycznego bez dotykania ciała młodej tancerki i młodego tancerza. Dotyczy to przede wszystkim początkowego etapu kształcenia, kiedy komendy: „podciągnij brzuch”, „ściągnij łopatki”, „wyciągnij stopę” czy „nogę wykręcaj od bioder“ nie mają przełożenia na niewyćwiczone ciało uczennicy czy ucznia szkoły baletowej.

Niemniej jednak granice dotyku tak w szkole, jak i w zespole powinny być nieprzekraczalne, lecz niewiele jest miejsc, gdzie taką politykę i regulacje się wprowadza. Kilka lat temu Royal Ballet School wprowadziło zasadę „no touching policy”. Regulacje te przechodziły kolejne modyfikacje, by obecnie przyjąć formę odpowiedniego kontaktu fizycznego w polityce tanecznej (z angielskiego: „appropriate physical contact in dance policy”), gdzie przeczytać można:

Nauczanie tańca klasycznego jest czynnością fizyczną, a odpowiedni kontakt fizyczny pomiędzy uczniami i nauczycielami w klasie jest niezbędny w procesie kształcenia baletowego. Nauczyciele mogą nawiązać kontakt fizyczny z uczniem w celu zilustrowania koncepcji lub skorygowania ułożenia ciała ucznia (szczególnie w przypadku młodszych uczniów). Postawa baletowa często wymaga jednoczesnego ustawienia żeber klatki piersiowej i pośladków, a czasami konieczne jest dotknięcie wewnętrznej strony uda, szczególnie w przypadku młodszych uczniów. Na zajęciach pas de deux, nauczyciele będą demonstrować uczniom sposoby, które będą wymagały podtrzymywania i podnoszenia. W nauczaniu choreografii, nauczyciele demonstrują pozycje i ruchy uczniom poprzez poruszanie częściami ciała uczniów oraz poprzez poruszanie tancerzami względem siebie: często wiąże się to ze znaczną ilością kontaktu fizycznego z uczniami. Royal Ballet School uznaje, że taki kontakt fizyczny jest potencjalnie złożonym i skomplikowanym zagadnieniem; Szkoła w pełni uznaje również swoje obowiązki w zakresie ochrony uczniów i nauczycieli oraz ochrony ich dobra [tłum. własne].

Jest to pozytywny załączek zmian systemowych, które powinny być wprowadzane, a następnie weryfikowane, by zapobiec nadużyciom - tak powszechnym w środowisku tanecznym.

Taniec sceniczny - partnerowania, a także improwizacja i proces kreacyjny również wiąże się z nieustannym dotykiem partnerów i partnerek. Trudno uniknąć czasami mało komfortowego dotykania partnerki, choćby w wysokim podnoszeniu pojawiającym się w wielu *pas de deux*, zwanym „rybką“ czy „podnoszeniu na ramię”.

Jedna z moich respondentek doświadczyła przekroczenia granic dotyku i cielesności, co - jak mówi, było jednym z najgorszych doświadczeń w jej życiu:

Któregoś razu było tak, że była próba, on do mnie podszedł, powiedział, twierdząc, że niby też się musi uczyć za któregoś z tancerzy, i że będzie mi partnerował. Tańcząc z nim czułam, że cholera, coś jest nie tak; że jakby coś za blisko, coś nie te miejsca. Ja w ogóle nie wiedziałam co jest grane. No, bo pierwszy raz się z czymś takim spotkałam. I to było, szczerze mówiąc, moje najgorsze doświadczenie w życiu ever. [...] Była jakaś uwaga [od prowadzącej próbę], więc ja się od niego odsunęłam, bo czułam, że coś jest nie tak z tym gościem. I że przekroczył jakieś granice. I potem się dowiedziałam, że to jest standard. Że oni wszyscy wiedzą, że on się tak zachowuje, i że jakaś tam dwójka takich bardzo dobrych zresztą, najlepszych, tancerzy, którzy już u nas nie pracują w tej sprawie napisała list do dyrektora. Tego gościa zawiesili na rok. Ale zawiesili. Po roku on wrócił. I zaczęły się kłótnie z tymi tancerzami. Więc co zrobili? Tancerze musieli się zwolnić (tancerka zespołowa, 26 lat).

Dlatego, to intencje partnerów i partnerek są tu kluczowe; a jak mówi Seth Orza - pierwszy tancerz Pacific Northwest Ballet: kluczem do udanego partnerowania jest równość - równe zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności obojga: partnerki i partnera (Rivers 2016).

Zdjęcie 15. Partnerowanie z baletu „Apollo” (chor. G. Balanchine)



źródło: Seth Orza i Carla Körbes, fot. Lindsay Thomas, Courtesy PNB.

Poza tym obecność osób trzecich i świadków może być tu kluczowa, aby zidentyfikować tak trudno dostrzegalne w tańcu przekroczone granice cielesności i dotyku. W wielu szkołach - nie tylko baletowych, każda sala ćwiczeń jest wyposażona w szklane drzwi lub okna, by okazji do nadużyć było jak najmniej. W Polsce jednak tej praktyki nie stosuje się, a wszystko odbywa się za zamkniętymi drzwiami. Okazją do największej ilości przekroczonych granic są tak zwane „repertuary” w szkołach, gdzie pedagog często sam na sam pracuje z danym uczniem lub uczennicą (Sławecka 2019, Nogaj 2020).

1.6.2. Granice dotyku, czyli inny wymiar profesji tancerki w XIX-wiecznym Paryżu

Zawód tancerki od zawsze wzbudzał ambiwalentne i skrajne emocje. W XIX-wiecznym Paryżu sławą cieszyły się uwielbiane przez publiczność gwiazdy i primabaleriny - Maria Taglioni, Carlotta Grisi, Fanny Elssler, Fanny Cerrito czy Lucile Grahn. To dla nich tworzone były balety i role w takich dziełach, jak „Sylfida” (balet, którego premiera w 1832 roku uważana jest za początek ery romantycznej w balecie), „Giselle” czy „Grand Pas De Quatre”.

Obecnie rzadki przywilej posiadania tytułu *primabaleriny assoluty* przypada niewielu tancerkom światowej rangi, takim jak Svetlana Zakharova, Alessandra Ferri czy Natalia Makharova. Nieczęsto zdarza się też, by choreograf poświęcił i stworzył dany balet dla konkretnej tancerki (przykładem może być tutaj dzieło Johna Neumeiera „Dama Kameliowa“ stworzone w 1978 roku dla jego muzy - Marcii Haydée). Zaszczytne tytuły *primabaleriny assoluty* - nadawany raz i dożywotnio, który posiadało przez ponad 200 lat zaledwie kilkanaście gwiazd baletu przypadł jednej polskiej tancerce - Helenie Cholewickiej (1848 - 1883). Jej losy - o czym piszę w dalszej części pracy, stanowią dowód na to, że nawet międzynarodowy tytuł uznania, wielki talent i sława często nie przekładają się na sukces ekonomiczny tancerki.

W XIX wieku poza romantycznymi gwiazdami szeregi Opery Paryskiej zasilaly kobiety pochodzące zwykle z nizin społecznych, dla których balet był drogą do lepszego życia (Pudełek 1981: 111-112). To one są bohaterkami obrazów najśłynniejszego malarza tańca - Edgara Degas, który sam nie przyznawał się do zainteresowania kobietami baletu, mówiąc, że są one dla niego tylko pretekstem do malowania pięknych tkanin i oddawania ruchu (Fiore 2018). W salonach operowych tancerki spotykały niegdyś marszandów, którzy w zamian za ich towarzystwo obdarowywali je różnymi kosztownościami, nierzadko utrzymując całe ich rodziny (Pudełek 1981: 112).

Praca seksualna była częścią rzeczywistości balerin. Sam budynek paryskiej opery, Palais Garnier, został zaprojektowany z myślą o tym aspekcie pracy tancerek. Luksusowo urządzone pomieszczenie za sceną, zwane *foyer de la danse*, było miejscem, w którym tancerki rozgrzewały się przed występami. Służyło ono również za rodzaj męskiego klubu, gdzie *abonnés* - zamożni mężczyźni, którzy wykupili abonament w operze - mogli załatwiać interesy, spotykać się i poznawać się z balerinami.

Zdjęcie 16. Eugène Louis Lami, *Foyer de la Danse*, c. 1840–1859



źródło: New York Public Library, Jerome Robbins Dance Division.

Tancerki często zmieniać musiały swoich „protektorów“, choć zdarzało się, że wychodziły za mąż, rezygnując jednak z dalszego uprawiania zawodu tancerki - (nierzadko) kurtyzany (Pudełek 1981: 112). Balzac pisze:

Jedynie najgłębsza nędza może podsunąć ośmioletniemu dziecku myśl, aby wydać swoje nogi i stawy na najokrutniejsze męczarnie, aby zostać cnotliwą do szesnastu lub osiemnastu lat jedynie przez wyrachowanie i aby wlec za sobą ohydny wiedźmę, która jest jak nawóz dokoła pięknego kwiatu. Ujrzysz defilujących, jednego po drugim, wszystkich ludzi talentu, wielkich i małych, artystów jeszcze na pniu albo już zżętych, którzy co dzień wznoszą na chwałę Francji ten pomnik [...] (Balzac 2014: 12).

Podobnie, jak tancerki paryskie, również *kordebaletnice* warszawskie zaczynając w zespole baletowym, czasami musiały wkroczyć na inną drogę zawodową. Jak pisze Janina Pudełek o tancerkach w balecie warszawskim w XIX wieku, było to spowodowane głodowymi gażami w balecie, przy niskim pochodzeniu większości tancerek: *Jej nędza nie była dla nikogo ze współczesnych tajemnicą, a mimo to w opinii publicznej uchodziła za coś niewiele lepszego od przedstawicielki najstarszej profesji świata (Pudełek 1981: 111).*

Zalewski (1923) pisze o tancerkach, jako tych uprawiających przez lata *najstarszy zawód świata*. W swojej książce poświęconej prostytutce rehabilituje on jednak warszawskie tancerki:

Stanowisko w balecie uprawiało do utrzymywania i wyzyskiwania stosunków nielegalnych, które uważano za rzecz całkowicie naturalną. Niewolno jednak twierdzić o baletnicach warszawskich, że uprawiały one rozpustę zawodowo. Przeznaczeniem ich dobrowolnym było stawać się dla ludzi

zamożnych bardzo miłymi przyjaciółkami, niewymagającymi prawnych związków małżeńskich [...] W większości swej baletnicy warszawskie nie były ani lepsze, ani gorsze moralnie od całej sfery kobiet świata teatralnego, były tylko ładniejsze i ponętniejsze, kostium baletowy uwydatniał kusząco kształty, czyniąc je przedmiotem usilniejszych zabiegów męskich, a że najliczniejsza była obsada baletowa, stąd też najbardziej to uderzało i stąd rozgłos ujemny dla baletu (Pudełek za Zalewskim 1981: 112).

Ciało tancerki stanowi i zawsze stanowiło podstawowe narzędzie wykonywania zawodu. Jest ono medium, dzięki któremu realizacja choreografii jest możliwa. Geneza zawodu tancerki jest kolejnym argumentem świadczącym o tym, że ciało to - tak osobiste, jest też w pewien sposób obiektem „odcieleśnionym”, od najmłodszych lat poddawane opresyjnemu treningowi. Agrypina Waganowa - odpowiedzialna za konstrukcję rosyjskiej metodyki nauczania tańca klasycznego, ustaliła nawet doskonale proporcje kobiecego ciała (w przypadku mężczyzn takich wyliczeń nie ma); 52 procent to pożądana proporcja długości nóg do wzrostu (Vaganova 1969), która jeszcze nie tak dawno była punktem obowiązkowym podczas egzaminów w niektórych rosyjskich szkołach baletowych.

Myślę, że na samym początku byłam bardzo dobrze traktowana. Wręcz można powiedzieć, że stawiana na takiej pozycji jednej z tych lepszych, konkursowych, jak to się nazywa, tych które mają jakąś przyszłość, jakieś możliwości w przyszłości. Ale jestem pewna, że to się zmieniło, znaczy zauważyłam, że to się zmieniło po jakimś czasie. Zwłaszcza kiedy zaczął się okres przemian nastolatkowych, czyli tych normalnych, dorastania, chodzi o budowę ciała, o kontuzję, wytrzymałość ciała - mówi jedna z respondentek (tancerka zespołowa, 24 lata).

Począwszy od lat szkolnych, poprzez okres pracy w zawodzie od tancerki oczekuje się tych „idealnych proporcji“, które ułatwiają jej rozwój kariery. Jak pisał w liście miłosnym wybitny choreograf XX wieku - George Balanchine, do 18-letniej tancerki i jego muzy Suzanne Farrell: *Mam nadzieję, że jesteś już szczupła i piękna - lekka i łatwa do podnoszenia* ([tłum. własne] za Farrell 1997).

To kobieta jest podnoszona, to kobiecie mężczyzna partneruje, to on ją podnosi, przenosi i podrzuca, wpływając na jej pozycję i zależność względem partnera (Croft 2014). To on wyznacza kierunek i nadaje ton wspólnemu tańcu. To on pozostaje pierwiastkiem sprawczym nawet w *pas de deux* czy duetach męsko-damskich, gdzie to od kobiety oczekuje się spektakularnego popisu technicznego (La Rocco 2007). Jak mówi jednak jedna z moich respondentek, mężczyznom podczas prób niektóre zachowania uchodzą płazem. Są one ewidentnym przejawem braku szacunku dla zaangażowania kobiet w pracę, a także poszanowania ich ciał, jako upodmiotowionego, sprawczego instrumentu pracy. W ten sposób kobieta i jej ciało podlega uprzedmiotowieniu:

[...] stoję i tancerz obok mnie zaczyna mnie zaczepiać, nie mogę się skupić. Oni już sobie tak trochę pozwalają. Ale też wszyscy przymykają oko na to, jak się zachowują ci tancerze. I tak nie powinno być, bo czasami naprawdę karygodnie się zachowują na próbach. Gadają. Mówią niestosowne rzeczy. I to jak traktują też inne tancerki, to jest kolejna wielka sprawa. To jest temat rzeka, bo ja się czuję tak nieszanowana przez niektórych tancerzy - nie dość, że krzyczą na mnie, bardzo źle się odzywają, to popychają, dżgają, wiesz, jakby nie - ja się nie zgadzam na takie traktowanie! (koryfejka 28 lat).

Tancerka w balecie jest dla twórcy, to jest choreografa - muzą (Jennings 2015, Gottlieb 2014). By oswoić się i odzyskać sprawczość, ta przyjmowana przez kobiety rola powinna ulec zmianie, a podział odpowiedzialności zostać rozłożony równomiernie między płcie. Mówi o tym Anna Hop - jedna z czołowych polskich choreografek młodego pokolenia, zapytana o jej opinię na temat przełomowego wieczoru baletowego „Exodus/Bieguni - Harnasie“, którego twórczyniami są wyłącznie kobiety, a pokazywany jest na dużej scenie Teatru Wielkiego - Opery Narodowej, w sezonie 2021/2022:

Kobieta czy mężczyzna - to nie ma znaczenia. Liczy się talent i ciężka praca. Nie uważam, że kobiety lub mężczyźni powinni mieć na cokolwiek monopol. Wszyscy powinni mieć w tym sensie równe prawa. Mam nadzieję, że wywrze to wpływ na innych. Mam nadzieję, że program realizowany przez kobiety - choreografki, dowiedzie czy pokaże wszystkim, że nie ma barier, lepszych i gorszych, że wszyscy jesteśmy równi, że liczy się talent i praca, jako taka ([online] wypowiedź podczas transmisji próby spektaklu „Exodus/Bieguni - Harnasie“ w ramach World Ballet Day. 19.10.2021).

2. Specyfika pracy

Patrząc na scenę baletową nie zdajemy sobie nieraz sprawy, ilu lat pracy i wyrzeczeń wymagało jedno pięknie zatańczone pas de deux (Turska 1981: 122).

2.1. Cykl życia tancerki

Produkt to zgodnie z definicją Jerzego Altkorna (1996: 113-114) każdy przedmiot wymiany rynkowej, niezależnie od tego, czy przybiera on formę materialną, czy jest ideą, koncepcją, a także miejscem czy rzecz jasną usługą. Każdy taki produkt ma swój określony cykl życia. Koncepcja ta czerpie z nauk biologicznych, których analogie wykorzystywane są w marketingu. Teodor Kramer (1994: 95) wyróżnił cztery podstawowe fazy cyklu życia produktu, a są to: wprowadzenie, wzrost, dojrzałość oraz spadek sprzedaży. Elberse z kolei w książce „Blockbusters: Hit-making, Risk-taking, and the Big Business of Entertainment” (2013) przygląda się cyklowi życia talentu, analizując ścieżki kariery oraz czynniki sukcesu takich „utalentowanych” gwiazd, jak: Ronaldo, Jay-Z, Lady Gaga czy LeBron James. Definiuje ona cykl życia talentu, jako zjawisko czy proces, który odzwierciedla, jak wartość marki osobowej zmienia się w czasie (Elberse 2013: 127). Zauważa ona analogię pomiędzy cyklem życia osoby kreatywnej obdarzonej talentem (z angielskiego: „talent life cycle”) oraz cyklem życia produktu. Talenty jednak, jak pisze Elberse (2013: 136) w przeciwieństwie do produktów nie chcą zostać wyprzedane, lecz pozostać nieustannie się sprzedającymi. Tak właśnie jest w przypadku tancerek baletowych, których ciało stanowi narzędzie pracy, a w połączeniu z ich warsztatem i wyrazem artystycznym stanowi oferowany produkt podlegający

działaniom i zasadom rynkowym. Największego ich przeciwnika stanowi to samo ciało - kontuzjozależne, zmieniające się pod wpływem hormonów, doświadczeń życiowych (ciąża, macierzyństwo) i czasu, a także zużywające się wraz z eksploatacją zawodową.

Podstawowy, zakładany cykl życia tancerki - talentu baletowego obejmuje fazy:

- edukacji baletowej (wyprodukowanie talentu/produktu),
 - początkowej pracy w zespole na poziomie *corps de ballet* (wzrost sprzedaży),
 - dalszej pracy w zespole/awansami na kolejne stanowiska zgodnie z hierarchią baletową; to powiązane jest ze wzrostem dojrzałości artystycznej i warsztatu osoby tańczącej
- lub
- rozpoczęciem pracy niezależnej, jako freelancer_freelancerka (dojrzałość produktu),
 - spadającej popularności, większej kontuzyjności ciała - starzenia się, które wiążą się z brakiem obecności w obsadzie w rolach głównych czy spektaklach w ogóle (spadek sprzedaży).

Etapy kolejno podzielone przeze mnie na lata trwają mniej więcej: 9 lat (tutaj jest to dokładna liczba lat edukacji baletowej), 11 lat (rozwoju kariery), 4 lata (szczytu kariery), 7 lat dalszej kariery i jej schyłku oraz kolejne lata postkariery niezwiązanej ze sceną. W świetle prawa polskiego ten ostatni etap (postkariery scenicznej) w przypadku osoby tańczącej wynosi ok. 15 - 20 lat. Jest to czas od około 40 - 45 roku życia, gdy tancerki na dobre żegnają się ze sceną do 60 lat - granicy wieku emerytalnego dla kobiet w Polsce.

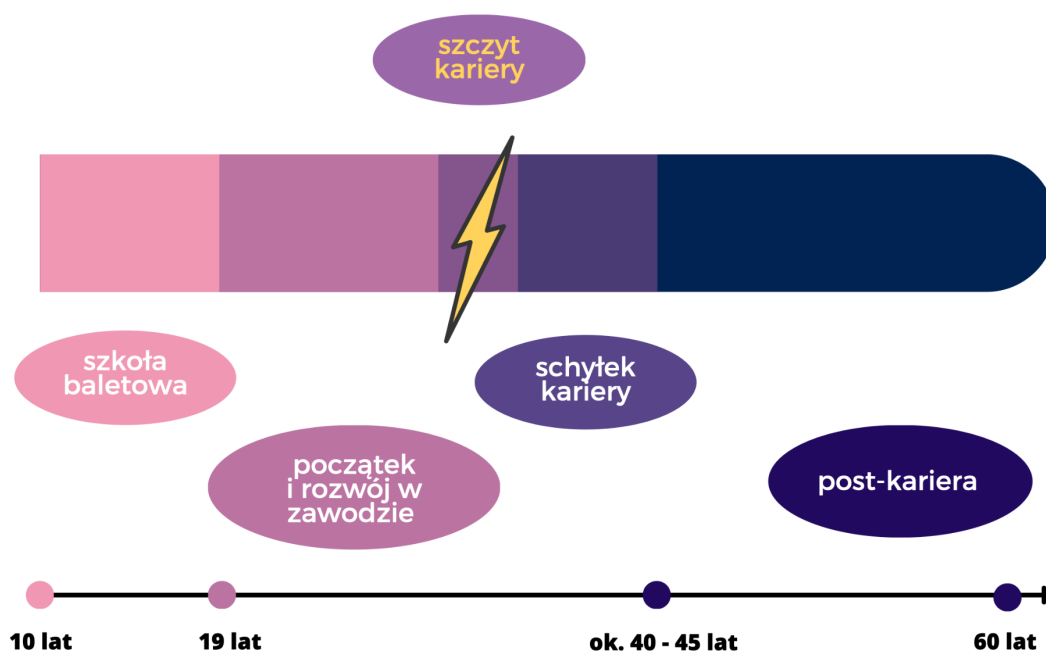
Finalny etap cyklu życia produktu, zgodnie z marketingową definicją, wiąże się często z koniecznością poszukiwania nowych rynków dla danego dobra czy usługi. W przypadku tancerzy i tancerek koniec kariery scenicznej wiąże się z koniecznością przekwalifikowania, tak by dotrzeć aktywnie zawodowo do wieku emerytalnego (prawo do wcześniejszych emerytur dla tancerzy i tancerek baletowych przysługiwało im w Polsce do 2009 roku, kiedy wiek emerytalny mężczyzn został podniesiony z 45 do 67 lat, a kobiet z 40 do 67 lat). Rozpocząć oni mogą postkariere ściśle związaną z ich zawodem i doświadczeniem (pedagożka, nauczycielka, choreografka, kierowniczką baletu) lub „odpłynąć” z baletowego rynku pracy przebranżawiając się.

Jeffri (2006) w artykule bazującym na raporcie, który stworzyła na podstawie badań wykonanych przez Baumola i Throsby'ego i nią samą (2004) pokazuje, że w perspektywie międzynarodowej istniało wówczas wiele rodzajów wsparcia, które dedykowane było tancerzom i tancerkom w procesie zmiany kariery. Należały do nich: pomoc finansowa, wsparcie psychologiczne, programy i usługi doradcze, przygotowanie do poszukiwania pracy,

porady i konsultacje oraz pomoc w edukacji i szkoleniach. Osoby biorące udział w badaniu twierdziły, że wsparcie to pochodzi z różnych źródeł, w tym z zespołów tanecznych, związków zawodowych, organizacji usługowych, a także od rodziny i przyjaciół, jak również z organizacji dedykowanych takim działaniom, np. International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD), holenderski Retraining Program for Professional Dancers (SOD) czy brytyjski Dancers' Career Development (DCD). Około 60% byłych tancerzy w Australii, Szwajcarii i Stanach Zjednoczonych wskazało rodzinę i przyjaciół jako najważniejsze źródło wsparcia dla nich w tym krytycznym okresie (Jeffri 2006: 350).

Nawiązując do polityki kulturalnej, w Polsce od 2014 roku istnieje Program Przekwalifikowania Zawodowego Tancerzy, którego operatorem jest Narodowy Instytut Muzyki i Tańca. W ciągu tych kilku lat 279 artystów i artystek tańca wzięło w nim udział. Program ten zakłada możliwość otrzymania stypendiów na realizację własnego planu rozwoju zawodowego po zakończonej karierze scenicznej. Dotychczas 90 osób skorzystało z takiej możliwości i aż 50 z sukcesem wkroczyło ponownie na rynek pracy w nowych rolach. Jak mówi zastępca dyrektora NIMiT, Karol Urbański: *imponujący jest też zakres obszarów, w których tancerze odnaleźli się zawodowo: media, kultura, nowe technologie i informatyka, psychologia i psychoterapia, fizjoterapia, edukacja, administracja* (Ciupka 2022). Dodatkowo program oferuje wsparcie psychologiczne i oraz doradztwo zawodowe wspierające artystów i artystki tańca na rynku pracy. Osoby biorące udział w programie muszą jednak spełnić wymóg 12-letniego stażu pracy w zawodzie tancerki_tancerza.

Rysunek 16. Cykl życia tancerki baletowej z uwzględnieniem długości kolejnych faz



źródło: opracowanie własne na podstawie wywiadów IDI.

Analiza przeprowadzonych przeze mnie wywiadów pozwoliła mi w sposób jakościowy, a zarazem humanistycznie zorientowany nakreślić możliwe scenariusze ścieżki kariery tancerki - absolwentki szkoły baletowej. To z kolei pozwoliło mi na stworzenie swoistej typologii takiej kobiety. Typy tancerek - dyplomowanych tancerek baletowych posłużyły mi w identyfikacji (zachowując zasady anonimizacji) moich rozmówczyń - interlokuterek wywiadów pogłębionych. Pierwszym poziomem różnicującym było zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w jednym z dziewięciu przodujących zespołów baletowych w Polsce bądź jego brak. Następnie przeszłość w owym zespole bądź jego brak. W końcu wykonywanie zawodu tancerki, jako freelancerki lub w jednym z instytucjonalnych zespołów tanecznych (niezależnie od techniki wiodącej oraz formy zatrudnienia). Stworzona przeze mnie typologia tancerek baletowych, to:

- baletowa tancerka etatowa (zespołowa, koryfejka, solistka, pierwsza solistka)
- posttancerka etatowa (freelancerka, nauczycielka, przedsiębiorczyni)
- niebaletowa tancerka etatowa
- freelancerka ab initio (nigdy niezwiązana z zespołem etatowym)

Wyróżniłam również możliwe ścieżki kariery absolwentek szkół baletowych, które przedstawiam poniżej:

- I. tancerki etatowych zespołów baletowych (z repertuarem baletowym), które:
- A. rozpoczęły pracę w zespole zaraz po ukończeniu szkoły:
1. kontynuują pracę w jednym i tym samym zespole
 2. zmieniły zespoły
 - a) same zdecydowały się zrezygnować z pracy w danym zespole
 - (1) na rzecz innego zespołu baletowego
 - (2) na rzecz zespołu niebaletowego
 - (3) rozpoczęły pracę freelancerki
 - (4) zrezygnowały z zawodu tancerki
 - b) dyrektor/dyrektorka nie przedłużyli z nimi współpracy
 - (1) zmieniły miejsce zatrudnienia na inny zespół baletowy
 - (2) zmieniły miejsce zatrudnienia na inny zespół niebaletowy
 - (3) rozpoczęły pracę freelancerki
 - (4) zrezygnowały z zawodu tancerki

II. freelancerki, które:

- A. w przeszłości pracowały w etatowym zespole baletowym (z repertuarem baletowym)
1. same zdecydowały się zrezygnować i rozpocząć pracę bez stałego zatrudnienia
 2. dyrektor/dyrektorka nie przedłużyli z nimi współpracy
- B. od momentu ukończenia szkoły pracują bez stałego zatrudnienia
1. zdecydowały się na tę formę pracy z własnego wyboru
 2. nie udało im się otrzymać pracy w zespole etatowym

Absolwentki szkół baletowych, które nie rozpoczynają pracy w etatowym zespole baletowym (z repertuarem baletowym), mają różne inne możliwości pracy w zawodzie tanecznym, pracując, jako:

- freelancerki stale współpracujące z jednym zespołem, np. Teatrem Sabat, Teatrem Buffo, które nie oferują umów o pracę
- freelancerki, które pracują w jednym teatrze przy różnych długoletnich produkcjach, np. w Teatrze Muzycznym Roma, który nie oferuje umów o pracę
- freelancerki, tzw. *jobowniczk*i (realizujące krótkie projekty niewchodzące w skład repertuaru żadnej instytucji kultury)

- tancerki etatowych zespołów baletowych teatrów muzycznych
- tancerki etatowych zespołów pieśni i tańca
- tancerki etatowych teatrów tańca
- tancerki etatowych zespołów tańca współczesnego

Rozpoczęcie pracy w jednym z zespołów z repertuarem baletowym jawi się, jako spełnienie marzeń każdej adeptki sztuki tańca klasycznego. W czasie szkoły baletowej jest to podsypane przez ogólnie panującą atmosferę kultu baleriny, a także wypowiedane na głos opinie części kadry pedagogicznej. Inne zespoły spotykają się z brakiem aprobaty, o czym często wspominają moje rozmówczynie. Jak mówi jedna z nich (freelancerka, 25 lat): *kiedyś usłyszałam na lekcji baletu, że jak tak dalej będę ćwiczyć [bardzo źle], to jedyne, co mi pozostaje, to praca w Mazowszu [Zespół Pieśni i Tańca Mazowsze]. Wstydem więc byłoby nawet przyznanie się do uczestnictwa w audycjach do innego zespołu niż ten z repertuarem baletowym. Powoduje to, że absolwentki, które nie czują się gotowe do podjęcia próby zdobycia pracy w zespole baletowym poprzez audycje, często rezygnują z pracy w zawodzie tancerki w ogóle. Dopiero z perspektywy czasu są w stanie zrozumieć rządzące nimi mechanizmy i po miesiącach czy czasami latach wrócić do wykonywania zawodu - już w innym zespole - bez repertuaru baletowego, czy jako tancerki niezależne - freelancerki:*

Wydaje mi się, że [moja perspektywa zmieniła się] na pewno przez to, że poszłam na studia, poznałam innych ludzi. Ci ludzie również się fascynowali tym, co robiłam w przeszłości, czym się interesuję. Zobaczyłam, że mogę być dobra też na takiej płaszczyźnie naukowej, że ta moja pracowitość właśnie przekłada się na moje sukcesy, co również buduje pewność siebie. Idąc do [nazwa zespołu niebaletowego], cieszyłam się, że jestem wśród artystów, ale też, że już coś innego przeżyłam. To, że na przykład idąc na studia, zaczęłam pracę w jednym miejscu, w drugim miejscu, w jednej firmie, w trzeciej firmie, obcowałam z różnymi ludźmi i idąc teraz do takiego [nazwa zespołu niebaletowego] czy gdziekolwiek do jakiegoś teatru, mam ogromną pewność siebie, która wynika z tych moich doświadczeń życiowych spoza środowiska baletowego (niebaletowa tancerka zespołowa, 23 lata).

Związane jest to właśnie z nową perspektywą, poznaniem innego świata, wyłamaniem się z klasycznego cyklu życia tancerki baletowej, a także zbudowaniem w sobie poczucia własnej wartości, które w latach szkolnych zostało zaburzone:

Po szkole baletowej czułam się słaba, że się nie nadaję. Wyobrażałam sobie te wszystkie audycje w jakimkolwiek teatrze w Polsce czy za granicą jako straszny stres, miejsce, w którym ja bym się nie odnalazła i byłam bardzo niepewna siebie i nie wierzyłam, że w ogóle cokolwiek potrafię z tej klasyki czy z czegokolwiek innego. Natomiast teraz to się zmieniło. Byłam na tych wszystkich audycjach. Bardzo się cieszę, bo zobaczyłam, że to wcale nie jest takie straszne, że tak naprawdę nie odstaję od tych zespołów. Wiadomo, ja też nie mam tego repertuaru klasycznego na co dzień, tak jak ci tancerze, z którymi ćwiczyłam. Ale na lekcji w żaden sposób się od nich nie odróżniałam znacznie. Więc to dla mnie ogromna pewność siebie i taka podwyższona wartość też (niebaletowa tancerka zespołowa, 23 lata).

2.2. Aspiracje tancerek na różnych etapach kariery

„Siedem kobiet w różnym wieku”, to film dokumentalny Krzysztofa Kieślowskiego z 1979 roku. Jest to historia o siedmiu kobietach na różnych etapach ścieżki kariery zawodowej tancerki. Reżyser zagląda do sal baletowych z dwóch stron Moliera - do Teatru Wielkiego i Państwowej Szkoły Baletowej im. Romana Turczynowicza w Warszawie - tej samej, której absolwentką jestem ja i część moich respondentek. Film Kieślowskiego są to losy dziewczynek, dziewcząt i kobiet w balecie, a przy tym „refleksja o przemijaniu, a także o tym, co w ludzkiej naturze najwartościowsze”, jak pisała Bożena Janicka w 1979 roku (Sajewicz 2019).

W filmie Krzysztofa Kieślowskiego siedem bohaterek tworzy w rzeczywistości *jeden, biologiczny los, jedną określoną egzystencję, zamkniętą i zawieszoną między młodzieńczymi nadziejami a przedwczesną rezygnacją* (Marszałek [w] Lubelski 1977). Te dziecięce ambicje bardzo różnią się od późniejszej rzeczywistości dorosłych artystek baletu. Wraz z rozwojem kariery marzenia, cele i dążenia kobiet ogniskują się wokół zupełnie różnych sfer - innych od tych, które towarzyszyły im, gdy pierwszy raz położyły dłoń na drewnianym drążku w sali baletowej. Jak pokazały moje badania, aspiracje tancerek się zmieniają. Są inne na początku szkoły, w momencie jej ukończenia i w trakcie pracy zawodowej - na różnych jej etapach.

Jedna z moich respondentek uwierzyła obietnicom o luksusowej przyszłości snutym przez swoją babcię, która skierowała ją na egzamin do szkoły baletowej. Rzeczywistość okazała się zgoła inna:

[wzdycha] *Babcia mi obiecała, że jak będę tańczyła w teatrze, to będę miała dom z basenem i będę jeździła na wakacje do Włoch.* [śmiech] *I to był mój cel.* [śmiech] *Teraz... trochę inaczej to wygląda* (koryfejka, 29 lat).

Ja sama pamiętam moment, w którym pierwszy raz weszłam na największą scenę w Europie - scenę Teatru Wielkiego Opery Narodowej. Miałam 13 lat i za chwilę miałam znaleźć się wraz z tancerzami i tancerkami, których podziwiałam na tych samych deskach scenicznych. Był to walc kwiatów z I aktu „Śpiącej Królowej”. Aurorę tańczyła wtedy podziwiana przeze mnie Karolina Jupowicz, a wróżką Bzu była Magdalena Ciechowicz. Wtedy też wspólnie z moją przyjaciółką - dzisiaj znana tancerka współczesna, byłyśmy przekonane o tym, że to ja będę kiedyś Aurorą, a ona Wróżką Bzu. Takie aspiracje i marzenie, o byciu solistkami w jednym z przodujących zespołów baletowych towarzyszyły na początku baletowej drogi wielu moim rozmówczyniom, choć nie wszystkim. Jedna z nich, pracująca w jednym z tych wyśnionych zespołów, nie była przekonana do zawodu tancerki w ogóle, a jak sama mówi, to był przypadek, że znalazła się w jednym z głównych zespołów baletowych w Polsce:

Pamiętam, że zupełnie mi się to nie podobało. W sensie, że to było bardzo, bardzo, nudne. I jeszcze jak miałyśmy lekcję z [nazwisko] to pamiętam znowu, że na jednej z lekcji tam leżymy, robimy jakiś flor barre z dziewczynami, no i ja mówię ZATAŃCZMY. Wiesz, to była 1, 2 klasa. I [nazwisko] mnie opier, że w ogóle [imię] co ty robisz, to nie to. No i to już było pierwsze tąpnięcie, nie? Że czujesz, że to może być to, ale nie, to nie o taniec chodzi. [śmiech] Przystań tak robić, bo to nie to jednak. Więc nie, nie miałam zupełnie żadnych aspiracji. Nawet, wiesz co, ja przecież nie pojechałam na ten konkurs ostatni, bo chciałam się skupić na maturze. Tam z [imię nauczycielki] z kolei z tego tytułu były kłopoty. I w sumie ta decyzja o teatrze to też była taka mojego taty. Ja bardzo dużo złych rzeczy słyszałam o teatrze, że wiesz, że tam niefajnie jest. Niefajnie ze względu na to co się dzieje, jakie są kontakty, co trzeba robić. I to się tak ciągnęło. Dostałam wtedy, po naszym dyplomie, kilka propozycji: do Karkowa, do Bydgoszczy. W ogóle nie myślałam o tym żeby wyjeżdżać. Głupia ja. W sensie za granicę. I już wtedy tata powiedział: no to słuchaj, to może spróbuj. Tylko spróbuj. Idź na tę audycję. I się dostałam. To jest w ogóle kolejny jakby przypadek, bo nie myślałam o tym (tancerka zespołowa, 30 lat).

Wśród moich interlokuterek niepracujących w etatowych zespołach baletowych - tych, które niegdyś pracowały w takiej instytucji lub bez takich doświadczeń, niewiele było kobiet, które chciałyby podjąć lub ponowić pracę w etatowej kompanii baletowej. Bardzo często jednak przerwa od tańca powoduje, że miłość do niego wraca, a kobiety rozpoczynają pracę w zawodzie freelancerki. Młodsze respondentki wciąż chcą rozwijać się w zawodzie. Jednak z nich, pracująca w etatowym zespole niebaletowym zamierza wrócić do baletu. Mając 23 lata czuje ona, że jeszcze może tego dokonać, mimo przerwy w zawodzie tancerki baletowej. Praca w instytucjonalnym zespole tanecznym, którą wykonuje obecnie daje jej możliwość codziennych lekcji baletu - tak istotnych dla tancerki i tancerza, która nazywana była często przez nauczycielki pacierzem baleriny. Zaplecze instytucjonalne - fizjoterapia chociażby, a także nieodpłatny dostęp do sal, to również czynniki, które pozwalają jej na pracę nad własnym ciałem, by stanąć do audycji i rozpocząć pracę w zespole z repertuarem baletowym.

Im dłużej tancerki wykonują swój zawód, tym mniejsze motywacje do pracy im towarzyszą. Nie jest tak zawsze, lecz zmęczenie ciała i umysłu jest ogromne. Wiele z kobiet, które w momencie ukończenia szkoły podjęły pracę w etatowym zespole baletowym, przyzwyczało się do niezwykłych wymagań zawodu, a także obciążenia czasowego. Część obecnych freelancerek, które niegdyś pracowały w takich zespołach, podkreśla trudny aspekt pracy artystki baletu, która czas wolny, a także wakacje ma wyłącznie w określonym czasie:

[W]idziałam jak ludzie w teatrze, żeby właśnie osiągnąć te swoje wyższe role, poza wszystkim chodzą jeszcze na te dodatkowe zajęcia, pilates i tak dalej. Jakoś nigdy nie miałam tego w sobie, żeby całe życie poświęcić właśnie na ten balet. Jak jeszcze wyjechałam do Stanów, to stwierdziłam, że chcę podróżować przecież, a pracując w teatrze nie ma czegoś takiego jak spontaniczny wyjazd gdzieś. Nawet na wesele mojego kuzyna nie mogłam iść, gdzie cała rodzina się zjechała, bo akurat mieliśmy spektakl. Bałam się albo wszystkie dziewczyny mi odradziły, że nawet nie idź się zwalniać jako nowa tancerka, że masz wesele w rodzinie, bo on Cię po prostu albo wyrzuci, albo wyśmieje. Więc takie rzeczy jak jakieś rodzinne zebrania odpuszczałam wtedy. Wakacji żadnych nie było. Mnie to bardzo męczyło, że jestem tak jakby ograniczona (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 27 lat).

Dlatego też aktualne aspiracje wielu rozmówczyń skierowane są w stronę bardziej osobistych, a nawet, jak mówi część z nich - przyziemnych, mniej artystycznych aspiracji (zmiana mieszkania, ślub czy nowy samochód).

Trzy artystki chciałyby pracować na własny rachunek, prowadząc autorskie zajęcia z tańca, jogi czy pilatesu. Wśród większości rozmawiających ze mną artystek baletu drzemia pokłady przedsiębiorczości. Wszystkie kobiety - niezależnie czy pracują w etatowych zespołach, czy nie, mają niezwykłą umiejętność organizacji czasu i zarządzania nim. Potrafią pracować w wielu miejscach - w teatrze, prowadząc zajęcia, studiując, a także posiadając własną działalność - szkoły tańca. Wszystkie zadania wykonują z niezwykłą starannością i oddaniem, co podkreślają:

Ja prowadzę czyste techniki i staram się to robić na takim poziomie, że jeżeli wychodzimy w teatrze na scenę, to to wygląda tak, jak powinno to wyglądać w teatrze na scenie. A nie, że każdy robi, co chce, biega, podniesie rękę i już jest super. Nie. Dzieciaki muszą coś umieć i jestem dość wymagająca (przedsiębiorczyni, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

Jedna z rozmówczyń postanowiła odejść od tańca i rozpocząć pracę w zawodzie instruktorki pilates. Chciałaby mieć również więcej czasu dla swojej rodziny. Inna zaś traktuje taniec, jako dodatkowy zawód, ponieważ, jak zaznacza, zupełne odejście od tańca uświadomiło jej, jak bardzo potrzebuje bycia na scenie:

Jak skończyłam szkołę, to totalnie, nie chciałam iść w taniec w ogóle. Zdecydowałam, że idę na normalne studia, idę do nieartystycznej pracy i że zobaczymy, co będę robić. Nie poszłam na żadne audycje nigdzie. Dopiero po ponad pół roku poszłam na casting i to tylko dlatego, że mnie koleżanki namówiły, żeby po prostu pójść razem grupą i tak dalej. Wtedy się dostałam do teatru musicalowego. Później po 6 latach pracy byłam już na tyle zmęczona, że zrezygnowałam [z tańca] w ogóle i miałam ponad 2-letnią przerwę. Przez pierwsze pół roku było super, ale już tak po dwóch latach bardzo mi brakowało tego. Bardzo źle się z tym czułam, że nie mogę pracować w teatrze. [brakowało mi] Takiego wyżycia się emocjonalnego po prostu na scenie. Jak pracowałam w teatrze, to ja w ogóle tego nie czułam, bo to było takie naturalne życie. Ale jak odeszłam, to rzeczywiście odczułam to, że nie mam gdzie swojej energii fizycznej i takiej z głowy wyrzucić i się tak w coś wczuć, zaangażować tak emocjonalnie i rzeczywiście tego mi bardzo brakowało, żeby po prostu móc się tak wczuć w coś i być gdzieś indziej trochę niż przed komputerem (freelancerka, 27 lat).

Jedna z koryfejek będąca w piku kariery, która pracuje w jednym z głównych zespołów baletowych w Polsce, miewa chwile, w których chciałaby z baletem i tańcem scenicznym się pożegnać. Jest to zawód wymagający ogromnego poświęcenia, a z drugiej strony jest w pewnym stopniu wyniszczający - dla ciała i psychiki:

Moim marzeniem jest znaleźć spokój wewnętrzny i mieć kontakt z naturą, bo tego mi bardzo brakuje. Brakuje mi po prostu czasu w lesie, w ogóle wszędzie, ze zwierzętami, dotykać ziemi, chodzić boso po trawie. I marzy mi się chyba wyjechać z Polski, bo ja już nie mogę tu wytrzymać. Jest mi bardzo trudno przez to właśnie jak są tu traktowane kobiety i w ogóle jak nie ma tolerancji, bo już, no nie, to nie jest miejsce dla mnie. Bardzo mnie denerwuje nasza mentalność i rząd. Marzy mi się być w innym kraju. Może tam jest lepiej. [...] Ja w ogóle mam czasami momenty, że już teraz chce skończyć tańczyć i mam ochotę się zająć czymś innym, co będzie dla mnie może zdrowsze, bo mam wrażenie, że taniec klasyczny, i w ogóle balet, nasze środowisko jest bardzo w jakiś sposób niszczące (koryfejka, 28 lat).

Jak podkreśla jednak każda z siedemnastu rozmawiających ze mną artystek, ruch i taniec są niezwykle silnie wpisane w ich życie i ciało, które stanowi obszar osobistych doznań i doświadczeń, a zarazem narzędzie ich pracy. Żadna więc nie chciałaby porzucić ruchu na dobre: *już wiem, że jakby mam wręcz wryte w mózg, w mięśnie, w kości, że muszę się ruszać, że*

to mi sprawia ogromną przyjemność, chociaż bardzo długo od tego uciekałam (tancerka zespołowa, 30 lat).

2.3. Dzień z życia tancerki

Życie tancerzy i tancerek pracujących w zespołach baletowych przybiera bardzo specyficzną formę i rządzi się swoimi prawami (Turską 1957: 122, Pudełek 1981: 105-106). Już w XIX wieku w Warszawie dzień tancerki baletowej i charakter jej pracy był intensywny i wymagający. Turska (1981: 118) cytuje ówczesnego Kuriera Codziennego z 1885 roku:

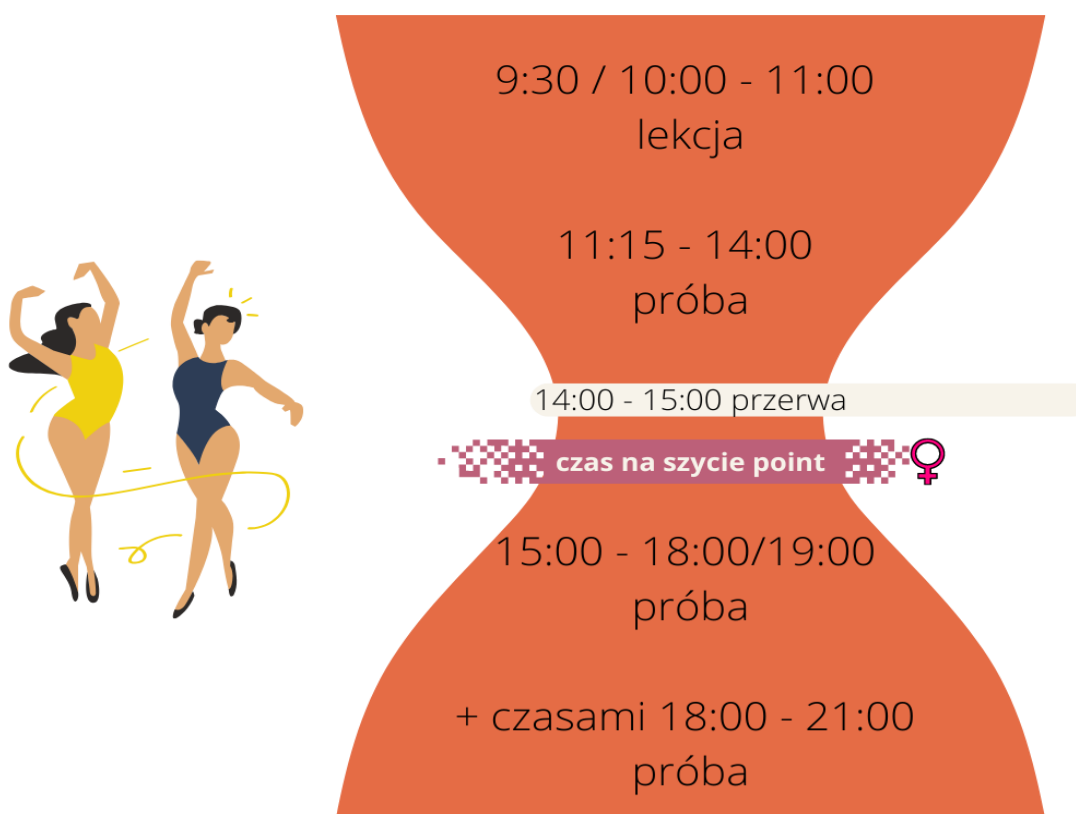
Nielatwe jest nasze dzienne zajęcie (...). O siódmej trzeba wstać i trzy godziny ćwiczyć się codziennie, tak że ze wszystkich porów pot spływa. O dziesiątej zaczynają się ćwiczenia i próby i trwają do pierwszej lub drugiej, potem nie. Powracamy do domu nie wcześniej, jak o 11 w nocy. O wypoczynku północą zasnąć prawie niepodobna... Nazajutrz znowu da capo... Biada baletnicy, która choć przez jeden dzień ćwiczenia zaniedba - odpokutuje to bólem w piersi i członkach.

Jak pokazują moje badania, istnieje wiele analogii w sposobie pracy romantycznych i współczesnych tancerek, a system działania zespołu baletowego nie uległ - pod pewnymi względami, zmian przez prawie 150 lat. Dla większości moich rozmówczyń obecny system pracy jest bardzo wymagający. Nierzadko idzie on w kontrze z możliwością wychowania dzieci, a nawet życiem w związku z drugą osobą:

Oj, daj spokój. Ja nie wiem kto by to zniósł. Nie wiem. [moja koleżanka], która ma męża świeżo upieczonego, [...] - ja się jej pytam jak on w ogóle jej uwierzył, jak ona się z nim spotykała na randki... i nagle mówiła: bo właśnie mi przesunęli próbę, bo jednak coś [mi wypadło w teatrze]. I ona mi mówi: no coś ty, on mi nie wierzył. On myślał, że ja ściemniam. Po prostu z czasem się zorientował. On myślał za każdym razem, że ja się wykręcam, a nie faktycznie mam taki czas pracy i rozkład dnia (tancerka zespołowa, 26 lat).

We wszystkich teatrach w Polsce balet zwykle zaczyna pracę o godzinie 10:00, kiedy to rozpoczyna się tak zwana „lekcja” (lekcja tańca klasycznego, która rozgrzewa, szlifuje technikę i przygotowuje artystów i artystki do dalszej pracy podczas prób). Trwa ona godzinę lub godzinę i piętnaście minut. Następnie rozpoczynają się próby. Pierwszy blok trwa zwykle do godziny 14:00. Później jest godzinny czas na obiad i odpoczynek. Kolejne bloki prób odbywają się w nieco innych godzinach i innym systemie - w zależności od teatru. W niektórych instytucjach, jak w Warszawie czy Wrocławiu praca rozpoczyna się po godzinnej przerwie i trwa do 18:00 (Warszawa) lub 19:00 (Wrocław - gdzie z przyczyn formalnych godzinna przerwa nie jest wliczana w godziny pracy). W innych instytucjach tancerze mają lukę w ciągu dnia, by wrócić do teatru na 18:00 i skończyć pracę o 21:00 (Łódź) czy 22:00 (Szczecin).

Rysunek 17. Rozkład typowego dnia pracy tancerzy i tancerek baletowych z uwzględnieniem dodatkowych obowiązków kobiet w balecie w Polsce w latach 2021/2022



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych wywiadów IDI.

Plan pracy tancerze otrzymują najczęściej na początku tygodnia, lecz zdarzają się teatry, np. Opera Krakowska, gdzie artyści i artystki do ostatniego momentu nie znają swoich zobowiązań czasowych, co bardzo utrudnia życie osobiste, a także studia czy pracę w innych miejscach.

Tydzień pracy w zespołach baletowych rozpoczyna się we wtorek, a kończy w sobotę (chybacyba że w niedzielę odbywa się spektakl; nie ma wtedy jednak innych prób). Dniem zupełnie wolnym jest poniedziałek. To między innymi wtedy wiele osób pracujących w zespołach baletowych dodatkowo uczy tańca, pilatesu, jogi czy innych form ruchowych, traktując to, jako dodatkową pracę zarobkową i rozwojową (zjawisko dwuzawodowości opisaną przez Ilczuk [2015], o której pisałam w pierwszej części niniejszej rozprawy doktorskiej). Trzy z moich rozmówczyń otworzyło już własne szkoły tańca, by dzielić się pasją z innymi. Jak przyznaje jedna z nich, praca na podstawie stałej umowy o pracę na czas

nieokreślony daje jej komfort i bezpieczeństwo, *by próbować i móc się pomylić* w innych obszarach gospodarczych.

2.4. Specyficzny system płac i formy zatrudnienia w zespołach baletowych

Tancerze i tancerki w Polsce w teatrach posiadających zespoły baletowe zatrudniani są na podstawie umowy o pracę. Początkowo są to zwykle umowy na czas określony, lecz z czasem kontrakty te przyjmują formę umowy na czas nieokreślony. Daje to zwiększoną stabilność, która tak rzadka jest w zawodach artystycznych w Polsce, o czym wielokrotnie pisze Ilczuk (2015, 2020). Jak wynika z badań zrealizowanych w 2018 roku przez kierowany przez nią zespół, wśród tancerzy i tancerek baletowych prawie 54% osób biorących udział w badaniu pracowało na zasadach umowy o pracę.

Tabela 8. Formy zatrudnienia osób związanych z tańcem w Polsce w 2018 roku

Zawód	umowa o pracę na czas nieokreślony	umowa o pracę na czas określony	umowa zlecenia	umowa o dzieło	samo zatrudnieni	bez umowy	inny
choreograf_c horeografka	4,63%	3,70%	14,81%	63,89%	13,89%	21,30%	8,33%
tancerka_ta nierz baletowa	37,78%	15,56%	15,56%	35,56%	4,44%	15,56%	6,67%
tancerka_tan cerz komercyjna	5,41%	0,00%	27,03%	59,46%	10,81%	37,84%	0,00%
tancerka_tan cerz ludowa	25,71%	14,29%	11,43%	17,14%	5,71%	37,14%	11,43%
tancerka_tan cerz tańca towarzyskieg o	0,00%	0,00%	16,67%	33,33%	16,67%	33,33%	16,67%
tancerka_tan cerz tańca współczesne go	6,93%	6,93%	18,81%	51,49%	12,87%	31,68%	7,92%
tancerka_tan cerz teatru tańca	16,00%	6,67%	20,00%	45,33%	10,67%	28,00%	8,00%

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Jak pokazuje zagraniczne studium przypadku będące analizą funkcjonowania zespołu baletowego American Ballet Theatre przeprowadzone przez Anitę Elberse w 2019 roku w Stanach Zjednoczonych Ameryki, tancerze i tancerki zatrudniani są tam na podstawie kontraktów sezonowych, a więc na mniej więcej 36 tygodni w roku. W zespole ABT połowa sezonowego czasu pracy to tygodnie prób i przygotowań, 6 tygodni to czas tournée, a 12 tygodni zespół rezyduje w trzech różnych instytucjach w USA - nie posiadając stałego miejsca pracy i instytucji, w której stacjonują.

W zespole tym pierwsi tancerze i tancerki negocjują swoje kontrakty czasami z pomocą agenta. Ich minimalna pensja wynosiła około 2 700 dolarów tygodniowo w 2018 roku. Jak mówi dyrektor zarządzający zespołu: „Nakładamy limit w wysokości 5 000 dolarów tygodniowo”. Najlepiej opłacany pierwszy tancerz zarobił \$172,000, które pochodziły z podstawowego wynagrodzenia wypłacanego przez 36 tygodni w 2017 roku. *Kiedy po raz pierwszy awansujesz na principal, nie masz zbyt dużej siły przebicia - mówi pierwszy tancerz Cory Stearns; więc bierzesz to, co oferują. W miarę upływu lat, w zależności od tego, jak pewnie się czujesz, zbliżasz się do tego, ile jesteś wart.* Pierwsza tancerka i gwiazda ABT - Isabelle Boylston natomiast sama prowadzi negocjacje - wie, jak wygląda rynek i rozumie, że nie ma tu zbyt wiele miejsca na negocjacje; choć korzystała ona z pomocy menedżera w różnych momentach swojej kariery.

Soliści, koryfeje i członkowie *corps de ballet*, w przeciwieństwie do przodujących artystów i artystek posiadają nienegocjowalne, ustalone przez związek kontrakty, które są oceniane, renegocjowane i odnawiane co trzy lata przez przedstawicieli związku AGMA i kierownictwo ABT. Zarobki nie są wysokie, a artyści ci nie mogą liczyć również na zaproszenia z festiwali odbywających się w sezonie letnim - czasie bez kontraktów. Jak przyznała członkini *corps de ballet* Katherine Williams: *Musimy być w formie 52 tygodnie w roku, ale nie jesteśmy opłacani 52 tygodnie w roku. Siedem godzin prób dziennie po dwumiesięcznej przerwie jest wielkim wyzwaniem dla ciała - wezmę trochę wolnego po długim i ciężkim sezonie, ale nigdy nie wezmę pełnego ośmiotygodniowego urlopu. To prosta droga do kontuzji* ([tłum. własne] za Elberse 2019).

W Polsce, jak i w Europie tancerze i tancerki mogą liczyć na komfort stabilnego zatrudnienia przez cały rok. Dzięki temu, mimo sezonu wakacyjnego są w stanie utrzymać się bez konieczności podejmowania innej pracy zarobkowej, a ich ciała zregenerować się po wielomiesięcznych trudach tańca na scenie. Jest to bardzo istotny proces w tym zawodzie:

[kluczowym jest] *nauczenie się jak odpoczywać, jak dbać o swoje ciało w tym tempie pracy, jak żyć w zgodzie ze swoim ciałem - szczególnie w przypadku kobiet. A to jest najważniejsze w tym zawodzie żeby umieć dbać o swój instrument, czyli o swoje ciało* (tancerka zespołowa, 24 lata).

Jeszcze do niedawna ten sam charakterystyczny system płac funkcjonował w każdym zespole baletowym w Polsce. Jest on bardzo specyficzny dla tego zawodu, lecz nie obowiązuje już we wszystkich instytucjach baletowych. Tancerze i tancerki posiadali umowy o pracę, gdzie określona była tak zwana „norma“. Była to ilość spektakli, które tancerka_tancerz wykonywali w ramach podstawowych obowiązków. Każdy kolejny spektakl wykraczający poza „normę” był wynagradzany dodatkowo. Te premiovane spektakle nazywane są „nadgraniami”. Niegdyś liczba spektakli „w normie” była uznaniowa, co wprowadzało dodatkowe dysproporcje. Obecnie system ten uległ zmianie, a w niektórych teatrach wprowadzono stałą pensję - niezależną od ilości spektakli. Powoduje to, że pensja jest niezmienna i jednakowa. Ilość wyjść na scenę, a więc zagranych spektakli nie ma więc znaczenia dla wysokości miesięcznej pensji. Ma to swoje plusy i minusy. Sytuacja artystów i artystek w tych zespołach jest zapewne bardziej stabilna, lecz system ten mniej motywuje do starań o wyjścia na scenę; choć jak mówią moje rozmówczynie w systemie „podstawa + nadgrania” wciąż ilość spektakli jest tak niewielka, że rzadko kiedy dany artysta czy artystka normę tę (podstawową ilość spektakli) przekracza, aby otrzymać dodatek premiovany za większą liczbę zagranych spektakli. Sytuacja ta ma miejsce szczególnie w zespole (im wyższa ranga, tym niższa ilość spektakl w normie).

W Polskim Baletcie Narodowym - pod wpływem działań wewnętrznych związków zawodowych, a także ze względu na zamknięcie teatrów z powodu pandemii Covid-19 i braku możliwości wystawiania spektakli wprowadzono taką samą, stałą - niezależną od ilości spektakli, pensję. Od 2020 roku wynagrodzenie w warszawskim zespole wynosi odpowiednio: dla artystów i artystek *corps de ballet* 7 000 zł brutto, koryfeje/koryfejek: 8 000 zł brutto, solistów/solistek oraz pierwszych solistów/solistek ok. 10 000 - 11 000 zł brutto, a pierwszych tancerzy i tancerek ok. 12 000 zł brutto. Do pensji doliczane są również różnego rodzaju dodatki, np. uwzględniając staż pracy. System płac jest uregulowany, jawny i znany wszystkim artystom i artystkom.

Stać pensja obowiązuje również w Operze Wrocławskiej, gdzie pensje artystów od lat nie wzrosły. W *corps de ballet* od dłuższego czasu zarabia się 3 966 zł brutto.

Nieco dalej, w Łodzi artyści i artystki zrezygnowali z możliwości posiadania stałej pensji, a tradycyjny system „norma + nadgrania” wciąż jest obowiązującym. W zależności od rangi ilość spektakli w „normie” jest różna; zespół posiada 4 spektakle, koryfeje/koryfejki 3, soliści/solistki 2, a pierwsi soliści/solistki 1. Każde „nadgranie” wynagradzane jest w zależności od roli. Przykładowo w momencie, gdy koryfejka tańczy rolę solistyczną, np. Klary w „Dziadku do orzechów”, a jest to jej czwarty spektakl w miesiącu otrzymuje wynagrodzenie za tę konkretną rolę - takie samo, jak solistka, która również wykonuje tę rolę, a jest to jej

trzecie przedstawienie w miesiącu. W teatrze tym wysokość wynagrodzenia za spektakl zależna jest od roli (np. myszy - mężczyźni - niższe wynagrodzenie; kobiety - śnieżynki, walc kwiatów - wyższe). Jest rozwiązanie znacznie bardziej równościowe niż stały dodatek niezależny od tańczonej roli. Z drugiej strony jednak jeszcze kilka lat temu zatrudniano tam tancerzy i tancerki - podobnie, jak w USA, na sezon. Wakacje więc były okresem, gdzie artyści i artystki pozbawieni byli wynagrodzenia:

wiem, że wtedy kiedy ja pracowałam, był taki przepis, że pod dwóch rocznych umowach, trzecia musi być już na czas nieokreślony. Jak jest teraz, nie wiem. Ale miałam dokładnie 2 roczne i byłam pewna, że dostanę tą trzecią umowę. Z tym, że dopiero później doczytałam, że te 2 roczne umowy muszą się stykać ze sobą dniami dokładnie. A teatr robił coś takiego, że on nam płacił od początku do końca sezonu i robił nam 2 miesiące wakacji, w związku z czym umowy się nie stykały. Wiem, że tak mieli wszyscy, którzy mieli roczne kontrakty. Dlatego wszyscy mieszkali w Domu Aktora, bo to było jedyne, na co było nas stać. Bo jeszcze byliśmy w stanie odłożyć z pensji na te 2 miesiące. Jako jednostka, samodzielna dziewczyna - luz, ale tak pracowały również rodziny, kobiety, które już miały dzieci (post-tancerka zespołowa, 29 lat).

Sytuacja ta jednak zmieniła się, choć jak przyznają moje rozmówczynie pracujące w owym zespole, jeszcze nie tak dawno jednak pensja *corps de ballet* ledwo starczała na przeżycie:

W pierwszym roku w Teatrze Wielkim w Łodzi moje pensja wynosiła 1650 złotych brutto, więc jeszcze minus podatek. To było w 2012 roku. Później było 1900 złotych brutto, właśnie po tym pół roku mniej więcej. Później były podwyżki chyba do 2100 złotych. Z tym, że pamiętam, że w Łodzi był taki zwyczaj, że jeżeli nie wyrobiliśmy normy spektakli, a jako tancerka zespołowa miałam 4 spektakle do normy, to w grudniu na przykład było OK, ale taki kwiecień czy maj, już pod koniec sezonu, to kiedy nie wyrobiliśmy normy spektakli, to ściągali nam dniówkę, czyli zarabialiśmy jeszcze mniej. Jeżeli na przykład płacili nam za 22 dni robocze, bo tyle wychodziło w miesiącu, to ściągali nam jeden dzień, czyli płacili za 21 dni, bo nie wyrobiliśmy normy. Jeszcze mniej dostawaliśmy niż te 1650. Grudzień i Dziadek do orzechów, to jedyny miesiąc w roku, kiedy pensja była naprawdę wyższa (tancerka zespołowa, 29 lat).

W Operze Bałtyckiej, jak i w innym północnopolskim zespole - balecie Opery na Zamku w Szczecinie również funkcjonuje system „norma + nadgrania”, lecz, jak mówią respondentki, nieczęsto tę normę się przekracza.

W balecie Opery Krakowskiej tancerze i tancerki zarabiają na nieco innych zasadach. Posiadają oni wynagrodzenie podstawowe, będące kwotą mieszczącą się poniżej poziomu wynagrodzenia minimalnego (w roku 2021 jest to 2800 zł brutto). Za każdy spektakl, a raczej kreowaną rolę, otrzymywana jest dodatkowa kwota wypłacana na zasadach umowy o dzieło. W momencie ustalania obsady członkowie i członkinie zespołu otrzymują informacje o swoim wynagrodzeniu w kopertach:

Teraz jak jest premiera czegoś i pierwszy raz coś grasz, zawsze dostajesz kopertę z informacją ile wynosi dla ciebie stawka za ten spektakl. I wtedy ja już wiem, że jak będziemy następnym razem grali, np. „Turka we Włoszech“, to dostaniesz tyle i tyle.

No i wiadomo, że jak gram zespół i gram w tych samych kawalkach, to dostaję tyle samo. Ale jak gram już w innych, to dostaję inne pieniądze. Jak gram mniej, to dostaję mniej. Jak tańczę solistkę, to dostaję tyle, ile ta konkretna solistka - w sensie ta konkretna rola. Taniec rosyjski w „Dziadku do Orzechów” dostaje kwotę x, a Lalka dostaje kwotę y. Wiadomo - to są inne role (tancerka zespołowa, 26 lat).

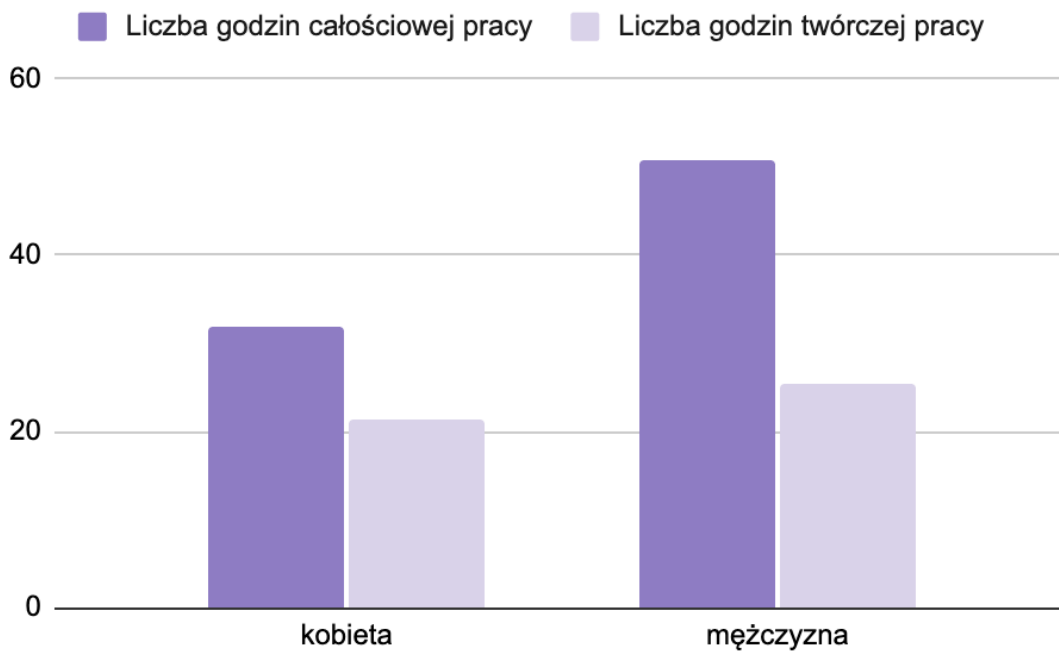
2.5. Tygodniowy czas pracy

Kobiety w ciągu tygodnia spędzają mniej godzin w pracy od mężczyzn (Magda 2020). Mowa tu o nominalnie wynagradzanej pracy kobiet, która w przeciwieństwie do tej nieodpłatnej brana jest zwykle pod uwagę w badaniach ekonomicznych. Czas, jako zasób jest ograniczony. Mniejszy udział kobiet w tygodniowym czasie pracy związany jest z obowiązkami poza instytucjami, gdzie działają one zarobkowo. Jak wynika z raportu organizacji humanitarnej Oxfam o znamienym tytule „Nierówności zabijają” (z angielskiego: „Inequality kills”) kobiety w 2021 roku wykonywały dziennie 12,5 miliarda godzin pracy bez wynagrodzenia, co powoduje, że światowe bezrobocie wśród kobiet wynosiło w tym roku 42%. Praca ta jednak, choć nie wynagradzana generuje 10,8 biliona dolarów zysku dla globalnej gospodarki, co jest wynikiem trzykrotnie wyższym niż w przypadku branży technologicznej. Trend ten utrzymuje się od lat. Jak wynika z kolei z raportu ONZ z początku wieku, choć w 1997 roku kobiety stanowiły (i wciąż stanowią) połowę globalnej populacji, ich udział w rynku pracy wynosił zaledwie 30%. Były one odpowiedzialne jednak za aż 60% wszystkich godzin pracy, a ich wynagrodzenie stanowiło zaledwie 10% światowych przychodów. Procent ich własności wynosił zaledwie 1% (Gasztold 2018: 321). Píše o tym Linda Scott w kontekście prawa dziedziczenia w krajach Trzeciego Świata (Scott 2021).

Jak wynika z badań zrealizowanych przez zespół Ilczuk tancerki baletowe, jak i choreografki wykonują mniej godzin pracy zarobkowej od mężczyzn. W przypadku tych pierwszych ich średni tygodniowy czas całościowej pracy wynosił w 2018 roku w Polsce 32 godziny. Mężczyźni w balecie pracowali o 19 godzin dłużej. W przypadku choreografów i choreografek było to odpowiednio: 40 i 53 godziny tygodniowo. Różnica w zawodzie tym jest mniejsza, lecz wciąż znacząca.

Dysproporcje cechuje również tygodniowy czas pracy twórczej. Ilość godzin, które kobiety poświęcały na nią w balecie w 2018 roku, wynosił 21 godzi, a mężczyźni 26. Wśród osób trudniących się choreografią było to 29 godzin przepracowanych przez kobiety i 38 godzin przepracowanych przez mężczyzn. Zależności te przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 18. Tygodniowy czas pracy całościowej i twórczej wśród kobiet i mężczyzn trudniących się tańcem baletowym w Polsce w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

2.6. Zarobki tancerek i tancerzy w balecie

Problem głodowych gaź warszawskiego baletu powracał nieustannie na łamy prasy przy okazji każdej poważniejszej dyskusji czy polemiki. Miał bowiem poważny wpływ na sprawy artystyczne, politykę kadrową i morale tancerek (Pudełek 1981: 108).

W XIX wieku system wynagrodzeń tancerek i tancerzy wyglądał podobnie do tego obowiązującego obecnie w większości zespołów baletowych w Polsce. Rozwarstwienie płac było znaczące, co tożsame jest z obecną sytuacją w zespołach baletowych i zawodach artystycznych w ogóle. Mężczyźni na początku XX wieku również zarabiali więcej od kobiet. Co ciekawe, jak pisze Turska, najwybitniejsi soliści opłacani byli od występu, np. śpiewacy i śpiewaczki: Kruszelnicka otrzymywała 350 rubli, a Floryński 200. Zagraniczna, gościnnie artystka Mattia Battistini wynagradzana była w sposób dwukrotnie wyższy w stosunku do polskich artystek i artystów (550 rubli za występ). Poniższa tabela prezentuje wynagrodzenie Baletu Warszawskiego z początku XX wieku.

Tabela 9. Miesięczne wynagrodzenie w rublach w zależności od zawodu i rangi w teatrach rządowych w 1902 r. w Polsce

Ranga	Płeć	Dramat	Opera	Operetka	Balet
Chór	K	—	150 - 360	120 - 330	Od 36
	M		150 - 600	180 - 420	Od 36
Aktorzy epizodu (koryfeje)	K	300 - 450	350 - 400	240 - 330	250 - 650
	M	360 - 500	600 - 800	240 - 700	250 - 600
Aktorzy średni (soliści)	K	500 - 900	700 - 900	540 - 900	500 - 600
	M	700 - 900	1200 - 1600	800 - 1050	550 - 900
Protagoniści* *wiodący aktorzy, artyści teatru [przyp. własny]	K	1300 - 4700	1200	1300 - 2100	700 - 1500
	M	1800 - 4400	1400 - 4872	1400 - 1700	1000 - 1200
Reżyserzy jako artyści dodatek funkcyjny	K	—	—		900 artysta Walczak
	M	1700 Śliwiński 3800	5400 Chodakowski 2000		500 pomoc reż. 600 nauczyciel 500 reżyser Gillert 1300 nauczyciel
Dyrygenci	K	—	—	—	—
	K	1000 T. Rozmaitości	4000 Młynarski	1800	1800 Barcewicz

źródło: opracowanie własne na podstawie „Warszawski balet w latach 1867 - 1915” (Turska 1981: 109 [za] Kuriera Warszawski I 1902: 17).

Powyższa tabela pokazuje, że balet w XX wieku wynagradzany był niżej od reszty artystów i artystek teatru - niezależnie od rangi. Najlepiej zarabiającym był reżyser operowy, a ponadprzeciętnie mało zarabiałały artystki i artyści *corps de ballet*. W 100% zmaskulinizowanymi zawodami były profesje reżysera/choreografa oraz dyrygenta. Ten trend obecny jest do dzisiaj na współczesnych rynkach pracy artystów i artystek teatru.

Jak pisze Pudełek w XIX wieku artyści i artystki Baletu Warszawskiego, poza wynagrodzeniem podstawowym, otrzymywali również dodatki, które nazywane były *feu* i podobnie jak teraz ich wysokość wyższa była dla wybitnych artystów (Pudełek 1981: 110). Jeszcze na początku XX wieku *corps de ballet* nie otrzymywało żadnych dodatków.

Każda artystka i artysta baletu poza wynagrodzeniem miesięcznym otrzymuje również różnego rodzaju - niezbędne do wykonywania zawodu przedmioty. W przypadku mężczyzn i kobiet są to baletki. Tancerki jednak dodatkowo dostają konkretny przydział wybranych przez siebie *point* - niezbędnych do ich pracy. Ponadto otrzymują również kosmetyki do makijażu scenicznego. W drugim co do wielkości zespole baletowym w Polsce - w Teatrze Wielkim w Łodzi system ten jest wyjątkowo „opiekuńczy”. Jak mówi jedna z moich rozmówczyń artystki i artystki otrzymują tam:

Raz na pół roku proszek do prania i trzy kostki mydła. Raz na dwa lata kostium i ręcznik, Raz na pięć lat szlafrok i dres, a pointy były teraz ostatnio jedne na 3 miesiące; ale były też zamawiane i pointy i baletki do każdej premiery, do której były potrzebne. Raz na rok dostawaliśmy jeszcze charakterki, jazzówki lub inne obuwie, jakie ktoś sobie wybrał, ale nie mogły to być pointy (koryfejka, 29 lat).

Czasami jednak zdarza się, że *point* brakuje - o czym mówi jedna z interlokuterek. W części teatrów tancerki, które mają odmienne od proponowanych przez teatr preferencje dotyczące *point* i baetek, muszą same zaopatrywać się w narzędzia swojej pracy. Ponoszą więc one dodatkowe koszty związane z uprawianiem zawodu. To kolejny czynnik finansowany różnicując je od mężczyzn, a wpływający na ich niekorzyść. Problem z brakiem dostępności akcesoriów niezbędnych do pracy był znany w balecie nie od dziś. Pod koniec XIX wieku ówczesnie zarządzający zespołem baletowym Teatru Wielkiego w Warszawie ograniczyła tancerkom przydział trykotów (specyficznych rajstop do pracy na sali i tej scenicznej). Wydarzenie to skutkowało strajkiem:

Kwestia trykotowa stała się przyczyną, że cały zastęp powabnych sylfid, domagając się nowych części swej powiewnej toalety, urządził male bezrobocie, a nawet tańcząc w „Hugonotach“ wystąpił w króciutkich ineksprymablach ku zgorzeniu amatorów prawdziwego stylu baletowego i baletowej... plastyki (Turską 1981 [za] „Kurierem Codziennym” nr 271 z 4 XII 1880).

Być może ówczesne baleriny powinny stać się inspiracją dla głosu i walki o własne prawa współczesnych artystek baletu.

Zarobki artystów i artystek baletu różniły się od innych profesji artystycznych już w XIX wieku. Jak pisze Janina Pudełek *W pierwszej połowie lat siedemdziesiątych* [XIX wieku - przyp. własny] *Helena Modrzejewska zarabiała w sumie (gaza, feu, dodatek na garderobę, itp.) około 9 - 10 tysięcy rubli rocznie, podczas gdy roczny budżet Heleny Cholewickiej nie przekraczał 4 000 rb.* [otrzymywała ona 2000 rubli podstawy i 25 rb. feu, a występowała przeciętnie 66 razy]. *W roku 1884 Zygryda Gilska z trudem wywojowała dla siebie roczną gazę*

1 000 rb. i 10-rublowe feu, a Maria Giuri otrzymywała 800 rb. miesięcznie (Pudełek 1981: 110).

Warto zwrócić uwagę na koszty życia w ówczesnej Warszawie, gdzie pokój sublokatorski kosztował 8-10 rubli miesięcznie, kilogram chleba 7 kopiejek, a mięsa 30-40 kopiejek. Towarzystwo dobroczynności serwowało obiad wart 15-20 kopiejek (Turska 1981: 111 za Kieniewicz 1976: 244-247). Jak wynika z raportu „Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2018 roku” opublikowanego przez GUS, w roku 2018 roku średnie wynagrodzenie brutto w Polsce wynosiło 4 589,91 zł. W Warszawie było ono nieco wyższe: 6432,78 zł. Cena wynajmu pokoju czy niewielkiego mieszkania (do 38 m²) w stolicy uplasowała się na poziomie 2 120 zł za miesiąc, a cena chleba wynosiła 3,42 zł. Sytuacja ekonomiczna tancerek w balecie, czego dowodzą poniższe zestawienia, wydaje się korzystniejsza od tej, której doświadczały artystki tańca w Warszawie czasów romantycznych.

Jak wynika z badań Ilczuk (2018), zarobki w balecie w porównaniu do innych zawodów przedstawiają się dosyć korzystnie. Są one wyższe niż średnie zarobki artystów i artystek w Polsce w ogóle, gdzie wynagrodzenie miesięczne kobiet wynosi 3 090 zł brutto, a mężczyzn 4331 zł. Gaże tancerzy i tancerek baletowych są wyższe niż chociażby gaże aktorów i aktorek teatralnych, których pod postacią Heleny Modrzejewskiej przywoływała w połowie XX wieku Turska. Jak wynika z badań Ilczuk (2018) artyści i artystki teatru otrzymują średnią miesięczną gażę na poziomie 3 102 zł brutto. Jest to więc suma niższa niż średnia pensja w balecie, która wynosi 4 704 zł.

Poniższa tabela nawiązuje do tabeli numer 9, która przedstawiała wysokość zarobków w zawodach związanych z teatrami rządowymi w Polsce w 1902 roku. Tabela 10. uzupełniona została kilkoma dodatkowymi profesjami. Te, które wymienia w Kurierze Warszawskim Władysław Korotyński, a cytuje Turska, zostały wyróżnione pogrubieniem.

Tabela 10. Średnie zarobki brutto dla osób związanych z wybranymi zawodami artystycznymi w Polsce w 2018 roku

Zawód	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
aktor_aktorka teatru	3 586 zł	3 685 zł	3 636 zł
aktor_aktorka scen muzycznych* *Turska: operetka	2 989 zł	4 318 zł	3 673 zł
artysta_artystka rzeźbiarz	1 589 zł	2 814 zł	2 229 zł
choreograf_choreografka	2 962 zł	2 580 zł	3 058 zł
chórzysta_chórzystka	2 784 zł	2 655 zł	2 724 zł
dyrygent_dyrygentka	4 035 zł	4 491 zł	4 290 zł
muzyk_muzyczka jazzowa	2 174 zł	4 079 zł	3 770 zł
muzyk_muzyczka orkiestrowa	2 888 zł	4 224 zł	3 544 zł
nauczycielka_nauczyciel tańca	2 930 zł	-	2 930 zł
reżyser_reżyserka teatralny	3 079 zł	4 917 zł	4 234 zł
tancerka_tancerz baletowa	4 806 zł	4 255 zł	4 704 zł

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Najlepiej zarabiającymi wśród powyższych zawodów byli mężczyźni wykonujący zawód śpiewaka (5 828 zł brutto miesięcznie) oraz reżysera teatralnego (4 917 zł brutto miesięcznie). Zaledwie w dwóch zawodach kobiety zarabiały więcej. Różnica w płacach osób związanych z baletem wynosiła na korzyść kobiet 552 zł brutto, choreografią: 382 zł brutto, a chórzystek: 129 zł brutto. Największe dysproporcje płac na niekorzyść kobiet dotyczyły muzyków i muzyczek jazzowych (-1 335 zł, procentowa: -46%), a także reżyserów i reżyserek teatralnych (-1 837 zł, procentowa: -37%). Wśród osób biorących udział w badaniu Ilczuk (2018) nie znalazł się żaden nauczyciel tańca. Potwierdza to moje badania o wysokim stopniu feminizacji tego zawodu. Jednocześnie badania z 2018 roku w stosunku do zestawienia z 1902 roku pokazują dewaluację zawodu nauczyciela i nauczycielki w obszarze tańca, teatru i muzyki, kiedy to wynagrodzenie dla tej profesji wynosiło minimum dwukrotność wynagrodzenia

początkującego koryfeja w balecie (250 rubli do 600 rubli). Najlepsi korepetytorzy w balecie otrzymywali gażę 1300 rubli, czyli tyle ile średni przodujący soliści, tak zwani protagoniści.

Taniec jest branżą, gdzie zarobki są jednymi z najniższych w Polsce. Plasuje się on na pozycji trzeciej od końca. Gorsza sytuacja zarobkowa obecna jest wśród przedstawicieli i przedstawioelek twórczości ludowej oraz sztuk interdyscyplinarnych. Poniższa tabela przedstawia średnie zarobki właściwe dla poszczególnych branż kultury w Polsce w 2018 roku.

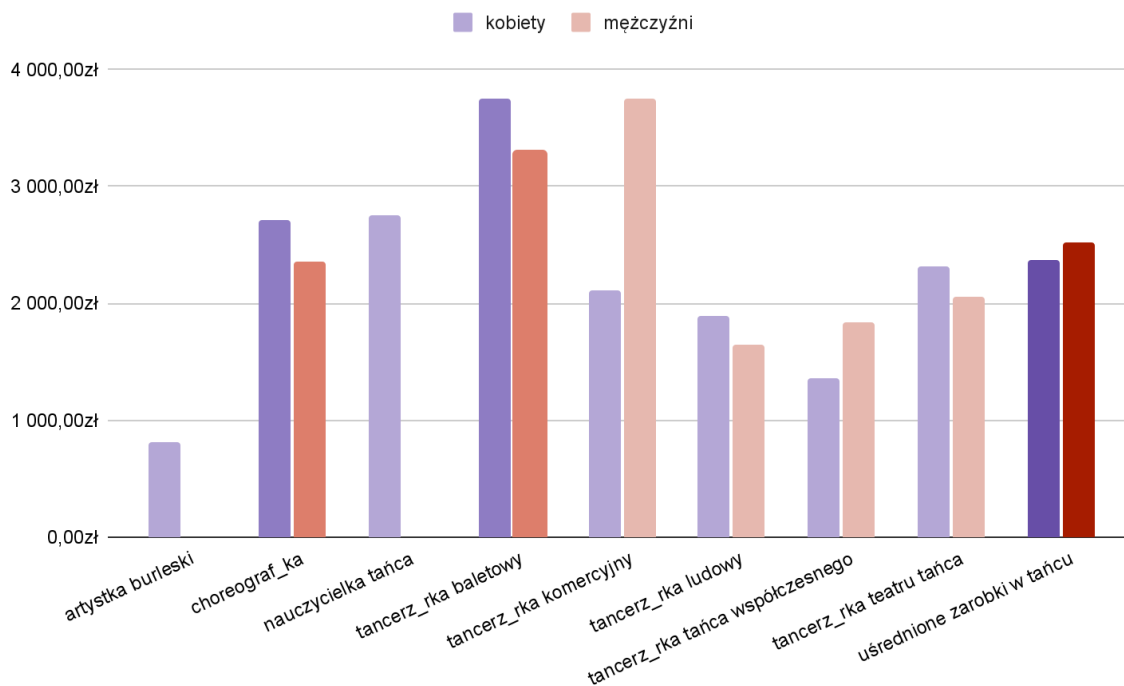
Tabela 11. Średnie zarobki brutto dla dziewięciu branż kultury w Polsce w 2018 roku

Branża	Kobiety		Mężczyźni		Łącznie	
	mediana	średnia	mediana	średnia	mediana	średnia
film	3 493 zł	4 614 zł	5 000 zł	6 151 zł	4 396 zł	5 593 zł
architektura	3 000 zł	3 986 zł	4 127 zł	4 744 zł	3 515 zł	4 337 zł
muzyka	2 830 zł	3 025 zł	3 297 zł	4 124 zł	3 141 zł	3 759 zł
literatura	2 928 zł	3 308 zł	3 457 zł	3 959 zł	3 141 zł	3 637 zł
teatr	2 747 zł	3 276 zł	3 297 zł	3 960 zł	2 857 zł	3 549 zł
sztuki wizualne	2 618 zł	3 018 zł	2 685 zł	2 620 zł	2 637 zł	2 928 zł
taniec	2 000 zł	2 378 zł	2 747 zł	3 449 zł	2 198 zł	2 851 zł
interdyscypl inarne	1 072 zł	1 848 zł	4 948 zł	4 782 zł	1 851 zł	2 756 zł
twórczość ludowa	800 zł	1 351 zł	1 648 zł	2 361 zł	1 287 zł	1 721 zł
RAZEM	2 527 zł	3 090 zł	3 412 zł	4 331 zł	3 000 zł	3 742 zł

źródło: opracowanie własne na podstawie „Policzone i policzeni” (Ilczuk i in. 2020: 48).

Tancerze i tancerki baletowe otrzymują jednak znacznie wyższe wynagrodzenie, niż wynosi średnia zarobków w tańcu, gdzie kobiety uzyskują 2 378 zł, a mężczyźni 3 449 zł brutto. Jak widać w branży taniec mężczyźni otrzymują wynagrodzenie wyższe od kobiet - inaczej jest w przypadku respondentów badania wykonujących zawód związany z baletem. Bardzo często w zawodach artystycznych mówi się o zarobkach w domniemaniu wartości netto. Kolejny rysunek przedstawia wysokość zarobków netto w branży taniec w podziale na zawody i płęć.

Rysunek 19. Średnie miesięczne zarobki netto w poszczególnych zawodach w branży taniec w Polsce w 2018 roku (n = 163)



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Różnica w zarobkach netto kobiet i mężczyzn w balecie, którzy brali udział w badaniu „Szacowanie liczebności...” w 2018 roku stanowi zaledwie 425 zł miesięcznie. Kobiety zarabiają netto 3 755 zł, a mężczyźni 3 330 zł. Jak pokazują badania, to kobiety jednak pracują więcej, a różnica w ich płacach jest dysproporcjonalna w stosunku do ich czasu pracy, wysiłku - pracowitości ich roli w balecie, w stosunku do mężczyzn:

To jest jakoś tam oczywiste, że zawsze mężczyźni, to może być taki utarty slogan, ale jednak w tańcu mają łatwiej. Bo jest ich zawsze mniej i zawsze są jakoś tam inaczej traktowani. Lepiej. Zawsze też na więcej sobie mogą pozwolić i to się przejawia też teraz na przykład. Mam wrażenie, że więcej zarabiają, mniej tańczą, a dostają taką samą pensję (freelancerka, 25 lat).

Są jednak zespoły, gdzie nawiązując do ról kobiety i mężczyzny w *pas de deux* mężczyźni wynagradza się korzystniej od kobiet, argumentując to trudem w podnoszeniu tancerek. Ciężar odpowiedzialności jest po żeńskiej stronie duetu, a także wymagania względem jej smukłego i łatwego do podnoszenia ciała, przy premiowaniu finansowym mężczyźni, którzy kobiety podnoszą:

Jeśli chodzi o na przykład wynagrodzenie, to w [teatr nie-baletowy i nie-etatowy zatrudniający absolwentki szkół baletowych] mają więcej po prostu za spektakl, mimo że mniej robią. Dostają sporo więcej. Argumentują to tym, że oni muszą nas dźwigać. Dosłownie tak mówił [nazwisko] na rozmowie, że oni muszą nas dźwigać, ich boli kręgosłup i oni muszą za to dostawać więcej pieniędzy, mimo że oni na przykład przez cały spektakl, wchodzi [na scenę] kilka razy, a ile numerów mają dziewczyny. Więc

rzeczywiście jeśli chodzi o to wynagrodzenie, ogromna różnica. Też oni tak naprawdę sobie pozwalają na wszystko (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 25 lat).

Istnieją również zespoły, gdzie kobiety wprost zarabiają mniej od mężczyzn. Jedna z kobiet mówi o nieco wyższych zarobkach mężczyzn w stosunku do kobiet:

No poza takim traktowaniem właśnie bardziej pobłażliwie mężczyzn, te płacowe nadużycia to też jest za dużo powiedziane, bo u nas to jest różnica 100 zł na przykład. To nie są duże różnice, ale są (koryfejka, 28 lat).

Inna dodaje:

Stawki za to co się tańczy są inne. Ciekawa rzecz: mamy czasami statystowania w operach i były takie akcje, że robiliśmy dokładnie to samo, my i chłopaki. [I wtedy] faceci dostawali więcej za to samo, co my. Dziwne to było, ale tak było (tancerka zespołowa, 26 lat).

2.6.1. Luka płacowa w tańcu

Jak pokazują dane z 2018 roku mimo tego, że w większości zawodów związanych z tańcem to kobiety otrzymują wyższe wynagrodzenia od mężczyzn. Wciąż jednak - biorąc pod uwagę średnią pensję w branży taniec, to oni są lepiej wynagradzani od artystek. Jedynymi zawodami, gdzie nominalnie tancerze zarabiają więcej od tancerek, są: tancerz_tancerka komercyjna i tancerz_tancerka teatru tańca. Różnice w zarobkach w tych zawodach są jednak znaczące - nie niekorzyść kobiet. We wszystkich innych poszczególnych zawodach z branży taniec, to kobiety otrzymują wyższe gaże od mężczyzn. Nie wpływa to jednak na większą średnią pensję reprezentantek tańca względem reprezentantów.

Najlepiej zarabiającymi kobietami - artystkami tańca w 2018 roku były te pracujące właśnie w zawodzie tancerki baletowej (średnio 4 806 zł brutto). Najgorzej opłacaną profesją wśród kobiet był zawód artystki burleski (średnio 890 zł brutto) oraz tancerki tańca współczesnego (średnio 1 507 zł brutto). Największa różnica w zarobkach respondentek i respondentów badania - na niekorzyść kobiet w tańcu, obecna była w zawodzie tancerki komercyjnej. Tancerze komercyjni zarabiali 4 155 zł brutto, a tancerki 2 510 zł brutto. Jest to różnica na poziomie 1 645 zł brutto. Potwierdzają to jakościowe doświadczenia moich rozmówczyń - freelanerek, które zaznaczają, że w zleceniach komercyjnych mężczyźni zwykle są lepiej wynagradzani.

Nieskorygowana luka płacowa, o której pisałam w części trzeciej rozdziału pierwszego, wynosi w tańcu w 2018 roku 31% na niekorzyść kobiet (na podstawie odpowiedzi osób biorących udział w badaniu „Szacowanie liczebności...”). Nominalnie jest to różnica w zarobkach na poziomie 312 zł brutto. Wartość ta zgodna jest ze wzorem: $x = (m-k) / m * 100\%$, gdzie x to luka płacowa, m to zarobki mężczyzn, a k to zarobki kobiet.

Rysunek 20. Skorygowana luka płacowa w tańcu w Polsce w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania “Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Po skorygowaniu tej wartości, gdzie pod uwagę bierze się wartości dokładniejsze, a więc procentową różnicę między kobietami i mężczyznami pracującymi na tych samych stanowiskach wyniosła ona w 2018 roku już tylko 11%. Jest to optymistyczny wskaźnik, choć warto zauważyć, że różnica w płacach w zawodach, gdzie mężczyźni otrzymują wyższe wynagrodzenia, jest na poziomie 40%. Natomiast w zawodach, gdzie to kobiety są lepiej opłacane, różnica w stosunku do płac mężczyzn waha się między 24% a 13%. Różnice te nie osiągają więc wartości nawet zbliżonych do różnic między zarobkami kobiet i mężczyzn w zawodach, gdzie to oni dominują. Liczebna dominacja kobiet - po raz kolejny i w obszarze płac wpływa na ich niekorzyść. Wartości skorygowanej luki płacowej w poszczególnych zawodach przedstawia poniższa tabela.

Tabela 12. Luka płacowa między płciami w poszczególnych zawodach z branży taniec w Polsce w 2018 roku (n = 163)

zawód/płeć	kobiety	mężczyźni	luka płacowa (%)
artystka burleski	890 zł		
choreograf_choreografka	3 058 zł	2 577 zł	19%
nauczycielka tańca	2 930 zł		

tancerka_tancerz baletowa	4 806 zł	4 255 zł	13%
tancerka_tancerz komercyjna	2 510 zł	4 155 zł	-40%
tancerka_tancerz ludowa	2 263 zł	1 996 zł	13%
tancerka_tancerz tańca współczesnego	1 507 zł	2 198 zł	-40%
tancerka_tancerz teatru tańca	2 975 zł	2 391 zł	24%

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

2.6.2. Zarobki w balecie w czasie pandemii Covid-19

Lata 2019 - 2021 były dla kultury i sztuki czasami niezwykle wymagającymi. Pandemia spowodowała zamknięcie wielu instytucji kultury, a teatry, opery i sztuka performatywna w ogóle, ucierpiała w sposób szczególny. Jak mówił Jacek Przybyłowicz: *najbardziej brakuje w całej tej sytuacji kontaktów z widownią, z publicznością, która tworzy pewnego rodzaju pomost pomiędzy wykonawcą, a właśnie odbiorcą* (wypowiedź w radiu TokFM z dnia 25.03.2020). Specyficzny system pracy tancerzy baletowych, którzy przeważnie zatrudniani są na podstawie umowy o pracę, spowodował, że zarobki ich nie spadły tak drastycznie, jak choćby w przypadku aktorów i aktorek scen muzycznych (-77%) czy reżyserów i reżyserek teatralnych (-64%). Dane te pochodzą z badania Ilczuk i jej zespołu - „Artystki i artyści teatru w czasie Covid-19” (2020), którzy w sposób ilościowy opisali sytuację artystek i artystów teatru podczas różnych etapów pandemii Covid-19. Jak wynika w tych badań, spadek wynagrodzeń w balecie wyniósł wtedy -21% w stosunku do tego sprzed pandemii. Średnie zarobki dla kobiet i mężczyzn w balecie wynosiły w trakcie covidowego spowolnienia 3323 zł brutto (Ilczuk i in. 2020).

Zarobki w balecie są jednymi z niższych w stosunku do reszty zawodów artystycznych z obszaru Teatru, ale ten stabilny system pracy okazał się tym, co zapewniło jego przedstawicielom i przedstawicielkom stabilność finansową podczas sytuacji nadzwyczajnej - pandemii Covid-19.

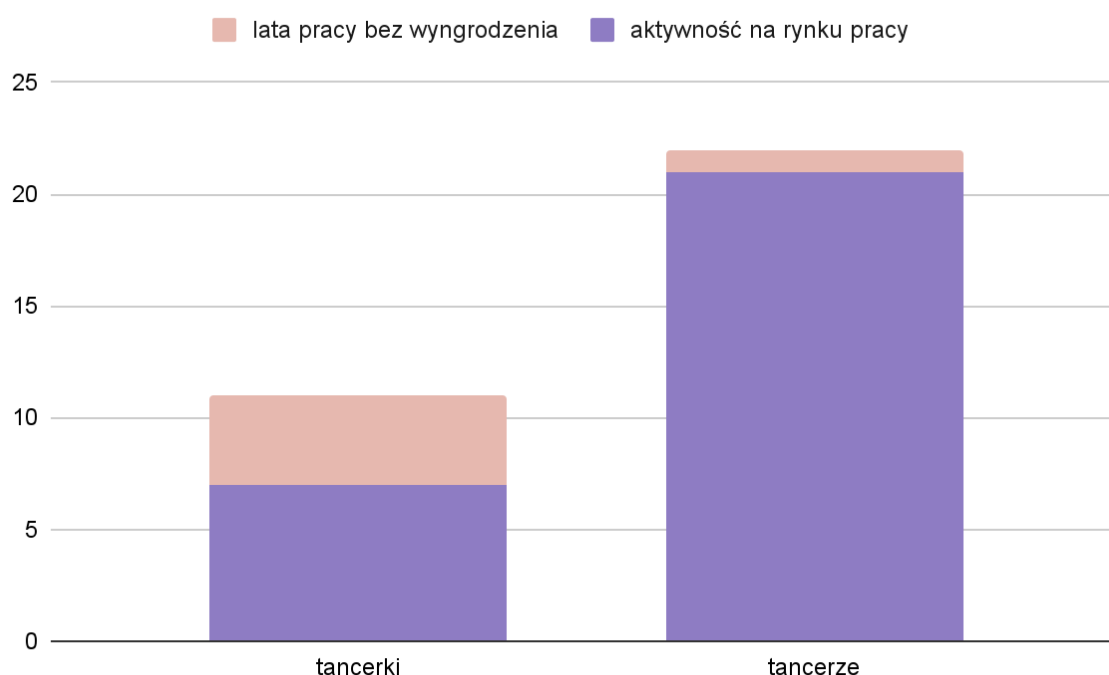
William Baumol opisując ekonomiczne aspekty sztuk performatywnych, zauważa, że płace artystów performatywnych rzeczywiście z czasem rosną, ale nie zawsze udaje im się

nadążyć za płacami w pozostałych sektorach gospodarki. Ponieważ artyści często są jednostkami gotowymi pracować w warunkach ekonomicznych, które w innych dziedzinach działalności zostałyby uznane za zatrważające, ich płace rosną, ale nie zawsze udaje im się dorównać płacom w pozostałych sektorach gospodarki. Sztuki widowiskowe są stosunkowo mało wrażliwe na ogólne trendy płacowe, zwłaszcza w krótkim okresie. Nawet w długim okresie zarobki w sztukach performatywnych mogą pozostawać w tyle za płacami w zawodach, które w mniejszym stopniu zapewniają satysfakcję z wykonywania zawodu. Podczas gdy większość robotników niewykwalifikowanych, na przykład, prawdopodobnie uważa płacę godzinową za główną przyczynę i zachętę do wykonywania pracy, typowy artysta performatywny przypuszczalnie otrzymuje czerpie znacznie wyższą przyjemność i osobistą satysfakcję ze swojej pracy. Ważne jest to, że, w miarę jak ogólny poziom realnych dochodów wzrasta, ludzie mogą mieć poczucie, że mogą sobie pozwolić na wykonywanie zawodów, które oferują relatywnie niższe dochody pieniężne, ale większe dochody psychiczne, jak określa to Baumol (1966: 169 - 170). Mimo upływu lat trend ten pozostaje niezmienny w obszarze rynku sztuk performatywnych.

2.7. Staż pracy artystycznej i zarobkowej

Jak pokazała analiza wyników badań Ilczuk i jej zespołu z 2018 roku mężczyźni w balecie dłużej od kobiet zarabiają twórczo - średnio przez 22 lata, w stosunku do 11 lat w przypadku kobiet. Z kolei ich aktywność artystyczna, lecz niezarobkowa wynosiła w czasie badania zaledwie 1 rok. W przypadku kobiet w tamtym roku okres ten wynosił prawie 4 lata. Mężczyźni więc krócej wykonują pracę bez wynagrodzenia, a ich aktywność zawodowa jest dwukrotnie wyższa od aktywności na rynku pracy kobiet w balecie, które czterokrotnie dłużej wykonują pracę artystyczną bez wynagrodzenia.

Rysunek 21. Lata aktywności zarobkowej i bez zarobkowej na rynku pracy tancerek i tancerzy baletowych w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Sytuacja ta wiąże się z kultem młodości wśród tancerek i wymaganiami względem ich ciągle eksploatowanych ciał. Kolejnym powodem będącym charakterystycznym dla środowiska baletowego, ale także dla kobiet w ogóle jest opuszczanie przez nie rynku pracy ze względu na pracę opiekuńczą i wychowawczą. Autorzy raportu „Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, (2020: 5) wskazują na cztery główne czynniki, które najsilniej ograniczają aktywność zawodową kobiet. Są nimi:

- 1) *funkcjonowanie zakorzenionych w społeczeństwie stereotypów;*
- 2) *niedostateczna opieka instytucjonalna nad dziećmi i osobami zależnymi;*
- 3) *popularność tradycyjnego modelu rodziny;*
- 4) *niski poziom wynagrodzeń.*

Jak twierdzi profesorka ekonomii Stefania Albanesi w wywiadzie dla New York Timesa z października 2020 roku: *Im większe są różnice w wynagrodzeniach między małżonkami, tym mniejsza jest podaż pracy drugiej osoby zarobkującej, którą zazwyczaj jest żona* ([tłum. własne] Hardisani Gupta 2020). Potwierdzają to badania opublikowane w raporcie „Poprawa sytuacji kobiet w zatrudnieniu”, który przygotował Mariusz Zielonka i Konfederacja Lewiatan w

grudniu 2021 roku. Wśród powodów zmniejszonej aktywności kobiet na rynku pracy w Polsce wyróżniają oni:

- 1) wciąż obowiązujący patriarchalny model rodziny, który odciska piętno na podziale obowiązków i funkcjonowaniu mężczyzn i kobiet, które to w domyśle zobowiązane są do pełnienia zadań opiekuńczych;
- 2) niższe wynagrodzenie kobiet w stosunku do mężczyzn, które decydują o utrwalających się stereotypach podziału ról w rodzinie

Jak wynika z raportu, zmniejszona aktywność zawodowa kobiet nie dotyczy jednak wszystkich grup. Najbardziej narażone są przedstawicielki mniejszych miejscowości, gdzie wciąż w przeważającej większości funkcjonuje tradycyjny model rodziny, a dostęp do placówek opiekuńczych i tych wczesnej edukacji jest utrudniony. Kolejną grupą są kobiety słabiej wykształcone. Dodatkowo luka edukacyjna między najslabiej wykształconymi Polkami i ogółem kobiet w Polsce rośnie. Tendencja ta widoczna jest na rynku pracy od 2016 roku, czyli od momentu wprowadzenia świadczenia socjalnego dla rodzin z dziećmi, tak zwanego 500+. To z kolei wiąże się z ostatnią grupą najmniej aktywnych zawodowo kobiet - matek dwójki oraz trójki i więcej dzieci młodszych niż sześć lat. Jak wskazują badacze, świadczenie socjalne zależne od liczby dzieci zniechęca do podejmowania pracy kobiet wielodzietnych. Do tego ograniczony dostęp do pomocy opiekuńczej oraz normy społeczne rzutujące na obraz matki kilkorga dzieci pogłębiają dysproporcje między aktywnymi i biernymi kobietami na rynku pracy (Zielonka 2021: 4 - 12). Na przestrzeni ostatnich 16 lat w Unii Europejskiej obserwuje się wzrost aktywności zawodowej kobiet. Odsetek pracujących w porównaniu do biernych zawodowo wyniósł 71,9% w 2020 roku. Jest to wzrost równy 7 punktom procentowym. W Polsce natomiast wzrost ten wyniósł zaledwie 4,3 punktu procentowego. W 2020 roku więc aktywnych zawodowo Polek było 67,9%. Jak wskazują badacze, by uzyskać poziom równy Unii Europejskiej, należałoby z marazmu zawodowego wyciągnąć około 430 tysięcy kobiet (tamże).

2.8. Wykształcenie ogólne i artystyczne

Badania rynku pracy artystów i artystek na całym świecie pokazują, że ta grupa zawodowa jest ponadprzeciętnie wykształcona (Zawadzki 2016: 124 - 125). Jak wskazują Rhys Davies i Robert Lindley (2013: 12) w pierwszym dziesięcioleciu XXI wieku w Wielkiej Brytanii, chociażby artystów i artystek z wyższym wykształceniem było dwa razy więcej niż w przypadku ogółu populacji. Taki sam trend panuje w Polsce, co potwierdzają badania Ilczuk i

jej zespołu. W 2018 roku bowiem aż 83% osób trudniących się sztuką miało wykształcenie wyższe.

Co ciekawe artystyczne wykształcenie posiadała nieco ponad połowa - 58% artystów_artystek, twórców_twórczyń i wykonawców_wykonawczyń. Jak pisze Zawadzki (2016: 124): *Międzynarodowe badania wskazują, że pomimo relatywnie niskich barier wejścia na artystyczny rynek pracy w zakresie formalnych kwalifikacji artyści są grupą ponadprzeciętnie wykształconą w porównaniu do ogółu zasobów siły roboczej.* Dotyczy, chociażby aktorów_aktorek czy reżyserów_reżyserek. W przypadku tych drugich poziom ich wykształcenia jest jednym z najwyższych. Wśród reżyserów_reżyserek teatralnych, chociażby wykształcenie artystyczne posiada ponad 83% respondentów i respondentek badania Ilczuk i jej zespołu z 2018 roku. Zawadzki zauważa jednak, że niskie bariery wejścia na rynek dotyczą często właśnie kwalifikacji formalnych, co nie przekłada się na niski stopień trudności rozpoczęcia pracy zarobkowej w zawodzie artystycznym.

W przypadku tancerzy i tancerek ma to związek z przestarzałym systemem szkolnictwa w zakresie tańca, o czym mówił już w 2011 roku Przybyłowicz. Osoby z sukcesem kończące polskie szkoły baletowe, przegrywają wyścig na rynku pracy z lepiej przygotowanymi do zawodu artystami i artystkami z zagranicy:

W odniesieniu do tancerzy obowiązujące oficjalnie kryteria zawodu spełniają absolwenci ogólnokształcących szkół baletowych, których w Polsce istnieje obecnie pięć. Dyplom ukończenia dziesięcioletniej szkoły baletowej uznawany jest wciąż za główny wyznacznik profesjonalnego przygotowania do wykonywania zawodu tancerza i stanowi w Polsce podstawę do przyjęcia do pracy w teatrach państwowych. Niemniej ilość absolwentów państwowych szkół baletowych, którzy znajdują zatrudnienie w zawodowych zespołach baletowych i zespołach tańca współczesnego, tylko częściowo potwierdza tezę o profesjonalnym przygotowaniu adeptów do pracy. Absolwenci naszych szkół poddani rygorom wolnego rynku coraz częściej przegrywają rywalizację o etat z przyjeżdżającymi do Polski cudzoziemcami wykształconymi w innych systemach edukacji, bazujących często na prywatnym szkolnictwie artystycznym. (...) Nasz przestarzały system szkolnictwa zawodowego w niedostatecznym stopniu przygotowuje adeptów w zakresie technik współczesnych, wskutek czego absolwenci naszych szkół coraz częściej wyjeżdżają z Polski w celu kontynuacji nauki w szkołach i ośrodkach tańca współczesnego (raport z I Kongresu Tańca 2011: 49 - 50).

Poziom wykształcenia wśród tancerzy i tancerek jest jednak na świecie wyjątkowo wysoki. Już na początku XXI wieku zauważyli to Baumol, Throsby i Jeffri (2004) podczas zrealizowanych przez siebie międzynarodowych badań dotyczących przekwalifikowywania zawodowego tancerzy i tancerek. Zebrane dane były niezwykle istotne dla branży tanecznej. Dotyczyły one wyzwań i realiów związanych z transformacją zawodową tej grupy zawodowej. Były to pierwsze tego typu badania, które przeprowadzone zostały w jedenastu różnych krajach. Badacze wskazali na problem dużych rozbieżności między oczekiwaniami wchodzących na rynek pracy młodych tancerek_tancerzy oraz tych kończących karierę. Okazało się również, że aktorzy_aktorki i tancerki_tancerze właśnie są grupą ponadprzeciętnie wykształconą. Badania

brytyjskiej zrealizowane w 2005 roku przez Arts Council również dowodzą, że udział osób z wyższym wykształceniem jest wyższy wśród tancerzy i tancerek niż wśród ogółu artystów i artystek (Zawadzki 2016: 125).

Jak wynika z badań Ilczuk w 2018 roku polscy tancerze i tancerki baletowi, którzy wzięli udział w realizowanej ankiecie CAWI w przeważającej większości mają wyższe wykształcenie ogólne (55%). Jest to jednak niższy poziom od ogółu przedstawicieli branży taniec, gdzie aż 76% osób posiada dyplom uczelni wyższej. Wykształcenie średnie otrzymało 41% osób związanych z baletem, a 4% prawdopodobnie nie ukończyło szkoły wraz z pozytywnym wynikiem maturalnym, zostając absolwentami szkoły baletowej o wykształceniu zasadniczym zawodowym. Badania wskazują jednak pozytywny trend - ponad połowa młodych adeptów i adeptek sztuki baletowej z powodzeniem podejmuje studia wyższe mimo obciążenia zawodowego.

Kobiety w balecie są lepiej wykształcone od mężczyzn - 78% z nich ma wykształcenie wyższe, gdzie procent mężczyzn wynosił 63. Sytuacja ta tożsama jest z ogólnie panującym trendem wśród artystów i artystek w Polsce (Ilczuk 2020: 44), a także na rynku pracy w ogóle (Magda 2020) gdzie płeć skorelowana jest w wyższym wykształceniu - to kobiety są tymi wyedukowanymi lepiej.

W przypadku wykształcenia artystycznego w 2018 roku w Polsce było 66% tancerzy i tancerek baletowych, którzy edukację artystyczną zakończyli w momencie uzyskania dyplomu tancerza, a aż 28% miało wyższe wykształcenie artystyczne (Ilczuk 2018) - prawdopodobnie otrzymane na Wydziale Tańca Uniwersytetu im. Fryderyka Chopina.

3. Nierówności na tle płci w zespołach baletowych w Polsce

Czasy są inne. W balecie wśród kobiet konkurencja jest obecnie większa, tym niemniej można spotkać się z opinią, że trudniej jednak znaleźć balerinę o wyrazistej osobowości niż wybitnego tancerza mężczyznę - Krzysztof Pastor (Marczyński 2016: 3).

Analiza danych pochodzących z 2018 roku z badania „Szacowanie liczebności artystów...” pod kierunkiem Ilczuk, prowadzonych przeze mnie na rzecz niniejszej rozprawy doktorskiej nie wykazała znaczących różnic ekonomicznych na tle płci wśród artystów i artystek baletu. Przyczyn dysproporcji należało szukać dalej. Jak pokazały pogłębione wywiady IDI z tancerkami, artystki baletu nierzadko doświadczają nierównego traktowania ze

względem na płęć. Znaczna część kobiet na pytanie o przejawy dyskryminacji na tym tle w ich zespole, szkole czy innym miejscu pracy odpowiedziało twierdząco - nie wahając się, a wskazując na przyczynę tego problemu w zdecydowanie wyższej liczbie kobiet względem niewielu, niezwykle pożądanym mężczyznom.

Część rozmówczyń na pytanie o nadużycia na tle płci odpowiedziało przecząco. Wraz z biegiem rozmowy kobiety opowiadały jednak historie, które bezsprzecznie świadczą o przejawach i przykładach jawnej dyskryminacji na tle płci, która jednak internalizowana jest przez kobiety. Płęć, jako determinant ról przypisywanych kobietom i mężczyznom na rynku sztuki baletowej pozostaje niezmienny i stały:

przede wszystkim jeszcze trzeba wziąć pod uwagę to, że w instytucjach często są dla kobiet pewne ograniczenia, np. takie, że z góry jest założone, że facet to zrobi lepiej, że mężczyzna okaże się lepszy w tym zawodzie. Nie wiem, co mam Ci powiedzieć [śmiech]. To jest mylne. Są takie nierówności, które się powiela automatycznie. Zobacz, jak z Tobą rozmawiam, też nie walczę o to, że kobieta powinna robić takie rzeczy, czyli tu wychodzi też moja taka defensywna postawa wobec tego. Myślę, że się może trochę pogodziłam z tym paradygmatem. Nie jestem może zadowolona z tej swojej postawy, ale ona mi jakoś nie przeszkadza. Może by mi przeszkadzała w sytuacji, że chcę być jakimś dyrektorem firmy i mi nie chcą pozwolić, bo uważają, że mam swojego konkurenta, mężczyznę i oni go wybierają, a ja czuję się lepsza. Nie jestem w takiej sytuacji. Pewnie w takiej sytuacji bym walczyła o swoje prawa.

W kontekście choreografii nazywa go ona paradygmatem, a więc zbiorem wewnętrznych, spójnych założeń i przekonań. Słowo to z greki oznacza „wzór” czy „przykład” (Sławecki 2018, Sławecki [w] Jemieliński 2012: 58-59). Mężczyźni - choreografowie wypierający z tego obszaru kobiety są więc dla kobiety spójnym obrazem zastanej przez nią i osobiście doświadczanej rzeczywistości.

Znaczna większość respondentek zdecydowanie wyraża się na temat pozycji kobiety w balecie i ich nierównego traktowania względem mężczyznom. Taka sytuacja wynika z wielu czynników, w tym w dużej mierze z ogromnej konkurencji, o której mówi Pastor (Marczyński 2016) czy pisze Jennings (2016). Jednak jak pokazały badania ilościowe, nie ma istotnych różnic między kobietami i mężczyznami w balecie pod względem płacy, wykształcenia czy doświadczenia. Zauważyć można jednak, że pracochłonność kobiet baletach klasycznych czy romantycznych jest znacznie większa od mężczyznom, którzy, jak mówi inna tancerka, z którą rozmawiałam, mają tylko kilka wejść na scenę i wykonują drobne wstawki. Kobiety za to - na pointach, na scenie są nieprzerwanie (np. w balecie „Giselle” czy „Jeziorze Łabędzim”).

3.1. Pomiar czasu scenicznego studium przypadku baletu „Giselle”

Konstrukcja zarówno baletów klasycznych (*divertissement*), jak i romantycznych jest bardzo zbliżona. Niezależnie od tematyki baletu, narracji i linii dramaturgicznej, to kobiety w przeważającej większości przypadków stanowią „tańczące tło”. Ich czas sceniczny zatem znacznie przewyższa czas sceniczny odtwórców męskich ról w baletach. W sposób jakościowy

potwierdza to przeprowadzone przeze mnie studium przypadku baletu „Giselle”. Zaznaczyć należy również, że balet ten najczęściej pojawiał się w repertuarach przodujących zespołów baletowych w Polsce w badanym przeze mnie sezonie 2019/2020, a zarazem jest kanonicznym przykładem baletu romantycznego. W tym badawczym eksperymencie - pomiarze pracochłonności baletu „Giselle” wzięli udział tancerze i tancerki Polskiego Baletu Narodowego, dzięki którym udało mi się policzyć, jak długo na scenie tańczy Mirta, Hilarion, tancerki *corps de ballet* oraz tancerze i tancerki zespołowe. Wykonany on został przez zaangażowane osoby tańczące (pierwszą obsadę) 22 listopada 2022 roku o godzinie 19:00 podczas przedostatniej próby scenicznej. Interesował mnie również czas aktywnego zaangażowania głównych solistów - tytułowej Giselle oraz Alberta. Pomiar ten jednak został dokonany przeze mnie na podstawie nagrania baletu udostępnionego online przez platformę Opera Vision 25 grudnia 2022 o godzinie 15:00, ponieważ nie udało mi się zaangażować ich w udział w pomiarze na żywo.

W eksperymencie tym przyjrzałam się również aktywnościom przygotowawczym, których podejmują się i planują poszczególne osoby tańczące w spektaklu. Interesował mnie czas przyścia i wyjścia z teatru; obowiązki podczas intermisji - w przerwie między aktami; czas odpoczynku; długość przygotowań fizycznych (rozgrzewki) i charakterystyki.

Ta część moich badań była rodzajem analizy alokacji czasu pracy scenicznej w podziale na płeć. W teorii ekonomicznej czas jest aktywem rzadkim, który ma konkretną wartość. Metoda analizy budżetów czasu pozwala w przypadku baletu pokazać nie tylko zaangażowanie sceniczne kobiet i mężczyzn, a więc tę reprezentacyjną pracę podczas wieczoru, kiedy są oni zaangażowani realizując dzieło - spektakl baletowy, ale również czas przygotowań do niego i wszystkich czynności zakulisowych odbywanych w dniu przedstawienia. Jak pisze Zachorowska Mazurkiewicz (2016:48):

Oceniając pracę kobiet, warto przeprowadzić także analizę alokacji czasu według płci. Czas jest aktywem (asset), ma swoją wartość i jest rzadki. W społeczeństwie rynkowym dostęp do czasu wydaje się bardzo nierówno rozdzielany (Standing 2009, s. 308). Alokację czasu można badać za pomocą budżetów czasu. Budżety czasu pozwalają wykazać, że praca wykonywana poza rynkiem pracy stanowi istotną i niedającą się pominąć część gospodarki narodowej, oraz podkreślić, jak ta praca jest nierówno dzielona pomiędzy kobiety i mężczyzn (Gálvez-Muñoz et al. 2011, s. 125). Badania budżetów czasu stanowią konstrukcję teoretyczną, służącą do mierzenia dystrybucji czasu pomiędzy różnymi rodzajami czynności.

W mojej jakościowej analizie alokacji czasu w podziale na płeć w spektaklu „Giselle” wzięli udział solistka Natalia Pasiut (Mirta), solista Kristóf Szabó (Hilarion) oraz tancerka *corps de ballet* (wieśniaczka, willida), tancerz *corps de ballet* (wieśniak).

Ta część badawcza pozwoliła mi przyrzeć się alokacji czasu osób zaangażowanych w spektakl, jak również pracochłonności wykazanej przez czas zaangażowania scenicznego (tańca na scenie) w spektaklu „Giselle”, który stał się przedmiotem prowadzonego studium

przypadku. Utrata i Jabłońska - Firek tak definiują pracochłonność i czasochłonność następująco:

W praktyce, czasochłonność wykorzystuje się w normowaniu pracy do określania chłonności pracy dla zadań roboczych, czy też wybranych procesów produkcyjnych. Natomiast pracochłonność określa chłonność pracy procesu produkcyjnego w odniesieniu do jednostki produktu finalnego (Utrata, Jabłońska - Firek 2014: 1).

Inspiracją dla przeprowadzonego przeze mnie studium przypadku były badania nad reprezentacją kobiet w filmie. Zaznaczyć należy, że zarówno w przypadku metody badań nad reprezentacją z 1985 roku opracowanej przez Alison Bechdel, jak i drugiej techniki stanowiącej inspirację dla moich badań nad baletem wywodzących się z kalifornijskiego instytutu im. Geeny Davis, kategoria nierówności jest wymienna. Metody te stosować można zarówno w przypadku płci, jak i stosując zmienne etniczności, pochodzenia, różnorodności ruchowej czy neuronalnej, itp. Narzędzie opracowane w 2015 roku przez zespół badaczek z powyższego instytutu - Geena Davis Inclusion Quotient (GD-IQ), jest przełomowym narzędziem badawczym składającym się z hybrydowej metodologii, która wykorzystuje samouczący się software do analizy zawartości mediów audio i wideo. GD-IQ, finansowany przez Google.org, powstał we współpracy University of Southern California's Signal Analysis and Interpretation Laboratory (SAIL) i jest jedynym istniejącym narzędziem programowym z możliwością pomiaru akcji ekranu i mowy. GD-IQ wykorzystuje również Human Expert Coding do określenia reprezentacji sześciu tożsamości (płci, rasy/pochodzenia etnicznego, LGBTQIA+, niepełnosprawności, wieku 50+ i typu ciała).

Pierwsze badania przeprowadzone przez zespół badawczy dotyczyło stu najlepiej zarabiających filmów z 2014 i 2015 roku. Stwierdzono, że ogólnie kobiety w filmach tych wypowiadały się mniej niż mężczyźni, a ich czas ekranowy w filmach był krótszy. Postacie męskie otrzymywały około dwóch razy więcej czasu ekranowego niż postacie kobiece (odpowiednio 28,5% do 16,0%). Męscy bohaterowie mówili dwa razy częściej niż bohaterki (28,4% w porównaniu do 15,4%). Jednak badanie wykazało również, że kobiety były szczególnie silnie obecne w gatunkach komediowych i filach akcji. Co ciekawe, mimo że filmy z kobietami w roli głównej stanowiły mniej niż jedną czwartą stu najlepiej zarabiających filmów, produkcje te zarobiły średnio 15,8% więcej niż filmy, gdzie bohaterem przodującym był mężczyzna (raport *The Reel Truth: Women Aren't Seen or Heard*, 2015).

W przypadku spektakli baletowych sytuacja jest zasadniczo odmienna. To kobiety stanowią większość tytułowych bohaterek dzieł scenicznych - w szczególności tych kanonicznych: romantycznych i klasycznych. Przeprowadzone przeze mnie studium przypadku baletu „Giselle” pokazało, że czas sceniczny kobiet, który łączy się z ekonomiczną kategorią wzmoczonego nakładu pracy, jest znacznie wyższy w przypadku tancerek. Ich płace jednak nie

odzwierciedlają tej zależności. Wyniki moich inwestygacji dotyczących baletu romantycznego, pt. „Giselle” tabela 13.

Tabela 13. Sceniczny czas kobiet i mężczyzn w balecie „Giselle” w Polskim Baletcie Narodowym

Akt/ czas	Kobiety			Mężczyźni		
godzina rozpoczęcia spektaklu: 19:00						
	Corps de ballet	Mirta	Giselle	Corps de ballet	Hilarion	Albert
godz. przyjscia do teatru	17:45	16:00	-	-	18:00	-
Akt I (50 min)	40 min	-	29 min	32 min	18 min	38 min
Akt II (50 min)	35 min	40 min	42 min	-	04 min	37 min
godz. wyjścia z teatru	22:15	22:00	-	-	22:00	-
Suma s w spektaklu	75 min	40 min	71 min	32 min	22 min	75 min
Średnia s dla płci	62 min			43 min		

źródło: opracowanie własne; s = czas.

Policzone przeze mnie budżety czasu scenicznego tancerek i tancerzy w balecie „Giselle” w wykonaniu Polskiego Baletu Narodowego pozwalają - choć w ograniczony sposób założyć potencjalną słusność hipotezy o wyższej pracochłonności w znacznej części baletów w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn. Kobiety na scenie spędzają w balecie tym 19 minut dłużej od mężczyzn. Jest to niemal 1/3 czasu całego spektaklu, który trwa 100 minut. Zauważyć należy również, że tancerki zespołowe muszą zmienić w przerwie (która trwa 25 minut) charakteryzację - mężczyźni z zespołu kończą spektakl po I akcie.

Najdłużej na scenie przebywają tancerki zespołowe właśnie, których czas zaangażowania scenicznego wynosi 75 min. W akcie I tańczą one Wieśniaczki. Wykonują popisowy, skoczny numer taneczny, a także angażują się dramatycznie w akcję baletu. Ich czas

sceniczny wynosi 40 minut. W przypadku tancerzy zespołowych, których partia Wieśniaka występuje wyłącznie w akcie I, na scenie tańczą oni 32 minuty - głównie partnerując tancerkom z zespołu.

Akt II baletu „Giselle” łącznie trwa 50 minut, a tancerki zespołowe kreujące role willid czy wil, które wcześniej w większości tańczyły rolę Wieśniaczek, dwukrotnie pojawiają się na scenie. Nie schodzą one ze sceny przez 32 minuty. Po raz pierwszy ich nieprzerwany czas sceniczny wynosi 11 minut i 25 sekund; za drugim razem aż 19 minut i 50 sekund tańca lub aktywnego „stania” na scenie, tworząc niezwykle „tło” dla solistów i solistek. Jest to ponad połowa całego czasu trwania baletu - dokładnie 58%.

W akcie tym zwanym fantastycznym (w baletach romantycznych świat realny łączy się i przenika z fantastycznym) pojawiają się wyłącznie dwie postacie męskie: Hilarion i Albert. Czas sceniczny pierwszego wynosi około 4 minut. W przypadku księcia Alberta są to trzy „wejścia”, z czego najdłuższy, nieprzerwany taniec wynosi 14 minut i 25 sekund. Moment ten umiejscowiony jest w końcowym fragmencie aktu II baletu, gdzie Albert partneruje Giselle w słynnym *pas de deux*, którego koniec zwiastuje świt i słabnąca moc wil.

Księżę Albert w akcie II tańczy wiele - Mirta wraz z orszakiem willid próbują uśmiercić go poprzez nieustający taniec (37 minut). W akcie I natomiast na scenie przebywa on 38 minut. Budżet czasu tej głównej męskiej postaci, zbliżony jest więc do tego, który należy do odtwórczyni tytułowej roli Giselle.

Różnie między solistami i solistkami nie są już tak dysproporcjonalne, jak w przypadku tancerek zespołowych, których czas sceniczny jest ponad dwukrotnie dłuższy od tancerzy zespołowych. Hilarion jednak tańczy znacznie mniej od Mirty (łącznie 22 minuty). Występuje on jednak w obu aktach, a wykonujący tę rolę Kristóf Szabó rozpoczyna przygotowania do spektaklu o godzinie 18:00. Rozgrzewa się on, wykonuje make-up, fryzurę oraz sprawdza wszystkie swoje rekwizyty, których ma stosunkowo wiele. W trakcie przerwy zmienia on kostium, rozciąga się, poprawia charakterystykę, a także - w przypadku tego znakomitego solisty, bada cukier. Kristóf Szabó jest bowiem tancerzem - cukrzykiem typu 1, który łamie stereotypy pokazując, że nawet tak poważna choroba nie musi przekreślać kariery scenicznej w balecie.

W przypadku Giselle łączny czas zaangażowania scenicznego tancerki kreującej tę rolę wynosi 71 minut - 29 minut (akt I) i 42 minuty (akt II). Rola ta jednak jest niezwykle wymagająca - zarówno technicznie, jak i dramatycznie. Tancerka musi odznaczać się umiejętnościami aktorskimi, tak by móc oddać niewinność, naiwność Giselle, a następnie poruszyć widzów w scenie szaleństwa zdradzonej kobiety i śmierci spowodowanej atakiem

serca. Moment, w którym nagle włosy Giselle związane w ścisły koczek wypadają i stają się symbolem szaleństwa i nadchodzącej śmierci, poruszają widzki i widzów na całym świecie od przeszło 100 lat. Istnieją baletowe legendy, które mówią o tancerkach, które miały faktycznie stracić zmysły kreując rolę Giselle, lub tak silnie identyfikując się z odgrywaną postacią, że przestawały one rozpoznawać świat sceniczny od rzeczywistego.

Tancerka kreująca rolę Giselle w akcie II niemal nie schodzi ze sceny. Wykonuje ona liryczne adagio (podnoszenie nóg), wirtuozerskie obroty na jednej nodze, które również stały się rozpoznawalnym *pas* dla Giselle, która w tym fragmencie doświadcza przemiany w Willidę, a także wiele serii skoków, które w połączeniu z niebieskim światłem, które w XIX wieku tworzyły lampy gazowe (wielokrotnie podpalając kostiumy tancerek), mają dawać wrażenie prawdziwej nieważkości i ulotności kobiety - ducha unoszącego się nad sceną.

W akcie II przodującą postacią jest Mirta. Nie wiemy o niej zbyt wiele. Jest ona królową Willid, a więc zapewne niegdyś została zdradzona przez mężczyznę, umierając młodo. Postać ta łamie konwenanse dotyczące kobiet w baletach. Mirta jest niezależna, przywódcza, a „rozmowy” o męskiej miłości nie znajdują się w sferze jej zainteresowania. Jest silna, zdecydowana, niezależna - nie czeka na męską miłość, mimo jej utracenia. Z drugiej jednak strony, jak napisała Edyta Kozak kierująca Fundacją Ciało Umysł i kreatorka jednego z najważniejszych festiwali tańca współczesnego w Polsce, która również w swojej karierze kreowała na deskach Teatru Wielkiego w Warszawie rolę Mirty:

Odczytuję to prosto: jeśli zostałaś oszukana/zdradzona i nie wybaczysz, to zaczynasz mścić się na tych którzy kochają i kontrolujesz aby im się też nie udało... na szczęście Miłość i Przebaczenie rozpuszczają kamienne serca. Taka feministyczna rozkmina kobiecych postaci w Giselle, ale dotyczy wszystkich nas - trzeba uleczyć zbolełe serca, czego sobie i wszystkim życzę (wypowiedź cyfrowa z dnia 01.12.2022).

Każdy mężczyzna bowiem pojawiający się w lesie w czasie panowania Mirty i jej Willid musi pożegnać się z życiem - zarówno zazdrosny Hilarion, jak i nieuczciwy Albert, któremu życie ratuje jednak wielkoduszna i kochająca Giselle.

Mirta pod względem technicznym - choreograficznym (skoki), ale i dramaturgicznym (niezależność, samostanowienie, brak zainteresowania pasywnością w relacji z mężczyzną) jest dla mnie symbolem wyemancypowanej kobiety w balecie. Jej atrybutem są gałązki mirtu - krzewu, który symbolizuje nieśmiertelność, a także uważany jest za symbol odnowy i oczyszczenia, łatwo bowiem odradza się po pożarach. Choreografia Mirty cechuje baletowy męski pierwiastek - wykonuje ona niezliczoną ilość skoków. Jak mówi Natalia Pasiut: *jest ich niemal tyle, co w przypadku Alberta* - i znacznie więcej, niż Hilariona. Mirta niemal w ogóle nie schodzi ze sceny w akcie II, aktywnie zarządzając swoim żeńskim królestwem. Występuje ona wyłącznie w akcie II, ale zaangażowana jest przez 40 minut na scenie, z której schodzi kilkakrotnie, lecz nie na dłużej niż na 4 minuty. Budżet czasu scenicznego Mirty jest

dwukrotnie wyższy choćby od Hilariona (22 minuty), a tancerka kreująca tę rolę jest na scenie przez 80% trwania aktu II.

Poza czasem scenicznym chciałam dowiedzieć się czym zajmują się badane osoby w trakcie intermisji - między aktami, a także, o której przychodzą i wychodzą z teatru, jak również jak wyglądają ich przygotowania do spektaklu. Kobiety do teatru przychodzą wcześniej od mężczyzn. Tancerka zespołowa biorąca udział w badaniu rozpoczyna przygotowania do spektaklu 1h 15 min przed jego rozpoczęciem; 20 minut poświęca ona na rozgrzewkę, a resztę czasu na makijaż oraz zrobienie fryzury przez fryzjerkę. W przypadku Natalii Pasiut, która kreuje rolę Mirty, czas przygotowań zaczyna się jeszcze wcześniej (choć na scenę wchodzi ona dopiero w akcie II) - o 16:00, gdy rozpoczyna przygotowania od prysznica, 30-minutowego masażu, następnie wykonuje makijaż, udaje się do fryzjerki, która czesze ją w charakterystyczny koczek z przedziałkiem i włosami nakrywającymi uszy. Pasiut przed spektaklem rozgrzewa się zarówno wykonując floor barre (system ćwiczeń baletowych na podłodze), a także ćwiczeń przy drążku. Wtedy gotowa jest, by wejść na scenę mniej więcej o godzinie 20:15, gdy rozpoczyna się akt II baletu.

Warto zauważyć, że w przerwie między I i II aktem tancerki zespołowe wciąż aktywnie zaangażowane są w spektakl. Z kreacji Wieśniaczki muszą się one zamienić w Willidy. Jak zaznaczyła kobieta biorąca udział w pomiarze - tancerka zespołowa właśnie, w trakcie przerwy między I i II aktem musi pomalować ciało na biało (robią to osoby odpowiedzialne za charakteryzację), zmienić kostium oraz pointy. Na odpoczynek ma ona ok. 5 min w trakcie 25 minut intermisji, by znów wejść na scenę na kolejne 35 minut. Tancerze zespołowi nie uczestniczą w II akcie spektaklu, a więc ich praca kończy się po 50 minutach trwania I aktu, gdzie na scenie przebywają oni 32 minuty łącznie.

Badanie budżetów czasu tancerek i tancerzy wykazało, że w kanonicznym balecie „Giselle” kobiety średnio o 19 minut dłużej od mężczyzn. Skorygowane różnice dotyczą par Giselle i Albert, Mirta i Hilarion oraz tancerka (Wieśniaczka plus Willida) i tancerz zespołowi (Wieśniak). W takim dualnym i proporcjonalnym podziale różnice są następujące: - 4 minuty (Albert dłużej przebywa na scenie), 18 minut oraz 43 minuty. Największe dysproporcje istnieją między osobami należącymi do najniższej rangi zespołu baletowego - *corps de ballet*. Są to zatem osoby o najniższych zarobkach w hierarchii baletowej. Pokazuje to, że kobiety zarabiające najmniej mogą pracować te najwięcej podczas typowego spektaklu baletowego, co jakościowo potwierdziło przeprowadzone przeze mnie badanie alokacji czasu w balecie „Giselle”.

Różnic i płynnych nierówności w obszarze baletu, które w zasadniczy sposób wpływają na sytuację kobiet na baletowym rynku pracy, a nierzadko zinternalizowane są przez kobiety, i jak pisał Mill, stają się naturalnym - dyskryminującym „porządkiem rzeczy” (Bourdieu 2014: 17) jest znacznie więcej. Przeprowadzony przeze mnie eksperyment, a także wywiady pozwoliły mi nakreślić wiele z nich. Mają one wpływ na pozycję kobiet w balecie, jak również na ich niedoreprezentowanie wśród choreografii, a więc wpływają na obecność kobiet na rynku pracy.

3.2. Problem podwójnych standardów. Zwiększona konkurencja oraz większa pracochłonność baletów klasycznych dla kobiet przy preferencyjnych warunkach pracy mężczyzn

Podaż tancerek na rynku pracy jest znacznie większa niż mężczyzn, przy jednoczesnym znacznie mniejszym zapotrzebowaniu zgłaszanym przez teatry na ich pracę. Haskell w latach 60. XX wieku pisał o analogicznej sytuacji na rynku sztuki baletowej (1965: 76): *zaprawdę trudniej jest się dostać do corps de ballet renomowanego zespołu baletowego niż uzyskać stypendium do Oksfordu czy Cambridge!* Jak mówi wiele rozmówczyń - kobiet, które obecnie nie pracują w zespole etatowym w balecie, dla kobiet bardzo często etatów w zespołach baletowych brakuje. To przekłada się na możliwość otrzymania angażu w zespole, ale wpływa również na możliwość awansu i wspięcia się po drabinie hierarchii baletowej:

[podczas audycji dyrektor] powiedział, że ma 20 dziewczyn, 10 chłopaków. Etaty dla kobiet są wyczerpane. Jednak poszukuje bardzo facetów, bo kilku mu brakuje i żebym przygotowała jednak wariację, pokazała się za jakiś czas, bo może sytuacja się zmieni. W [innym teatrze] dyrektor przyjął mnie i tego mojego kolegę bardzo pozytywnie. Chciał nas tam zatrudnić. Oprowadził nas po całym teatrze. Przedstawiał nas pedagogom i pracownikom, mówiąc, że jesteśmy przyszłymi tancerzami. Obiecał nam, że ma nadzieję, że niedługo do nas zadzwoni i przekaże nam pozytywne wiadomości. Byliśmy tam na lekcji razem z zespołem. Natomiast ten mój kolega dostał propozycję i idzie tam do teatru, natomiast mi odpisał dyrektor, że jednak nie ma dla mnie niestety etatu.

Inna tancerka miała podobne doświadczenia, choć jak przyznaje, dostała pracę po szkole stosunkowo szybko, nie musząc jeździć po całej Polsce w poszukiwaniu etatu:

Byłam tą szczęściarą, że dużo nie jeździłam. Byłam w Teatrze Muzycznym, bo to był teatr mojej mamy. Tam mnie nie przyjęto, ale tylko dlatego, że nie mieli etatów dla kobiet. Szukali mężczyzn, więc w sumie bardzo się wprosiłam na te audycje. Byłam wtedy jedyna, pamiętam. Bardzo, bardzo, bardzo chciałam pracować w tym teatrze, bo chciałam zostać po prostu w domu, bo pochodzę z samego [nazwa miasta]. Natomiast zrobili audycje międzynarodowe i przyjęli tylko i wyłącznie ludzi z zagranicy. Nie przyjęli ani jednego Polaka w tamtym sezonie (przedsiębiorczyni, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

W dziełach baletowych to kobiety tworzą *corps de ballet*, a zapotrzebowanie na ich pracę w samym spektaklu baletowym jest zwiększone. To na nich spoczywa ciężar tańców zespołowych, długie statyczne obrazy będące tłem dla solistów, jak również ciężkie i wielominutowe partie na pointach w takich baletach, jak „Jezioro Łabędzie”, „Bajadera” czy „Giselle“ (Jennings 2016). Przy większym obciążeniu pracą, zarobki kobiet powinny być więc

wyższe od mężczyzn - są one jednak niemal równe, co automatycznie działa na niekorzyść żeńskiego składu zespołów baletowych. Wynika to między innymi z zaszłości historycznych, o których pisałam we wcześniejszej części pracy. Jakościowo potwierdzają to słowa jednej z interlokuterek, która na pytanie brzmiące: „czy czujesz się traktowana inaczej, będąc kobietą w balecie”, odpowiada:

Mężczyźni...jest im dużo łatwiej. Dużo, dużo. [Wynika to] no chyba znowu, z takich schematów, które się ciągle powielają, ale też z charakteru naszego zawodu. Nawet z historii - tancerce zawsze musi być... będzie trochę ciężiej. W życiu kobietom jest ciężiej [śmiech] i to jest kolejny przykład tego, że w balecie też będzie ciężiej (tancerka zespołowa, 30 lat).

Zjawisko, w którym stosuje się nietożsame zasady w takich samych sytuacjach czy w przypadku takich samych przedmiotów, czy podmiotów zostało nazwane „podwójnym standardem” (Eichler 1980). Jak pokazały badania własne, zjawisko to od lat zakorzenione jest w nierównym sposobie traktowania kobiet i mężczyzn w balecie. Autorka tego pojęcia - Margaret Eichler, opisała je w 1980 roku w publikacji, pt. „The Double Standard: A Feminist Critique of Feminist Social Sciencei”. Zauważyła ona, że bardzo często w przypadku kobiet i mężczyzn dwie takie same rzeczy czy sytuacje mierzone są według różnych standardów (Eichler 1980). Płeć, ale również pochodzenie społeczno - etniczne czy status społeczny mogą stanowić grunt dla powstawania podwójnych standardów (Foschi 2000). W przypadku kobiet i mężczyzn literatura socjologiczna wskazuje na przykład zachowań seksualnych kobiet i mężczyzn, gdzie takie same przypadki oceniane są według płci w odmienny, często przeciwny sposób. Kobieta mająca wielu partnerów postrzegana jest jako rozwiązła. Mężczyzna funkcjonujący w ten sam sposób, jako ten mający powodzenie (Vrangalova 2014).

O sytuacjach podwójnych standardów obowiązujących w środowisku baletowym, mówi wiele moich rozmówczyń. Jedna przywołuje sytuację, w której w jej zespole po spektaklu, w którym faktycznie mężczyźni są bardziej obciążeni (balet „Spartakus”), mogą oni następnego dnia przyjść o godzinę później do pracy. Jest to sytuacja instytucjonalnego podwójnego standardu praktykowanego na poziomie zarządczym w tym zespole baletowym.

Jak podkreślają wszystkie rozmówczynie, regeneracja ciała jest dla tancerza i tancerki niezwykle istotna, a dzień z podwójnym spektaklem „Dziadka do orzechów” nie skłania dyrekcji do wsparcia kobiet w ich koniecznym odpoczynku. Codziennie muszą się one stawić o godzinie 10:00 w teatrze - niezależnie od bieżącego obciążenia pracą.

Rywalizacja między tancerkami jest bardziej intensywna, a one same są postrzegane jako wymienialne i wymienne, podczas gdy tancerze płci męskiej są bardziej doceniani jako jednostki z indywidualnymi talentami (Jennings 2016). Taka sytuacja ma miejsce już w szkole, gdzie dziewczynki zdecydowanie liczebnie przeważają. Wpływa to na ich sposób traktowania,

a więc ich postrzeganie własnej osoby. Problem ten wielokrotnie wybrzmiał w przeprowadzonych przeze mnie wywiadach:

Na pewno w szkole faworyzowała się bardziej facetów. Oni byli rodzinami, także facet tańczący to w ogóle bajka. Była tam mniejsza rywalizacja też, więc mieli większy komfort. W tańcu wydaje mi się, że faceci są zawsze faworyzowani. Zawsze tak było, w każdym miejscu pracy (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

W szkole chłopcy byli towarem deficytowym, więc trzeba było o nich dbać i jacy by nie byli, to przecież chłopcy i jest tam ich niewiele. A że dziewczyn jest więcej, to trzeba jakieś wybrać, które będą jakoś lepiej traktowane, a przecież jest ich na tyle dużo, że nie wszystkie da się dobrze traktować. A chłopaki to tam wystarczy, że troszkę spięci na balecie byli, to już dobrze. Trochę się do tego przyzwyczailam. Były momenty w szkole, gdzie - ogólnie co do innych spraw również, uważałam, że jest to po prostu niesprawiedliwe, ale jakby nie miałam na to wpływu. Co mogłam zrobić... Więc po prostu się jakoś z tym pogodziłam, tak jak z wieloma innymi rzeczami w szkole (freelancerka ab initio, 29 lat).

Sposób, w jaki kształcą się dziewczynki, wspiera rywalizację i skupia uwagę na dążeniu do perfekcji, jak również osiągnięciu określonych z góry standardów i wymagań. Jest to trend odmienny od sposobu kształcenia chłopców, których uczy się współzawodnictwa i wytrwałości w procesie realizacji własnych celów, o czym piszą Szwiec i Zawora:

Preferowany przez opiekunów i chętnie uprawiany przez chłopców sport uczy współdziałania w zespole oraz staje się dla nich przygotowaniem do rywalizacji i wsparciem w dążeniu do osiągnięcia celu. Niestety w tym samym czasie dodatkowe zajęcia wybierane dla dziewczynek skupiają ich uwagę na samym treningu, wyglądzie i zaspokajaniu potrzeby bycia akceptowaną. Takie podejście nie daje więc dzieciom równego startu na drodze do rozwoju osobistego i zawodowego (Szwiec, Zawora 2020: 12).

Kobiety są niezbędne i najbardziej potrzebne w baletach klasycznych - to na nich spoczywa ciężar majestatycznych i efektownych tańców zespołowych, a mimo to znajdują się one w znacznie trudniejszej i mniej korzystnej sytuacji, niż mężczyźni. Potwierdzają to słowa mojej rozmówczynie:

Poza tym większość baletów jest dla kobiety w pointach. To my mamy pointy. Wydaje mi się, że oczywiście soliści mają więcej pracy, ale nie przekłada się to w ogóle na mniej pracy dla zespołu, bo wszystkie balety są tworzone pod kobiety. My pracujemy 3 razy więcej. W niektórych baletach, np. „Jeziro Łabędzie”, panowie mają wstawki. Wiadomo, że jak są partnerowania, to już muszą się zmęczyć, a i tak potrafią narzekać. Ale wydaje mi się, że jeżeli chodzi o kobiety, to nie dość, że mają ciężiej, to jeszcze mają potem trudniej w tańczeniu - mamy te pointy. Wydaje mi się, że balet dla kobiet jest trochę trudniejszy (tancerka zespołowa, 29 lat).

Partie kobiet - szczególnie zespołowe są znacznie dłuższe od mężczyzn. W baletach romantycznych, ale i klasycznych, takich, jak chociażby „Chopiniana” baletowy „chór kobiecy” tworzy tło dla popisów solistów i solistek przez wiele minut. Mimo to płace kobiet nie odzwierciedlają ich zwielokrotnionego wysiłku. Jak pokazały moje badania, istnieją przykłady zespołów, gdzie wynagrodzenie mężczyzn wyższe jest niż kobiet uargumentowany trudem podnoszeń leżącym po męskiej stronie *pas de deux*. Płace kobiet proporcjonalne być więc powinny do czasu obecności na scenie.

Ciekawym byłaby ekstrapolacja islandzkiego strajku kobiet z lat 80. XX wieku, kiedy Islandki w dzień upamiętniający słynny „wolny piątek” z 1975 roku postanowiły zakończyć pracę wcześniej - proporcjonalnie do płacy, która niższa była od mężczyzn. W 1975 roku kobiety na Islandii na znak protestu, walcząc o równe płace na jeden dzień - 24 października, nie stawiały się w miejscach swojej pracy. Od tego czasu kraj ten może poszczycić się jednym z najwyższych wskaźników sprawiedliwości płci - wywalczoną równością płac między kobietami i mężczyznami, bardzo wysokim odsetkiem mężczyzn (90%) decydujących się na urlop tacierzyński, który od 2001 roku wynosi 30% urlopu rodzicielskiego, a jego przeniesienia na matkę nie jest możliwe, a także jednym z najwyższych odsetków kobiet w parlamencie (raport Global Gender Gap 2022). Kraj ten, którym wiele lat rządziła prezydentka - Vigdís Finnbogadóttir, pierwsza kobieta na tym stanowisku przoduje w zestawieniu krajów walczących o pełną równość i sprawiedliwość między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. Jest to gospodarka, która zwalczyła 90% nierówności na tle płci, jak wynika z raportu odnoszącego się do roku 2021 (raport Global Gender Gap 2022). W Polsce procent sprawiedliwości płci wynosi 70%. Potrzeba więc jeszcze około 130 lat, by osiągnąć pełną równość (raport Global Gender Gap 2022).

Ciekawym byłby strajk tancerek, które podobnie jak Islandki w 1985 roku mogłyby podjąć się uczestnictwa w spektaklu baletowym proporcjonalnie do swoich płac. Puste sekwencje muzyczne bez udziału tancerek *corps de ballet* byłyby wydarzeniem niezwykłym. Ich czas sceniczny powinien być proporcjonalny do mężczyzn, którzy na scenie przebywają często krócej, a wynagradzani są w takim samym wymiarze, co kobiety.

3.3. Punkt falliczny baleriny. Trud tańca na pointach i wirtuozeria techniki a większe wymagania wobec kobiet w balecie

W XIX wieku nastąpiła rewolucja w świecie baletu scenicznego. Tancerki bowiem wspięły się na czubki swoich palców, osiągając jeszcze większy poziom efemeryzmu, eteryczności i ulotności - tak w swojej figurze, jak i technice tańca klasycznego. To jednak wiązało się również ze zwiększonymi wymaganiami wobec kobiet, o czym pisałam w podrozdziale dotyczącym genezy tańca kobiety i mężczyzny w balecie, czyli *pas de deux*.

Technika tańca klasycznego - dawnego i bardziej współczesnego, jest wciąż bardziej wymagająca wobec kobiet, o czym mówią wszystkie moje respondentki. Jak podkreślają, to od kobiet wymaga się wirtuozerii techniki, a taniec na pointach jest dodatkowym wyzwaniem:

Chociażby takie nierówne traktowanie - od kobiety zawsze wymaga się więcej, chociażby jeśli chodzi o sprawność fizyczną, trudności w tańcu klasycznym, choć na zachodzie trochę się to już zaciera. No ale nadal, to jednak tancerka musi prezentować wyższą technikę, trudniejszą. Hmmm w tym, że musimy nosić pointy - to dodatkowe utrudnienie (tancerka zespołowa, 30 lat).

Potwierdzeniem owej wymaganej wirtuozerii, która towarzyszy tancerce *de facto* od XIX wieku jest słynna część wielu zakończeń *pas de deux*. Mowa tu o wspomnianych przeze mnie w słowniczku 32 *fouettés*, czyli obrotach tancerki na jednej nodze, która dodatkowo wspina się na czubki palców okalanych przez twarde pointy. Pierwszą tancerką, której udało się ten wyczyn była radziecka balerina Pierina Legnani, która dzięki swoim popisom zyskała pod koniec XIX wieku baletową nieśmiertelność, o czym pisze Carol (2002: 208-209):

Pierina Legnani... zyskała nieśmiertelność, gdy Petipa wykorzystał jej szczególne zdolności do wykonywania trzydziestu dwóch fouettés en pointe, umieszczając je w wariacji w „Kopciuszkę” (1893) i w trzecim akcie „Jezióra Łabędziego” dwa lata później. Od włoskich tancerzy Rosjanie nauczyli się techniki "spottingu", aby uniknąć zawrotów głowy i uzyskać wielokrotne obroty, choć siła stóp, aby to zrobić na pointach, stanowiła dla nich poważny problem. Legnani natomiast przywiozła ze sobą sekret swojej wirtuozerii, który miał duże znaczenie dla rozwoju baletu na całym świecie. Włoski szewc Nicolini wykonał wówczas na zamówienie wszystkie pantofle tancerek. Miały one mocne, skórzane podeszwy i pudełkowate kształty [obecnie ta część pointy nazywana jest „pudełkiem” - z ang. box - przypis własny E.Ch.] otaczające czubki, które składały się z utwardzonych warstw uformowanej tkaniny. Od razu stało się jasne, że specjalnie skonstruowane buty Legnani wspomagały jej naturalną siłę w wykonywaniu niezwykle trudnych wyczynów en pointe. Od tego czasu Balet Carski zaczął wytwarzać własną wersję pantofli w swoich teatralnych pracowniach.

Pointy są swoistym atrybutem baleriny, o czym pisałam w kontekście binarnego podziału płci w balecie klasycznym i edukacji baletowej w początkowej części tego rozdziału. W 2011 roku tancerka, choreografka i badaczka tańca Susan Leigh Foster przyjrzała się konstruktom płci w balecie z perspektywy teorii gender, koncentrując się na fallocentryzmie, czyli stawianiu mężczyzn, a także męskich przymiotów ponad tożsamością kobiet - na zasadzie normalizowanej opozycyjności i przeciwstawianiu tego, co męskie i kobiece. To wszystko wiąże się z niejednakowym statusem ontologicznym kobiet i mężczyzn, ich równorzędność i równoprawność nie jest zachowana, na niekorzyść kobiet.

Leigh Foster przedstawiła wyniki swoich eksploracji podczas performatywnego wykładu. Przeciwwstawiając się romantycznym wyobrażeniom baleriny jako hiperkobiecego podmiotu, Foster zmienia konwencjonalne rozumienie tancerki na nośnik męskiego pożądania. Balerina znajduje się w centrum uwagi przez cały czas trwania przedstawienia. Jej tańczące ciało, jak pisałam we wcześniejszej części niniejszej rozprawy doktorskiej, jest zawsze prowadzone, podnoszone i ustawiane przez mężczyznę. To ona jest w centrum uwagi, ale to on skutecznie sprawuje nad nią kontrolę. Foster upatruje w niej więc fallusa, który jest fizyczną i symboliczną reprezentacją męskiego pożądania i władzy. Balerina więc wywodzi się z męskich wyobrażeń o kobiecości. W balecie klasycznym funkcjonuje, jako eteryczna i dziewicza tancerka lub egzotyczna, tajemnicza „inna”, która w obu przypadkach często znika lub zostaje

zabita po spełnieniu swojej funkcji. Foster łączy seksualizację baleriny z kilkoma dogmatami podtrzymującymi patriariat, wśród których znajduje się baletowe ciało jako obiekt seksualnych fantazji i jako „fetyszizowana obietnica seksualnego zdobycia”. Jak mówi Foster w swoim wykładzie:

W ich duetach on znika za nią lub pod nią, stając się niezastąpionym pomocnikiem, koniecznym tłem, na tle którego ona błyszczy... Ona, jak różdżka wróżbiarska, drżąca, wyprostowana, reagująca, którą on się posługuje, również kanalizuje energię wszystkich skupionych na niej oczu, ale nawet gdy cieszy się spojrzeniem publiczności, nie uzyskuje żadnej konkretnej czy trwałej tożsamości. Jej podmiotowość zostaje przyćmiona przez uwagę, którą wzbudza... [tak jak on ją przenosi, tak ona przenosi pożądanie. Ona istnieje jako demonstracja tego, co pożądane, ale nierzeczywiste. Jej ciało płonie naładowane pragnieniami tak wielu oczu, ale jak płomień nie ma treści. Ona jest, jednym słowem, fallusem, a on uosabia siły, które ją ścigają, kierują nią i nią manipulują.

Estetyczne funkcje point w połączeniu z reprezentacyjnymi aspektami baletu klasycznego krzyżują się z materialną rzeczywistością tak charakterystycznego obuwia tancerek, tworząc z nich coś, co Leigh Foster określa mianem „fallicznego punktu” (z angielskiego: „the phallic pointe”). Wykorzystując teorię znaczonego i znaczącego Lacana, Foster daje wgląd w to, jak język baletu pozostaje zdeterminowany przez metaforycznego fallusa, który przyjmuje w balecie formę point. To wokół nich i ciał kobiecych, które je noszą tworzy się przemocowy dyskurs władzy i ograniczeń, skierowany w stronę tancerek. Mają one bezpośredni wpływ na estetykę tańca kobiet w balecie, ich możliwości i role, które przyjmują tak w warstwie narracyjnej, jak i w kontekście tańca z partnerem i relacjach między nimi. To pointy sprawiają, że tańczące żeńskie ciało staje się tancerką klasyczną. Obuwie to nadaje więc znaczenie profesjonalnej tancerce klasycznej i konstytuuje jej sceniczną rolę i tożsamość.

Zdjęcie 17. Pas de quatre z baletu „Przebudzenie Flory”



źródło: archiwum prywatne, fot. Adam Podleśny.

3.4. Kult ciała baleriny, jako czynnik osłabiający tancerki

Wymagania względem niezwykle szczupłego, a zarazem silnego ciała, wzmożone są w przypadku tancerek. Już w szkole rozpoczyna się swego rodzaju tresura ciała, która wzmaga poczucie braku akceptacji i spójności ze swoim instrumentem pracy - ciałem, wśród tancerek. Obsesyjne myślenie o wyglądzie i „grubości” wśród nich odciąga je od innych - znacznie istotniejszych aspektów ich pracy, i na pewno pogłębia brak poczucia własnej wartości, a także wiary w siebie i swoje możliwości. Mówi o tym jedna z rozmówczyń:

Ja byłam wiecznie dla nich za gruba. To jest coś co mi się obija o mózg od 10 roku życia. Ja nie jestem w stanie, w tym momencie nawet, pracując nad tym ciężko, tego wyciąć po prostu ze swojego życia. To będzie zawsze miało wpływ, [np.] sensie partnerowania. [w trakcie] myślę sobie, Boże Świąty, on właśnie ścisnął moją fałdę, wiesz, jakby myślę sobie za gruba jestem. Nie nadaję się na wyjście na scenę, nie zasługuję, bo jestem za gruba. A jak oglądam swoje zdjęcia sprzed paru lat gdzie ważyłam 39 kilo, a dyrektor mi mówił, nadal jesteś za gruba. Zawiodłaś mnie (tancerka zespołowa, 32 lata).

Natalia Pasiut, koryfejka Polskiego Baletu Narodowego w wywiadzie z 2022 roku mówi o swoim związku z ciałem i genezie zaburzeń odżywiania pochodzących już z czasów szkolnych, a ugruntowanych i podtrzymywanych na kolejnych szczeblach kariery:

Chorowałam na anoreksję. Wtedy tego nie widziałam, ale oglądając zdjęcia po latach widzę, jak chudo wyglądałam. Wszystko zaczęło się w momencie dojrzewania (ok. 14-15 lat), kiedy moje ciało się zaczęło zmieniać. Mimo że te zmiany są oczywiste nie otrzymałam w tym zakresie wsparcia od środowiska ze Szkoły Baletowej. Chciałabym, żeby była większa świadomość tych zmian, żeby mówiono o tym głośniej w Szkole Baletowej i by wspierano uczennice w tym okresie. Uważam, że nie miałam aż tak trudno, ale słyszałam wiele razy: Natalko, musisz schudnąć, bo źle wyglądasz. Ten komunikat był udostępniony również rodzicom. (...) [dostałam kontrakt w] Bydgoszczy, lecz warunkiem była obietnica schudnięcia. To znów zaważyło na moim obrazie ciała, zaostrzyłam podejście do swojego odżywiania. Po chwili dostałam kontuzji i wówczas otrzymałam informację, że musimy rozwiązać umowę. „Wzięłam się za siebie” – próbowałam się dostać do Polskiego Baletu Narodowego. Niestety przez to znów zaczęłam się coraz ostrzej traktować – jadłam tylko marchewki i piłam wodę, kawę czy smoothies. Schudłam i dostałam pracę, ale cały czas byłam wobec siebie rygorystyczna. Trudno mi było zaakceptować mój wygląd – mam dość specyficzną budowę ciała, bo jestem umięśniona, dlatego chciałam „schudnąć” z mięśni (Dąbrowska 2022 [online dostęp 06.08.2022]).

Inna tancerka, niegdyś tańcząca w zespole, która obecnie z powodzeniem prowadzi własną działalność, pracując na własny rachunek w podobnym sposób wspomina czas spędzony na sali baletowej w otoczeniu wszechobecnych luster:

Myszę, że temat rzeka [śmiech]. Terapia bardzo dużo mi dała. Moje ciało bardzo się zmieniło, odkąd przestałam tańczyć. (...) W tej chwili jestem już na takim etapie, że lubię moje ciało z wyjątkiem brzucha, mimo że wiem, że on jest jakiś super duży [śmiech]. Ale jakby to jest taka sfera, która zawsze będzie dla mnie nieidealna. Natomiast pamiętam, że w szkole miałam tak potworne kompleksy do tego stopnia, że ćwicząc przed lustrem w sali baletowej, nie byłam w stanie patrzeć sobie w oczy, bo uważałam, że jestem tak okropnie brzydka, bo tu kolano, tu coś tam, tu plecy, tu jestem za niska, mam problem anatomicznie z łopatkami. Mam po prostu prosty kręgosłup, nie mam tych naturalnych krzywizn, więc moje łopatki układają się inaczej. To zawsze był problem. Zawsze widziałam to wszystko i nie potrafiłam tego w żaden sposób zaakceptować. Do tego te informacje zwrotne, które się cały czas dostaje, to po prostu bombardowanie w głowie. Długo z tego wychodziłam. (...) Także przez dość długi czas w tym trwałam, w takiej nieumiejętności dostrzeżenia dobrych rzeczy, które niekoniecznie muszą być kojarzone z ciałem, ale chociażby z rozumem (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

Nacisk na wygląd i możliwości ciała ma tłumiący wpływ na pewność siebie, a zarazem kreatywne i proaktywne działania tancerek (Meglin, Brooks 2012: 3, Jennings 2016). Podobnie, jak kategoria „dobrej dziewczynki”, która równoznaczna jest z nagrodą w balecie. Zarazem wspiera ona unifikację i subordynację uczennic szkół baletowych, a potem tancerek - jednakowych łabędzi, cieni czy willid (Jennings 2016). Takie „zaszeregowanie” stoi w kontradycji do subwersywnych praktyk, działań innowacyjnych, a także autoekspresji i kreacji. Problemy z wymaganiami wobec ciała nie dotyczą jednak chłopów i tancerzy, o czym mówią wszystkie tancerki, z którymi przeprowadziłam wywiady. Jak mówi jedna z nich, nawet w partnerowaniu, to od kobiety wymaga się, żeby była lekka jak piórko, a nie od mężczyzny, by był silny na tyle, by móc ją swobodnie podnosić. To on ją podtrzymuje (Daly 1991), a ona prezentować ma skomplikowane pozy, wysokie podnoszenie nóg, trudne figury, piruety (to wyłącznie kobieta je kręci w partnerowaniach z mężczyznami) i akrobacje. To jemu ma być wygodnie, a ona musi stawić czoła wymaganiom i im sprostać. Jak mówi jedna z artystek badanych przeze mnie:

Jeżeli gdzieś tam przytyjemy to jest jeszcze więcej stresu, bo a co powie dyrekcja? A dyrekcja też się wtedy do Ciebie zwraca ze stwierdzeniem, że Twoja sylwetka się zmienia i jakby nie pyta co się stało tylko powie ci: popracuj nad tym. Nie zapyta się czy masz może jakieś problemy (koryfejka, 28 lat).

Nie wszystkie teatry posiadają specjalistów do spraw żywienia, choć jak pisze Turska (1957:121): *Zużywając codziennie dużo energii i sił fizycznych na lekcjach, próbach i przedstawieniach, tancerka i tancerz muszą narzucić sobie surową dyscyplinę, prowadzić racjonalny i regularny tryb życia na wzór sportowców* (Turska 1957: 121). Tancerkom sygnalizuje się problem tuszy, lecz nie daje żadnych narzędzi i pomocy w radzeniu sobie z wymaganiami idealnie smukłego i młodego ciała.

Jak wskazują cztery rozmówczynie, starzenie się jest bolączką tancerek w balecie, bo na scenach preferowane są coraz to młodsze i bardzo sprawne technicznie dziewczyny. Dodatkowo tak mocno eksploatowane ciało tancerki, co do której wraz z rozwojem techniki tańca klasycznego wymagania zwiększają się, w pewien sposób zużywa się, będąc coraz bardziej narażone na powtarzające się i odnawiające kontuzje. Badania (Ilczuk i in. 2018) pokazały, że średni wiek tancerzy i tancerek w balecie wynosi 32 lata. O młodym wieku artystek i artystów tańca już w latach 50. XX wieku pisała Turska (1957: 121-122): *(...) najpełniejszy rozwój tancerki przypada na 25-30 rok życia (dla tancerza do lat trzydziestu kilku) i może być utrzymany w dobrej kondycji fizycznej przez lat 10, po czym daje się już odczuwać stopniowe osłabienie się sprawności technicznej*. Wiek już wtedy odgrywał mniejszą rolę w przypadku mężczyzn. Obecnie sytuacja jest podobna. O problemie starzenia się w kontekście cielesności i ciała tancerki, jako narzędzia jej pracy mówi inna artystka:

Bardziej chyba się zwraca uwagę jak wyglądamy - w sensie ile ważymy; jak ta dyscyplina naszego ciała musi być utrzymywana - w przypadku mężczyzn nie jest to tak dotkliwie. I w ogóle starzenie się - w przypadku kobiet jest to bardziej problematyczne na scenie. W ogóle dla kobiet to trudniejsze. Wiąże się z tym krótsza kariera (tancerka, 30 lat).

W stosunku do tancerzy nie ma również tak surowych wymagań, dotyczących ciała, ale i techniki tańca czy postawy i zaangażowania w pracę, jak w przypadku kobiet.

Kobieta musi po prostu być perfekcyjna, wszystko po prostu na cacy, a facet może się przewrócić 200 razy i tak dostanie kontrakt, bo jest potrzebny. Pod takim kątem zawsze uważałam, że faceci mają lepiej w balecie (tancerka zespołowa, 28 lat).

Inna kobieta potwierdza niezależnymi słowami:

Mnie całe życie wydawało się, że jestem tusta. Kobiety bardzo od siebie tego [idealnego wyglądu] wymagają, a faceci? No nie, oni uważają, że są super, tylko patrzą w to lustro i myślą: ale ja jestem ekstra. Ja widzę to po swoich kolegach. A dziewczyny? One chowają się po kątach, myślą: "o nie, nie taka stopa, nie taki nos, nie takie to, nie takie tamto" i to też wpływa na pewność siebie, a potem wpływa na bycie choreografem, dyrektorem. To się po prostu osadza w psychice, dzięki szkole baletowej, temu co się dzieje w teatrze. Zamiast gnębić, jeśli widzisz, że jest kłopot, to pomóż - dietetyk, profesjonalna porada, nie: "Jesteś za gruba, to nie żryj, ty gruba krowo. Jestem zawiedziony, zawiodłaś mnie, miałaś takie możliwości. Jesteś leniwa" (tancerka zespołowa, 32 lata).

Taki porządek panuje od momentu szkoły, o czym mówi respondentka, gdzie uczniowie przepuszczani są z klasy do klasy na preferencyjne zasady - oby po prostu był. Dziewczynek ubywa z każdym rokiem z powodu braku promocji do następnej klasy (niezdania egzaminu z tańca klasycznego) - zaczyna ich około 30, a kończy mniej więcej 10.

Taka jest estetyka tańca i baletu zwłaszcza, więc kobieta po prostu zawsze musi być szczupła, długa i, wiesz, nienagannie wyglądająca, a mężczyzna nawet jak będzie miał nie obciążoną stopę to się na to nie zwróci uwagi (tancerka zespołowa, 30 lat).

Zwiększone wymagania, presja, zmęczenie ciała, ale i psychiki idzie w kontrze z obowiązkami rodzicielskimi. Jedną z moich respondentek - matka dwójki dzieci, zdecydowała się nie wracać na scenę, po urodzeniu drugiego potomka. Mimo fantastycznego powrotu na scenę po 12 miesiącach od pierwszego porodu zdecydowała ona, że drugie dziecko, a zatem dwoje dzieci są znacznie bardziej wymagające i uniemożliwiają jej powrót na scenę i godziwe życie:

Postanowiłam nie wracać na scenę [ze względu na] hipokryzję ludzi, którzy kiedyś na mnie donosili a teraz witają mnie z uśmiechem - jest to dla mnie nie do przejścia. [w jej zespole ówczesny kierownik stosował mobbing na grupie tancerzy i tancerek, który dotknął również respondentkę] I drugi powód, myślę, że ważniejszy, to aspekt finansowy - przy zorganizowaniu opieki dla dwójki dzieci wychodziłabym na zero finansowo lub na niewielki plus. A dodatkowo dużo nie byłoby mnie w domu i byłabym zmęczona fizycznie (koryfejka, 28 lat).

4. Macierzyństwo

On może sobie dalej tańczyć. Dziecko jest zawsze sukcesem ojca i kłopotem matki.

Czy zaangażowanie kobiety w sztukę jest naprawdę takie nienaturalne?

(Ewa Stachniak: *Bogini Tańca*, 2020 rozdz. 21)

Uprawnienia związane z rodzicielstwem, wynikające z kodeksu pracy, przysługują zarówno kobietom, jak i mężczyznom, jednak urlopy opiekuńcze związane z wychowaniem i opieką nad dzieckiem, to domena matek. Wśród osób biorących udział w badaniu rynku pracy w 2018 roku w kontekście obowiązków wychowawczych, na urlopie rodzicielskim lub wychowawczym przebywało aż 71% kobiet i tylko 21% mężczyzn. Średnia długość urlopu, z którego skorzystały kobiety to 59 tygodni. W przypadku mężczyzn było to zaledwie 8 tygodni (Szwiec, Zawora 2020: 27).

Należy zauważyć, że największa różnica w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce w 2018 roku występowała wśród trzydziestolatków, to jest w czasie posiadania małych dzieci. Wśród kobiet w wieku 30-34 lata współczynnik aktywności zawodowej wynosił 76%. W kohorcie 34-39 był on już nieco wyższy - 78%. Procent mężczyzn aktywnych zawodowo w tych samych przedziałach wiekowych wynosił odpowiednio 95% i 94% (GUS 2019). Jak piszą badaczki Justyna Sarnowska, Paula Pustułka i Iga Werwińska - Wiśnicka (2020: 141): *aktywność zawodowa kobiet jest silnie związana z etapem cyklu życia rodzinnego.*

W przypadku tancerzek czas szczytu kariery zawodowej nakłada się na gotowość do posiadania dzieci, którą potwierdzają statystyki. Możliwości fizyczne ciała tancerki, która decyduje się na posiadanie dziecka w wieku trzydziestu kilku lat, spadają. Ciało w tym wieku znacznie trudniej wraca do formy, a kobiety te często nie wracają już do wykonywanego dotychczas zawodu, o czym mówią moje rozmówczynie. Sytuacja artystek baletu w kontekście macierzyństwa oraz ich zawodu cechuje zwiększona ilość barier, które wypychają kobiety - matki z rynku pracy.

Zdjęcie 18. Próba do spektaklu „Piknik pod wiszącą skałą” (reż. Lena Frankiewicz, chor. Marta Ziółek) w teatrze Narodowym w Warszawie; 8 miesiąc ciąży



źródło: archiwum prywatne.

Po pierwsze, zawód ten związany jest z koniecznością wcześniejszego zaprzestania pracy, a więc skróconej możliwości pracy zarobkowej, a co za tym idzie skróconego stażu pracy. Taniec zawodowy nie pozwala na pracę niemalże do dnia rozwiązania fizjologicznej ciąży bez komplikacji. Wysiłek fizyczny oraz charakter pracy powodują, że kobiety w balecie zwykle korzystają ze zwolnienia lekarskiego przynajmniej od połowy ciąży. Wśród badanych przeze mnie kobiet większość zawiesiła pracę około 4 - 5 miesiąca ciąży.

Po drugie, to nie tylko wola tancerki oraz czynniki społeczno - ekonomiczne, takie jak dostęp do opieki nieformalnej czy zinstytucjonalizowanej nad dzieckiem, wpływają na moment powrotu do pracy. Ciało tancerki jest jej narzędziem pracy. To ono gotowe musi być do

wykonywania zawodu fizykalnego i niezwykle obciążającego. Jak pokazały badania, powrót ciała do sprawności przebiega bardzo różnie. Czasami jest on płynny i bezproblemowy. W innych wypadkach - szczególnie wśród starszych tancerek (powyżej trzydziestego roku życia), które decydują się na posiadanie dziecka bardziej skomplikowany - niejednokrotnie związany z degradacją w zespole czy niemożnością wykonywania zawodu.

Po trzecie, posiadanie więcej niż jednego dziecka powoduje wzmożone komplikacje w balecie. Od tancerek bowiem oczekuje się oddania i poświęcenia dla zawodu, który sprzeczny jest z rodziną, jako wartością i motywacją nadrzędną. Potwierdza to trend, o którym piszą Sarnowska, Pustulka i Wermińska - Wiśnicka (2020: 143), gdzie: *schematy kulturowe mają realne konsekwencje dla pracujących rodziców obu płci (...), gdyż ojcostwo winduje notowania mężczyzn (fatherhood premium), a macierzyństwo pogarsza sytuację pracujących kobiet (motherhood penalty)*. Mówi o tym podczas wywiadu jedna z rozmawiających ze mną kobiet:

Dla wielu osób bardzo ważna jest rodzina. Widzę, że mnóstwo osób ma to, że chce mieć dzieci, że chce mieć rodzinę. I że jest to na tyle ważne, że kariera jest mniej ważna. Albo odwrotnie, kariera jest tak ważna, że wiesz, że zdarzy się dziecko, urodzi i, wiesz, wraca następnego dnia do pracy. Albo do 9 miesięcy życia kręci [piruety] na sali w pointach. Są różne przypadki. (...) Natomiast na pewno jest ciężiej kobietom, które chcą założyć rodzinę, które zakładają rodzinę, mają dzieci. I można mówić, że nie ma dyskryminacji, ale jest ewidentnie. Dlatego, że po macierzyńskim kary się odbywa. Za to kary się odbywa. [śmiech] Za kontuzję też się kary odbywa. Jest tak, że nie tańczysz,, bo masz kontuzję, bo miałaś kontuzję. Nie tańczysz, bo byłaś w ciąży, masz dziecko. [T]o jest zrozumiałe, że jak nie jesteś w formie, i tak dalej, to jest bardzo zrozumiałe, że wtedy okej, no, nie jesteś w formie, nie tańczysz. Ale bardzo często nie na tym to polega. Tylko po prostu, mam wrażenie, bo tego oficjalnie nikt nigdy nie powie, że jednak: a zaszłaś w ciążę, czyli już to nie to samo. Mam wrażenie, że ktoś postrzega, że nie jesteś już w stanie być w 100% zaangażowana w to co robisz. Wymaga się też tego 100% zaangażowania czasem nie dając nic w zamian. Nic. Nawet dobrego słowa, że dziękuję. Nic. (tancerka zespołowa, 32 lata).

Przypuszczenia i obserwacje tancerki, której słowa cytuję powyżej, zbieżne są z doświadczeniem innej tancerki:

Pracowałam w zespole 8 lat. Dostałam się zaraz po ukończeniu szkoły. Wzięłam ślub i nie chciałam czekać. Nie po to brałam ślub żeby nie mieć dziecka. Zaszłam w ciążę i poszłam na zwolnienie po 4 miesiącach. Bałam się - kilka moich koleżanek poroniło. Ale bardzo szybko wróciłam. 4 miesiące po porodzie już byłam w pracy. Mój mąż wziął urlop tacierzyński - ma taką pracę, która mu na to pozwala. To on mnie motywował do szybkiego powrotu do formy. Wiedzieliśmy, że chcemy mieć dziecko w niedużym odstępie, więc po jednym sezonie znów zaszłam w ciążę. Dyrektor przy pierwszej zareagował pozytywnie, ale przy drugiej... Powiedział, że nie przedłuży mi umowy tym razem. Ja znów wróciłam po 4 miesiącach, byłam w pełni gotową tancerką. Na początku wciąż nie chciał przedłużyć mi umowy. Koleżanka poradziła mi żebym poszła wyżej - do kobiety, dyrektorki w teatrze. Wiesz, ja taka jestem, że chociaż nieśmiała, to chciałam zrobić wszystko, co mogłam żeby zostać w tym teatrze. Tak bardzo tego chciałam. Bo wiesz, to jest to o czym marzymy i mamy to i nie chcemy tego puścić. I poszłam. I tak zrobiłam. Więc dyrektor nakrzyczał na mnie, że jak ja tak mogę chodzić i skarżyć, ale ostatecznie umowę mi przedłużył. Wstawałam o 5 żeby ćwiczyć zanim dzieci się nie obudzą. Udowodniłam mu [dyrektorowi], że mogę, że jestem gotowa. To ja byłam tą tancerką, która zostawała te 15 minut dłużej na sali. Ćwiczyłam. I potem... w dzień spektaklu robiłam skok drugi raz. Nie musiałam tego robić, mogłam iść już do garderoby... ale zrobiłam i wypadła mi rzepka. Po kontuzji, on

[dyrektor] *nie przedłużył mi umowy. I tak skończyła się moja praca* (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 30 lat).

W amerykańskich zespołach baletowych tancerki często bardzo długo uczęszczają na „lekcje“, by pozostać w formie. Wracają one również szybko do pracy - niektóre już po dwóch, trzech miesiącach (Peters 2016). W Polsce jednak wygląda to zgoła inaczej. W związku ze zwolnieniem lekarskim nie ma możliwości uczestnictwa w codziennych lekcjach, a brak zwolnienia wiąże się z gotowością do pełnowymiarowego wykonywania obowiązków z tytułu umowy o pracę. Mówi o tym jedna z tancerek, która zdecydowała się pracować w zawodzie, będąc w ciąży:

Wiem, że tak jest w każdej innej pracy, że jak masz już zwolnienie lekarskie na ciążę, to w ogóle nie powinnaś pojawiać się w pracy. Także to jest chyba taki przepis. Natomiast ja mogłam brać udział w lekcji. Nawet wówczas dostawałam informację: „ale uważaj na siebie, żeby nic się Tobie nie stało”. Także to było bardzo miłe. Pamiętam, że pracowałam do połowy 5. miesiąca i chyba jeszcze w 5. miesiącu tańczyłam coś na scenie w spektaklu. Ale dali mi rolę statystującą. [W tym spektaklu] były takie obszerne suknie z początku XX wieku. Także wszystko było zakryte. Ale też nie było tak, że narzucali, że absolutnie nie możemy widzieć Twojego brzucha. Wszystko było OK. W połowie tego 5. miesiąca już poszłam na zwolnienie, bo już po prostu było ciężko (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

Wśród interlokutek wywiadów pogłębionych znalazło się sześć matek: pięć tancerek obecnie lub w przeszłości związanych umową o pracę z jednym z zespołów baletowych oraz jedna, będąca tancerką niezależną od momentu ukończenia szkoły. Trzy tancerki w sposób pośredni lub bezpośredni zakończyły karierę w etatowej instytucji baletowej właśnie ze względu na potomstwo. Dwóm udało się z powodzeniem powrócić do pracy.

Jak pokazały prowadzone przeze mnie wywiady pogłębione, drugie dziecko jest w balecie punktem zapalnym w karierze tancerki. Jedna z rozmówczyń posiada już dwójkę dzieci. Obecnie korzysta z urlopu wychowawczego i nie planuje powrotu na scenę z wielu względów. Jednym z nich jest zbyt niska płaca przy posiadaniu dwójki dzieci oraz zbyt duże obciążenie czasowe. Planuje ona również kolejne dziecko.

Część tancerek bardzo dobrze wspomina powrót do pracy po pierwszej ciąży. Jedna z nich przyznaje, że dyrekcja w porozumieniu z nią zdecydowała o jej powrocie nie tylko na próby, a już na scenę. Po miesiącu od powrotu i niecałym roku od porodu tańczyła już ona wszystkie role - nawet te solistyczne, w wymagającej paczce klasycznej (typowy, tiulowy kostium żeński w baletach klasycznych) i pointach. Nie jest to jednak standard. Zwykle uważa się, że powrót do pracy, wiąże się z pełną dyspozycyjnością, co często naraża kobiety na stres i wielką presję związaną z koniecznością powrotu ciała - naznaczonego wielkim wysiłkiem ciąży i porodu, do formy baletowej i scenicznej. Niemniej jednak to właśnie brak presji, o którym mówią respondentki moich badań, powoduje, że tancerki, ale już i matki, w sposób

przyjazny wracają do obowiązków zawodowych. Mówi o tym tancerka, która wspaniale wspomina swój powrót podczas pandemii i zamkniętych teatrów:

Miałam naprawdę super sytuację po prostu, wszyscy chodzili tylko na lekcję, nie odbywały się żadne próby, więc chyba przez 2 miesiące, może nie, przesadzam, 1.5 miesiąca tak sobie chodziłam po prostu do teatru na lekcję. Wracałam powolutku. I też psychicznie to było ... Mega odciążające (tancerka zespołowa, 30 lat).

Nie wszystkie kobiety mogą jednak na to liczyć, a jak wynika z przeprowadzonych przeze mnie badań, powinien być to standard; podobnie, jak możliwość uczestniczenia w codziennych lekcjach, mimo ciąży czy wciąż trwającego urlopu macierzyńskiego. W Polsce jednak nie ma możliwości posiadania zwolnienia lekarskiego z powodu ciąży i równoczesnej możliwości częściowej pracy w takich zawodach, jak zawód tancerki baletowej, gdzie utrzymanie ciała w formie jest ogromnym wyzwaniem, a każdy dzień bez lekcji tańca klasycznego wydłuża czas powrotu do gotowości do wykonywania pracy po zakończeniu wszelkiej przerwy od zawodu. Zwolnienie oznacza zupełne wyłączenie z zawodu tancerki.

4.1. Podział obowiązków w gospodarstwie domowym

Jak mówią respondentki w powrót do pracy, formy i możliwość dalszego rozwoju kariery muszą być silnie zaangażowane osoby trzecie (partnerzy_partnerki, ale i dziadkowie czy babcie, opiekunki_opiekunowie, etc.) - pomagające w opiece i wychowaniu dziecka, a także odpowiedzialne za obowiązki w gospodarstwach domowych. Jak wynika z raportu CBOS „Kobiety i mężczyźni”, w 2018 w Polsce jednak prace domowe wciąż pozostają domeną kobiet, które w 65% odpowiedzialne są za gotowanie, 61% za sprzątanie, 56% za zmywanie czy 82% za pranie. W 2019 roku 99% osób korzystających z urlopu rodzicielskiego stanowiły kobiety, mimo iż ustawowe 32 tygodnie mogą być wykorzystane przez obojga rodziców w równej mierze (raport CBOS 2018).

W sektorach kreatywnych podział obowiązków odciążający kobiety wydaje się kluczowy dla ich powrotu do pracy, o czym piszą autorki i autorzy raportu „Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors”:

Opieka nad dziećmi i obowiązki domowe są trudne do pogodzenia z długimi i nieregularnymi godzinami pracy i nieobecnościami poświęconymi tworzeniu, produkcji, tworzeniu sieci, promocji i występom w karierze twórczej. Ponieważ kobiety mają więcej tych obowiązków, uważa się, że macierzyństwo ma negatywny wpływ na rozwój karier i może prowadzić do tego, że kobiety decydują się na pracę w niepełnym wymiarze godzin. Dużą rolę odgrywają tu stereotypy: na przykład w sztukach wizualnych artystki w ciąży przekładają lub odwołują swoje wystawy, wychodząc z założenia, że nie będą w stanie kontynuować pracy, nie będą tak skupione lub wiarygodne, albo że ich kreatywność ulegnie zmianie (raport „Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors”, 2019: 31).

Wśród moich respondentek, które żyją w związkach, znalazły się takie, które w sposób równościowy dzielą się opieką i obowiązkami domowymi z partnerami oraz takie, na których barkach spoczywa pełen trud zajmowania się domem. Jak mówi jedna, która odpowiedzialna

jest za obowiązki domowe: *Ten podział [obowiązków] nie istnieje. Wszystko jest na mojej głowie. No poważnie.* Druga kobieta, która nie posiada jeszcze potomstwa, dodaje:

Temat rzeka. Kolejny. Ja robię bardzo dużo rzeczy w domu. Głównie, ale to może wynika z tego jaka jestem. Może jakie kobiety są też. Po prostu lubimy porządek. [...] jak mam ogarniętą przestrzeń to mam też ogarnięty umysł i mogę funkcjonować, więc ja głównie wszystko robię. Zmywam, piorę, sprzątam kurze, no teraz akurat odkurza, mój chłopak, więc on powiedział, że on to będzie robić, tak, no to odkurza. [...] Czuję się z tym źle, i nie zgadzam się z tym, że zawsze my, kobiety, to robimy. [...] Z wieloma moimi koleżankami o tym rozmawiam i u wielu z nich wygląda to podobnie (tancerka, 28 lat).

Sytuacja ta wiąże się ze zjawiskiem „pracy na dwie zmiany” (z angielskiego: „second shift”), którą opisały w 1989 roku Arlie Hochschild i Anne Machung (2012). W sferze rynku pracy występuje zjawisko luki płacowej (z angielskiego: „wage gap” czy „gender pay gap”) między kobietami i mężczyznami. W środowisku domowym ujawnia się fenomen luki wypoczynkowej (z angielskiego: „leisure gap”) - piszą badaczki (Hochschild i Machung 2012: 46).

Kobiety, które walnie wstąpiły na rynek pracy wraz ze zmianami, które przyniosła druga fala feminizmu (Thompson 2002, Madejczyk 2019) zamiast równego podziału pracy i obowiązków zyskały obowiązkową pracę na dwóch etatach - zarobkowym i nieodpłatnym, domowym. Jak pokazują badania (Oxfam 2022), mężczyźni do tej pory pełnią funkcję raczej pomocniczą w sferze obowiązków domowych i opieki nad dziećmi czy osobami starszymi (Marszałek 2008: 274).

Zaznaczyć należy, że wśród moich rozmówczyń istnieją również bardzo pozytywne przypadki podziału obowiązków. Trzy respondentki - matki, jak same mówią, bez pomocy partnerów nie dałyby rady wrócić do pracy, a układ dnia dostosowany jest *de facto* do nich i ich planów pracy:

Ogólnie w domu robi więcej ten, kto jest więcej w domu albo kto ma więcej czasu w danym momencie. Na przykład u nas teraz jest tak, że nie robię zupełnie śniadań, tym się zajmuje tylko [mąż]. Sprząta głównie on, w sensie mycie okien, odkurzanie i tego typu rzeczy. Ja wstawiam pranie i je wywieszam [śmiech]. Przed urodzeniem [imię dziecka] nie gotowałam w ogóle, gotował tylko [imię partnera], a po - jak byłam na macierzyńskim - zaczęłam gotować [śmiech] (tancerka, 28 lat).

Inna tancerka, której mąż skorzystał z urlopu tacierzyńskiego, wróciła do pracy już po 4 miesiącach od rozwiązania zarówno pierwszej, jak i drugiej ciąży. To partner motywował ją, by wstawała rano i ćwiczyła tak, by wrócić do wymarzonego zespołu baletowego. W efekcie jednak przy drugim dziecku obciążenie było zbyt duże. Najpierw przez stres straciła pokarm, nie mogąc karmić córki, następnie nabawiła się kontuzji, co w efekcie wiązało się z brakiem angażu na kolejne sezony w teatrze.

Codziennie rano ćwiczyłam takie siłowe ćwiczenia z płytą DVD. Mój mąż motywował mnie - wypychał mnie z łóżka o 5 rano - przed wstaniem dzieci. Zaczęłam prawie, że zaraz po porodzie. Z pierwszą córką, musiałam ją po 4 miesiącach odstawić, żeby nie mieć takich wielkich, ciekących piersi w pracy. Z drugim dzieckiem, to chyba straciłam pokarm, wiesz... przez tę sytuację. Tak się stresowałam. (...) To mój mąż skorzystał z urlopu tacierzyńskiego żebym ja mogła wrócić do pracy. Teraz w ciągu dnia ta opieka też jest

bardziej na nim. ja czasami pracuję późno wieczorem, ale jak mogę, to zabieram dziewczyny na swoje zajęcia dla dzieci (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 30 lat).

Kwestia karmienia piersią może być w tym zawodzie problematyczna, choć nie jest to regułą. Mówi o tym inna artystka:

Jeszcze wtedy przez te pierwsze pół roku karmiłam piersią. Później już pokarm mi zanikł, głównie przez dojazdy do Warszawy na studia [śmiech], kiedy miałyśmy te wykłady. Bo ja w ogóle nie potrafiłam posługiwać się laktatorem. Tak mnie to bolało. To było dla mnie zupełnie nie do zrobienia. W ogóle laktator i toaleta w pociągu to jest po prostu najgorsze wspomnienie chyba z tych studiów [śmiech] (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

Kobiety w ogóle, a w tym tancerki decydując się na macierzyństwo, przyjmują na siebie wzmożoną ilość obowiązków, a także godzą się z wieloma wyrzeczeniami (Riche 1985; Ridgeway, Cornell 2004; Hall, Weissman, Shepherd 2019). Rola kobiety-matki-tancerki jest nieustającym wyzwaniem, lecz jak pisze Adrienne Rich: *Powoli uczymy się podawać w wątpliwość te opowiadania, również to, które zaczyna się od zdania: Matki są prawdziwszymi kobietami od innych* ([tłum. własne] za Rich 2021: 349).

4.2. Decyzja o macierzyństwie

W przypadku kariery w balecie decyzja o macierzyństwie nigdy nie jest łatwa, a historycznie tancerki posiadające rodzinę i karierę właściwie się nie zdarzały (Pudełek 1981; Peters 2016). Obecnie nieco zmienia się dyskurs wykluczający matki - tancerki w balecie. Wciąż jednak jest to okupione trudną decyzją i jej konsekwencjami. W przypadku choreografii, jak zauważa moja rozmówczyni posiadanie dziecka jest niemal niemożliwe - obciążenie pracą zawodową, walką o swoją szansę oraz wypełniony po brzegi czas uniemożliwia choreografkom, które bardzo często pozostają na początku również tancerkami zespołowymi, założenie rodziny:

na chwilę obecną nie czuję, że chcę zakładać rodzinę, nie, nie chce mieć dzieci. W tym momencie moja praca jest dla mnie po prostu najważniejsza. I jakby to sprawia, że czuję się szczęśliwa. Tym co sprawia, że jestem szczęśliwa - w dużej mierze, na pewno jest praca (tancerka zespołowa, 32 lata).

Gotowość do macierzyństwa - psychiczna i emocjonalna, pokrywa się z momentem szczytowym w cyklu życia talentu tanecznego. Średni wiek kobiet decydujących się w Polsce na urodzenie pierwszego potomka w 2019 roku wynosił 27,6 lat, jak wynika z danych Eurostatu. Jest to wciąż stosunkowo młody wiek na tle innych krajów UE, gdzie średnia wieku pierworódki wynosi 29,4 lata. Decyzja o macierzyństwie jest zawsze okupiona trudnym wyborem w przypadku kobiet marzących o karierze tancerki, gdzie około 30 roku życia osiąga się dojrzałość sceniczną, doświadczenie, świadomość ciała i technikę, które pozwalają na

zdobywanie kolejnych rang w zespole baletowym. Na macierzyństwo w balecie są jednak dwie strategie, o czym mówi jedna z moich rozmówczyń:

Dostałam informację od kilku osób bardzo zbliżoną, że w tym zawodzie jest tak, że albo rodzisz dziecko na początku kariery, szybko wracasz i masz szansę na awans, albo rodzisz dziecko pod koniec kariery i już możesz się pożegnać, bo zmieni Ci się ciało, bo kręgosłup zupełnie inaczej będzie wyglądał, bo będzie Ci po prostu ciężko wrócić. Dlatego ja wybrałam tę pierwszą opcję. Miałam na tyle stabilną sytuację rodzinną, że wiedziałam, że mogę sobie na to pozwolić. Miałam wówczas jeszcze duże wsparcie ze strony taty [imię córki]. Także ja urodziłam [imię córki], jak miałam 21 lat. Liczyłam na to właśnie, że powrócę i będę miała szansę na to, żeby dalej się rozwijać zawodowo. Ja w ogóle jak przyszedłam do teatru, to od razu mieliśmy galę baletową. Więc już dostałam solową wariację tam, już wiedziałam, że pokładają we mnie duże nadzieje, że się podobam, że jakby jest OK. Także czułam, że w perspektywie mogę awansować na koryfejkę, na solistkę raczej nie. Bo widziałam dziewczyny, które były solistkami, także tam raczej nie, ale na koryfejkę na pewno. Ostatecznie umowy mi przedłużono (przedsiębiorczyni, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

Tak często wspomniany przeze mnie kult ciała tancerki wpływa bezpośrednio na jej zdrowie i możliwości biologiczne. Młodsze ciało szybciej wraca na pożądaną formę. Związek cielesności w balecie i aspektu macierzyństwa jest wielowymiarowy. Kolejnym wymiarem są bowiem biologiczne i fizjologiczne możliwości kobiet w balecie do zajścia w ciążę. Od tancerek wymaga się dziewczęcego wyglądu - płaskich klatek, zaniku kobiecych kształtów. O zmianach zachodzących w kobiecej sylwetce tancerki pisze Isadora Duncan w „Moim życiu” (1986), którą cytuje de Beauvoir w kontekście kształtowania się kobiety, które nazywa „wtajemniczeniem płciowym”:

Biodra, dotychczas chłopięce, przybrały falistą linię, w całej swej istocie doznałam jakiegoś wielkiego wstrząsu, wyraźnego pędu, tak że całymi nocami nie mogłam sypiać, przewracając się i kręcąc w gorączkowym, bolesnym niepokoju (de Beauvoir 2020: 428).

Wymagane smukłe, dziecięce ciało wiąże się z zanikiem menstruacji, a więc niemożnością posiadania dzieci, o czym pisze w artykule „See Intimate Portraits of Prima Ballerinas Who Became Mothers” Erica Schwiegershausen (2015). Mówi o tym jedna z moich rozmówczyń: *Musimy być cały czas bardzo szczupłe, tracimy właśnie miesiączkę, nie jemy (koryfejka, 28 lat).*

Jest to związane z dobrze przebadanym fenomenem, a zarazem problemem zaburzeń odżywiania wśród tancerek baletowych (Hamilton, Brooks-Gunn, Warren 1985; Abraham 1996; Ravaldi i in. 2006; Silveri i in. 2021). Ilość, przekrój oraz swoista ponadczasowość (już w połowie XX wieku można znaleźć przekrojowe badania na ten temat) badań nad tancerkami w kontekście zaburzeń odżywiania wskazuje na to, jak silnie to auto przemocowe zaburzenie wpisane jest w ten zawód. Przejawami są kompulsywne odchudzanie i idące za tym choroby: anoreksja, bulimia oraz nowe zjawisko, czyli tzw. ortoreksja. Ta ostatnia polega na nadmiernej dbałości, obsesji na punkcie zdrowego odżywiania, która ściśle wiąże się z cechami pożądanymi w balecie - dążeniem do perfekcji i koncentracji na własnych celach i kolejnych osiągnięciach (Dittfeld i in. 2013).

Kulturowy nacisk szkół baletowych na ideal chudego ciała, który nadaje tancerce wiecznie młodzieńczy i przedpokwitaniowy wygląd, może zakłócać złożony proces nabywania tożsamości płciowej. W dzisiejszych czasach znaczenie takich konstruktów jak „konkurencyjność” i „siła” mogą nie być uznawane za zależne od płci, ale pozytywnie związane z obiema płciami w kontekście sukcesu, atrakcyjności społecznej i wysokiej samooceny. Może to być powodem istnienia silniejszego związku pomiędzy cechami typowo „męskimi” a nasileniem objawów zaburzeń odżywiania u kobiet w wysoce konkurencyjnym środowisku, takim jak szkoła baletowa. Utrzymywanie niedowagi i ograniczanie się może być sposobem na zwiększenie poczucia własnej wartości, sprawczości i odporności na rywalizację (Ravaldi in. 2006: 534).

Pasiut, cytowana już koryfejka Polskiego Baletu Narodowego zaznacza silny związek zaburzeń odżywiania z rozchwianą gospodarką hormonalną, a więc aspektem biologicznym, który bardzo często uniemożliwia kobietom posiadanie dziecka. W przypadku tancerek ponownie - idealnie szczupłe i pożądane ciało oraz fizjologiczna ciąża, gdy sylwetka nie jest naturalnie smukła i wymaga „dyscypliny”, nawzajem się wykluczają:

W 2015 roku bardzo zeszczuplałam, wtedy tego nie dostrzegałam. Uważam ten rok za punkt, w którym zaczęła się moja największa obsesja. Zaczęły się moje problemy z hormonami, wypadły mi włosy, zanikała miesiączka. Poszłam do ambulatorium, otrzymałam informację, że jestem w złym stanie zdrowotnym. Odpowiedziałam: ale ja nie mogę jeść, bo jestem tancerką. Długo tego nie rozumiałam, jakie to ważne. Nagle zaczęłam tyć, zauważyłam „ten wałeczek” – okazało się, że to niedoczynność tarczycy i musiałam przyjmować tabletki (Dąbrowska 2022 [online dostęp 06.08.2022]).

Innym czynnikiem wpływającym na trudną decyzję o macierzyństwie w balecie jest przekonanie o konieczności pełnego oddania zawodowego, które cechować powinno w szczególności kobiety najwyższych rang kompanii baletowych. W ich przypadku, a także „obietujących” tancerek przodujących, dyrekcja nie jest zachwycona ich „niedyspozycją” związaną z czasem ciąży i macierzyństwa. Schwiegershausen (2015) pisze o tej zachodzącej w zawodzie tancerki kontradycji, która nie dotyczy mężczyzn:

[Taniec] to ich tożsamość, ich sukces, to, co wnoszą do świata. W wielu przypadkach te kobiety są żywicielkami swoich rodzin - więc jeśli stracą pracę, to co? Jeśli dyrektor ma cię dość, może po prostu wyrzucić cię z zespołu i twoje życie straci sens. Wszystkie te tancerki były u szczytu kariery, kiedy zdecydowały się na posiadanie dzieci. To wymaga odwagi.

Potwierdzają to słowa jednej z moich interlokuterek:

Jeśli jest solistka albo dobra tancerka, to dyrekcja jest niezadowolona, że idzie na zwolnienie, że ma dziecko, więc nie wiem czy to jest takie mile... że fajnie, że gratuluję, że to pięknie, że masz dziecko, że jesteś w ciąży. To jest bardziej takie, że: no dobrze, to mamy teraz problem. Stwarzasz problem, bo teraz jest wolne miejsce. Musimy kogoś na twoje miejsce wrzucić. I teraz: kogo? I psujesz nam cały jakiś tam układ, gdy do jakiegoś spektaklu się przygotowujemy. Więc nie wiem czy to jest takie fajne to usłyszeć od dyrekcji (koryfejka, 28 lat).

Niektóre z moich rozmówczyń mówią o tym, że to oddanie dla zawodu, a także nadzieję i chęć (niejasnego) awansu wstrzymywały je przed decyzją o posiadaniu dziecka. Obecnie to ich narodzone dziecko spowodowało, że odpuściły sobie - pozytywnie, ciesząc się tym, co jest „tu i teraz” - nie żyjąc czekając na kolejne wyzwania:

Ja mam z tym luz, choć miałam ciśnienie przed ciążą... trochę mnie to stresowało, że w przypadku myślenia o założeniu rodziny i brak umowy na czas nieokreślony, awans i powrót do pracy staje się problematyczny... ach, różne rzeczy miałam w głowie. Teraz mam luz totalny.

Inne zaś, czekając na (zasłużony) awans, nie zamierzają wstrzymać się od posiadania dzieci:

No może to być trudne wrócić do pracy kiedy to ciało może jeszcze nie jest gotowe, ale nie wiem, myślę, że nie możemy się gdzieś tam się stopować przez naszą karierę od robienia czegoś co chcemy robić. Jeżeli chcemy mieć dziecko to miejmy to dziecko. Nie wstrzymujmy się, bo jest kariera, bo tańczę, bo moje ciało się zmienia. Wiele tancerek się o to boi, tak, że gdzieś tam to ciało już nie wróci do formy, a czasami wraca do jeszcze lepszej formy, moim zdaniem. Więc myślę, że macierzyństwo jest wspaniałe, ale jeżeli ktoś je czuję (koryfejka, 28 lat).

Zmęczenie i wypalenie zawodowe towarzyszyło trzem moim respondentkom - matkom. Wszystkie również liczyły i czekały na zasłużony awans, którego nie otrzyły. Sytuacja ta ułatwiła im niejako decyzję o założeniu rodziny: [Idąc na zwolnienie lekarskie z powodu ciąży] *Wykorzystałam to że mogę po prostu, że już mi się nie chce, że mam spadek energii do pracy. I to było zbawienie dla mnie (tancerka zespołowa, 30 lat).*

Są również przykłady tancerek, które decydują się tańczyć, będąc już w ciąży. W Polsce ukrywać muszą swój stan przed osobami zarządzającymi zespołami. Na zachodzie jest to dość częsta praktyka. Jak mówi gwiazda NYC Ballet Maria Kowroski, która w piątym miesiącu ciąży tańczyła główną rolę w „Śnie nocy letniej”: *czułam, że żyję i czułam się tak wolna, jakbym po prostu nie mogła się w niczym pomylić. Miałam mojego małego partnera w środku* ([tłum. własne] za Bowie Larson 2019). Ja sama doświadczyłam bycia na scenie Teatru Wielkiego Opery Narodowej, gdzie moim nieodłącznym partnerem był mój (jeszcze) nienarodzony syn. Był to spektakl „Cardillac” w reżyserii Mariusza Trelińskiego. Zdecydowałam się podjąć ryzyko, kierując się ambicją i chęcią własnej realizacji zawodowej. Jest to uczucie warte wielu poświęceń, choć oczywiście należy pamiętać, o tym, że scena rządzi się swoimi prawami, o czym mówi jedna z moich respondentek, która - podobnie, jak druga, planuje posiadanie dziecka:

Niektóre tancerki [tańczą] do 4 [miesiąca], jeszcze im nie było widać brzucha i tańczyły spektakle, więc... Ja mówię: jak? Przecież to jest niebezpieczne. Jesteś na scenie, na scenie się wielu rzeczy nie czuję. Emocje też nas chłoną. No ja bym się bała. No więc niektóre tancerki nie mówią też że są w ciąży, na początku swojej ciąży. Boją się może? A może chcą dłużej pracować.

4.3. Powrót na scenę

Bycie matką w balecie nie jest łatwe - zarówno ze względu na czas pracy, ale, jak i finanse.

Dylematy pojawiają się w momencie decyzji o macierzyństwie, ale i gdy nadchodzi czas powrotu do pracy. System pracy w zespole baletowym, tzw. 4 na 4 (praca od 10:00 - 14:00 i 15:00 - 19:00) powoduje, że czas na faktyczną obecność matki w życiu dziecka jest ograniczony; jak mówi jedna z moich rozmówczyń:

Jako mama czuję się wspaniale. Jako tancerka czuję się niewystarczającą mamą. Bo nigdy nie ma mnie w domu. [moje dziecko] jeszcze nie reaguje. Czasami się zdarza, że płacze jak wychodzę, ale bardzo rzadko (koryfejka, 29 lat).

Inna dodaje:

Pierwszy rok po narodzinach dziecka, kiedy jeszcze nie pracowałam, był absolutnie fantastyczny. Ciężko mi było się wdrożyć w rytm pracy i dnia 4 na 4. To absolutnie mi rozwalalo dzień i organizację. Bo kiedy wróciłam do teatru, to budziłyśmy się rano z [imię córki] około godziny 8:00. Zajmowałyśmy się sobą. Miałyśmy tę godzinę na ogarnięcie siebie od rana, na chwilę zabawy i odwoziłam ją do zaprzyjaźnionej opiekunki. Po czym jechałam o godzinie 9:00 z minutami do teatru, wracałam o godzinie 14:30. Bawiłyśmy się, jadłyśmy razem obiad i o godzinie 17:00 z minutami znowu musiałam jechać do teatru. Więc miałyśmy właściwie tylko ten czas w połowie dnia dla siebie, bo jak wracałam, to [imię córki] już spała. Wracając do tego, że nie pracowałam dłużej niż rok w teatrze, faktycznie uważam, że to było dobre, co się stało, że mi nie przedłużyli tej umowy, ponieważ nie pociągnęłabym dalej. W sensie czulam, że tracę dziecko, że nie mam z nią kontaktu i że te weekendy, też nie zawsze weekendy, bo przecież czasami w soboty graliśmy, to jest za mało (przedsiębiorczyni, post-tancerka zespołowa, 29 lat).

Jak pokazują osoby odpowiedzialne za raport „Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors” posiadanie dzieci pracując w sektorze kreatywnym i kulturalnym, pociąga za sobą szereg konsekwencji. Gdy kobieta rodzi dziecko, powrót do pracy może być bardzo trudny. Często zdarza się, że wraca ona na niższe niż dotychczas stanowisko (2019: 30 - 32).

Podobna sytuacja ma miejsce w zespołach baletowych, gdzie tancerki walczyć muszą o ponowne zatrudnienie, przedłużenie umowy w zespołach etatowych, a także możliwość tańczenia na scenie. Jak powiedziała mi kiedyś jedna z czołowych polskich tancerek: *długo zastanawiałam się nad drugim dzieckiem, bo wiesz, po ciąży, żeby coś zatańczyć... to trzeba się nachodzić i naprosić o rolę (solistka, 36 lat)*. Dla tancerek niezależnych powrót na rynek pracy również jest wyzwaniem. Odmówienie propozycji projektu zwykle wiąże się z końcem współpracy z danym pracodawcą czy pracodawczynią. To wiąże się z dyskryminującym założeniem, jak wynika z cytowanego raportu, który obecny jest we wszystkich sektorach kreatywnych, że kobieta będzie pracować mniej, będzie mniej skoncentrowana, mniej elastyczna i mniej oddana, gdy zacznie rodzić dzieci. Zarówno w sektorze muzycznym, jak i w sztukach wizualnych było to szczególnie widoczne (tamże: 31-32).

Obawy o formę i smukłe - pożądane w balecie ciało, jak pokazały badania, są w większości przypadków nieuzasadnione. Wszystkie respondentki badania, a także przeważająca większość tancerek w ogóle bez problemu wraca obecnie po porodzie do formy. Wydawać by się mogło, że jest to niemal niemożliwe - przecież tancerka powinna skupić się na jednej rzeczy. Większość z nich jednak świetnie łączy pracę sceniczną oraz życie rodzinne (Schwiegershausen 2015), co również potwierdzają moje badania. Jedna z tancerek - matek opowiada o fantastycznym powrocie do pracy i formy: *Wracając do pracy super, w ogóle ekstra ciało. Czuję się pod tym względem mega uprzywilejowaną. I że po prostu udało mi się jakoś tak*

naprawdę bez problemu to zrobić. Taki luz właśnie w głowie był potrzebny. I odpoczynek po tylu latach działań (tancerka zespołowa, 30 lat).

Jednak, jak pokazuje przykład jednej z moich respondentek oraz historie, o których mówiły inne, zwykle jest to osiągalne przy posiadaniu jednego dziecka. Drugie dziecko często wiąże się z końcem kariery. W przypadku dwóch kobiet, które wzięły udział w moim badaniu, urodzenie drugiego dziecka była równoznaczna z brakiem otrzymania angażu na kolejny sezon w etatowym zespole baletowym. W przypadku pierwszej, którą cytuję na początku niniejszego rozdziału, było to związane z opinią dyrektora o braku wystarczającego zaangażowania kobiety w pracę w balecie. Mimo starań i nadludzkiej pracy nie otrzymała ona umowy na kolejny sezon. To potwierdza trend, gdzie bycie matką nie współgra z byciem zawodową tancerką baletową.

W przypadku drugiej kobiety to aspekty finansowe, ekonomiczne, a także zasób, jakim jest czas, odsunął ją od pracy scenicznej, która w połączeniu z posiadaniem dzieci jest nie lada wyzwaniem; jak mówi: [Swoj powrót na scenę wspominam] *Bardzo dobrze. Po pierwszym dziecku wspominam bardzo dobrze. Po miesiącu stałam na scenie i tańczyłam normalnie. Wróciłam do wszystkiego, co tańczyłam wcześniej. A po drugim nie wróciłam* [śmiech] (koryfejka, 29 lat).

Matka to kobieta, która spędzając kilkaset godzin w ciągu roku na karmieniu piersią, daje średnio ponad 320 000 ml życiodajnego pokarmu (Neville i in. 1988), który produkowany jest z jej własnych zasobów i jej własnego ciała (Garbes 2018). Macierzyństwo to nie tylko oddanie, uczucia i miłość, ale to także obowiązki, wyrzeczenia, kary i nagrody. Macierzyństwo to instytucja, w której, tak, jak w każdej innej panują określone relacje władzy wpływające na jej funkcjonowanie; ponoszone są w niej koszty i otrzymywane zyski:

Kiedy myślimy o jakiejś instytucji, zwykle widzimy jej ucieleśnienie w postaci budynku: Watykan, Pentagon, Sorbona, Skarb Państwa, Massachusetts Institute of Technology, Kreml, Sąd Najwyższy. To, czego nie możemy dostrzec z zewnątrz, to sposoby, w jakie władza jest utrzymywana i przekazywana za jej murami i pod kopułami. To niewidzialne porozumienia, które gwarantują, że władza będzie znajdować się w pewnych rękach, a informacje będą przekazywane konkretnym osobom. (...) Kiedy myślimy o instytucji macierzyństwa, nie przychodzi nam na myśl żadna symboliczna architektura, żadne widoczne ucieleśnienie autorytetu, władzy czy potencjalnej lub rzeczywistej przemocy. Macierzyństwo kojarzy się z domem, a my lubimy wierzyć, że dom jest miejscem prywatnym. Być może wyobrażamy sobie kolejne rzędy podwórek za domami na przedmieściach lub w kamienicach, w których kobieta rozwiesza pranie lub biegnie odebrać zapłakanego dwulatka; albo tysiące kuchni, w których dzieci są karmione i wysyłane do szkoły. Albo myślimy o domu naszego dzieciństwa, o kobiecie, która nam matkowała, albo o sobie. Nie myślimy o prawach, które decydują o tym, jak znaleźliśmy się w tych miejscach, o karach ponoszonych przez opiekujące się dziećmi, ani o psychoanalitykach, którzy są pewni, że praca macierzyńska z natury nam odpowiada. Nie myślimy o władzy skradzionej nam i władzy nam zatrzymanej, w imię instytucji macierzyństwa ([tłum. własne] za Rich 1985: 431 - 432).

Zdjęcie 19. Próba na sali z ośmiomiesięcznym synem



źródło: archiwum prywatne, fot. Adam Podleśny.

5. Inne płaszczyzny dyskryminacji w balecie

Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

Artykuł 14. Europejskiej Konwencji Praw Człowieka

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Artykuł 183a. §1 Kodeksu Pracy RP z dnia 26 czerwca 1974 roku

5.1. Problem paszportu - nierówności między osobami tańczącymi z Polski i zza granicy

Umiejdzynarodowienie zespołów baletowych na szeroką skalę nastąpiło w Polsce mniej więcej na początku XXI wieku, to wtedy tancerze z różnych krajów zaczęli zasilać początkowo

Polski Balet Narodowy, którego dyrektorem został Pastor i sprawił, że zespół ten instytucjonalnie stał się niezależną jednostką. Z czasem coraz więcej polskich zespołów zaczęło przyjmować zagranicznych artystów i artystki, gdzie niegdyś absolwenci najbliższej, lub przy teatralnej szkoły baletowej stanowili większość zespołu. Taka współpraca była obecna już w XIX wieku, kiedy szkoła baletowa w Warszawie mieściła się w tym samym budynku, co teatr, a żaden talent nie mógł zostać przeoczony: *Przyszłe gwiazdy debiutowały więc nierzadko w wieku 15 - 17 lat. Rekord podbiła w tym względzie Helena Cholewicka, gdyż zatańczyła Sylfidę [...] jako czternastolatka* (Pudełek 1981: 108). Ta ścisła kooperacja pozwalała przyszłym rodzimym tancerkom i tancerzom zdobywać doświadczenie potrzebne w tym konkretnym zespole, czego obecnie bardzo brakuje. Mówi o tym jedna z moich respondentek:

Nie wiem, jak jest teraz. Ale kiedyś [kiedy ona była w szkole] była, moim zdaniem, ta współpraca za mała i wymagania, które są w niektórych teatrach przewyższają możliwości uczniów, którzy są w danej szkole. Bo jednak wydaje mi się, że naturalnym byłoby, jeśli ktoś ukończył szkołę baletową w Warszawie, to jest przygotowany do tego, żeby pójść do Teatru Wielkiego w Warszawie. Niestety tak nie jest. Tak działa to chyba w Operze Paryskiej, że jednak ci młodzi ludzie są przygotowani do tego, żeby zasilić zespół Opery Paryskiej (koryfejka, 29 lat).

Jak pokazują badania, w Polsce wciąż obecny jest kompleks polskości, a aż siedem tancerek, z którymi rozmawiałam, niezależnie od pytań wywiadu zaczęło mówić mi o dyskryminacji na tle pochodzenia:

Jasną rzeczą jest to, że już od dawna się mówiło, że jak się nie jest Polakiem, to ma się trochę łatwiej. Jak ma się po prostu inny paszport. [Przejawia się to] nawet w takich sferach, jak niuanse językowe. My mówimy do niego „panie dyrektorze”, a wszyscy zza granicy zwracają się do niego [zdrobniła forma imienia] (tancerka zespołowa, 30 lat).

Nie jest to problem nowy, a obecny był w balecie już w XIX wieku: *wyższe stawki przysługiwały zagranicznym artystom zatrudnionym w operze i balecie* (Pudełek 1981: 110).

Jedna z respondentek mówi o problemie tym w swoim zespole. Po raz kolejny „pewność siebie“, a raczej jej brak wysuwa się tu na pierwszy plan:

*mi kierowniczką powiedziała, że ona [koleżanka respondentki] nigdy nie dostanie solistki, nigdy nie dostanie koryfejki. Bo jest Polką. Bo jest, k*****, Polką. Ja też jestem Polką. W związku z tym nie dostaję dofinansowania na mieszkanie, na pokój. Przecież ja mieszkania nie wynajmuję. Właśnie szukam pokoju i ceny tak poszły w górę, że kurczę, 1000 zł, znaleźć coś za 1000 zł to jest nierealne. Obcokrajowcy [otrzymują dofinansowanie na mieszkanie]. I uwaga, jak kiedyś poszłam, poszłam raz, odważyłam się, gdzie ja mam zawsze z takimi rzeczami problem. Poszłam do kadr i zapytałam się tej pani, czy mi się nie należy, czy nie mogę prosić, ubiegać się o dofinansowanie na mieszkanie, bo słyszałam, że nawet jak ktoś nie dostaje mieszkania pracowniczego, pokoju, za 300 zł na miesiąc. To, że oni dopłacają chłopakom jakimś tam z zagranicy, którzy sobie wynajmują. 500 zł im dopłacają w sumie. I ta pani powiedziała, no tak, może pani spróbować, ale to i tak przechodzi przez panią kierowniczkę, a ona raczej takiej zgody nie wyrazi* (tancerka zespołowa, 27 lat).

O różnicach w pensjach - na niekorzyść Polaków mówią cztery kobiety, a jak pisze Pudełek (1981: 108) podobna sytuacja miała miejsce ponad 100 lat temu w balecie warszawskim:

Dzięki tej oszczędności scenę opuszcza panna Gilska, której wymagani wydały się ponoć dyrekcji zbyt wygórowane, ale za to przyjeżdża panna Giuri, która brać będzie prawie tyle na miesiące ile brała panna Gilska na rok.

Pozytywnym finałem ówczesnej sytuacji jest fakt, że przy interwencji prasy warszawskiej, dyrekcja tamtego zespołu podpisała kontrakt z Gilską na 1000 rubli pensji i 10 *feu* od występu miesięcznie, a Włoszka miała otrzymywać w czasie swoich gościnnych występów 800 rubli miesięcznie (Pudełek 1981: 43). Jak pokazuje historia jednej z moich respondentek, nie zawsze jednak tancerki mają obecnie tyle szczęścia. Prawdopodobnie również z powodu braku tak żywego zainteresowania mediów sytuacją baletu. Jedna z moich respondentek w momencie przyjęcia innej solistki do teatru wiedziała już, że ona sama awansu nie otrzyma, a jej pozycja w zespole będzie spadać. Zdecydowała się więc na rezygnację z pracy w tym zespole, a w tym momencie również rezygnację z zawodu.

5.2. Mobbing w świecie baletu

Zjawisko mobbingu w świecie baletu jest fenomenem, który można nazwać powszechnym. Na przestrzeni lat coraz więcej osób decyduje się publicznie - anonimowo lub nie, opowiedzieć o doświadczeniu byciu ofiarą lub świadkiem_świadkinią nadużyć w świecie baletu. Pierwszą osobą, która została po dziesiątkach lat, pociągnięta do odpowiedzialności, a przede wszystkim publicznie nazwana mobberem był Peter Martins - wieloletni dyrektor New York City Ballet i SAB - szkoły baletowej przy zespole. Zauważyć należy, że był on następcą, namaszczonym przez samego założyciela zespołu - George'a Balanchine'a. W grudniu 2017 roku został on zwolniony z obu funkcji po tym, jak oskarżono go o przemoc na tle seksualnym, fizyczny i psychiczny oraz mobbing. Stał się baletową figurą #MeToo, która dała początek fali wyznań wśród tej społeczności - w USA i na świecie (Hillstrom 2018, McCartney 2022). Jak pisze Nicola McCartney w artykule „In light of# MeToo: reconsidering the art/artist relationship for better futures” istotnym jest by w czasach, w których refleksyjność dotycząca nadużyć w świecie sztuki zaczyna być pogłębianą, a kolejne przypadki Wielkich Artystów (Nochlin 1971), a jednocześnie mobberów, agresorów i gwałcicieli wychodzą na jaw, istotne jest, by ich dzieła analizować w perspektywie niechlubnych życiorysów, nie tylko wybitnej twórczości:

Musimy nadal brać pod uwagę życiorys autora_ autorki przy interpretacji jego/jej dzieł - bo to, co osobiste, jest też polityczne. #MeToo wzywa do bardziej holistycznego zrozumienia świata sztuki i jej infrastruktury finansowej, aby rzucić wyzwanie jej własnemu aparatusowi ([tłum. własne] za McCartney 2022).

Wśród moich rozmówczyń również znalazły się kobiety, które doświadczyły mobbingu w miejscu pracy - ze względu na ciążę, chęć wyjazdu za granicę czy nawracającą kontuzję.

Jedna z kobiet doznała jawnego działania mobbera - dyrektora zespołu baletowego, w którym pracowała:

Mieliśmy zmianę kierownictwa [...] Na początku dyrektor był w porządku, a potem zaczął nas mobbingować i to tak na poważnie. Ludzie, którzy nie chcieli współpracować, donosić na swoich kolegów, mówić, co się dzieje w zespole czy jak o nim ludzie mówią, byli bardzo źle traktowani. [...] Zatańczyłam bardzo dużo różnych solowych rzeczy i pierwszych planów i nie dostałam awansu na solistkę. Poza awansem to są po prostu pieniądze, które dostaje ktoś inny. W tym momencie, kiedy miałam już duży dorobek artystyczny, została zatrudniona solistka i wiedziałam, że kogoś trzeba wyrzucić z tego wszystkiego [śmiech]. Wiedziałam, że to będę ja. Żeby się trochę ratować, raz, że chcieliśmy mieć już drugie dziecko, stwierdziliśmy, że nie ma lepszego czasu i zaczęliśmy się starać (koryfejka, 29 lat).

Mimo listu wystosowanego do osób zarządzających teatrem cytowana wyżej sprawa ucichła - kierownik został zastąpiony swoim poprzednikiem, który wygrał sprawę sądową o bezpodstawne zwolnienie dyscyplinarne, lecz nigdy nie został pociągnięty do odpowiedzialności za łamanie kodeksu pracy w polu dyskryminacji i molestowania części pracowników. Jak mówi respondentka powodem jej braku awansu, który został jej przedstawiony podczas 40 minut krzyku, był: brak talii.

Kodeks Pracy jasno określa zakaz dyskryminacji oraz definiuje, czym ona jest:

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ponad to w rozumieniu § 2 przejawem dyskryminacji jest również:

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Obecnie wciąż trwa proces upubliczniania przemocowych działań mobberów_mobberek z obszaru baletu, a dotyczą one najlepszych artystów i artystki z wiodących zespołów na świecie, z wieloletnią tradycją. Są to opisany NYCB, ale także europejski Bejart Ballet, którego założycielem był również wybitny artysta, co Balanchine - Maurice Bejart (france24.com 2021). Kolejnym niedawny przykładem jest Boston Ballet, gdzie zarządzająca nim gwiazda mediów społecznościowych i niewątpliwie wybitna tancerka Dusty Button oraz jej mąż i choreograf Mitchell Taylor Button dopuszczali się przemocy seksualnej i gwałtów na tancerkach i tancerzach (Bowker 2021). Cytowane już wyniki badań Ghekiera przeprowadzone w 2018 roku w Belgii, jak również inwestygacja, która odbyła się w tym samym roku w Operze Paryskiej, pokazały, jak powszechne są nadużycia w tańcu i balecie. Dotyczą one tak samo mniejszych podmiotów, jak i znamienitej, z ogromnymi tradycjami, niezwykle kodeksem pracy i niemal mistycznymi zasadami, instytucji, jaką jest właśnie Opera Paryska. W 2018 roku w anonimowej ankiecie 77% ze 132 tancerzy i tancerek

paryckiego baletu przyznało się do bycia ofiarą lub świadkiem_świadkinią szykanowania i nękania w miejscu pracy, a 26% doświadczyło nadużyć na tle seksualnym (Samuel 2018).

5.3. Dyskryminacja ze względu na orientację psychoseksualną

Dyskryminacja na tle orientacji seksualnej występuje w części zespołów baletowych w Polsce. Mimo powszechnego przekonania o liberalnych poglądach artystów i artystek w balecie, który rzekomo zdominowany jest przez homoseksualistów, ani jedna, ani druga asumpcja nie jest prawdziwa:

Jeśli przez większą część XX wieku istniało silne powszechne przekonanie o związku między baletem a homoseksualizmem, to związek ten był zazwyczaj negowany, tłumiony lub ignorowany przez świat tańca (Stoneley 2006: 1).

Z jednej strony kulturowo osadzone stygmatyzujące przekonanie o homoseksualizmie mężczyzn tańczących w balecie panujące wśród społeczeństwa, z drugiej chęć wyzbycia się owego przekonania sprawia, że homofobiczne zachowania wśród heteroseksualnych mężczyzn w balecie (tancerzy i pedagogów, jak pokazały badania) nasilają się:

Mi się wydaje, że ta orientacja seksualna też gra rolę... ci panowie już się nie chcą za bardzo kolegować... znaczy panowie hetero nie lubią się kolegować z homo. Nie rozumiem, nie wiem, dlaczego mamy dyskryminować ludzi, którzy mają po prostu inną orientację, jeżeli są takimi samymi ludźmi. No i tak samo z kobietami jest, tak, że my też czujemy się gorsze (koryfejka, 28 lat).

Doświadczenie tej tancerki wskazuje na dyskryminację ze względu na orientację psychoseksualną panującą wśród mężczyzn w balecie. Dodatkowo wskazuje ona na kolejny poziom nadużyć, którego powodów upatruję w tych samych, wyżej wymienionych zależnościach. Są one jednak związane z drugą stroną konfliktu - homoseksualnymi mężczyznami. Bardzo często tancerki napotykają trudności w trakcie pracy w momencie, gdy pedagog, choreograf czy dyrektor jest orientacji homoseksualnej:

(...) było parę takich sytuacji, że przyjeżdżał baletmistrz gościnnie do nas do zespołu i nie zwracał uwagi na tancerki w ogóle. Nie wiem czy to jest przez to jakiej orientacji była ta osoba, ale czułam się totalnie jak powietrze dla tej osoby, dla tych dwóch osób w sumie. I pytam się dlaczego? Byłam tak zdenerwowana wtedy, nie mogłam po prostu wytrzymać na tych lekcjach, bo czułam się cały czas jakbym była niepotrzebna tam (koryfejka, 28 lat).

Inna mówi o podobnym problemie w przypadku dyrekcji:

Ciekawym tematem są tu również homoseksualiści (...), gdzie np. gdy dyrektor ma takie upodobania, to przez pryzmat tego wybiera ludzi, pomaga ludziom. Ma to duży wpływ na decyzje, i wtedy kobiety mają już w ogóle bardzo ciężko - nie ma to znaczenia czy są dobre, nie ma to tutaj żadnego znaczenia. Spotkałam się z tym parokrotnie (tancerka zespołowa, 32 lata).

5.3.1. Tancerki nieheteronormatywne

Moje wieloletnie obserwacje doprowadziły mnie również do wniosku, że homoseksualni mężczyźni obecni są w świecie baletu - w dyskursie publicznym, jak i na poziomie nano- czy mikrospołecznym. Przykładów kobiet nieheteroseksualnych trudno jest szukać wśród wiodących tancerek na świecie, a także wśród bliskiego mi grona znanych artystek baletu (Burke 2021). Problem ten po raz kolejny koresponduje z patriarchalną figurą tancerki, którą pożąda mężczyzna, a która czerpie przyjemność z tego pożądanego i podobania się męskiemu oczom. W wywiadzie dla New York Timesa genderqueerowa lesbijka i założycielka radosnego, obrazoburczego zespołu baletowego Ballez, Katy Pyle opowiada o swoim doświadczeniu w balecie:

Naprawdę czułam się sobie obca, dopóki nie wyszłam poza środowisko baletu. W trakcie mojego kształcenia nie poznałam nigdy lesbijki w balecie. Trudno było nawet znaleźć lesbijki w kulturze w ogóle. Obecny był prawdziwy brak reprezentacji homoseksualnych kobiet, co utrzymywało mnie w stanie uwięzienia i zmieszania (Burke 2021).

Wśród moich rozmówczyń znalazła się tancerka, która po latach pracy w zawodzie tancerki (nigdy jednak w zespole z repertuarem baletowym), poczuła swoją odmienność psychoseksualną:

Jak zaczęło się coś we mnie dziać, czyli zaczęłam się zastanawiać nad tym, co ja w ogóle wyprawiam i jak się w tym czuję, to zaczęło się to objawiać różnie pod względem mojej orientacji i tożsamości. Nie miałam pewności. Zaczęłam się obwiniać za to, że w ogóle zaczynam coś zmieniać, więc nie przyznawałam się do tego. Udawałam, że dalej jestem hetero, że dalej powinnam podobać się facetom, co było straszną męczarnią. Zakłócało to po prostu mój porządek względem relacji. Byłam strasznie znerwicowana. Ale w końcu podejmując się terapii, odpowiedniej pracy i będąc pewna tego, że to, że nie jestem określona, też jest OK, działa też na zespół. Oni widzą, że po prostu lubię siebie taką, jaką jestem i to też działa na nich, to też ich otwiera. Też widzą, że można uwydatniać swoją męskość i też być zajebiście kobiecą, że to też działa (freelancerka, 29 lat).

Zdjęcie 20. Sara Pawłuszko, niebinarna tancerka Teatru Sabat



źródło: archiwum prywatne Sary Pawłuszko, fot. Woszczyzna & Wiesnowski 2021.

Balet podtrzymuje ograniczające wzorce dla wszystkich. W przypadku mężczyzn jest to archetyp rycerskiego księcia, w przypadku kobiet - nieuchwytny łabędź czy sylfida. Burke pisze o zależnościach wielokrotnie przeze mnie podnoszonych: od kobiet oczekuje się, by wyglądały na nieważkie, lekkie i łatwe do podnoszenia (obraz ten wzmacniają pointy, o czym pisałam w rozdziale poświęconym temu atrybutowi tancerki), od mężczyzn - by byli silni i muskularni. Mężczyźni uczą się podnosić, a kobiety, by być podnoszone. W klasach, o czym również pisałam w rozdziale poświęconym edukacji baletowej, często obowiązują ścisłe zasady dotyczące ubioru kobiet i mężczyzn (Burke 2021).

Inicjatywy, takie, jak Ballez - zespół, który nazywa się „miejsce dla wszystkich odmieńców, których balet pominął” - jak przeczytać można na stronie internetowej kompanii,

są niezwykle istotne i potrzebne. Setki lat historii baletu pomijają aspekt lesbijek i ich obecność w swojej społeczności i narracji baletowej. To kolejny puzzle w dyskryminującej, ograniczającej sferze uprzedzeń, która związana jest z płcią w balecie, a dotyka bezpośrednio kobiet - tancerek, które poza pięknem, ulotnością, uległością, perfekcyjnością i małomównością, muszą również pozostawać w normie psychoseksualnej - orientacji heteroseksualnej odpowiadającej męskiemu spojrzeniu i pożądaniu.

Zdjęcie 21. Ballez podczas próby do spektaklu „Giselle and Loneliness” (chor. K. Pyle)



źródło: New York Times 2021, fot. Yael Malka.

5.4. Wybielany balet - brak różnorodności etnicznej w zespołach baletowych

W XXI wieku balet pozostaje archaiczny w wielu obszarach. Jednym z nich jest różnorodność etniczna zespołów baletowych (Fischer 2016, Gottschild 2016, Kourlas 2021). W 1990 roku Brenda Dixon Gottschild podczas wystąpienia na konferencji Fifth Hong Kong International Dance Conference nazwała balet ostatnim bastionem białej supremacji w zachodnim świecie tańca scenicznego. Później, w 2016 roku w swej ikonicznej książce „The black dancing body” (2003: 131) mówi ona o balecie, jako ostatnim bastionie przodującego, białego prymatu w tańcu”. W 2013 roku Fisher w artykule poświęconym „białości” baletu (z angielskiego: „whiteness”) pisze:

Kiedy mówię o balecie jako o „królestwie bladolicych” (z angielskiego: „the kingdom of pale”), czynię to, by wskazać na uprzedzenia wobec koloru skóry, zwłaszcza tego, który uważany jest za zbyt ciemny. [...] Nie sugeruję też, że czarnoskórzy tancerze są zawsze wykluczeni, zwłaszcza jeśli chodzi o balet współczesny. Twierdzę, że większość szkół i zespołów klasycznych jest w stanie przyjąć wiele zmian w zakresie różnorodności, o ile tancerze są odpowiednio „jaśni” (z angielskiego: „pale”) i proporcjonalni, tak by pasowali do różnych zespołów [tłum. własne] za Fisher 2013: 586).

Jedna z moich rozmówczyń - mimo polskiego paszportu, lecz ciemniejszej karnacji, doświadczyła dyskryminacji na tle swojej niebiałej fizjonomii oraz sugestii konieczności „wybielenia” swojej skóry:

Raz mi się zdarzyło tylko, że dyrektor artystyczny, dyrygent, zwrócił uwagę na cztery dziewczyny ubrane na białą, jako niby labędzie, i ja i Japonka jedna byłyśmy ciemniejsze od dwóch pozostałych dziewczyn, w sensie karnacji, kazał mi się przybielić, bo to źle wygląda. Ale zrobiłyśmy awanturę lekką. Ale to była jedyna taka sytuacja (koryfejka, 29 lat).

Przeważającą większość zespołów baletowych wciąż stanowią biali tancerze i tancerki (Fisher 2013), których dopełnienie stanowią zwykle Azjaci. Afro-tancerze i Afro-tancerki rzadko zasilają szeregi kompanii tańca klasycznego (Gottschild 2016), co jednak powoli zmienia się na Zachodzie. Nie mówię tu o zespołach z repertuarem współczesnym czy neoklasycznym, takich jak: Alonso King’s LINES czy Dresden Frankfurt Dance Company (niegdyś The Forsythe Company zarządzanego i założonego przez amerykańskiego tancerza i choreografa Williama Forsythe’a), gdzie inkluzywność etniczna i ta dotycząca kształtów ciał tancerek i tancerzy jest większa od lat. Mam na myśli zespoły z repertuarem klasycznym - baletami romantycznymi, klasycznymi, z akcją, opowiadającymi historię, takie jak: „Giselle”, „Śpiąca Królowa”, „Raymonda”. W zachodnim świecie baletu można odnaleźć pojedyncze przykłady tancerek i tancerzy o ciemniejszym kolorze skóry (Azjaci, o czym pisze dalej, zdarzają się znacznie częściej). Wśród nich wyróżnić należy takie artystki, jak: Michaela DePrince z Het Nationale Ballet z Amsterdamu, który wiezie prym w inkluzywności i różnorodności etnicznej swojego zespołu; Precious Adams z również postępowego i równościowego, a często przeze mnie przywoływanego zespołu English National Ballet; Lauren Anderson, która w drugiej połowie XX wieku tańczyła pierwszoplanowe role w zespole Houston Ballet w Stanach Zjednoczonych; czy pionierki, które już w latach 50. XX wieku - pomimo silnych, kulturowych przeciwności tańczyły na scenach baletowych, jak Raven Wilkinson, której bezpieczeństwo było zagrożone, gdy południowoamerykańscy rasiści dowiedzieli się o jej obecności podczas trasy Ballet Russe de Monte Carlo. O tym wydarzeniu pisze Fischer (2016: 586), mi natomiast opowiedziała o nim jedna z gwiazd tego słynnego zespołu - polska primabalerina Nina Nowak, tancerka tego zespołu. W przypadku tancerzy jednym z najśłynniejszych tancerzy jest Carlos Acosta - niegdyś wybitny, pierwszy tancerz Royal Ballet w Londynie, a obecnie dyrektor Birmingham Royal Ballet. Na podstawie autobiografii tego kubańskiego tancerza powstał nawet film fabularny, pod tytułem „Yuli”

(2018) w reżyserii hiszpańskiej twórczyni Iciar Bollain. Przykładów tancerek i tancerzy o różnorodnej etniczności jest niewiele, a świadczy o tym fakt łatwości enumeracji owych osób, o czym pisze również Fisher (2013: 587).

Odwołując się do dyskursu postkolonialnego, zauważyć należy, że od wieków *Wschodnia Królowa*, jak określa kobietę azjatyckiego pochodzenia Ania Loomba w swojej książce *Kolonializm Postkolonializm*, wzbudzała w europejskim „odkrywcę” - kolonizatorze, wielką fascynację. Była obiektem fantazji, dających upust pierwotnym żądzom. Czarnoskóre, „nieubrane dzikuski“ stanowiły niższą kategorię kolonizowanych kobiet, które jak mówi Gayatri Spivak: *ratowane są przed brązowymi mężczyznami przez białych mężczyzn* (Loomba za Spivak 2011: 166). Są one przedmiotowo traktowanymi niewolnicami, w przeciwieństwie do skolonizowanych azjatyckich księżniczek. Stąd też wynikać może większa tolerancja i niekiedy podziw dla aparycji tancerek pochodzenia dalekowschodniego w balecie.

Rozróżnienia takie nie oznaczały jednak, że wschodnie kobiety i lądy nie były przedstawiane zamiennie jako teren, na którym władza kolonialna mogła być zaprowadzona. Jednak w okresie renesansu Europejczycy często padali na kolana w obliczu potężnych władców Azji, raczej nie mogli więc ukazywać siebie jako mężczyzn rozzewiczających sfeminizowany ląd. [...] Od połowy XVIII wieku Azja jest często przedstawiana jako dzikuski, obrazy "Orientu" oscylują wokół bogactwa, splendoru i obfitości. Jak można było się spodziewać, kobiety związane z dworem królewskim - czy to królowe, czy członkinie haremu - zostały symbolami tego świata (zob. Kabbani 1986). Zawołowana azjatycka kobieta stała się powracającą kolonialną fantazją, jak chociażby postać Wschodniej Królowej, której zamożność jest świadectwem bogactwa "Orientu" i której płeć czyni te bogactwa uległymi przed Europejczykiem (Loomba 2011: 165).

Takie postrzeganie terenów nie-europejskich przekłada się również na literaturę baletową. Tytułowa bohaterka „Bajadery“ (chor. M.Petipa) jest odzianą w bogactwo orientu córką proroka, natomiast obok niej w rolach małych Maurów występują dziewczynki, których twarze pomalowane są na czarno. Podobnie jest w przypadku roli służącej z baletu „Córka Faraona“ (chor. M.Petipa), która z twarzą pomalowaną na czarno tańczy swoją wariację w towarzystwie małego, wymalowanego, Maura. Balety te powielają postkolonialne, orientalistyczne stereotypy, podobnie, jak wspomniany wcześniej balet „Korsarz”, gdzie jedynymi kobietami - bohaterkami są niewolnice. Malowanie twarzy na czarno w balecie to praktyka, od której wiele teatrów odeszło, lecz w Rosji - kolebce baletu klasycznego, wciąż jest ona obecna. W narracji dzieł tanecznych dalej stosuje się zabiegi z nurtu *blaxploitation* - białe tancerki charakteryzowane są na czarnoskóre, a ich rolami są karykaturalne niewolniczeki egipskie, niczym w filmach hollywoodzkich sprzed ery Oscara Micheaux. W kontekście narracji tego typu dzieł scenicznych Fisher pisze o „rasizmie post-intencjonalnym” (Perry 2011), gdzie jakikolwiek rodzaj rasizmu może być produktywny, analizowany i zmieniany w świecie baletu (Fisher 2013: 592).

Przedstawicielki innych etniczności rzadko dopuszczane są do tańczenia głównych ról lub w ogóle, pracy w profesjonalnych zespołach baletowych, choć jak pisała Cynthia Novack w kontekście braku różnorodności etnicznej zespołów baletowych, jako nieprzystającej reprezentacji społeczności nowojorskiej, w momencie dbałości o zróżnicowaną reprezentację: *balet i jego znaczenia oraz praktyki zyskują kulturową siłę* ([tłum. własne] za Novack 1993: 39). Tytułowe bohaterki baletów nigdy nie pochodzą z innych rejonów niż świat zachodni czy orient. Sam balet pozostaje w sferze ulotnych doznań estetycznych, nieobarczony odpowiedzialnością za swoją przemilczaną historię i wciąż obecne ukryte działania, które powielają kulturowe stereotypy.

Czarnoskórych tancerzy, a w szczególności tancerek, w regularnych zespołach jest niewiele (Kourlas 2021), a jeśli są, to poddawane są one zabiegowi *wybielenia*, będącego przykładem mimikry - ich sylwetka zostaje doprowadzona do możliwie jak najszczuplejszych i najdrobniejszych rozmiarów, zasłaniane są ich naturalne krzywizny ciała, włosy są prostowane, a skóra przykrywana na scenie rozjaśniającymi kosmetykami. Przykładem jest Misty Copeland - znamienity przykład afroamerykańskiej tancerki wykreowanej przez białego człowieka, która jednak daje nadzieję na zmianę, choć zmiana ta mogłaby przybrać nieco inny wymiar. Misty została pierwszą czarnoskórą solistką słynnego American Ballet Theater, stając się synonimem otwartości i tolerancji świata baletu. Tancerka jednak podkreśla swoją etniczność tylko w „bezpiecznych” i odpowiednich dla białego kontekstu obszarach. Misty Copeland posługuje się bowiem stereotypami w budowaniu obrazu „czarnej tancerki w białym świecie tancerek klasycznych”, równocześnie sama odgradzając się od swojego dziedzictwa, pochodzenia i etniczności, choćby decydując się na działania odwołujące się do brutalnej historii romantycznego baletu i jego „kameliowego” wymiaru.

Zdjęcie 22. Misty Copeland w reprodukcji nawiązującej do obrazu Edgara Degas



fot. Ken Browar & Deborah Ory; Article by: Stephen Mooallem; Fashion Editor: Michelle Jank.

Dodatkowym aspektem związanym z rasistowskim charakterem baletu i nierównościami na tle - dosłownie, koloru skóry są pointy i rajstopy (trykoty), które od początku tej sztuki baletowej, przez setki lat (od ich wynalezienie, datowanego na pierwszą połowę XIX wieku, Kant 2007) produkowane były wyłącznie w kolorach różowym i tak zwanym „cielistym”, czyli w kolorze skóry - białej skóry. Od 2021 roku jednak jedna z przodujących i najstarszych marek produkujących baletowe obuwie - Bloch, która powstała w Australii w 1931 roku wprowadziła do oferty stałej pointy w pięciu różnych odcieniach skóry baleriny. Nashville Ballet - jako jeden z pierwszych zespołów na świecie wprowadza dla zatrudnionych tam tancerek możliwość doboru point i trykot, specyficznych dla ich koloru skóry (Sandell 2022). Żegna się tym samym z kolejnym ograniczającym i dyskryminującym aspektem sztuki baletowej, kolorem zwanym baletowym różem (z angielskiego: „ballet pink”), który z jednej strony infantylizuje tę sztukę tańca, z drugiej nawiązuje do koloru kulturowo przypisywanego patriarchalnemu obrazowi kobiety.

Zdjęcie 23. Nowa linia point odpowiadająca różnym odcieniom skóry wprowadzona przez firmę Bloch w 2021 roku



źródło: us.blochworld.com

5.5. System zgłaszania nadużyć

Przeprowadzone przeze mnie wywiady pokazały, że nadużycia w balecie występują powszechnie, a dotyczą różnych płaszczyzn i sfer życia. Czasami, choć niezgodne z kodeksem pracy, są niezauważalne i internalizowane przez tancerki i tancerzy. Zdarza się również, że niepokojące sytuacje wzbudzają sprzeciw przedstawicielek baletu, z którymi rozmawiałam. Nie zawsze jednak istnieje w zespołach, instytucjach, w których kobiety pracują lub pracowały system umożliwiający zgłaszanie takich nadużyć. Jedna z moich respondentek mówi jednak o wielu możliwościach w balecie, w którym pracuje, a który mógłby być przykładem dla innych instytucji:

U nas jest tak, że można swobodnie pójść do dyrektora pogadać, jak z wujkiem. Jest też związek zawodowy, który sobie założyliśmy jakiś czas temu. Przewodniczący zawsze może zadziałać. Do tego jest inspektor, któremu też można się wyżalić i on powinien pójść do kierownika i załatwić sprawę. Ewentualnie można z rozmawiać z kierownikiem, ale on na ogół trzyma stronę dykcji. To już jest chyba dużo opcji (koryfejka, 29 lat).

Nie jest to jednak rzeczywistość powszechna, a często brakuje osób i rozwiązań systemowych w kwestii zgłaszania nadużyć. Jak mówi inna tancerka uczestnicząca w badaniach:

Nie mam pojęcia szczerze mówiąc [czy taki system istnieje]. Nikt o tym nic nie mówił. Tylko pan dyrektor, pierwszego dnia na spotkaniu z zespołem w wakacje, powiedział żeby się do siebie dobrze odnosić i żeby jakby być grzecznym dla siebie i się szanować, ale to i tak nie działa, nie funkcjonuje.

Płaszczyzn dyskryminacji, a zarazem unifikacji w balecie jest wiele; od orientacji psychoseksualnej, koloru skóry, przez niejasne zasady awansów, brak polityki

antydiskryminacyjnej czy kodeksu dobrych praktyk, a także uprzedmiotowienie osoby tańczącej w rękach choreografa czy dyrektora baletu, aż do zakorzenionych standardów dotyczących wizualnego aspektu tancerki baletowej - smukłej, ulotnej, śnieżnobiałej Europejki. Wiele z nich dotyczy również mężczyzn - również poddawanych opresyjnym działaniom kultury patriarchalnej, lecz w mniejszym stopniu niż w przypadku kobiet, których dotyczy zjawisko interseksjonalnej dyskryminacji w balecie. Istnieją jednak pozytywne przypadki zespołów, organizacji czy przedsięwzięć w świecie baletu, które niosą ze sobą potencjał powszechnych zmian działających przeciwko nadużyciom w tej sztuce.

Wymienić tu należy zespoły, które odgórnie wspierają twórczość kobiet choreografek, dedykując im w całości wieczory baletowe. Są to: American Ballet Theatre („Women Movements”) English National Ballet („She persisted”) czy Boston Ballet („ChoreographHER”). Wyjątkową inicjatywą na skalę światową była decyzja Patricii Barker zarządzającej zespołem Royal New Zealand Ballet, która sezon 2020/2021 zadedykowała wyłącznie kobietom choreografkom, których prace wypełniły cały repertuar sezonu. Tematowi kobiet w choreografii - ich sytuacji i powodom niedostatecznej ilości i reprezentacji ich prac na scenach baletowych dedykują kolejny rozdział niniejszej rozprawy doktorskiej.

Zespoły, które w ramach prowadzonej przez siebie polityki wewnętrznej dbają o inkluzywność swojego zespołu i zatrudnianych tam artystów_ artystek tańca. Wśród nich są: Scottish Ballet, Northern Ballet, English National Ballet czy Nashville Ballet, których statuty zawierają oświadczenie o dywersyfikacji, równoważności i inkluzywności (z angielskiego: „diversity, equity, inclusion statement”).

Pojawiają się również inicjatywy międzynarodowe zrzeszające zespoły baletowe chcące zmienić zastany, przemocowy porządek świata baletowego. Jest nim chociażby C²EC - Cultural Competence and Equity Coalition wspiera ucieleśnienie Inkluzywności, Różnorodności, Równości, Antyrasizmu i Kompetencji Kulturowych (I.D.E.A. & C.C.) i pracuje nad przekształceniem norm kulturowych w obrębie sztuk klasycznych, w tym baletu. C²EC to organizacja zajmująca się edukacją, zapewniająca wsparcie dla organizacji, liderów_liderek, artystów_ artystek i twórców_twórczyń, którzy na nowo wyobrazić sobie chcą, zmienić kulturę i standardy sztuki baletowej.

Brytyjskie zespoły, takie jak Royal Ballet czy Northern Ballet w 2016 roku postawiły sobie pytanie o brak wystarczającej reprezentacji kobiet w choreografii. To pytanie było początkiem oddolnych, sukcesywnych zmian w polityce zespołów, która zmieniła się, bazując na wynikach procesu badawczego, w którym zespoły wzięły udział. Obok innych teatrów brytyjskich były częścią inicjatywy badawczo - szkoleniowej, która poprzez badania,

innowacje i wprowadzanie ich w życie (doradztwo i szkolenia) działa na rzecz równości i równoważności w sztukach performatywnych. Jest nią brytyjska organizacja Tonic. Program dedykowany teatrom był przełomowy na skalę światową, a skupiał się na poprawie sytuacji kobiet właśnie w sztukach widowiskowych.

Scottish Ballet jest wyjątkowym przykładem zespołu dbającego o sprawiedliwość społeczną. Pojawia się w zasadzie w każdej sferze dotyczącej powszechnej dyskryminacji w balecie - od koloru skóry, przez niedoreprezentowanie kobiet w choreografii czy fetyszyzowanie ciała tancerki. Stojący na jego czele Christopher Hampson nie tylko od lat dba o dywersyfikację płci wśród osób tworzących choreografię w balecie szkockim (pokazują badania Jessici Teague z 2016 roku, które przedstawiam w dalszej części pracy), ale także do kreacji wiodącej roli w spektaklu Helen Pickett „The Crucible” zaprosił czarnoskórą tancerkę Cirę Robinson z zespołu Ballet Black. W 2020 roku zdecydował się również porzucić rasistowskie partie bazujące na baletowych, etnicznych stereotypach zastępujące bardziej inkluzywnymi. Dotyczy sztandarowego baletu klasycznego - „Dziadka do orzechów”, gdzie taniec chiński pozbawiony będzie stygmatyzującej charakterystyki oraz ośmieszających, groteskowych ruchów, które zastąpione będą tańcem czerpiącym z tej niezwyklej kultury z szacunkiem. Fantazmatyczny Drosselmeyer za to kreowany będzie zarówno przez mężczyznę, jak i kobietę.

W powyższym rozdziale opisałam społeczno-kulturowo-ekonomiczną sytuację tancerek baletowych w Polsce. Obszary, takie, jak edukacja, specyfika pracy, a także organizacja pracy w zespole baletowym zostały przeze mnie omówione. Określiłam również pola i przyczyny dyskryminacji kobiet w balecie ze względu na płeć i inne zmienne kulturowe. Podałam również przykłady pozytywnych inicjatyw na rzecz różnorodności i inkluzywności w tym obszarze.

W balecie osoby zajmujące się choreografią zazwyczaj „wyrastają” wprost z zespołów, w których pracują. Kolejny rozdział poświęcam choreografkom - twórczyniom baletowych dzieł scenicznych, których reprezentacja, a zarazem widoczność jest w świecie baletu zaburzona i niedostateczna. W rozdziale tym opisują i analizują ich sytuację społeczną i ekonomiczną z uwzględnieniem wymiaru kulturowego. Omawiam przyczyny braku kobiet w choreografii baletowej z punktu widzenia rynkowego, a także kulturoznawczego.

Rozdział III. Polskie choreografki w męskim świecie sztuki baletowej

Historia jest pisana przez zwycięzców - powiedział Winston Churchill, podobnie jak taniec. Choreografia - z greki: *choreia* - taniec, *grapho* - piszę (SJP pod red. W. Doroszewskiego), to specyficzna literatura ruchowa. Tworzona jest ona przez choreografa_choreografkę przy pomocy tańczących ciał tancerzy i tancerek; i choć wśród *stricte* piszących o tańcu dominują badaczki i historyczki, o czym mówił Pastor we wstępie do książki „Dziesięć tańczących kobiet” (Marczyński 2016: 1), to taniec od wieków „pisany” jest przez mężczyzn. To oni w przeważającej mierze odpowiadają za dziedzictwo baletowe - powstające dzieła sceniczne. Analizując historię i literaturę baletową, jak również przyglądając się współczesnym repertuariom wiodących zespołów, co wielokrotnie zaznaczałam już w niniejszej pracy, łatwo można zauważyć męską dominację wśród twórców spektakli baletowych (Haskell 1965, Meglin & Brooks 2012, Jennings 2013, 2015, Mackrell 2013, Cholewicka 2018, Cooper 2016, Teague 2016, Kelly 2017). Siła sprawcza i kreacyjna jest po stronie męskiej. Wśród przodujących historycznych i współczesnych choreografów zapisanych w kanonie baletowych dzieł scenicznych wyróżnić można takich twórców, jak: Filippo Taglioni, Jean Coralli, Jules Perrot, Marius Petipa - XIX wiek; Mikhail Fokin, Leonid Miasin, Waław Niżyński w pierwszej połowie XX wieku; George Balanchine, Kenneth MacMillan, John Cranko, Frederick Ashton, Jerome Robbins, Heinz Spoerli, Maurice Bejart w drugiej połowie XX wieku; John Neumeier, William Forsythe, Christopher Wheeldon, Wayne McGregor, Liam Scarlett, Alexei Ratmansky, Justin Peck, Krzysztof Pastor, Sidi Larbi Cherkaoui, Hans van Manen na przełomie XX i XXI wieku oraz obecnie. To tylko częściowa mapa męskich twórców choreografii. Choreografek w świecie baletu jest znacznie mniej, a kanoniczne żeńskie twórczynie, których prace od lat pojawiają się i wracają na baletowe deski sceniczne na całym świecie, to: Bronisława Niżyńska.

Zdjęcia 24. Bronisława Niżyńska podczas próby z zespołem Buffalo Ballet w 1969 roku



źródło: fot. Jack Mitchell/Getty Images.

Współcześnie wyróżnić należy kobiety, które mimo przeciwności losu wkroczyły na sceny światowe, prezentując na nich własne choreografie. Wymienianie ich przychodzi jednak z łatwością, co może świadczyć wprost o ich niewielkiej liczbie; a są to: Anabelle Lopez Ochoa, Helen Pickett, Cathy Marston, Stina Quagebeur, Crystal Pite, Jessica Lang czy Lauren Lovette. W Polsce choreografką, która obecnie rozwija się w dynamicznym tempie, pokazując swoje prace na scenach baletowych polskich i zagranicznych jest Anna Hop. W latach ubiegłych niezwykle aktywną osobą w tym obszarze była Zofia Rudnicka tworząca balety autorskie czy ruch w spektaklach operowych. Lista ta oczywiście wciąż jest niepełna, lecz wciąż kobiet - choreografek pozostaje znacznie mniej od mężczyzn - twórców choreografii. Zaznaczyć należy, że nieco inna jest sytuacja proporcji płci w tańcu współczesnym, który od swych początków, a więc od czasów pionierek w osobach Isadory Duncan i Loie Fuller cechuje znacznie wyższy odsetek żeńskich twórczyń, takich, jak Martha Graham czy Pina Bausch (Oliver i Risner 2017). W niniejszej rozprawie doktorskiej przyglądam się jednak kobietom baletu. Interesuje mnie więc ten niewielki odsetek choreografek pracujących z zespołami, w których główną techniką jest taniec klasyczny czy neoklasyczny; w ich repertuarach przeważają dzieła baletowe - współczesne bądź historyczne.

Zdjęcie 25. Balet „Nora”w wykonaniu English National Ballet



źródło: fot. Amber Hunt.

„Przede wszystkim jesteś żoną i matką” - tymi słowami zwraca się Helmer do Nory - bohaterki dramatu Henriego Ibsena „Dom lalki”. Kobieta odpowiada: „Myślę, że przede wszystkim jestem człowiekiem, tak samo, jak ty, a w każdym razie powinnam próbować nim być” (Ibsen 2014). Pod koniec XIX wieku sztuka norweskiego dramaturga wywołała ogromny obyczajowy skandal. Mimo to coraz więcej kobiet zapragnęło być jak Nora – zawalczyć o swoją niezależność, emancypację, a przede wszystkim podmiotowość. Dramat ten został podjęty i opowiedziany przy pomocy ruchu - języka tańca, w spektaklu „Nora” w choreografii Stiny Quagebeur. Jest on częścią wieczoru baletowego - tryptyku wchodzącego w skład spektaklu „She Persisted” będącego jedną z koronnych pozycji repertuaru English National Ballet pod kierownictwem Tamary Rojo. Spektakl ten był przełomowy dla dyskusji o deficycie kobiet w dziedzinie baletowej choreografii.

We wstępie do książki „Dziesięć tańczących kobiet” Jacka Marczyńskiego (2013) można przeczytać następujące słowa Krzysztofa Pastora, które odnoszą się do tryptyku baletowego angielskiego zespołu:

Tamara Rojo, dyrektorka English National Ballet, postanowiła ułożyć wieczory baletowe według parytetu i okazało się, że kobiet choreografek nie miała do dyspozycji aż tak wiele. (...) zaryzykowałbym tezę, że mężczyźni jako kreatorzy dojrzewają wolniej i później, by powołać się na przykład na Emanuela Gata czy Jérôme'a Bela, a także paru innych twórców awangardowych.

Pięć lat później Pastor wystawia na dużej scenie wieczór baletowy „Exodus/Bieguni-Harnasie“ (2021), w którym po raz pierwszy w historii dwie żyjące kobiety - Anna Hop i Isadora Weiss pokazują po swoje autorskie choreografie, nie dzieląc sceny z męskimi twórcami. W Międzynarodowy Dzień Baletu 2021 Pastor powiedział o tym wydarzeniu w następujący sposób:

Głównym powodem [dla realizacji tej premiery] było to, że obie panie są niezwykle utalentowane. Nie chodzi tylko o to, że są kobietami, ale o to, że mają wielki talent. Oczywiście uważa, że choreografkom trudniej się przebić. To świetna okazja, by upiec dwie pieczenie na jednym ogniu: zaprezentować dwie świetne prace, na dodatek stworzone przez kobiety. Myślę, że dla nas w Polsce ten wieczór jest bardzo ważny (...).

Pokazuje to, że rok 2021 jest nie tylko czasem przełomowym dla polskich choreografek oraz (feministycznej) historii baletu w Polsce, ale również jak aktualnym i współczesnym komentarzem rzeczywistości może być spektakl baletowy.

1. Proporcje płci wśród osób trudniących się choreografią - problem reprezentacji

Niezależnie od szerokości geograficznej mężczyźni - choreografowie znajdują się w pozycji uprzywilejowanej. Większość najbardziej popularnych i najczęściej zatrudnianych osób tworzących choreografię, mających możliwość pracy z najbardziej znanymi i uznanymi zespołami na świecie, nie jest kobietami. Sytuacja ta wiąże się nie tylko ze sferą kreatywną i reprezentacją płci na scenach, ale także z ekonomicznym aspektem pracy choreograficznej - dostępem do grantów czy środków pochodzących z wszelkiego rodzaju dotacji, czy stypendiów (Van Dyke 1996, McGuire 1999, Samuels 2001, Larson [w] Oliver, Risner 2017: 39, Van Dyke [w] Oliver, Risner 2017: 24). Van Dyke (1992: 19) pisze o tym następująco: *Aspekt ekonomiczny wydaje się wiodącym aspektem determinującym to, co się tworzy, jak do tego trenować, kto będzie to realizował, i jak będzie to wyprodukowane i stworzone.*

JoAnna Mendel Shaw - fundatorka The Gender Project wyjaśnia, że ludzie, którzy podejmują kluczowe decyzje dotyczące zarówno tego, co się pokazuje, jak i samej kreacji w sztuce, to mężczyźni. Wciąż jednak kobiety przeważają liczebnie na niższych szczeblach. Eliza Larson (2017: 57-58) z kolei pisze o dysproporcji płciowej w choreografii, która przekracza granice desek teatralnych, a wpływa na każdy poziom sektora tańca, począwszy od tego, kto

tańczy, kiedy i gdzie, poprzez to który zespół otrzyma ile pieniędzy, kończąc na krytyce i recepcji tańca i osób tańczących. Powołuje się ona na badaczkę tańca Christy Adair, która w 1992 roku zauważyła, że dysproporcje płciowe w tańcu są odzwierciedleniem ogółu społeczeństwa:

Relacje władzy panujące w społeczeństwie, w którym taniec powstaje wpływa na niego na poziomie ekonomicznym, ale i ideowym. Relacje te wpływają negatywnie na kobiety, ponieważ społeczny konstrukt płci stawia kobiety w pozycji słabszej niż mężczyźni. W przypadku kobiet, które kierują własnymi zespołami, tworzą choreografie, próbując zachować pewną autonomię i niezależność w swej twórczości, znalezienie sposobów na obalenie tych struktur władzy jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu ([tłum. własne] za Adair 1992: 23).

Badania DDP przeprowadzone w USA w 2019 roku pokazały, że wśród 50 przodujących zespołów baletowych w Ameryce, w sezonie 2019/2020, 79% choreografii stworzonych zostało przez mężczyzn. Jest to niewielka zmiana w kierunku równości (2%) - w roku artystycznym 2018/2019 było to 81% wszystkich prac choreograficznych (DDP: „2018-2019 Season Overview”, 2019). Jessica Teague (2016) pokazuje podobną zależność wśród brytyjskich twórców. Wskazuje ona na brak równowagi płci w czterech z pięciu wybranych zespołów baletowych (The Royal Ballet, English National, Scottish Ballet, Birmingham Royal Ballet, Northern Ballet). Choć wszystkie te zespoły w swoim repertuarze posiadają dzieła kobiet, to tylko Balet Szkocki cechuje przewaga choreografek (57%) nad choreografami w sezonie 2016/2017, który Teague wzięła pod uwagę. Największy zespół baletowy w Anglii - The Royal Ballet ma najniższy wskaźnik reprezentacji kobiet (4%) - na 22 męskich twórców sezonu przypada 1 kobieta - Cristal Pite. Potwierdza to zależność rangi zespołu i liczby kobiet - twórczyń choreografii. Im jest ona wyższa, tym prac choreografek pokazywanych jest mniej (van Dyke 1992). Podobna sytuacja panowała pod koniec XX wieku, kiedy amerykańscy choreografowie płci męskiej przewyższali liczbę kobiet trzy do jednego. Piszą o tym badaczki Joellen A. Meglin i Lynn Matluck Brooks, odwołując się do nowojorskiej sytuacji z 1994 roku (2012: 3).

Zależności i proporcje płci w baletowej choreografii stałe są od lat - zarówno za granicą, jak i w Polsce, na niekorzyść kobiet. O dysproporcjach tych rozmawiają również Teresa Kujawa i Jan Berski w kontekście sytuacji polskiej z lat 80. XX wieku (1979):

J.B.: Spotykam się z twierdzeniem, że komponowanie muzyki, jak i choreografowanie, to jest raczej męskie zajęcie, męski zawód.

T.K.: Jak to męski zawód?

J.B.: Po prostu mało jest kobiet choreografów, dużo mniej niż kobiet rzeźbiarzy, malarzy, pisarzy. Ile kobiet choreografów potrafimy wymienić w XX wieku: Bronisława Niżyńska, Agnes de Mille, Ninette de Valois, Marta Graham, Birgit Cullberg, a u nas Jarzynówna-Sobczak – to wszystko.

Badaczka tańca Coltte LaMonica Kelly w 2017 roku również zauważyła zmniejszoną liczebność kobiet choreografek względem mężczyzn na gruncie amerykańskim. Próbuja

zrozumieć ten fenomen, odwołuje się ona do pojęcia ukutego na początku lat 90. XX wieku przez Rosabeth Moss Kanter, a mianowicie tokenizmu. W kontekście płci są to mężczyźni faworyzowani przez daną instytucję ze względu na ich niewielką liczbę. *Token*, to grupa, która liczy 15% lub mniej ogółu organizacji. Mniejszości (pod względem liczebnym) będące reprezentatywnymi dla pewnego typu ludzi stają się swoistymi symbolami o zwiększonej widoczności, dominacji i ugruntowującymi stereotypy (Moss Kanter 1993: 221). Jej teoria aplikowalna jest na gruncie tańca współczesnego, czego dowodzi Kelly na przykładzie amerykańskich choreografów i choreografek.

Polskie choreografki pracujące w 9 wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020 stanowiły zaledwie 19% wszystkich osób odpowiedzialnych za choreografię spektakli baletowych w tych instytucjach i w tamtym czasie. Liczebnie było ich zaledwie 8, gdzie mężczyzn było 34. Stanowiące mniejszość kobiety przekraczają próg 15% będącego granicznym dla możliwości zastosowania teorii *tokenu*. Nie znajduje więc ona zastosowania w tym obszarze - tak pod względem liczbowym, jak i założeń mówiących o faworyzowaniu i specjalnych przywilejach wybranej, tokenicznej mniejszości. Kobiety trudniące się choreografią pozostają bezpośrednio i pośrednio dyskryminowaną mniejszością. Odwrotna zależność istnieje w przypadku osób tańczących, gdzie przedstawiciele płci męskiej reprezentują uprzywilejowany *token*. Dowodziłem tego w poprzednim rozdziale niniejszej rozprawy doktorskiej. W przypadku choreografek sytuacja jest jednak dokładnie odwrotna, co potwierdzają prowadzone przeze mnie badania i ich wyniki, które przedstawiam w tym rozdziale.

2. Zawód choreograf_choreografka - specyfika pracy

Praca choreografa_choreografki podobna jest do pracy reżysera_reżyserki; i choć teraz oczywistym wydaje się uznanie dla obu zawodów, jeszcze pół wieku temu choreografia nie była postrzegana, jako wytwór podlegający prawom autorskim (Haskell 1965: 55). Wśród laików panowało przekonanie, że baletowa choreografia jest improwizowanym „podskakiwaniem” tancerzy w rytm muzyki, lecz - jak pisze Haskell: *choreograf, to osoba, która kierując się wybraną muzyką, ustawi ruchy tancerzy, tworząc w ten sposób tę część baletu, którą stanowił taniec* (Haskell 1965: 55-56). Według XX-wiecznego brytyjskiego badacza, choreografa powinno cechować:

1. owocna i intensywna przeszłość sceniczna - angaż w dobrym zespole baletowym, gdzie *pragnienie samo wypowiedzenia się powstanie niemalże jako reakcja przeciw rutynie,*

2. znajomość historii i estetyki malarstwa i rzeźby,
3. rozumienie *ducha i mechanizmów teatru*,
4. umiejętności przywódcze - *znajomość natury ludzkiej oraz umiejętność zdobywania zaufania i posłuchu* (Haskell 1965: 55-57).

Natomiast Teresa Kujawa, wielokrotnie przeze mnie cytowana polska choreografka drugiej połowy XX wieku zauważa podobne zależności i wymagane kompetencje w zawodzie choreografa_choreografki, co angielski badacz:

Czy choreografia, balet może istnieć bez muzyki? Oczywiście, że można zrobić balet bez muzyki, aczkolwiek niewielu choreografów podejmowało takie próby. (...) I jeszcze dalej: jeżeli popatrzyysz na bryłę przestrzenną w geometrii – jej forma, jej proporcje mogą ci pięknie zakomponować choreograficzny ruch w przestrzeni. Ktoś, kto para się choreografią, a jest uczulony na pojęcie i wymiar przestrzeni zamkniętej w geometryczno-plastycznych formach, jest – moim zdaniem – ogromnie zubożony jako twórca (Berski 1979).

Ponadto ważnym jest by twórca_twórczyni choreografii miała za sobą bogatą karierę sceniczną - była doświadczoną tancerzem_tancerką, była muzykalna, miała doskonałą pamięć, jak Leon Wójcikowski, który pamiętał w całości około 30 prac choreograficznych, w których występował (Turska 1957: 123-125). Choreografa_choreografkę musi cechować więc wszechstronność - doskonały warsztat techniczny, szeroka wiedza, kreatywność, indywidualizm, niepowtarzalność - oryginalność; *choreograf ze względu na rodzaj swej pracy jest czymś pośrednim między artystą - twórcą i artystą - odtwórcą* (Haskell 1965: 56). Wyniki badań Ilczuk pochodzące z projektu „Szacowanie liczebności artystów...” wskazują, że wśród choreografów_choreografek, którzy w 2018 roku wzięli udział w ankiecie (n=39), 82,5% w sensie zawodowym czuje się artystą_artystką, 77,5% - twórcą_twórczynią, 45,0% - wykonawcą_wykonawczynią, a 2,5% żadnym z powyższych. Badania te potwierdzają wciąż aktualną tezę Haskella z 1965 roku: choreograf_choreografka, to w przekonaniu polskiego środowiska zarówno artysta_artystka, jak i twórca_twórczyni, a także, choć w mniejszym stopniu wykonawca_wykonawczyni.

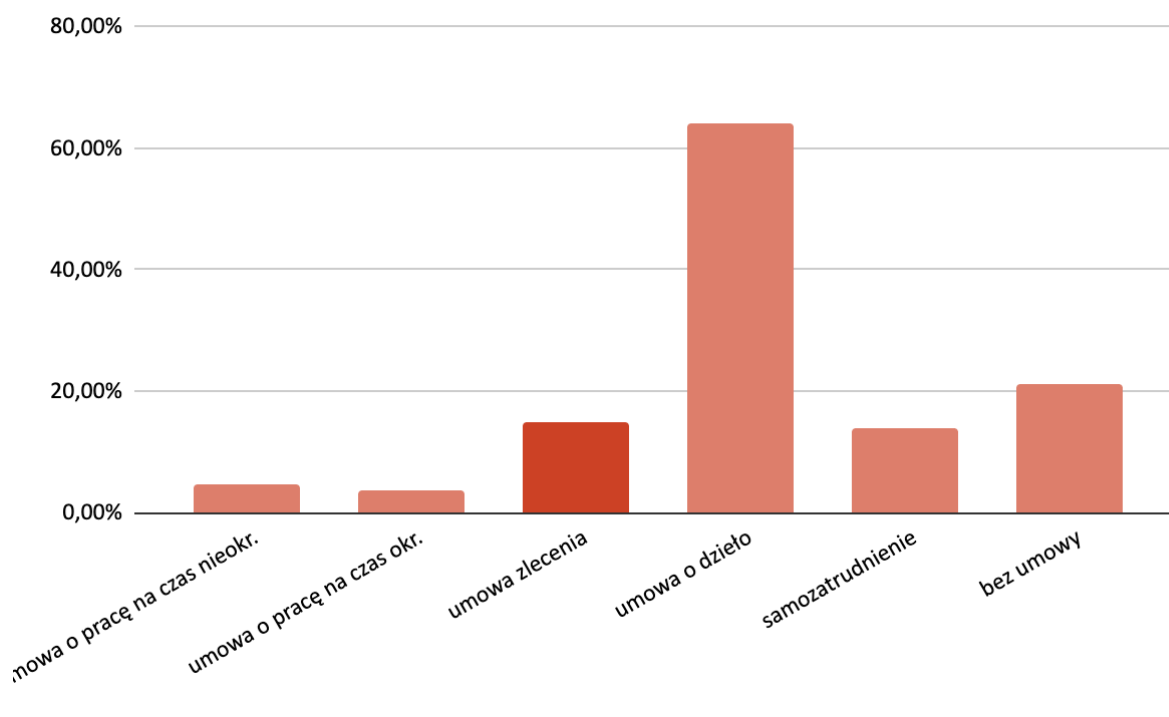
2.1. Społeczno - ekonomiczna sytuacja osób tworzących choreografie

2.1.1. Formy zatrudnienia

Jak wynika z przytoczonych wyżej badań Ilczuk z 2018 roku w przypadku artystów i artystek trudniących się choreografią większość, to osoby podejmujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. Ich przeważającą formą zatrudnienia jest bowiem umowa o dzieło (64%); 15% osób zawiera umowy zlecenia, 14% jest samozatrudnionych, a tylko 9% posiada przywilej zatrudnienia stałego na zasadach umowy o pracę. Szarą strefę zasila 9%

choreografów i choreografek, pracujących bez umowy, a więc bez podstawowych świadczeń socjalnych, takich jak ubezpieczenie zdrowotne. Taka forma pracy uniemożliwia stabilizację w rozwoju i w pracy obciążonej wysokim ryzykiem, a także utrudnia decyzję o założeniu rodziny w przypadku kobiet.

Rysunek 22. Formy zatrudnienia wśród osób trudniących się choreografią w Polsce w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

2.1.2. Wykształcenie ogólne i artystyczne

Jak pisałam w rozdziale II pracy, przedstawiciele i przedstawicielki tańca są grupą ponadprzeciętnie wykształconą, czego dowodzą zarówno polskie, jak i międzynarodowe badania. Trend ten utrzymuje się w zasadzie od początku XXI wieku. W Polsce, jak wynika z badania Ilczuk, w 2018 roku wśród osób biorących udział w ankiecie, a którzy trudnili się jednym z zawodów z branży taniec, 76% miało wykształcenie wyższe. Resztę przedstawicieli i przedstawielek tańca stanowiły osoby o wykształceniu średnim - 24%. Załedwie promil, byli to artyści i artystki związani z tą branżą kultury, którzy mieli wykształcenie zawodowe lub gimnazjalne. Natomiast wśród wszystkich osób trudniących się choreografią aż 60% z nich ma artystyczne wykształcenie wyższe, 20% to osoby o wykształceniu średnim, 5% - podstawowym, a aż 15% nie posiada żadnego wykształcenia artystycznego.

W przypadku wykształcenia ogólnego 90% biorących udział w badaniu choreografów i choreografek analizowanych łącznie, to osoby o wykształceniu wyższym, pozostałe 10% - średnim. Pokazuje to, że z choreografią związane są osoby ponadprzeciętnie wykształcone. Taki wysoki poziom wykształcenia ogólnie, jak wynika z badań Ilczuk, cechuje również osoby związane z krytyką i publicystyką (krytyk, redaktor) oraz konserwacją dzieł sztuki (konserwator sztuki, konserwator zabytków architektury), a także dramaturgów, pedagogów, nauczycieli przedmiotów artystycznych oraz producentów teatralnych i filmowych czy projektantów graficznych. Poniższa tabela przedstawia wykształcenie wśród zawodów moim zdaniem podobnych - pod względem specyfiki pracy, do zawodu choreografki_choreografa.

Tabela 14. Wykształcenie ogólne wśród wybranych zawodów artystycznych w Polsce w 2018 roku

Zawód	podstawowe	gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie	Wyższe
reżyser_reżyserka teatralna				1,33%	98,67%
dramaturg_dramaturżka				5,56%	94,44%
reżyser_reżyserka filmowa			0,45%	5,88%	93,67%
scenarzysta_scenarzystka filmowa				6,76%	93,24%
choreograf_choreografka				10%	90%
dyrygent_dyrygentka				13,89%	86,67%
kompozytor_kompozytorka utworów muzycznych	1,74%	1,16%		23,26%	73,84%
kostiumograf_kostiumografka				28,57%	71,43%

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

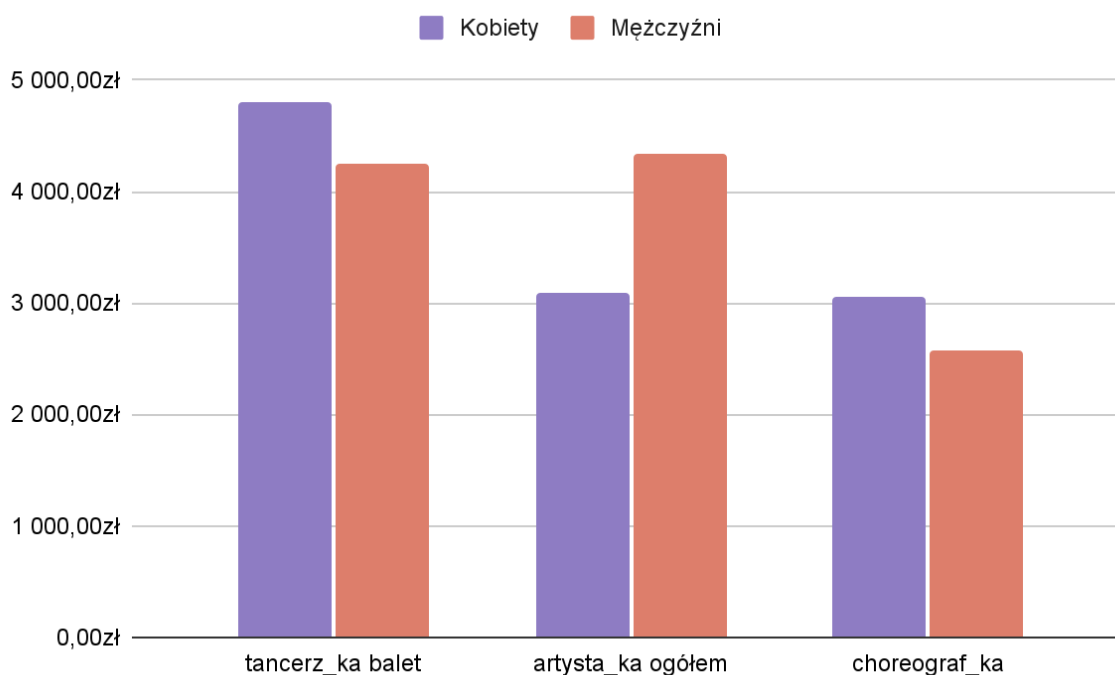
Artyści i artystki tańca w ogóle, w tym choreografujący - w odróżnieniu od specyficznej i niezwykle formalnej grupy zawodowej tancerek i tancerzy baletowych, nie poprzestają często na formalnych kwalifikacjach pierwotnych. Zdobywają oni nowe kompetencje już w trakcie kariery zawodowej. Badania australijskie (Throsby i Hollister 2003) wskazują, że trzy czwarte artystów w tym kraju odbyło formalne szkolenia, a 40% miało szkolenia indywidualne na przykład w formie warsztatów. Sami artyści i artystki uważają w zdecydowanej większości, że nauka przez całe życie jest w tej profesji bardzo istotna, jak wynika z badań Throsby'ego i Hollister. Pogląd taki dotyczy w szczególności artystów performatywnych - aktorów/aktorek i tancerzy/tancerek. Baumol, Jeffri i Throsby w 2004 r. opublikowali międzynarodowe wyniki badań tancerzy i tancerek, które pokazują, że są oni grupą zawodową ponadprzeciętnie wykształconą formalnie. Niestety mimo to, po krótkiej karierze zawodowej mają spore trudności w rozpoczęciu nowej pracy zawodowej w innym obszarze, niż taniec. Potwierdzają to badania Ilczuk i jej zespołu z 2020 roku dotyczące sytuacji artystów i artystek teatru w czasach pandemii Covid-19. Jedna z respondentek ankiety - związana zawodowo z tańcem, będąca tancerką i choreografką, udzieliła następującej odpowiedzi na pytanie otwarte będące przestrzenią do dobrowolnego wyrażenia swoich refleksji i planów zawodowych w kontekście pandemicznego zamknięcia instytucji kultury:

Zastanawiam się, co zacząć robić w życiu, jak się przebranżowić na zawód, który jest dla Państwa Polskiego ważny i nie zostanie on w kryzysie kopnięty na koniec kolejki - jak kultura - pomimo iż kilkanaście lat jestem w zawodzie (jestem tancerką, performerką, choreografem i pedagogiem), nie mam pracy, dzięki której jestem się w stanie utrzymać w dzisiejszych czasach, a przede wszystkim za stawki które proponują w dzisiejszych czasach pracodawcy... (Ilczuk i in. 2021: 56).

2.1.3. Zarobki osób tworzących choreografie w czasach stabilnych i pandemicznych

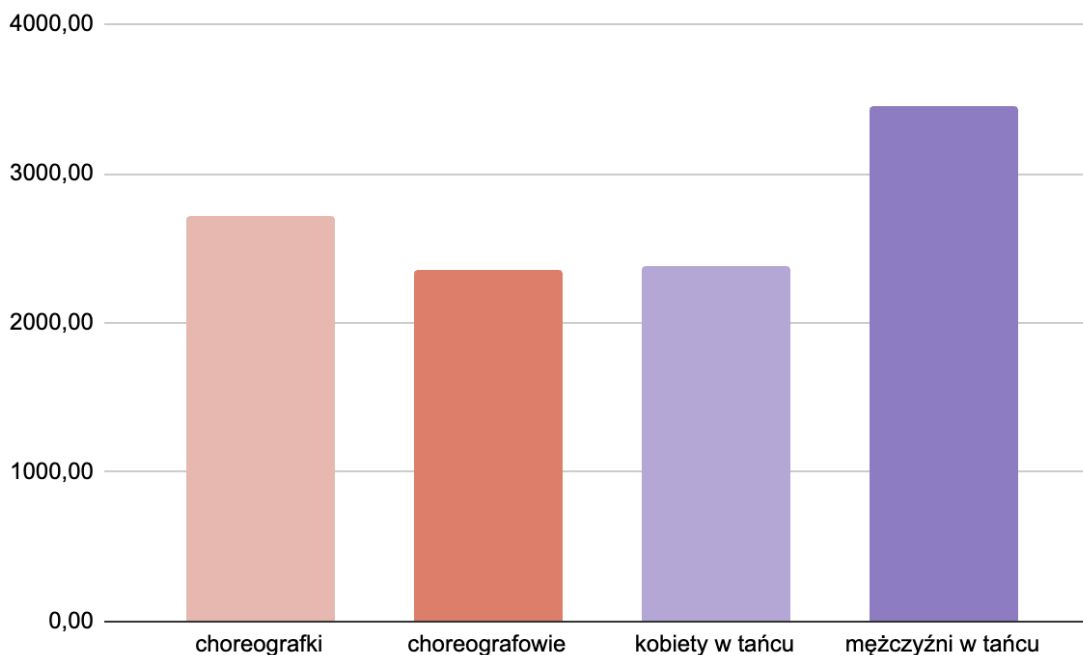
Średnie miesięczne zarobki osób trudniących się choreografią wynosiły w 2018 roku w Polsce 2 536 zł brutto, co stanowi wartość wyższą niż średnia dla branży taniec (2 851 zł brutto). Choreografki zarabiały: 2 714 zł, a choreografowie: 2 357 zł brutto miesięcznie. Zarobki brutto w tańcu wynoszą dla kobiet - 2 378 zł, a mężczyzn - 3 449 zł, co szerzej omawiałam w kontekście zawodu tancerki baletowej. Co ciekawe choreografowie zarabiają więc mniej niż przedstawiciele tańca w ogóle, a choreografki więcej niż kobiety w tej branży. Porównanie zarobków przedstawicieli i przedstawielek branży taniec przedstawia poniższy rysunek. Osoby trudniące się choreografią są więc grupą zarabiającą mniej od tancerzy i tancerek baletowych, którzy w branży taniec są jedną z najlepiej wynagradzanych. Ich zawód w przeciwieństwie do choreografów_choreografek cechuje również większa stabilność społeczno - socjalna związana z formą wykonywania pracy - na podstawie umowy o pracę.

Rysunek 23. Zarobki netto według płci w branży taniec w porównaniu do ogółu artystów i artystek w Polsce w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Rysunek 24. Zarobki netto według płci w branży taniec w porównaniu do osób tworzących choreografię w Polsce w 2018 roku

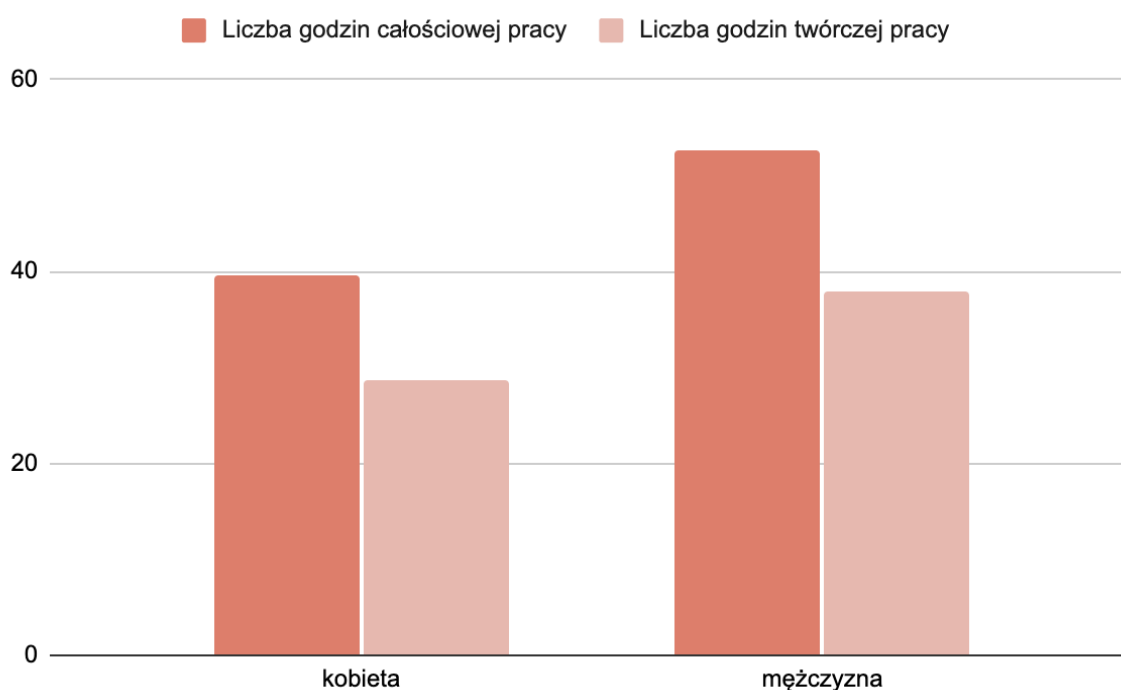


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

2.1.4. Tygodniowy czas pracy

Zgodnie z odpowiedziami respondentów i respondentek badania Ilczuk i jej zespołu, biorący w nim udział choreografowie i choreografki pracowali w 2018 roku średnio 43 godziny w ciągu tygodnia - kobiety 40 godzin, mężczyźni 53. Jest to wartość porównywalna do ogółu artystów i artystek, gdzie średni tygodniowy czas pracy wynosił dla kobiet 43 godziny, a mężczyzn 47. Choreografowie pracują więc dłużej od przeciętnej właściwej dla męskiej części przedstawicieli branż artystycznych, a choreografki o 3 godziny krócej od średniej dla artystek, twórczyń i wykonawczyń.

Rysunek 25. Tygodniowy czas pracy całościowej i twórczej wśród kobiet i mężczyzn trudniących się tańcem baletowym w Polsce w 2018 roku



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety CAWI pochodzącego z badania „Szacowanie liczebności artystów...” (Ilczuk 2018).

Powyższe dane dotyczą całościowej liczby godzin przepracowanych w ciągu tygodnia. Czas tygodniowej pracy twórczej jest jednak inną zmienną. Osoby trudniące się choreografią analizowane bez podziału na płeć, o których pisałam już w rozdziale drugim niniejszej rozprawy doktorskiej, w kontekście godzin pracy tancerek i tancerzy baletowych, pracują znacznie dłużej niż przeciętny artysta czy artystka - aż o 10 godzin. Średnio dla ogółu jest to 21 godzin w tygodniu, a dla choreografii 31.

Natomiast staż pracy - aktywność twórcza ogółu autorów i autorek spektakli tanecznych (bez podziału na płeć) wynosił w 2018 roku wśród respondentów i respondentek badania prawie 17 lat, gdzie lata zarobkowe to nieco ponad 14 lat (Ilczuk 2020). W przypadku tancerek i

tancerzy baletowych analizowanych łącznie w 2018 roku staż pracy wynosił 16 lat aktywności na rynku pracy, a 14 lat pracy zarobkowej. Długość aktywności zawodowej osób biorących udział w ankiecie, a trudniących się choreografią, a także pracujących w balecie jest więc zbliżona do średniej panującej wśród branż kultury w Polsce w 2018 roku.

Zauważyć należy, że w przeciwieństwie do tancerzy i tancerek wiek nie jest czynnikiem ograniczającym działalność twórczą w zawodzie choreografa_choreografki.

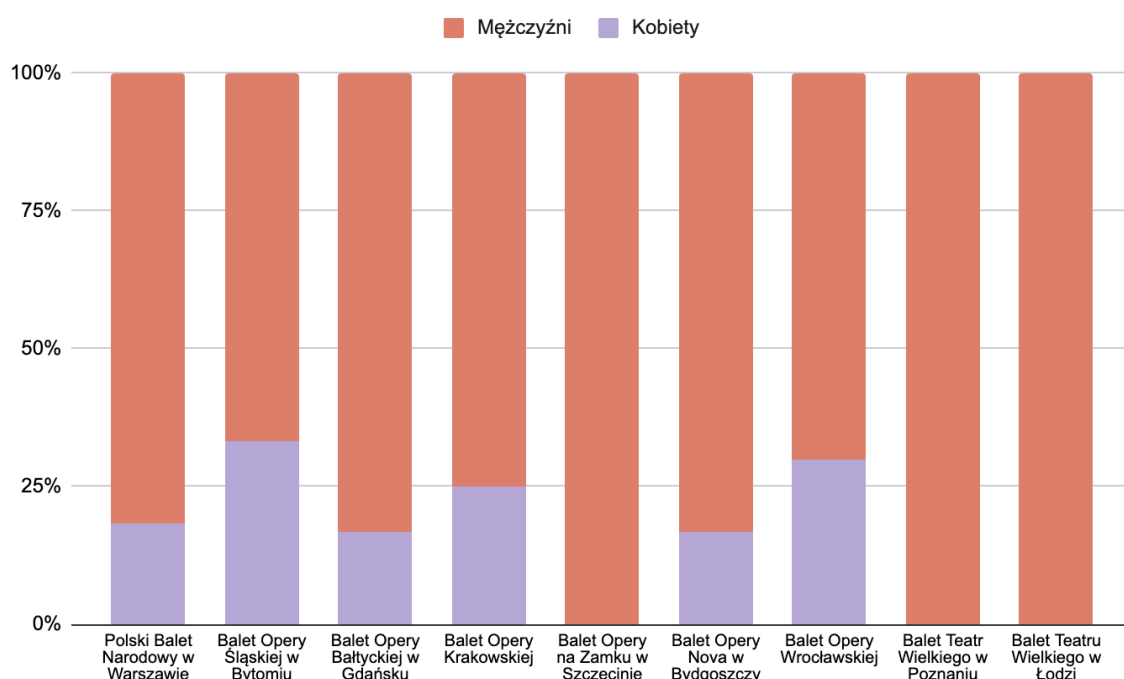
3. Dostęp do scen – analiza repertuarów w sezonie 2019/2020

Obserwujemy ciągły postęp techniczny [w technice tańca], poza tym dzisiaj balet jest bardziej sztuką choreografa, dawniej bardziej był chyba sztuką widowiskową - Krzysztof Pastor (Marczyński 2016: 4).

Na początku trzeciego stulecia XXI wieku w Polsce – w sezonie 2019/2020, 81% wszystkich pokazujących swoje prace choreografów i choreografek stanowią mężczyźni, których liczba wynosi 42. Choreografek jest znacznie mniej - 8, co stanowi mniej niż 20% całej badanej populacji. Zauważyć należy, że przeważająca większość tworzących choreografię jest artystami i artystkami żyjącymi, tak w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Wśród historycznych twórców i twórczyń w analizowanym sezonie znalazło się zaledwie 3 mężczyzn (Conrad Drzewiecki, Jean Coralli, Jules Perrot) oraz 1 kobieta - niezwykle ważna figura w faworyzującej mężczyzn historii tańca - Bronisława Niżyńska.

Wśród dziewięciu kompanii występowały takie, które zdecydowały się nie pokazać żadnej pracy autorstwa kobiety - nawet, jako części wieczoru. Były to: Opera na Zamku w Szczecinie, Teatr Wielki w Łodzi oraz Teatr Wielki w Poznaniu. Co ciekawe ten ostatni zespół, którego kierownikiem jest choreograf wywodzący się z Polskiego Baletu Narodowego - Robert Bondara, pokazał prace aż 9 różnych choreografów w sezonie 2019/20. Wśród nich nie było żadnej kobiety.

Rysunek 26. Proporcje płci wśród choreografów i choreografek w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

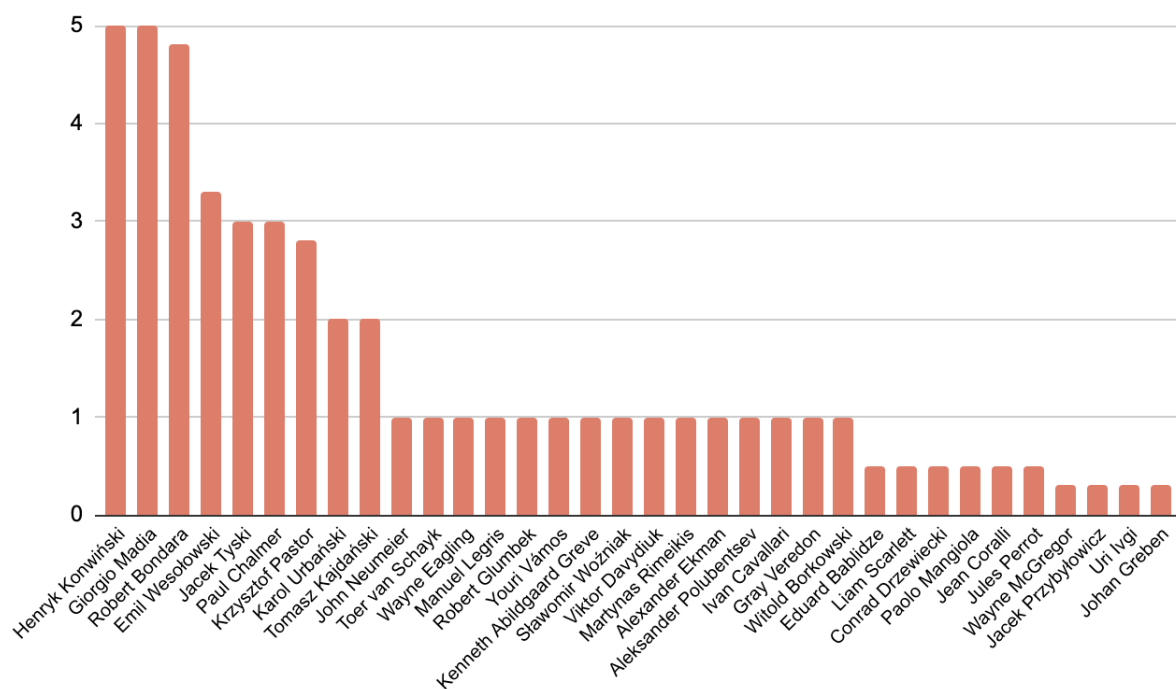


źródło: opracowanie własne na podstawie repertuarów dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

3.1. Choreografowie

W Polsce w sezonie 2019/2020 najwięcej prac - 5, było autorstwa Henryka Konwińskiego. Drugim przodującym choreografem w Polsce, którego 5 pełnospektaklowych prac można było zobaczyć w sezonie 2019/2020 był Giorgio Madia. Robert Bondara również znacząco przyczynił się do wzbogacenia sezonu baletowego, pokazując zarówno spektakle pełne, jak i choreografie wchodzące w skład wieczorów baletowych. Mimo pandemii covid-19 udało mu się z sukcesem wirtualnie zrealizować premierę trzyczęściowego spektaklu „BER”.

Rysunek 27. Choreografowie i ilość ich prac w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne na podstawie repertuarów dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

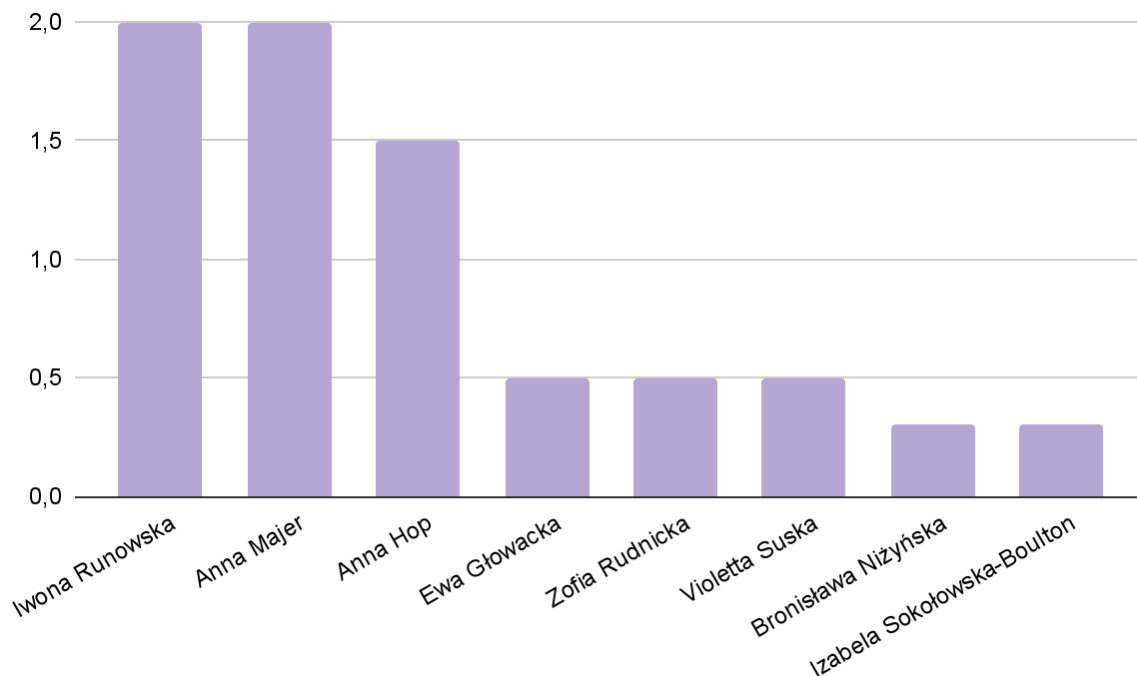
3.2. Choreografki

Wśród pozostałych 19% znajduje się 8 choreografek: Anna Hop, Iwona Runowska, Anna Majer, Izabela Sokołowska - Boulton, Violetta Suska, Bronisława Niżyńska oraz Zofia Rudnicka i wybitna tancerka Ewa Głowacka. Dwie ostatnie artystki zrealizowały wspólnie inscenizację romantycznego baletu „Giselle”, na podstawie oryginalnej choreografii Jean Coralliego i Julesa Perota. Spektakl ten, znajdujący się w repertuarze Opery Wrocławskiej nie jest więc spektaklem w pełni autorskim. Część choreografek, jak Izabela Sokołowska - Boulton zrealizowały wyłącznie fragment – jeden akt, spektaklu nieautorskiego. Wspólnie z Wojciechem Warszawskim, z którym stanowią ciało zarządcze w balecie Opery Bałtyckiej, stworzyli oni II akt tego samego baletu romantycznego - „Giselle“. Był on zrealizowany również na podstawie oryginalnej choreografii z XIX wieku. Za akt I - jego uwspółcześioną wersję, odpowiadał Emil Wesołowski.

Są wśród choreografek artystki, które tworzą wyłącznie spektakle własne. Wśród nich należy wyróżnić oryginalne choreografie Anny Hop; aż dwa zespoły mają w repertuarze jej prace. Są to: Polski Balet Narodowy pokazujący jednoaktowy balet „Mąż i Żona”, będący jedną z dwóch części wieczoru baletowego „Fredriana“ (na scenie kameralnej) oraz Opera

Wrocławska, która w swoim repertuarze ma „Karnawał Zwierząt” (jednoaktowy balet dla dzieci).

Rysunek 28. Choreografki i ilość ich prac w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020



źródło: opracowanie własne na podstawie repertuarów dziewięciu wiodących zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.

4. Dlaczego w balecie nie ma wielkich twórczyń? Niedobór kobiet w świecie choreografii baletowej - próba określenia przyczyn

W 1917 roku Lina Nochlin opublikowała słynny esej, pt. „Dlaczego nie było wielkich artystek“. Rozprawia się ona w nim z mitami i niewłaściwym - według niej, podejściem do błędnie postawionego pytania i równie błędnej próbie odpowiedzi. Wskazuje, że to dyskurs obecny tak w historii sztuki, krytyce feministycznej i myśli akademickiej odpowiedzialny jest za postrzeganie kobiet - artystek, jako ewenementu na tle Artystów - mężczyzn; tych obdarzonych Talentem i Geniuszem. Podobne spostrzeżenia miała Teresa Kujawa w latach 70. XX wieku, mówiąc, że ten sposób postrzegania kobiet - twórczyń mitologizuje postać Artystki, jako jednostki nacechowanej przymiotami męskimi (Berski 1979). Dyskurs ten wpływa na ugruntowanie nierównej sytuacji kobiet - artystek i mężczyzn - artystów. To *ogólne warunki*

wytwarzania sztuki, jak pisze Nochlin wpływają na sytuację jej przedstawicielek (Nochlin 1971: 7).

Za wszystkimi, nawet najbardziej złożonymi badaniami na temat wielkich artystów - czy dokładniej, historycznymi monografiami, które akceptują pojęcie wielkiego artysty jako pierwotne, a społeczne i instytucjonalne struktury, w których żył i pracował, jako wtórne „wpływy” lub „tło” - kryje się teoria samorodnego geniuszu i koncepcja indywidualnych osiągnięć oparta na wolnej przedsiębiorczości (Nochlin 1971: 9).

Jeżeli w świecie, a także w sztuce i balecie kobiety i mężczyźni są równi sobie, to dlaczego twórczyni wciąż brakuje? Nochlin odpowiada:

Pytanie to pobrzmiewa w tle większości dyskusji na temat kwestii kobiecej. I jak wiele innych kwestii należących do obszaru tzw. feministycznej „kontrowersji”, zafalszowuje naturę problemu, a jednocześnie podsuwa własną odpowiedź: „Nie ma wielkich artystek, ponieważ kobiet nie stać na wielkość” (Nochlin 1971: 2).

Kontynuuje ona swoją myśl, pokazując, że powoływanie się na faktycznie obecne w historii sztuki artystki i próba udowodnienia rzekomej „równości” płci ma skutek odwrotny od zamierzonego. Oczywiście, w historii tańca i baletu uznanych choreografek można wymienić kilka, jak choćby wspomiane przeze mnie wielokrotnie (historycznie) Bronisława Niżyńska, a (współcześnie) Anna Hop, Crystal Pite czy Annabelle Lopez Ochoa. Wciąż są one jednak mniejszością. Przyczyn braku kobiet należy szukać szerzej, nie zadowalając się znakomitymi, lecz jednostkowymi przykładami artystek tworzących spektakle w balecie - historycznie i w dzisiejszych czasach, które wielokrotnie porzucać muszą swoją kobiecość na rzecz męskich przymiotów, by dostosować się do panujących zasad gry na patriarchalnym rynku pracy. Już w latach 70. XX wieku Nochlin sprzeciwiała się takim zależnościom i zastanemu porządkowi. Historia Niżyńskiej potwierdza i ekstrapoluje spostrzeżenia Nochlin ze środowiska sztuk wizualnych na taniec, o czym pisze Burt:

Co istotne [Niżyńska] była kobietą wykonującą męską pracę - jedną z niewielu kobiet choreografek, które miały do dyspozycji artystyczne i finansowe zasoby dużego zespołu baletowego. Ninette de Valois podobno powiedziała, że wszyscy choreografowie to mężczyźni "z wyjątkiem Niżyńskiej, a ta była naprawdę mężczyzną" ([tłum. własne] Burt 1995: 91-92 za Early 1977: 17).

To nie wyłącznie talent, o którym pisała Nochlin i mówiła Kujawa, stoi za sukcesem mężczyzn - choreografów (Nochlin 1971:7 - 8). Sytuacja polityczna, społeczna i kulturowa, a także zasoby finansowe czy infrastruktura wpływają na powodzenie twórczyni lub jego brak. Zauważyła to już w latach 90. XX wieku Christy Adair analizując sytuację panującą w Anglii. Podkreśla ona, że wysokość środków finansowych oraz ich źródło są kluczowymi czynnikami wpływającymi na każdą osobę tańczącą, tworzącą taniec czy zespół instytucjonalny lub grupę taneczną. Widzi ona jednak zagrożenie w limitacji publicznego finansowania sztuki, które przyczynić się może do ograniczenia twórczego artystów i artystek. Prace, które będą tworzyć, pozostaną „bezpieczne” - wpisujące się w politykę i ideologię rządzących, tak by finansowanie płynące z ograniczonych zasobów zdobyć (Adair 1992: 20-21). Jak pisze sama Adair:

To z kolei często oznacza głęboko reakcyjną twórczość zarówno zespołów baletowych, jak i tańca współczesnego, produkujących taniec, który dostarcza rozrywki, ale nie kwestionuje ani nie narusza zastanego porządku. Rządowy wymóg, aby artyści szukali sponsorów biznesowych jest niepokojący, ponieważ może to prowadzić do pracy, która nie podejmuje żadnego ryzyka ([tłum. własne] Adair 1992: 21).

Współcześnie jednak alternatywne dla publicznych źródła finansowania mogą być zasobem umożliwiającym pracę, a zatem lepszą reprezentację i widoczność twórczyń w choreografii. Przedsiębiorstwa dbające o swój wizerunek i społeczną odpowiedzialność, koncentrujące się na kwestiach kobiecych i sprawiedliwości płci mogłyby stanowić źródło finansowe dla realizujących swoje spektakle choreografek, których prace mogą być pokazywane zarówno w przestrzeni scenicznej, jak i poza nią.

Zdjęcie 26. Anna Hop - jedna ze współczesnych, wiodących polskich choreografek podczas próby do spektaklu „Exodus” (2021)



źródło: próba do spektaklu „Exodus”, fot. E. Krasucka 2021, archiwum TW-ON.

W kontekście rozważań Nochlin z lat 70. XX wieku istotną jest opinia polskiej choreografki dotycząca talentu, który nie zna płci; jak mówi Anna Hop (wypowiedź z 19.10.2021):

Dla mnie w mojej pracy nie ma to znaczenia. Kobieta czy mężczyzna, to nie ma znaczenia. Liczy się talent i ciężka praca. Nie uważam, że kobiety lub mężczyźni powinni mieć na cokolwiek monopol. Wszyscy powinni mieć w tym sensie równe prawa. [...] Mam nadzieję, że program realizowany przez kobiety -choreografki dowiedzie czy pokaże wszystkim, że nie ma barier, lepszych i gorszych, że wszyscy jesteśmy równi, że liczy się talent i praca, jako taka.

Wtórą jej uznana amerykańska choreografka Jessica Lang, która podczas jednego z najstarszych festiwali tańca Jacob's Pillow w 2012 roku miała powiedzieć, że nie chce otrzymywać propozycji pracy, bo jest kobietą, które nazywa „zamówieniami z litości” (z angielskiego: „pity commission”) (Larson 2017: 57). Jak pokazuje historia i badania, czego dowodem w pracy, działania oddolne, ale i te na poziomie polityki państwowej czy wewnątrz instytucjonalnej są kluczowe w działaniach pro równościowych między płciami. Są one istotne dla większego udziału kobiet tak w rynku pracy, jak i w dziedzictwie baletowym.

Talent jest kategorią wymykającą się narzędziom i ocenom empirycznym, o czym pisał Throsby wymieniając specyficzne cechy rynku pracy artystów (Throsby 2010: 110 - 112). Jak dowodzi Nochlin (1971) jest on jednak kulturowo związany z płcią - męską. Fakt męskiej dominacji - liczebnej, ale i sprawczej wśród osób tworzących choreografię nie świadczy przecież o tym, że kobiety posiadają zmniejszone zasoby talentu, lecz raczej skłania, a nawet zmusza do refleksji nad powodami, dla których kobiecy talent ten nie zostaje wykorzystany i spożytkowany. Podczas badań własnych, a w szczególności w trakcie wywiadów z tancerkami udało mi się nakreślić genezę braku kobiet w choreografii, które omawiam w dalszej części tego rozdziału.

Przyczyną główną i wysuwającą się na pierwszy plan jest tutaj patriarchalna kultura, fallogocentryczna rzeczywistość i narzucane kobietom role i obowiązki (Kochanowski 2011):

Fallogocentryzm (system męskiej dominacji i związany z nim system segregacji płciowej) powiązany jest z, jak możemy powiedzieć za Jacquesem Derridą, fallogocentryzmem, procesem ustanawiania wszelkiego znaczenia jako znaczenia męskiego w związku z ukonstytuowaniem kobiecości jako "tego, co niewypowiadalne" (...) W ten sposób powstała opowieść o płci, w której męskość uosabiała wszystkie te cechy, które najdonioślej świadczą o wzniosłości człowieczeństwa: racjonalizm, aktywność, przedsiębiorczość, przebojowość, waleczność, wytrwałość, siła i męstwo (Kochanowski 2011: 17).

Pisze o tym również Piotr Piotrowski w kontekście artystek wizualnych i sztuki ciała kobiet w czasach systemu komunistycznego. Potwierdza on, że pod wpływem ogólnie panujących zasad *burżuazyjnej, fallogocentrycznej i patriarchalnej kultury* kobiety w przeciwieństwie do mężczyzn nie tylko rzadziej uprawiały sztukę, ale i dużo rzadziej interesowały się swym kobiecym ciałem, jako obszarem twórczych eksploracji (Piotrowski 2003: 201 - 202).

Spuścizna kulturowa i zaszłości historyczne wpływają na zastaną rzeczywistość. Problem ciała, o którym pisze Piotrowski w kontekście prac wizualnych artystek i artystów drugiej połowy XX wieku, uwypukla problematykę związaną ze sztukami performatywnymi, gdzie ciało staje się przecież medium znaczeń, ale i produktem, o czym pisałam w poprzednim rozdziale niniejszej pracy. Żeńskie spojrzenie będące alternatywą dla definiowanego przez Mulvey (1975) męskiego rozwija się prężnie wśród kinematografii, jak i w sztukach

plastycznych. *Female gaze* (Bracha 1995) jest bowiem alternatywną kategorią, która wyrasta z kina, podobnie, jak pierwotny fenomen spojrzenia przypisywanego twórcom i odbiorcom męskim. We współczesnym użyciu odnosi się do tego, jak perspektywa, którą kobieta - twórczyni (scenarzystka/reżyserka/producentka) wnosi do filmu, a która może różnić się od męskiego spojrzenia na dany temat. Żeńskie spojrzenie również bierze pod uwagę trzy punkty widzenia właściwe dla opisywanego przez Mulvey męskiego spojrzenia: jednostki filmującej, postaci w filmie oraz widza_widzki. Koncentruje się jednak na kobietach i ich percepcji, odrzucając męską dominację w relacjach władzy. W tańcu, który wielokrotnie analizowany był z perspektywy teorii Mulvey (Daly 2000, 2014, Teague 2016, Kelly 2017) *female gaze*, jako zjawisko dotyczące wyżej wymienionych trzech kategorii - twórczyń, bohaterek oraz odbiorczyń dopiero zaczyna kiełkować.

Niektóre zespoły, tak jak wspomniany English National Ballet decydują się na systemowe działania i zmiany. Organizują wieczory baletowe dedykowane kobietom, gdzie dzieła tworzone są przez twórczynie, a narracja i dramaturgia bardzo często subwersywnie zmienia baletowy paradygmat libretta i roli kobiety na scenie. Podejście do żeńskiego ciała i jego podmiotowości zmienia się. W spektaklach tworzonych przez choreografki, z żeńskiego punktu widzenia, kobiety nie są już pasywnymi księżniczkami czekającymi na ratunek - trofeami w rękach mężczyzny. Odzyskują one sprawczość, władzę i podmiotowość. Przykładem są choreografie wchodzące w skład wspomnianego wieczoru „She Persisted”, gdzie poza adaptacją dramatu Ibsena, pt. „Nora” w choreografii Stiny Quagebeur, Anabelle Lopez Ochoa zaproponowała spektakl opowiadający historię Fridy Kahlo, pt. „Broken Wings”.

Zdjęcie 27. „Broken Wings” w wykonaniu English National Ballet



źródło: fot. Laurent Liotardo, archiwum English National Ballet.

Choreografka inspirowana twórczością Kahlo przenosi jej niezwykle obrazy na scenę. Malowane płótna przy pomocy ciał tancerek i tancerzy ożywają. Ochoa tworzy świat nawiązujący do baletów romantycznych, gdzie to, co realne miesza się z fantastycznym. Historia Fridy Kahlo - jej związku z Diego Rivera, przeplatana jest artystycznymi wyobrażeniami malarki. Niepełnosprawna pod koniec życia kobieta (Kahlo straciła nogę wskutek amputacji związanej z rozwijającą się gangreną; chorowała ona również na zapalenie płuc) zyskuje sprawność i sprawczość na scenie. Tancerze w latynoskich spódnicach wykonują choreografię, na której czele stoi przodująca tancerka kreująca rolę Fridy. Jest to fragment, w którym Ochoa inspirowana jest autoportretami Kahlo. Odtwórcami schematów ruchowych zaczerpniętych ze statycznych póz samej malarki, które pochodzą z tych obrazów, są tancerze - mężczyźni. Ich atrybutami jest długa spódnica, którą Frida często nosiłaby zakryć amputowaną nogę. Choreografka łamie więc dualny podział płci przejawiający się choćby w obsadzeniu mężczyzn będących świętą głównej tancerki (zwykle to kobiety tworzą „tańczące tło” spektaklu baletowego). Wykonują oni tę samą, co ona choreografię, a ich taniec naznaczony jest przez choreografkę żeńskim atrybutem - spódnicą Fridy Kahlo.

Zdjęcie 28. Tancerze Het Nationale Ballet podczas próby do fragmentu, w którym ich ruchy są przykładem póz z autoportretów Fridy Kahlo



źródło: fot. Ilvy Nijokiktjen, New York Times (17.01.2020) z artykułu Niny Siegal.

Innym zespołem proponującym zmiany odgórne wspierające widoczność i obecność choreografek na scenie jest American Ballet Theater, który w 2018 roku powołał do życia cykliczny projekt dedykowany kobietom twórczyniom, pt. „Women’s *Movement*”. Moment ten związany był z powrotem na afisze spektaklu Jessici Lang, pt. „Her Notes” oraz premiery jej nowego spektaklu, pt. „The Gift”. Od tego czasu ABT Women’s *Movement* wspiera co najmniej trzy choreografki w każdym sezonie w tworzeniu nowych prac dla American Ballet Theatre. Zazwyczaj jedna praca przeznaczona jest dla głównego zespołu ABT, jedna dla ABT Studio Company i jedna pokazywana jest, jako „work-in-process”, czyli w formie nieskończonej jeszcze pracy. Każda choreografka biorąca udział w programie dysponuje czasem od dwóch do pięciu tygodni, które przeznaczone są na próby. Dodatkowo - wpisując się w ruch mentoringowy, otrzymuje wskazówki i informacje zwrotne od zespołu artystycznego ABT. Od 2017 roku w ramach „Women’s *Movement*” swoje prace pokazały uznane już na świecie choreografki, takie jak: Lauren Lovette (była pierwsza solistka ABT), Pam Tanowitz, a także te rozpoczynające swoje choreograficzne działania: Dana Genshaft, Cathy Marston czy Michelle Dorrance.



źródło: fot. Rosalie O'Connor, archiwum ABT.

4.1 Potencjał choreograficzny wśród tancerek - bohaterek badań własnych

Wśród moich rozmówczyń biorących udział w III etapie badawczym - pogłębionych wywiadach IDI tylko jedna respondentka aktywnie tworzy i realizuje się w polu choreografii; jak mówi, od początku swojego życia była kreatywna:

To wiedziałam od samego początku. [śmiech] Kiedy się urodziłam, to wiedziałam, że jestem kreatywna. I że to mi sprawia frajdę. [...] Ja zawsze chciałam, zawsze uwielbiałam swoją pracę i zawsze chciałam się angażować. I czułam, że chce coś robić, więc...[urwana myśl] Nie planowałam nigdy, że będę choreografem i po prostu tak sobie założyłam. Nie... ja tylko spróbowałam, bo widziałam, że są te warsztaty choreograficzne [dla tancerzy i tancerek pracujących w danym zespole]. Spróbowałam. Wiesz, to był duży stres, duże wyzwanie na początku. Aczkolwiek myślę, że wtedy moja nieświadomość, chęć zrobienia czegoś, zabawy, i tak dalej, była na tyle silna, że pozwoliła mi jakoś się z tym zmierzyć i zrobić to. No i zaczęło wychodzić. Potem miałam coraz więcej fanu z tego, coraz więcej zabawy, coraz więcej przyjemności, coraz więcej stresów, i tak dalej. Bo to wszystko... to są negatywne i pozytywne rzeczy. Natomiast w ogólnym rozrachunku daje mi to tyle satysfakcji, tyle radości i nadaje sens życiu, że no nie wyobrażam sobie teraz tego nie robić (tancerka/choreografka, 32 lata).

Jest to pojedyncza jednostka na tle siedemnastu kobiet, które pracując w zawodzie tancerki, widzą swoją przyszłość czy też teraźniejszość w choreografii baletowej. Większość z nich bowiem nie czuje aktualnie pociągu do choreografii.

Poza cytowaną wyżej tancerką - choreografką jest również grupa kobiet - cztery z siedemnastu, które przyznały, że lubią tworzyć własne układy dla dzieci czy grup amatorów.

Dobrze wspominają też pojedyncze epizody choreograficzne na studiach czy podczas warsztatów choreograficznych organizowanych przez zespoły, w których pracowały:

Jak pracowałam jeszcze w zespole, to brałam udział w warsztatach choreograficznych. Ułożyłam duet dla koleżanki i kolegi i to było super! Teraz uwielbiam tworzyć układy i choreografie dla dzieci w szkole (post-tancerka zespołowa, nauczycielka, 30 lat).

Druga ma podobne odczucia, lecz podkreśla, że mimo zamiłowania do tworzenia spektakli, nigdy nie zdecydowałyby się na pracę z tancerzami i tancerkami z zespołu baletowego:

Zresztą ja bym się nigdy nie podjęła pracy w dużym teatrze ze względu właśnie na te kompleksy. Mówię tutaj o pracy choreograficznej. Ja się na przykład cudownie odnajduję w pracy z zespołem chóralnym. Robimy bardzo fajne rzeczy. Natomiast czuję, że mam większą wiedzę ruchową od nich, więc czuję się pewniej, więc łatwiej mi się pracuje. Ale wiem, że nigdy nie wyjdę przed zespół zawodowców, który będzie mnie oceniał. Bo to jest taki zawód, że się ocenia ciało, ruch, pamięć ruchową. Nie zrobię tego. Myślę, że mężczyźni są odważniejsi. (...) moje odczucia są takie, że może brak kobiet w choreografii w ogóle należy skojarzyć właśnie z tą emocjonalnością naszą i z tym, jak bardzo jesteśmy skrzywdzone i bez wiary w siebie (post-tancerka zespołowa, przedsiębiorczyni, 29 lat).

Brak pewności siebie i wiary we własne możliwości towarzyszy wielu z nich, choć początek szkoły i edukacji baletowej był czasem kiełkowania kreatywnego potencjału młodych adeptek baletu, który z czasem został zapomniany i utracony. Przy braku wsparcia, mentoringu, nakierowania, a także wraz ze wzmożonym wysiłkiem i innymi obowiązkami nakładanymi na najlepsze dziewczęta w szkole, ich talent choreograficzny zostaje zdewaluowany:

Na pewno mnie to [choreografia] bardzo kręciło, bardzo mi się to podobało. I nawet zastanawiałam się czy by się tym dalej nie zająć w ogóle, ale z jakiegoś powodu się tym nie zająłam. A jaki ten powód? Sama nie wiem. Widocznie brak pewności siebie. Choć dziwne to, powinna ta pewność siebie być skoro jednak tam mi się udawało na jakiś konkursach bywać z tymi choreografiami (tancerka zespołowa, 25 lat).

Jedna z kobiet czuje, że potencjał kreatywny w niej wciąż drzemie, lecz *nie ma takiej odwagi żeby ułożyć coś porządnego* (tancerka zespołowa, 27 lat). Brak pewności siebie ponownie wysuwa się na pierwszy plan. Podobnie myśli jeszcze inna tancerka, która twierdzi, że:

Jak byłam w szkole? Myślałam [o choreografii], ale nigdy nie próbowałam, bo wiedziałam, że się do tego nie nadaję. To w ogóle nie jest moja bajka, ale przez całe swoje zawodowe życie, myślę, że kiedyś przyjdzie ten moment [śmiech] i kiedyś coś stworzę. Nie będzie to coś fantastycznego, ale głowa mi ruszy i coś mi się uda stworzyć (koryfejka, 29 lat).

Wśród bohaterek wywiadów, część tancerek przyznaje, że na początku szkoły lubiły tworzyć choreografie, lecz z biegiem lat porzuciły to. Wiele z nich podkreśla obciążenie czasowe i presję, którą czuły będąc tą wybraną, „konkursową” jednostką. Przełożyło się to na ograniczone zasoby dające możliwość realizacji własnej choreograficznej ekspresji: *potem już w starszych [klasach] nic nie robiłam. Nie było czasu i były tylko te wszystkie egzaminy, nie egzaminy, konkursy* (tancerka zespołowa, 24 lata).

Podsumowując, wśród siedemnastu kobiet - rozmówczyń wywiadów IDI znalazła się jedna tancerka, która już teraz realizuje się w zawodzie choreografki, a także dziesięć kobiet, w których drzemiał chęci i potencjał kreatywny, który kiełkował już w szkole lub wykluwa się teraz - w pracy pedagogicznej. Zaledwie sześć tancerek wyraźnie mówi o tym, że wolą być odtwórczyniami wizji choreograficznej, pracować na gotowym materiale, a ten aspekt pracy w tańcu i balecie nigdy ich nie interesował:

Jeżeli chodzi o bycie choreografem, to w ogóle nie jest moja bajka. Wolę po tej stronie, że ja tańczę i wykonuję czyjeś ruchy. Ale jeżeli chodzi o tworzenie, to nigdy nie miałam do tego takiej smykalki. Więc zawsze wolałam wykonywać czyjąś choreografię, nawet jak mi się ona nie podobała, ale zawsze coś nowego (tancerka zespołowa, 30 lat).

Zgodnie z definicją osoby zajmującej się zawodowo choreografią autorstwa Haskella (1965), którą cytowałam na początku rozdziału, a która wskazuje na niezwykle zagęszczenie wymagań i potrzebnych w tym zawodzie kompetencji, jedna z moich rozmówczyń mówi:

Znaczy ja sobie wyobrażam często [że tworzę choreografię], ale dla mnie to jest tak trudna rzecz, że nigdy bym tego nie potrafiła zrobić. Więc podziwiam choreografów. Podziwiam to, że mogą po prostu związać muzykę i choreografię, i scenografię, i tancerzy w jedno (koryfejka, 28 lat).

4.2 Przyczyny niedoboru twórczyń choreografii w zespołach z repertuarem baletowym

1. Osiągnięcie równości płci ma zasadnicze znaczenie dla realizacji misji Rady Europy: ochrony praw człowieka, utrzymania demokracji oraz zachowania praworządności.

2. Równość płci wiąże się z równymi prawami kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców, a także taką samą widocznością, wzmocnieniem pozycji, odpowiedzialności i uczestnictwa we wszystkich sferach życia publicznego i prywatnego. Oznacza ona także równy dostęp do oraz podział zasobów między kobietami i mężczyznami.

Rada Europy, Strategia na rzecz równości płci 2018 - 2023

Przeprowadzone przeze mnie badania - wywiady z tancerkami baletowymi, pokazują, że wśród tancerek zdecydowanie drzemie potencjał kreatywny. Ostatecznie jednak tylko jedna z nich realizuje się w choreografii, pracując z zawodowymi tancerzami. Istnieje wiele przyczyn stojących za brakiem kobiet w tym zawodzie. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią na pytanie o powód, dla którego rozmawiające ze mną tancerki nie podejmują się pracy choreograficznej - nawet w ramach warsztatów twórczych organizowanych przez ich zespoły jest: strach związany z brakiem pewności siebie, którego początki identyfikują już w czasach szkolnych. Jak pisze Jodyanne Kirkwood (2009: 1) w kontekście różnic między kobietami i mężczyznami prowadzącymi własną działalność gospodarczą:

Kobiety wykazują mniejszą wiarę we własne możliwości jako przedsiębiorczynie w porównaniu do mężczyzn. Ustalenie to pokrywa się z wynikami wcześniejszych badań. Po założeniu firmy, kobiety odnoszą się do przedsiębiorczości w mniejszym stopniu niż mężczyźni i nie czują się komfortowo nazywając się przedsiębiorcami. W przypadku niektórych kobiet, pewność siebie w zakresie przedsiębiorczości wzrosła w czasie prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku innych kobiet wydaje się ona nadal działać

jako ograniczenie - wpływając na ich zdolność do uzyskania dostępu do finansowania i ograniczając ich aspiracje rozwojowe (tłum. własne).

Wiele z rozmawiających ze mną kobiet nie czuje się gotowymi do stworzenia choreografii, a ich warsztat i doświadczenie sceniczne wydają im się niewystarczające, aby sprostać kreatywnym wyzwaniom. Drugim najczęściej pojawiającym się powodem wśród interlokuterek był głęboko zakorzeniony w kulturze patriarchalnej i związany z rolą kobiety w społeczeństwie - brak czasu.

(...) kobiety kulturowo nie mają na to czasu. Mężczyznom bardziej się pozwala na to żeby nie przysli do pracy, żeby zrobili swoje rzeczy, żeby wzięli trzy chałtury na raz i jeszcze etat. A kobiety muszą zająć się domem, muszą się zająć zakupami, dziećmi, porządkami. Do tego muszą iść do pracy, muszą iść do dodatkowej pracy, bo przecież trzeba dorabiać. Nie ma czasu na choreografię. A jak są kobiety, które mają na to czas no to są właśnie jednostki, które wyjątkowo się trafią raz na, na nie wiem ile, bo nie znam statystyk (koryfejka, 29 lat).

Jak pokazują badania, istnieje wiele przyczyn stojących za nierównościami między płciami tak na rynku pracy, jak i w choreografii czy sztuce baletowej w ogóle. W 2015 roku badaczki Iga Magda, Joanna Tyrowicz oraz Lucas van der Velde określili przyczyny, które niejako ugruntowane są w społeczeństwie, a w sposób stygmatyzujący wpływają na pozycję, postrzeganie i samoświadomość kobiet aktywnych na rynku pracy. Wśród nich wymienić należy: mniejsze oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, mniejsza chęć do podejmowania ryzyka i konkurencji, większe znaczenie porażki (jak pokazują badania laboratoryjne, kobiety znacznie częściej zniechęcają się po porażce, podczas gdy przegrana w żaden sposób nie wpływa na dalszą realizację zadań przez mężczyzn czy ich efektywność), „niechęć” do negocjacji (wynika ona nie tyle z braku umiejętności negocjacyjnych czy też samej niechęci do ich podejmowania, ale raczej z utrwalonego przekonania o poniesieniu porażki), przekonanie o niepodważalnej korelacji między sukcesem i ogromem włożonej pracy (Magda, Tyrowicz, van der Velde 2015). Wiele z wyżej wymienionych czynników pokrywa się z tymi, które właściwe są dla baletu, a bezpośrednio wpływają na niewielką ilość aktywnych choreografek.

Zwiększona konkurencja i poczucie łatwej zastępowalności sprawiają, że kobiety zwyczajnie boją się podejmować innych aktywności zawodowych, gdy już osiągną pewien „bezpieczny” poziom w tak konkurencyjnym środowisku, jak zespół baletowy. Całą siłę i zaangażowanie wkładają w utrzymanie się na tym poziomie, bo bardzo łatwo ktoś inny może zająć ich miejsce. Mówi o tym jedna z moich rozmówczyń:

to wynika z tego, że [po pierwsze] bardzo często mężczyźni mają władzę i właśnie oni decydują. A po drugie kobiet jest bardzo dużo w tym zawodzie. Bardzo dużo. Jest taki przemiał, że generalnie, jak tylko coś, coś się nie podoba, to sio - jest następna. Jest milion na twoje miejsce. Z facetami jest inaczej - pielęgnuje ich się, mam wrażenie (tancerka zespołowa, 32 lata).

Rozwój uzdolnionych tancerek również jest utrudniony. Jak mówi inna kobieta, w przypadku doświadczonych solistek, ale i niższych rangą tancerek, dyrekcja niechętnie zwalnia

kobiety na wyjazdy czy szkolenia, bo *stwarzają one problem obsadowy dla nich* (koryfejka, 28 lat). Choreografia wymaga czasu, skupienia, poszukiwań i przygotowań. To wszystko przekłada się na rozwój własnego języka ruchowego.

Czynnikiem, który wpływa na zmniejszoną podaż choreografek w świecie baletu, o którym pisze Jennings (2013) jest także mit muzy - wspierany od czasów zasadniczego XX-wiecznego choreografa: George'a Balanchine'a (Cholewicka 2019), a którego słowa słynne są wśród tańczących:

The ballet is a purely female thing: it is a woman, a garden of beautiful flowers, and man is the gardener. . . . Woman is the goddess, the poetess, the muse. . . . I believe the same is true of life, that everything man does he does for his ideal woman (Gottlieb 2014); [Balet to zupełnie kobieca rzecz: jest on kobietą, ogrodem pełnym pięknych kwiatów, gdzie ogrodnikiem jest mężczyzna... Kobieta jest boginią, poetką, muzą... Uważam, że to samo się tyczy życia, - wszystko, co mężczyzna robi, robi on dla swojej idealnej kobiety. (Przekład własny)].

Kobiety w balecie kulturowo związane są z zawodem tancerki. Choreografki, to ewenementy wśród ogrodników - choreografów. Kobiety pozostają pięknymi kwiatami, które pielęgnują, sadzą, przesadzają i obsadzają w swoich baletach mężczyźni, którzy sprawują także władzę na poziomie instytucjonalnym w zespołach baletowych w Polsce i na świecie.

Zdjęcie 30. Balanchine i jego tancerki (Nowy Jork, 1968)



źródło: fot. Martha Swope, 1968, NYPL. Na środku: George Balanchine; na górze: Marjorie Spohn, Linda Merrill, Renee Estopinal, Merrill Ashley, Cathleen Haigney, w środku: Virginia Stuart, Deborah Flomine, Susan Pillarsdorf (Pillarre), Diane Bradshaw, Gelsey Kirkland; na dole Lynn Stetson, Susan Hendl and Gloriane Hicks.

W trakcie badań własnych wyróżniłam sześć kolejnych przyczyn, które wpływają bezpośrednio na niewielką ilość choreografek w balecie. Dodatkowo powody, takie jak: większa pracochłonność baletów klasycznych dla kobiet, zwiększona konkurencja, trud tańca na pointach i dodatkowe godziny nieodpłatnej pracy z tym związane, a także edukacja wspierająca perfekcjonizm po stronie kobiet oraz kult idealnego, młodego i eterycznego ciała, które specyficzne są dla tancerek baletowych, a związane z nierównościami na tle płci zapewne również niosą negatywne skutki dla kobiet, które potencjalnie mogłyby trudnić się choreografią. To z osób tańczących bowiem bezpośrednio „wyrastają” choreografowie i

choreografki. Wymienione wyżej płaszczyzny dysproporcji między kobietami i mężczyznami w balecie, które typowe są dla osób tańczących, opisałam w rozdziale II tej pracy.

Podczas wywiadów pogłębionych zadawałam moim rozmówczynom pytanie: dlaczego tak niewiele jest kobiet w choreografii. Tylko trzy kobiety w pierwszej chwili nie знаły odpowiedzi na to pytanie, lecz większość z nich z przekonaniem i pewnością opowiadały o tych przyczynach. Wśród nich najczęściej pojawiającymi się były: brak pewności siebie oraz lęk przed krytyką i niepowodzeniem pojawiały się w każdym z przeprowadzonych wywiadów. Kolejnym powodem było obciążenie czasowe wynikające z obowiązków rodzinnych i domowych, które kulturowo przypisuje się kobietom. To łączy się pośrednio z przyczyną, która pojawiła się niemal równie często - zaszczościami kulturowymi. Trzy respondentki zwracały uwagę na to, że historycznie kobiet w choreografii nie ma, a ich brak jest tego spuścizną. Dwie kobiety zwróciły również uwagę na niechęć do odpowiedzialności, z którymi zmagają się kobiety, a który łączy się właśnie z brakiem pewności siebie i zasobów czasowych.

4.2.1 Brak poczucia własnej wartości i pewności siebie

Najczęściej pojawiającym się powodem braku kobiet w choreografii było „poczucie własnej wartości” i „pewności siebie”, które jako hasła pojawiało się w każdym przeprowadzonym przeze mnie wywiadzie - czy to w kontekście choreografii, czy w ogóle pozycji kobiety w balecie. [Ten zawód] *nie buduje poczucia, własnej wartości. I znowu, bardziej wrzuca cię w worek z kompleksami niż na odwrót. I to też wynika chyba po prostu z pedagogów* - mówi jedna z moich rozmówczyń (tancerka zespołowa, 30 lat).

Poczucie własnej wartości silnie skorelowane jest z samooceną, a jak pisze Anna Góralewska - Słońska (2011: 100 -101):

Znaczenie samooceny jest tym bardziej ważne dla funkcjonowania jednostki, bowiem występuje tu nakładanie się na siebie dwóch wymiarów gwarantujących jednostce odpowiedni poziom funkcjonowania społecznego: samoocena modeluje zachowania i stosunek do siebie jednostki, a cechy osobowości uaktywniają proces samooceny. Samoocena może być gorącą emocją, jak również zimnym sądem na temat własnej wartości, zatem poczucie własnej wartości to jednocześnie stan, w którym jednostka obecnie się znajduje, jak i stała cecha warunkująca to, w jaki sposób jednostka postrzega siebie na tle innych ludzi.

Zaburzone postrzeganie własnej osoby, jak pisze dalej badaczka, wpływa na sposób funkcjonowania jednostki, a także na podejmowane przez nią działania i dokonywane wybory, a także *może skutecznie zakłócić proces rozwoju młodego człowieka skłaniając go do poszukiwań złych strategii podnoszenia własnej wartości* (Góralewska - Słońska 2011: 110). Wymienia ona możliwe kolejne przykłady tego typu działań. Wszystkie w mojej ocenie, która bazuje na badaniach własnych, można przypisać tancerkom baletowym, których rozwój jest zaburzony właśnie ze względu na działania, które zaniżają samoocenę i poczucie własnej wartości. Są to:

- dopasowanie do otoczenia za wszelką cenę, czyli działania konformistyczne w najbardziej skrajnym wydaniu, kosztem zaprzestania wiary we własne wartości;
- udowadnianie własnej wartości poprzez gromadzenie osiągnięć, niezależnie od wydatkowanej energii i motywacji wewnętrznej;
- zaspokajanie potrzeb innych, kosztem zaspokojenia potrzeb własnych w celu uzyskania akceptacji i szacunku innych osób;
- unikanie wszystkich sytuacji, w których jednostka podlega ocenie oraz reagowanie na te sytuacje skrajnym, nieadekwatnym poczuciem zagrożenia, niepokojem i stresem (Góralewska - Słońska 2011: 110 - 111).

Tancerki od lat szkolnych uczone pracy w zespole, gdzie „każda musi być, jak jedna”, otoczone są poczuciem ogromnej konkurencji i łatwej zastępowalności. Funkcjonują pod nieustanną obserwacją wymagającego oka - własnego, a także osoby prowadzącej lekcję, dyrektora, dyrektorki czy widzów i widzek. Ekspozycja na te czynniki wpływa więc na ich zaniżone poczucie własnej wartości. Taniec klasyczny, jako technika niezwykle wymagająca, wspierająca perfekcjonizm - dążenie do nieosiągalnej perfekcji technicznej, a także idealnych linii właściwych dla klasycznego tańca akademickiego, sam w sobie wpływa na poczucie bycia nieustannie niewystarczającą:

Gorzej się czuję w tym stylu tańca. Czuję się tak niewolna, bardziej taka w ramach osaczona i nigdy nie dość dobra (freelancerka, 25 lat).

Akademicka technika tańca obnaża wady i uczy ciągłej walki z własnymi ograniczeniami - szczególnie tymi natury cielesnej, fizycznej. Te niedoskonałości widziane są i podkreślane przez nauczycieli i nauczycielki, co wpływa stygmatyzująco na postrzeganie własnej osoby. Nie podkreśla się zalet i nie szuka rozwiązań w omijaniu niedoskonałości, lecz podkreśla cechy odbiegające od kanonu idealnego ciała tancerki klasycznej:

*[M]iałam zawsze poczucie, że jestem pracowita. Wszystko fajnie, starałam się, nikt mi tego nie może zarzucić, że nie. Ale mam fizyczne ograniczenia, o których oni mi wspominali dzień w dzień. Po prostu taką mam budowę. Miałam lekko okrągłe plecy, wystające łopatki, pewną asymetrię. To, co mogłam, zrobiłam. Zrobiłam bardzo dużo w tym kierunku, bo chodziłam też na rehabilitację do Centrum Zdrowia Dziecka, na różne turnusy. Naprawdę intensywnie nad tym pracowałam i rzeczywiście wyrzeźbiłam sobie bardzo mocne plecy. Ale nadal została ta budowa, której po prostu nie zmienię. (...) rzeczywiście widziałam to wtedy i widzę to teraz, bo pracuję i patrzę na siebie wiele godzin dziennie do lustra, bo pracuję na sali i rzeczywiście widzę, że mam z tym problem. Staram się to akceptować i nie skupiać się na tym, a skupiać się jednak na pracy nad rozciągnięciem, wykręceniem. **Wiem, że wtedy postrzegałam to jako taki minus i to mnie blokowało przed rozwojem i dalszą pracą nad sobą w szkole.** Bo widziałam, że mam takie ograniczenie z tymi plecami, że zawsze będą mi o tym wspominać i tak dalej. Natomiast teraz patrzę na to z perspektywy, że to było bardzo głupie, że się na tym skupiałam, bo powinnam pracować nad swoimi pozostałymi rzeczami (nie-baletowa tancerka zespołowa, 23 lata).*

Opisane czynniki związane z ciałem wpływają bezpośrednio na pozycję i samo postrzeganie tancerek w balecie, a co za tym idzie na podejmowane przez nie wybory i działania w obszarze zawodowym. W tym wpływa na niedostatek choreografek w świecie sztuki baletowej, gdzie nawet mniej zobowiązujące działania kreacyjne niechętnie podejmowane są przez kobiety.

Niektóre zespoły, poza spektaklami repertuarowymi, prowadzą warsztaty baletowe dla zatrudnionych tancerzy i tancerek. Jest to praktyka powszechna na całym świecie (Het Nationale Ballet, Royal Ballet, etc.). W Polsce takie warsztaty twórcze organizowane są w Polskim Baletcie Narodowym i od niedawna w kilku innych zespołach, między innymi baletcie Opery Wrocławskiej. Podczas ich trwania artystki i artyści baletu mają szansę sprawdzenia się w innych rolach baletowych, niż tańcząc na scenie - w pracy choreograficznej, scenograficznej, projektowaniu kostiumów itd. Proporcje płci podczas takich spektakli - znacznie mniej zobowiązujących i dobrowolnych, stanowią w moim przekonaniu jeden ze swoistych wskaźników chęci i aspiracji tak kobiet, jak i mężczyzn w sferze szeroko przeze mnie omawianej - choreografii. Jak pokazały badania, repertuarów kobiety niechętnie podejmują tego typu próby. W Polskim Baletcie Narodowym podczas warsztatów choreograficznych, pod tytułem „Kreacje” proporcje kobiet i mężczyzn w ostatnich pięciu edycjach wyglądały odpowiednio (kobiet - mężczyźni) i następująco:

- „Kreacje 14” (2022): 3 - 7 (jedna praca współtworzona przez kobietę i mężczyznę)
- „Kreacje 13” online (2021): 3 - 8 (dwie prace współtworzone przez kobietę i mężczyznę)
- „Kreacje 12” online (2020): 4 - 8 (jedna praca współtworzona przez kobietę i mężczyznę)
- „Kreacje 11” (2019): 3 - 11
- „Kreacje 10” (2018): 5-10
- „Kreacje 9” (2017): 3-6

Dodatkowym zjawiskiem wartym odnotowania jest fakt niewielkiej liczby nowych twórczyń biorących udział w „Kreacjach”. Na przestrzeni lat wśród grupy liczącej 3 - 5 kobiet podejmujących się stworzenia własnej etiudy choreograficznej w każdej edycji brały udział Joanna Drabik oraz Anna Hop - uznana już choreografka, która opowiedziała mi o rozwoju swoich kompetencji i zainteresowań choreograficznych:

Potem były warsztaty choreograficzne. Ja zawsze chciałam, zawsze uwielbiałam swoją pracę i zawsze chciałam się angażować. I czułam, że chcę coś więcej robić... Nie planowałam nigdy, że będę choreografem i po prostu tak sobie założyłam. Ja tylko spróbowałam, bo widziałam, że są te warsztaty choreograficzne. Spróbowałam. Wiesz, to był duży stres, duże wyzwanie na początku. Aczkolwiek myślę, że wtedy moja nieświadomość, jakby chęć zrobienia czegoś, zabawy, i tak dalej, była na tyle silna, że pozwoliła mi to jakoś się z tym zmierzyć i zrobić to. No i zaczęło wychodzić. No i potem coraz więcej funu z tego miałam, coraz więcej zabawy, coraz więcej przyjemności, coraz więcej stresów, i tak dalej. Bo to wszystko, bo to są negatywne i pozytywne rzeczy. Natomiast jakby w ogólnym rozrachunku daje mi to tyle satysfakcji, tyle radości i nadaje sens życiu, że no nie wyobrażam sobie teraz tego nie robić (rozmowa prywatna z Anną Hop).

Problem „zawalczenia o siebie” jest powszechny wśród przedstawicielek baletu. Mężczyźni w tańcu rywalizują o władzę bardziej agresywnie niż kobiety. Głośniej się promują, mówią o swoich sukcesach - mówią moje rozmówczynie; a ponieważ w dużej mierze nie trapi ich brak pewności siebie i powątpiewanie we własne możliwości, wysuwają oni podniosłe

żądania związane ze swoją pracą, przed którymi równie zdolne kobiety (lecz bardziej niepewne siebie) się powstrzymują - Jennings (2015). Szerzej o braku pewności siebie, która tak bardzo podkreślana była przez moje rozmówczynie, pisałam w rozdziale II pracy. Ta postawa tancerek wpływa jednak bezpośrednio na brak chęci do podejmowania działań wymagających większej odpowiedzialności, a zarazem uporu i pewności - choreografii. Cechy kulturowo przypisywane kobietom nie pomagają im w rozwoju w sferze choreografii:

[m]oje odczucia są takie, że może to należy skojarzyć właśnie z tą emocjonalnością naszą i z tym, jak bardzo jesteśmy skrzywdzone i bez wiary w siebie. Myślę, że ja bym tak na to odpowiedziała. Zresztą ja bym się nigdy nie podjęła pracy w dużym teatrze ze względu właśnie na te kompleksy. Mówię tutaj o pracy choreograficznej. Ja się na przykład cudownie odnajduję w pracy z zespołem chóralnym. Robimy bardzo fajne rzeczy. Natomiast czuję, że mam większą wiedzę ruchową od nich, więc czuję się pewniej, więc łatwiej mi się pracuje. Ale wiem, że nigdy nie wyjdę przed zespół zawodowców, który będzie mnie oceniał. Bo to jest taki zawód, że się ocenia ciało, ruch, pamięć ruchową. Nie zrobię tego. Myślę, że mężczyźni są odważniejsi (przedsiębiorczy, post-tancerka etatowa, 29 lat).

4.2.2 System edukacji, który nie wspiera kobiet

To w systemie edukacji moje respondentki upatrują powodów braku poczucia własnej wartości i śmiałości wśród kobiet w balecie, o czym pisałam w rozdziale II. Szkoła nie zachęca do rozwoju - wymaga, ale nie pomaga, by wymaganiom tym sprostać. W tańcu klasycznym tylko karkołomne i nieustające powtarzanie danego elementu powoduje, że zbliżamy się do jego perfekcyjnego wykonania:

Nie ma takiego indywidualnego spojrzenia na ucznia. Nie ma. Tylko jest wyścig między pedagogami na wybranie jednej dziewczynki, która ma stać się tą gwiazdą, jeśli się widzi w niej możliwości fizyczne. Nawet nie pielęgnuję się i psychiki i sztuki, tylko po prostu idzie za ciosem (tancerka zespołowa, 30 lat).

To kreatywność, sztuka, indywidualizm i niepowtarzalność cechują twórczynie i twórców choreografii. System edukacji baletowej w Polsce nie wspiera tych cech. Wymaga on reformy. Jak pisałam w 2016 roku, cechuje go przestarzałość, brak efektywności, a także nadużycia będące niemal immanentną jego częścią. Chłopcy, jako mniejszość funkcjonują w szkołach na warunkach uprzywilejowanych:

Tancerka zaś zмагаć się musi z szeroko rozumianą dyskryminacją od pierwszych lat edukacji. Dorasta zatem szybko – mając jedenaście, dwanaście lat, pod wpływem wymagań, wyzwań i poprzez bezlitosny system oceniania, na który dziecko nie jest gotowe. Sposób ewaluacji to porównywanie do innych, nieustająco towarzyszące odbicie w lustrze, brak akceptacji dla zmian w ciele i budowie, hierarchizacja już od pierwszych lekcji baletu – najlepsze dzieci przy środkowym drążku, gorsze przy bocznym, a niewarte uwagi przy drążku „oślim”, naprzeciwko fortepianu. Wszystko to negatywnie wpływa na samoocenę (Cholewicka 2016: 8-15).

Jedna z rozmawiających ze mną tancerek uczy obecnie w jednej ze szkół baletowych. Mówi ona o zmianach zachodzących w edukacji baletowej, a przynajmniej tych dotyczących prowadzonych przez nią klas. Jest ona przykładem na to, że inny sposób nauczania baletu dziewcząt jest możliwy, skuteczny i efektywny:

Ja staram się wiesz, podchodzić do każdej uczennicy indywidualnie. Najbardziej chcę żeby wszystkie dziewczynki otrzymały promocję do następnej klasy. Każda potrzebuje innej zachęty - jedna jest taką gąpcią i trzeba utrzymać jej skupienie, inna potrzebuje dużo uwag, żeby stawała się lepsza (...) Nie ma teraz przypisanych drążków. Dziewczynki przechodzą cały czas - rotacja jest na sali. A na egzaminie stawiam je tam, gdzie prezentują się najlepiej. Piątkowa uczennica może stać też na bocznym drążku. (...) czasami wiesz, to nie chodzi o szkołę, że jest zła, a o jednego człowieka, który tam jest i tak działa (post-tancerka zespołowa, nauczycielka, 30 lat).

Anna Laerkesen, była tancerka Królewskiego Baletu Duńskiego, która później tworzyła choreografię dla tego zespołu, braku kobiet w sferze choreografii upatruje w ogólnym wychowaniu dziewcząt, które bardziej podkreśla „stronę reprodukcyjną niż twórczą“ (Meglin, Brooks 2012). Inaczej jest w przypadku chłopców chcących rozwijać się we własnym kierunku - chociażby choreografii. Píše o tym Jennings (2013):

Chłopcy od początku postrzegają siebie jako indywidualności, a dziewczynki szybko uczą się, jak bardzo są zastępowalne i w konsekwencji mogą stać się przesadnie niespokojne i skupione tym, jak „dopasować się” do wymagań.

Słowa badacza i krytyka tańca potwierdzają przekonania wielu polskich artystek - absolwentek szkół baletowych. Jedna z nich wyjaśnia brak kobiet - choreografek wskazując na wielokrotnie przeze mnie poruszany problem konkurencji i poczucia łatwej zastępowalności oraz braku wsparcia w podejmowaniu prób choreograficznych:

Nie wiem. [brak choreografek wynika] chyba z takiego wycofania i z tego, że jakby dziewczyny w tym świecie zawsze były takie, że... Może nie, że są mniej potrzebne, ale że jest nas zawsze więcej, że jesteśmy łatwiejsze do zastąpienia i może jednak, żeby przejąć tę pozycję choreografa, trzeba mieć jakąś charyzmę i chęć do takiej odwagi pokazania tego, co chce się stworzyć i poprowadzenia zespołu jakoś. Nie wiem. Wydaje mi się, że mężczyznom łatwiej to przychodziło, bo byli tak bardziej motywowani do tego i po prostu chyba czuli się trochę ważniejsi. Ale ciężko mi jest stwierdzić, bo w sumie nie konfrontowałam tego z nikim jakoś i nigdy nie rozmawiałam o tym z dziewczynami, czy chcą coś stworzyć, czy nie chcą, czy się wstydzą, czy są wycofane czy nie. Nie było takich rozmów (freelancerka, 27 lat).

W szkołach baletowych również nie uczy się choreografii ani nie zachęca do prób twórczych. To także powoduje, że w czasach najwyższej kreatywności - w wieku dziecięcym, młode adeptki i adeptki sztuki tańca nie uczą się narzędzi umożliwiających im odkrywanie własnej ekspresji i własnego języka ruchowego. Najzdolniejsze jednostki - obciążone konkursami i dodatkowymi zajęciami z tańca klasycznego (nazywanymi repertuarami), nie mają zwykle siły i czasu na dodatkowe, a mało promowane zajęcia w szkole - choreografię, która dodatkowo wymaga od nich cech, które nie są pożądane u tancerki klasycznej - patriarchalnej figury kobiety - kanonicznej, perfekcyjnej, niezawodnej i ułożonej. Ma ona postępować zgodnie z zasadami najbardziej skodyfikowanego z tańca - akademickiego tańca klasycznego, gdzie każdy ruch, a nawet ułożenie małego palca dłoni jest zapisane i określone - nie dające przestrzeni na własny wyraz i jakość twórczą.

Cechy kulturowo przypisywane dziewczynkom i wspierane na przestrzeni lat edukacji i kształtowania się dorosłej jednostki idą w kontrze do cech pożądanych o

choreografa_choreografki. Jak pisze Jennings (2016) podobna sytuacja ma miejsce w Wielkiej Brytanii. Zarówno tam, jak i w Polsce najwyższą pochwałą dla uczennicy w szkole są słowa nawiązujące do kategorii „grzecznej dziewczynki” (z angielskiego: „good girl“). Piszą o tym cytowane przeze mnie w kontekście edukacji baletowej Mazurek i Chmura-Rutkowska (2016).

Ona ma być przede wszystkim grzeczna i miła. Jak zauważa prof. Lucyna Kopciwicz „proszkolna postawa” dziewcząt ma pozorną wartość w oczach kadry pedagogicznej szkół. Co prawda, zdaniem większości nauczycielek i nauczycieli, z dziewczynkami pracuje się łatwiej, ale jest bardziej nudno, mniej zabawnie i mniej twórczo. Zatem to, do czego dziewczynki są socjalizowane i trenowane, w rezultacie staje się ich największą wadą. I oto szkoła, która ma duży potencjał emancypacyjny, dla dziewczynek staje się treningiem pasywności, perfekcjonizmu, uległości wobec autorytetów, niepewności co do własnych zdolności, lęku w sytuacji publicznego zabierania głosu oraz skupienia się na atrakcyjności fizycznej (Chmura - Rutkowska w wywiadzie dla Urazińska 2022 ([online dostęp 12.08.2022])).

Wszystkie te cechy promowane są wśród dziewcząt i kobiet w balecie. Z jednej strony ułatwiają one w pewnym stopniu pracę w zespole, który cechować ma jednakowość; gdzie - jak wielokrotnie słyhać na sali baletowej podczas prób *corps de ballet*, „każda ma być jak jedna“. Indywidualność nie jest oczekiwana i promowana w partiach zespołowych. Z drugiej strony w choreografii chęć szukania własnego, niepowtarzalnego języka ruchowego, a więc gotowość do eksperymentowania, kreatywność są kluczowe. Według badań (Mazurek i Chmura - Rutkowska 2016) są to cechy skorelowane z męskością i od lat szkolnych promowane i wspierane wśród chłopców.

4.2.3 Kulturowe uwarunkowania sposobów życia kobiet, a brak przestrzeni i czasu na nowe wyzwania i odpowiedzialność wśród artystek baletu

Nawiązując do edukacji, kwestia czasu i dysproporcji w obowiązkach przypadających kobietom i mężczyznom widoczna jest już w szkole baletowej. Jednocześnie jest to okres najbardziej owocnego kreacyjnie i twórczo czasu - czasu dziecięcego. Jak pokazały prowadzone przeze mnie rozmowy, w szkołach baletowych im bardziej zdolna w sferze tańca klasycznego była młoda adeptka sztuki, tym więcej godzin pracy własnej (repertuarów), większe obciążenie konkursami i przygotowaniem do nich na nią spadło. Tym samym, takie jednostki mniej czasu i przestrzeni miały na pierwsze próby własnej pracy twórczej, poszukiwania własnego języka ruchowego czy auto ekspresji. Mówi o tym wiele moich respondentek. Podkreślają również, że wpajano im wówczas, że to przygotowanie do konkursów i koncertów wariacji klasycznych było najważniejsze. Konkursy choreograficzne czy własne choreografie jawiły się, jako niepotrzebny dodatek, większe obciążenie i pochłaniacz czasu. Od pierwszych chwil więc te najzdolniejsze jednostki w szkołach baletowych kształtowane są w kierunku odtwórczyni choreografii, a nie tworzących własne opowieści ruchowe:

Nie [tworzyłam choreografii] może przez to, że byłam ta konkursowa od baletu i miałam z tą [imię i nazwisko] repertuary zawsze do 19:00 prawie codziennie... po prostu chyba nie miałam czasu i siły na to, żeby tak myśleć, co gdzieś dookoła można zrobić. A później, w teatrze - też nie. Chyba nie miałam odwagi. Nie wiem. Nie miałam pomysłu. Teraz to nawet lubię czasami coś wymyślać przez to, że jako pedagog pracuję. Więc dzieci tańczą moje choreografie. Od tego roku też jest plan na kilka solówek, żeby dzieci na zawody jeździły. Teraz gdzieś tam nawet fajnie się w tym czuję. Dla dorosłych zrobiłam fajną choreografię 4-minutową dla początkujących. Też super zatańczyli. Ale wcześniej nie miałam tego. Bardziej jest to takie pedagogicznie niż choreograficznie (post-tancerka zespołowa, freelancerka, 27 lat).

Dodatkowe obowiązki tancerek baletowych opisał w ikonicznym już artykule, pt. „Sexism in dance: where are all the female choreographers?” z 2013 roku Luke Jennings. Zauważa on, że w profesjonalnych zespołach baletowych właśnie, w sytuacji zwiększonego obciążenia pracą i wyższego poziomu stresu związanego z konkurencją (nie wspominając już o podkreślonym przeze mnie wielokrotnie trudzie tańca na pointach, o czym pisze Jennings), niewiele kobiet ma czas, energię i chęci/pociąg do podejmowania choreograficznych prób i zmagania (Jennings 2013). Mówi o tym jedna z moich rozmówczyń, która postanowiła rozwijać się w obszarze choreografii:

kobiety po prostu miały dużo mniej czasu. Ze względu na to, że powiedzmy chciały prowadzić jeszcze jakieś życie rodzinne, że chciały założyć rodzinę właśnie, czy chciały jeszcze tańczyć. I najzwyczajniej w świecie brakowało im czasu i musiały wybrać. A faceci po prostu mieli czas. Wiedzieli, że ktoś się zajmie domem, ktoś się zajmie dziećmi i tak dalej. Oni się mogą skupić na karierze, bo jakby są zaopiekowani, wszystko jest zaopiekowane. Więc myślę, że [brak choreografek] może jakoś wynikać z takich, kulturowych, społecznych norm (tancerka zespołowa, 32 lata).

Dwa lata później ten sam badacz i krytyk tańca w artykule „Female choreographers: further thoughts” (2015) wyróżnił trzy główne czynniki powstrzymujące tancerki od rozpoczęcia pracy choreograficznej, które zbieżne są z moimi obserwacjami. Były to: czas, strach oraz mit muzy wcięż obecny w środowisku i twórczości baletowej. Jennings udowadnia, że czas przygotowania do pracy - przygotowania point (dostosowanie ich do własnej stopy, tzw. „wyrobienie“, przyszywanie troczków, gumek i obszycie czubków), które nie dotyczy nietańczących „na palcach“ mężczyźni zajmuje średnio tancerkom około 25 godzin miesięcznie. Pracochłonność zawodu kobiet w balecie jest więc zwiększona względem mężczyźni, którzy zamiast przygotowywania point mogą zająć się rozwojem własnego języka ruchowego i myśli choreograficznej:

Może też coś w tym jest, że kobiety mają mniej czasu na takie rzeczy [choreografię], ale nie wiem czy to o to chodzi. Może się tak trochę boją. Wcale nie czują się komfortowo. Może boją się krytyki. Mężczyźni może mają mniej poczucia krytyki (koryfejka, 28 lat).

Choreograf poświęcić się musi pracy w 100% - uważa część moich rozmówczyń. Jest to dodatkowe wyzwanie nacechowane jednak wysokim stopniem ryzyka niepowodzenia, a także czasochłonnością. Bardzo trudno jest połączyć dodatkowe wyzwania zawodowe z obowiązkami kulturowo przypisywanymi kobiecie, np. z byciem matką:

kobiety mają też więcej na głowie, jeśli chodzi poprostu o życie prywatne. Nie mogą tak jakby 100% oddać się temu. Mamy przykład u [nazwisko małżeństwa tancerki i tancerza]. Ma rodzinę, ale na przykład

jak wyjedzie tworzyć jakąś choreografię, to jego żona z dziećmi zostaje, ona ma wszystko na głowie i on jest sobie w stanie pozwolić. Na przykład biorąc tę samą rodzinę, gdzie [imię matki-żony] na przykład nie pojedzie, bo nie zostawi z mężem dziecka, które musi karmić. Więc myślę, że ta rola kobiety-matki mega to zaburza. Nie wiem, czy to też ma znaczenie, na przykład jak prowadzą próbę kobiety, a jak mężczyźni... Ale rzeczywiście, w sumie nie zastanawiałam się nad tym aż tak, ale większość choreografów, jak przyjeżdża, to rzeczywiście faceci. To fakt (freelancerka, post-tancerka zespołowa, 27 lat).

Inna interlokutorka, która w swojej karierze zajmowała się choreografią, a zapytana o macierzyństwo odpowiada i potwierdza słowa przedmówczyni, zaznaczając, że jej projekty są dla niej odpowiednikiem dzieci, których nie posiada:

To jest naprawdę niełatwa praca - 24 godziny na dobę. Moje projekty, to moje dzieci. Dla mnie temat macierzyństwa, to bardzo abstrakcyjna sprawa. [...] Na pewno dużo ciężiej jest kobietom i można mówić, że nie ma dyskryminacji, ale jest, jest ewidentnie (tancerka zespołowa, 32 lata).

Adair (1992: 41 - 42) powołuje się na normy kulturowe, o których pisze Rodgers (1981: 60), gdzie kobiety są często definiowane jako bliższe naturze ze względu na zdolności reprodukcyjne, a mężczyźni określa się jako bliższych kulturze ze względu na działalność produkcyjną. „Kobieta, która jest w widocznej ciąży lub wiadomo, że karmi piersią, jest najbardziej jednoznacznie kobieca” ([tłum. Własne] za Rodgers w Ardener 1981: 60). To mężczyźni tworzy (produkuje), a kobieta rodzi (reprodukuje).

4.2.4 „Tak po prostu jest od zawsze” - zaszłości historyczne, kulturowe i „nie-naturalny porządek”

Na pytanie o brak kobiet w choreografii część kobiet wskazuje na szeroko omawiany w rozdziale II problem zastanego porządku i ról, które kulturowo przypisuje się kobietom, a które normalizowane są społecznie. W przypadku choreografii z trudem znaleźć można kobiety - poza Niżyńską, które historycznie należałyby do kanonu międzynarodowego dziedzictwa baletowego. Jedna z moich rozmówczyń zauważa tę zależność, która jest dla niej pewnym porządkiem baletowego świata, w którym nie ma wielu kobiet choreografek: *Nie wiem... tak po prostu było i jest (tancerka zespołowa, 25 lat)*. Inna zauważa, że:

Tak zostało przyjęte. Nie wiem, co mam Ci powiedzieć [śmiech]. To jest mylne. Ciężko jest na to odpowiedzieć. Są takie nierówności, które się powiela automatycznie. Zobacz, jak z Tobą rozmawiam, też nie walczę o to, że kobieta powinna robić takie rzeczy, czyli tu wynika też moja taka defensywna postawa do tego (niebaletowa tancerka zespołowa, 23 lata).

Kolejna potwierdza słowa pozostałych dwóch, odwołując się do historycznego, zastanego porządku płci w świecie baletowej choreografii:

Myślę, że mężczyźni mają jakiś taki większy kredyt zaufania po prostu. Nie wiem. Może też większą siłą przebicia, większą stabilność. Ale wydaje mi się, że to jest jakoś tam tak schematycznie utarte, że się trochę tak przyjęło, że dobrym choreografem powinien być mężczyźni. Mam nadzieję, że kiedyś z tego wyjdziemy. Bo zupełnie tak nie uważam i zupełnie tak nie jest. Ale myślę, że to jest jakoś tak schematycznie po prostu pojmowane (freelancerka, 25 lat).

Nochlin powołując się na J.S.Milla wskazuje na problem, wpisujący się w spostrzeżenia tych tancerek - to, co zastane jawi się, jako „naturalne”, a to co naturalne, jest niewidoczne (Nochlin 1971 za Mill 1869). Podobna sytuacja „naturalnego braku kobiet” w sferze zawodowej miała miejsce wśród osób dyrygujących orkiestrą. Ten tradycyjnie męski zawód jeszcze kilka lat temu pozostawał niedostępny dla kobiet, o czym w 2015 roku pisały autorki raportu „Marne szanse na awanse”:

Juri Temirkanow, który od lat 80. kieruje Filharmonią Petersburską, uchodzącą za jedną z najbardziej prestiżowych instytucji artystycznych na świecie tłumaczy: „Nie wiem, czy to wola boska, czy natura, że kobiety rodzą dzieci, a mężczyźni nie”. Następnie wyjaśnia przez analogię, że tak jak dzieci są zgodne z naturą kobiet – tak dyrygentura jest z nią sprzeczna. Wszystko to, by później płynnie przejść do cytowania Karola Marksa i jego stwierdzeń o słabości jako przyrodzonej cesze kobiet, by w końcu dojść do konkluzji: „esencją dyrygentury jest siła, a esencją kobiety jest słabość”. Nie powinien zatem dziwić fakt, że w kierowanej przez niego instytucji nie ma ani jednej dyrygentki (Gromada, Budacz, Kawalerowicz, Walewska 2015).

Powyższym przykład pokazuje, jak wiele zależy więc od osób decyzyjnych w instytucjach. Repertuary ustalane są przez dyrektorów i dyrektorki teatrów. To od nich zależą proporcje płci czy parytety, jak również odgórne wsparcie kobiet w balecie lub przeciwnie - podtrzymywanie zastanego porządku pozostawiając „żeńską mniejszość” bez instytucjonalnego wsparcia. Sfera zarządzania, ale również siła kreacyjna leżąca po stronie mężczyzn podtrzymuje relacje władzy, gdzie kobieta zawsze stoi w pozycji uprzedmiotowionej i mniej sprawczej. Już w 1990 roku Susan R. Bowers w tekście „Medusa and the female gaze”. Powołuje się ona na Audre Lorde (1984) oraz Johna Bergera (1982) i twierdzi, że:

Kobiecy eros to „afirmacja siły życiowej w kobiecie, twórczej energii obdarzonej mocą”, lecz jest on nieustannie atakowany przez męskie spojrzenie, gdyż „mężczyźni nie tylko patrzą; ich spojrzenie niesie ze sobą moc działania i posiadania” ([tłum. własne] za Bowers 1990: 217).

Ta kobieca siła życiowa i twórcza energia są jednak limitowane przez męskie oko i męską rękę. Choreografia stygmatyzuje pozycję tancerki w sferze znaczeniowej, ale również w kwestiach rynkowych, które przekładają się chociażby na możliwość awansu, która zależy od ilości zatańczonych ról przodujących czy solowych:

Tak zostały stworzone te choreografie. Wydaje mi się, że to wynika z takich uwarunkowań historycznych trochę, że faceci są silniejsi, kobiety mają wyglądać bardziej delikatnie i to się właśnie przekładało na choreografie. Teraz uważam, że kobiety są zdolne naprawdę wykonywać może nie równie dobrze, ale często nawet niektóre rzeczy równie dobrze jak faceci. Faceci może mają większy skok, ale też nie zawsze. Czasami jest odwrotnie. Kobiety mają duże umiejętności. Uważam, że warto pokazywać, że one coś potrafią, że potrafią skakać, że są rozciągnięte, wytrzymałe tak samo (nie-baletowa tancerka zespołowa, 23 lata).

W branży, która tradycyjnie postrzegana jest jako „kobieca”, co zauważyła Ghekier (2018) podczas prowadzonych przez siebie badań - jeśli chcesz zarządzać lub po prostu tworzyć własną twórczość, musisz albo być mężczyzną - albo kobietą z „silną męską osobowością”.

Zauważa to jedna z moich rozmówczyń, która wskazuje na siłę, jako cechę niezbędną do kierowania zespołami:

Myszę, że to są też sprawy poprzednich pokoleń, nie, bo jakby to co się dzieje teraz jest wynikiem tego co się działo jakiś czas temu, tak, i nie wiem, znamy np., wiesz, z kobiet, nie, które gdzieś tam silnie trzymają pozycję i są gdzieś tam, no to co Canada National Ballet, tam jest dyrektora, która od dłuższego czasu rzeczywiście tam to wszystko trzyma i sobie radzi i zarządza, i tak dalej. Jest silną kobietą. W Oslo dyrektorką w balecie też jest Ingrid Lorenz i też świetnie sobie radzi. [wzdycha] A tak poza tym, tyle (tancerka zespołowa, 30 lat).

Jedyna tancerka spośród interlokuterek, która zdecydowała się zająć zawodowo choreografią mówi wprost o swoich cechach - kulturowo uznawanych za męskie, które pomagają jej w pracy choreograficznej, co jednocześnie odróżnia ją od wielu kobiet w balecie:

Facetom... oni mają wszystko gdzieś tak naprawdę. [...] Ja jestem bardzo competitive - bardzo lubię rywalizację - taką zdrową, bardzo kreatywną i pozytywną. Nie, nie lubię usuwać się w kąt. Chociaż czasami też to robię, ale... nie, ja lubię, lubię, lubię być w akcji. Nie, nigdy nie mogę siedzieć na miejscu i czekać. Nie mam cierpliwości w ogóle do tego, a myślę, że dużo kobiet w moim środowisku jest takich: że one się nie odważą, że one nie wiedzą, nie mają pomysłu, nie wierzą w siebie (tancerka zespołowa, 32 lata).

W byciu „poza” jest jednak siła, co zauważyła już w latach 70. XX wieku Nochlin. Kobieta, będąc „naturalnie” outsiderką, o której mówi się „ona” zamiast „ktoś”, jest zdecydowaną zaletą, a nie wyłącznie przeszkodą lub subiektywnym wypaczeniem (Nochlin 1971: 1). Rozumiem to w taki sposób, nawiązując do sytuacji w obszarze baletu, że to te kobiety, które wyłamały się we wszelaki sposób opresyjnej strukturze cyklu życia tancerki baletowej, jako outsiderki są w stanie zmienić zastany porządek, poznając to, co na pierwszy rzut oka wydawać by się mogło „nienaturalne”:

Chciałam też odpocząć od tańca, od tego całego świata. Czułam, że to środowisko jest właśnie takie zamknięte. Ja przez to się nie mogę rozwijać jako człowiek, jako obywatel i chciałam sobie zrobić przerwę. Tak naprawdę ta przerwa mi bardzo pomogła. Bo obudziła się we mnie ogromna motywacja do tego, żeby ponownie tańczyć (nie-baletowa tancerka zespołowa, 23 lata)

4.2.5. „Szklany sufit” czy „szklane schody ruchome”

Tancerki w obszarze choreografii baletowej napotykać się również na liczne przeszkody instytucjonalne uniemożliwiające im realizowanie własnego potencjału, aspiracji i celów zawodowych. Wraz ze wzrostem rangi w zespole jest ich coraz mniej. Socjolożka - Christine L. Williams w 1992 roku opublikowała badania dotyczące mężczyzn w zawodach zdominowanych przez kobiety, jak to ma miejsce w balecie właśnie. Dowodzi ona, że kobiety w profesjach, gdzie liczebnie dominują mężczyźni, doświadczają zjawiska zwanego szklanym sufitem (z angielskiego: „glass ceiling”) uniemożliwiającego im awans, a które spowodowane jest dyskryminującym podejściem mężczyzn - przełożonych. Mężczyźni natomiast, w typowo kobiecych zawodach doznają swoistego „wyniesienia” dzięki szklanym schodom ruchomym (z angielskiego: „glass escalator”) przejawiającego się w widocznym wsparciu ich promocji i

awansu w danym obszarze zawodowym. Williams stwierdza, że kobiece mniejszości zatrudnione w zawodach, w których przeważają mężczyźni, napotyka na liczne trudności - przepisy prawne lub instytucjonalne utrudniające zatrudnianie i awansowania kobiet w danych specjalnościach. Nieformalne podejmowanie decyzji także skutkuje dyskryminacją w zatrudnianiu i szkoleniu, a także brak wsparcia ze strony kolegów i koleżanek. Badaczka dowodzi, że mężczyźni nie stoją jednak przed analogicznymi wyzwaniami, gdy podejmują pracę, gdzie liczebnie przeważają kobiety; zamiast tego mogą doświadczyć przywilejów w zatrudnianiu i awansowaniu (Williams 1992: 254 - 256). Twierdzenie Williams wyjaśnia teoretycznie sytuację środowiska baletowego, gdzie kobiety w stosunku do mężczyzn przeważają liczebnie - 60% do 40%. W samych zespołach baletowych jako początkowej, nieodzownej fazy rozwoju kariery choreograficznej, tancerki jest 62% a tancerzy 38%. Mężczyźni więc mogą liczyć na swoiste „wyniesienie”, co pokazują zebrane przeze mnie dane i historie rozmówczyń, które już od początku szkoły obserwują preferencyjne traktowanie ich kolegów - będących w mniejszości liczebnej:

Na pewno mężczyźni mają dużo łatwiej, jeśli chodzi o audycje. Jest ich po prostu mniej. Jakoś tak widać, że inaczej się jakby do nich odzywają, traktują. Bo mężczyźni na rynku baletowym, to są tacy, że OK, dziękujemy Wam w ogóle, że jesteście [śmiech]. Jest to odczuwalne tak naprawdę wszędzie. Już od samych audycji czy na codziennych lekcjach (freelancerka, post-tancerka etatowa, 27 lat).

Inna tancerka - podobnie, jak *de facto* wszystkie pozostałe rozmówczynie podziela opinię przedmówczyni:

Dopóki pracowałam w teatrze to [z]awsze czułyśmy się gorsze, bo wiesz, jak to jest z chłopcami, mężczyznami, panami. Ich jest tak mało, że oni mogą robić, co chcą, a i tak będą mieli etat, i tak będą mieli pracę. Tak było od szkoły baletowej, tak było przez teatr, tak było nawet na studiach. Więc jakby to było dla mnie bardzo nie w porządku. Ale rozumiałam to. Wiedziałam, że kobiet po prostu w balecie jest więcej. To było naturalne, chociaż nie do końca OK. Natomiast teraz nie. Teraz spotykam się z ogromnym szacunkiem, z wieloma dobrymi, ciepłymi słowami na mój temat, że super, że skoro już 5 lat jest szkoła, to ile lat miałam, kiedy ją założyłam, że w ogóle bardzo młodo. Gratulują, że fajnie, że to, co robię, jest dobre. Poza tym w mojej miejscowości nie ma drugiej szkoły baletowej, w ogóle praktycznie nie ma zajęć baletowych. Znaczą, one są, ale są łączone z innymi technikami. Ja tego nie uznaję. Ja prowadzę czyste techniki i staram się to robić na takim poziomie, że jeżeli wychodzimy w teatrze na scenę, to to wygląda tak, jak powinno to wyglądać w teatrze na scenie.(...) Dzieciaki muszą coś umieć i jestem dość wymagająca. Myślę, że w tej chwili już tego w ogóle nie odczuwam, że bym była jakoś gorzej traktowana (przedsiebiorczyni, post-tancerka etatowa, 29 lat).

Rozmawiające ze mną kobiety często dopiero po chwili dostrzegały dysproporcje na tle płci w wyższych rangach zespołów baletowych:

Mam wrażenie, że w każdej dziedzinie tych mężczyzn jest dużo, dużo więcej. Może też się nie czuje do końca tego, ale przede wszystkim jeszcze trzeba wziąć pod uwagę to, że w instytucjach często są dla kobiet pewne ograniczenia. Takie, że z góry jest założone, że facet to robi lepiej, że mężczyzna okaże się lepszy w tym zawodzie (nie-baletowa tancerka etatowa, 23 lata).

W 2013 roku niemiecki malarz Georg Baselitz w wywiadzie dla niemieckiej gazety Der Spiegel wyjaśniał, że kobiet malarek jest niewiele, bo rynek weryfikuje ich pracę. Według niego kobiety malują słabiej, przegrywając walkę rynkową z bardziej uzdolnionymi artystami. Jego

słowa - nieprawdziwe (Gørrill 2020), potwierdzają słusznie postawione tezy Lindy Nochlin. Kobiety napotykać wiele przeszkód na drodze rozwoju zawodowego, w tym także w sferze kultury i sztuki, które umacniają wiszący nad nimi szklany sufit. Krzywdzące uprzedzenia kulturowe są jednym z najsolidniejszych elementów stropu, który sufit ten podtrzymuje (Wilson 2014).

4.2.6. Męska solidarność a brak siostrzenia się

Można by się zastanawiać czy kariera choreograficzna jest kolejnym, niezbędnym i pożądanym krokiem na ścieżce kariery kobiety w balecie. Oczywiście nie każda tancerka pragnie rozwoju w dziedzinie choreografii, tak jak nie każdy aktor dąży do zostania reżyserem. Odwracając postawione wyżej pytanie, należałoby się zastanowić czy każdy choreograf niegdyś był tancerzem. Tu odpowiedź jest twierdząca: śledząc biografie choreografów i choreografek zauważyć należy, że kariera choreograficzna (prawie) zawsze poprzedzona jest dłuższą lub krótszą pracą sceniczną, która wymagana jest do profesjonalnej pracy w tym zawodzie (Haskell 1965: 55, Turska 1957: 122-123). Posiadając już doświadczenie sceniczne, kolejnym wyzwaniem jest dostęp do sceny. W zespołach baletowych stworzenie autorskiego spektaklu, który wchodzi w skład repertuaru stałego, wiąże się zwykle z propozycją złożoną przez dyrektora/dyrektorkę artystyczną - często mentora/mentorkę młodych choreografów i choreografek (Kourlas 2021). Pełni on/ona rolę swoistego *gatekeepera* (Teague 2016). Tak w nauce, jak i w świecie artystycznym zwierzchnicy zwykle dobierają swoich protegowanych na zasadzie podobieństwa zainteresowań czy stylu, czego dowodziłam w artykule „Balet jest kobietą. Rola płci w edukacji i na rynku pracy. Perspektywa stolicy w kontekście ogólnopolskim”:

Szansa stworzenia własnego baletu, który znajdzie się w stałym repertuarze dana jest najczęściej przez dyrektora. Możliwość pracy twórczej zależna jest tu od zwierzchnika - często mentora, będącego w pozycji zwierzchniczej, którego władza wpływ ma na dobór protegowanych. Jak pokazują badania (Etzkowitz, Kemelgor, Uzzi 2000) podobna sytuacja ma miejsce w środowisku akademickim, gdzie profesorowie płci męskiej chętniej promują i przyjmują doktorantów tej samej płci, tożsamej ze swoją. Zjawisko to w polu nauk ścisłych nazwane zostało płciowym apartheidem. Chęć „przedłużenia istnienia własnej osoby” nazwany jest syndromem mini-me (Fransé-Blunt 2003). Tak więc osoby uprzywilejowane, w pozycji władzy, zwierzchnicy starają się dobierać podopiecznych, których płeć, styl, zainteresowania będą odpowiadać ich własnym. Dają one szansę na swego rodzaju naukową lub artystyczną „nieśmiertelność” (Cholewicka 2018: 6).

W sytuacji, gdy poziom zarządczy zdominowany jest przez mężczyzn, a choreografowie o ugruntowanej pozycji, to również w większości mężczyźni (często pełniący także funkcję dyrektorów artystycznych), istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że kolejne pokolenia tworzących choreografie baletowe pozostaną męsko zdominowane. Nawiązuje to do opisanego wyżej zjawiska zwanego syndromem „mini-me” (Fransé-Blunt 2003: 95-98). Potwierdzają to słowa jednej z moich rozmówczyń: *to [szybsze awanse i brak kobiet w choreografii] wynika z*

tego, że bardzo, bardzo często mężczyźni mają władzę i właśnie decydują (tancerka zespołowa, 32 lata).

Larson przywołuje słowa dyrektora NYC/Dance, Roberta Yesselmana, który miał napisać, nawiązując do myśli Foucaulta o wiedzy dającej władzę (Herer 2000, Foucault 1998): *Wraz z wiedzą przychodzi władza, wraz z władzą wpływy, a wraz z wpływami taneczna stolica narodu pozostanie nią i wskoczy w przyszłość bogatszą o możliwości, zasoby i obietnice* (Larson 2017: 57 - 58).

Solidarność męska w wielu przypadkach jest jedną z determinant uniemożliwiających swobodny rozwój i awans wielu kobiet, nie tylko w świecie baletu. Pisały o tym Budrowska, Duch, Titkow (2020) w raporcie „Marne szanse na awanse” dotyczącym sytuacji akademii sztuki pięknych - pracowni, profesorów i ich protegowanych. Świadomie używam tu maskuliny, gdyż jak dowodzą badaczki, to pionowa solidarność męska między prowadzącymi pracowni, a studentami pozostaje obowiązująca.

Jak pokazuje analiza repertuarów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020 w zespołach, które znacznie częściej kierowane są przez mężczyzn - często również choreografów, w przeważającej większości, to oni zapełniają repertuary teatralne. Przykłady kompanii międzynarodowych kierowanych przez kobiety, jak choćby English National Ballet wskazują, że kobieta na stanowisku kierowniczym jest gwarantem większej równości między płciami osób tworzących choreografię.

W przypadku kobiet w balecie dodatkowym aspektem wynikającym również ze wzmożonej konkurencji, poczucia łatwej zastępowalności i obciążenia czasem i pracą, który działa na ich niekorzyść jest jednoczenia się:

Facetom zawsze jest łatwiej. Jest ich mniej. Między nami jest ogromna konkurencja. I czasami twoje koleżanki, przyjaciółki ze szkoły - chyba z zazdrości, zawiści, nie wiem, nagle się od ciebie odwracają, przestają do ciebie odzywać, bo stajesz w pierwszej linii na lekcji - starasz się (post-tancerka zespołowa, 30 lat).

Problem braku powszechnego siostrzeństwa i jednoczenia się kobiet podejmowany był na przestrzeni lat przez wiele badaczek socjologicznych czy filozofek (Morgan 1970, Berger 2010). Simone de Beauvoir swoje ikoniczne dzieło z 1949 roku, pt. „Druga płeć” kończy słowami:

Człowiek winien zmienić zastany świat w królestwo wolności. To najwyższe zwycięstwo będzie niemożliwe, o ile – między innymi – mężczyźni i kobiety nie przejdą do porządku nad swym naturalnym zróżnicowaniem i nie utwierdzą jednoznacznie i zdecydowanie swego braterstwa (Beauvoir 2020: 814).

Pokazuje to, jak silnie idea „bratania się” na poziomie semantycznym skorelowana jest z płcią. Pisze o tym Kamila Sikorska w artykule „Siostrzeństwo i jego dyskursywne użycie” (2019). Potwierdzają to również badania Sandry Frydrysiak i Marty Majchrzak (2021), z których

wynika, że w 2021 roku w Polsce termin „siostrzeństwa” spontanicznie kojarzy zaledwie 27% osób badanych. Dodatkowo idea ta najslabiej zakorzeniona jest właśnie w środowisku pracy, szkołach i uczelniach, co potwierdzają wyniki moich badań dotyczących profesjonalnego świata baletu w Polsce. W jedności jest siła, dlatego tak istotnym jest by wśród tancerek panowała idea wspólnotowości pielęgnowana od najmłodszych lat - pierwszych *tendu* przy baletowym drążku. Baletowe siostrzeństwo tak mocno zżytych ze sobą kobiet, które wspólnie spędzają tysiące godzin na sali baletowej, scenie czy garderobie, wyprzec powinno podsycana od najmłodszych lat konkurencje i poczucie łatwej zastępowalności. Moc licznie dominującej żeńskiej grupy ma potencjał do zmian zastanego porządku, gdzie tokeniczne jednostki męskie dotychczas ustalały reguły gry, na których podtrzymywanie wpływa opresyjna, patriarchalna kultura.

Zdjęcie 31. Pas de quatre z baletu „Jezioro Łabędzie”



źródło: archiwum prywatne fot. Adam Podleśny.

CODA

Zdjęcie 32. Położenie nogi sur le cou-de-pied



źródło: archiwum prywatne fot. Adam Podleśny.

***Executive summary*, czyli główne wnioski płynące z badań**

Bycie baleriną zaczęło pochłaniać całą moją tożsamość, a to sprawiało, że martwiłam się kim będę, jeśli mi się nie uda
- pierwsza solistka ABT Misty Copeland (2014: 310)

Rynek pracy artystek i artystów baletu

Rynek pracy artystek i artystów baletu jest rynkiem niezwykle specyficznym na tle innych rynków zawodów artystycznych i twórczych. Cechuje go bowiem względna stabilność i ciągłość zatrudnienia, co znacznie odróżnia go od innych rynków pracy artystów i artystek w Polsce, które Ilczuk charakteryzuje, jako obszar o charakterystyce przeciwnej (Ilczuk 2015: 17). Przykładem może być, chociaż sytuacja tłumaczy_tłumaczek, redaktorów_redaktorek czy aktorów i aktorek filmu, których ponad 80% pracuje na zasadach umowy o dzieło. Umowa o pracę jest w ich przypadku rzadkością, co pokazały badania Ilczuk i jej zespołu z 2018 roku. Tancerki i tancerze pracujący w zespołach baletowych zatrudniani są właściwie wyłącznie na zasadach umowy o pracę. Inaczej jest w przypadku choreografów i choreografek, którzy

współpracują z nimi. Choreograf_choreografka na rezydencji, a więc zatrudniona na stałe na zasadach umowy o pracę w danym zespole baletowym, to w Polsce rzadkość.

Zaznaczyć należy również, że przy względnej stabilności w ciągłości zatrudnienia możliwość zwiększania zarobków w przypadku tancerek i tancerzy baletu jest znacznie ograniczona. Po pierwsze, czas pracy, a także jego organizacja - system pracy w zespołach baletowych, uniemożliwia swobodne podejmowanie dodatkowych prac. Po drugie, wytwory pracy osób tańczących - spektakle baletowe są niezwykle kosztowne, co wpływa na niewielką ilość w repertuarach teatrów i oper, a zatem wysokość premii właściwej dla systemu „podstawa + nadgrania”. Ta kosztowność spektaklu baletowego wystawianego na deskach operowych wynika, co zauważył już w połowie XX wieku Baumol (1966: 162 - 170), z wysokiej liczebności osób zaangażowanych w produkcję i przebieg dzieła scenicznego, przy jednoczesnym braku możliwości redukcji liczby obsady czy zastąpienia osób tańczących maszynami. To przekłada się bezpośrednio na politykę repertuarową oper i teatrów, a więc niewielką ilość spektakli baletowych wystawianych przez nie. W Polsce jest to zwykle 4 - 5 przedstawień miesięcznie (poza sezonem „Dziadka do orzechów”, kiedy popyt na balet jest znacznie wyższy, spektakli więc jest więcej). Dodatkowo zazwyczaj każdy spektakl przynosi starty. Zatem nawet pełna widownia teatralna nie jest podstawą dla zwiększenia ilości spektakli w miesięcznym repertuarze. Powoduje to, że z racji zasadniczego (choć już niejedynego) systemu płac tancerek i tancerzy baletu w Polsce - „podstawa + nadgrania”, wysokość ich zarobków nie podlega możliwości zwiększenia. Niejednokrotnie „wyrobienie” normy, a więc zatańczenie podstawowej ilości spektakli, która zawarta jest w umowie, jest dla osób związanych z zespołami baletowymi w Polsce wyzwaniem. W takiej sytuacji premiovane „nadgrania” nie mają racji bytu. Ich ilość jest z jednej strony narzucana przez osoby zarządcze w momencie konstruowania umowy, a z drugiej strony ograniczona odgórnie - poprzez prowadzoną przez teatry polityki repertuarowej.

Zauważyć należy, że rynek baletowy w Polsce, ale i na świecie zależny jest w dużej mierze od interwencjonizmu państwowego - zespoły baletowe stanowią część podmiotów finansowanych ze środków ministerialnych i samorządowych. Główne ośrodki pracy tancerek i tancerzy usytuowane są w największych miastach Polski. Są to teatry publiczne posiadające zespoły baletowe. W trakcie prac badawczych było ich dziewięć. Od 2021 roku zespół baletowy, choć niewielki, został powołany również w Operze i Filharmonii Podlaskiej w Białymstoku. Liczy on w sezonie 2022/23 jedynie 8 osób, a kierowany jest przez Jarosława Sołowianowicza - kolejnego mężczyznę na baletowej mapie zarządczej Polski. Pedagożką baletu - zgodnie z powszechnym trendem jest kobieta - Alicja Złoch.

Niewiele jest w Polsce podmiotów prywatnych oferujących pracę dla tancerzy i tancerek *stricto* baletowych. Mogą oni jednak szukać zatrudnienia również w obszarze reklamy czy wszelkiego rodzaju „eventach”. Zaznaczyć jednak należy, że godzinowy system pracy (czterogodzinny poranny i wieczorny set pracy) również uniemożliwia etatowym artystom i artystkom baletu swobodne podejmowanie pracy w innych obszarach, poza głównym miejscem pracy. Najczęściej podejmowaną aktywnością dodatkową wśród tancerek baletowych (tancerzy również - choć znacznie rzadziej) jest nauczanie baletu w szkołach tańca, przedszkolach i innych klubach tanecznych. Potwierdzają to badania Ilczuk z 2015 roku. Część tancerek będąc jeszcze aktywnymi na scenie podejmuje się kolejnej etatowej pracy - w ogólnokształcących szkołach baletowych, gdzie codziennie przed rozpoczęciem dnia w teatrze prowadzą one zajęcia z tańca klasycznego, szkoląc w profesjonalnym systemie kolejne pokolenia artystek i artystów tańca i baletu.

Rynek pracy tancerek i tancerzy baletu w Polsce jest rynkiem osób wysoce wyspecjalizowanych. Edukacja baletowa trwa 9 lat, a zaczyna się w wieku 10 lat. Jak wielokrotnie podkreślałam, z jednej strony cechuje go względna stabilność zatrudnienia, która wynika z dominującej na nim etatowej formie oferowania pracy. Z drugiej zaś podkreślić należy występowanie wysokiej bariery wejścia na ten rynek, która wynika z intensywności konkurencji. Podaż pracy przewyższa popyt na nią, a chęć podjęcia pracy przez absolwentów i absolwentki szkół baletowych od lat znacznie przekracza zapotrzebowanie na ich pracę. Te cechy tego rynku wpływają z kolei na poziom płac, które - choć stabilne i względnie wysokie na tle innych zawodów z obszaru tańca i sztuki w ogóle (balet: 4 704 zł brutto, taniec: 3 011 zł brutto, ogół osób związanych ze sztuką w Polsce: 3 669 zł brutto), są niewystarczające względem możliwego czasu wykonywania zawodu scenicznego. Jest on bowiem niezwykle krótki, niepewny - kontuzjogenny. Dodatkowo edukacja trwa stosunkowo długo - 9 lat względem 20 - 25 lat możliwości tańczenia na scenach baletowych. Większość tancerek i tancerzy rozpoczyna karierę w wieku 19 lat, a kończy ją w okolicach 40 - 45 roku życia. W innych obszarach, takich jak sport jest to podstawa dla zwiększonej wysokości płac, chociażby w przypadku sportowców profesjonalnych (Elberse 2013).

Niezwykle istotny jest więc interwencjonizm państwa w obszarze polityki kulturalnej względem zawodu tancerki i tancerza baletowego, a także osób związanych z choreografią. Ustawa o uprawnieniach artysty zawodowego w dużej mierze odpowiada na potrzeby tego środowiska. W przypadku tych pierwszych - w moim przekonaniu najistotniejszymi jest nie tyle przywrócenie niższego wieku emerytalnego, ile wsparcie tancerzy i tancerek w procesie przekwalifikowywania się czy też systemy pomostowe zapewniające byt w okresie

tranzytowym. Program NIMiT nie cieszy się wystarczającą - w moim przekonaniu, popularnością wśród tej ok. 400-osobowej grupy zawodowej, a przynosi on wiele korzyści. Kampania na rzecz zachęcania osób profesjonalnie związanych z baletem wydaje mi się tu niezbędna. Z drugiej strony konieczne byłoby stworzenie systemu umożliwiającego osobom u schyłku kariery scenicznej uczestniczenia w kursach, studiach i innych działaniach na rzecz rozpoczęcia nowej kariery, jeszcze w trakcie pracy artystycznej - niezwykle wymagającej czasowo. Za Baumolem, Throsbym i Jeffri podzielam więc pogląd o konieczności kooperacji między instytucjami edukacyjnymi a zespołami baletowymi (2004: 9). Programy te mogłyby zapewniać stypendia dla artystek i artystów tańca w okolicznych uniwersytetach czy szkołach wyższych, np. rehabilitacji. Dla tych pierwszych instytucji - które zwykle dążą do wzbogacenia intelektualnego poprzez zróżnicowanie ciała studenckiego, dodanie stosunkowo niewielkiej liczby studentów spowoduje niewielki wzrost kosztów operacyjnych. Nieznaczne zwiększenie liczebności grup nie pociąga za sobą żadnych wydatków, a pozytywnie wpływa na jakość i różnorodności uczących się osób, dodatkowo umożliwiając artystom i artystkom nieodpłatne lub preferencyjne uczestnictwo w zajęciach.

Rola związków zawodowych dla rynku pracy artystów i artystek baletu jest tu według mnie również niezwykle istotna. Te ciała bowiem mają sprawczość w działaniach na rzecz rozwiązań emerytalnych czy świadczeniach zdrowotnych osób tańczących:

Dedykowana wprost ochrona w państwowych systemach zdrowotnych i emerytalnych jest wyraźnie uzasadniona w przypadku tancerzy (zarówno tych związanych etatowo z danym zespołem, jak i niezależnych), szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że prawie jedna trzecia badanych przez nas byłych tancerzy podała zdrowie i kontuzje jako przyczynę zakończenia kariery tanecznej (Baumol, Throsby, Jeffri 2004: 10).

Poza tym, organizacje zbiorowego zarządzania powinny rozwiązywać takie kwestie, jak: swobodny dostęp tancerek do point, a tancerzy do baletek - niezbędnych narzędzi ich pracy; dbać o odpowiednie żywienie w zespołach (jak pokazuje przykład łódzkiego baletu, zawód ten podobny jest górnikom, a dostarczanie „posiłku regeneracyjnego”, dobrą praktyką); zapewniać dostęp do specjalistycznej opieki zdrowotnej dla tancerzy i tancerek niezależnych oraz stałą obecność zespołu fizjoterapeutycznego w zespołach. Dla mnie jednak niezwykle istotną rolę związków powinno być zapewnienie *freelancerom* prawa do niezbywalnie odpłatnych prób, których minimalna stawka godzinowa powinna być odgórnie narzucona. Niezwykle szkodliwą praktyką w Polsce jest system nieodpłatnych prób, gdzie praca wynikająca z zasad umowy o dzieło gwarantuje osobom tańczącym wynagrodzenie wyłącznie po wykonaniu dzieła. Po raz kolejny specyfika pracy tańczących - kontuzjogenność, powoduje, że niejednokrotnie zdarza się, że zdrowie pozwala danej osobie uczestniczyć w próbach, lecz nie pozwala na wykonanie dzieła. Jej praca podczas przygotowań jest wtedy w żaden sposób niewynagradzana.

Obowiązek odpłatnych prób funkcjonuje, chociażby w Szwajcarii, a staje się praktyką coraz bardziej powszechną i ogólnie regulowaną.

Co więcej, świadczenie usług doradczych, a zwłaszcza doradztwa zawodowego, może być nieocenionym komponentem każdego programu transformacji zawodowej, jak i - jak pisałam wcześniej, istotnym elementem w momencie wchodzenia na rynek pracy. Biorąc pod uwagę bardzo szczególny i złożony charakter procesu przekwalifikowywania się tancerzy i tancerek, dobrze wyszkoleni i przygotowani doradcy i doradczynie są niezbędni do świadczenia skutecznych usług dla tej grupy zawodowej. W skład takich ciał powinny wchodzić być tancerki i tancerze, ponieważ są oni w wyjątkowej sytuacji, i są w stanie zrozumieć wyzwania i potrzeby osoby dotychczas wyłącznie tańczącej, oraz wnieść do swoich porad perspektywę zewnętrzną. To instytucje, takie jak Narodowy Instytut Muzyki i Tańca powinny zadbać o zwiększenie kompetencji swoich pracowników i pracowniczek w obszarze transformacji zawodowej, a także doradztwa zawodowego jeszcze na etapie szkoły baletowej, a później w grupie młodych tancerek i tancerzy rozpoczynających pracę w zawodzie lub o tę pracę się starających. Niezwykle częstym zjawiskiem jest brak wsparcia w momencie rozpoczynania kariery zawodowej. Młode tancerki i młodzi tancerze powinni zostać pokierowani w zależności od swoich kompetencji, aparycji, umiejętności i preferencji, tak by pracę w zawodzie otrzymać. W momencie otrzymania dyplomu Tancerza zawodowego zwykle są oni pozostawieni i pozostawione samymi sobie. O takie doradztwo również powinny zadbać związki zawodowe, a w szczególności instytucja narodowa, jaką jest NIMiT, która podobnie, jak pięć szkół baletowych finansowana jest publicznie.

Większa świadomość i promocja wsparcia w okresie tranzykcji zawodowej musi wychodzić od osób menedżerskich zespołów tanecznych, dyrektorów i dyrektorek artystycznych oraz osób zaangażowanych w codzienne funkcjonowanie zespołów. Powinni oni w sposób aktywny propagować przekonanie, że postkariera nietaneczna jest normalną częścią kariery osoby tańczącej. Jak pisze Baumol, Throsby i Jeffri (2004: 9-10):

W szczególności zespoły o ugruntowanej pozycji na rynku powinny poważnie rozważyć stworzenie własnych programów zmian w karierze, dostosowanych do ich własnych warunków. Według czterech ośrodków zajmujących się przemianami w karierze tanecznej jedną z trudności jest to, że zespołowi tanecznemu może być trudno zapewnić ścisłą poufność i zdobyć zaufanie tancerzy przy inicjowaniu programów przekwalifikowywania zawodowego [tłum. własne].

Takie wewnętrzne programy spowodowałyby normalizację zaangażowania tancerek i tancerzy w inne działania, niezwiązane z pracą w danym zespole, które dotychczas wpływały niekorzystnie na ich postrzeganie przez zwierzchników i zwierzchniczki. Panującą regułą w balecie była bowiem dotychczas konieczność pełnego zaangażowania w zawód. Balet bowiem, a raczej zarządzający nim, nie lubią konkurencji.

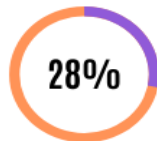
Względem lat ubiegłych rynek artystek i artystów baletu w Polsce staje się coraz bardziej umiędzynarodowiony, a mobilność tancerek i tancerzy zagranicznych jest coraz wyraźniejsza. Polski rynek pracy staje się atrakcyjnym już nie tylko dla osób przybywających z wschodniej granicy, ale również osób pochodzenia azjatyckiego czy południowo europejskiego (Włochy, Hiszpania, etc.). To przekłada się na jeszcze większy stopień konkurencji na już i tak niezwykle wysyconym rynku pracy. Dodatkowo mobilność polskich artystek i artystów baletu przeciwnie - jest niewielka. Wynika to z niewystarczającego poziomu edukacji baletowej w Polsce względem innych krajów europejskich i pozaeuropejskich, a także braków w wiedzy i umiejętnościach z zakresu przedsiębiorczości, autopromocji polskich artystów i artystek tańca wchodzących na rynek pracy w niezwykle młodym wieku - 19 lat. To właśnie zmiany w edukacji baletowej są warunkiem niezbędnym dla wzrostu konkurencyjności polskich tancerek i tancerzy tak na polskim, jak i zagranicznym rynku pracy. Niezbędna jest zmiana programu szkolnictwa na bardziej przystający do oczekiwań rynkowych. Szkoły baletowe w Polsce, to instytucje publiczne. Nauka w nich jest darmowa. Jest to z jednej strony ogromny przywilej polskich adeptów i adeptek baletu. Z drugiej, to ogromny koszt dla podmiotów sprawujących politykę kulturalną i publiczną. Niewielka ilość absolwentek i absolwentów znajdujących pracę w zawodzie bezpośrednio podważa zasadność istnienia takiej ilości szkół baletowych i wskazuje na absolutny brak efektywności. Polityka kulturalna w obszarze edukacji artystycznej i baletowej w Polsce wymaga reform. Obszary, które jawią się jako najbardziej niezbędne do rewizji i zmian już w samym programie szkół baletowych, to między innymi: konieczność wprowadzenia większej ilości improwizacji w szkołach, której oczekuje się w zespołach od osób tańczących, wprowadzenie różnorodności technik tanecznych, rozwój kompetencji przedsiębiorczych. Istotnym byłoby również wprowadzenie doradztwa zawodowego w szkołach - pokierowanie ścieżką kariery danej osoby w zależności od jej predyspozycji, a więc sugerowanie wzięcia udziału w audycjach do konkretnych instytucji, tak by proces poszukiwania pracy pozostał w duchu zwinności (z angielskiego: „agile”) i efektywności. Przygotowanie do audycji - rozmowa, symulacja, zwiększenie wiedzy, nauka o wycenie własnej pracy i negocjowaniu kontraktów, to kolejne obszary, które według mnie wsparłyby polskich artystów, a przede wszystkim artystki tańca na rynku pracy. Rynek ten bowiem - tak w Polsce, jak i na świecie pozostaje obszarem wysoce sfeminizowanym, co szeroko omówiłam w niniejszej rozprawie doktorskiej. W badanych dziewięciu wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020 było 62% kobiet. Wszystkich artystek, twórczyń i wykonawczyń w 218 roku w Polsce było 48% (Ilczuk i in. 2018). To po stronie

kobiet stopień konkurencyjności jest znacznie wyższy niż w przypadku mężczyzn, których wciąż w tańcu i balecie brakuje.

SYLWETKA BALERINY



78% tancerek baletowych posiada ogólne wykształcenie wyższe.

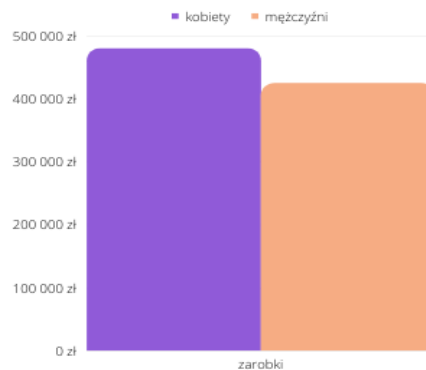


28% tancerek baletowych posiada artystyczne wykształcenie wyższe.



79% tancerek baletowych czuje się artystkami, bardziej niż wykonawczyniami (62%)

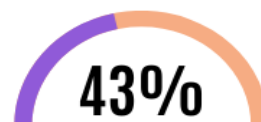
W balecie kobiety pracują znacznie intensywniej od mężczyzn. Ich zarobki są jednak porównywalne.



Tygodniowy czas pracy wynosi 40 godzin z czego 73%, to praca twórcza



Większość zarobków pochodzi z pracy artystycznej



Czas aktywności zawodowej (ok. 20-25 lat) w stosunku do ustawowego wieku emerytalnego

Nierówności między kobietami i mężczyznami w obszarze baletu

1. Kobiety stanowiły liczebną większość w dziewięciu przodujących zespołach z repertuarem baletowym w Polsce w sezonie 2019/2020, biorąc pod uwagę łączną liczbę osób zatrudnionych na wszystkich stanowiska funkcjonujących w instytucji zespołu baletowego.

Rysunek 30. Proporcje kobiet i mężczyzn w głównych zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2018/2019

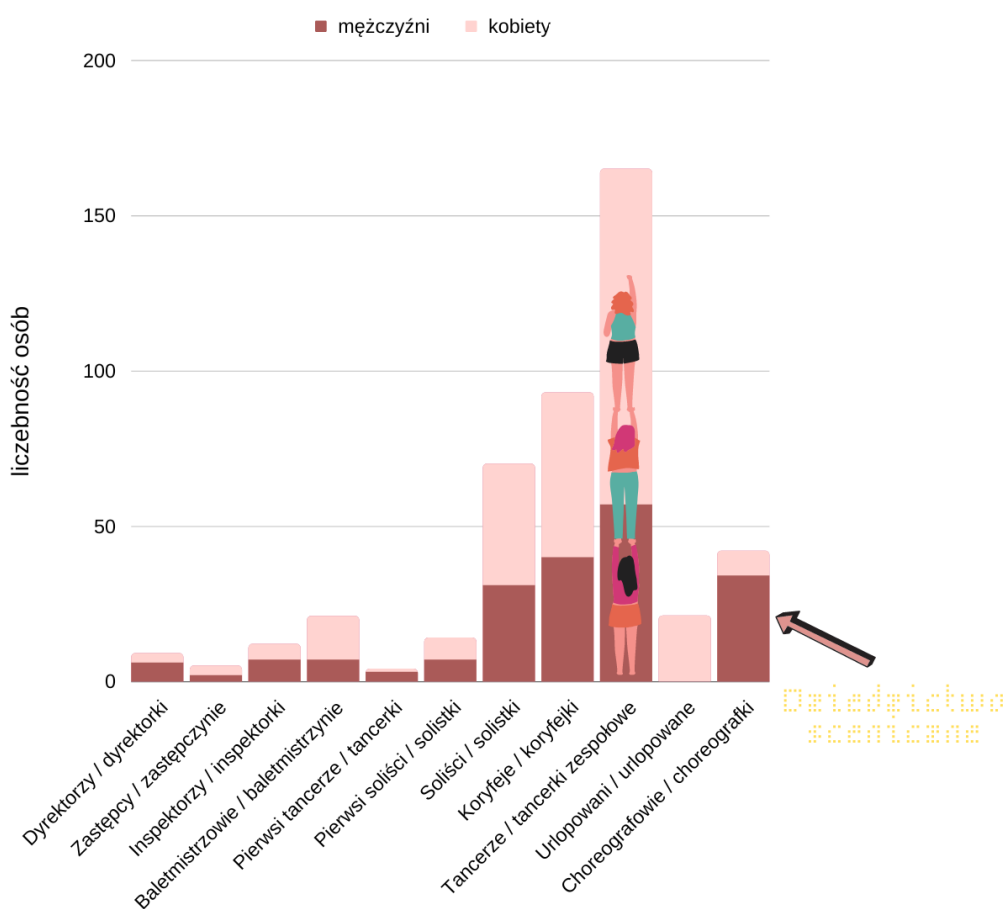


źródło: opracowanie własne.

2. Ponad połowa - 62% osób tańczących w przodujących polskich zespołach baletowych, to kobiety. Proporcje płci zmieniają się jednak wraz ze wzrostem rangi w zespole - wśród solistów i solistek, a także wyższych rang zespołów baletowych, kobiet i mężczyzn jest niemal tyle samo.
3. Liczba kobiet w *corps de ballet*, gdzie kobiet jest dwukrotnie więcej od mężczyzn (108 tancerek i 57 tancerzy), jest odwrotnie proporcjonalna do liczby osób kierujących zespołami baletowymi, gdzie stosunek kobiet do mężczyzn wynosi odpowiednio 3 do 6.
4. Podobnie, jak na rynku pracy w ogóle czy w obszarze uniwersyteckim zawody związane z dydaktyką, a więc te o mniejszym prestiżu, zdominowane są przez płęć żeńską. W balecie jest dwukrotnie więcej kobiet od mężczyzn wśród baletmistrzów (14 kobiet i 7 mężczyzn). Proporcje płci odwracają się później - kobiety zdecydowanie rzadziej zajmują się choreografią w zespołach baletowych tak na świecie, jak i w Polsce.

5. Kobiet - choreografek pracujących w dziewięciu zespołach z repertuarem baletowym w Polsce jest znacznie mniej od mężczyzn. W sezonie artystycznym 2019/2020 było ich zaledwie 8 na 42 osoby tworzące choreografie, co stanowi zaledwie 19%.
6. Nadpodaż tancerek działa na ich niekorzyść. Nie ma wystarczającej ilości miejsc pracy dla absolwentek szkół baletowych, co wpływa na wzmożoną konkurencję między nimi, a także poczucie łatwej zastępowalności, które podtrzymywane jest na poziomie kulturowym w miejscach ich pracy i szkole.

Rysunek 31. Liczebność i proporcje kobiet oraz mężczyzn na poszczególnych pozycjach w głównych zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2018/2019



źródło: opracowanie własne.

7. Jak pokazały badania jakościowe, powodów nierówności na tle płci w obszarze baletu jest wiele. Interlokutorki wywiadów pogłębionych najczęściej wskazywały na: **brak pewności siebie i zaniżone poczucie własnej wartości**, który w ich opinii nie dotyka mężczyzn - faworyzowanych jednostek (tokenów), których pozycja jest wspierana już

od początku szkoły, jak również w momencie poszukiwań pracy (audycji) i w samej pracy zawodowej w zespołach baletowych i innych miejscach oferujących pracę tancerkom i tancerzom (pokazały to wywiady z tancerkami pracującymi w zespołach z repertuarem niebaletowym).

8. Powodów zmniejszonej liczby choreografek szukać należy również w: braku wsparcia w rozwoju w tej dziedzinie, braku czasu wynikającego ze wzmożonego obciążenia zawodowego (przygotowywanie point, większe wymagania wobec kobiet), a także w obszarze związanym z obowiązkami kulturowo przypisywanymi kobietom - pracą opiekuńczą i obowiązkami domowymi.
9. Wywiady pogłębione IDI z tancerkami - matkami wykazały, że zaangażowanie partnerów/partnerek, a także innych osób sprawujących opiekę nad dziećmi jest kluczowe i niezbędne, by mogły one swobodnie wrócić do pracy i wykonywanego zawodu, który wymaga wielkiej sprawności fizycznej.
10. Kobiety pracują więcej od mężczyzn w balecie. Zwielokrotnione też są ich obowiązki sceniczne wynikające z układu kroków i póż - choreografii spektakli baletowych. Kobiecie fragmenty są zwykle znacznie bardziej pracochłonne (trud tańca na pointach, długie fragmenty taneczne i statyczne wykonywane przez *corps de ballet*, który tworzy swoiste tło dla solistów, wirtuozeria kobiecej techniki tańca klasycznego w partnerowaniach). Przy tym nie ma znaczących różnic w płacach między obiema płciami, co oznacza *de facto* większą pracochłonność po stronie kobiet przy jednakowych wynagrodzeniach obu płci. Płace kobiet nie odzwierciedlają praco- i czasochłonności ich zawodu.
11. Kategoria podwójnych standardów, a więc dalekie od sprawiedliwości traktowanie kobiet i mężczyzn w balecie, związane wyłącznie z ich płcią, gdzie to kobiety znajdują się w pozycji mniej korzystnej, wpływa na ich pozycję na rynku pracy i w zatrudniających je instytucjach. Od tancerek wymaga się znacznie więcej. Na poziomie choreograficznym, to na kobietę nakłada się zwiększony ciężar odpowiedzialności za powodzenie partnerowań (kobieta ma być smukła, lekka i pomocna w podnoszeniach). Macierzyństwo obarczone jest ryzykiem utraty pozycji, a nawet pracy w balecie, co nie dotyczy tancerzy będących ojcami. Częsty brak obecności podczas codziennych lekcji nie wpływa negatywnie na sytuację mężczyzn w balecie. W przypadku kobiet może z łatwością stać się powodem braku przedłużenia kontraktu w danym zespole.

Obciążające partie męskie spotykają się z aprobatą, empatią i zrozumieniem, które wpływają, chociażby na dłuższe przerwy i odpoczynek. W przypadku kobiet jest to „naturalnie” zastany porządek, gdzie zwielokrotniony wysiłek niejako wpisany jest w los tancerki baletowej.

12. Cykl życia tancerki rozpoczyna się w szkole baletowej, do której bardzo często po latach powraca ona, wykonując zawód pedagogiczny po zakończeniu kariery scenicznej. Jej cykl pracy zatacza więc koło. Przemocowe schematy powielane są na każdym etapie kariery kobiety w balecie, co tworzy autopojetyczną pętlę opresji, która przzerwana być może wyłącznie w momencie subwersji - pęknięcia w typowej ścieżce kariery, a więc opuszczenia środowiska baletowego i cyklu profesji, na który składa się: szkoła baletowa → praca w zespole baletowym +/- → studiowanie pedagogiki baletu → powrót do nauczania w szkole baletowej. W innym wypadku wiele przemocowych praktyk staje się „naturalnymi” i niezauważonym przez funkcjonujące w tym środowisku tancerki.
13. Szkoła, jako instytucja jest niezbędnym kamieniem milowym dla tancerki baletowej. Uczy techniki, świadomości ciała, pracowitości, dobrej organizacji pracy, odpowiedzialności, a przede wszystkim przygotowuje do wykonywania zawodu. System edukacji baletowej wymaga w Polsce zmian. Absolwentki i absolwenci przegrywają walkę na rynku pracy z lepiej przygotowanymi technicznie, ale przede wszystkim psychicznie młodymi tancerkami i tancerzami z zagranicy. Zaznaczyć należy jednak, że choć na poziomie kulturowym związanym z przemocowymi praktykami niewspierającymi dobrostanu młodych adeptek i adeptów sztuki wiele jest jeszcze do zrobienia, to świadomość młodych pedagożek i pedagogów się zmienia. Są one oni pełni pasji i chęci do wspierania uczennic i uczniów swoich klas. Ich podejście cechuje wyrozumiałość i empatia. Rezygnują z hierarchicznego podziału drążku, a każdą podopieczną starają się traktować sprawiedliwie i równościowo. W szkołach baletowych pracują więc osoby jakościowo kształcające przyszłe artystki i artystów tańca, a opresyjnych jednostek wydaje się już być coraz mniej. Wraz ze zmianami pokoleniowymi i systemowymi zainteresowanie wśród dzieci szkolnictwem baletowym powinno wzrosnąć.
14. Balerina wciąż jawi się jako uosobienie patriarchy - cicha, piękna, smukła i eteryczna - czekająca na wybawienie męskiego bohatera. Estetyka tańca klasycznego, ale także narracje dzieł baletowych wpływają na umniejszanie sprawczości i siły tancerki w

balecie. Sytuują one kobietę w pozycji biernej - czekającej na wybawienie, podniesienie czy pokazanie kierunku (choreograficznego). Zmiana narracji dzieł baletowych wpłynie na sposób postrzegania siebie oraz tożsamość młodych tancerek baletowych. Analiza zagranicznego rynku baletowego wskazuje na pozytywną zależność między kobietą na stanowisku zarządczym w zespole baletowym, większą liczbą choreografek, a zmianą ról żeńskich i ich emancypacją na poziomie narracji dzieł scenicznych.

Trzy etapy badań przeprowadzonych przeze mnie na rzecz niniejszej rozprawy doktorskiej oraz ich dogłębna analiza i interpretacja pozwoliły mi na dokładne poznanie sytuacji kobiety w balecie w Polsce w XXI wieku. Proces badawczy umożliwił mi nakreślenie społeczno - ekonomicznej sylwetki kobiety, która swój los zadedykowała tańcu scenicznemu - temu najbardziej wymagającemu.

Przedstawione w pracy wnioski potwierdzają założone hipotezy pomocnicze, a także hipotezę główną - liczebna dominacja kobiet wciąż istnieje, lecz działa na niekorzyść tancerek w obszarze baletu, który pozostaje pod zarządem mężczyzn. W dużej mierze odpowiadają oni też za siłę kreatywną - choreografię, a więc i dziedzictwo sceniczne baletu w XXI wieku.

Rysunek 32. Działania i siły przemocowe działające na niekorzyść kobiet w balecie i stygmatyzujące ich pozycję



źródło: opracowanie własne.

W trakcie procesu badawczego wyłoniłam powody omawianych nierówności między kobietami i mężczyznami w balecie. Powyższy rysunek pokazuje opresyjne siły działające na niekorzyść kobiet w balecie. Są to wciąż panujące krzywdzące stereotypy dotyczące tancerek, kult idealnego ciała i nieustanne dążenie do (nieosiągalnej) perfekcji, zwielokrotnione wymagania wobec dziewczynki i kobiet oraz zwiększone natężenie ich pracy. Czynniki te bezpośrednio wiążą się z silnie zakorzenionym w balecie patriachatem. Kolejnym wyróżnionym przeze mnie czynnikiem jest nierówne traktowanie tancerek względem tancerzy,

które stanowią nadpodaż względem mężczyzn na baletowym rynku pracy. Przekłada się to na wzmożoną konkurencję między nimi i poczucie łatwej zastępowalności, a także brak poczucia bezpieczeństwa, które wpływa na brak solidarności pomiędzy tancerkami. Dodatkowo role kulturowo przypisywane kobietom, które zasadzają się na zastanym porządku społecznym, takie jak „ideały kobiecości” - pracowitość, posłuszeństwo, bycie grzeczną są przyczyną nierówności w balecie. Dodatkowo nierówny podział obowiązków domowych, a nawet chęć posiadania większej ilości dzieci intersekcjonalnie powiązane z wymaganiami i kulturą pracy w zawodzie tancerki powodują nierówne szanse kobiet i mężczyzn w tym zawodzie. Z drugiej strony kult mężczyzny - choreografa i dyskryminujące bariery systemowe „przyklejają” (Noble 1992) kobiety do niższych szczebli baletowej drabiny:

Zjawisko sticky floor (Noble 1992) polega na przypisaniu kobiet do pewnej grupy zawodów mniej prestiżowych i gorzej płatnych. Zachodzi ono także w profesjach znaczących, stąd naukowczynie częściej niż ich koledzy zajmują się dydaktyką postrzeganą jako zajęcie mniej ważne niż prowadzenie badań (Młodożeniec, Knapieńska 2013: 55).

Mnogość tych czynników wpływa na to, że kobiet brakuje tak w choreografii, jak i wśród osób kierujących zespołami baletowymi, a dobrostan psychiczny tancerek jest często zaburzony. Niska samoocena wywodzi się również ze szkolnictwa baletowego, które ogranicza kreatywność dziewczynek, unifikując i ujednolicając ich talent i osobowość, dzięki którym mogłyby stać się równie chętne do kreacji, równie pewne siebie i równie waleczne, jak ich będący w liczebnej mniejszości koledzy - szkolni i ci z zespołu.

Szkoła baletowa, jako instytucja edukująca w zawodzie tancerki i tancerza jest niezwykle ważna w życiu osoby wiążącej swoją przyszłość z baletem. Uczy techniki, pracowitości, odpowiedzialności za własną pracę, a przede wszystkim pozwala w przyszłości wykonywać zawód związany z baletem, jako techniką tańca. To ludzie wspierający przemocowe mechanizmy związane z takimi instytucjami wpływają na niekorzyść młodych adeptek i adeptów tańca - nie sama instytucja *per se*. Kadra pedagogiczna jednak zmienia się, dając nadzieję na szeroko zakrojone zmiany na poziomie kulturowym, systemowym, ale i programowym w szkolnictwie baletowym w Polsce.

J.S. Mill, od którego myśli rozpoczęłam tekst niniejszej rozprawy doktorskiej, a którego prace i działania ukierunkowały późniejszy ruch emancypacyjny i myśl feministyczną w ekonomii powiedział: *jeżeli cokolwiek stanowi najżywotniejszy warunek ludzkiego szczęścia, to niewątpliwe umiłowanie swego zawodu*. W dzisiejszych czasach, jak pokazały badania, jest to jednak również pułapka, gdzie tak zwany „work-life-balance” (Sarnowska, Pustułka, Wermińska - Wiśnicka 2020) w przypadku tancerek może zostać mocno zaburzony, a wynikać z silnego związku między wykonywanym zawodem, a ich konstytuowaną w jego świetle tożsamością. Zauważyli to już na początku XXI wieku Throsby i Baumol (2004). Zarówno

Mill, jak i Nochlin czy de Beauvoir widzieli wolność w możliwości równej pracy i swobodnego dostępu do wykonywania zawodu. Jest to aspekt niezwykle istotny, ale nie jedyny na drodze do sprawiedliwości i egalitaryzmu między płciami na rynku pracy.

Oczywiście, nie należy sądzić, że wystarczy zmienić położenie ekonomiczne kobiety, by uległa metamorfozie; ten czynnik był i jest najistotniejszy, dopóki jednak nie wywołał zapowiadanych i koniecznych konsekwencji moralnych, społecznych, kulturalnych, dopóty nie może być mowy o pojawieniu się nowej kobiety (de Beauvoir 2020: 808).

Sytuacja ekonomiczna kobiet wiąże się jednak bezpośrednio z wolnością - możliwością wykonywania zawodu, a także sprawiedliwością - w zarobkach czy awansach. Założona hipoteza pomocnicza wskazywała na różnice w płacach między kobietami i mężczyznami w balecie, na niekorzyść kobiet. Podczas drugiego etapu badań - analizy odpowiedzi osób, które w 2018 roku wzięły udział w ankiecie CAWI wchodzącej w skład złożonego projektu badawczego „Szacowanie liczebności artystów...” pod kierunkiem Ilczuk, dowiedziono, że tancerki, a także choreografki w kwestii zarobków wychodzą na niewielkie, nominalne prowadzenie względem mężczyzn. Można by więc uznać zasadność falsyfikacji tejże hipotezy pomocniczej. Nie jest to jednak wniosek słuszny. Potwierdzeniem są analizowane łącznie, poddane triangulacji wnioski płynące ze wszystkich przeprowadzonych etapów badawczych, a w szczególności analiza budżetów czasu i pracochłonności baletów klasycznych czy romantycznych w podziale na płeć, na przykładzie kanonicznego i niezwykle znaczącego dla roli kobiet w balecie - spektaklu „Giselle”. Zarobki kobiet i mężczyzn w balecie, są obszarem bardzo pozornie egalitarnym, choć nie wykazano znaczących różnic w płacach między kobietami i mężczyznami wśród osób biorących udział w badaniu CAWI. Pracochłonność jest jednak znacznie wyższa w przypadku kobiet niż mężczyzn w balecie. Przykład „Giselle” pokazał, że największe nierówności w pracochłonności kobiet i mężczyzn występują w *corps de ballet* (najniższej randze o najniższych zarobkach), gdzie kobiety wykonują tytaniczną pracę na scenie, tworząc niezwykle tańczące „tło” dla popisów solistów i solistek. Mężczyźni nigdy nie kreują ról tańczącego *corps*, a często w aktach fantastycznych baletów romantycznych i klasycznych w ogóle nie wychodzą na scenę.

Poza tym dysproporcja ekonomiczna między kobietami i mężczyznami jest znacząca w każdej profesji związanej z tańcem i baletem. Kobiety i mężczyźni faktycznie wynagradzani są podobnie, lecz to kobiety w balecie znacznie bardziej obciążone są pracą - nie tylko tą sceniczną. Argumentem świadczącym za tym są nie tylko wypowiedzi moich rozmówczyń, obserwacje zagranicznych badaczy (Henry Jennings), ale również studia baletów klasycznych, gdzie w tych najbardziej znanych dziełach, jak „Jezioro Łabędzie”, „Giselle” właśnie czy „Don Kichot” kobiety przebywają na scenie nieproporcjonalnie dłużej niż mężczyźni, co

udowodniłam, dokonując analizy budżetów czasu przy użyciu metody inspirowanej badaniami filmu.

Wymagania wobec tancerek są zwielokrotnione w stosunku do mężczyzn. Ich taniec na pointach stanowi dodatkową trudność. Poza tym wykonują one dodatkową pracę związaną z przygotowaniem do zawodu, jaką jest przygotowanie niezbędnego obuwia do wykonywania ich pracy - point. Jest to kilkanaście nadgodzin pracy miesięcznie, która w żaden sposób nie jest wynagradzana. W związku z dodatkowymi obowiązkami technicznymi i większymi wymaganiami wobec kobiet, ich płaca powinna być proporcjonalnie wyższa. Nieodpłatna praca kobiet w balecie nie jest brana pod uwagę.

Po drugie, przeprowadzone przeze mnie indywidualne wywiady pogłębione pokazały przypadki *explicite* nierówności płacowych skorelowanych z płcią, a działające na niekorzyść kobiet. Są obecne w niektórych instytucjach i sferach zawodu związanego z tańcem i baletem. Częściej zdarza się to w przypadku premii, a także dotyczy zwykle obszar rynku freelancerów i freelanerek, gdzie mężczyźni stanowiący deficyt w tańcu otrzymują wyższe gaże od kobiet.

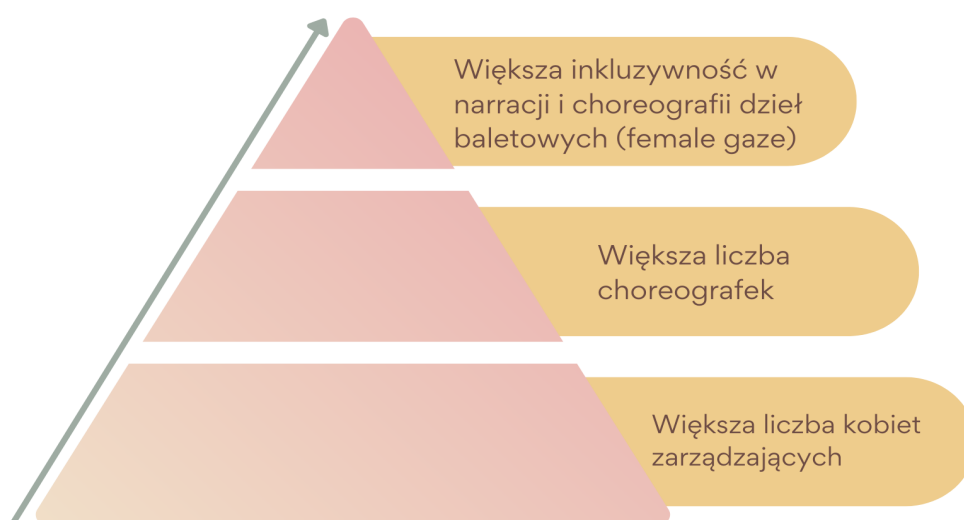
Balet nie wspiera kobiet, jednocześnie znacznie więcej od nich wymagając. Tak jak sylwetka tancerki zmieniała się - stając się silną, muskularną, gotową do skomplikowanych ewolucji i wirtuozerii współczesnej choreografii baletowej, tak pozycja tancerki, a raczej kobiety w balecie i społeczności baletowej powinna ulec zmianie. Jej sprawność nie wpływa na jej sprawczość, a raczej stawia przed nią kolejne techniczne wymagania i wzmacnia trud jej pracy. Tancerka powinna zyskać autonomię i podmiotowość - na poziomie administracyjnym, narracyjnym, ale i dotyczącym własnego, zadbanego i zaopiekowanego ciała oraz samopoczucia. Bo to zdrowa głowa i wypoczęte ciało dają przestrzeń do kreacji i zmian, które w natłoku pracy i zmęczenia mogą zostać niezauważone i pominięte.

Zmiany na poziomie nano-, mikro-, mezo- i makroekonomicznym, a także te w świadomości i wyborach społeczno-moralnych jednostek, które przecież poza własnym losem podejmują decyzje oddolne, wybierając swoich przedstawicieli i przedstawicielki, którzy następnie zmieniają rzeczywistość odgórnie poprzez prowadzoną politykę, są niezwykle istotne.

Czy jednak wystarczy zmienić prawa, instytucje, obyczaje, poglądy i cały kontekst społeczny żeby kobiety i mężczyźni stali się naprawdę równi sobie? (...) w społeczeństwie ludzkim nic nie jest naturalne i że kobieta jest przede wszystkim wytworem cywilizacji. Interwencja mężczyzny w jej los jest czymś pierwotnym; gdyby inaczej pokierowano sprawą, doprowadziłoby to do zgoła odmiennych rezultatów. Kobiety nie określają ani hormony, ani tajemnicze instynkty, lecz wyłącznie sposób, w jaki ujmuje poprzez obcą świadomość, swoje ciało i swój stosunek do świata (de Beauvoir 2020: 807 - 808).

Nawiązując do powyższych słów oraz zależności między płciami, które omawiałam w pracy w kontekście syndromu „mini-me”, zauważyć należy, że zmieniając zasady gry u szczytu, wpływa na to, co dzieje się u podstaw; i odwrotnie - działania oddolne generują zmiany na kolejnych wyższych poziomach hierarchii. Większa liczba kobiet zarządzających zespołami baletowymi, które świadome są nierówności na tle płci w tym obszarze, wpłynie zapewne na liczbę pracujących w ich zespołach choreografek. To z kolei zmieni nacisk w narracji dzieł scenicznych, a także samej choreografii, gdzie binarny podział płci wciąż jest obowiązujący.

Rysunek 33. Schemat działań na rzecz równoważności i inkluzywności w balecie



źródło: opracowanie własne.

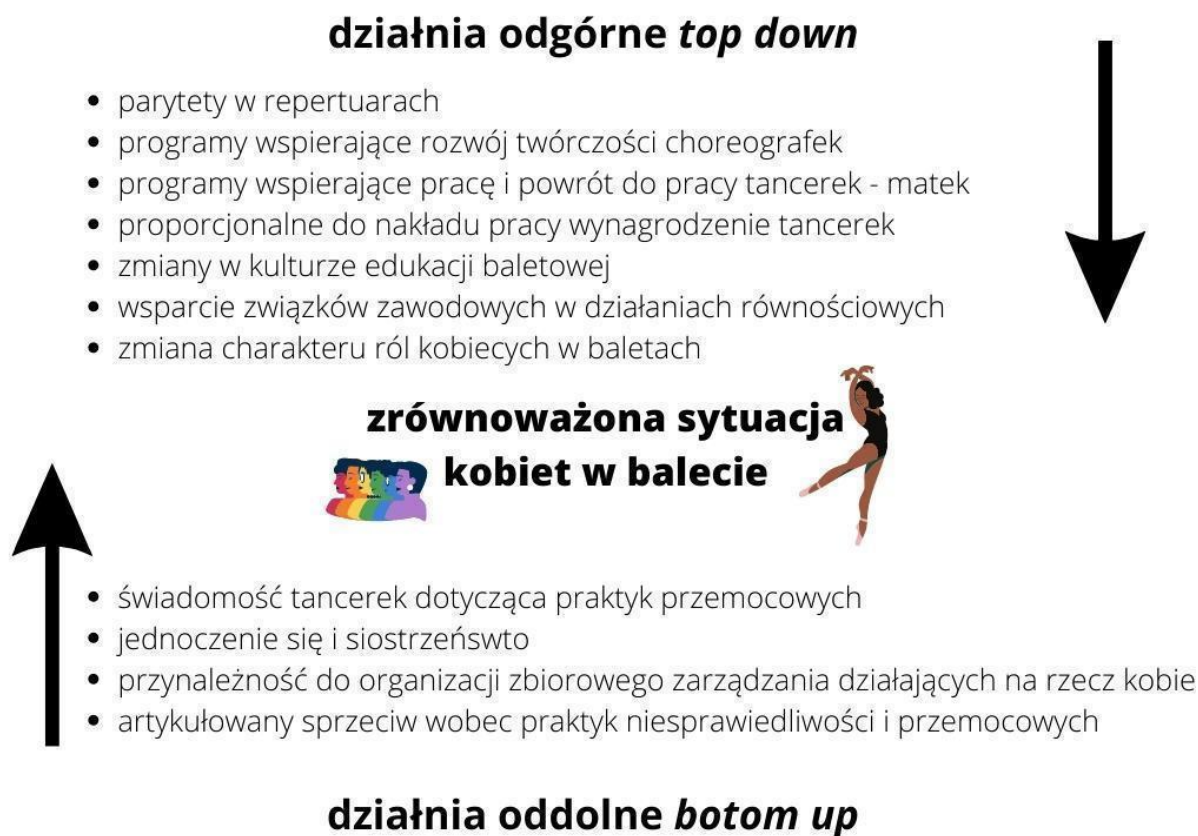
Rozwiązania systemowe skierowane do tej niewielkiej, a specyficznej grupy zawodowej są w Polsce obecnie niezbędne. Mowa tu o wsparciu abiturientek szkół baletowych wchodzących na rynek pracy; tancerek, które decydując się na pracę niezależną - freelancerską okupioną wysokim ryzykiem niestabilnego zatrudnienia; tancerek - matek, których powrót w szeregi kompanii baletowej jest specyficznym wyzwaniem; a także tancerek, które w stosunkowo młodym wieku kończą karierę sceniczną, będąc dalekimi od momentu granicznego nowego wieku emerytalnego (60 lat, także dla niegdyś uprzywilejowanych dostępem do wcześniejszych emerytur tancerek baletowych). Wiele z owych zagadnień regulowanych być może dzięki Ustawie o uprawnieniach artysty zawodowego, na którą czeka środowisko artystyczne w Polsce, a która jest obecnie procedowana.

Beneria (2015: 74 - 75) pisze o istocie czynników instytucjonalnych, które w dużym stopniu wpływają na pozycję kobiet w społeczeństwie. Zwraca ona uwagę na istotę związków

sfery produkcyjnej i reprodukcyjnej, a także świadome, poparte analizami programów strukturalnych zmiany w polityce makroekonomicznej krajów. Wśród ważnych dla kobiet zmiennych instytucjonalnych wymienić należy podział czasu i pracy na tę odpłatną i nieodpłatną, politykę socjalną, która dotyczy zabezpieczeń społecznych, prawa pracownicze czy systemy kształtowania wynagrodzeń. Wiele z tych czynników istotnych jest zarówno dla kobiet, tancerek, choreografek, jak i artystek_ artystów w ogóle i ich pozycji na rynku pracy.

Działania dwubiegunowe - oddolne i odgórne w moim przekonaniu przyniosłyby najlepsze efekty. Współpraca dwukierunkowa w porozumieniu między organami ustawodawczymi a środowiskiem jest najbardziej efektywna i korzystna dla grupy osób, której dane rozwiązania proponowane są na szczeblu rządowym czy samorządowym. Taki system pozwala uniknąć rozdźwięku między regułami narzuconymi przez państwo a schematami działania i normami, które wymykają się poza ramy prawne, a które właściwe są dla - w tym przypadku, specyficznej grupy przedstawicielek tańca i baletu.

Rysunek 34. Działania oddolne i odgórne wpływające na równowagę płciową w baletcie i wyrównywanie szans obu płci



źródło: opracowanie własne.

W 2014 roku w Szwecji klub łuczniczek zanotował znaczący wzrost zainteresowania tym sportem wśród młodych kobiet. Okazało się, że jest to bezpośrednio związane z Katniss Everdeen - bohaterką książek Suzanne Collins „Igrzyska śmierci“. Pokazuje to, że zarówno bezpośrednio wsparcie systemowe kobiet, ale i pośrednie zmiany, takie jak oddanie kobiecie pierwszeństwa, sprawczości i podmiotowości w dziełach kultury mają przełożenie na zmniejszenie dysproporcji w sferach dotychczas zarezerwowanych dla mężczyzn.

Rola kobiety w dziełach scenicznych scen baletowych - tak narracyjna, choreograficzna, ale i dosłowna powinna się zmienić. To choreografki często sięgają po literaturę czy historie wyemancypowane jak choćby w przypadku „Broken wings“ w choreografii twórczyni Anabelle Lopez Ochoa, będąca omówioną przeze mnie historią Fridy Kahlo, czy „Nora“ (chor. Stina Quagebeur) na podstawie poruszającej feministycznego ducha sztuki Henryka Ibsena „Dom lalki“. Sprawia to, że narracja znaczeniowa w balecie się zmienia. Uczennice szkół baletowych widząc silną i niezależną Fridę Kahlo zamiast czekającej na zbawienny pocałunek księcia Aurorę, mogłyby zacząć inaczej postrzegać swoją rolę tak w balecie - dziełach scenicznych, jak i zespołach baletowych, a nawet w warstwie choreograficznej - partnerowaniach, krokach, pozach i relacji z partnerem czy partnerką sceniczną.

Przywoływany przeze mnie wielokrotnie wieczór baletowy „She persisted“, w którego skład wchodzi powyższe dzieła baletowe, pokazuje, że zmiany systemowe są w tym kontekście niezwykle istotne. To kierownictwo zespołów bowiem zamawia balety danego twórcy lub twórczyni, wpływając na większą równość płci i widoczność kobiet choreografek na baletowych afiszach. Część zespołów na świecie decyduje się obecnie na wprowadzenie systemu podobnego parytetom, by zmniejszyć płciowe dysproporcje w choreografii (Northern Ballet czy Scottish Ballet).

Zdjęcie 33. Poza z baletu „Grand pas de quatre”



źródło: archiwum prywatne fot. Adam Podleśny.

Zmiany w systemie edukacji artystycznej, walka o równość płac oraz ich transparentność, a więc zmiany systemowe na rynku pracy, a także inicjatywy pro kobiece wspierające młode choreografki są niezbędne i kluczowe na drodze do sprawiedliwości i równowagi płci w balecie, a także większego udziału kobiet tak w polskim, jak i światowym dziedzictwie scenicznym, oraz międzynarodowym rynku pracy. Jak pisze Scott:

Mężczyźni stanowią podstawę siły roboczej na całym świecie. Można więc założyć, że jeśli nie nastąpi gwałtowny wzrost ich produktywności, trudno zakładać zwiększenie obecnie wypracowanej przez nich koniunktury. Osiągnęli oni bowiem poziom bliski maksimum produktywności. Dlatego też kobiety, jako zasób nie w pełni wykorzystany stanowią szansę na rozwój, wzrost gospodarczy i zwiększenie dobrobytu, a nie zagrożenie i konkurencję dla mężczyzn na rynku pracy (Scott 2021:56).

Jest to niezwykle istotne w kontekście kobiet - choreografek. Należy pamiętać, że czas kreatywnej produktywności jest ograniczony, a jeszcze bardziej ograniczonym jest czas zdobywania doświadczenia scenicznego - niezbędnego dla każdego twórcy czy twórczyni choreografii. Kariera tancerki jest niezwykle krótka i krucha - nieustanne ryzyko kontuzji, a także ograniczenia ciała, które, jako najistotniejszy zasób tancerki się zużywa. Tak ważnym jest więc wsparcie rozwoju kobiet w balecie. Zaczynając od wspierającej edukacji w szkołach

baletowych, która daleka powinna być od systemu opartego na porównywaniu i nieustannie podsycanej konkurencji, przez systemy wspierające tancerki w zespołach baletowych, które właściwe są dla wszystkich kobiet na rynku pracy. *Trzy obszary, w których polityka publiczna może zwiększyć aktywność zawodową kobiet, to: rynek pracy przyjazny rodzicom, lepsza jakość usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci, większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę i prace domowe* - wylicza Iga Magda (2020). Zniesienie dyskryminacji jest kluczem do zróżnicowanego i równościowego rozwoju tak globalnego, jak lokalnego. Z drugiej strony, większa świadomość artystek ich pewność siebie wynikająca ze zmian systemowych, a także chęć siostrzenia się wpłynie na zastany porządek baletowego świata.

To nie bogate kraje stać na wyzwolenie kobiet - to wyzwolenie kobiet czyni kraje bogatymi (Scott 2021: 53).

Niezbadane pola do dalszych eksploracji

Zaplanowane i zrealizowane przeze mnie badania pozwoliły dogłębnie scharakteryzować zawód artystki baletu w XXI wieku, a także określić sytuację społeczno - ekonomiczną tancerek baletowych, jak i choreografek pracujących w Polsce. Badania wykazały dysproporcje płci wśród zarządzających zespołami baletowymi w Polsce. Wywiady pogłębione z tancerkami są odpowiedzią na pytanie o powody braku kobiet wśród tworzących choreografie w zespołach baletowych. Wśród badanego obszaru zabrakło jednak perspektywy choreografek, które z powodzeniem działają w balecie. Ciekawym byłoby zmierzenie się z tematem czynników sukcesu (Bowness 1989) twórczyń choreografii, takich jak Anna Hop czy Zofia Rudnicka. Mogłoby to wzbogacić pracę o spojrzenie z perspektywy tych, które zdecydowały się poświęcić choreografii w zespołach baletowych, a którym mimo napotykanego kulturowych, instytucjonalnych i specyficznych dla tego środowiska przeciwności się udało.

Ponadto w choreografii współczesnej i szeroko pojmowanej „nowej choreografii“ (Klimczyk 2010, Mrozek 2013) tak w Polsce, jak i na świecie (Teague 2016, Oliver i Risner 2017) dominują kobiety. Rozmowy z artystkami reprezentującymi nową choreografię i taniec współczesny, takimi jak Marta Ziółek, Ramona Nagabczyńska czy Agnieszka Kryst wzbogaciłyby pole eksploracji. Dzięki zbadaniu tego obszaru można by wykazać czym różnią się ścieżki kariery tancerek - performerek i choreografek współczesnych; jak wygląda ich sytuacja społeczno - ekonomiczna, a także kulturowe zanurzenie w perspektywie rynku pracy, w porównaniu z choreografkami działającymi w obszarze baletu. Taka analiza

komparatystyczna pozwoliłaby dopełnić odpowiedź na pytanie o niedostatek kobiet - choreografek w balecie, przy ich dominacji w tańcu współczesnym. Charakter i specyfika pracy choreografii współczesnej, nowego tańca i baletu bardzo się różnią. To studium komparatystyczne daje przestrzeń do dalszych badań i poszukiwań w obrębie feministycznego spojrzenia na rynek tańca i jego przedstawicielki.

Kodeks dobrych praktyk

Wśród rozmawiających ze mną tancerek wyraźnie pojawiały się głosy sprzeciwu wobec zastanego porządku i ich nierównej sytuacji względem mężczyzn w baletowym świecie i na rynku pracy:

No i tak samo z kobietami - jest, tak, że my też czujemy się gorsze. I ja się z tym nie zgadzam, no. Nie mogę robić czegoś albo nie mam być tak traktowana, gorzej, bo jestem kobietą? (koryfejka, 29 lat).

Po zakończeniu wszystkich etapów badawczych zainspirowana siłą, która drzemie w tancerkach baletowych, przeprowadziłam z nimi warsztat mający na celu stworzenie swego rodzaju zbioru oddolnych i systemowych rekomendacji działających na korzyść kobiet w balecie. W przeprowadzonych przeze mnie wywiadach bowiem - wprost lub między słowami pojawiały się swoiste rekomendacje dotyczące koniecznych zmian w tej sferze. W ich trakcie nakreślone zostały obszary wymagające zmiany. Podczas warsztatu natomiast udało się je sprecyzować i zapisać w unikatowym „Kodeksie dobrych praktyk dla kobiet w balecie”. Dzięki temu procesowi możliwa była również weryfikacja wyników moich badań i postawionych przeze mnie wniosków, dzięki konfrontacji ich z siedmioma przedstawicielkami baletu.

Jeśli chcesz, żeby ludzie cię słuchali, musisz ich wysłuchać. Jeśli masz nadzieję, że ludzie zmienią swój sposób życia, musisz wiedzieć, jak żyją. Jeśli chcesz, żeby ludzie cię zobaczyli, usiądź z nimi oko w oko

- Gloria Steinem

Kodeks dobrych praktyk dla kobiet w balecie

Płace:

1. Transparentne płace na wszystkich stopniach hierarchii baletowej i w obszarze zleceń prywatnych, tzw. *jobów* realizowanych przez prywatnych, komercyjnych zleceniodawców.
2. Usystematyzowany system płac w teatrach, gdzie nie ma stałej pensji - podstawa + nadgania zależne od roli, a nie stopnia reprezentowanego przez danego wykonawcę/wykonawczynię.
3. W przypadku pracy poza zespołami etatowymi odgórnie ustalone, jawne wynagrodzenie za godzinę próby. Obowiązek wynagradzania prób.

Awanse:

1. Jawne i ustrukturyzowane zasady awansów w hierarchii zespołów baletowych (konkretna ilość przepracowanych lat, zatańczonych ról - wiodących/mniejszych solistycznych).

Wsparcie i zaplecze:

1. Równe rozłożenie odpowiedzialności i traktowanie kobiet i mężczyzn pod względem aparycji - silni mężczyźni, nie tylko szczupłe kobiety.
2. Zatrudnienie dietetyka, ale i psychologa wspierających tancerzy i tancerki w ich pracy.
3. Jawny i bezpieczny (anonimowy) system zgłaszania nadużyć.
4. Wprowadzenie regulaminu holistycznego poszanowania współ-tancerzy_tancerek.

Macierzyństwo:

1. Okres karencji bez konieczności wychodzenia na scenę po powrocie z urlopu macierzyńskiego (w celu komfortowego powrotu do formy).
2. Pomoc w opiece nad dziećmi w momentach wzmożonej pracy, np. przed premierami.
3. Możliwość uczestnictwa w codziennych lekcjach w okresie ciąży bez konieczności brania udziału w spektaklach na scenie.

Poza zmianami dotyczącymi kobiet w balecie sytuacja osób o zróżnicowaniu etnicznym czy nieheteronormatywnych powinna zostać wzięta pod uwagę w trakcie konstruowania polityki wewnętrznej zespołów baletowych - idąc za przykładem Scottish Ballet czy Boston Ballet. Dodatkowo publiczna polityka kulturalna dotycząca osób, związanych z baletem, ale i tańcem w ogóle - niezależnie od płci, wymaga w Polsce zmian. Obszary, takie jak dostęp do wcześniejszych świadczeń emerytalnych, ubezpieczenie zdrowotne czy wsparcie tancerzy_tancerek w momencie przestoju zawodowego reguluje wspomniany już przeze mnie projekt ustawy o uprawnieniach artysty zawodowego.

W kierunku zmian

Zaczynając pracę nad wątkiem równości płci na rynku pracy artystów i artystek baletu w 2016 roku, a także w momencie rozpoczęcia badań na rzecz niniejszej rozprawy doktorskiej w 2018 roku nie spodziewałam się, że wzbierająca wtedy feministyczna fala zmian szerzej dosięgnie archaicznego obszaru baletu. We wstępie do rozprawy „Homo Saltatrix: sytuacja kobiet na rynku pracy artystek i artystów baletu” pisałam o początkach zmian równościowych w XXI wieku i załączkach feministycznej rewolucji w obszarze tej sztuki. Końcowy etap prac nad rozprawą przypadł na 2022 rok, który w tym momencie jawi się, jako przełomowy dla kobiet na baletowej arenie krajowej, ale i międzynarodowej. Nigdy dotychczas nie było bowiem tak wielu dyrektorek głównych zespołów baletowych, a także choreografek pracujących z pierwszorzędnymi kompaniami. Na początku maja tego roku Susan Jaffe została powołana na dyrektorkę artystyczną jednego z najlepszych zespołów baletowych w Ameryce Północnej i na świecie - American Ballet Theater. Nie jest ona obecnie jedyną kobietą na stanowisku zarządczym w balecie, jak pokazały badania DDP z 2021 roku, cytowane przeze mnie we wstępie do niniejszej pracy. Jednak to w tym roku wśród siedmiu nowo mianowanych osób zarządzających zespołami baletowymi wiodącymi na arenie międzynarodowej aż trzy były kobietami. Stanowią więc one 43% nowo powołanych dyrektorek i dyrektorów. Jest to wyższy odsetek niż w którymkolwiek z sezonów między 2018 a 2021 rokiem, które brane były pod uwagę przez badaczki i badaczy DDP. Jak mówi w wywiadzie dla kanałów społecznościowych DDP Liza Yntema (2022) stojąca na czele tej grupy badawczej: *Jaffe będzie kierowała trzecim co do wielkości pod względem budżetu zespołem baletowym w Ameryce, mając daleko idący wpływ na dystrybucję szans i możliwości w świecie baletu* (tłum. własne). Jej słowa potwierdzają opisywaną przeze mnie zależność - im więcej kobiet u szczytu w świecie baletu, tym większa różnorodność na niższych baletowych szczeblach kariery.

W Polsce po raz pierwszy w sezonie 2021/2022 największy zespół baletowy - Polski Balet Narodowy pokazał na dużej scenie Teatru Wielkiego - Opery Narodowej dyptyk „Exodus. Bieguni/Harnasie” składający się z choreografii stworzonych wyłącznie przez kobiety (Annę Hop i Isadorę Weiss). Jest to rewolucja, a raczej ewolucja w najwyższych sferach polskiego baletu. Zmiany te są jednak powolne. Statystyki zmieniają się, lecz daleko jest jeszcze do sprawiedliwości i egalitaryzmu płci w balecie - tak w Polsce, jak i za granicą.

Szacunek wobec ciała i podmiotowości tancerki leży również w rękach kobiet, które stanowią połowę ludzi na świecie i większość w środowisku baletowym. Ich siła jest we wspólnotowości, immersyjnym wsparciu, empatii i zrozumieniu. Jak mówi reżyserka i dyrektorka Teatru Dramatycznego w Warszawie, Monika Strzępka:

[...] zrozumiałam, jaki beton mam w ciele. I co za tym idzie – w głowie. Zaczęłam pracę z ciałem i krok po kroku, mięsień po mięśniu zaczęło puszczać. Uwolnienia od napięć w dolnej części brzucha i narządach seksu doświadczyłam dopiero półtora roku temu i poryczałam się, bo zrozumiałam, że byłam w napięciu przez czterdzieści pięć lat. Będąc w ciąży, byłam w napięciu, rodząc, byłam w napięciu, od dziecka nie znałam innego stanu. Moje ciało jest uformowane przez wstyd, lęk i poczucie winy. Przełomem było spotkanie z Martą Ziółek, wybitną choreografką i tancerką. Dzięki Marcie ruszyłam w kierunku kobiecych wspólnot, pracy z tym, co dzisiejsza kultura całkowicie wyparła (Niedurny 2022 [online dostęp 07.02.2022]).

Przez lata kultura patriarcalna - bardziej i mniej bezpośrednio niszczyła kobiece formy jednoczenia się. To w siostrzeństwie i wspólnotowości jest przeciwieństwo siła (Morgan 1970, Bergen 2010, Majchrzak, Frydrysiak 2021), a świadomość, a więc wiedza, czyli władza (Foucault 1998), to siła i napęd do zmian we wciąż patriarcalnym świecie zachodnim:

Kluczowy jest tu także wzrost samoświadomości kobiet. To on determinuje ich zaangażowanie w walkę o kolejne szczeble kariery, pozwala na wzajemne wspieranie się i sprawia, że kobiety są jeszcze silniejsze (Szwiec, Zawora 2020: 22).

Zdjęcie 34. Pas de quatre z baletu „Jezioro Łabędzie”



archiwum prywatne fot. Adam Podleśny.

Pracując nad tekstem niniejszej rozprawy doktorskiej, używany przeze mnie program edytorski wciąż poprawiał wielokrotnie zapisane przeze mnie słowa: choreografka, bohaterka, interlokutorka, badaczka czy twórczyni. Dopuszczalne wersje, które nie uruchamiały algorytmu słownika i autokorekty były formami męskimi: choreograf, bohater, twórca itd. Zmagałam się z tym w 2018 roku pisząc pracę magisterską poświęconą sytuacji kulturowo - ekonomicznej artystek baletu w świetle twórczości i przekonań George'a Balanchine'a. Algorytmiczna dyskryminacja kobiet (w tańcu) pozostała wyzwaniem w 2022 roku, choć takie sformułowania, jak [url] „tacierzyński” również wzbudzają podejrzenia algorytmu programu funkcjonującego zgodnie z zasadami opresyjnego dla obu płci patriarchy. Wierzę, że już niebawem żeńska forma osoby tworzącej choreografię - choreografka, jak i tata, który zostaje z dzieckiem w domu, staną się fenomenem pełnoprawnym i równościowym tak dla społeczeństwa, osób zarządzających zespołami baletowymi, a także potencjalnie bezstronnego algorytmu komputerowego.

Wyniki zrealizowanych przeze mnie badań oraz niniejsza rozprawa doktorska być może nie posiadają wprost charakteru wdrożeniowego, lecz mam ogromne nadzieje, że przysłużyc

się mogą w pracach nad niezbędnymi zmianami systemowymi dotyczącymi kobiet w tańcu i balecie. W czasach, gdy toczą się prace nad ustawą o uprawnieniach artysty zawodowego, zaznaczyć należy, że zmiany polityki kulturalnej względem kobiet powinny stanowić immanentny element reform. Jest to szczególnie istotne w przypadku artystek, których dotyka problem interseksjonalnej dyskryminacji, nierównego traktowania i nierównych szans na wielu płaszczyznach. Są one przecież kobietami, ale i reprezentują sferę od lat zaniedbywaną przez politykę publiczną w Polsce - osób trudniących się zawodami artystycznymi.

W moim przekonaniu potencjał aplikacyjny zrealizowanego przeze mnie projektu badawczego przejawia się w jeszcze jednym - bardzo ważnym dla mnie aspekcie. Ta aplikacyjność równoznaczna jest dla mnie z oddaniem głosu tancerkom - od lat niemym na scenie, sali baletowej i w przestrzeni publicznej. „Taniec ma głos” - tak brzmi podtytuł raportu z I Kongresu Tańca, w którym Ilczuk zaznacza, że musi się on również rozpychać (Ilczuk 2011: 10 - 19). Jedna z moich rozmówczyń zaznaczyła, że w świetle ogromnej konkurencji i poczucia zastępowalności oraz opresyjnej kultury, w której kształci się i zaprasza do pracy młode tancerki, nie ma przestrzeni na dialog i słowa sprzeciwu. Przyznała, że w balecie często czeka się na osobę z zewnątrz, która w roli pośrednika czy pośredniczki odda tancerkom głos i w ich imieniu wstanie i go zabierze. Mam więc nadzieję, że występując w roli trudnej - obserwatorki uczestniczącej, badaczki i tancerki, udało mi się również przyjąć rolę swego rodzaju prawniczki reprezentowanego przeze mnie środowiska. Rzucając światło na sytuację społeczno-ekonomiczno-kulturową kobiet w balecie, którą popieram badaniami empirycznymi oraz ofiarowując moim rozmówczyniom uważność podczas prowadzonych wywiadów, a także cytując ich słowa i przemyślenia w pracy, oddałam, a może nawet zwróciłam im dawno utracony, a jakże należny głos.

Tancerkom - niemym od pierwszego *pas* podczas pierwszej lekcji tańca klasycznego w szkole baletowej, należy się upodmiotowienie. Odetty czekające, by miłość Zygryda zdjęła z nich czar i przywróciła ludzką postać, Aurory czekające na ożywczy pocałunek księcia Desiré, kwiaty w rękach choreografującego ogrodnika są pełnoprawnymi uczestniczkami rynku pracy i dziedzictwa baletowego. Przecież, jak pisze Mona Chollet w książce „Czarownice. Niezwyciężona siła kobiet”:

jeśli dziś zwykło się sądzić, że kobiety z czasem więdną, a mężczyźni rozkwitają, wiek jest dla nich obciążeniem w miłosnych i małżeńskich relacjach; jeśli pogoń za młodością nabiera w ich przypadku tak desperackiego wymiaru, to wynika to przede wszystkim właśnie z tego rodzaju przedstawień, które wciąż zatrzymują naszą wyobraźnię, od wieidm u Goi po obrazki u Walta Disneya (Chollet 2019: 38).

Kobiety w balecie, bohaterki spektakli baletowych zasługują na wyzbycie się przypisywanych im kulturowo ról, odzyskanie własnego głosu, swojej podmiotowości i sprawczości. Dedykowane im rozwiązania systemowe, poczucie jedności i solidarności, a także

zmiany kulturowego paradygmatu dotyczącego wizerunku i roli tancerki w balecie, który przejawia się również w nieustannie dążącym do perfekcji ciele, zapewne pozwoli tym niezwykłym kobietom - artystkom odzyskać utracony głos i sprawczość. Jak mówi bohaterka filmu „Czarny Łabędź“ w reżyserii Darrena Aronofsky'ego grana przez Natalie Portman: *Perfekcja nie jest wyłącznie o posiadaniu kontroli. Jest także o odpuszczaniu*, ponieważ, cytując amerykańską działaczkę polityczną, będącą pierwszą Afroamerykanką wybraną do Kongresu USA - Shirley Chisholm: *Musimy wyzbyć się nie tylko stereotypów przypisywanych nam przez innych, ale także stereotypów, które my same przypisujemy sobie* (tłum. własne).

Marta Ziółek - jedna z przodujących współczesnych artystek performatywnych cytuje w swoim spektaklu - manifeście, pod tytułem „Larva” (2021) słowa piosenki Grace Jones: *This is my voice, my weapon of choice* [*To jest mój głos, moja broń z wyboru*, (tłum. własne)]. Ziółek wydobywa kobiecą moc sprawczą poprzez wokalizację i oddaje tancerce głos. Choreografka powołuje się na słowa innej artystki - Katie Coe, która mówi: *tancerka (zwłaszcza w wymiarze kolektywnym) była i nadal uważana jest za zagrożenie dla systemu; jej głos potencjalnie mógł przenikać wzdłuż i w poprzek starych struktur; tancerka nie sprzeciwia się patriarchatowi, ale go rozmontowuje lub uzdrawia*. To ten utracony głos jest tak istotny dla tancerek w balecie na drodze do oddolnych i systemowych zmian równościowych.

Monolityczny charakter baletu, choć na pierwszy rzut oka z litej skały, podatny jest na zmiany. Tak, jak technika tańca klasycznego, a nawet estetyka ciał tańczących zmieniała się na przestrzeni lat, tak opresyjny wobec kobiet system panujący w balecie musi ulec zmianom. W innym wypadku balet - w moim przekonaniu, jako sztuka archaiczna będzie tracił na popularności. Wszelkie dywersyfikujące i równościowe działania, które przejawiają instytucje baletowe na świecie - wspierając niebinarność, wieloetniczność, prokobiece wartości i działania zawsze wpływają i będą wpływać na ich korzyść, przyciągając nowe rzesze osób pasjonujących się baletem.

Zastany porządek w świecie tańca nie musi być tym jedynym, co udowodniła, chociażby Isadora Duncan, sprzeciwiając się akademickiej formie tańca. Ta pionierka tańca współczesnego w swoich wspomnieniach pisze: *Ona zatańczy wolność kobiet* (z angielskiego: „she will dance the freedom of women”). Balet i taniec mają potencjał subwersywny - oddolnego, odśrodkowego zmieniania zastanego porządku. Świadome swych ciał tancerki mają ogromny potencjał emancypacyjny (Frydrysiak 2011), by rozpocząć matriarchalną rewolucję.

Dla tych, którzy myślą, że ruch wyzwolenia kobiet, to żart polegający na paleniu biustonoszy, chcę Was wyprowadzić z błędu. Chodzi tu o równą płacę i równe szanse na rynku pracy - mówiła cytowana już przeze mnie Shirley Chisholm. W balecie zapewne nie chodzi

również o palenie point - narzędzi pracy każdej kobiety władającej techniką tańca klasycznego, a o odgórne rozwiązania wspierające równość w balecie i zmianę świadomości wśród tancerek. Wsparcie i uznanie zwiększonego nakładu pracy artystek baletu jest niezbędne. Działania niwelujące przemocowe praktyki zakorzenione w balecie są konieczne - poczynając od szkoły baletowej, a kończąc na najlepszych zespołach baletowych w Polsce i za granicą. Działania rozwijające, wspierające kreatywność, czy wręcz umożliwiające tworzenie własnych dzieł przez kobiety w balecie są pożądane. Kobięcy potencjał kreacyjny należy wspierać, a pracę kobiet w balecie i jej wartość odpowiednio wynagradzać.

Prowadzona przeze mnie w ciągu kilku lat refleksja dotycząca kobiet w tańcu skłania mnie ku przekonaniu, że to nie równość *explicite* jest najważniejszą wartością i celem, którego należy poszukiwać w tańcu, i o który walczyć w tym i innych obszarach sztuki, i w społeczeństwie w ogóle. Nie chodzi przecież o to, by kobiety wyzbyły się point i paczek, a wszelkie klasyczne i romantyczne dzieła baletowe zniknęły z teatralnego afisza. Przez setki lat gościły one na scenach teatrów na całym świecie, będąc spuścizną wielu artystek i artystów. Dziedzictwo baletowe jest poza tym inspiracją dla współczesnych twórczyń i twórców baletowej i współczesnej choreografii. Nowe wersje i inscenizacje baletów klasycznych powszechne są na całym świecie. To w parytetach jest siła i przeciwwaga dla patriarchalnego wymiaru historycznych dzieł scenicznych. Polityka repertuarowa współczesnych zespołów baletowych jest przestrzenią do działań. Klasyczne „Jezioro Łabędzie”, „Bajadera”, „Giselle” czy „Śpiąca Królewna” powinny być równoważone spektaklami, stworzonymi przez kobiety i/lub o kobietach. Dotychczas uprzedmiotowiona bohaterka - konstrukt męskiego wyobrażenia, ciesząca jego oczy przyjąć powinna postać Fridy Kahlo, Virginii Woolf, Amelie Earhart, Rosy Parks, Kleopatry i wielu, wielu, wielu innych Wielkich Kobiet - nawet tych, które, jak choćby Odetta zostałyby stworzone w umyśle librecisty na potrzeby baletu.

Celem emancypacyjnej i sprawiedliwościowej rewolucji w balecie nie powinno być też to, by mężczyźni wszystkie swoje role zaczęli tańczyć w pointach, porzucając swoją estetykę i technikę tańca. Patriarchat działa stygmatyzująco również na mężczyzn i ich położenie, sprawiając, jak pisze bell hooks, że *chłopców nie postrzega się, jako tych, których należy kochać. W seksistowskim systemie przysługuje im wyższy status niż dziewczynkom, ale sam status, nagrody i przywileje nie są tożsame z byciem kochanym.* hooks udowadnia, że system alternatywny dla patriarchy niesie ze sobą korzyści dla obu płci. Retoryka feministyczna pomija często problem wyzysku i opresji po stronie męskiej, traktując mężczyzn jako wrogów (hooks 2022). Chłopcy zasługują jednak na równościowe, bliskościowe i czułe zrozumienie, a także wolność w sposobie bycia, postrzegania świata i wyrażania uczuć, emocji i potrzeb. Ich

dobrostan bowiem, a także świadomość, udział i zaangażowanie kluczowe są dla sprawiedliwości płci w balecie i na świecie w ogóle, czego potwierdzeniem są zapisy w Strategii Rady Europy na rzecz równości płci na lata 2018 - 2023 (2018: 7):

7. Historycznie nierówne relacje władzy między kobietami i mężczyznami doprowadziły do dominacji nad i dyskryminacji wobec kobiet ze strony mężczyzn, a także uniemożliwiły pełny rozwój kobiet. Jednakże zarówno kobiety, jak i mężczyźni padają ofiarami stereotypów ograniczających ich pełne możliwości.

8. Zaangażowanie mężczyzn i chłopców ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia równości płci. Polityki powinny również uwzględniać nierówności związane z płcią, które dotyczą mężczyzn i chłopców.

W moim przekonaniu to równoważność, różnorodność i dbałość o równościową reprezentację są istotą sprawy. Słowem: sprawiedliwość - alternatywa dla mocno krytykowanej idei równości, tzw. „dla każdego po równo”, w myśli ekonomicznej, która jest mi bliska. To sprawiedliwość jest w moim przekonaniu pojęciem kluczowym w kwestii poprawy sytuacji kobiet, jak i mężczyzn na rynku pracy. Były Rzecznik Praw Obywatelskich - Janusz Kochanowski, w jednym ze swoich wystąpień podjął temat sprawiedliwości i jej definicji:

Pojęcie sprawiedliwości zawiera w sobie nieuchronnie idee równości. Od Platona i Arystotelesa poprzez św. Tomasza do współczesnych prawników i filozofów, wszyscy twierdzą to zgodnie. Znacznie gorzej jest z odpowiedzią na pytanie o jaki rodzaj równości chodzi, czy też pod jakim względem ludzie mają być uważani za równych. Innymi słowy, wszyscy należący do określonej kategorii powinni być traktowani jednakowo. Określenie tej kategorii zależy jednak od sposobu rozumienia porządku społecznego, który chcielibyśmy uznać za właściwy. „Każdemu to samo”, implikuje rozumienie tej kategorii w sposób czysto egalitarny. Z kolei „każdemu według jego zasług” lub „każdemu według jego dzieł” zbliżone są chyba do gospodarki rynkowej. Znana z przeszłości formuła: „każdemu według potrzeb” zdaje się nawiązywać do założeń ustroju komunistycznego, a formuła „każdemu według jego pozycji” – do ustroju arystokratycznego. Wydaje się przy tym, że poszczególne kategorie mogą mieć zastosowanie w różnych dziedzinach, czy też okresach życia lub aktywności społecznej. Np. każdemu według jego potrzeb w okresie dzieciństwa, natomiast według zasług i pozycji społecznej w okresie starości.

Wsparcie inkluzywności, różnorodności, docenienie wartości i tak zwanych „jakości” ruchowych czy osobowościowych specyficznych dla każdej tancerki i każdego tancerza - nawet w pracy zespołowej jest niezwykle istotna. Niemiecki filozof Wilhelm von Humboldt w 1859 roku został przywołany przez wielokrotnie przeze mnie cytowanego ekonomistę i działacza inkluzywności - Johna Stuarta Milla, od którego rozważań rozpoczęłam tekst niniejszej rozprawy doktorskiej. W swoim eseju będącym manifestem liberalizmu, z 1859 roku, pt. „O wolności”, powiedział: *wielką zasadą przewodnią, do udowodnienia której wszystkie argumenty podane na tych kartach bezpośrednio zmierzają, jest absolutne i istotne znaczenie rozwoju ludzkiego w całym bogactwie jego różnorodności.*

Cele, pragnienia, ambicje, a także tożsamość i zdolności jednostki powinny być włączane, wspierane i pielęgnowane w świecie tańca i baletu. Każda artystka i artysta powinni czuć się i być równoprawnymi i równoważnymi uczestnikami tego rynku. Empatia jest kluczem, lecz nie ta nawiązująca do greckiego pochodzenia tego słowa, a więc *empáttheia*, czyli cierpienie, które dotychczas tak mocno wpisywało się w zawód tancerki baletowej, lecz

empatia, jako umiejętność spojrzenia ze zrozumieniem i uważnością na rzeczywistość z perspektywy drugiego - różnego od nas człowieka, noszącego pointy lub nie.

Matriarchat, jako alternatywa dla patriarchatu, zmiany systemowe na poziomie rynkowym, organizacyjnym i kulturowym, siostrzeństwo, kobiece wartości i ideały, ale również świadomość i wspólnotowa siła kobiet w tańcu są szansą na rewizję zastanego porządku. Dotychczas panujące zasady gry powinny ulec zmianie na przeciwlicznie zdominowanym przez kobiety baletowym rynku pracy.

Zdjęcie 35. Matki - Córki - Siostry - Tancerki



źródło: archiwum prywatne fot. Adam Podleśny.

ANEKS

Załącznik 1. Spis osób, których choreografie znalazły się w repertuarach dziewięciu zespołów baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020 oraz ilość ich prac według ustalonej skali pomiaru

Polski Balet Narodowy		Balet Opery Śląskiej		Balet Opery Bałtyckiej		Balet Opery Krakowskiej		Balet Opery Nova w Bydgoszczy		Balet Opery Wrocławskiej		Balet Teatru Wielkiego w Poznaniu		Balet Teatru Wielkiego w Łodzi		Balet Opery na Zamku w Szczecinie	
K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Anna Hop (0,5)	John Neumeier	Anna Majer (2)	Henryk Konwiński (4)	Izabela Sokółowska-Boulton (0,3)	François Mauduit	Violetta Suska (0,5)	Emil Wesółwski (2)	Iwona Runowska (2)	Jacek Tyski	Anna Hop	Jacek Przybyłowicz		Tomasz Kajdański (2)	Aleksander Polubentsev		Karol Urbański	
Bronisława Nizyńska* (0,3)	Toer van Schayk		Robert Bondara		Mauricio Wainrot		Eduard Babilidze		Paul Chalmer (2)		Uri Ivgi		Robert Bondara (1 i 1/3)	Ivan Cavallari		Robert Glumbek	
	Wayne Eagling				Gray Veredon		Giorgio Madia (3)		Henryk Konwiński		Johan Greben		Kenneth Abildgaard Greve	Gray Veredon		Paolo Mangiola	
	Emil Wesółwski 0,3				Wojciech Warszewski (0,3)				Karol Urbański		Jacek Tyski (2)		Sławomir Woźniak	Witold Borkowski		Robert Bondara	
	Krzysztof Pastor				Emil Wesółwski (0,3)				Robert Bondara (2)	Ewa Głowacka (0,5)	Jean Coralli*		Paul Chalmer	Giorgio Madia (2)			
	Liam Scarlett									Zofia Rudnicka (0,5)	Jules Perrot*		Emil Wesółwski				
	Conrad Drzewiecki*										Youri Vámos		Viktor Davydiuk				
	Wayne McGregor												Martyna Rimekiss				
	Manuel Legris												Alexander Ekman				

Załącznik 2. Liczebność osób pracujących w dziewięciu zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

	Polski Balet Narodowy		Balet Teatru Wielkiego w Łodzi		Balet Teatru Wielkiego w Poznaniu		Balet Opery Wrocławskiej		Balet Opery Krakowskiej		Balet Opery Nova w Bydgoszczy		Balet Opery Śląskiej		Balet Opery Bałtyckiej		Balet Opery na Zamku w Szczecinie	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Pierwszy tancerz_rka	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pierwszy solista_tka	3	3	1	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0

Solista_t ka	9	3	4	4	5	5	1	3	4	3	5	6	3	2	4	3	4	2
Koryfej_ ka	8	9	8	8	6	4	1	3	8	4	6	4	5	4	6	0	5	4
Zespół baletowy	24	12	15	9	9	6	20	7	9	5	6	3	12	6	8	6	5	3

Załącznik 3. Oryginalne zdjęcia baletowe - inspiracje sesji fotograficznej

Zdjęcie 18. Pas de quatre z baletu „Przebudzenie Flory”.....164



źródło: tancerki Bolshoi Ballet [online]: <https://www.alionsstudioofdance.com/single-post/2016/09/29/Throwback-Thursday-The-Awakening-of-Flora> [dostęp: 29.08.2022]

Zdjęcie 32. Pas de quatre z baletu „Jezioro Łabędzie”.....233



źródło: fot. Ewa Krasucka. Polski Balet Narodowy [online] <https://teatr Wielki.pl/repertuar/kalendarium/2019-2020/jezioro-labedzie/> [dostęp 28.08.2022].



źródło: Tatiana Krassovskaya, Alexandra Danilova, Tatiana Riabouchinska and Alicia Markova (1951) [online] <https://intimesgoneby.wordpress.com/tag/alexandra-danilova/> [dostęp 28.08.2022]

Zdjęcie 35. Pas de quatre z baletu „Jezioro Łabędzie”.....252



źródło: Opera Lwowska [online] <https://opera.lviv.ua/en/shows/lebedyne-ozero-ballet/> [dostęp 28.08.2022].

Załącznik 4. Scenariusze wywiadów

Załącznik 4.1 Tancerki zatrudnione w etatowych zespołach baletowych

WSTĘP

Dzień dobry, nazywam się [imię i nazwisko prowadzącego wywiad]. Bardzo dziękuję, że zgodziła się Pani wziąć udział w badaniu na rzecz mojej rozprawy doktorskiej dotyczącej sytuacji kobiet - artystek baletu, na rynku pracy. Celem tego etapu jest pogłębienie informacji, które udało mi się zgromadzić dzięki badaniom ankietowym oraz badaniu repertuarów, oraz składów osobowych zespołu, w którym Pani pracuje. Rozmowa, którą za chwilę przeprowadzimy, potrwa około 45 minut. Będzie nagrywana, lecz proszę pamiętać, że ma ona charakter w pełni anonimowy. Wszystkie uzyskane informacje będą wykorzystywane wyłącznie do celów naukowych i pracy nad rozprawą doktorską. Ponadto cytaty będą w pełni zanonimizowane - nie będą opatrzone imieniem i nazwiskiem, a jedynie skojarzone ze stanowiskiem, które Pani zajmuje w zespole. Czy mogę włączyć dyktafon?

EDUKACJA I POCZĄTKI PRACY ZAWODOWEJ A DALSZY ASPIRACJE, ZAJMOWANA I PRZYJMOWANA POZYCJA

Jak wspomina Pani szkołę?

Jaka radziła sobie Pani w szkole z przedmiotów artystycznych?

Jak to się stało, że trafiła Pani do szkoły baletowej?

Kto o tym zdecydował?

Jak rodzice na to patrzyli?

MOTYWACJA DO PRACY

Jakie były Pani aspiracje:

- na początku ścieżki kariery - jeszcze w szkole baletowej?
- w momencie ukończenia szkoły? (Jak wyobrażała sobie Pani swoją przyszłość?)
- a jakie są teraz?

DYSKRYMINACJA A DOBRE PRAKTYKI

Czy będąc kobietą czuje się Pani czasem traktowana inaczej w pracy?

Czy w Pani zespole zdarzają się jakieś nadużycia na tle płci, pochodzenia czy innych płaszczyzn?

Czy mogłaby Pani o tym opowiedzieć?

Jak wygląda system zgłaszania nadużyć w Pani zespole?

>>> Jeśli istnieje, jak ocenia Pani jego funkcjonowanie?

>>> Jeśli nie istnieje, czy powinien istnieć?

CHOREOGRAFIA

Czy w szkole tworzyła Pani choreografie (brała udział w konkursach choreograficznych)?

Czy stworzyła Pani kiedyś choreografię już będąc tancerką w zespole?

Czy podjęłaby się Pani stworzenia choreografii gdyby została Pani zlecona?

Czy brała Pani udział w warsztatach choreograficznych dla tancerzy (*Kreacje*, itp.)?

>> NIE: dlaczego porzuciła Pani choreografię?

Co powoduje, że tak niewiele mamy choreografek w balecie? W sezonie 2019/2020 było 8 choreografii przez nie stworzonych na 42 autorstwa mężczyzn?

PRACA A ŻYCIE RODZINNE

Jak wygląda Pani typowy dzień pracy?

Jak wygląda Pani życie rodzinne/osobiste?

Czy posiada Pani dzieci?

[Jeśli NIE, to czy planuje?]

Jak wygląda podział obowiązków w Pani gospodarstwie domowym?

PARTNERSTWO/MALŻEŃSTWO

Jak dzielą się Państwo obowiązkami?

>> A partner czym się zajmuje?

>> Jakby miała Pani ocenić procentowo zaangażowanie swoje i partnera w obowiązki domowe i obowiązki z dziećmi, jakby się one przedstawiały?

MACIERZYŃSTWO

Jak długo była Pani na urlopie macierzyńskim/wychowawczym?

W czasie ciąży jak szybko zaczęła Pani korzystać ze zwolnienia lekarskiego?

>> Co było powodem?

>> Czy była Pani aktywna w czasie ciąży (poza pracą)?

Jak wyglądała opieka nad dzieckiem przez pierwszy rok?

>> Jak wygląda teraz?

Jak wyglądał Pani powrót na scenę?

Jak dochodziła Pani do formy po porodzie?

>> Jak długo to trwało?

>> Jak ocenia Pani stopień trudności tego procesu?

Jak Pani ocenia swoje możliwości zawodowe z przed i po ciąży?

Jakim doświadczeniem był powrót do zawodu i pracy?

Jak zareagował kierownik?

Czy dzieci chodziły/chodzą do przedszkola?

Czy istnieją jakieś programy wewnątrz zespołu, które ułatwiają matkom/rodzicom rozwój zawodowy i powrót do pracy?

SUKCES

Co decyduje o awansie w Pani zespole?

Czy jest to w jakiś sposób usystematyzowane, jawne i transparentne? Czy każdy tancerz/tancerka ma równe szanse?

PRZYSZŁOŚĆ

Jak widzi Pani swoją przyszłość po skończeniu kariery scenicznej?

Jakie jest Pani największe marzenie w tym momencie?

To koniec wywiadu. Bardzo dziękuję za Pani czas i zaangażowanie!

Załącznik 4.2 Tancerki freelancerki

WSTĘP

Dzień dobry, nazywam się [imię i nazwisko prowadzącego wywiad]. Bardzo dziękuję, że zgodziła się Pani wziąć udział w badaniu na rzecz mojej rozprawy doktorskiej dotyczącej sytuacji kobiet - artystek baletu, na rynku pracy. Celem tego etapu jest pogłębienie informacji, które udało mi się zgromadzić dzięki badaniom ankietowym oraz badaniu repertuarów oraz składów osobowych zespołu, w którym Pani pracuje. Rozmowa, którą za chwilę przeprowadzimy potrwa około 45 minut. Będzie nagrywana, lecz proszę pamiętać, że ma ona charakter w pełni anonimowy. Wszystkie uzyskane informacje będą wykorzystywane wyłącznie do celów naukowych i pracy nad rozprawą doktorską. Ponadto cytaty będą w pełni zanonimizowane - nie będą opatrzone imieniem i nazwiskiem, a jedynie skojarzone ze stanowiskiem, które Pani zajmuje w zespole. Czy mogę włączyć dyktafon?

EDUKACJA I POCZĄTKI PRACY ZAWODOWEJ A DALSZE ASPIRACJE, ZAJMOWANA I PRZYJMOWANA POZYCJA

Jak wspomina Pani szkołę?

Jaka radziła sobie Pani w szkole z przedmiotów artystycznych?

Jak to się stało, że trafiła Pani do szkoły baletowej?

Kto o tym zdecydował?

Jak rodzice na to patrzyli?

MOTYWACJA DO PRACY

Jakie były Pani aspiracje:

- na początku ścieżki kariery - jeszcze w szkole baletowej?
- w momencie ukończenia szkoły? (Jak wyobrażała sobie Pani swoją przyszłość?)
- jakie są teraz?

PRACA POZA ETATOWYM ZESPOŁEM BALETOWYM

Jak to się stało, że jako dyplomowana tancerka, absolwentka szkoły baletowej nie pracuje Pani teraz w etatowym zespole baletowym?

Co o tym zdecydowało?

Czy brała Pani udział w audycjach?

>> Jeśli NIE, dlaczego?

>> Jeśli TAK, kiedy?

>> Jeśli TAK, co się stało, że nie otrzymała/zrezygnowała Pani z angażu?

>> Jeśli TAK pracowała w zespole, to dlaczego zrezygnowała?

W jaki sposób wykorzystuje Pani umiejętności i kompetencje zdobyte w szkole baletowej?

>> Jeśli teraz NIE, to czy w przeszłości były one pomocne w zdobyciu pracy?

Na ile przekładają się one na Pani zarobki?

>> Jeśli TAK, w jakim stopniu?

Czy chciałaby Pani teraz podjąć pracę w jednym z wiodących zespołów baletowych?

>> Jeśli TAK, jakim i dlaczego?

Czy zamierza wziąć udział w audycjach?

Jak ocenia swoje szanse?

>> Jeśli NIE, dlaczego?

>> Czy żałujesz, że nie poszłaś na audycje od razu po szkole?

>> czy prowadzi Pani zajęcia?

>> czy studiuje Pani pedagogikę baletu?

Jeśli TAK, jakie ma Pani odczucia?

Jeśli NIE, dlaczego?

DYSKRYMINACJA A DOBRE PRAKTYKI

Czy będąc kobietą czuła się Pani czasem traktowana inaczej w sferze zawodowej i w szkole?

Jak postrzega Pani swoje ciało?

>> Czy odkąd skończyła Pani szkołę/przestała pracować w zespole, zmieniło się to?

CHOREOGRAFIA

Czy w szkole tworzyła Pani choreografie (brała udział w konkursach choreograficznych)?

Czy stworzyła Pani kiedyś choreografię już będąc absolwentką szkoły baletowej?

Czy podjęłaby się Pani stworzenia choreografii gdyby została Pani zlecona?

Co powoduje, że tak niewiele mamy choreografek w balecie? W sezonie 2019/2020 było 8 choreografii przez nie stworzonych na 42 autorstwa mężczyzn?

PRACA A ŻYCIE RODZINNE

Jak wygląda Pani typowy dzień pracy?

Jak wygląda Pani życie rodzinne/osobiste?

Czy posiada Pani dzieci?

[Jeśli NIE, to czy planuje?]

Jak wygląda podział obowiązków w Pani gospodarstwie domowym?

PARTNERSTWO/MALŻEŃSTWO

Jak dzielą się Państwo obowiązkami?

>> A partner czym się zajmuje?

>> Jakby miała Pani ocenić procentowo zaangażowanie swoje i partnera w obowiązki domowe i obowiązki z dziećmi, jakby się one przedstawiały?

MACIERZYŃSTWO

Jak długo była Pani na urlopie macierzyńskim/wychowawczym?

W czasie ciąży jak szybko zaczęła Pani korzystać ze zwolnienia lekarskiego?

>> Co było powodem?

>> Czy była Pani aktywna w czasie ciąży (poza pracą)?
Jak wyglądała opieka nad dzieckiem przez pierwszy rok?
>> Jak wygląda teraz?

Jak wyglądał Pani powrót do pracy?
Jak dochodziła Pani do formy ciała po porodzie?
>> Czy było to dla Pani coś istotnego?

Jak postrzegala Pani ciało w trakcie ciąży?

Czy dzieci chodziły/chodzą do przedszkola?
Czy istnieją jakieś programy wewnątrz firmy, w której Pani pracuje, które ułatwiają matkom/rodzicom rozwój zawodowy i powrót do pracy?

SUKCES

Co decyduje o awansie w Pani pracy?
Czy jest to w jakiś sposób usystematyzowane, jawne i transparentne? Czy każdy pracownik/pracowniczka ma równe szanse?

PRZYSZŁOŚĆ

Jak widzi Pani swoją przyszłość zawodową?
Jakie jest Pani największe marzenie w tym momencie?

To koniec wywiadu. Bardzo dziękuję za Pani czas i zaangażowanie!

**Załącznik 5. Instrukcja dla osób biorących udział w badaniu szacowania
pracochłonności - zaangażowania czasowego kobiet i mężczyzn w balecie Giselle”**

Badanie pracochłonności osób tańczących
Studium przypadku “Giselle”

instrukcja

Założenia:

czas aktywności = czas na scenie + gotowość do wyjścia na scenę za kulisami

czas przerwy (pasywnej obecności/odpoczynku) = obecność poza sceną (za kulisami, w garderobie itp.) **dłużej niż 5 minut**

AKT I

1. Przygotuj stoper
2. Przed pierwszym wyjściem rozpocznij liczenie czasu - włącz stoper
3. Wyłącz stoper, gdy zejdziesz ze sceny, ale tylko w przypadku, gdy rozpoczynasz czas przerwy - „rozluźnienia” między kolejnymi wyjściami

WAŻNE: gdy schodzisz za kulisy, lecz wciąż jesteś w gotowości do kolejnego wyjścia nie wyłączaj stopera

4. Wyłącz stoper po zakończeniu pierwszego aktu
5. Zapisz aktywności, które masz podczas przerwy między aktami - co robiłaś/robiłeś w tym czasie?

AKT II

6. Przygotuj stoper
7. Włącz stoper w momencie wejścia na scenę w akcie II
8. Powtórz schemat z aktu I
9. Wyłącz całkowicie stoper w momencie zakończenia aktu - **przed ukłonami**

FORMULARZ

1. Godzina przyścia do teatru:

2. Czynności wykonane przed spektaklem:

.....

.....

3. Czynności wykonane w przerwie spektaklem:

.....

.....

rola (postać)	
	czas sceniczny
Akt I	
Akt II	

4. Godzina wyjścia z teatru:

SPIS STRON INTERNETOWYCH POLSKICH ZESPOŁÓW Z REPERTUAREM BALETOWYM

Polski Balet Narodowy

<https://teatr Wielki.pl/teatr/polski-balet-narodowy/>

Balet Teatru Wielkiego w Łodzi

<http://www.operalodz.com/Balet,23>

Balet Teatru Wielkiego w Poznaniu

<https://opera.poznan.pl/pl/balet>

Balet Opery Wrocławskiej

<https://www.opera.wroclaw.pl/1/balet.php>

Balet Opery Krakowskiej

<https://opera.krakow.pl/zespol#Balet>

Balet Opery Nova w Bydgoszczy

<http://www.opera.bydgoszcz.pl/Balet,139>

Balet Opery Śląskiej

<https://opera-slaska.pl/zespol-baletowy>

Balet Opery Bałtyckiej

<https://operabaltycka.pl/pl/zespol/kategoria/balet>

Balet Opery na Zamku w Szczecinie

<https://opera.szczecin.pl/teatr/nasz-zespol/balet-opery-na-zamku>

SPIS TABEL

Tabela 1. Wykształcenie artystyczne osób związanych z branżami kultury w Polsce w 2018 roku.....	76
Tabela 2. Średni wiek wśród najmłodszych grup artystów i artystek w Polsce w 2018 roku.....	78
Tabela 3. Średnie miesięczne zarobki brutto w branży taniec w 2018 roku.....	80
Tabela 4. Zawody związane z baletem według klasyfikacji SOC.....	86
Tabela 5. Zawody związane z baletem według podziału polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.....	87
Tabela 6. Liczba tancerzy i tancerek w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020 w procentach.....	116
Tabela 7. Liczba kobiet i mężczyzn w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020.....	121
Tabela 8. Formy zatrudnienia osób związanych z tańcem w Polsce w 2018 roku.....	157
Tabela 9. Miesięczne wynagrodzenie w rublach w zależności od zawodu i rangi w teatrach rządowych w 1902 r. w Polsce w 2020.....	162
Tabela 10. Średnie zarobki brutto dla osób związanych z wybranymi zawodami artystycznymi w Polsce w 2018 roku.....	165
Tabela 11. Średnie zarobki brutto dla dziewięciu branż kultury w Polsce w 2018 roku.....	166
Tabela 12. Luka płacowa między płciami w poszczególnych zawodach z branży taniec w Polsce w 2018 roku.....	169
Tabela 13. Sceniczny czas kobiet i mężczyzn w balecie „Giselle” w Polskim Baletcie Narodowym.....	178
Tabela 14. Wykształcenie ogólne wśród wybranych zawodów artystycznych w Polsce w 2018 roku.....	223

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Liczebność osób związanych z branżą taniec w porównaniu do ogółu przedstawicieli i przedstawicielek branż kultury w Polsce w 2018 roku

Rysunek 2. Kolejne etapy badawcze zrealizowane na rzecz rozprawy doktorskiej

Rysunek 3. Liczebność badanego środowiska. Porównanie dwóch źródeł danych

Rysunek 4. Liczebność respondentek i respondentów poszczególnych zawodów z branży Taniec w badaniu CAWI „Szacowanie liczebności artystów...”

Rysunek 5. Najważniejsze zespoły baletowe na świecie w XXI wieku...

Rysunek 6. Współczynnik Giniego dla branż kultury w Polsce w 2018 roku według zarobków brutto

Rysunek 7. Współczynnik Giniego dla branż kultury w Polsce w 2018 roku według zarobków brutto i z podziałem na płeć

Rysunek 8. Współczynnik wielozawodowości dla branży taniec i wybranych jej zawodów w Polsce w 2018 roku

Rysunek 9. Artysci i artystki w poszczególnych rangach w 9 wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 10. Liczba kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach kariery baletowej w procentach w dziewięciu zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020]

Rysunek 11. Proporcje tańczących kobiet i mężczyzn w dziewięciu zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 12. Proporcje płci w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 13. Proporcje kobiet i mężczyzn na stanowiskach pedagogicznych, zarządczych i kreatywnych w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 14. Proporcje płci wśród osób zarządzających 9 zespołami baletowymi w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 15. Ustawienie drążków i hierarchia sali baletowej

Rysunek 16. Cykl życia tancerki baletowej z uwzględnieniem długości kolejnych faz

Rysunek 17. Rozkład typowego dnia pracy tancerzy i tancerek baletowych z uwzględnieniem dodatkowych obowiązków kobiet w balecie w Polsce w latach 2021/2022

Rysunek 18. Tygodniowy czas pracy całościowej i twórczej wśród kobiet i mężczyzn trudniących się tańcem baletowym w Polsce w 2018 roku

Rysunek 19. Średnie miesięczne zarobki netto w poszczególnych zawodach w branży taniec w Polsce w 2018 roku (n = 163)

Rysunek 20. Skorygowana luka płacowa w tańcu w Polsce w 2018 roku

Rysunek 21. Lata aktywności zarobkowej i bez zarobkowej na rynku pracy tancerek i tancerzy baletowych w 2018 roku

Rysunek 22. Formy zatrudnienia wśród osób trudniących się choreografią w Polsce w 2018 roku

Rysunek 23. Zarobki netto według płci w branży taniec w porównaniu do ogółu artystów i artystek w Polsce w 2018 roku

Rysunek 24. Zarobki netto według płci w branży taniec w porównaniu do osób tworzących choreografię w Polsce w 2018 roku

Rysunek 25. Tygodniowy czas pracy całościowej i twórczej wśród kobiet i mężczyzn trudniących się tańcem baletowym w Polsce w 2018 roku

Rysunek 26. Proporcje płci wśród choreografów i choreografek w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 27. Choreografowie i ilość ich prac w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 28. Choreografki i ilość ich prac w 9 zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2019/2020

Rysunek 29. Sylwetka tancerki baletowej na rynku pracy w sezonie 2018/2019

Rysunek 30. Proporcje kobiet i mężczyzn w wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2018/2019

Rysunek 31. Proporcje kobiet i mężczyzn na poszczególnych pozycjach w wiodących zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2018/2019

Rysunek 32. Działania i siły przemocowe działające na niekorzyść kobiet w balecie i stygmatyzujące ich pozycję

Rysunek 33. Schemat działań na rzecz równowagi i inkluzji w balecie

Rysunek 34. Działania oddolne i odgórne wpływające na równowagę płciową w balecie i wyrównywanie szans obu płci

MATERIAŁY WIZUALNE I

AUDIOWIZUALNE

Foto:

Zdjęcie 1. Zakończenie *cody grand pas de deux* z baletu „Don Kichot” w wykonaniu głównych bohaterów - Kitri i Basilia
fot. Ewa Krasucka. Tańczący: Aleksandra Liashenko i Maksim Woitiul [online]
<https://teatr Wielki.pl/repertuar/kalendarium/2022-2023/don-kichot/> [dostęp 30.08.2022]

Zdjęcie 2. Finalny obraz baletu „Śpiąca Królowna”; zakończenie *cody* baletu
fot. Ewa Krasucka. [online] 23.06.2017: <https://teatr Wielki.pl/repertuar/kalendarium/2020-2021/spiaca-krolewna/> [dostęp 29.08.2022].

Zdjęcie 3. Wejście Aurory z baletu „Śpiąca Królowna”
fot. Ewa Krasucka. [online] <https://teatr Wielki.pl/repertuar/kalendarium/2020-2021/spiaca-krolewna/> [dostęp 30.08.2022].

Zdjęcie 4. Lekcja tańca klasycznego
Archiwum prywatne.

Zdjęcie 5. Helena Cholewicka w paczce romantycznej
Encyklopedia teatru polskiego [online] <https://encyklopediateatru.pl/osoby/76288/helena-cholewicka> [dostęp 30.08.2022].

Zdjęcie 6. Nina Nowak w paczce klasycznej z baletu „Don Kichot”
Archiwum TW-ON [online] <https://ruchmuzyczny.pl/article/1919> [dostęp 30.08.2022].

Zdjęcie 7. Stopy własne w pointach
Archiwum prywatne., fot. Petryczkiewicz, D. (2019), projekt „No Beauty in Plastic”.

Zdjęcie 8. Tancerze z zespołu Les Ballets Trockadero de Monte Carlo w balecie „Jezioro Łabędzie”
Les Ballets Trockadero de Monte Carlo; kadr z 1977 z programu telewizyjnego „Where Do We Go From Here?” [online] 11.02.1997
https://en.wikipedia.org/wiki/Les_Ballets_Trockadero_de_Monte_Carlo#/media/File:Shirley_MacLaine_Ballets_Trockadero_de_Monte_Carlo_1977.JPG [dostęp 30.08.2022].

Zdjęcie 9. Zdjęcie własne będące częścią projektu „No Beauty in Plastic”
Archiwum prywatne., fot. Petryczkiewicz, D. (2019), projekt „No Beauty in Plastic”.

Zdjęcie 10. Jednopłciowy duet miłosny „Animals & Angels”
Audrey Malek i Cortney Taylor Key w „Animals & Angels” chor. A.Pierce (2021). [online]
<https://www.queertheballet.com/projects> [dostęp 30.06.2022].

Zdjęcie 11. Andrew Monaghan, Will Bozier i zespół w balecie Jezioro Łabędzie w choreografii Matthew Bourne’a
Craig Schwartz Photography., Center Theatre Group/Ahmanson Theatre. [online]
<https://www.smdp.com/a-boy-and-his-swan/183858> [dostęp 23.08.2022].

Zdjęcie 12. Książę Zygryd i Matka w koncepcji M. Bourne'a

Dominic North i Nicole Kabera w „Matthew Bourne's Swan Lake”; fot. Johan Persson. [online] <https://fjordreview.com/matthew-bourne-swan-lake/> [dostęp 30.08.2022].

Zdjęcie 13. Zespół baletowy i jego rangi na przykładzie baletu „Chopiniana“
Archiwum TW-ON [online] <https://teatr Wielki.pl/repertuar/kalendarium/2017-2018/chopiniana-bolero-chroma/> [dostęp 30.08.2022].

Zdjęcie 14. Uczennica Akademii Baletu Bolshoi w Moskwie
Magnum Photo. fot. Capa, C., (1958). [online] http://www.artnet.com/artists/cornell-cap/bolshoi-ballet-school-moscow-JI9dcwQnzA1Z0tjbG_zUMQ2 [dostęp 29.08.2022]

Zdjęcie 15. Partnerowanie z baletu “Apollo” (chor. G. Balanchine)
Thomas, L., Courtesy PNB. Dance Magazine [online 30.08.2016]:
<https://www.dancemagazine.com/ballet-partnering-2/> [dostęp 28.08.2022].

Zdjęcie 16. Eugène Louis Lami, Foyer de la Danse, c. 1840–1859
New York Public Library, Jerome Robbins Dance Division. National Gallery of Art [online] <https://www.nga.gov/features/degas-opera.html>. [dostęp 07.02.2022]

Zdjęcie 17. Pas de quatre z baletu „Przebudzenie Flory”
Archiwum prywatne., fot. Podleśny, A. (2022).

Zdjęcia 18. Próba do spektaklu „Piknik pod wiszącą skałą” (reż. Lena Frankiewicz, chor. Marta Ziółek) w teatrze Narodowym w Warszawie; 8 miesiąc ciąży.

Zdjęcie 19. Próba na sali z 8-miesięcznym synem
Archiwum prywatne., fot. Podleśny, A. (2022).

Zdjęcie 20. Sara Pawłuszko, nie binarna tancerka Teatru Sabat
Archiwum prywatne Sary Pawłuszko, fot. Woszczyzna & Wiesnowski 2021

Zdjęcie 21. Ballez podczas próby do spektaklu „Giselle and loneliness” (chor. K. Pyle)
New York Times 2021, fot. Yael Malka, [online] <https://www.nytimes.com/2021/06/01/arts/dance/lesbians-in-ballet.html> [dostęp: 28.08.2022]

Zdjęcie 22. Misty Copeland w reprodukcji nawiązującej do obrazu Edgara Degas
fot. Browar, K., Ory, D., Harper’s Bazar (2016) [online] 10.02.2016:
<https://www.harpersbazaar.com/culture/art-books-music/a14055/misty-copeland-degas-0316/> [dostęp] 20.08.2022.

Zdjęcie 23. Nowa linia point odpowiadająca różnym odcieniom skóry wprowadzona przez firmę Bloch w 2021 roku
źródło: [online] us.blochworld.com [dostęp] 20.08.2022.

Zdjęcia 24. Bronisława Niżyńska podczas próby z zespołem Buffalo Ballet w 1969 roku
fot. Mitchell, J., Getty Images., Culture.pl/ [online] <https://culture.pl/pl/galeria/bronislaw-nizynska-portrety-galeria> [dostęp 20.08.2022].

Zdjęcie 25. Balet „Nora”w wykonaniu English National Ballet
fot. Hunt, A., [online] <http://louiewhitemore.com/nor> [dostęp 23.08.2022].

Zdjęcie 26. Anna Hop - jedna ze współczesnych, wiodących polskich choreografek podczas próby do spektaklu „Exodus” (2021)

Archiwum TW-ON., fot. E. Krasucka (2021). [online] 13.11.2021: <https://e-teatr.pl/warszawa-prapremiery-baletow-exodus-anny-hop-i-bieguni-harnasie-izadory-weiss-odbeda-sie-w-sobote-18591> [dostęp 23.08.2022].

Zdjęcie 27. „Broken Wings” w wykonaniu English National Ballet
fot. Liotardo, L., English National Ballet [online] <https://bachtrack.com/review-she-persisted-broken-wings-nora-sacre-printemps-english-national-ballet-april-2019> [dostęp 23.08.2022].

Zdjęcie 28. Tancerze Het Nationale Ballet podczas próby do fragmentu, w którym ich ruchy są przykładem póź z autoportretów Fridy Kahlo
fot. Nijokiktjien, I., New York Times [online] 17.01.2020:
<https://www.nytimes.com/2020/01/17/arts/dance/frida-dutch-national-ballet.html> [dostęp 23.08.2022].

Zdjęcie 29. „Garden Blue” w choreografii Jessici Lang i wykonaniu American Ballet Theatre
Archiwum ABT .fot. O'Connor, R. [online]: <https://www.abt.org/community/abt-rise/abt-womens-movement/#images-0-2> [dostęp 29.08.2022].

Zdjęcie 30. Balanchine i jego tancerki (Nowy Jork, 1968)
fot. Swope, M. (1968), NYPL. [online] <https://digitalcollections.nypl.org/items/9db03190-30bd-0138-e504-7335fe36d83c> [dostęp 28.08.2022].

Zdjęcia 31. Pas de quatre z baletu „Jezioro Łabędzie”
Archiwum prywatne., fot. Podleśny, A. (2022).

Zdjęcie 32. Sur le cou-de-pied
Archiwum prywatne., fot. Podleśny, A. (2022).

Zdjęcie 33. Poza początkowa z baletu „Grand pas de quatre”
Archiwum prywatne., fot. Podleśny, A. (2022).

Zdjęcie 34. Pas de quatre z baletu „Jezioro Łabędzie”
Archiwum prywatne., fot. Podleśny, A. (2022).

Zdjęcie 35. Matki, Córki, Siostry, Tancerki
Archiwum prywatne., fot. Podleśny, A. (2022).

Video:

Suzanne Farrell: Elusive Muse (1997). reż. Anne Belle i Deborah Dickson

Wypowiedź Krzysztofa Pastora. World Ballet Day 2021:
<https://www.youtube.com/watch?v=g02hTHmA92k> [dostęp: 23.01.2022].

Leigh Foster, S. (2011). Wykład performatywny The Ballerina’s Phallic Pointe [online] 21.03.2011: <https://sites.dlib.nyu.edu/hidvl/kpr5277> [dostęp 29.08.2022] Dr. Susan Leigh Foster (autorka, choreografka i performerka); The Pew Center for Arts & Heritage oraz Philadelphia Live Arts Festival (produkcja)

Balet „Giselle” w wykonaniu Bolshoi Ballet. Rok wykonania: 2012, Teatr Bolshoi [online] 16.05.2021: Akt I: <https://www.youtube.com/watch?v=DdpTSrVZmkM> Akt II: https://www.youtube.com/watch?v=DRIwjSkA_Oc [dostęp 28.09.2022].

Audio:

Audycja radiowa z udziałem Jacka Przybyłowicza (2020). Jak (nie)tańczyć podczas pandemii? Tok.fm. [online] 25.03.2020: <https://audycje.tokfm.pl/podcast/88152,Jak-nie-tanczyc-podczas-epidemii> [dostęp: 28.08.2022].

O nadżyciach w zespole Bejart Ballet [online] <https://www.france24.com/en/live-news/20210613-drug-harassment-allegations-plunge-bejart-ballet-into-turmoil> [dostęp 24.08.2022].

BIBLIOGRAFIA

Aalten, A. (2005). In the presence of the body: Theorizing training, injuries and pain in ballet. *Dance research journal*, 37(2), 55-72.

Abraham, S. (1996). Characteristics of eating disorders among young ballet dancers. *Psychopathology*, 29(4), 223-229.

Adair, C. (1992). *Women and dance: Sylphs and sirens*. Bloomsbury Publishing.

Adamiecka-Sitek, A., & Buchwald, D. (2008). Inna scena: ciało, płęć, pożądanie: tożsamość seksualna i tożsamość płci w polskim dramacie i teatrze. Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego.

Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter?. *Management science*, 58(2), 219-235.

Agar, M. H. (1980). *1980 The professional stranger*. San Diego, CA: Academic Press.

Agresti, A. and Finlay, B., (2013) *Statistical Methods for the Social Sciences: Pearson New International Edition*, Chapter 2 Sampling and Measurement. Available at: <http://0-lib.myilibrary.com.wam.city.ac.uk/Open.aspx?id=527386> [Last accessed 13.05.2020].

Alexias, G., & Dimitropoulou, E. (2011). The body as a tool: Professional classical ballet dancers' embodiment. *Research in Dance Education*, 12(2), 87-104.

Alterowitz, G. (2014). Embodying a queer worldview: The contemporary ballets of Katy Pyle and Deborah Lohse. *Dance Chronicle*, 37(3), 335-366.

Altkorn, J. (1996). Determinanty rozwoju marek pośredników. *Handel Wewnętrzny*, 42(5-6)

Anderson, J. (1986) *Ballet and Modern Dance*. Princeton, NJ: Princeton Book Company Publishers.

Anderson, J. (1997). *Art without boundaries: the world of modern dance* (Vol. 10). Iowa City: University of Iowa Press.

Babbie, E. R. (2019). *Badania społeczne w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

Balcerowicz-Szkutnik, M. (2017). Wskaźniki jakości pracy–nowy aspekt analiz rynku pracy. *Studia Ekonomiczne*, 324, 7-17.

Baumol, B., & Bowen, W. G. (1966). *Performing Arts: The Economic Dilemma*.

Baumol, W. J., Jeffri, J., & Throsby, D. (2004). *Making Changes. Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* (Research Report, The aDvANCE Project, New York).

Benería, L., Berik, G., & Floro, M. S. (2015). *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered*. Routledge.

Bennett, C. (2011). Beyond the leaky pipeline: Consolidating understanding and incorporating new research about women's science careers in the UK. *Brussels economic review*, 54(2/3), 149-176.

Berger, M. T. (2010). *Workable sisterhood*. Princeton University Press.

Berry, K., & Patti, C. J. (2015). Lost in narration: Applying autoethnography. *Journal of Applied Communication Research*, 43(2), 263-268.

Berryman, S. E. (1983). *Who Will Do Science? Trends, and Their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics*. A Special Report.

Bourdieu P., (1986) *The forms of capital*. J.E. Richardson (red.), *Handbook of Theory of Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press.

Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford university press.

Bourdieu, P. (2004). *Męska dominacja*. Oficyna Naukowa.

Bowie P., Larson V. (2019) *Motherhood reshaped ballet dancer Maria Kowroski's career in a touching way*. Elle. [online] 20.20.2019: <https://www.elledecor.com/life-culture/a29832970/maria-kowroski-ballet-dancer-interview/> [dostęp: 28.08.2022].

Bowker, B. (2021). Here's what we know about the sexual assault allegations filed against former Boston Ballet star Dusty Button and her husband. *Boston Globe*. [online] 30.09.2021: <https://www.bostonglobe.com/2021/09/30/arts/heres-what-we-know-about-sexual-assault-allegations-filed-against-former-boston-ballet-star-dusty-button-her-husband/> [dostęp: 04.09.2022].

Burke, S. (2021). *Lesbians in Ballet*. NYTimes. [online] 17.06.2021: <https://www.nytimes.com/2021/06/01/arts/dance/lesbians-in-ballet.html> [online 29.08.2022].

Butz, D., & Besio, K. (2009). Autoethnography. *Geography Compass*, 3(5), 1660-1674.

Charkiewicz-Pluta, E., & Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (Eds.). (2009). *Gender i ekonomia opieki*. Fundacja Tomka Byry Ekologia i Sztuka.

Ciupka, M. (2022). Nowe drogi kariery dla tancerzy. *Ruch Muzyczny*. [online] 22.05.2022: <https://ruchmuzyczny.pl/article/2193> [dostęp: 04.09.2022].

Cooley, C. H. (1902). Looking-glass self. *The production of reality: Essays and readings on social interaction*, 6, 126-128.

Craine, D., & Mackrell, J. (2010). *The Oxford dictionary of dance*. Oxford University Press.

Cukrowska-Torzewska, E. (2014). Luka płacowa w Polsce. *Infos zagadnienia społeczno-gospodarcze*, (19), 1-4.

Blaug, M. (1978). Why are Covent Garden seat prices so high? *Journal of Cultural Economics*, 2(1), 1-2.

Caves, R. E. (2000). *Creative industries: Contracts between art and commerce* (No. 20). Harvard University Press.

Chmura-Rutkowska, I., Duda, M., Mazurek, M., Sołtysiak-Łuczak, A., Chomczyńska-Rubacha, M., Rubacha, K., ... & Walczak, B. (2016). *Gender w podręcznikach Projekt badawczy. Raport TOM I*. Fundacja Feminoteka. [online]: <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/23643/1/Gender-w-podr%C4%99cznikach.-Raport-Tom-1.pdf> [dostęp: 07.07.2022].

Chmura-Rutkowska, I., Mazurek, M., Głowacka-Sobiech, E., Michalski, M., Napierała, A., Skórzyńska, I., ... & Sokolski, M. (2016). *Gender w podręcznikach Projekt badawczy. Raport TOM III*.

Cholewicka, E. (2018). *Balet jest kobietą. Analiza sytuacji artystek baletu na rynku pracy*. Praca magisterska obroniona pod kierunkiem prof. dr hab. Doroty Ilczuk na Wydziale Nauk Humanistycznych Uniwersytetu SWPS w Warszawie.

Cholewicka, E. (2018). *Rola płci w edukacji tanecznej i na rynku tańca. Perspektywa stolicy w kontekście ogólnopolskim* [w] *Taniec w Warszawie – społeczeństwo, edukacja, kultura*. red. Hanna Raszewska-Kursa, Fundacja Artystyczna PERFORM, Fundacja Rozwoju Teatru NOWA FALA.

Cholewicka, E. (2021). *Kobieta, balet i choreografia. Nierówna sytuacja choreografek na rynku pracy w Polsce*. *Zarządzanie w Kulturze*, 2021(Numer 4), 437-453.

Cholewicka, E. (2021). *Women to the Placards! The Socio-economic Situation of Female Choreographers in the Male World of Ballet Art*. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis | Studia de Cultura*, 13(2), 72-89.

Colozzi, C. (2009) *L'Encyclopédie de la danseuse*. Repetto. Paryż 2004.

Coons, L. (2014). *Artiste or coquette? Les petits rats of the Paris Opera ballet*. *French Cultural Studies*, 25(2), 140-164.

Cooper, M., (2016). *Breaking the Glass Slipper: Where Are the Female Choreographers?*. *The New York Times*, 23.06.2016 [online]: http://www.nytimes.com/2016/06/26/arts/dance/breaking-the-glass-slipper-where-are-the-female-choreographers.html?_r=0 [dostęp 13.05.2020].

Croft, C. (2014). *Feminist dance criticism and ballet*. *Dance Chronicle*, 37(2), 195-217.

Dance Magazine (2021). *Introducing Our 2022 "25 to Watch"*. [online] 20.2021: <https://www.dancemagazine.com/25-to-watch-2022/> [dostęp 30.08.2022].

Daly, A. (1987). *The Balanchine woman: Of hummingbirds and channel swimmers*. *The drama review: TDR*, 31(1), 8-21.

Daly, A., Hanna J. and Schechner R., (1987) *'Gender in Dance.'* In *The Drama Review: TDR*, Vol. 31, No. 2.

Daly, A. (1991). *I. unlimited partnership: Dance and feminist analysis*. *Dance Research Journal*, 23(1), 2-5.

Daly, A., (1992) 'Dance History and Feminist Theory: Reconsidering Isadora Duncan and the Male Gaze'. In *Critical Gestures writings on Dance and Culture*. Wesleyan University Press, Connecticut.

Daly, A. (2000). Feminist theory across the millennial divide. *Dance Research Journal*, 32(1), 39-42.

Daly, A., (2002) 'Woman, Women, and Subversion: Nagging Questions from a Dance Historian'. In *Critical Gestures writings on Dance and Culture*. Wesleyan University Press, Connecticut.

Davies, R., & Lindley, R. (2003). *Artists in figures. A statistical portrait of cultural occupations*, Warwick: University of Warwick.

Dąbrowska, O. (2022). Ciało oraz umysł a świat baletu. Zaburzenia odżywiania w Szkole Baletowej. [online] 11.05.2022: <https://szczerasfera.pl/cialo-oraz-umysl-a-swiat-baletu-zaburzenia-odzywiania-w-szkole-baletowej/> [dostęp 04.09.2022].

Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., & Podemski, K. (Eds.). (2010). *Metody badań jakościowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

Desmond, J. (1997). *Meaning in motion: New cultural studies of dance*. Duke University Press.

Dittfeld, A., Koszowska, A., Fizia, K., & Ziora, K. (2013). Ortoreksja–nowe zaburzenie odżywiania. In *Annales Academiae Medicae Silesiensis* (Vol. 6, No. 67, pp. 393-399).

Dorofeev, S. and Grant, P., (2006) *Statistics for Real-Life Sample Surveys*. Cambridge University Press, Cambridge. Available at: <http://0-dx.doi.org.wam.city.ac.uk/10.1017/CBO9780511543265> [Last accessed 13.05.2020].

Drummond, K. G. (2003). The queering of Swan Lake: A new male gaze for the performance of sexual desire. *Journal of homosexuality*, 45(2-4), 235-255.

Eagly, A. H. and Carli, L. (2007) 'Women and the Labyrinth of Leadership' In *Harvard Business Review*, 85 (9), pp. 63-71.

Edward, ., and Helen N. (2021) *The Buttercracker: Dragging Ballet into Queer Spaces. Drag Histories, Herstories and Hairstories: Drag in a Changing Scene*. London: Methuen Drama.

Elberse, A. (2013). *Blockbusters: why big hits—and big risks—are the future of the entertainment business*. Faber & Faber.

Elberse, A., Nakajima, T., Rodman, M., (2019). *American Ballet Theatre. Case study*. Harvard Business School Case 519-085, 04.2019.

Ettinger, Bracha L., *The Matrixial Gaze*. University of Leeds Publishing, 1995.

Evans, M., (2018) Male dancer who is gender fluid wins part with English National Ballet's female ensemble. *The Telegraph*. [online] 10.06.2018: <https://www.telegraph.co.uk/news/2018/06/10/male-dancer-gender-fluid-wins-part-english-national-ballets/> [dostęp: 28.08.2022]

Finley, S. (2009). Badania posługujące się sztuką. Rewolucyjna pedagogika oparta na performansie, 57-79.

Fiore, J. (2018). The Sordid Truth behind Degas's Ballet Dancers. Artsy.net [online] 01.10.2018: <https://www.artsy.net/article/artsy-editorial-sordid-truth-degass-ballet-dancers> [dostęp 29.08.2022].

Fisher, J. (2013). Ballet and whiteness: Will ballet forever be the kingdom of the pale. The Oxford handbook of dance and ethnicity.

Foster, S. L., (2004). The ballerina's phallic pointe. In Corporealities (pp. 17-42). Routledge.

Foucault, M. (1998). Trzeba bronić społeczeństwa, przeł. M. Kowalska, Warszawa 1998.

Frase-Blunt, Moving past 'Mini-Me': building a diverse succession plan means looking beyond issues of race and gender [w] HRMagazine, 48/11(2003), s. 95-98.

Frydrysiak, S. (2011) Emancypacyjny potencjał ruchu kobiecego. Kultura Współczesna 3(69), Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2011.

Garbes, A. (2018). Like a Mother: A Feminist Journey Through the Science and Culture of.

Gasztold, A. (2018). Studia nad bezpieczeństwem w ujęciu feministycznym.

Gawrycka, M., Wasilczuk, J., & Zwiech, P. (2007). Szklany sufit i ruchome schody: kobiety na rynku pracy.

Ghekiere, I. (2018). #Wetoo: What dancers talk about when they talk about sexism“ [online] 22.01.2018: <https://www.diggitmagazine.com/papers/wetoo-what-dancers-talk-about-when-they-talk-about-sexism> [dostęp: 04.09.2022].

Gibbs, G.R. (2008), Analysing Qualitative Data, SAGE Publications Ltd.

Golden, E. D. (2018). From Tropes to Troupes: Misty Copeland and the Hyper-Whiteness of Ballet.

Golka M. (1995), Socjologia artysty, Ars Nova, Poznań.

Gørrill, H. (2020). Women Can't Paint: Gender, the Glass Ceiling and Values in Contemporary Art. Bloomsbury Publishing USA.

Gottlieb, R. (2014). Balanchine's Dream. Vanity Fair. [online 02.12.2004]: <https://www.google.com/url?q=https://www.vanityfair.com/culture/1998/12/george-balanchine-new-york-city-ballet-history&sa=D&source=docs&ust=1661245440855414&usg=AOvVaw0u-ndKMPUVp0otkkkkIPJc> [dostęp 28.08.2022].

Gottschild, B. (2016). The black dancing body: A geography from coon to cool. Springer.

Góralewska-Słońska, A. (2011). Poczucie własnej wartości jako potencjał jednostki. Problemy Profesjologii, 2, 97-112.

- Greenwood, D. J. (2012). Action research, czyli o badaniu w działaniu. W: D. Jemielniak (red.). *Badania jakościowe. Podejścia i teoria*, 1.
- Hamilton, L. H., Brooks-Gunn, J., & Warren, M. P. (1985). Sociocultural influences on eating disorders in professional female ballet dancers. *International Journal of Eating Disorders*, 4(4), 465-477.
- Hamera, J. (2005). All the (dis) comforts of home: Place, gendered self-fashioning, and solidarity in a ballet studio. *Text and Performance Quarterly*, 25(2), 93-112.
- Hanna, J., (1987) 'Patterns of Dominance: Men, Women, and Homosexuality in Dance.' In *The Drama Review: TDR*, Vol. 31, No. 1, pp. 22-47. Available at: <http://www.jstor.org/stable/1145764> [dostęp: 13.05.2020].
- Haponiuk, M. (2014). Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. *pracy*, 39.
- Haraway, D. (2008). Wiedze usytuowane. Kwestia nauki w feminizmie i przywilej ograniczonej/częściowej perspektywy. Tłumaczenie Agata Czarnacka. Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego.
- Haraway, D. (2020). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. In *Feminist theory reader* (pp. 303-310). Routledge.
- Hardisani Gupta, A. (2020). Why Did Hundreds of Thousands of Women Drop Out of the Work Force? *New York Times*. [online] 13.10.2020: <https://www.nytimes.com/2020/10/03/us/jobs-women-dropping-out-workforce-wage-gap-gender.html> [dostęp: 02.02.2022]
- Haskell, A., (1969). *Balet, Kraków 1969*.
- Haskell, A., (1977). *Balletomania Then and Now*, London: Weidenfeld and Nicolson.
- Hall, L. B., Weissman, A. L., & Shepherd, L. J. (Eds.). (2019). *Troubling Motherhood: Maternity in Global Politics*. Oxford University Press.
- Hillstrom, L. C. (2018). *The# metoo movement*. ABC-CLIO.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- hooks, b. (2013). *Teoria feministyczna: od marginesu do centrum*. Warszawa 2013
- hooks, b. (2022). *Gotowi na zmianę. O mężczyznach, męskości i miłości*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej. Warszawa 2022.
- Ilczuk, D. (2012) *Ekonomika kultury*. PWN. Warszawa.
- Ilczuk, D. (2013). *Rynek pracy artystów i twórców w Polsce. Raport z badań*, Bydgoszcz–Warszawa: Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
- Ilczuk, D., Dudzik, T., Gruszka, E., & Jeran, A. (2015). *Artyści na rynku pracy*. Wydawnictwo Attyka.
- Ilczuk, D., & Karpińska, A. (2018). The Labour Market of Artists. Free, But Not Wild. *Education of Economists & Managers/Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 50(4).

Ilczuk, D., Gruszka, E., Walczak, W., (2018) Szacowanie liczebności artystów twórców i wykonawców. Raport NIFC.

Ilczuk D., Karpińska A. (2017), Kultura jako koło zamachowe rozwoju gospodarki [w:] C. Obracht-Prondzyński, P. Zbieranek (red.), Pomorskie poszerzenie pola kultury. Dylematy - konteksty - działania, Nadbałtyckie Centrum Kultury, Pomorskie Centrum Badań nad Kulturą UG, Gdańsk.

Ilczuk, D., & Noga, M. (2017). Reforma sektora kultury w Polsce. W czym jest problem.

Ilczuk, D., & Karpińska, A. (2018). The Labour Market of Artists. Free, But Not Wild. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 50(4), 159-170.

Ilczuk D., Gruszka-Dobrzyńska E., Socha Z., Hazanowicz W. (2020), *Policzone i policzeni! Artyści i artystki w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu SWPS – Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.

Jabłońska-Firek, B., & Utrata, A. (2014). Funkcja narastania pracochłonności procesu wydobywczego-przeróbczego. *Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Krakowie*, (32), 1-10.

Jeffri, J. (2005). After the ball is over. *International Journal of Cultural Policy*, 11(3), 341-355.

Jeffri, J., & Throsby, D. (2006). Life after dance: Career transition of professional dancers. *International Journal of Arts Management*, 54-63.

Jemielniak, D. (2012). Czym są badania jakościowe? W: D. Jemielniak (red.). *Badania jakościowe: Podejścia i teorie*.

Jennings, L. (2013) 'Sexism in dance: where are all the female choreographers?' In *The Observer*, [online] 28 April. Available at: <http://www.theguardian.com/stage/2013/apr/28/women-choreographers-glass-ceiling> [Last accessed 13.05.2020]

Jennings, L., (2015) 'Female choreographers: further thoughts.' In Luke Jennings Website [online] 2 March 2015. Available at: <https://thirdcast.wordpress.com/2015/03/02/female-choreographers-further-thoughts/> [Last accessed 13.05.2020].

Joellen A. Meglin & Lynn Matluck Brooks (2012) *Where Are All the Women Choreographers in Ballet?*, *Dance Chronicle*

Johnson R., 2009, *Gender, rasa, klasa i seksualna orientacja. Teoretyczne ujęcia intersekcjonalności*, s. 10.

Juhasz, S. (2008). Queer Swans: Those Fabulous Avians in the Swan Lake S of Les Ballets Trockadero and Matthew Bourne. *Dance Chronicle*, 31(1), 54-83.

Kacperczyk, A. (2014). Autoetnografia – technika, metoda, nowy paradygmat? O metodologicznym statusie autoetnografii.

Kant, M. (Ed.). (2007). *The Cambridge companion to ballet*. Cambridge University Press.

- Kaplan, E. A. (2012). *Looking for the other: Feminism, film and the imperial gaze*. Routledge.
- Kelly, C. (2017). Dancing Up the Glass Escalator: Institutional Advantages for Men in Ballet Choreography. *Columbia Undergraduate Research Journal*, 2(1).
- Kirkwood, J. (2009). Is a lack of self-confidence hindering women entrepreneurs?. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*.
- Kochanowski, J. (2011) Okaleczeni. Męskość w perspektywie queer [w] *Inna Scena. Koniec męskości? Konstrukcje męskiej tożsamości w polskim dramacie i teatrze w perspektywie gender i queer*, Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego, Warszawa, s. 15 - 18.
- Kosińska, K. (2007) NEW QUEER CINEMA czyli drzwi już otwarte, 2007 [online] http://web.archive.org/web/20070929181836/http://celuloid.pl/artykuly_cale.html?artykul=71efcd0813a93cd&numer=1 [dostęp: 26.02.2019]
- Kryńska, E., & Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kourlas, G. (2021). What Is a Ballet Body. *New York Times*, 3.
- Kramer, T. (1994). *Podstawy marketingu*. Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- La Rocco, C. (2007). Often on Point but Rarely in Charge. *New York Times*. [online] 05.08.2007: <https://www.nytimes.com/2007/08/05/arts/dance/05laroc.html> [dostęp: 20.08.2022].
- Lanehart S. L., 2009, Diversity and Intersectionality, *Texas Linguistic Forum* 53: 1-7, University of Texas on San Antonio, s. 4.
- Larson, E., Oliver, W., & Risner, D. (2017). Behind the curtain. Exploring gender equality in dance among choreographers and artistic directors. *Dance and Gender: An Evidence-based Approach*, 39-59.
- Lee, C. (2002). *Ballet in western culture: a history of its origins and evolution*. Psychology Press.
- Lubelski, T. (1997). *Kino Krzysztofa Kieślowskiego*. Universitas.
- Macaulay, A. (2010). Judging The Bodies In Ballet. [online] 03.12.2020: <https://www.nytimes.com/2010/12/04/arts/dance/04ballet.html> [dostęp 28.08.2022]
- Macaulay, A. (2013). Duets, Trilogies and Revisiting Motown. [online] 13.12.2013: <https://www.nytimes.com/2013/12/15/arts/dance/alastair-macaulays-dance-favorites-for-2013.html> [dostęp: 28.08.2022].
- Macaulay, A. (2017). Of Women, Men and Ballet in the 21st Century. In *The New York Times*. [online] 12.01.2017: <https://www.nytimes.com/2017/01/12/arts/dance/of-women-men-and-ballet-in-the-21st-century.html> [dostęp: 13.05.2020].

Macaulay, A. (2022). Women Transforming Twenty-first Century Ballet: Susan Jaffe and Tamara Rojo. [online] 2022: <https://www.alastairmacaulay.com/all-essays/7838a6uimzn2j5r8koxwsxnjt5a19f> [dostęp: 28.08.2022].

Mackrell, J., (2013). Why are women choreographers two steps behind the lords of the dance? In *The Guardian, Dance*. [online] 19.04.2013: <http://www.theguardian.com/stage/2013/apr/19/women-choreographers-experiment-labandance> [dostęp 13.05.2020].

Madejczyk, K. (2019). Analiza drugiej fali feminizmu jako różnorodnego, wielorodowego ruchu społecznego.

Magda I., Tyrowicz J., van der Velde L., (2015) Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia, Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych

Majchrzak, M., Frydrysiak, S., Głos, Małgorzata, Machowska, Martyna. 2021. Siostrzeństwo – od idei do praktyki. Raport.

Marczyński, J., (2016) Dziesięć tańczących kobiet, Teatr Wielki – Opera Narodowa, Wydawnictwo Axis Mundi.

Marszałek, L. (2008). Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie. *Seminare. Poszukiwania naukowe*, 25, 267-279.

Mason, J. (2006). Mixing methods in a qualitatively driven way. *Qualitative research*, 6(1), 9-25.

Mazurok, K. Ballet's Legacies: Beyond the Phallic Pointe (Doctoral dissertation).

McCartney, N. (2022). In light of# MeToo: reconsidering the art/artist relationship for better futures. *Visual Studies*, 1-14.

Madsen, S. R., & Andrade, M. S. (2018). Unconscious gender bias: Implications for women's leadership development. *Journal of Leadership Studies*, 12(1), 62-67.

McEwen, K., & Young, K. (2011). Ballet and pain: Reflections on a risk-dance culture. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 3(2), 152-173.

Mateos, J. T., Fernández-Sáez, J., Marcos-Marcos, J., Álvarez-Dardet, C., Bambra, C., Popay, J., ... & Baum, F. (2022). Gender equality and the global gender gap in life expectancy: an exploratory analysis of 152 countries. *International journal of health policy and management*, 11(6), 740.

McNiff, S. (2008). Art-based research. *Handbook of the arts in qualitative research: Perspectives, methodologies, examples, and issues*, 29-40.

Miller, N., & Sidorkiewicz, Z. (2003). Auto/biografia w badaniach nad edukacją i uczeniem się całościowym. *Teraźniejszość-Człowiek-Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej*, (1 (21)), 121-140.

Morgan, R. (1970). *Sisterhood is powerful*. New York.

Mulvey, L. (1989). Visual pleasure and narrative cinema. In *Visual and other pleasures* (pp. 14-26). Palgrave Macmillan, London.

- Neville, M. C., Keller, R., Seacat, J., Lutes, V., Neifert, M., Casey, C., ... & Archer, P. (1988). Studies in human lactation: milk volumes in lactating women during the onset of lactation and full lactation. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 48(6), 1375-1386.
- Niedurny, K. (2022). Rozmowa z Moniką Strzępką. *Dwutygodnik*. [online] 02.2022: <https://www.dwutygodnik.com/artykul/9921-wiem-co-robie.html> [dostęp 28.08.2022].
- Nochlin, L. (1971). Why have there been no great women artists?. *ARTnews*.
- Nogaj, A. A. (2020). Kondycja psychiczna młodzieży a kształcenie artystyczne.
- Novack, C. J. (1993). Ballet, gender and cultural power. In *Dance, gender and culture* (pp. 34-48). Palgrave Macmillan, London.
- Oliver, W., & Risner, D. (2017). *Dance and Gender: An Evidence-based Approach*. University Press of Florida.
- Pauwels, L., & Mannay, D. (Eds.). (2019). *The SAGE handbook of visual research methods*. SAGE Publications Limited.
- Peters, J. (2016). NYCB Principals Ashley Bouder, Abi Stafford & Maria Kowroski On Dancing As Moms. [online] 29.01.2016: <https://www.dancemagazine.com/ballet-babies/> [dostęp 29.08.2022].
- Piątkowski, W. (2013). Adam Smith. *Ekonomia polityczna*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Pickard, A. (2013). Ballet body belief: Perceptions of an ideal ballet body from young ballet dancers. *Research in Dance Education*, 14(1), 3-19.
- Pickard, A. (2015). *Ballet body narratives: Pain, pleasure and perfection in embodied identity*. Peter Lang.
- Piotrowski, P. (2003). Ciało i tożsamość. *Sztuka ciała w Europie Środkowej*.
- Ritenburg, H. M. (2010). Frozen landscapes: A Foucauldian genealogy of the ideal ballet dancer's body. *Research in Dance Education*, 11(1), 71-85.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Pudełek, J. (1981). *Warszawski balet w latach 1867-1915*. Polskie Wydawnictwo Muzyczne.
- Ravaldi, C., Vannacci, A., Bolognesi, E., Mancini, S., Faravelli, C., & Ricca, V. (2006). Gender role, eating disorder symptoms, and body image concern in ballet dancers. *Journal of psychosomatic research*, 61(4), 529-535.
- Raszewska - Kursa, H. (2018). *Taniec w Warszawie – społeczeństwo, edukacja, kultura*. Wydawnictwo pokonferencyjne Centrum Sztuki Tańca w Warszawie 2018, red. Hanna Raszewska-Kursa, Fundacja Artystyczna PERFORM, Fundacja Rozwoju Teatru, NOWA FALA', Warszawa 2018.
- Raszewska - Kursa H. (2021). Nie jesteś sam/a. *Taniec na drodze do antyprzemocowej solidarności, „nietakt!t. inne strony teatru” 2021, nr 1-2 (39-40)*. [online] <http://www.nietakt->

t.pl/nie-jestes-sam-a-taniec-na-drozdze-do-antyprzemocowej-solidarnosci/ [dostęp 22.08.2022].

Recalde, M., & Vesterlund, L. (2020). Gender differences in negotiation and policy for improvement (No. w28183). National Bureau of Economic Research.

Rees, T. (2022). Women and the labour market. Taylor & Francis.

Repko, A. F., & Szostak, R. (2020). Interdisciplinary research: Process and theory. SAGE Publications, Incorporated.

Rich, A. (2021). Of woman born: Motherhood as experience and institution. WW Norton & Company.

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social issues*, 60(4), 683-700.

Ritenburg, H. M. (2010). Frozen landscapes: A Foucauldian genealogy of the ideal ballet dancer's body. *Research in Dance Education*, 11(1), 71-85.

Rivers, A. (2016). The Six Partnering Mistakes He's Probably Not Telling You About—But You're Definitely Making. [online] 30.08.2016: <https://www.dancemagazine.com/ballet-partnering-2/> [dostęp: 30.08.2022].

Shah, S. (2008). The “Uneconomics” of Ballet. *Deakin Papers on International Business Economics*, 1(1), 20-28.

Sajewicz, N. (2019). "Siedem kobiet w różnym wieku", reż. Krzysztof Kiesłowski. [online] 08.2019: <https://culture.pl/pl/dzielo/siedem-kobiet-w-rozным-wieku-rez-krzysztof-kieslowski> [dostęp: 04.09.2022].

Saldaña, J. (2015). The coding manual for qualitative researchers. Sage.

Samuel, H. (2018). Paris ballet dancers complain of bullying, sexual harassment and poor management, *The Telegraph*. [online 16.04.2018]: <https://www.telegraph.co.uk/news/2018/04/16/paris-ballet-dancers-complain-bullying-sexual-harassment-poor/> [dostęp 18.05.2022].

Sandell, E. (2022) Nashville Ballet Says Goodbye to “Ballet Pink”. *Dance Magazine*. [online] 27.06.2022: <https://www.dancemagazine.com/nashville-ballet/> [dostęp 30.08.2022].

Scheff, T. J. (2003). Shame in self and society. *Symbolic interaction*, 26(2), 239-262.

Schimmelpfennig, J. (1997). Demand for ballet: A non-parametric analysis of the 1995 Royal Ballet summer season. *Journal of Cultural Economics*, 21(2), 119-127.

Scott, L. M. (2021). Kapitał kobiet: dlaczego równouprawnienie wszystkim się opłaca. Wydawnictwo Filtry.

Schimmelpfennig, J. (2003). Ballet (No. HCE; 10).

Schwiegershausen, E. (2015). See Intimate Portraits of Prima Ballerinas Who Became Mothers. [online] 08.05.2015: <https://www.thecut.com/2015/05/intimate-portraits-of-ballerinas-who-became-moms.html> [dostęp: 28.08.2022].

Sedgwick, E. K. (2015). *Between men: English literature and male homosocial desire*. Columbia university press.

Sikorska, K. (2019). Siostrzeństwo i jego dyskursywne użycia. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica*, (70), 39-58.

Silverii, G. A., Benvenuti, F., Morandin, G., Ricca, V., Monami, M., Mannucci, E., & Rotella, F. (2021). Eating psychopathology in ballet dancers: a meta-analysis of observational studies. *Eating and Weight Disorders-Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 1-10.

Sławecka, M. (2019). *Balet który niszczy: traumatyczne historie ze szkół baletowych*. Pascal.

Sławecki, B. (2018). Paradigms in qualitative research. In *Qualitative methodologies in organisation studies* (pp. 7-26). Palgrave Macmillan, Cham.

Smith, M. (2007). The disappearing danseur. *Cambridge Opera Journal*, 19(1), 33-57.

Smith, H., & Dean, R. T. (2009). *Practice-led Research, Research-led Practice in the Creative Arts*. Edinburgh University Press.

Stoneley, P. (2006). *A queer history of the ballet*. Routledge.

Strauss, A. and Corbin, J. (1990) *Basics of Qualitative Research*. Newbury Park, CA: Sage.

Stuhlmacher, A. F., & Walters, A. E. (1999). Gender differences in negotiation outcome: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 52(3), 653-677.

Szacki, J. (2002). *Historia myśli socjologicznej*. Warszawa: PWN, 2002, s. 263. ISBN 83-01-13844-0.

Szlendak, T. (2010). Wielozmysłowa kultura iwentu. *Kultura współczesna*, 4(66), 92-109.

Doroszewski, W., S. J. P. (1961). *Słownik języka polskiego*, pod red. W. Doroszewskiego, 5, 760-761.

Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). *The new era of mixed methods*.

Tashakkori, A., & Teddlie, C. (Eds.). (2010). *Sage handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Sage.

Teague, J. (2016) *Where are the female choreographers? A study on the gender imbalance among professional choreographers working in the fields of classical ballet and contemporary dance*. Dissertation is submitted to City University as part of the requirements for the award of MA Culture, Policy and Management

Thompson, B. (2002). Multiracial feminism: Recasting the chronology of second wave feminism. *Feminist studies*, 28(2), 337-360.

Throsby, D. (2010). *Ekonomia i kultura*, tłum. O. Siara, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.

Throsby, D., & Zednik, A. (2011). Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural trends*, 20(1), 9-24.

Towse, R., Dębowski, H., Pogorzelski, K. L., & Skrok, Ł. (2011). *Ekonomia kultury: kompendium*. NCK.

Towse, R. (2019). *A textbook of cultural economics*. Cambridge University Press.

Turska, I. (1981). *Warszawski ballet w latach 1867 - 1915*. PWM.

Twelvetrees, A. C., Konieczna, A., & Kaźmierczak, T. (2014). *Pracując ze społecznością*. Instytut Spraw Publicznych.

Urazińska, A. (2022). To, do czego dziewczynki są socjalizowane i trenowane, staje się ich największą wadą. *Wysokie Obcasy*. [online] 03.08.2022: <https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,173910,28733071,to-do-czego-dziewczynki-sa-socjalizowane-i-trenowane-staje.html> [dostęp 04.08.2022].

Vaganova, A. (1969). *Basic principles of classical ballet: Russian ballet technique*. Courier Corporation.

Van Dyke, J., Oliver, W., & Risner, D. (2017). Dance in America. *Gender and Success. Dance and Gender: An Evidencebased Approach*, 20-38.

Vecco, M., Vroonhof, P., Clarke, M., van der Graaf, A., de Haan, A., Komorowski M., Asardag, D., Milosavljević, M. (2019). [online] *Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors, European Expert Network on Culture and Audiovisual (EENCA)*: <https://eenca.com/eenca/assets/File/EENCA%20publications/Final%20Report%20-%20Gender%20in%20CCS%20EAC%20with%20Additional%20sections%20AV%20and%20Radio.pdf> [dostęp 28.08.2022]

Wach, K. (2010) *Od człowieka racjonalnego do emocjonalnego. Zmiana paradygmatu nauk ekonomicznych*, "Horyzonty Wychowania", nr 9(17), s.96.

Warszewska-Makuch, M. (2019). *Nierówności płci na rynku pracy: przegląd literatury. Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 15-19.

Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing: Biographic narrative and semi-structured methods*. Sage.

Whiteside, B. (2017). *The Presentation of Self in Participatory Dance Settings. Collaborative Intimacies in Music and Dance: Anthropologies of Sound and Movement*, 10, 96.

Williams, Christine L. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions." *Social Problems* 39, no. 3 (1992)

Wilson, E. (2014). Diversity, culture and the glass ceiling. *Journal of cultural d*

Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2006). *Kobiety i instytucje: kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej iw Polsce*. Śląsk.

Zachorowska-Mazurkiewicz A., Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce, Katowice (2006).

Zachorowska-Mazurkiewicz A., Charkiewicz E., Feministyczny słownik pojęć z ekonomii, Biblioteka Think Tanku Feministycznego, 2009 [online]

http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0064fem_sloownik_ekonomia.pdf [dostęp 30.05.2022]

Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2016). *Praca kobiet w teorii ekonomii: perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Zawadzki, K. (2016). *Praca i wynagrodzenie w gospodarce kreatywnej. Uwarunkowania-specyfika-ewolucja*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Zielonka, M. (2021). *Poprawa sytuacji kobiet w zarządzaniu. raport*. Lewiatan. [online] 12.2021: <https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/01/Poprawa-sytuacji-kobiet-w-zatrudnieniu-1.pdf> [dostęp: 29.08.2022].

Zgrzebnicki P. (2020), *Autoetnografia jako forma nauki*, [w:] M. Kafar, A. Kacperczyk (red.), *Autoetnograficzne „zbliżenia” i „oddalenia”. O autoetnografii w Polsce*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 323–348.

Raporty [online]

Appropriate physical contact in dance policy”. Royal ballet School [online]: <https://www.royalballetschool.org.uk/wp-content/uploads/2021/09/Appropriate-Physical-Contact-in-Dance-September-2021.pdf> [dostęp: 02.05.2022].

Artistic and Executive Leadership Report (2020). DDP. [online] 31.03.2020: <https://www.dancedataproject.com/wp-content/uploads/2020/03/Leadership-Report-2020.pdf> [dostęp 13.05.2020].

Boards of Director & Trustees Analysis [online] 25.06.2019 Available at: <https://www.dancedataproject.com/wp-content/uploads/2019/06/June-2019-Board-of-Directors-and-Trustees-Report.pdf> [dostęp 13.05.2020].

CBOS (2018). *Kobiety i mężczyźni*. [online] https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF [dostęp 07.08.2022].

Dance Venues Leadership and Programing Report (2020). [online] 04.02.2020 Available at: <https://www.dancedataproject.com/wp-content/uploads/2020/02/2020-Venues-Report.pdf> [dostęp 13.05.2020].

Executive and Artistic Leadership Report (2019). [online] 19.02.2019. Available at: <http://www.dancedataproject.com/wp-content/uploads/2019/02/Leadership-Report-2019.pdf> [dostęp 13.05.2020].

Europejska Konwencja Praw Człowieka. [online] https://www.echr.coe.int/documents/convention_pol.pdf [dostęp 28.08.2022].

“First Look” New Season Report (2019). DDP. [online] 29.05.2019 Available at: <https://www.dancedataproject.com/wp-content/uploads/2019/06/May-2019-First-Look-New-Season-Report.pdf> [dostęp 13.05.2020].

GUS (2018). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. [online] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html> [dostęp 29.04.2019].

GUS (2019). Praca a obowiązki rodzinne w 2018 roku. [online] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,29,1.html> [dostęp 16.07.2019].

Hays Poland (2022). Kobiety na rynku pracy. [online] <https://www.hays.pl/kobiety> [dostęp 28.08.2022].

Instytut Analiz Rynku Pracy (2020). Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. [online]: https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf [dostęp 28.08.2022].

Kodeks Pracy. Ustawa. [online] 26.06.2974: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> [dostęp 28.08.2022].

Oxfam. Ahmed, N., Marriott, A., Dabi, N., Lowthers, M., Lawson, M., & Mugehera, L. (2022). Inequality Kills: The unparalleled action needed to combat unprecedented inequality in the wake of COVID-19 [online] <https://policy-practice.oxfam.org/resources/inequality-kills-the-unparalleled-action-needed-to-combat-unprecedented-inequal-621341/> [dostęp 28.08.2022].

Geena Davis Institute on Gender in Media Quotient (2015). The reel truth: Women aren't seen or heard. [online] <https://seejane.org/wp-content/uploads/gdiq-reel-truth-women-arent-seen-or-heard-automated-analysis.pdf> [dostęp 11.11.2022]

PIK (2020) Rola gospodarki kreatywnej w Polsce. [online] 07.2020: https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/07/PIE-Raport_Gospodarka_kreatywna.pdf [dostęp 04.09.2022].

Rada Europy Strategia na rzecz równości płci 2018-2023. [online] <https://rm.coe.int/gender-equality-strategy-2018-2023-pl/168097fa52> [dostęp 30.08.2022].

World Economic Forum (2022). Global Gender Gap. raport. [online] 07.2022: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf?_gl=1*98otzu*_up*MQ..&gclid=Cj0KCQjwmdGYBhDRARIsABmSEeNENJUMmHDzXAA0D_4yP2pacwmeLsXfFcugAVpnl-nCWdG1SIWzpnIaAi5UEALw_wcB [online 29.08.2022].

I Kongres Tańca. Raport. (2011). Instytut Muzyki i Tańca. [online] <https://taniecpolska.pl/bibliografia/i-kongres-tanca-warszawa-27-29-04-2011-raport/> [dostęp 06.09.2022].