

5 СЕН 1987

Навстречу учредительному съезду Союза
театральных деятелей Эстонии

Демократия в театре. Сложность поиска...

ПРОЦЕСС демократизации захватил и театральную жизнь. Он принес с собой эксперимент, в котором участвуют около 80 театров, в их числе и восемь из нашей республики. Экспериментальные условия работы демократизировали взаимоотношения театров с органами культуры, дали им более широкую творческую и финансово-экономическую самостоятельность. В прямом смысле слова, демократизация в театре означает новый порядок формирования театральных коллективов, избираемость худсовета и так далее. Обе стороны этого процесса даже за столь короткое время достигли немалого пики для размышления, и в центральной прессе началась активная критика нынешнего изменяющегося состояния в советском театре.

Поскольку последний сезон в столичных театрах был довольно серым, то появились и теоретики, называющие причинами этого процесса внутритеатральной демократизации — дескать, как отражать преобразования во всем обществе в течение сезона (1985/1986 года), так театр готов, а как перейти к прямой демократизации в собственном доме, так вся энергия мастеров искусств иссякла на игре в демократию, а творчество отстранилось на задний план.

Сероват и последний театральный сезон в нашей республике, так что и у нас есть повод для раздумья. Не будем связывать начало эксперимента с художественным бесцельем, разумеется искать причинные связи в глубине театральной жизни.

Одной из главных особенностей театрального эксперимента было возложение на сам театр полной ответственности за его продукцию, то есть ликвидация «театральной цензуры», осуществляемой органами культуры, которые раньше документальным актом принимали все новые постановки и утверждали репертуарные планы театров. Вред, наносимый такими сдвигами и пересдачами только родившегося и поэтому особенно хрупкого произведения искусства, был огромным. Иногда этот процесс длился годами, и любой чиновник от культуры мог выставить как незваный соавтор спектакля, предлагая разные субъективные изменения и поправки. И хотя в нашей республике отношения между руководящими органами и театрами складывались более-менее терпимыми и конфликтов по этому поводу было мало, само существование системы постоянно контролирующего и разделяющего ответственность «чиновничьего окая» налагало свой явный отпечаток на формирование психологии режиссеров и особенно руководителей театров. Раздумья о «пригодности» тех или иных названий или режиссерских приемов, о возможных истолкованиях их одним или другим начальником скрывали творческую фантазию, рондали неуверенность и безответственность. Это было неприятно, но все-таки не играло определяющей роли в нашей театральной жизни, и, оценивая последние десятилетия, можно смело утверждать, что целым рядом спектаклей наши театры и ведущие режиссеры были в авангарде борьбы за перестройку еще до ее начала. И хотя последний сезон не отличался особенно выдающимися художественными событиями, думается, наши театры не сойдут с пути общественно-активных поисков, наоборот, в новых условиях обогатят их глубоким художественным осмыслением.

На это, естественно, требуется время, потребуются и внутренняя раскованность, и спокойные творческие условия. Ибо «служенье муз не терпит суеты». В связи с этим и следует поразмышлять о путях демократизации внутритеатральной жизни, поскольку демократия в искусстве должна, по-видимому, отличаться от демократии в политическом смысле или на производстве. Это отличие изначальное. Если в основе политической демократии лежит равенство в правах, то искусство основывается на неравенстве талантов. Есте-

стические споры не решаются большинством голосов. Поэтому часто встречается мнение, что демократия в творческом коллективе немислима и даже вредна.

В подтверждение этому можно привести немало примеров: в данный момент, по словам председателя Союза театральных деятелей СССР К. Лаврова, в 120 театральных коллективах страны конфликты переросли в скандалы. Но тогда мы придем к парадоксальному положению: защита и отражая в своих спектаклях процесс демократического обновления, сами театральные деятели в своей производственной практике не способны следовать своим же советам и превращаются, таким образом, в лицемеров. Да, актер-лицедей, но не лицемер же! Кому он в таком качестве нужен? Кто будет его принимать всерьез? Следовательно, нужно искать специфические формы демократии в творческих коллективах. Этим и заняты сейчас и художники, и административные работники, и парторганизации творческих учреждений.

Это необходимо и в нашей республике, где в данный момент можно говорить об определенном кризисе в руководстве театральных коллективами. После долгих мучений ушли с поста главы талантливейшие мастера М. Микивер и К. Комиссаров. По иным причинам появилась вакансия и в ГРДТ. А новых режиссеров, готовых вести за собой коллективы, не видно.

Академическим драмтеатром руководит коллегия, в Молодежном театре и в «Угале» введены должности худсоветов — не режиссеров. Причины таких явлений, конечно, в неопределенности самого статуса главного режиссера и его взаимоотношений с труппой. Демократизация внутритеатральной жизни выражается в данный момент прежде всего в том, что художественный совет театра, который сейчас имеет окончательное право принимать спектакли, утверждает репертуар и формировать путем тайного голосования труппу, сделавшись выборным, представительным органом самого творческого коллектива. Директора и главного режиссера назначают. Такая система может, конечно, привести к постоянным конфликтам, особенно, если иметь в виду, что процедура выборов в худсовет определена неоднозначно: коллективу сейчас дано право самому решать — провести выборы тайным или открытым голосованием, выбирать в худсовет руководство театра или включать его в этот орган без выборов и т. д.

В театрах, где главреж и директор не пользуются поддержкой большинства, в худсовет, естественно, избираются их противники, и он превращается в орган, мешающий деятельности руководства по всем статьям. В таком случае трудности с утверждением репертуара и принятием спектаклей могут стать даже большими, чем были, ибо такой худсовет парализует весь творческий процесс до тех пор, пока ненавистный главреж, наконец, сам не уйдет. Так живут сейчас немало театров нашей страны. В театрах же, где главреж руководит при помощи страха и подхалимажа, он проводит открытое голосование, то есть практически назначает худсовет, а потом начинает травлю одной части коллектива при помощи другой, соблюдая при этом все формальности демократической процедуры. Таких примеров тоже немало.

В целях демократического формирования труппы сейчас принято положение, в котором обговаривается, что каждый актер раз в пять лет должен пройти тайную переквалификацию. Аттестацию проводит худсовет. Как показывает практика, эта система, несмотря на свою внешнюю демократичность, не дает особого эффекта, и в первую очередь по-

тому, что сами актеры не могут, а часто не хотят быть объективными и беспристрастными судьями в деле оценки способностей своих же коллег и надобности их театру.

Вышеописанным положением сделана попытка внедрить в творческие коллективы только внешние признаки демократизации, в результате чего добились псевдодемократизма, который чужд самой сути творческой работы.

Что же делать? По-моему, в организации театрального дела нужны единые железные правила, соединяющие демократию с единоначалием творческого лидера. Правила, которые четко регламентируют права коллектива, права художественного руководителя и права вышестоящих инстанций. Инвариантность эксперимента может быть полезна в экономических вопросах, но вряд ли поможет при определении механизма демократии, где слишком легко рождаются любители поиска обходных путей. Мне кажется, что наиболее разумным было бы сделать выборной именно должность художественного руководителя театра. Я уверен, что и самый талантливейший режиссер не может совершить ничего выдающегося, если большинство труппы против него — слишком много у него уйдет тогда энергии на «войну». Если он действительно талантлив, то найдет себе другой коллектив, и горе труппе, провалившейся его при выборах, а демократии можно научиться только на собственных ошибках. Избранный тайным голосованием (допустим, необходимым большинством в две трети голосов) должен быть избавлен от дамоклова меча страха перед коллективом, поэтому его мандат должен быть бессрочным в том смысле, что вопрос о его переизбрании не может быть поставлен коллективом, но только вышестоящим органом культуры с согласия правления Союза театральных деятелей соответствующего региона. И уволить его можно не иначе, как путем избрания коллективом (или, естественно, по собственному желанию). Такое положение взаимного «вето» необходимо, с одной стороны, как гарантия от общеизвестной легкой изменчивости настроения в актерском коллективе, а с другой стороны, для защиты главрежа от «немилощности» управленческого аппарата.

Эта система защищала бы театр и от произвольных действий главрежа, имеющего, допустим, «железный» пятилетний мандат, а также развязала бы руки вышестоящим инстанциям при необходимости подыскания более подходящего или более талантливого руководителя. У органов культуры, естественно, должно остаться право не утверждать на должность избранную коллективом кандидатуру — и тогда кандидат может год работать исполняющим обязанности. И наоборот — органы культуры могут на год назначить исполняющим обязанности главрежа человека, не знакомого труппе и поэтому не могущего сразу быть избранным. Я полагаю, что работа в такой должности в течение года дает обеим сторонам достаточную ясность.

Избранному коллективом и утвержденному худруку надо предоставить полное право набирать себе команду (главного художника, завлита, режиссеров), предлагать на утверждение директора, назначить (или — если он этого хочет — выбрать) худсовет и предлагать кандидатуры на руководя-

щие посты общественных организаций.

Что касается худсовета, то полезно было бы в интересах объективности и беспристрастности зафинсировать правило, при котором не меньше 25 процентов его состава должно быть укомплектовано по предложению главрежа из представителей общественности вне театра, при обязательном включении в него работника вышестоящего органа культуры.

Демократический принцип возникающего и подконтрольного единоначалия должен лежать и в основе комплектации труппы. Мне кажется, что единственно разумным путем для этого был бы переход на договорную систему сроком на три или на пять лет, при которой ни актер, ни театр не имели бы права одностороннего расторжения договора. А за год до конца срока обе стороны должны друг другу заявить о своих намерениях по продолжению договорных взаимоотношений. Полное право принять решение по этому поводу надо без всяких выборов дать главрежу. Тогда чей-то вынужденный уход из театра не был бы столь обидным, как при забаллотировке, а с другой стороны, год (плюс полгода непрерывающегося трудового стажа, гарантированные уставом СТД) для подыскания новой работы был бы достаточной гарантией от вынужденной безработицы.

Надо понять, что хороший театр можно сделать только при единой команде в руководстве, и нужно узаконить механизм, дающий возможность этого добиться. Я уверен, что все попытки соединить в руководстве коллективом людей с разными программами действия, а в самом коллективе людей, явно не ладящих друг с другом, ведут только к параличу основной деятельности. Как и реформы, соединяющие в себе противоположные начала по принципу и воли сыты и овцы целы, ничего прантически не изменяют. Надо демократически выбрать один конкретный путь и дать ему свободу развития. Если выяснится, что этот путь не дает ожидаемого эффекта, то надо демократически этот путь изменить и позвать, соответственно, новых людей, а не играть в ежедневные референдумы, в результате которых все дружно и компромиссно топчутся на месте.

При предложенной системе, а также и сейчас уже, при нынешнем эксперименте, должна, конечно, существенно возрасти роль Министерства культуры и его управления театров — в руководстве именно общим положением театрального дела в республике. Но, потеряв разрешающую — запрещающую функцию и ожидая сокращения штатов, министерство как будто еще не нашло своего нового конкретного поля деятельности, в его связях с театрами наблюдается сейчас растерянность. А ведь именно при демократической рассредоточенности власти от центрального аппарата требуется особая компетентность, полное знание конкретного положения на местах, доскопальное знакомство со способностями работающих и резервных кадров. Руководить-то теперь приходится путем убеждения, путем объективных и компетентных оценок и рекомендаций, а не волевыми методами.

Надобность централизованного, исходящего из единых критериев руководства театральной процессом в республике не уменьшилась. Ведь в пределах одного театра нельзя разрешить ни вопросы резерва руководящих и режиссерских кадров, ни проблемы новой драматургии, не говоря уже о нападении театральной критики и подготовке молодого поколения театральных работников. А кроме всего этого, нужна умелая и своевременная помощь министерства в тех случаях, когда процесс «обучения демократии» кое-где приносит с собой явные ошибки. Необходимы также и действенные организационные меры для существенной поправки дела в том или ином коллективе или направлении.

Перестраивать на новый лад взаимоотношения между творческой интеллигенцией и управленческим аппаратом надо обеим сторонам. Основой этих взаимоотношений может быть только компетентность, демократичность и деловитость, а целью — создание наиболее плодотворных условий развития эстонского советского искусства как в любом творческом коллективе, так и республике в целом.

Я. АЛЛИК.
Художественный руководитель театра «Угала».