

ТАК ЧЕГО ЖЕ ТРЕБУЕТ ИСКУССТВО?

(Окончание. Начало на 2-й стр.)

административному руководству коллектива продолжали поступать требования пересмотреть оценки некоторых спектаклей, а также принципы оплаты артистов, вынужденных не работать в период физиологических изменений женского организма и освобожденных по, так называемому, «пареграфу»; и требования эти, между прочим, всегда были разумны и к обоюдному удовольствию сторон выражались в цивилизованных формах.

Следует сказать и о тех случаях, когда «трудности» не начислялись или даже снимались с артиста.

Во-первых, артист не выполнял надбавку, находясь на больничном: он получал только гарантированную заработную плату. Разумеется, ни о какой надбавке не могла идти речь в период отпуска без сохранения содержания. Однако артист имел возможность наверстать упущенное и выработать норму, возмратившись на рабочее место.

Во-вторых, была разработана система штрафов — за опоздание артиста на работу, нарушение сценического костюма и грима, также опоздание с выходом на сцену во время спектакля, несвоевременное сообщение о больничном листе или «пареграфе», что могло повлечь за собой ухудшение качества исполнения спектакля. В качестве штрафа применялось снятие с артиста части надбавки.

Надбавка, недополученная работниками, которые в силу тех или иных причин не выработали месячной нормы, перераспределялась между другими артистами, в данном месяце нормы перевыполнившими.

Может показаться, что описанная система оценок и подсчетов слишком сложна и громоздка, однако смысл ее заключался в том, чтобы уйдя от механического подсчета спетых спектаклей, всесторонне оценивать вклад каждого артиста в конечный художественный результат творческой деятельности коллектива и только после этого определять адекватное ему по имеющимся на текущий момент возможностям денежное выражение.

Так устанавливались довольно жесткие, но в своей социальной справедливости одинаковые условия и для тех, кто много и хорошо работает, и для тех, кто работает мало и плохо. Советская производственная машина, имя которой — УРАВНИЛОВКА, прекратила работать.

Кому это могло не понравиться? Только тем, кто привык сидеть дома и по стопроцентному больничному получать все полагающиеся артисту хоря деньги. Или тем, кто в силу своих вокальных или сценических данных редко или даже никогда не исполнял хореографических мест, но при этом получал денег больше тех, на ком держится сегодня основной репертуар; ибо не секрет, что только с годами работы можно было передвигаться с низких категорий и соответствующего оклада на более высокие, причем, стаж в данном вопросе явно преувеличивал над творческими заслугами работников.

При сложившейся системе распределения надбавок появился смысл больше работать и, превышая норму, больше за это получать. Совсем в новом свете стала проблема недокомплекта хора. Оказалось, что, может быть, не нужно во что бы то ни стало заполнять вакантные ставки в недокомплектованных партиях, а наоборот — сокращать другие, слишком разбухшие, избавляясь от творческого балласта и давая возможность больше зарабатывать оставшимся крепким артистам.

Если бы сегодня продолжала действовать система перераспределения надбавок, то можно надеяться, что, несмотря ни на какие эпидемии, спектакль «Мазепа» прошел бы практически полным составом мужского хора, а не половинным, как это случилось 26 ноября и 1 декабря. Почему? Да

потому что, кроме сраженных гриппом и ОРЗ артистов, имелась на тот момент и группа вполне здоровой, но не способной работать спектакль хоровой молодежи, которую теперь трудно заинтересовать активным самостоятельным освоением незнакомого текущего репертуара. А логика действий тут проста: «Зачем мне сдавать «Мазепу» (и др.) — начнут каждый раз заниматься в спектакле за те же деньги, а так лишний вечер свободен».

Что же касается эпидемии, она, действительно, имеет место, но только не гриппа, а элементарного нежелания работать; «Все болеют, а я что всех здоровее за всех «пахать»? Кто мне за это заплатит?»

О больничных вообще разговаривать не приходится, как правило, ограниченное и кратковременное хождение, не являясь в массе своей скрытой формой прогула. Обратимся к цифрам. Сравним количество пропущенных по больничному дней с 21 сентября по 1 декабря за три года: 1991—93 гг. Их динамика такова: 780—220—556 дней. В чем причина такой «кальки»? В том, что средняя цифра (220 дней) приходится на период действия новой системы оплаты, а первая и последняя — на год до реформы и на год после ее отмены. Та же картина, если сравнить весну 91-го и 92-го. И снова тот же разрыв: в марте 91-го—430 дней, в марте 92-го—220 дней. Для полноты картины остается только добавить марта 1994 г.

Исходя из всех изложенных выше соображений, можно со значительной долей уверенности утверждать, что при бесперебойном функционировании принятой в 1992 г. системы оплаты ни при каких эпидемиях не слетели бы в декабрьской афише 1993 г. две «Млады» (9 и 11 декабря), а спектакли «Орлеанская дева» (23 ноября и 9 декабря) и «Жизнь за царя» (5 и 11 декабря) прошли с более полноценным составом хора.

Новая система оплаты вызвала в жизни желание активно работать. И, как выяснилось, не только ради денег. Рядом с материальной заинтересованностью возникло чувство собственного профессионального достоинства. Начался процесс, теперь уже очевидного для всех, а не только для узкого круга коллег по голосовой партии, раскрепощения в оценке вклада, который внес в конечный результат работы хора тот или иной артист. В денежном эквиваленте это раскрепощение выразилось в «ножницах» между минимальными и максимальными суммами выплачиваемой надбавки. При этом речь идет не об абсолютном росте обеих цифр, связанном с денежной инфляцией, а о все более и более увеличивающемся их разрыве: например, в феврале 1992 г. минимальная (гораздо меньше 100%) и максимальная (немного больше 100%) надбавки составили 100 и 875 руб., в апреле — 175 и 2200 руб., в мае — 540 и 2145 руб., в октябре 390 и 6350 руб., в ноябре — 415 и 6390 руб.

Оплатники новой системы оплаты хорового труда приводили в качестве возмещения аргументы, так сказать, внеэкономического порядка: не слишком ли материальная сторона начинает превалировать над духовной оценкой художественного творчества? Давайте, мол, не будем сводить все к денежному расчету, ведь мы имеем дело с Искусством, а Искусство требует жертв!

А может быть, оно еще больше требует справедливой оценки! Поэтому не будем задаваться схоластическим вопросом о справедливости или несправедливости оценки искусства в рублях, а попытаемся установить справедливость в самих денежных отношениях в области театрального производства, сознавая при этом, что «справедливо» не означает в данном случае «порозну».

Кстати, забывая о продолжении и возрождении традиций нашей культуры, не вредно припомнить, как понималась социальная спра-

ведливость во времена В. А. Теляковского, Ф. И. Шаляпина, когда первый платил второму самые высокие в истории русского драматического театра оклады. Финансовые возможности Императорского Большого театра, конечно же, были ограниченными и тогда, и рано или поздно все категории служащих — от сторожей до солистов Его Императорского Величества — начинали требовать прибавки к окладам. В. А. Теляковский, как мог, удовлетворял эти требования, восстанавливая социальную справедливость.

Какова же была, по понятиям той эпохи, справедливая разница в окладах театральных сторожей, писцов, артистов хора и Федора Ивановича Шаляпина? Поначалу Шаляпин получал в год около 10 тысяч рублей, а через несколько лет — 40 тысяч. Артист хора — около 1 тысячи в год. Сторожа и писцы — 15—40 руб. в месяц, или 200—500 рублей в год. Таким образом, оклад Шаляпина превосходил оклады артистов хора в 40, а театральных охранников — в 80 раз!

А что можно сказать по этому поводу сегодня, когда в театре денег не хватает не только на надбавки, но и заработную плату, гарантирующую всем прожиточный минимум?

Во-первых, не исключено, что никак не мотивированные и равные для всех категории театральных работников премии, пособия и прочие денежно-вещные ценные подарки от театра скорее способны развратить людей, нежели настроить их на рабочий лад. Впрочем, и это Большой театр тоже уже проходил вместе с В. А. Теляковским, выпустившим у Кабинета Министров ва двоа «высочайшие» для своих подчиненных, торых были не только, дал служению больше, но, к С. Гарденин, чертупления в оперу шую уже проси-есть ему чего-ли. кам...

Во-вторых, речь стоило об этом, том, что любие, имее, порожении театр средств да оплаты труда, следуе делать между работниками по справедливости.

На мой взгляд, никогда не поздно вернуться к уже апробированной и хорошо зарекомендовавшей себя новой форме оплаты труда — в более стесненном, по сравнению с предыдущими годами, финансовом положении Государства Российской России, в частности. Для этой части нынешних окладов, а еще лучше — их очередное инфляционное увеличение (что психологически для всех значительно легче) надо превратить в надбавочную часть фонда оплаты труда каждого структурного подразделения театра. Фонд надбавок должен распределяться внутри коллективов по коэффициенту трудового участия работников за прошедший месяц, то есть, образно говоря, по принципу: кто как и сколько спел (спел, сыграл и т. п.), тот так и столько съел.

Люди должны не получать деньги, а зарабатывать их, четко отдавая себе отчет в том, за что и сколько (в пределах сегодняшних бюджетных возможностей) они будут иметь 5-го и 20-го числа каждого месяца на своих текущих счетах в ЭЛБИМ-банке. Справедливая дифференциация системы оплаты труда будет содействовать разрушению в сознании театральных работников уравниловочно-жизненных настроений.

Это создаст совсем иную морально-психологическую атмосферу в коллективах. Люди станут с гораздо большим уважением относиться к своему труду, и к собственной зарплате, справедливой и целиком зависящей от их собственных талантов, усердия, зсугу и заслуги.

Н. АФАНАСЬЕВА,
старший инспектор хора.