



# Gildia Reżyserów Polskich

## Badanie rynku pracy reżysera

Kraków, 2023

Spektakularne sukcesy polskiego kina w ostatnich kilkunastu latach są wynikiem przeprowadzonych w pierwszych latach XXI wieku reform. Powstanie Polskiego Instytutu Sztuki Filmowej w 2005 roku, a wcześniej uchwalenie Ustawy o radiofonii i telewizji i

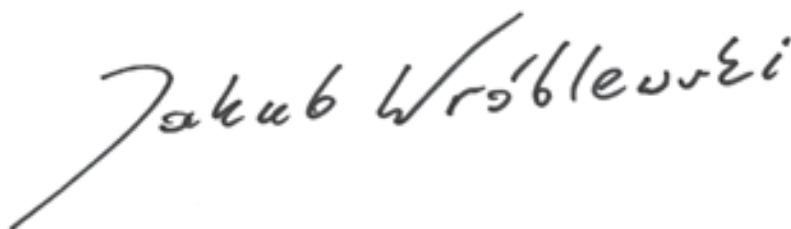
Ustawy o kinematografii wytworzyły warunki, w których możliwa stała się produkcja ambitnych artystycznie i wartościowych komercyjnie produkcji filmowych.

Niejako obok tych pozytywnych zmian, koncentrujących się na zabezpieczeniu finansowym produkcji filmowych, pozostała dyskusja o warunkach pracy twórców. Dyskusja, która nigdy się nie odbyła, a która jest potrzebna. Wyzwaniem stojącym za potrzebą badawczą była konieczność zdiagnozowania i zakomunikowania opinii publicznej informacji o warunkach pracy polskich reżyserów i reżyserek.

Opracowanie powstało dzięki pomocy i przy współudziale Gildii Reżyserów Polskich. Wyniki opisane w niniejszym dokumencie stanowią podsumowanie lektury listów przygotowanych przez członów Gildii, wywiadów przeprowadzonych z pięcioma twórcami i 82 ankiet, w których członkowie i członkinie Gildii podzielili się swoimi opiniami.

Oddaję w Państwa ręce raport, który ma być głosem w dyskusji mającej na celu wypracowanie rozwiązań umożliwiającym poprawę warunków pracy tej grupy zawodowej. Celem badania było dostarczenie Zamawiającemu - Gildia Reżyserów Polskich - obiektywnych danych opisujących kompleksowo warunki pracy członków Gildii z uwzględnieniem jasnych i ciemnych stron zawodu, dostrzeganych problemów i postulowanych działań niwelujących te problemy.

Łączę wyrazy szacunku,



## Spis treści

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Wnioski</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Droga zawodowa</b>   | <b>6</b>  |
| <b>Równoległe wykonywane profesje</b>   | <b>10</b> |
| <b>Czas poświęcany pracy reżysera w ogólnym czasie pracy</b>  | <b>12</b> |
| <b>Decyzja o wyborze zawodu</b>   | <b>14</b> |
| <b>Motywacje do wyboru zawodu</b>   | <b>16</b> |
| <b>Wyobrażenie o pracy w zawodzie reżysera</b>  | <b>18</b> |
| <b>Ciemne i jasne strony zawodu</b>   | <b>20</b> |
| <b>Wybór zawodu reżysera przez bliską osobę</b>   | <b>22</b> |
| <b>Warunki pracy i ich zmiana w czasie</b>  | <b>24</b> |
| <b>Zmiana warunków pracy reżyserów w Polsce w ciągu ostatnich 10 lat</b>                                    | <b>26</b> |
| <b>Trudności w procesie powstawania dzieła filmowego</b>  | <b>29</b> |
| <b>Możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w polskiej kinematografii</b>                             | <b>31</b> |
| <b>Zmiany możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w Polsce na przestrzeni ostatnich 20 lat</b>       | <b>34</b> |
| <b>Zmiany możliwości debiutu reżyserskiego w Polsce na przestrzeni ostatnich 20 lat</b>                     | <b>35</b> |
| <b>Typ idealny kina, któremu bliższa jest obecna kinematografia w Polsce</b>                                | <b>36</b> |
| <b>Negatywne zjawiska w kontakcie w producentem lub jego przedstawicielami</b>                              | <b>37</b> |
| <b>Negatywne zjawiska, które mają miejsce w polskiej kinematografii w relacjach producentów i reżyserów</b> | <b>42</b> |
| <b>Postulowane zmiany</b>   | <b>45</b> |
| <b>Sposoby zabezpieczania interesów reżyserów w kontakcie z producentami</b>                                | <b>46</b> |
| <b>Informacje o respondentach biorących udział w badaniu ilościowym</b>                                     | <b>48</b> |
| <b>Spis wykresów</b>  | <b>49</b> |
| <b>Spis tabel</b>   | <b>51</b> |

## Wnioski

---

W badaniu wzięło udział 82 członków i członkiń Gildii Reżyserów Polskich – 67% stanowili mężczyźni, 28% kobiet, a 5% nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o płeć. Największą grupę stanowili respondenci mający od 41 do 50 lat. Większość respondentów to reżyserzy posiadający formalne wykształcenie (71%), pracujący w zawodzie najczęściej od 10 do 20 lat. Najczęściej brak formalnego wykształcenia reżyserskiego deklarowały osoby ze stażem pracy jako reżyser krótszym niż 10 lat. Większość badanych (83%) już wcześniej pracowała w branży filmowej, a najwięcej z nich pracowało jako scenarzysty (44%) i/lub asystent reżysera (32%). Dla mniej niż połowy respondentów (41%) zawód reżysera jest jedynym zajęciem zawodowym. Wśród osób z wykształceniem reżyserskim co drugi badany zajmuje się wyłącznie reżyserią, wśród osób bez formalnego wykształcenia jedynie co czwarty. Najwięcej ankietowanych (37%) poświęca na zadania reżysera od 81 do 100% swojego ogólnego czasu pracy lub od 41 do 60% (23% badanych).

Najwięcej badanych decyzję o wyborze swojego zawodu podjęło już w wieku nastoletnim (41%), a nieco mniej w okresie wczesnej dorosłości (29%), a osoby z wykształceniem formalnym podejmowały tę decyzję nieco wcześniej niż osoby, które takiego wykształcenia nie posiadają. Najczęściej wskazywaną motywacją do zostania reżyserem jest chęć opowiadania historii, miłość do kinematografii oraz możliwość tworzenia filmów i kreacji. Dla wielu ankietowanych film jest przestrzenią do wyrażenia siebie, przekazania swoich wartości i poglądów, a także podejmowania ważnych społecznie tematów i komentowania rzeczywistości. Reżyseria dla niektórych jest dziedziną łączącą wszystkie zainteresowania czy talenty.

Większość badanych (76%) miało swoje wyobrażenie na temat pracy w zawodzie reżysera i w przypadku większości (61%) rzeczywistość nie odbiegała w znaczący sposób od posiadanej wizji. Jako szczególnie istotne zalety pracy reżysera, jej jasne strony, najczęściej badanych wskazało radość tworzenia oraz mobilizujące napięcie, jakie towarzyszy procesowi twórczemu. Ponad połowa uczestników badania wskazała także dużą zmienność zadań w pracy (56%) oraz nieregularny czas pracy (52%). Natomiast ciemne strony, zdaniem badanych, to przede wszystkim brak pewności zatrudnienia (78%) i stres (68%).

Zdaniem ponad połowy badanych (51%) możliwości rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn są takie same. Częściej nierówność szans rozwoju zawodowego w zależności od płci dostrzegają kobiety. Aż 83% respondentek uważa, że pod tym względem sytuacja kobiet jest gorsza od sytuacji mężczyzn, natomiast wśród mężczyzn ten odsetek wynosi zaledwie 16% - 65% z nich uważa, że szanse kobiet i mężczyzn są takie same.

Jeśli chodzi o możliwości debiutu reżyserskiego, większość badanych uznała, że obecnie młodym twórcom łatwiej zadebiutować, m.in. dzięki dofinansowaniom, zapotrzebowaniu rynkowemu zwiększonemu przez powstanie i popularność platform streamingowych, zwiększeniu dostępności do technologii.

Aktualne warunki pracy polskiego reżysera badani oceniają średnio. Najwięcej z nich uważa, że nie są ani dobre, ani złe (39%), taki sam odsetek ocenia je raczej dobrze i raczej źle – 26%. Jednocześnie należy podkreślić, iż badania najczęściej stwierdzali, że w ostatniej dekadzie uległy pogorszeniu. Uzasadniając swoją negatywną ocenę warunków pracy badani odwoływali się niskich honorariów, nieterminowych płatności, natłoku pracy, braku ochrony interesów reżyserów, coraz mniejszej niezależności w procesie twórczym oraz spadającego poziomu zainteresowania społeczeństwa kinematografią. Natomiast negatywne oceny zmian w warunkach pracy na przestrzeni ostatnich 10 lat badani uzasadniali m.in. zaniżeniem pozycji reżysera na rzecz producenta czy

zwiększeniem tempa pracy. Osoby, które zauważają poprawę tychże warunków wskazują na większą liczbę miejsc pracy, publiczne dofinansowania czy powstanie Gildii Reżyserów Polskich.

Wśród negatywnych zjawisk jakich badani osobiście doświadczyli w kontaktach z producentami lub ich przedstawicielami, najczęstszą odpowiedzią jest brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji (67%) oraz manipulacje, takie jak szantaż emocjonalny (65%). Ponadto, najczęściej respondenci wskazywali na nieterminowe wypłaty honorarium i manipulacje, jako te zjawiska, które niekoniecznie dotknęły ich bezpośrednio, ale wiedzą, że występują w branży filmowej.

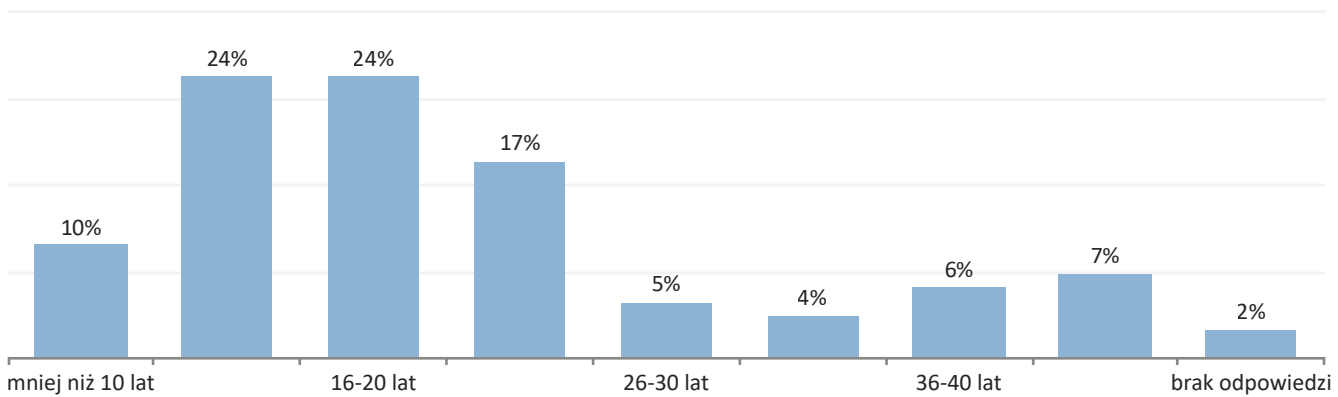
Badani uważają, że Gildia Reżyserów Polskich i Polski Instytut Sztuki Filmowej powinny publicznie zabierać głos w sprawie relacji reżyserów i producentów (odpowiednio 94% i 70% badanych). Widzą także konieczność zabezpieczenia interesów reżyserów w kontaktach z producentami i/lub ich przedstawicielami, m.in. poprzez standaryzację umów, zwiększenie roli Gildii jako związku zawodowego oraz wzmocnienie ochrony praw i interesów reżysera przez PISF.

## Droga zawodowa

Pierwsza grupa pytań zadana badanym dotyczyła ich ścieżki zawodowej, m.in. doświadczenia w pracy reżysera, motywacji do zostania reżyserem oraz oczekiwań co do charakteru tego zawodu.

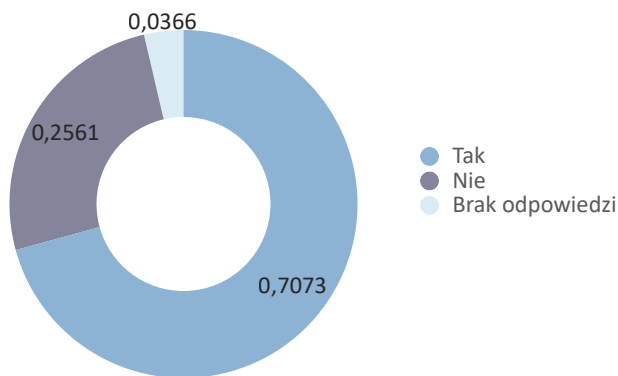
Niemal połowa badanych (48%) pracuje w zawodzie reżysera od 10 do 20 lat, a 17% respondentów wykonuje swój zawód od 21 do 25 lat. Dłużej niż 25 lat jako reżyser pracuje 22% wszystkich uczestników badania, w tym 7% to osoby, które zajmują się reżyserią dłużej niż 40 lat. Najmłodszy stażem stanowią zaś 10% respondentów. 2% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 1 Liczba lat pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi

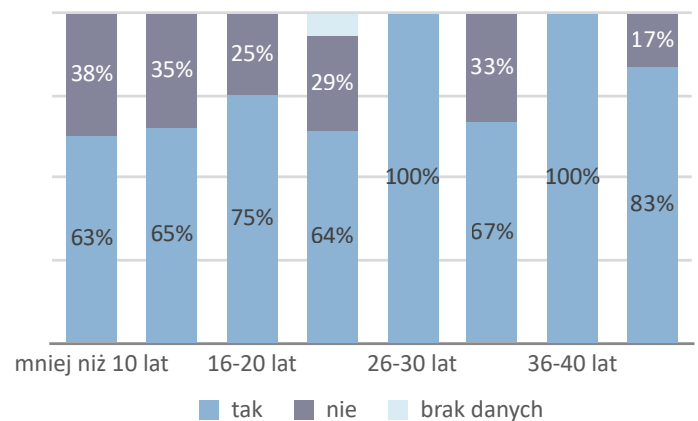


Znaczna większość badanych (71%) posiada formalne wykształcenie reżyserskie, nie posiada takiego wykształcenia 26%, a 4% badanych nie udzieliło odpowiedzi na pytanie.

Wykres 2 Posiadanie formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi



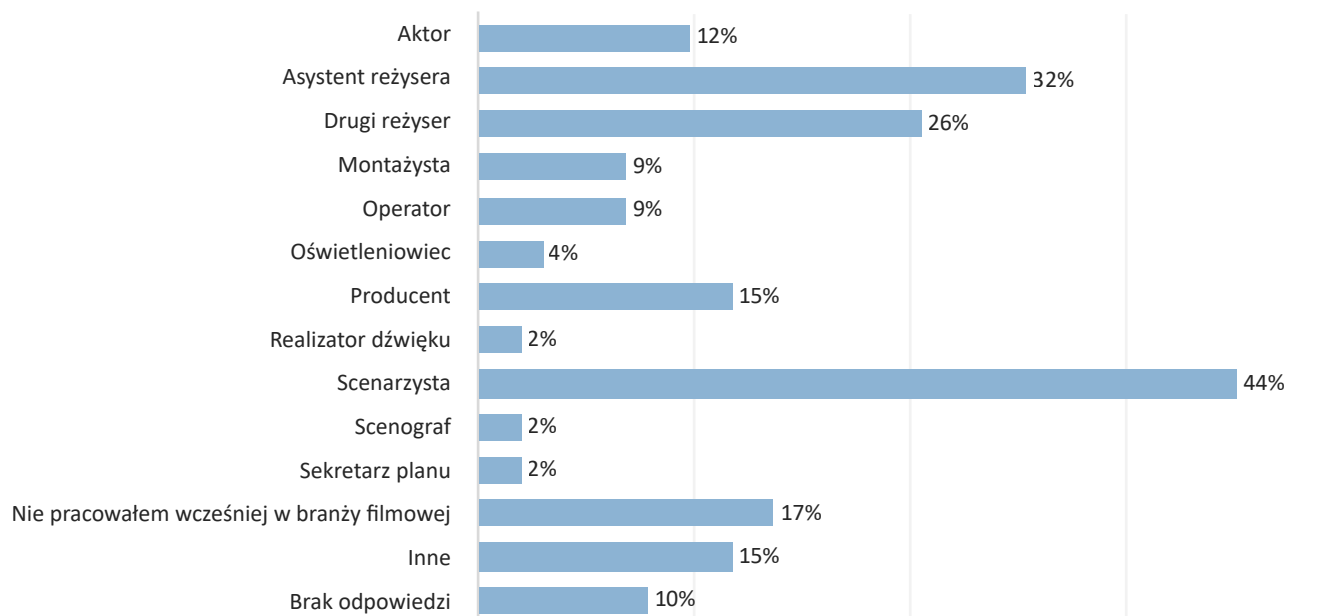
Wykres 3 Posiadanie formalnego wykształcenia reżyserskiego w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi



Wszyscy badani, których doświadczenie w pracy reżysera wynosi 26-30 lub 36-40 lat, posiadają formalne wykształcenie w dziedzinie reżyserii. Wśród najbardziej doświadczonych (więcej niż 40 lat doświadczenia) aż 83% stanowią osoby z formalnym wykształceniem w tym zakresie, a w pozostałych grupach, wykształceni stanowią od 63 do 75%. Najwięcej osób bez formalnego wykształcenia (38%) jest w grupie najmłodszej stażem (mniej niż 10 lat doświadczenia).

W kontekście doświadczenia, zapytano również o wcześniej zajmowane w kinematografii stanowiska. 17% respondentów nie pracowało wcześniej branży filmowej, natomiast spośród tych, którzy mieli doświadczenie w tym zakresie, najwięcej osób pracowało jako *scenarzysta* (44% wszystkich badanych). Drugą pod względem częstości wskazań odpowiedzią jest *asystent reżysera*, którego wskazał co trzeci badany, co czwarty zaś pracował uprzednio jako *drugi reżyser*. Najmniej wskazań miały odpowiedzi: *oświetleniowiec* (4%), *realizator dźwięku* (2%), *scenograf* (2%), *sekretarz planu* (2%).

Wykres 4 Wcześniej zajmowane stanowiska w kinematografii/procentowy rozkład odpowiedzi\*



\* Badani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź, dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

10% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie, natomiast wśród kategorii *inne*, w której badania mogli wpisać własną kategorię pojawiały się następujące stanowiska:

- asystent kierownika produkcji,
- casting,
- kołaudant, ekspert PISF,
- reżyser dokumentalista,
- reżyser/ reżyser programów telewizyjnych,
- (przyp. aut.: *autor*) storyboardów,
- student reżyserii,
- VFX supervisor.

Rozkład odpowiedzi ze względu na staż pracy jako reżyser przedstawia Tabela 1.

Tabela 1 Wcześniej zajmowane stanowisko w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi

| Stanowisko                       | Staż pracy jako reżyser |           |           |           |           |           |           |                   |
|----------------------------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
|                                  | mniej niż 10 lat        | 10-15 lat | 16-20 lat | 21-25 lat | 26-30 lat | 31-35 lat | 36-40 lat | więcej niż 40 lat |
| Aktor                            | 13%                     | 20%       | 15%       | 7%        | 25%       | 0%        | 0%        | 0%                |
| Asystent reżysera                | 25%                     | 35%       | 40%       | 14%       | 50%       | 0%        | 40%       | 50%               |
| Drugi reżyser                    | 0%                      | 25%       | 35%       | 29%       | 50%       | 0%        | 20%       | 33%               |
| Montażysta                       | 0%                      | 25%       | 10%       | 0%        | 0%        | 0%        | 0%        | 0%                |
| Operator                         | 0%                      | 5%        | 20%       | 14%       | 0%        | 0%        | 0%        | 0%                |
| Oświetleniowiec                  | 13%                     | 0%        | 5%        | 0%        | 25%       | 0%        | 0%        | 0%                |
| Producent                        | 0%                      | 15%       | 20%       | 14%       | 25%       | 0%        | 20%       | 17%               |
| Realizator dźwięku               | 0%                      | 5%        | 5%        | 0%        | 0%        | 0%        | 0%        | 0%                |
| Scenarzysta                      | 38%                     | 50%       | 50%       | 43%       | 25%       | 0%        | 60%       | 50%               |
| Scenograf                        | 0%                      | 5%        | 0%        | 7%        | 0%        | 0%        | 0%        | 0%                |
| Sekretarz planu                  | 0%                      | 5%        | 5%        | 0%        | 0%        | 0%        | 0%        | 0%                |
| Nie pracowałem w branży filmowej | 50%                     | 15%       | 10%       | 14%       | 0%        | 0%        | 40%       | 17%               |
| Inne                             | 0%                      | 15%       | 10%       | 21%       | 0%        | 67%       | 20%       | 17%               |
| Brak odpowiedzi                  | 0%                      | 0%        | 10%       | 7%        | 0%        | 33%       | 0%        | 33%               |

W najmłodszej stażem grupie dominują osoby, które *nie mają wcześniejszego doświadczenia w branży filmowej* (co związane jest też z tym, że są to najmłodszy respondenci, głównie w wieku od 31 do 40 lat). Natomiast osoby, które mają doświadczenie w tym obszarze pracowały najczęściej jako *scenarzyści* (38%) lub *asystenci reżysera*. Podobnie jest wśród osób z doświadczeniem pracy jako reżyser od 10 do 25 lub powyżej 36 lat, gdzie jako wcześniejsze stanowisko również najczęściej pojawia się *scenarzysta*. Osoby ze stażem pracy jako reżyser wynoszącym od 26 do 30 lat były uprzednio głównie *asystentem reżysera*, *drugim reżyserem* (50%), a także, rzadziej, *aktorem* lub *scenarzystą* (po 25%). W kategorii stażu pracy wyróżnia się grupa 31-35 lat, w której pojawiły się jedynie odpowiedzi *inne*, wymienione we wcześniejszym fragmencie raportu.

Grupy osób posiadających oraz nieposiadających formalnego wykształcenia reżyserskiego nie różnią się od siebie w sposób znaczący, co szczegółowo przedstawia Tabela 2.

Tabela 2 Wcześniej zajmowane stanowisko w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi



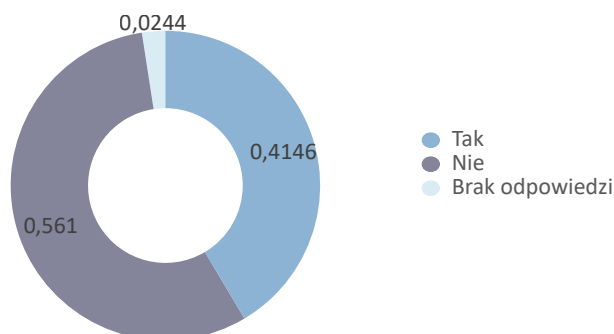
| Stanowisko                       | Posiadanie formalnego wykształcenie reżyserskiego |     |
|----------------------------------|---|-----|
|                                  | Tak   | Nie |
| Aktor                            | 12%   | 14% |
| Asystent reżysera                | 34%   | 29% |
| Drugi reżyser                    | 28%   | 24% |
| Montażysta                       | 7%  | 14% |
| Operator                         | 5%  | 14% |
| Oświetleniowiec                  | 3%  | 5%  |
| Producent                        | 16%   | 14% |
| Realizator dźwięku               | 2%  | 5%  |
| Scenarzysta                      | 47%   | 43% |
| Scenograf                        | 3%  | 0%  |
| Sekretarz planu                  | 3%  | 0%  |
| Nie pracowałem w branży filmowej | 21%   | 10% |
| Inne                             | 9%  | 33% |
| Brak odpowiedzi                  | 10%   | 0%  |

W obu tych grupach jako wcześniej zajmowane stanowisko (pomijając odpowiedź *inne*) najczęściej wybieranymi odpowiedziami są kolejno *scenarzysta* (47% osób posiadających formalne wykształcenie i 43% nieposiadających), *asystent reżysera* (odpowiednio 34% i 29%) oraz *drugi reżyser* (28% i 24%). Również trzy najrzadziej (lub wcale) wskazywane w obu grupach są analogiczne: *scenograf*, *sekretarz planu* oraz *realizator dźwięku*.

## Równoległe wykonywane profesje

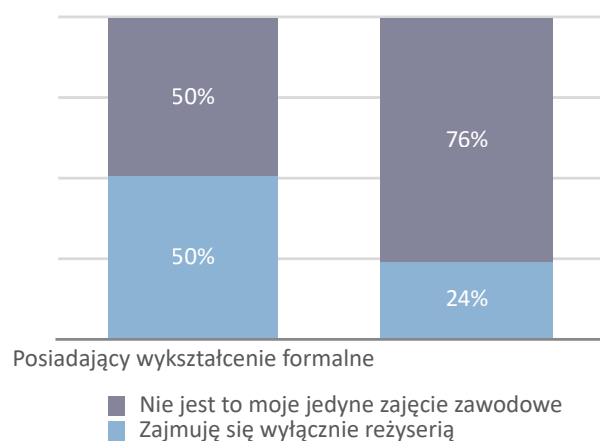
Z doświadczeniem zawodowym, związane jest również jednoczesne wykonywanie pracy reżysera oraz podejmowanie się innych zadań zawodowych. Na pytanie, czy praca reżysera jest jedynym zajęciem zawodowym badanych, twierdząco odpowiedziało 41% z nich, 56% zaprzeczyło, natomiast 2% nie udzieliło żadnej odpowiedzi.

Wykres 5 Praca reżysera jako jedyne zajęcie zawodowe/procentowy rozkład odpowiedzi



Łączenie różnych zajęć zawodowych koreluje z posiadaniem formalnego wykształcenia reżyserskiego, co przedstawia Wykres 6.

Wykres 6 Praca reżysera jako jedyne zajęcie zawodowe w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi

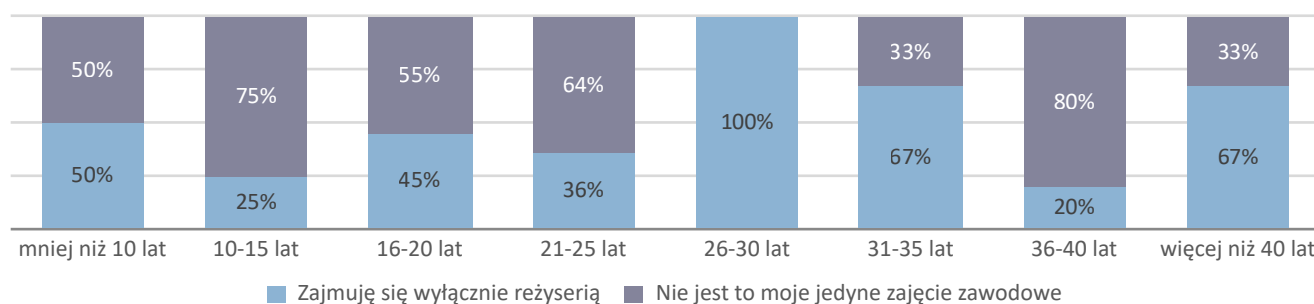


Odpowiedzi zdecydowanie różnią się w grupach osób z formalnym wykształceniem reżyserskim oraz osób bez takiego wykształcenia. Wśród pierwszej grupy dokładnie połowa osób zajmuje się wyłącznie reżyserią, natomiast w grupie osób bez wykształcenia formalnego, jedynie co 4 (24%) respondent nie łączy pracy reżysera z innym zajęciem zawodowym.

Warto zauważyć, że nawet w przypadku osób zajmujących się wyłącznie reżyserią równoległe tworzą się dwie biografie zawodowe. Jedna jest związana z realizacją autorskich projektów, a druga pozwala wykorzystać posiadany warsztat do zarabiania. Jak zauważono w trakcie jednego z wywiadów:

- „Żyje się głównie też seriali albo z filmów właśnie takich telewizyjnych. Jeżeli nie jest się takim dosyć mocno utytułowanym twórcą nie ma szans wyżyć z robienia filmu fabularnego (...) nad takim filmem się pracuje minimum 4 lata to nie ma szansy z tego wyżyć”

Wykres 7 Reżyseria jako jedyne zajęcie zawodowe w zależności od liczby lat pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi



Odpowiedzi na pytanie o łączenie reżyserii z inną pracą różnią się także w zależności od stażu pracy reżysera. Wyróżnia się grupa ze stażem od 26 do 30 lat, w której wszyscy badani zajmują się zawodowo wyłącznie pracą reżyserską. Kolejne pod względem odsetka osób zajmujących się tylko reżyserią są osoby ze stażem od 31 do 35 oraz dłużej niż 40 lat – po 67%. Najmniej osób, dla których reżyseria jest jedynym zajęciem zawodowym jest w grupie zajmującej się tą dziedziną 36 do 40 lat oraz 10-15 lat (odpowiednio 20% i 25%). W pozostałych grupach osoby, które nie wykonują innej pracy stanowią 36 do 50%.

Osobom, które odpowiedziały przecząco na pytanie „Czy praca reżysera jest obecnie Pana jedynym zajęciem zawodowym?” (56%), zadano dodatkowe pytanie o to, z czym łączą tę pracę. Osoby które łączą różne zajęcia zawodowe, obok pracy reżysera są najczęściej również:

- wykładowcami w Szkole Filmowej w Gdyni, w Szkole Filmowej w Łodzi i Szkole Andrzeja Wajdy (łącznie 15 wskazań),
- scenopisarzami (14 wskazań),
- pisarzami (5 wskazań),
- producentami (3 wskazania).

Pojawiły się również pojedyncze wskazania na jednoczesne zajmowanie się reżyserią oraz muzyką, montażem, biznesem, dziennikarstwem, pracą redaktorską lub bycie kuratorem czy operatorem filmowym.

## Czas poświęcany pracy reżysera w ogólnym czasie pracy

Wszystkich badanych zapytano jaką część ogólnego czasu pracy poświęcają średniorocznie na pracę reżysera. Rozkład odpowiedzi prezentuje Wykres 8.

Wykres 8 Część ogólnego czasu pracy poświęcana pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi

Najwięcej osób (37%) zadeklarowało, że praca reżysera średnio w ciągu roku zajmuje im od 81 do 100% ogólnego czasu pracy, a aż 62% respondentów poświęca na nią ponad połowę godzin pracy. 23% badanych przeznaczają na zadania reżysera około połowę (41-60% ogólnego czasu pracy) ogólnego czasu poświęcanego na pracę. 15% ankietowanych wykonuje pracę reżyserką przez 21-40% ogólnego czasu, a 16% przez 61-80%. 4% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Poniższa tabela prezentuje, jak różni się procent czasu zajmowany przez reżyserię w zależności od stażu pracy reżysera.

Tabela 3 Część czasu pracy poświęcana pracy reżysera w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi

| Staż pracy        | Procent czasu poświęcany pracy reżysera |        |        |        |         | Brak odpowiedzi |
|-------------------|---|--------|--------|--------|---------|-----------------|
|                   | mniej niż 20%                           | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |                 |
| mniej niż 10 lat  | 0%                                      | 13%    | 38%    | 0%     | 38%     | 13%             |
| 10-15 lat         | 5%                                      | 15%    | 25%    | 30%    | 25%     | 0%              |
| 16-20 lat         | 5%                                      | 20%    | 15%    | 10%    | 50%     | 0%              |
| 21-25 lat         | 7%                                      | 14%    | 14%    | 14%    | 50%     | 0%              |
| 26-30 lat         | 0%                                      | 0%     | 25%    | 25%    | 50%     | 0%              |
| 31-35 lat         | 0%                                      | 33%    | 33%    | 0%     | 33%     | 0%              |
| 36-40 lat         | 0%                                      | 20%    | 60%    | 20%    | 0%      | 0%              |
| więcej niż 40 lat | 33%                                     | 0%     | 17%    | 17%    | 33%     | 0%              |

Wśród osób z doświadczeniem 16-30 lat, zdecydowanie przeważa odpowiedź 81-100% ogólnego czasu pracy. W przypadku dwóch najmłodszych stażem grup taki sam odsetek ankietowanych poświęca zadaniom reżysera 41-60% i 81-100% ogólnego czasu pracy (38% osoby z doświadczeniem krótszym niż 10 lat oraz 25% osoby z doświadczeniem 10-15-letnim). W grupie osób z największym doświadczeniem (więcej niż 40 lat pracy jako reżyser) odpowiedzi podzieliły się na trzy części: 1/3 poświęca reżyserii mniej niż 20%, kolejna część 41-80% ogólnego czasu i również 1/3 przeznaczająca na te zadania ponad 80% swojego czasu pracy.

Tabela 4 Część czasu pracy poświęcana pracy reżysera w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi

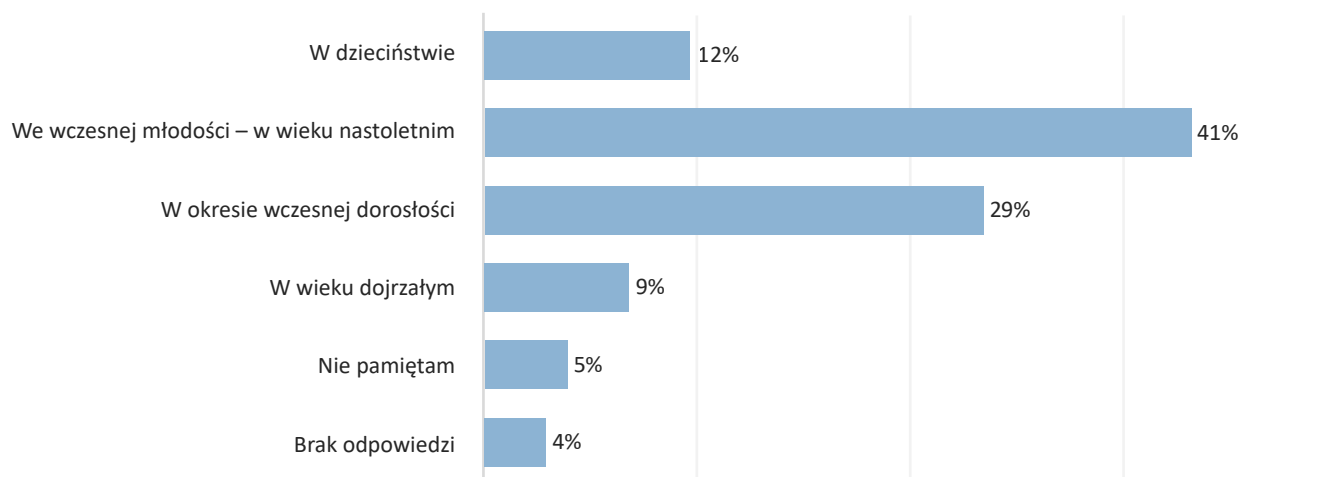
| Posiadanie formalnego wykształcenia | Procent czasu poświęcany pracy reżysera |        |        |        |         |                 |
|-------------------------------------|---|--------|--------|--------|---------|-----------------|
|                                     | mniej niż 20%                           | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% | Brak odpowiedzi |
| Tak                                 | 3%                                      | 12%    | 26%    | 19%    | 38%     | 2%              |
| Nie                                 | 14%                                     | 24%    | 19%    | 10%    | 33%     | 0%              |

Procent czasu poświęcany pracy reżysera różni się nieco w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego. Mimo, że zarówno osoby, które takowe wykształcenie posiadają, jak i te, które go nie mają, najczęściej odpowiadały, że na pracę reżysera poświęcają ponad 80% swojego ogólnego czasu pracy, to osoby z wykształceniem formalnym, znacznie rzadziej niż osoby bez niego wskazywały odpowiedź „mniej niż 20%” oraz „21-40%”. Na podstawie powyżej tabeli można stwierdzić, że reżyserzy z formalnym wykształceniem poświęcają na pracę reżysera więcej czasu niż osoby bez niewykształcone formalnie w zawodzie reżysera.

## Decyzja o wyborze zawodu

Najwięcej badanych (41%) podjęło decyzję o zostaniu reżyserem na etapie wczesnej młodości – wieku nastoletniego, a niemal co trzeci respondent taką decyzję podjął w okresie wczesnej dorosłości. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.

Wykres 9 Etap życia, w którym podjęto decyzję o zostaniu reżyserem/procentowy rozkład odpowiedzi



Natomiast poniżej przedstawiono jak odpowiedzi rozkładają się w zależności stażu pracy reżysera.

Tabela 5 Etap życia, w którym podjęto decyzję o zostaniu reżyserem w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi

| Staż pracy        | Etap życia, w którym zdecydowano o zostaniu reżyserem |  |                               |                   |              |                 |
|-------------------|---|--|-------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|
|                   | W dzieciństwie  | We wczesnej młodości (w wieku nastoletnim) | W okresie wczesnej dorosłości | W wieku dojrzałym | Nie pamiętam | Brak odpowiedzi |
| mniej niż 10 lat  | 13%   | 38%  | 38%                           | 13%               | 0%           | 0%              |
| 10-15 lat         | 10%   | 45%  | 25%                           | 15%               | 5%           | 0%              |
| 16-20 lat         | 15%   | 50%  | 25%                           | 0%                | 10%          | 0%              |
| 21-25 lat         | 7%  | 29%  | 50%                           | 14%               | 0%           | 0%              |
| 26-30 lat         | 0%  | 75%  | 25%                           | 0%                | 0%           | 0%              |
| 31-35 lat         | 0%  | 0%   | 33%                           | 33%               | 33%          | 0%              |
| 36-40 lat         | 20%   | 20%  | 40%                           | 0%                | 0%           | 20%             |
| więcej niż 40 lat | 33%   | 67%  | 0%                            | 0%                | 0%           | 0%              |

Osoby z doświadczeniem liczącym od 10 do 20, od 26-30 lat oraz dłuższym niż 40 lat, najczęściej podjęły decyzję o zostaniu reżyserem we wczesnej młodości, w pozostałych grupach natomiast częściej wskazywano odpowiedź *w okresie wczesnej dorosłości*. W grupie osób z najmniejszym doświadczeniem odpowiedzi *we wczesnej młodości* oraz *w okresie wczesnej dorosłości* wskazywano z taką samą częstością – obie wybrało 38% badanych. Osoby z doświadczeniem 31-35 lat pracy w zawodzie reżysera zdecydowanie częściej niż inne grupy, zdecydowały o wyborze zawodu reżysera w wieku dojrzałym – taką odpowiedź wskazało w tej grupie 33% badanych. Moment podjęcia decyzji o wyborze zawodu różni się także w zależności od wykształcenia. Szczegółowo przedstawia to Tabela 6.

Tabela 6 Etap życia, w którym podjęto decyzje o zostaniu reżyserem w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi

| Posiadanie formalnego wykształcenia     | Etap życia, w którym zdecydowano o zostaniu reżyserem |  |                               |                   |              |                 |
|---|---|--|-------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|
|   | W dzieciństwie  | We wczesnej młodości – w wieku nastoletnim | W okresie wczesnej dorosłości | W wieku dojrzałym | Nie pamiętam | Brak odpowiedzi |
| Posiadający formalne wykształcenie      | 14%   | 48%  | 28%                           | 3%                | 5%           | 2%              |
| Nieposiadający formalnego wykształcenia | 10%   | 29%  | 33%                           | 24%               | 5%           | 0%              |

W przypadku osób z wykształceniem reżyserskim najczęściej decyzja ta zapadła we wczesnej młodości/wieku nastoletnim – 48% (co związane jest z wyborem odpowiedniej ścieżki kształcenia), w przypadku osób bez formalnego wykształcenia najczęstszą odpowiedzią jest odpowiedź „w okresie wczesnej dorosłości”, którą wskazał co trzeci badany. Ponadto osoby bez formalnego wykształcenia znacznie częściej decydowały się na zostanie reżyserem w wieku dojrzałym – 24%, różnica 21 p.p.

## Motywacje do wyboru zawodu

---

Badanych w pytaniu otwartym poproszono o opowiedzenie, dlaczego zdecydowali się zostać reżyserem. W odpowiedziach najczęstszą motywacją była **chęć opowiadania historii**, którą wskazało najwięcej respondentów.

- „By opowiadać ważne historie za pomocą obrazów i dźwięków.”
- „Chciałam opowiadać historie, żeby zrozumieć coś z chaosu uczuć i emocji, które odczuwałam”

Niektórzy, pierwotnie historie chcieli opowiadać poprzez scenariusze, jednak ich los potoczył się inaczej:

- „Interesowało mnie opowiadanie historii, a film był drogą, która uznałem za najwłaściwszą dla tej swojej potrzeby, którą nosiłem w sobie bardzo głęboko. Jednak widziałem siebie z początku w roli scenarzysty, ale już na początku swojej kariery zauważyłem, że nikt nie jest zainteresowany realizacją moich pomysłów. W moim pisaniu nie widziano historii, którą chciałem opowiedzieć - chociaż rzadko ktoś w ogóle historię czytał. Byłem aspirującym debiutantem, bez dorobku i relacji, skazanym na odrzucenie przez gate-keeperów, którzy nie oceniali projektów pod kątem merytorycznym; tak objawił mi się świat polskiego kina. Zrozumiałem wtedy, że by zaistnieć w tym świecie sam muszę swoje historię reżyserować.”

Pojawiały się odpowiedzi dotyczące **miłości do kina/fascynacji filmem** czy **zobaczenia konkretnych filmów**:

- „Kocham Kino. Chciałem być jego częścią.”
- „To było objawienie. Serio. Grom z jasnego nieba. Miłość do filmów, które zobaczyłem stworzyła korzystną atmosferę, a potem był ten niesamowity impuls.”
- „Z fascynacji kinem oraz z powodu obserwacji innych, którzy ten zawód wykonywali.”
- „bo zobaczyłem Jurassic Park. Zapragnąłem podróżować wehikułem czasu, jakim jest reżyseria.”

Inne wypowiedzi dotyczyły z kolei **możliwości tworzenia filmów czy szerzej – sztuki**:

- „Bo chciałem być przy całym procesie; od początku pomysłu do skończonego filmu. Chciałem/chce zrobić swoje filmy.”
- „Bo chciałem tworzyć sztukę.”

W motywacjach pojawiła się również **możliwość kreacji**:

- „Bo lubię stwarzać świat”,
- „Na początku chciałem tworzyć światy i historie z pogranicza snu i jawy, potem film stał się narzędziem do poznawania świata, również tego wewnętrznego.”

Dla wielu badanych film jest platformą do wyrażania siebie, poruszania ważnych społecznie tematów, komentowania rzeczywistości czy prowadzenia dialogu:

- „By opanować materię filmu i poprzez film wyrażać siebie”,



- „Chciałam dzielić się z ludźmi ważnymi sprawami i swoim światopoglądem i wartościami . Pokazywać piękno w kadrach filmowych”.
- „Chęć opowiadania historii, kreowania światów wizualnych. Poruszanie ważnych społecznie tematów.”.

Niektórzy badani zdecydowali się zająć się reżyserią, ponieważ łączy ona wiele różnych ich zainteresowań czy talentów:

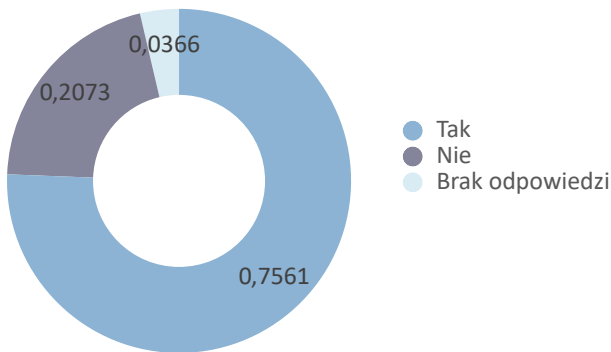
- „Bo łączy wiele albo nawet wszystkie moje zainteresowania i umiejętności w jedno, wiele aspektów sztuki kumuluje się w filmie. Bo jest najlepszym narzędziem do opowiadania historii i do kreowania.”,
- „Praca ta jest połączeniem umiejętności, które posiadam.”,

a jeszcze inni podzielili zainteresowania rodzinne: „brat był aktorem, a ojciec urzędnikiem kinematografii”. Kilku respondentów stwierdziło, że o ich karierze zawodowej zdecydował przypadek.

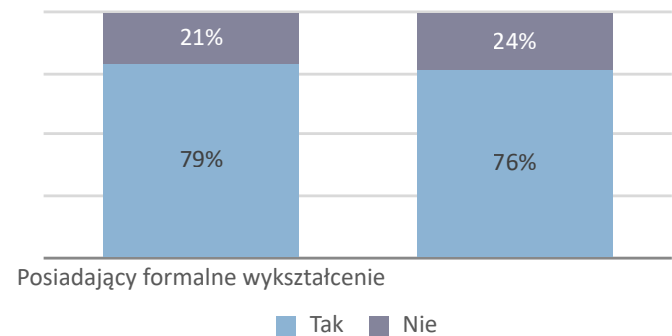
## Wyobrażenie o pracy w zawodzie reżysera

3/4 badanych zadeklarowało, że miało swoją wizję pracy w zawodzie reżysera, 21% zaprzeczyło, a 4% nie odpowiedziało na to pytanie.

Wykres 10 Posiadanie wizji pracy w zawodzie reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi

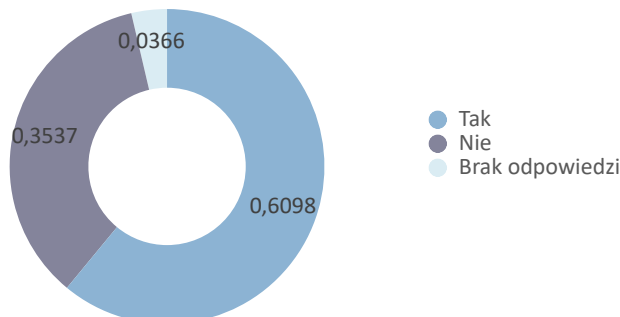


Wykres 11 Posiadanie wizji pracy w zawodzie reżysera w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi



Odpowiedzi na to pytanie nie różnią się to w sposób znaczący ze względu na posiadanie formalnego wykształcenia. W obu grupach większość miała wyobrażenie na temat pracy reżysera. Jednocześnie większość badanych (61%) zadeklarowała, że wyobrażenie dotyczące tego jak wygląda praca reżysera pokryło się z tym, jak w rzeczywistości ona wygląda.

Wykres 12 Spełnienie się oczekiwań co do charakteru pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi



Natomiast tych, których oczekiwania co do specyfiki pracy się nie spełniły, zapytano w czym rzeczywistość różniła się od wizji, którą mieli przed podjęciem pracy. Odpowiedzi odnosiły się przede wszystkim do:

- zanikania/zmniejszania roli kina autorskiego na rzecz powielania istniejących filmowych schematów zyskujących większy rozgłos i bardziej dochodowych:

- „Bardzo trudno jest zdobyć finansowanie na własne, autorskie filmy. Mam wrażenie, że gorsze wygrywa z lepszym, że kino autorskie zanika. Bardzo trudno jest zdobyć pracę w zawodzie reżysera, jeśli wcześniej nie osiągnęło się spektakularnego sukcesu. Często seriale, które producenci i nadawcy chcą produkować, są dość proste, odwołujące się do najniższych gustów widowni, a ciekawsze, bardziej oryginalne propozycje nie są zatwierdzane do realizacji.”

- „Mało jest kina autorskiego. Produkcją zajęły się Wielkie Korporacje z gotowymi przepisami na filmowy produkt.”
- „Pracowitość i talent są bez znaczenia w tym zawodzie. Nastąpiła dramatyczna komercjalizacja.”;

- nieadekwatnych zarobków:

- „Dopiero 3 lata pracuje jako reżyser i scenarzysta fabularny. Wcześniej- nie licząc filmu krótkometrażowego zajmowałam się krótkimi formami komercyjnymi, zarabiając w tej branży przyzwoicie. Teraz jestem bardzo zaskoczona zarobkami reżysera fabularnego (film fabularny, serial dla platformy VOD) biorąc pod uwagę wkład artystyczny i czas pracy na pre-produkcji podczas zdjęć i w postprodukcji moje średnie miesięczne zarobki kształtują się na poziomie średniej pensji krajowej. Nie posiadam ubezpieczenia, nie będę mieć emerytury. Nie mam tantiem z VOD i internetu.”;

- zależności od kontaktów, relacji w branży oraz decyzji urzędniczych:

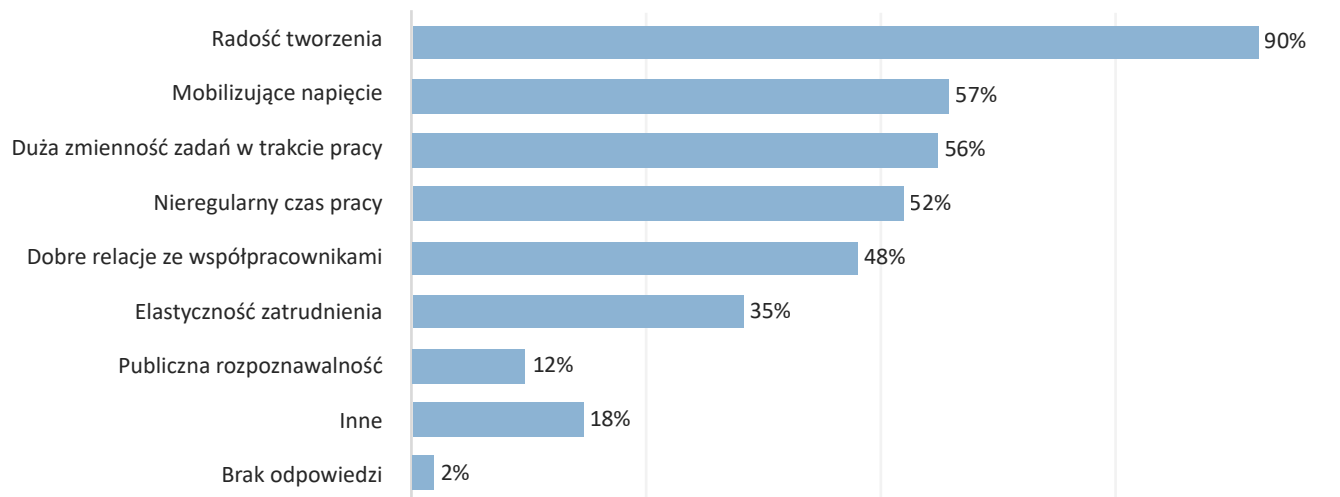
- „Okazało się, że nie jest to przede wszystkim praca twórcza, ale głównie polega ona na odpowiednim funkcjonowaniu w środowisku filmowym, żeby filmy móc robić.”
- „Nie mam jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Reżyseria to zawód, który kocham i w którym wiele razy czułam się spełniona. Największym problemem jest jego bezpośrednie połączenie ze sferą finansową, z umiejętnością zdobywania pieniędzy na produkcję. Oraz uzależnienie tej sfery od decyzji urzędniczych, często powiązanych z bieżącą polityką”.

## Ciemne i jasne strony zawodu

### Jasne strony pracy reżysera

Zdecydowana większość badanych (90%) wskazała jako jasną stronę pracy reżysera *radość tworzenia*, która zebrała aż o 33 p.p. więcej niż *mobilizujące napięcie*, które uplasowało się na drugim miejscu pod względem częstości wskazań. Na trzecim miejscu znalazła się *duża zmienność zadań w trakcie pracy* (tylko 1 p.p. mniej niż *mobilizujące napięcie*).

Wykres 13 Jasne strony pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi\*



\* Badani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź, dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

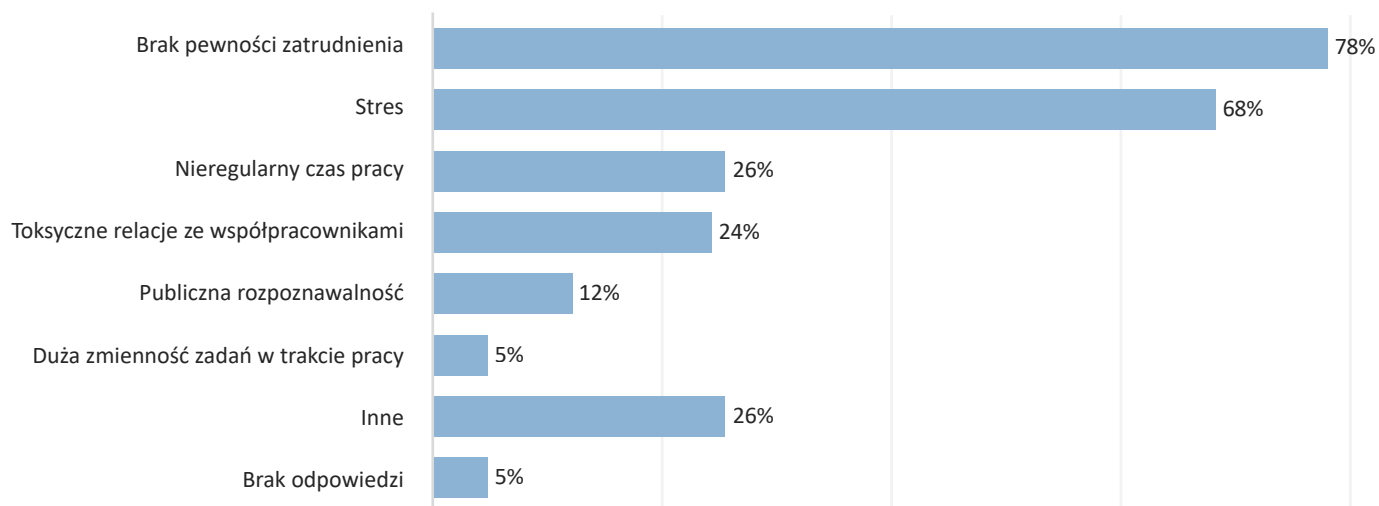
Najmniej respondentów jako zaletę zawodu reżysera wskazało *publiczną rozpoznawalność*. 2% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Natomiast wśród odpowiedzi *inne*, w której badani mogli wpisać własną odpowiedź pojawiły się dodatkowo odpowiedzi dotyczące:

- możliwości opowiadania ważnej historii, prowokującej do rozmowy i eksplorowania tajemnicy życia,
- dużej niezależności, wolności w decydowaniu o wyborze tematu,
- możliwości spotkań z utalentowanymi ludźmi i twórczej wymiany myśli z nimi,
- możliwości ciągłego rozwoju, spełnienia zawodowego i mierzenia się z samym sobą,
- pracy z grupą i w grupie ludzi;
- pracy w gronie darzącym się akceptacją;
- tworzenia relacji z widzami.

### Ciemne strony pracy reżysera

Badanych zapytano również o ciemne strony pracy reżysera. W odpowiedzi na to pytanie, najwięcej wskazań miał *brak pewności zatrudnienia*, na który wskazało 78% respondentów, *stres* – 68% oraz nieregularny czas pracy – 26% (aż 42p.p mniej niż *stres*). Szczegółowy rozkład procentowy przedstawiony został na wykresie poniżej.

Wykres 14 Ciemne strony pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi\*



\* Badani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź, dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

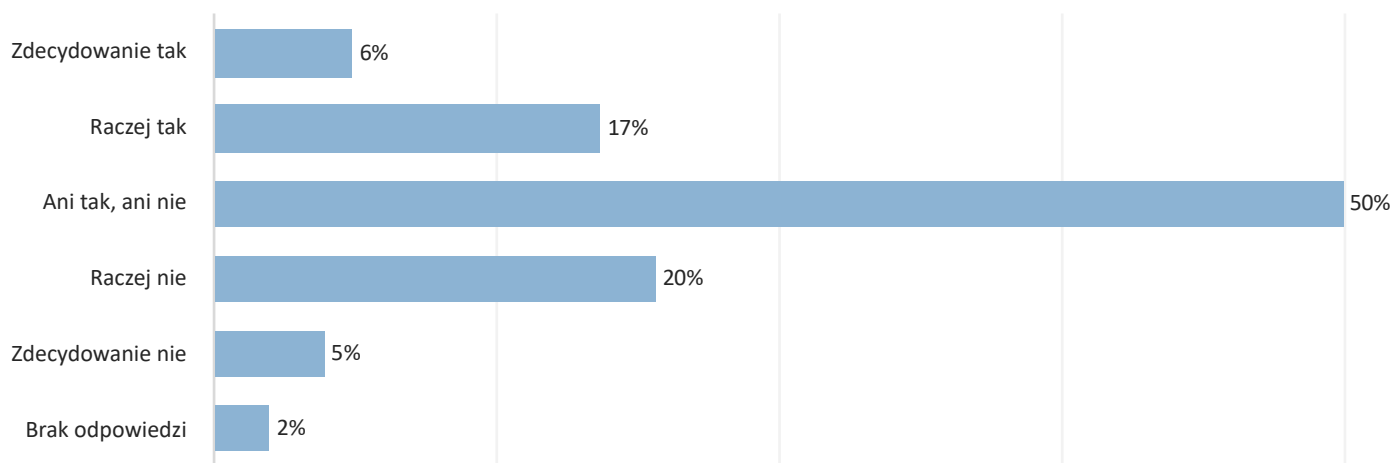
Wypowiedzi w kategorii *inne* dotyczyły:

- coraz mniejszego wpływu na finalny kształt filmu,
- konieczności akceptowania kompromisów z producentami i dystrybutorami, którzy mają inne priorytety i pomysły, nierzadko sprzeczne z wizją reżysera;
- zależności od dotacji, producenta, decyzji innych osób (czy film w ogóle powstanie),
- kwestii finansowych. Wśród nich pojawiały się odpowiedzi o niskich zarobkach w stosunku do poświęconego czasu i dużej odpowiedzialności, ogólnej niestabilności finansowej, nieterminowości wypłacania honorarium, braku płatności w trakcie przygotowywania filmu.

## Wybór zawodu reżysera przez bliską osobę

Na pytanie, czy respondent chciałby, aby bliska osoba (np. dziecko/partner) była reżyserem połowa ankietyowanych udzieliła niejednoznacznej odpowiedzi – *ani tak, ani nie*. W przypadku pozostałych 50% badanych nieznacznie więcej osób (łącznie 25% badanych, przewaga 2 p.p.) wybrało odpowiedź negatywną – *raczej nie* 20%, *zdecydowanie nie* 5%. 2% w ogóle nie odpowiedziało na to pytanie.

Wykres 15 Chęć, by ktoś z bliskich został reżyserem/procentowy rozkład odpowiedzi

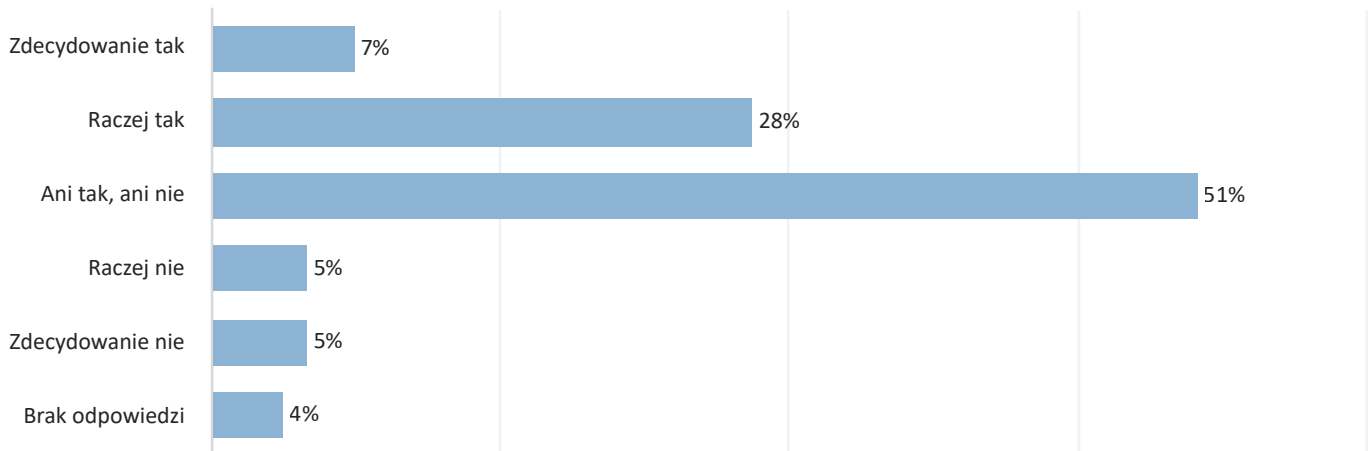


Osoby, które nie chciałyby, żeby ktoś z ich bliski wybrał zawód reżysera poproszono dodatkowo o uzasadnienie swojego wyboru. Badani argumentowali, że praca reżysera wiąże się ze zbyt dużym stresem i niepewnością, jest trudna psychicznie, nie daje stabilizacji finansowej, dodatkowo uznali, że związek z osobą, która również jest reżyserem powoduje niezdrową rywalizację. Jeden z respondentów uzasadnił swoją odpowiedź w następujący sposób:

*„Wolałbym by było naukowcem. Na pewno byłoby mu (dziecku) łatwiej zostać reżyserem, ze względu na to, że obydwój rodzice pracują w zawodach związanych z branżą filmową, ale moim zdaniem ta łatwość startu może rozleniwic; nie pozwolić właściwie wyostrzyć wzroku na rzeczywistość, co ma miejsce gdy się jest "underdogiem", a ta ostrość wzroku jest potrzebne przy pracy reżysera czy scenarzysty. Świat nauki zaś jawi mi się jako świat w którym przywilej pochodzenia nie jest tak bardzo istotny w karierze na wysokim poziomie jak w świecie filmu. W świecie filmu mając odpowiednie umocowania realizuje się projekty niezależnie od ich jakości - tam (takie mam wrażenie) miałoby moje dziecko większą szansę na uczciwą konkurencję.”*

**Podjęcie przez kogoś bliskiego pracy w polskiej branży filmowej, w innym niż reżyser zawodzie**

Wykres 16 Chęć, by ktoś z bliskich pracował w branży filmowej, ale w zawodzie innym niż reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi

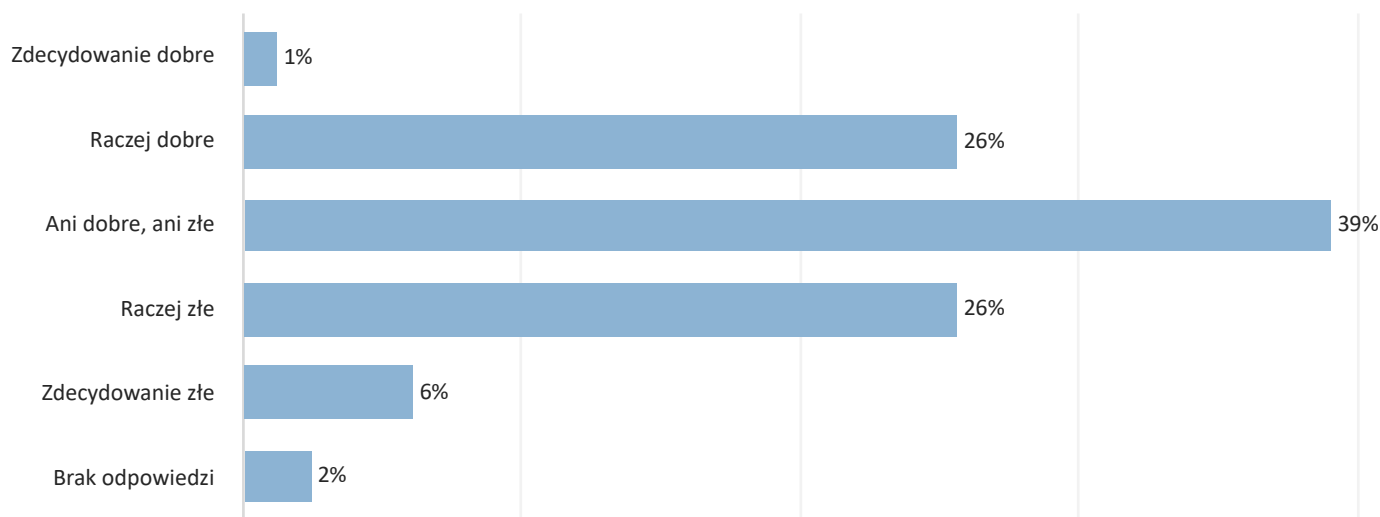


Badanym zadano również pytanie o szerszym zakresie – czy chcieliby, aby ktoś z ich bliskich podjął pracę w polskiej branży filmowej. Podobnie jak w przypadku decyzji o zawodzie reżysera, najczęstszą odpowiedzią jest ta neutralna – *ani tak, ani nie*, którą wskazało 51% respondentów. 35% chciałoby, by ktoś z ich bliskich zaczął pracę w branży, a niechętnych jest 10% (odpowiedzi *raczej nie* oraz *zdecydowanie nie* wskazało po 5% ankietowanych). W uzasadnieniach dla odpowiedzi *raczej nie* oraz *zdecydowanie nie* pojawiły się podobne wątki, jak w poprzednim pytaniu: niestabilność zatrudnienia, stres, wysoki stopień zależności od innych osób.

## Warunki pracy i ich zmiana w czasie

Tematyka badania obejmowała aspekt warunków pracy polskich reżyserów i tego, jakim zmianom podlegały one w ostatnich latach. Ogólna ocena aktualnych warunków pracy nie jest nadmiernie optymistyczna – jako złe ocenia je co trzeci respondent (32%), a jako dobre 27% ogółu badanych. Najczęściej wskazywana była odpowiedź *ani dobre, ani złe*, która wskazało 39% uczestników badania. Rozkład odpowiedzi przedstawia Wykres 17.

Wykres 17 Ocena aktualnych warunków pracy reżyserów w Polsce/procentowy rozkład odpowiedzi



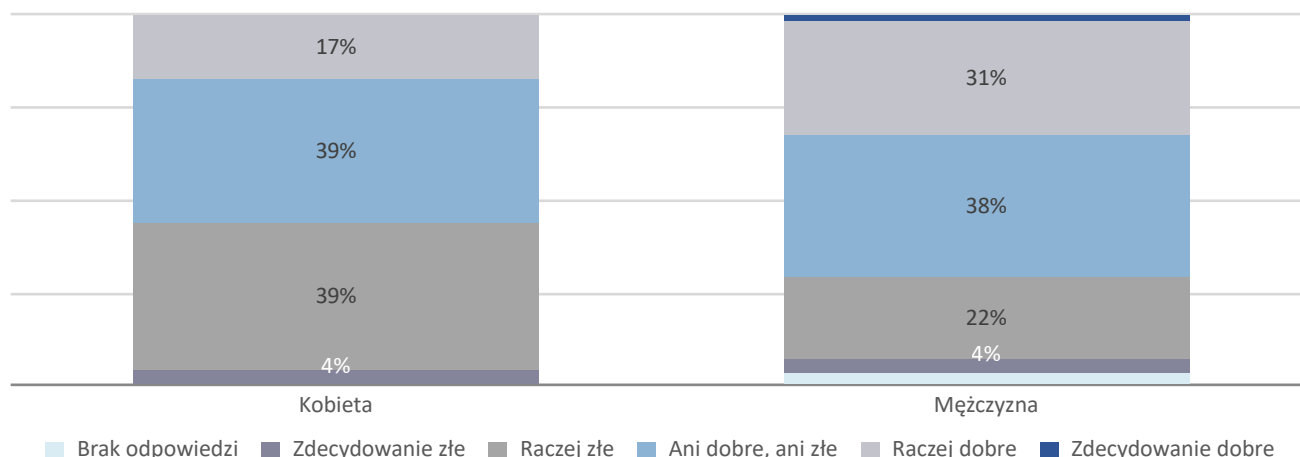
W uzasadnieniach wyboru oceny *raczej złe* i *zdecydowanie złe* respondenci odnosili się do:

- kwestii finansowych (niskie honoraria, brak normalizacji stawek, nieterminowe płatności, trudności w skompletowaniu budżetu na film,
- natłoku pracy (presja czasu – zbyt dużo scen do realizacji w ciągu jednego dnia, brak wolnych niedziel, brak normalizacji godzin pracy/nadgodziny,
- coraz mniejszego zainteresowania kinematografią w społeczeństwie,
- braku ochrony (w tym prawnej) interesów reżyserów,
- a także do coraz mniejszej niezależności w procesie twórczym, co najlepiej obrazuje poniższa wypowiedź:

- „Siła polskiego kina została zbudowana na tzw. "kinie autorskim", na jego oryginalności. Mam wrażenie, że pozycja reżysera zostaje ostatnio pomniejszona na rzecz pozycji producenta, który coraz częściej chce mieć decydujący wpływ na kształt artystyczny filmu. Ten producencki punkt widzenia często ogranicza artystyczną wizję reżysera i często sprowadza ich relację do pola walki, co zazwyczaj prowadzi do jakichś kompromisowych rozwiązań, które nie służą filmowi. Pozycja reżysera, również za sprawą decyzji urzędniczych (na przykład wykreślone z umów reżyserskich przez PISF prawo do "final cut") utwierdza przewagę producenta nad reżyserem. To bardzo niebezpieczne i konfliktogenne zjawisko.”



Wykres 18 Ocena aktualnych warunków pracy reżyserów w Polsce w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi



Porównując ogólną ocenę kobiet i mężczyzn można zauważyć, że mężczyźni oceniają warunki pracy znacznie lepiej niż kobiety. Jako dobre ocenia je 33% mężczyzn i zaledwie 17% kobiet, natomiast jako złe 26% mężczyzn i 43% kobiet.

Tabela 7 Ocena aktualnych warunków pracy reżyserów w Polsce w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi

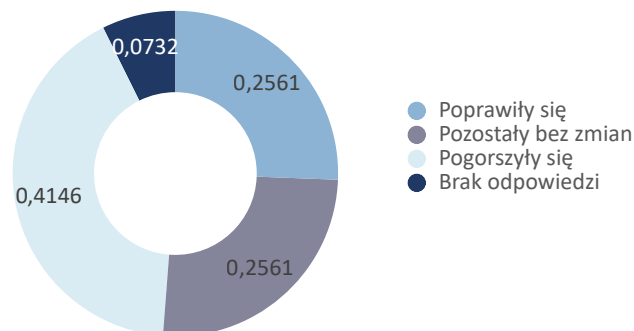
| Staż pracy        | Ocena aktualnych warunków pracy reżyserów w Polsce |              |                    |            |                  |                 |
|-------------------|--|--------------|--------------------|------------|------------------|-----------------|
|                   | Zdecydowanie dobre                                 | Raczej dobre | Ani dobre, ani złe | Raczej złe | Zdecydowanie złe | Brak odpowiedzi |
| mniej niż 10 lat  | 0%   | 50%          | 50%                | 0%         | 0%               | 0%              |
| 10-15 lat         | 0%   | 45%          | 30%                | 25%        | 0%               | 0%              |
| 16-20 lat         | 5%   | 15%          | 45%                | 25%        | 5%               | 5%              |
| 21-25 lat         | 0%   | 29%          | 14%                | 36%        | 14%              | 7%              |
| 26-30 lat         | 0%   | 0%           | 75%                | 25%        | 0%               | 0%              |
| 31-35 lat         | 0%   | 0%           | 33%                | 33%        | 33%              | 0%              |
| 36-40 lat         | 0%   | 0%           | 80%                | 20%        | 0%               | 0%              |
| więcej niż 40 lat | 0%   | 0%           | 50%                | 33%        | 17%              | 0%              |

Badani z czterech grup stażu pracy jako reżyser, tj. 16-20 lat, 26-30 lat, 36-40 lat oraz więcej niż 40 lat – najczęściej wskazywali neutralną odpowiedź. Respondenci z dwóch grup z najkrótszym doświadczeniem oceniali warunki pracy nieco lepiej (więcej lub tyle samo odpowiedzi *raczej dobre* i neutralnych), natomiast osoby z doświadczeniem 31-35 lat, częściej niż inni oceniali je jako złe.

## Zmiana warunków pracy reżyserów w Polsce w ciągu ostatnich 10 lat

Jeśli chodzi o zmiany w środowisku pracy na przestrzeni ostatnich 10 lat, badani najczęściej odpowiadali, że uległy one pogorszeniu – uznało tak 41% badanych. Odsetek osób, które uważają, że warunki pracy poprawiły się oraz że pozostały bez zmian jest taki sam i wynosi 26%. 7% nie udzieliło odpowiedzi na pytanie.

Wykres 19 Ocena zmiany warunków pracy reżyserów w ostatnich 10 latach/procentowy rozkład odpowiedzi



Uzasadniając swoją ocenę, respondenci, którzy ocenili zmiany w warunkach pracy pozytywnie głównie odwoływali się do:

- większych możliwości – jest więcej miejsc pracy, ponieważ wzrosła liczba realizowanych filmów (ze względu na dużą liczbę filmów produkowanych przez platformy streamingowe i dostępność technologii: *„Ilość filmów realizowanych w ciągu roku zdecydowanie wzrosła, technologia zesza do poziomu dostępnego w Media Markt, co sprawiło że każdy może zrobić film.”*),
- publicznego finansowania – działalności Polskiego Instytutu Sztuki Filmowej,
- powstania Gildii Reżyserów,
- lepszych relacji z producentami i ekipami filmowymi: *„Trochę się poprawiły. Pojawia się mniej chamstwa ze strony głównie producenta, które niestety jest jeszcze częste. Ekipa nie nadużywa alkoholu i innych używek.”*

Natomiast Ci, którzy uznali zachodzące w ostatniej dekadzie zmiany za niekorzystne argumentowali swoją ocenę:

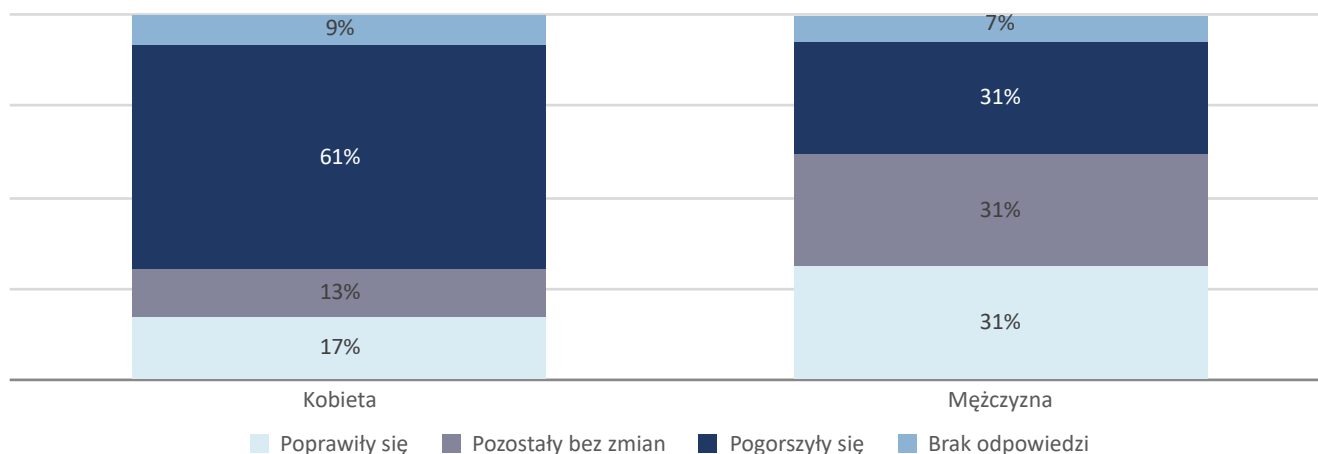
- zniżeniem rangi reżysera na korzyść pozycji producentów, reżyser stał się bardziej wykonawcą, niż twórcą, *„pau-peryzacją zawodu”*,
- zwiększeniem tempa pracy, skróceniem czasu przygotowań,
- daleko idącą komercjalizacją, przedłożeniem zysków nad jakość i wartość artystyczną dzieła,
- upolitycznieniem zawodu (wpływ PISF, TVP, które mogłyby finansować kino autorskie, artystyczne)

Argumenty respondentów, dobrze obrazuje poniższa wypowiedź:

*„Coraz większy wpływ producentów i dystrybutorów na kształt filmu i wizję reżysera. Skrajna komercjalizacja z jednej strony (wykluczająca myślenie o filmie, jako o dziele sztuki), a z drugiej, upolitycznienie PISF, TVP i państwowych instytucji, które mogłyby finansować kino artystyczne, ambitne. Upolitycznienie to oznacza de facto, że decydenci oczekują od reżyserów autocenzury przy wyborze tematów”*

Okazuje się, że w tym pytaniu również inaczej odpowiadały kobiety i mężczyźni. Poniższy wykres przedstawia jak ocena zmiany warunków pracy w ostatnim dziesięcioleciu różni się w zależności od płci.

Wykres 20 Ocena zmiany warunków pracy reżyserów w ostatnich 10 latach w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi



Podobnie jak w przypadku oceny aktualnych warunków, tak i w pytaniu o ich zmiany w ostatniej dekadzie wyraźnie bardziej pozytywnej oceny dokonali mężczyźni, którzy odpowiedź *pogorszyły się* wskazali niemal dwukrotnie rzadziej niż kobiety (odpowiednio 31% i 61%). Odpowiedź stwierdzającą brak zmian, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych również częściej wskazali mężczyźni – różnica między płciami wynosi 18 p.p.

Wykres 21 Ocena zmiany warunków pracy reżyserów w ostatnich 10 latach w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi

| Staż pracy        | Ocena zmiany warunków pracy w ostatnich 10 latach |                     |                |                 |
|-------------------|---|---------------------|----------------|-----------------|
|                   | Poprawiły się                                     | Pozostały bez zmian | Pogorszyły się | Brak odpowiedzi |
| mniej niż 10 lat  | 25%   | 13%                 | 38%            | 25%             |
| 10-15 lat         | 40%   | 15%                 | 40%            | 5%              |
| 16-20 lat         | 35%   | 35%                 | 30%            | 0%              |
| 21-25 lat         | 21%   | 21%                 | 43%            | 14%             |
| 26-30 lat         | 25%   | 75%                 | 0%             | 0%              |
| 31-35 lat         | 0%  | 33%                 | 67%            | 0%              |
| 36-40 lat         | 0%  | 0%                  | 100%           | 0%              |
| więcej niż 40 lat | 0%  | 33%                 | 50%            | 17%             |

Analizując odpowiedzi ze względu na staż pracy jako reżyser, szczególnie wyróżniają się trzy grupy:

- osoby z doświadczeniem 10-15 lat, które równie często oceniały zmiany pozytywnie, jak i negatywnie,
- osoby z doświadczeniem 16-20 lat, które równie często oceniały pozytywnie, jak i neutralnie

- osoby z doświadczeniem 26-30 lat, które najczęściej ze wszystkich grup wskazywały brak zmian w warunkach pracy reżysera w ciągu ostatniej dekady.

W pozostałych grupach stażu pracy, najczęściej respondenci stwierdzali, że warunki pracy uległy pogorszeniu.

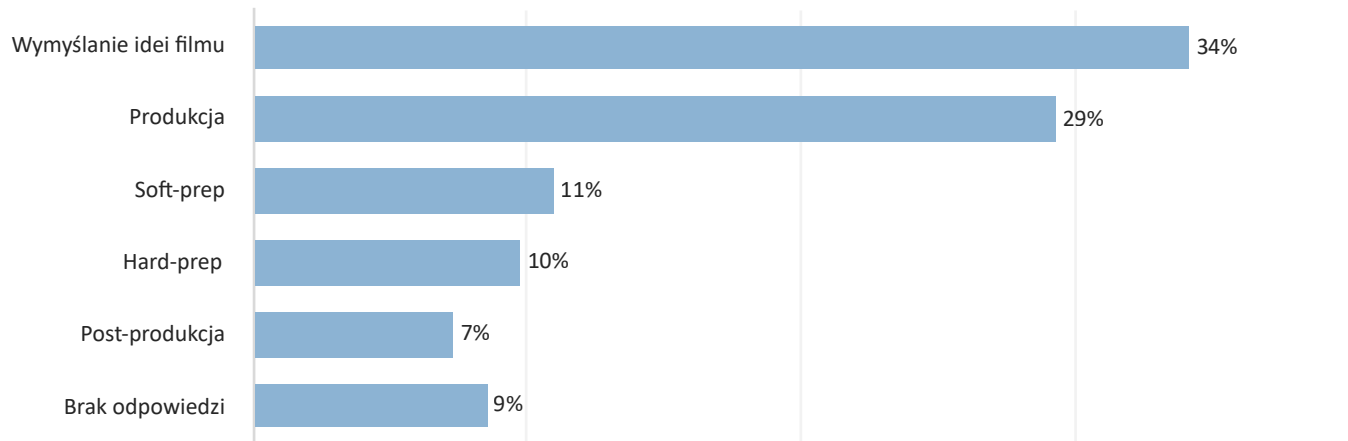
Na fakt, że osoby o największym doświadczeniu częściej wskazywały brak zmian w ostatnich latach wpływ może mieć ich pamięć o funkcjonowaniu branży w latach 90-tych. W porównaniu do przemian jakie branża przeżyła na początku XXI wieku jej ewolucja w ciągu ostatniej dekady istotnie może wydawać się niewielka. W trakcie wywiadów wielokrotnie wskazywano, że lata 90-te były szczególnie ciężkim czasem dla polskiej kinematografii:

- „to była ta dekada 1989 - 2000 to polskie kino było naprawdę... no nie było go po prostu. Był w czarnej przepaści”
- „mówią o tym ludzie, że to jest tak zwane stracone pokolenie tych ludzi którzy w 1989 na przykład skończyli szkoły to przecież nie mieli szansy, nie mieli gdzie robić filmy”

## Trudności w procesie powstawania dzieła filmowego

Badanym zadano pytanie dotyczące poziomu trudności różnych etapów procesu powstawania dzieła filmowego. Jako najtrudniejszy z nich najwięcej badanych wskazało *wymyślanie idei filmu* (34%), kolejno *produkcję* (29%) oraz *soft-prep* (11%), natomiast najmniej respondentów wybrało odpowiedź *post-produkcja* (7%).

Wykres 22 Najtrudniejszy etap powstawania dzieła filmowego/procentowy rozkład odpowiedzi



Przy każdej kategorii z kafeterii poproszono o uzasadnienie wyboru danego etapu jako najtrudniejszego elementu. Wybrane wypowiedzi przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 8 Uzasadnienie wyboru danego etapu powstawania dzieła filmowego, jako najtrudniejszego

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <p><b>Wymyślanie idei filmu</b></p> | <p>„Cel i sens pracy twórczej zawsze jest najtrudniejszy”</p> <p>„najwięcej czasu w samotności, w dużej niepewności. praca bez pieniędzy, bez gwarancji, że pomysł zostanie zrealizowany”</p> <p>„To jest stwarzanie niematerialnego świata w wyobraźni i umiejętność precyzyjnego przekazania tej wizji osobom, które decydują o jego materializacji. Trudny balans między twórczym uniesieniem a racjonalizacją (a nawet "sprzedażą") własnej wizji.”</p> |
| <p><b>Produkcja</b></p>             | <p>„bo nie ma już odwrotu od podjętych decyzji”</p> <p>„Bo w niej jest za dużo pracy w krótkim, często zbyt krótkim czasie na realizacji przy wyciskaniu sił z każdego dnia”</p> <p>„Pogodzenie rzeczywistości budżetowej filmu z wizją artystyczną. Spora ilość nadgodzin w dniach zdjęciowych i presja producenta, aby tych nadgodzin nie było, mimo, że często wiadomo, że fizycznie nie da się zrealizować założeń bez nadgodzin.”</p>                  |
| <p><b>Soft-prep</b></p>             | <p>„największa niepewność przy największej ilości pracy, która może okazać się niepotrzebna jeśli projekt się wysypie”</p> <p>„Trudne jest poszukiwanie finansowania. Bywa trudne jest także adaptacja pomysłu do oczekiwań producenta.”</p>  |
| <p><b>Hard-prep</b></p>             | <p>„Zbyt duża ingerencja producenta”</p> <p>„Konieczność kompromisów, niewystarczające środki, nadrzędność kwestii produkcyjnych nad artystycznymi”</p>   |
| <p><b>Post-produkcja</b></p>        | <p>„Montaż. Wersyfikuje wszelkie wizje.”</p> <p>„Najtrudniej jest film sprzedać i sprawić, żeby zobaczył go cały świat.”</p> <p>„Ponieważ tu producent wykazuje się największą nieświadomością i arogancją”</p>   |

W trakcie wywiadów zwrócono także uwagę na wyzwanie jakim jest współpraca z zespołem, który w przypadku powstawania dzieła filmowego jest bardzo duży i zróżnicowany. Reżyser musi nie tylko potrafić skoordynować działania swojego zespołu, ale także inspirować i motywować:

- „Musi ich inspirować do tego, żeby dali z siebie wszystko filmowi i też musi mieć takie właśnie takie umiejętności, czyli stworzenie dobrego zespołu, który wierzy w projekt i wierzy w wizję reżysera jest taką podstawą, która pozwala pokonać wiele przeszkód”

- „na planie filmowym to (...) przyjeżdżasz się tam rano jest 100 osób, które się na pana gapi i od pana inicjatywy, od pana energii zależy to czy to się wydarzy i jak się wydarzy z jaką jakością się wydarzy i to naprawdę trzeba umieć”

Tabela 9 Najtrudniejszy etap powstawania dzieła filmowego w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/  
procentowy rozkład odpowiedzi

| Posiadanie wykształcenia formalnego     | Który z etapów powstawania dzieła filmowego jest najtrudniejszy? |           |           |           |                |
|---|--|-----------|-----------|-----------|----------------|
|   | Wymyślanie idei filmu  | Produkcja | Soft-prep | Hard-prep | Post-produkcja |
| Posiadający wykształcenie formalne      | 33%  | 31%       | 12%       | 7%        | 7%             |
| Nieposiadający wykształcenia formalnego | 38%  | 29%       | 10%       | 14%       | 10%            |

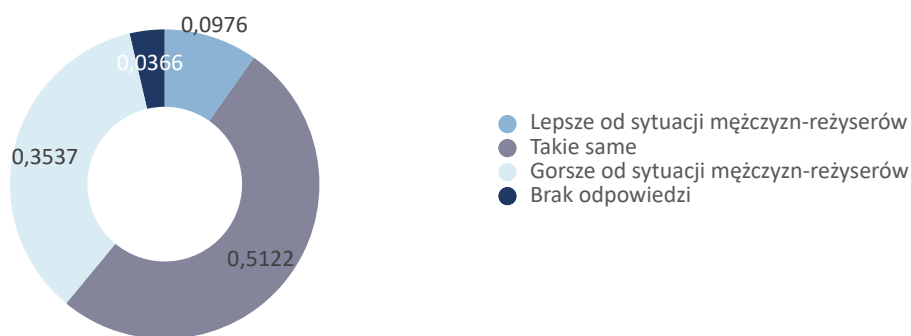
Odpowiedzi respondentów nie różnią się znacząco w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego. Zarówno respondenci posiadający, jak i nieposiadający takiego wykształcenia, jako najtrudniejszy etap powstawania filmu wskazują *wymyślanie idei filmu* (odpowiednio 33% i 38%) oraz *produkcję* (31% i 29%). Osoby z wykształceniem formalnym częściej wskazywały jako trudny element *soft-prep*, a osoby bez niego – *hard-prep*. Post-produkcja w obu tych grupach zajęła ostatnie miejsce (ex aequo z *hard* lub *soft-prep*).

## Możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w polskiej kinematografii

W obliczu zmian zachodzących w branży filmowej w Polsce, badanych zapytano o możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek oraz przemiany w zakresie możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach.

Ponad połowa badanych (51%) twierdzi, że możliwości rozwoju w zawodzie reżysera są takie same dla kobiet i mężczyzn, 10% uważa, że kobiety są w gorszej sytuacji, natomiast 35%, że ich sytuacja jest gorsza od sytuacji mężczyzn reżyserów.

Wykres 23 Ocena możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżysek w polskiej kinematografii/procentowy rozkład odpowiedzi



Badanych poproszono o uzasadnienie swoich opinii. Osoby, które twierdzą że możliwości rozwoju zawodowego kobiet są lepsze odwoływały się do ogólnie narzuconych paradygmatów płci, np. na platformach streamingowych czy specyfiki czasów:

*„Ponieważ taki jest duch czasu i sprawiedliwość dziejowa. Z Zachodu dociera do nas prąd, który unosi kobiety w górę i faworyzuje je nawet z pewną przesadą. Oczywiście, wskaźniki póki co tego nie odzwierciedlają, ale to jest kwestia krótkiego czasu, bardzo szybko role się odwrócą.”.*

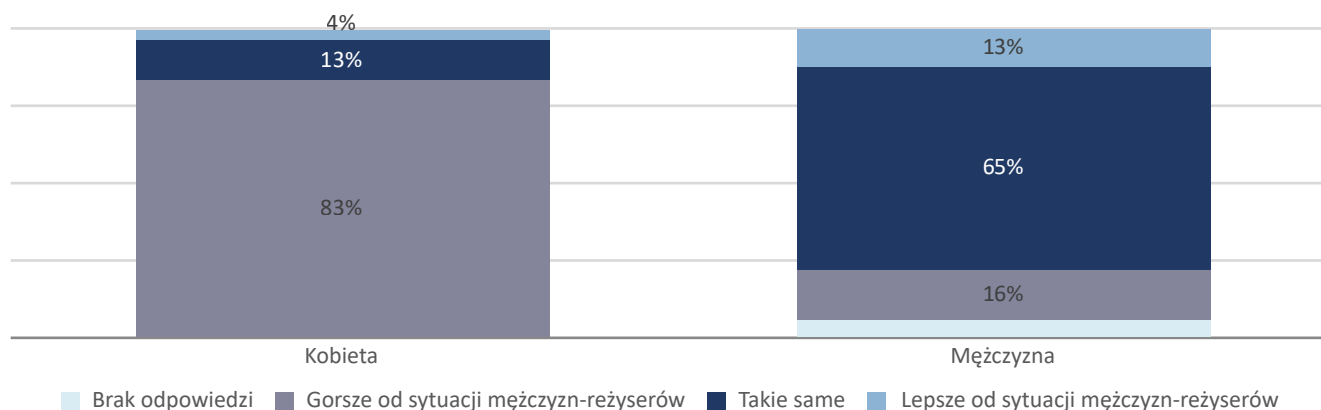
Jeden respondent stwierdził, że powodem jego oceny jest wyłącznie obserwowany przez niego gwałtowny wzrost liczby kobiet-reżysek w środowisku.

Natomiast osoby, które uznają, że kobiety są w trudniejszej sytuacji, uzasadniają swoją ocenę:

- istniejącym patriachatem, funkcjonującymi stereotypami, mniejszym zaufaniem producentów do kompetencji kobiet reżysek,
- pomijaniem kobiet w intratnych finansowo produkcjach,
- bardziej surowymi recenzjami filmów,
- pejoratywnymi skojarzeniami z kinem kobiecym, jako podejmującym mniej ważne tematy,
- trudnościami w pogodzeniu pracy reżyserki z rolą matki.



Wykres 24 Ocena możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w polskiej kinematografii w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi



Odpowiedzi znacznie różnią się w zależności od płci respondentów. Kobiety oceniają swoje (tj. kobiet) możliwości rozwoju w polskiej kinematografii w znacznej większości (83%) jako gorsze od sytuacji mężczyzn, którzy natomiast w większości (65%) nie widzą różnic w możliwościach rozwoju dla różnych płci. Mężczyźni również częściej niż kobiety odpowiedzieli, że to one są w lepszej sytuacji w kontekście rozwoju zawodowego. Oceny różnią się także w zależności od stażu pracy jak reżyser, co przedstawia szczegółowo Tabela 10.

Tabela 10 Ocena możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w polskiej kinematografii w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi

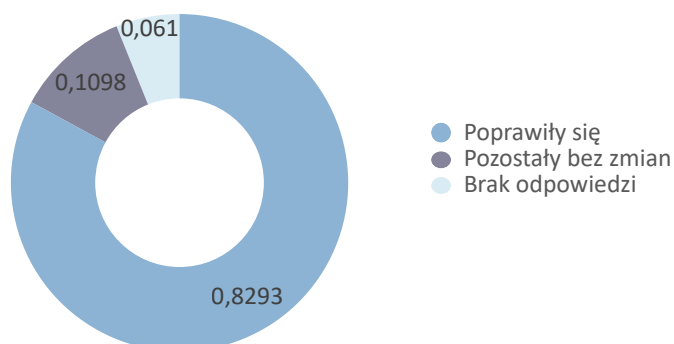
| Staż pracy        | Możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek są w polskiej kinematografii są: |            |                                       |                 |
|-------------------|---|------------|---------------------------------------|-----------------|
|                   | Lepsze od sytuacji mężczyzn-reżyserów   | Takie same | Gorsze od sytuacji mężczyzn-reżyserów | Brak odpowiedzi |
| mniej niż 10 lat  | 0%  | 5%         | 17%                                   | 33%             |
| 10-15 lat         | 38%   | 29%        | 17%                                   | 0%              |
| 16-20 lat         | 13%   | 26%        | 24%                                   | 33%             |
| 21-25 lat         | 38%   | 10%        | 21%                                   | 33%             |
| 26-30 lat         | 13%   | 7%         | 0%                                    | 0%              |
| 31-35 lat         | 0%  | 7%         | 0%                                    | 0%              |
| 36-40 lat         | 0%  | 5%         | 10%                                   | 0%              |
| więcej niż 40 lat | 0%  | 10%        | 7%                                    | 0%              |

Trzy grupy wyróżniają się oceniając możliwości rozwoju zawodowego kobiet gorzej niż pozostali – najmłodszy stażem (mniej niż 10 lat), 21-25 lat oraz 36-40 lat. Wśród respondentów z doświadczeniem 31-35 lat pracy, żaden nie zauważa różnic w możliwościach rozwoju między kobietami a mężczyznami.

## Zmiany możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w Polsce na przestrzeni ostatnich 20 lat

Według większości badanych (83%) możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w ciągu ostatnich dwóch dekad uległy poprawie. Uważają tak zarówno same kobiety, jak i mężczyźni (83% i 84%). Szczegółowe przedstawiono odpowiedzi na Wykresach 25 i 26.

Wykres 25 Ocena zmian możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w ostatnich 20 latach/procentowy rozkład odpowiedzi



Wykres 26 Ocena zmian możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w ostatnich 20 latach w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi

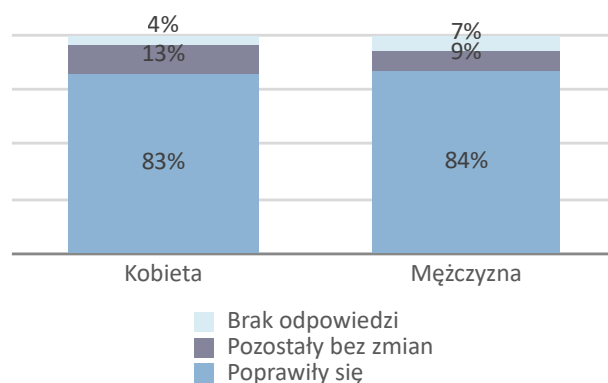


Tabela 11 przedstawia natomiast, w jaki sposób zmiany możliwości rozwoju kobiet w branży filmowej oceniają osoby z różnym stażem pracy jako reżyser.

Tabela 11 Ocena zmian możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w ostatnich 20 latach w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi

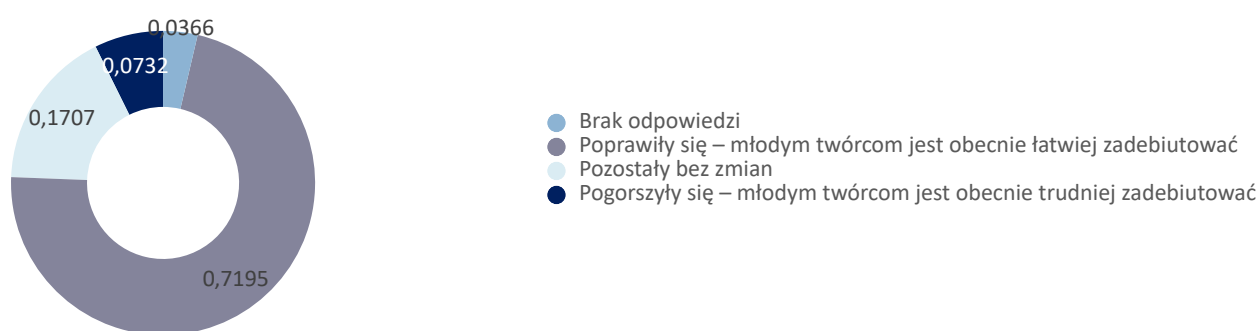
| Staż pracy        | Jak możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek zmieniły się w Polsce na przestrzeni ostatnich 20 lat |                     |                 |
|-------------------|--|---------------------|-----------------|
|                   | Poprawiły się  | Pozostały bez zmian | Brak odpowiedzi |
| mniej niż 10 lat  | 88%  | 0%                  | 13%             |
| 10-15 lat         | 85%  | 10%                 | 5%              |
| 16-20 lat         | 85%  | 10%                 | 5%              |
| 21-25 lat         | 57%  | 29%                 | 14%             |
| 26-30 lat         | 100%   | 0%                  | 0%              |
| 31-35 lat         | 100%   | 0%                  | 0%              |
| 36-40 lat         | 80%  | 20%                 | 0%              |
| więcej niż 40 lat | 100%   | 0%                  | 0%              |

Wyróżnia się kategoria stażu 21-25 lat, która jest jedyną, w której odsetek odpowiedzi *poprawiły się* jest mniejszy niż 80% - na rzecz kategorii *pozostały bez zmian*, która uzyskała 29% wskazań w tej grupie oraz odmowy odpowiedzi na to pytanie. Ponadto, drugą grupą, w której stosunkowo często badani nie stwierdzali żadnych zmian w tym aspekcie jest grupa 36-40 lat stażu – odpowiedź *pozostały bez zmian* wskazał w tej grupie co 5 badany.

## Zmiany możliwości debiutu reżyserskiego w Polsce na przestrzeni ostatnich 20 lat

Podobnie pozytywnie oceniono zmiany w zakresie możliwości debiutu reżyserskiego w Polsce w ostatnich 20 latach, ponieważ aż 72% badanych stwierdziło, że *młodym twórcom jest obecnie łatwiej zadebiutować*, a przeciwnego zdania – *młodym twórcom jest obecnie trudniej zadebiutować* – jest zaledwie 7% respondentów.

Wykres 27 Ocena zmian możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach/procentowy rozkład odpowiedzi

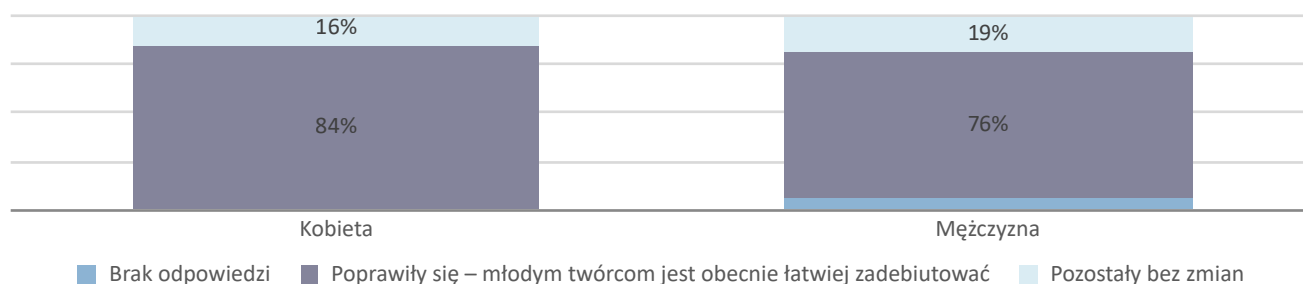


W tym pytaniu również poproszono badanych o uzasadnienie swojej opinii. Osoby, które uważają, że młodym twórcom jest obecnie łatwiej zadebiutować mówią przede wszystkim o:

- dofinansowaniach PISF-u, w tym mikrobudżetach,
- zwiększeniu zapotrzebowania na rynku filmowym, m.in. dzięki powstaniu platform streamingowych,
- zwiększeniu dostępności (w tym dostępności finansowej) do technologii,
- zwiększeniu dostępności środków finansowych, zarówno dofinansowań, jak i prywatnych środków,
- programach (Studio Munka) i szkoleniach (Szkoła Wajdy).

Natomiast wypowiedzi osób, które uważają, że obecnie debiut jest trudniejszy odnosiły się do mniejszego finansowania kina autorskiego/trudnych filmów oraz konieczności ukończenia Szkoły Filmowej.

Wykres 28 Ocena zmian możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi



Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni w pytaniu o zmiany w możliwościach debiutu reżyserskiego wskazywały odpowiedź *pogorszyły się* – wśród kobiet taką odpowiedź wskazało 17%, a wśród mężczyzn jedynie 2%. Ci z kolei nieco częściej wskazywali, że od lat podtrzymywany jest status quo w tej kwestii. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn około 3/4 uważa, że debiut reżyserski jest obecnie łatwiej osiągalny.

Tabela 12 Ocena zmian możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi

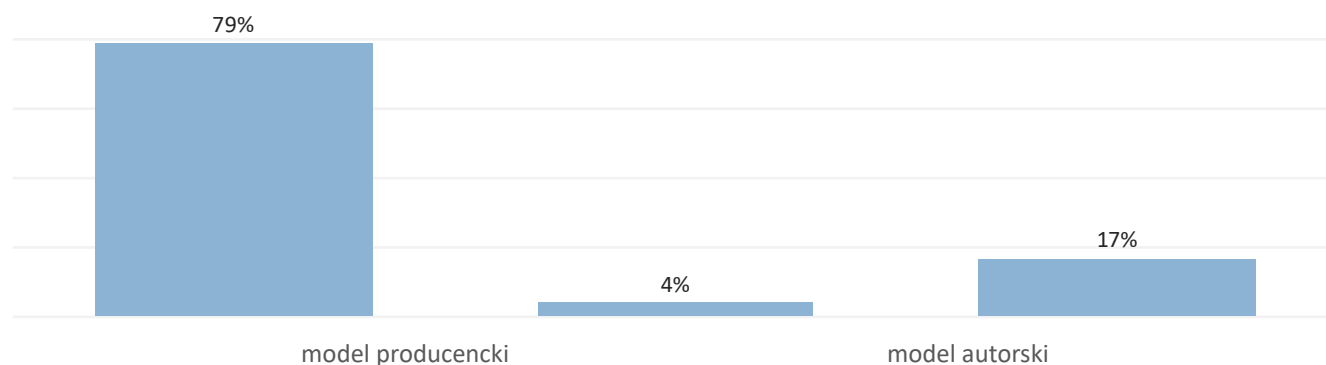
| Staż pracy        | Możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach           |                     |  |                 |
|-------------------|--|---------------------|--|-----------------|
|                   | Poprawiły się – młodym twórcom jest obecnie łatwiej zadebiutować | Pozostały bez zmian | Pogorszyły się – młodym twórcom jest obecnie trudniej zadebiutować | Brak odpowiedzi |
| mniej niż 10 lat  | 50%  | 25%                 | 13%  | 13%             |
| 10-15 lat         | 70%  | 10%                 | 20%  | 0%              |
| 16-20 lat         | 80%  | 20%                 | 0%   | 0%              |
| 21-25 lat         | 64%  | 21%                 | 0%   | 14%             |
| 26-30 lat         | 100%   | 0%                  | 0%   | 0%              |
| 31-35 lat         | 67%  | 33%                 | 0%   | 0%              |
| 36-40 lat         | 80%  | 20%                 | 0%   | 0%              |
| więcej niż 40 lat | 83%  | 17%                 | 0%   | 0%              |

Niezależnie od liczby lat pracy jako reżyser, najczęściej badani uznawali, że w ostatnich dwóch dekadach debiut reżyserski stał się łatwiejszy.

## Typ idealny kina, któremu bliższa jest obecna kinematografia w Polsce

Większość (79% badanych) uznała, że polska kinematografia jest obecnie bliżej modelu producenckiego, bliżej typu kina autorskiego jest według 17% respondentów, natomiast według 4% jest dokładnie pomiędzy tymi dwoma typami idealnymi.

Wykres 29 Przeważający model kina w polskiej kinematografii/procentowy rozkład odpowiedzi



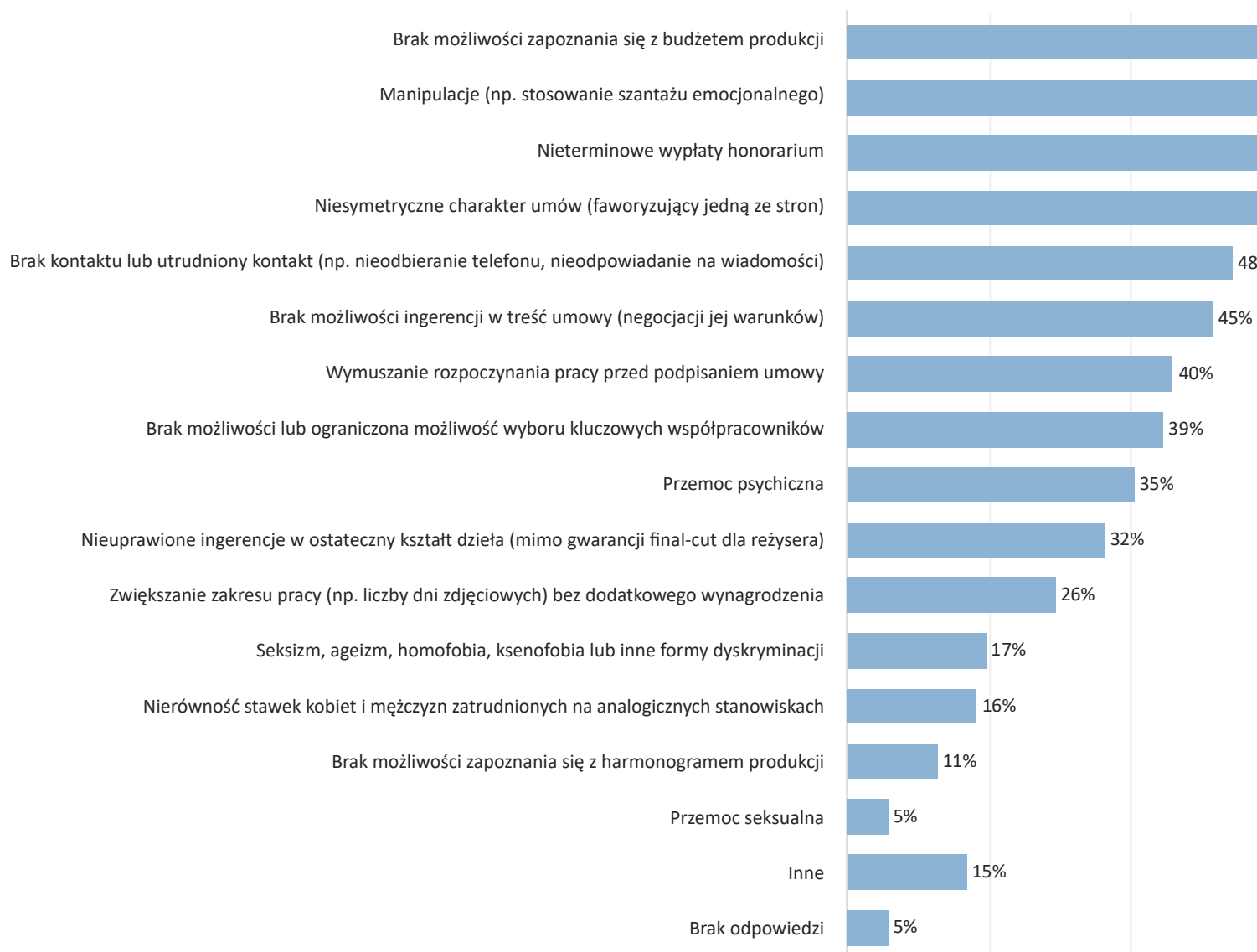
## Negatywne zjawiska w kontakcie w producencie lub jego przedstawicielami

### Osobiste doświadczenia respondentów

Badanych zapytano o relacje reżyserów z producentami i ich przedstawicielami. Pierwsze z pytań odnosiło się do ich osobistych przykrych doświadczeń, drugie zaś do wiedzy o występowaniu negatywnych zjawisk w branży, nie dotyczących bezpośrednio respondenta.

Najczęstszym problemem z jakim respondenci zetknęli się osobiście był *brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji*, który wskazało 67% badanych, drugim zaś, który również dotknął ponad 60% badanych – *manipulacje, np. stosowanie szantażu emocjonalnego* (65%). Co najmniej połowa badanych doświadczyła również *nieterminowych wypłat honorarium* (52%) oraz *niesymetrycznego charakteru umów* (51%). Dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną lub z innych powodów doświadczyło ok. 17%. Najczęściej badani wskazywali przemoc seksualną, a nikt z badanych nie deklarował, że doświadczył przemocy fizycznej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia Wykres 30.

Wykres 30 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta/procentowy rozkład odpowiedzi\*



\* Badani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź, dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

Wśród odpowiedzi *inne*, w której badani mogli opisać nieujęte w kafeterii problemy, z którymi się mierzyli, pojawiały się:

- brak umowy na wstępnym etapie prac,
- groźenie pozwami sądowymi,
- próby oszustw i kłamstwa,
- przenoszenie na reżysera odpowiedzialności za trudności i błędy niezależnego od niego (brak rezerwy czasowej uwzględniającej pogodę przy zdjęciach plenerowych czy nieprzestrzeganie ograniczenia czasu pracy dzieci na planie zdjęciowym),
- brak zrozumienia wizji pionów kreatywnych.

Dodatkowe światło na relacje reżyserów z producentami rzuciły wywiady z członkami Gildii podczas, których zwrócono także uwagę na brak profesjonalizmu niektórych producentów co skutkuje ingerencjami w dzieło na późnym etapie produkcji:

- „w momencie, kiedy taki producent tego nie umie ocenić na etapie materiałów, które ogląda czy rzeczy, o których gadał- ismy przed zdjęciami no to wiadomo (...) większość konfliktów, które w naszej branży się pojawiały pojawiają się w mon- tażu, ponieważ okazuje, że niby ludzie nie do końca rozumieją, o czym gadamy wcześniej.”

Tabela 13 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta w za- leżności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi

| Doświadczane trudności   | Płeć    |           |
|--|---------|-----------|
|  | Kobieta | Mężczyzna |
| Brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji  | 83%     | 62%       |
| Manipulacje (np. stosowanie szantażu emocjonalnego)  | 78%     | 58%       |
| Nieterminowe wypłaty honorarium  | 65%     | 45%       |
| Niesymetryczne charakter umów (faworyzujący jedną ze stron)                                      | 61%     | 47%       |
| Brak kontaktu lub utrudniony kontakt (np. nieodbieranie telefonu, nieodpowiadanie na wiadomości) | 61%     | 45%       |
| Brak możliwości ingerencji w treść umowy (negocjacji jej warunków)                               | 70%     | 35%       |
| Wymuszanie rozpoczynania pracy przed podpisaniem umowy   | 57%     | 35%       |
| Brak możliwości lub ograniczona możliwość wyboru kluczowych współpracowników                     | 39%     | 38%       |
| Przemoc psychiczna   | 57%     | 27%       |
| Nieuprawnione ingerencje w ostateczny kształt dzieła (mimo gwarancji final-cut dla reżysera)     | 43%     | 25%       |
| Zwiększanie zakresu pracy (np. liczby dni zdjęciowych) bez dodatkowego wynagrodzenia             | 30%     | 24%       |
| Seksizm, ageizm, homofobia, ksenofobia lub inne formy dyskryminacji                              | 39%     | 9%        |
| Nierówność stawek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analogicznych stanowiskach                  | 52%     | 2%        |
| Brak możliwości zapoznania się z harmonogramem produkcji   | 22%     | 7%        |
| Przemoc seksualna  | 13%     | 25%       |

Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn dwa najczęściej dotykające ich problemy w relacji z producentem, to *brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji* oraz *manipulacje*. Natomiast kobiety dwukrotnie częściej niż mężczyźni deklarują, że zetknęły się z *brakiem możliwości ingerencji w treść umowy* (odpowiednio 70% i 35%), *niewypłacaniem honorarium w terminie* (65% i 45%), a także *wymuszaniem na nich rozpoczęcie pracy bez uprzedniego podpisania umowy* (57%, mężczyźni: 35%). Natomiast więcej mężczyzn (25%) niż kobiet (13%) zadeklarowało, że doświadczyło przemocy seksualnej.

Tabela 14 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi

| Doświadczane trudności   | Posiadający formalne wykształcenie reżyserskie | Nieposiadający formalnego wykształcenia reżyserskiego |
|--|--|---|
| Brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji  | 67%  | 71%   |
| Manipulacje (np. stosowanie szantażu emocjonalnego)  | 69%  | 57%   |
| Nieterminowe wypłaty honorarium  | 55%  | 43%   |
| Niesymetryczny charakter umów (faworyzujący jedną ze stron)                                      | 55%  | 43%   |
| Brak kontaktu lub utrudniony kontakt (np. nieodbieranie telefonu, nieodpowiadanie na wiadomości) | 50%  | 43%   |
| Brak możliwości ingerencji w treść umowy (negocjacji jej warunków)                               | 48%  | 43%   |
| Wymuszanie rozpoczynania pracy przed podpisaniem umowy   | 41%  | 43%   |
| Brak możliwości lub ograniczona możliwość wyboru kluczowych współpracowników                     | 34%  | 52%   |
| Przemoc psychiczna   | 41%  | 24%   |
| Nieuprawnione ingerencje w ostateczny kształt dzieła (mimo gwarancji final-cut dla reżysera)     | 34%  | 29%   |
| Zwiększanie zakresu pracy (np. liczby dni zdjęciowych) bez dodatkowego wynagrodzenia             | 33%  | 10%   |
| Seksizm, ageizm, homofobia, ksenofobia lub inne formy dyskryminacji                              | 17%  | 19%   |
| Nierówność stawek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analogicznych stanowiskach                  | 17%  | 10%   |
| Brak możliwości zapoznania się z harmonogramem produkcji   | 7%   | 19%   |
| Przemoc seksualna  | 7%   | 0%  |

Badani nie różnią się bardzo ze względu na posiadanie wykształcenia formalnego. Mimo, że konkretnego odpowiedzi nie są wskazywane z dokładnie taką samą częstością w obu grupach, to ich kolejność jest zbliżona, np. brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji pod względem częstości wskazań jest pierwsza w grupie nieposiadających wykształcenia i druga wśród posiadających. Występowanie jednego z nadużyć – przemocy seksualnej – zadeklarowali jedynie respondenci wykształceni formalnie.



Tabela 15 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi

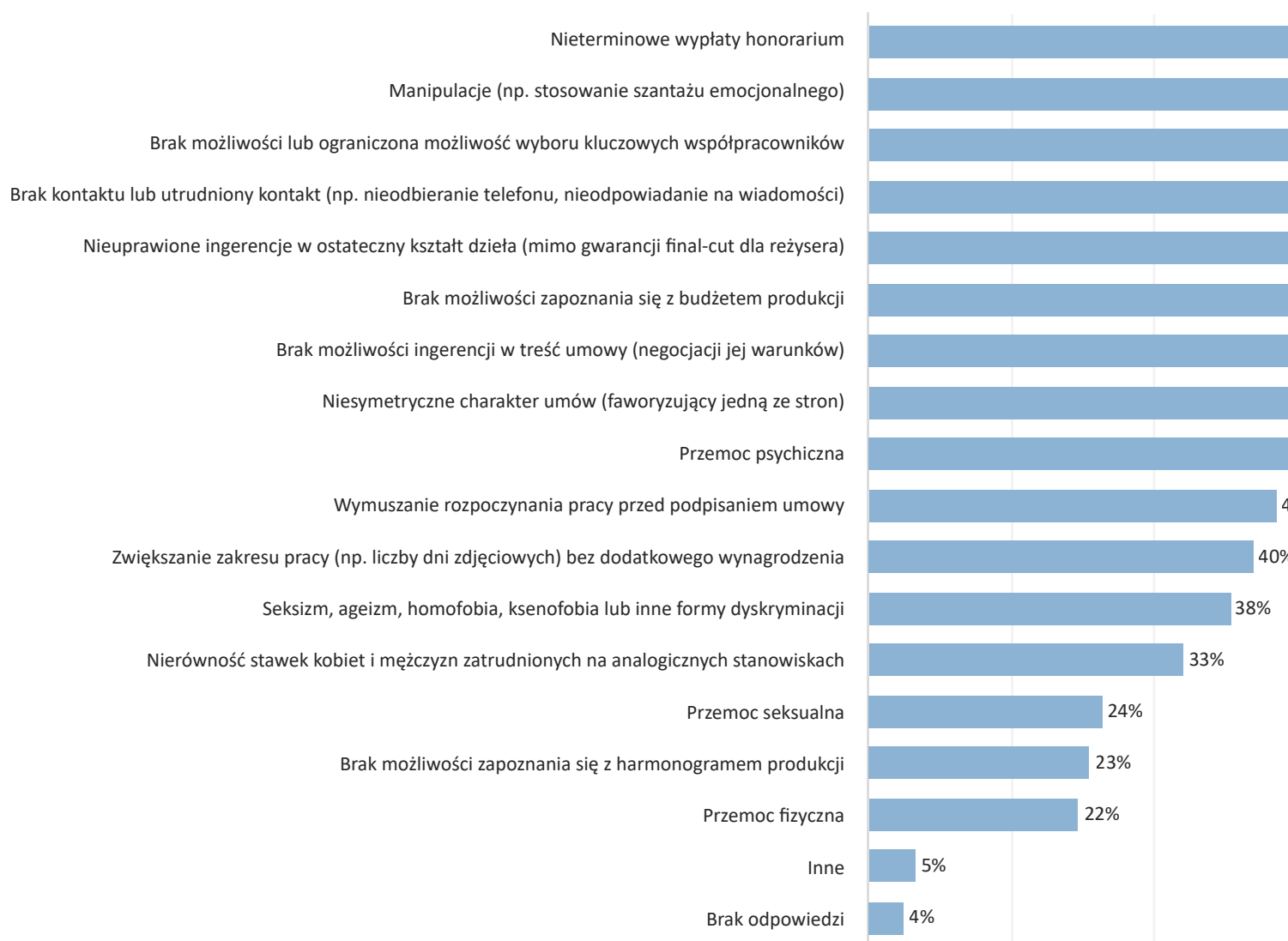
| Doświadczane trudności   | mniej niż 10 lat | 10-15 lat | 16-20 lat | 21-25 lat | 26-30 lat | 31-35 lat | 36-40 lat | więcej niż 40 lat |
|--|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| Brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji  | 75%              | 65%       | 85%       | 64%       | 50%       | 33%       | 80%       | 33%               |
| Manipulacje (np. stosowanie szantażu emocjonalnego)  | 50%              | 65%       | 60%       | 86%       | 100%      | 33%       | 40%       | 67%               |
| Nieterminowe wypłaty honorarium  | 38%              | 60%       | 55%       | 50%       | 25%       | 33%       | 60%       | 50%               |
| Niesymetryczny charakter umów (faworyzujący jedną ze stron)                                      | 25%              | 35%       | 70%       | 57%       | 75%       | 33%       | 80%       | 33%               |
| Brak kontaktu lub utrudniony kontakt (np. nieodbieranie telefonu, nieodpowiadanie na wiadomości) | 50%              | 50%       | 65%       | 36%       | 75%       | 0%        | 40%       | 17%               |
| Brak możliwości ingerencji w treść umowy (negocjacji jej warunków)                               | 63%              | 45%       | 35%       | 50%       | 75%       | 33%       | 60%       | 33%               |
| Wymuszanie rozpoczynania pracy przed podpisaniem umowy   | 25%              | 45%       | 60%       | 43%       | 25%       | 0%        | 20%       | 33%               |
| Brak możliwości lub ograniczona możliwość wyboru kluczowych współpracowników                     | 38%              | 35%       | 45%       | 57%       | 25%       | 0%        | 20%       | 33%               |
| Przemoc psychiczna   | 50%              | 40%       | 30%       | 36%       | 50%       | 0%        | 40%       | 33%               |
| Nieuprawnione ingerencje w ostateczny kształt dzieła (mimo gwarancji final-cut dla reżysera)     | 13%              | 15%       | 30%       | 50%       | 25%       | 67%       | 60%       | 50%               |
| Zwiększanie zakresu pracy (np. liczby dni zdjęciowych) bez dodatkowego wynagrodzenia             | 0%               | 20%       | 45%       | 50%       | 0%        | 0%        | 20%       | 0%                |
| Seksizm, ageizm, homofobia, ksenofobia lub inne formy dyskryminacji                              | 13%              | 20%       | 20%       | 29%       | 0%        | 0%        | 20%       | 0%                |
| Nierówność stawek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analogicznych stanowiskach                  | 13%              | 10%       | 20%       | 21%       | 0%        | 0%        | 40%       | 0%                |
| Brak możliwości zapoznania się z harmonogramem produkcji   | 13%              | 15%       | 10%       | 0%        | 0%        | 0%        | 20%       | 17%               |
| Przemoc seksualna  | 0%               | 5%        | 15%       | 0%        | 0%        | 0%        | 0%        | 0%                |

Dla większości kategorii stażu pracy najczęściej doświadczaną trudnością jest brak możliwości zapoznania się z *budżetem produkcji* lub *manipulacje, takie jak szantaż emocjonalny*. W przypadku kategorii 36-40 lat doświadczenia pracy, *brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji* oraz *niesymetryczny charakter umów (faworyzujący jedną ze stron)* wskazało po 80% grupy. Szczególnie wyróżnia się grupa z doświadczeniem 31-35 lat stażu pracy, gdzie najczęstszą odpowiedzią było: *nieuprawnione ingerencje w ostateczny kształt dzieła*.

## Negatywne zjawiska, które mają miejsce w polskiej kinematografii w relacjach producentów i reżyserów

Respondenci, zapytani o to jakie ogólnie problemy występują w kontaktach producentów i reżyserów, nawet jeśli nie dotyczą ich bezpośrednio, najczęściej wskazywali na *nieterminowe wypłaty honorarium* (59%), *manipulacje* (52%), *brak możliwości lub ograniczona możliwość wyboru kluczowych współpracowników* (49%). Szczegółowy rozkład procentowy odpowiedzi zaprezentowano na Wykresie 31.

Wykres 31 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem, o których istnieniu respondent wie, choć osobiście ich nie doświadczył/procentowy rozkład odpowiedzi\*



\* Badani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź, dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

Tabela 16 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem, o których istnieniu respondent wie, choć osobiście ich nie doświadczył, w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi

|  | Kobieta | Mężczyzna |
|--|---------|-----------|
| Nieterminowe wypłaty honorarium  | 70%     | 55%       |
| Manipulacje (np. stosowanie szantażu emocjonalnego)  | 48%     | 53%       |
| Brak możliwości lub ograniczona możliwość wyboru kluczowych współpracowników                     | 43%     | 53%       |
| Brak kontaktu lub utrudniony kontakt (np. nieodbieranie telefonu, nieodpowiadanie na wiadomości) | 48%     | 47%       |
| Nieuprawnione ingerencje w ostateczny kształt dzieła (mimo gwarancji final-cut dla reżysera)     | 57%     | 42%       |
| Brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji  | 52%     | 47%       |
| Brak możliwości ingerencji w treść umowy (negocjacji jej warunków)                               | 61%     | 42%       |
| Niesymetryczny charakter umów (faworyzujący jedną ze stron)                                      | 48%     | 42%       |
| Przemoc psychiczna   | 43%     | 44%       |
| Wymuszanie rozpoczynania pracy przed podpisaniem umowy   | 57%     | 36%       |
| Zwiększanie zakresu pracy (np. liczby dni zdjęciowych) bez dodatkowego wynagrodzenia             | 57%     | 33%       |
| Seksizm, ageizm, homofobia, ksenofobia lub inne formy dyskryminacji                              | 43%     | 36%       |
| Nierówność stawek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analogicznych stanowiskach                  | 48%     | 27%       |
| Przemoc seksualna  | 35%     | 20%       |
| Brak możliwości zapoznania się z harmonogramem produkcji   | 35%     | 20%       |
| Przemoc fizyczna   | 22%     | 24%       |

Odpowiedzi między płciami nie różnią się bardzo, choć niektóre negatywne zjawiska kobiety dostrzegały częściej niż mężczyźni, jak na przykład: *nieuprawnione ingerencje w ostateczny kształt dzieła* (57% kobiet i 42% mężczyzn), *brak możliwości ingerencji w treść umowy* (61% i 42%), *wymuszanie rozpoczynania pracy przed podpisaniem umowy* (57% i 36%), *zwiększanie zakresu pracy bez dodatkowego wynagrodzenia* (57% i 33%) oraz *nierówność stawek kobiet i mężczyzn* (48% i 27%).

Tabela 17 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem, o których istnieniu respondent wie, choć osobiście ich nie doświadczył, w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi

|  | Posiadający formalne wykształcenie reżyserskie | Nieposiadający formalnego wykształcenia reżyserskiego |
|--|--|---|
| Nieterminowe wypłaty honorarium  | 60%  | 52%   |
| Manipulacje (np. stosowanie szantażu emocjonalnego)  | 48%  | 62%   |
| Brak możliwości lub ograniczona możliwość wyboru kluczowych współpracowników                     | 47%  | 52%   |
| Brak kontaktu lub utrudniony kontakt (np. nieodbieranie telefonu, nieodpowiadanie na wiadomości) | 43%  | 62%   |
| Nieuprawione ingerencje w ostateczny kształt dzieła (mimo gwarancji final-cut dla reżysera)      | 47%  | 48%   |
| Brak możliwości zapoznania się z budżetem produkcji  | 43%  | 57%   |
| Brak możliwości ingerencji w treść umowy (negocjacji jej warunków)                               | 52%  | 33%   |
| Niesymetryczny charakter umów (faworyzujący jedną ze stron)                                      | 41%  | 52%   |
| Przemoc psychiczna   | 47%  | 43%   |
| Wymuszanie rozpoczynania pracy przed podpisaniem umowy   | 41%  | 43%   |
| Zwiększanie zakresu pracy (np. liczby dni zdjęciowych) bez dodatkowego wynagrodzenia             | 41%  | 38%   |
| Seksizm, ageizm, homofobia, ksenofobia lub inne formy dyskryminacji                              | 41%  | 33%   |
| Nierówność stawek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analogicznych stanowiskach                  | 33%  | 29%   |
| Przemoc seksualna  | 26%  | 24%   |
| Brak możliwości zapoznania się z harmonogramem produkcji   | 26%  | 14%   |
| Przemoc fizyczna   | 22%  | 24%   |

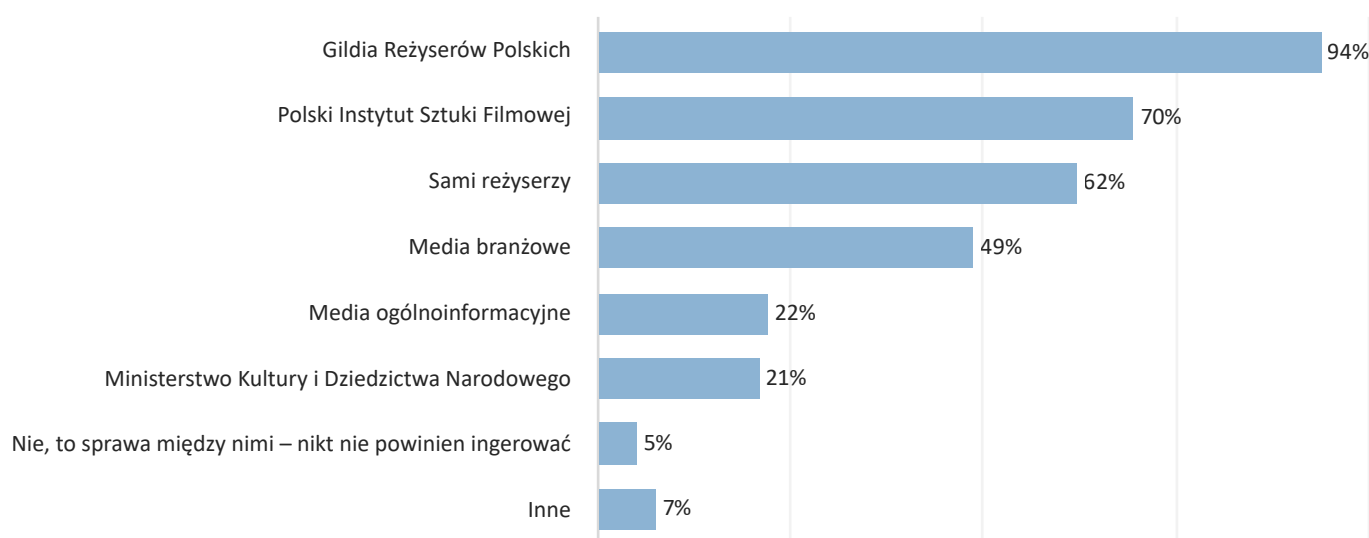
Odpowiedzi osób posiadających i nieposiadających wykształcenia formalnego są dość zbliżone. Największa różnica dotyczy *braku możliwości ingerencji w treść umowy*, która obserwowana częściej przez osoby wykształcone formalnie. Najczęściej wskazywały one na *nieterminowe wypłaty honorarium* (60%), a osoby bez wykształcenia najczęściej obserwują *manipulacje* oraz *brak kontaktu lub utrudniony kontakt* w relacji z producentem.

## Postulowane zmiany

### Zabieranie publicznie głosu w sprawie relacji producentów i reżyserów

W kontekście diagnozowanych problemów i wyzwań związanych z potrzebą poprawy warunków pracy polskich reżyserów, badanych zapytano, kto, w ich ocenie, powinien publicznie zabierać głos w sprawie relacji producentów i reżyserów. Zdecydowana większość respondentów uznaje, że wypowiadać się publicznie w tej kwestii powinna Gildia Reżyserów Polskich (94%, przewaga nad drugą w kolejności odpowiedzią to aż 24 p.p.). Kolejną instytucją, która powinna publicznie zająć stanowisko w tej sprawie, jest zdaniem 70% ankietowanych Polski Instytut Sztuki Filmowej, na trzecim miejscu zaś uplasowała się odpowiedź *sami reżyserzy*. Najmniej osób uznało, że zupełnie nikt z zewnątrz nie powinien ingerować w relacje producentów i reżyserów.

Wykres 32 Zabieranie publicznie głosu ws. relacji producentów i reżyserów przez instytucje i osoby trzecie\*



\* Badani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź, dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

Wśród wypowiedzi osób, które wybrały kategorię *inne* (7%), pojawiły się następujące odpowiedzi:

- gildie producenckie,
- Krajowa Izba Producentów Audiowizualnych
- Związek Zawodowy Filmowców, inne branżowe związki zawodowe,
- Stowarzyszenie Filmowców Polskich,
- szkoły filmowe kształcące reżyserów i producentów.

Jedna z osób wykorzystała tę kategorię, by podkreślić znaczenie roli PISF-u w tej kwestii: „Zdecydowanie PISF powinien mieć komórkę wspierania reżyserów, od których to w największym stopniu zależy, czy film będzie bardziej lub mniej udany.”.

## Sposoby zabezpieczania interesów reżyserów w kontakcie z producentami

---

Badani wskazywali konieczność zabezpieczania interesów reżyserów w kontakcie z producentami i ich przedstawicielami, a z ich wypowiedzi można wyłonić kilka najczęściej pojawiających się sposobów na ochronę reżysera, którymi są:

### 1. Szczegółowo opracowane i/lub wystandardyzowane umowy

- a. *„Przygotować listę klauzul abuzywnych stosowanych przez producentów, stworzyć umowy, które będą gwarantowały minimum praw reżyserkom i reżyserom, zapewniać opiekę prawną reżyserkom i reżyserom w przypadku konfliktu z producentami, edukować”*
- b. *„Utworzenie standardowej umowy regulującej prawa i obowiązki reżysera, ale również prawa i obowiązki producenta i zatwierdzenie tej umowy przez PISF.”*
- c. *„Przekazanie majątkowych praw autorskich producentowi dopiero w momencie wypłaty całego honorarium. Obecnie producent może eksploatować dzieło filmowe bez wypłaty honorarium. A reżyserowi zostaje tylko droga sądowa. To powinno być gwarantowane w umowach i akceptowane przez PISF, a tak oczywiście nie jest. Obligatoryjny wgląd reżysera w budżet i kosztorys. Ogólnie stworzenie wzorca umowy między reżyserem a producentem, zaakceptowany przez PISF. Inaczej jest oczywiście przy projektach komercyjnych, kiedy to producent znajduje reżysera i powierza mu realizację filmu, czy serialu komercyjnego.”*

### 2. Ustalone widełki wynagrodzeń i ich jawność

- a. *„Standardowymi umowami; pozycją związku zawodowego; jawnością umów i wynagrodzeń”*
- b. *„uregulowane minimalne wynagrodzenia, uregulowanie minimalnego czasu preprodukcji, uregulowanie czasu postprodukcji, przejrzystość budżetu”*

### 3. Kodeks etyki pracy/zbiór dobrych praktyk

- a. *„Powinien istnieć kodeks pracy na planie - dotyczący m.in. Długości pracy i racjonalnego planowania, przeciwdziałający przeładowaniu dnia zdjęciowego.”*
- b. *”Powinna powstać księga dobrych praktyk sugerująca systemowe rozwiązania ad kluczowych elementów umów, terminów płatności, terminów podpisania umów przed rozpoczęciem projektu, zapewniających równe prawa do ingerencji w proces reżysera i producenta, zabezpieczenie prawne reżyserów w kontekście umów, rozwiązanie problemu tantiem vod i pewnie wiele innych.”*
- c. *Stworzenie nienaruszalnych podstawowych standardów współpracy reżyser - producent. Stworzenie Etyki współpracy producent - reżyser. Przeprowadzanie corocznej oceny współpracy producentów z reżyserami w postaci raportu skierowanego bezpośrednio do PISF i MKiDN oraz podanego do publicznej wiadomości. Producent, który naruszy standardy współpracy powinien nie mieć możliwości dotacji z PISF i innych publicznych źródeł.”*

4. **Zwiększenie roli Gildii Reżyserów – jako związku zawodowego.** Gildia powinna mieć możliwość reprezentowania tej grupy zawodowej i umocowanie prawne. Umowa między producentem i reżyserem powinna być akceptowana przez prawnika Gildii lub reżyserzy powinni mieć możliwość dobrowolnej konsultacji umów z prawnikami Gildii.
- „Zwiększone możliwości negocjacyjne np. dzięki pomocy instytucji opartych na prawach związkowych. Uważam, że docelowo Gildia powinna mieć swoich wyspecjalizowanych prawników, z których pomocy mogliby korzystać koleżanki i koledzy szczególnie młodszego pokolenia*
  - „W niektórych przypadkach wprowadzenie mediacji np. Gildii Reżyserów”*
  - „Standaryzacja dobrych praktyk współpracy, interwencje Gildii wobec łamania czy naginania tych praktyk.”*
5. **Wzmocnienie ochrony praw i interesów reżysera przez PISF,** m.in. prawna gwarancja final cut dla reżysera, jeśli producent korzysta z dofinansowania ze środków publicznych. Dopuszczenie reżyserów do kontroli umów i budżetów na realizację ich projektu.
- „PISF powinien przedstawić producentom taki wzór umowy, który zabezpieczałby prawa reżysera, przede wszystkim do final cut, ale także do zachowania integralności scenariusza, który został wcześniej zatwierdzony przez PISF.”*
  - „I. Ustanowienie reżysera stroną w PISF - producenci dokonują ogromnych nadużyć (czasem oszustw), ale nie ma instancji, której reżyser może w takiej sytuacji to zgłosić. II. Ustanowienie opiekunów projektów PISF, którzy mają również kontakt z reżyserem - szczególnie w przypadku pierwszych filmów.”*

Pojedyncze wypowiedzi dotyczyły:

- **udziału reżysera w produkcji:**

*„Moim zdaniem jedyną formą zabezpieczenia interesów reżysera jest co produkcyjny udział reżysera w produkcji. Nawet na symbolicznym poziomie 0,1%. To daje mu gwarancję wglądu we wszystkie papiery produkcji oraz mały głos dotyczący Final Cut.”*

- **poszerzania swoich kompetencji:**

*„Moim zdaniem zabezpieczenie interesów osób reżyserujących to nie tylko rozwiązania tzw. systemowe. Zabezpieczenie to powinno wiązać się z działaniem tych osób, by stopniowo rozszerzać swoje kompetencje o te, które są kompetencjami tzw. producenckimi. Jest to związane z dostosowywaniem się do zmian w polskiej kinematografii (które można owszem oceniać jako złe, ale samą oceną nie kwestionuje się ich realności) porzuceniem starych i nieaktualnych wyobrażeń o tym kim jest reżyser/reżyserka i jaka jest jego rola i wchodzenie w buty producentów.”*

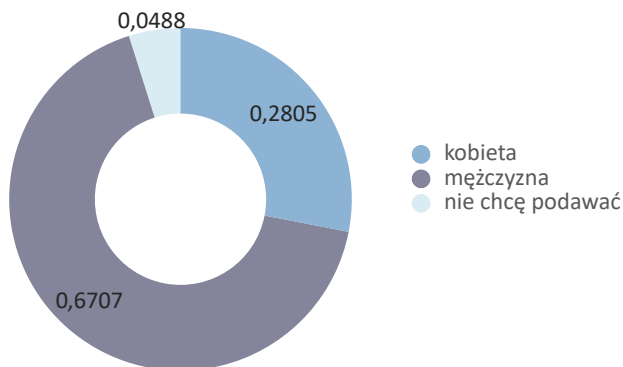
- **stworzenia instytucji, która będzie zbierała informacje o negatywnych zjawiskach mających miejsce w branży filmowej:**

*„ (...) Należy stworzyć bezpieczne i anonimowe centrum informacji, które będzie zbierało informacje nt. przemocy i stworzyć system ostrzegania innych twórców przed nieuczciwością i przemocowością ze strony producentów.”*

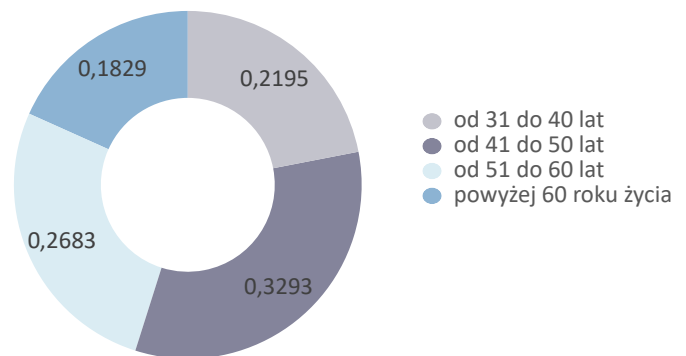
## Informacje o respondentach biorących udział w badaniu ilościowym

W badaniu wzięło udział 82 osoby, z czego mężczyźni stanowili 67% respondentów, kobiety 28%, natomiast 5% odmówiło udzielenia odpowiedzi na pytanie dotyczące płci.

Wykres 33 Płeć respondentów/procentowy rozkład odpowiedzi



Wykres 34 Wiek respondentów/procentowy rozkład odpowiedzi



Największy odsetek badanych (33%) stanowiły osoby od 41 do 50 lat, najmniej zaś było respondentów powyżej 60 roku życia. Najmłodsza grupa, w wieku od 31 do 40 lat, to 22% ogółu badanych, natomiast osoby w przedziale wiekowym od 51 do 60 lat stanowiły 27% wszystkich ankietowanych.



## Spis wykresów

---

|  |    |
|--|----|
| <a href="#">Wykres 1 Liczba lat pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 6  |
| <a href="#">Wykres 2 Posiadanie formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 6  |
| <a href="#">Wykres 3 Posiadanie formalnego wykształcenia reżyserskiego w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                                 | 6  |
| <a href="#">Wykres 4 Wcześniej zajmowane stanowiska w kinematografii/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 7  |
| <a href="#">Wykres 5 Praca reżysera jako jedyne zajęcie zawodowe/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 10 |
| <a href="#">Wykres 6 Praca reżysera jako jedyne zajęcie zawodowe w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> ..... | 10 |
| <a href="#">Wykres 7 Reżyseria jako jedyne zajęcie zawodowe w zależności od liczby lat pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                          | 11 |
| <a href="#">Wykres 8 Część ogólnego czasu pracy poświęcana pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 12 |
| <a href="#">Wykres 9 Etap życia, w którym podjęto decyzję o zostaniu reżyserem/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 14 |
| <a href="#">Wykres 10 Posiadanie wizji pracy w zawodzie reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 18 |
| <a href="#">Wykres 11 Posiadanie wizji pracy w zawodzie reżysera w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> ..... | 18 |
| <a href="#">Wykres 12 Spełnienie się oczekiwań co do charakteru pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 18 |
| <a href="#">Wykres 13 Jasne strony pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 20 |
| <a href="#">Wykres 14 Ciemne strony pracy reżysera/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 21 |
| <a href="#">Wykres 15 Chęć, by ktoś z bliskich został reżyserem/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 22 |

|   |    |
|---|----|
| <a href="#">Wykres 16 Chęć, by ktoś z bliskich pracował w branży filmowej, ale w zawodzie innym niż reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                 | 23 |
| <a href="#">Wykres 17 Ocena aktualnych warunków pracy reżyserów w Polsce/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 24 |
| <a href="#">Wykres 18 Ocena aktualnych warunków pracy reżyserów w Polsce w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                               | 25 |
| <a href="#">Wykres 19 Ocena zmiany warunków pracy reżyserów w ostatnich 10 latach/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 26 |
| <a href="#">Wykres 20 Ocena zmiany warunków pracy reżyserów w ostatnich 10 latach w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                      | 27 |
| <a href="#">Wykres 21 Ocena zmiany warunków pracy reżyserów w ostatnich 10 latach w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....               | 27 |
| <a href="#">Wykres 22 Najtrudniejszy etap powstawania dzieła filmowego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 29 |
| <a href="#">Wykres 23 Ocena możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w polskiej kinematografii/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                        | 31 |
| <a href="#">Wykres 24 Ocena możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w polskiej kinematografii w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 32 |
| <a href="#">Wykres 25 Ocena zmian możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w ostatnich 20 latach/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                      | 33 |
| <a href="#">Wykres 26 Ocena zmian możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w ostatnich 20 latach w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi</a> ..... | 33 |
| <a href="#">Wykres 27 Ocena zmian możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                                    | 34 |
| <a href="#">Wykres 28 Ocena zmian możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....               | 34 |
| <a href="#">Wykres 29 Przeważający model kina w polskiej kinematografii/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 35 |

|  |    |
|--|----|
| <a href="#">Wykres 30 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta/ procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 37 |
| <a href="#">Wykres 31 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem, o których istnieniu respondent wie, choć osobiście ich nie doświadczył/procentowy rozkład odpowiedzi</a> ..... | 41 |
| <a href="#">Wykres 32 Zabieranie publicznie głosu ws. relacji producentów i reżyserów przez instytucje i osoby trzecie</a> .....   | 44 |
| <a href="#">Wykres 33 Płeć respondentów/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 47 |
| <a href="#">Wykres 34 Wiek respondentów/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 47 |

## Spis tabel

---

|  |    |
|--|----|
| <a href="#">Tabela 1 Wcześniej zajmowane stanowisko w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 8  |
| <a href="#">Tabela 2 Wcześniej zajmowane stanowisko w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                            | 8  |
| <a href="#">Tabela 3 Część czasu pracy poświęcana pracy reżysera w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 12 |
| <a href="#">Tabela 4 Część czasu pracy poświęcana pracy reżysera w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....               | 13 |
| <a href="#">Tabela 5 Etap życia, w którym podjęto decyzję o zostaniu reżyserem w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....                          | 14 |
| <a href="#">Tabela 6 Etap życia, w którym podjęto decyzje o zostaniu reżyserem w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> ..... | 15 |
| <a href="#">Tabela 7 Ocena aktualnych warunków pracy reżyserów w Polsce w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 25 |

|   |    |
|---|----|
| <a href="#">Tabela 8 Uzasadnienie wyboru danego etapu powstawania dzieła filmowego, jako najtrudniejszego</a> .....   | 29 |
| <a href="#">Tabela 9 Najtrudniejszy etap powstawania dzieła filmowego w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 30 |
| <a href="#">Tabela 10 Ocena możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w polskiej kinematografii w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 32 |
| <a href="#">Tabela 11 Ocena zmian możliwości rozwoju zawodowego kobiet reżyserek w ostatnich 20 latach w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 33 |
| <a href="#">Tabela 12 Ocena zmian możliwości debiutu reżyserskiego w ostatnich 20 latach w zależności od stażu pracy/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 35 |
| <a href="#">Tabela 13 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 38 |
| <a href="#">Tabela 14 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....   | 39 |
| <a href="#">Tabela 15 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem doświadczane przez respondenta w zależności od stażu pracy jako reżyser/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 40 |
| <a href="#">Tabela 16 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem, o których istnieniu respondent wie, choć osobiście ich nie doświadczył, w zależności od płci/procentowy rozkład odpowiedzi</a> .....  | 42 |
| <a href="#">Tabela 17 Negatywne zjawiska w kontakcie z producentem lub jego przedstawicielem, o których istnieniu respondent wie, choć osobiście ich nie doświadczył, w zależności od posiadania formalnego wykształcenia reżyserskiego/procentowy rozkład odpowiedzi</a> ..... | 42 |