

Podkladové studie

**VSTUPNÍ ANALÝZA SOUČASNÝCH VAZEB TRHU PRÁCE
SE SEKTOREM KULTURA**

A

**DEFINOVÁNÍ VÝCHOZÍCH PŘEDPOKLADŮ
PRO STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI
V TOMTO SEKTORU**

Zadavatel projektu:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zpracovatel projektu:

Institut umění – Divadelní ústav

ve spolupráci s EUPC s.r.o. a Otevřenou společností o.p.s./ProCulture

prosinec 2007

OBSAH:

Podkladová studie pro oblast AUTORSKÉHO PRÁVA.....	3
Podkladová studie pro obor DIVADLO.....	31
Podkladová studie pro obor TANEC	53
Podkladová studie pro obor HUDBA.....	81
Podkladová studie pro oblast KINEMATOGRAFIE.....	116
Podkladová studie pro oblast MUZEÍ A GALERIÍ	136
Podkladová studie pro oblast KNIHOVEN	148
Kultura a CESTOVNÍ RUCH	180

Podkladová studie pro oblast autorského práva

Autoři: Jan Barták a Lukáš Matásek

Obsah:

1. Úvod
 - 1.1. Stručný historický exkurz a relevantní komunitární úprava
 - 1.2. Aktuální stav
 - 1.3. Důležité pojmy pro účely analýzy
2. Druhy příjmů v oblasti – popis a statistiky
 - 2.1. Autoři/výkonní umělci v pracovním poměru
 - 2.1.1. Zaměstnanecké dílo
 - 2.1.2. Pracovní poměr
 - 2.1.3. Statistiky - kolik je autorů/výkonných umělců v zaměstnání
 - 2.2. Jiné zdroje příjmů
 - 2.2.1. Autor – odměna za vytvoření díla
 - 2.2.2. Autor – odměna za poskytnutí licence
 - 2.2.3. Autor – náhradní odměna
 - 2.2.4. Autor – podnikatel
3. Kolektivní správa – popis činnosti a zdrojů příjmů
 - 3.1. Výčet a základní údaje o kolektivních správcích působících v ČR
 - 3.2. Podrobné údaje o jednotlivých kolektivních správcích a statistiky
 - 3.2.1. DILIA
 - 3.2.2. GESTOR
 - 3.2.3. INTERGRAM
 - 3.2.4. OAZA
 - 3.2.5. OOA-S
 - 3.2.6. OSA
4. Zaměstnavatelé a jejich struktura
 - 4.1. Autor sám sobě zaměstnavatelem
 - 4.2. Zaměstnavatelé
 - 4.3. Agentury coby prostředníci mezi autorem a objednavatelem či uživatelem
 - 4.4. Statistika zaměstnanosti a mezd v oblasti kultury
 - 4.5. Kolektivní správce – občanské sdružení nositelů práv
 - 4.5.1. Kolektivní správce – občanské sdružení nositelů práv
 - 4.5.2. Kolektivní správce – zaměstnavatel a jeho zaměstnanci
 - 4.6. Statistiky
 - 4.6.1. Agentura
 - 4.6.2. Kolektivní správa
5. Studijní obory v sektoru kultura
Počty absolventů studijních oborů, vývoj
Zaměstnanost absolventů
6. Autorské právo a zahraničí
7. Shrnutí a zhodnocení analýzy
 - 7.1. Analýza hrozeb a příležitostí v oblasti autorského práva
 - 7.1.1. Hrozby
 - 7.1.2. Slabé stránky
 - 7.1.3. Silné stránky
 - 7.1.4. Příležitosti
 - 7.2. Zhodnocení analýzy – návrh kam směřovat podporu
 - 7.2.1. Kolektivní správa
 - 7.2.2. Agentury
 - 7.2.3. Zaměstnavatelé a nositelé práv coby zaměstnanci
 - 7.2.4. Autoři a výkonní umělci
 - 7.2.5. Uživatelé

Zdroje

1. Úvod

Tato část analýzy se zabývá širokou problematikou autorského práva.

Oblastí autorského práva se rozumí právní a ekonomické vztahy regulované autorským zákonem v aktuálním znění a souvisejícími předpisy, tj. vztahy v oblasti tvorby a užití výsledků tvůrčí činnosti.

Autorské právo směřuje k nastolení rovnovážných vztahů při materiální a morální stimulaci autorů a jiných tvůrců na straně jedné a k vytvoření vhodného prostředí pro užívání výsledků tvůrčí činnosti na straně druhé. Dobře fungující systém ochrany autorských práv by měl tedy na jedné straně ochránit výsledky tvůrčí práce autorů a jiných tvůrců a umožnit jim materiální zabezpečení, na druhé straně právně zajistit pozici uživatelů.

1.1. Stručný historický exkurz a relevantní komunitární úprava

Současný autorský zákon [zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a změně některých zákonů (autorský zákon), dále jen „autorský zákon“] nabyl účinnosti 1. prosince 2000. Nahradil předchozí autorský zákon č. 35/1965 Sb., který byl po roce 1989 šestkrát novelizován v souvislosti s převzetím práva ES v oblasti duševního vlastnictví a závazků z mezinárodních úmluv a smluv, jimiž je Česká republika vázána. Autorskoprávní kodex nově upravuje i tzv. kolektivní správu autorských práv, která byla v předešlém období upravena ve velmi stručném zákoně č. 237/1995 Sb., o hromadné správě autorských práv a práv autorskému právu příbuzných a o změně a doplnění některých zákonů.

Nový autorský zákon, doposud novelizovaný zákony č. 81/1995 Sb., 61/2006 Sb., 186/2006 Sb. a č. 216/2006 Sb., je relativně moderním autorskoprávním kodexem, jehož tvůrci již vycházeli z úpravy práva evropských společenství. V průběhu necelých sedmi let jeho účinnosti se ukázala potřeba jeho novelizace zejména z důvodu jeho částečného nesouladu s některými novějšími právními dokumenty EU. Úplná harmonizace autorského zákona s právem EU byla provedena poslední, dosud nejrozsáhlejší novelou zákonem č. 216/2006.

Evropské směrnice, které jsou pro oblast autorského práva relevantní jsou tyto:

- Směrnice Rady 91/250/EHS ze dne 14. května 1991 o právní ochraně počítačových programů, v platném znění,
- Směrnice Rady 92/100/EHS ze dne 19. listopadu 1992 o právu na pronájem a na půjčování, jakož i o některých právech souvisejících s právem autorským v oblasti duševního vlastnictví, v platném znění,
- Směrnice Rady 93/83/EHS ze dne 27. září 1993 o koordinaci některých pravidel z oboru práva autorského a práv s ním souvisejících vztahujících se na satelitní vysílání a na kabelový přenos,
- Směrnice Rady 93/98/EHS ze dne 29. října 1993 o harmonizaci ochranné doby práva autorského a některých práv s ním souvisejících, v platném znění,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/9/ES ze dne 11. března 1996 o právní ochraně databází,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2001/29/ES ze dne 22. května 2001 o harmonizaci některých aspektů autorského práva a práv s ním souvisejících v informační společnosti,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2001/84/ES ze dne 27. září 2001 o právu na opětný prodej ve prospěch autora originálu uměleckého díla,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/48/ES ze dne 29. dubna 2004 o vymáhání práv duševního vlastnictví,

1.2. Aktuální stav

Jak je uvedeno výše, aktuální znění autorského zákona je komplexní úpravou autorskoprávních vztahů v jednom kodexu, která je plně harmonizována s komunitární úpravou.

Autorský zákon upravuje práva autorská, tj. práva autora k jeho dílu a další práva související s právem autorským, tj. tradičně zejm. právo výkonného umělce k jeho uměleckému výkonu.

Autorský zákon aktuálně výslovně upravuje práva následujících subjektů:

- autora k jeho autorskému dílu (osobnostní a majetková práva autorů všech profesí)

- výkonného umělce k jeho uměleckému výkonu (osobnostní a majetková práva výkonných umělců všech profesí),
- výrobce zvukového záznamu k jeho záznamu,
- výrobce zvukově obrazového záznamu k jeho záznamu,
- rozhlasového nebo televizního vysílatele k jeho původnímu vysílání,
- zveřejnitel k dosud nezveřejněnému dílu, k němuž uplynula doba trvání majetkových práv,
- nakladatele na odměnu v souvislosti se zhotovením rozmnoženiny jím vydaného díla pro osobní potřebu,

Nositelem autorského práva, resp. práva souvisejícího s právem autorským může mimo výše uvedených subjektů dále být:

- dědic, resp. jiný právní nástupce výše uvedených subjektů
- zaměstnavatel u děl zaměstnaneckých ve smyslu § 58 AZ
- škola v případě školních děl ve smyslu § 60 AZ
- stát (zejm. v případě odúmrti)

Jak je uvedeno výše, autorský zákon ve své aktuální podobě dále obsahuje kompletní úpravu kolektivní správy práv autorských a práv souvisejících s právem autorským. Významnými subjekty, které vstupují do majetkových práv autorských a do práv souvisejících s právem autorským, jsou tedy také kolektivní správci.

Do budoucna lze očekávat změny autorského zákona zejména v závislosti na vývoji evropské legislativy. V nejbližší době půjde pravděpodobně především o změny v oblasti kolektivní správy, o jejíž harmonizaci se na evropské úrovni vede živá diskuse.

1.3. Důležité pojmy pro účely analýzy

- osobnostní x majetková práva

Osobnostní práva jsou práva výslovně vymezená v § 11 AZ, která jsou spojená s osobou autora, jsou nepřevoditelná, nelze se jich vzdát a smrtí autora zanikají (např. právo na zveřejnění díla, právo oslovovat si autorství k dílu apod.). Úprava osobnostních práv platí obdobně pro výkonné umělce, neplatí ovšem pro ostatní nositele práv.

Majetková práva jsou právem autora (a jiných nositelů práv) na ekonomické využití autorského díla (nebo jiného zákonem chráněno výsledku tvůrčí činnosti např. výkonu výkonného umělce). Majetková práva tvoří zejm. právo dílo užít a udělit jinému smlouvou oprávnění k jeho užití. Obvyklé způsoby užití ve smyslu AZ upravuje § 12 AZ a násl. (Pokud se v této analýze mluví o „užití díla“ je tím myšleno užití ve výše uvedeném smyslu.)

Autorský zákon dále zakotvuje jiná majetková práva – práva na tzv. náhradní odměnu.

- autor x jiný nositel práv

Autorem se především myslí autor ve smyslu § 5 AZ, tj. fyzická osoba, která vlastní tvůrčí činností vytvořila autorské dílo naplňující znaky § 2 AZ.

Jiným nositelem práv mohou být všechny výše uvedené subjekty, které mohou vykonávat majetková práva ve smyslu autorského zákona. Ať již jako původní nositelé příslušného majetkového práva (výkonní umělci, výrobci zvukových a zvukově obrazových záznamů apod.) anebo odvození nositelé tohoto práva (např. dědicové, zaměstnavatel, stát v případě odúmrti apod.)

Pokud je v dalším textu použit pojem „nositelé práv“, uvedené platí pro autory i jiné nositele práv.

- výkonný umělec

Autorský zákon obsahuje zvláštní úpravu práva umělce k jeho uměleckému výkonu. Výkonným umělcem se rozumí výkon herce, zpěváka, hudebníka, tanečníka, dirigenta, sbormistra, režiséra nebo jiné osoby, která hraje, zpívá, recituje, předvádí nebo jinak provádí umělecké dílo. (§ 67 AZ)

- kolektivní správce

Kolektivní správce je právnická osoba, která na základě oprávnění od Ministerstva kultury ČR vykonává kolektivní správu práv autorských a práv souvisejících s právem autorským (§ 97 AZ).

Kolektivní správou je zastupování většího počtu nositelů práv k jejich společnému prospěchu při výkonu jejich majetkových práv ke zveřejněním nebo ke zveřejnění nabídnutým dílům, uměleckým výkonům,

zvukovým a zvukově obrazovým záznamům, pokud jiný než kolektivní výkon těchto práv je nedovolený nebo neúčelný (§ 95 AZ).

- kolektivní správa povinná x dobrovolná.

Povinná kolektivní správa (PKS) je charakteristická tím, že nositelé práv jsou při výkonu zákonem výslovně stanovených práv kolektivními správci zastupovaní ze zákona a jejich individuální výkon je nedovolený.

Dobrovolná kolektivní správa (DKS) je uzavírání hromadných licenčních smluv s uživateli, kterými kolektivní správci dávají uživatelům souhlas s užitím děl veškerých autorů, které zastupují na základě smluv o zastoupení při výkonu autorských majetkových práv mezi kolektivními správci a nositeli práv. Nositelé práv zde tedy mají volbu, zda budou svá práva vykonávat samostatně nebo prostřednictvím kolektivního správce.

- odměna za vytvoření díla x licenční odměna

Typickým způsobem ekonomické exploatace autorského díla je uzavření smlouvy o vytvoření díla a licenční smlouvy o poskytnutí licence k užití díla. Oba smluvní typy je od sebe nutno odlišovat a z toho plyne také rozlišování odměny za vytvoření díla a licenční odměny (to platí přesto, že oba smluvní typy mohou být obsaženy v jednom dokumentu).

Odměna za vytvoření díla je odměna, která je hrazena, pokud nové autorské dílo vzniká na objednávku (na základě smlouvy o dílo podle občanského nebo obchodního zákoníku). Je hrazena zpravidla objednatelem.

Licenční odměna, je odměna sjednaná za poskytnutí licence k užití díla v rozsahu a způsobem vymezeným v licenční smlouvě nebo z této smlouvy vyplývajícím.

2. Druhy příjmů v oblasti – popis a statistiky

Pro oblast autorského práva je charakteristické, že pracovní – zaměstnanecký poměr je marginální způsob úpravy výdělečné činnosti autorů, resp. výkonných umělců. Jejich tradičním zdrojem příjmů není plat, ale odměny za vytvoření díla, licenční odměny a odměny inkasované od kolektivních správců.

Z hlediska pracovního práva jsou autoři tedy nejčastěji osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Obvyklý způsob výdělečné činnosti autorů, resp. výkonných umělců v zaměstnaneckém poměru a mimo něj se ale samozřejmě liší obor od oboru (jiný způsob bude obvyklý u výtvarníka, jiný u profesionálního hudebníka).

2.1 Autoři/výkonní umělci v pracovním poměru

2.1.1. Zaměstnanecké dílo

V oblasti zaměstnaneckého poměru upravuje AZ vztah mezi autorem a zaměstnavatelem u tzv. zaměstnaneckého díla. V §58 AZ přímo uvádí: *Není-li sjednáno jinak, zaměstnavatel vykonává svým jménem a na svůj účet autorova majetková práva k dílu, které autor vytvořil ke splnění svých povinností vyplývajících z pracovněprávního či služebního vztahu k zaměstnavateli nebo z pracovního vztahu mezi družstvem a jeho členem (zaměstnanecké dílo).* V praxi je tento vztah často podceňován jak autory (zaměstnanci) tak zaměstnavateli (viz. www.profit.cz článek „Pozor na zaměstnanecké dílo!“).

Pomineme-li oblast podnikatelských a zejména kreativních oborů (reklamní agentury, softwarové firmy, překladatelské agentury, architektonické kanceláře), v oblasti umění se můžeme setkat s užitím tohoto ustanovení např. v oblasti divadla (dramaturg-úpravce; scénograf; hudební skladatel), v jiných oblastech (film, hudba, literatura, výtvarné umění) není přímé zaměstnávání autorů obvyklé. Pokud nejsou v pracovní smlouvě podrobněji ošetřeny tyto problematické body, mohou se stát sporným místem zaměstnaneckého vztahu:

- nedostatečné vymezení druhu práce
- vymezení oprávnění k výkonu autorských práv
- ustanovení o dodatečném vyplacení přiměřené odměny

Ujednání o zaměstnaneckém díle se nevztahuje na výkonné umělce, AZ nespecifikuje vznik uměleckého výkonu, pouze jeho případné užití.

2.1.2. Pracovní poměr

Často se kromě odměny sjednané dle AZ na základě licenční smlouvy v praxi setkáváme s pracovně-právními vztahy mezi autory/výkonnými umělci a zaměstnavateli (zaměstnanecké dílo). Lze se obecně domnívat, že většina zaměstnavatelů si uvědomuje rizika spojená s nedokonalým vymezením autorsko-právního vztahu se zaměstnanci v AZ, která mohou vést v budoucnu ke sporu

a tedy, že volí ve stejné situaci úpravu zvláštní licenční smlouvou. Žádné oficiální statistiky k dané problematice neexistují.

2.2. Jiné zdroje příjmů

2.2.1. Autor – odměna za vytvoření díla

Podle §61 AZ lze vytvořit dílo na základě smlouvy o dílo (dílo vytvořené na objednávku) a platí zde, že autor tímto poskytuje zároveň licenci k účelu vyplývajícímu ze smlouvy (není-li sjednáno jinak). Takto nabytá odměna tedy v sobě zahrnuje jak odměnu za vytvoření, tak odměnu za poskytnutí licence. Toto ustanovení je však v praxi užíváno minimálně, neboť objednatel nemá právní jistotu (pokud ve smlouvě dostatečně neformuluje účel, ke kterému bylo dílo objednáno a vytvořeno) k získané licenci (zejm. časové omezení licence). Používá se zejména pro vytvoření děl výtvarných, neboť zde historicky i prakticky nedochází k určení podílové odměny za poskytnutí licence.

V jiných oborech (literatura, divadlo, audiovizie) se vedle odměny za vytvoření díla určuje podrobněji i rozsah licence a druh užití a s tím i spojené odměny za poskytnutí licence (viz. níže), v jednom smluvním dokumentu jsou tedy obsaženy dva smluvní typy – smlouva o dílo (podle občanského nebo obchodního zákoníku) a licenční smlouva podle AZ

2.2.2. Autor – odměna za poskytnutí licence

Právo autora na odměnu za poskytnutí licence upravuje Díl 6 (úprava smluvních typů) AZ. Autor poskytuje licenční smlouvou oprávnění nabyvateli k výkonu práva dílo užít (licenci) a nabyvatel se zavazuje poskytnout autorovi odměnu (§46 AZ).

- A) Tzv. licenční odměny rozdělujeme na druhy:
- o bezúplatné x úplatné (v závislosti na územním, časovém, množstevním rozsahu licence a způsobu užití díla)
 - o jednorázové
 - o podílové odměny (tantiémy)
- B) Autor si odměny sjednává v tzv. licenční smlouvě. Licenční smlouvu uzavírá buď:
- o sám
 - o prostřednictvím právního zástupce
 - o prostřednictvím agentury
 - o prostřednictvím kolektivního správce

Druh odměn a způsob uzavření licenční smlouvy je do značné míry závislý na tradici: jiný způsob je obvyklý u různých druhů nositelů práv, různých oborů tvorby a různých způsobů užití:

- C) Charakteristický způsob úpravy licenčních odměn v jednotlivých oborech:

autoři

- **autoři hudba** – autoři jsou tradičně ve velkém rozsahu (pro široký rozsah užití a tím technické nemožnosti licencovat každé užití zvláštní smlouvou) zastoupeni kolektivním správcem (OSA), který za ně uzavírá tzv. hromadné smlouvy. Není neobvyklé, že od autorů vykoupí veškerá práva hudební nakladatelství vč. práv na náhradní odměnu (viz. tabulky OSA – fyzické osoby x nakladatelé).
Kromě licencování hudebních děl mají autoři zejm. hudebně-dramatických a symfonických děl ještě jeden neméně zajímavý zdroj příjmů, který je s autorským právem těsně spjat, nicméně z něj přímo nevychází – a tím je **pronájem notových materiálů**. Jen agentura DILIA vyplatí českým autorům (pouze díla hudebně-dramatická uváděná v divadle, rozhlasu a televizi) **ročně cca 4 mil.** za pronájem.
- **autoři divadlo** – cca 90% všech autorů užitých na divadle je zastupováno agenturami, zbytek uzavírá licenční smlouvy přímo s uživateli. Celý systém je takto agenturně podchycen zejména kvůli výplatě licenčních odměn podílovým způsobem (tantiémami tj. % podíl z hrubých tržeb divadel). Jsou však divadelní profese, kde se tradičně odměna za poskytnutí licence vypořádává jednorázově (scénograf, kostýmní výtvarník). Právě tito autoři často uzavírají smluvní vztahy s uživateli přímo.
- **autoři literatura** - minimální okruh autorů se při jednání s nakladateli nechává zastupovat agenturami (vývoji po roce 1989 byl pro prostředníky nekompromisní, před tímto rokem autoři museli být zastupováni agenturami, po uvolnění trhu tlak nakladatelů na autory a zároveň potřeba autorů svá díla nechávat vydávat z těchto vztahů jakékoliv prostředníky takřka vymazal; prostředníci fungují pouze ve vztahu zahraniční autor x český nakladatel a nositel práv (dědicové) x nakladatel).

„K dispozici nejsou hodnověrné údaje o celkovém obratu, nákladech knih, ziscích, podílech na trhu. Celkový obrat knižního trhu se stále jen odhaduje, a to asi ve výši **4-4,5 mld. Kč**. V roce 2005 vyšlo celkem 15 350 knižních titulů, z toho 13 707 v prvním vydání.

Struktura české knižní produkce se v posledních letech zásadně nemění. I v ložské knižní produkci českých vydavatelských subjektů opět výrazně převažují knihy v češtině – téměř 88% podíl (absolutně 13 493 titulů). V roce 2005 se podílely překlady na celkovém objemu české knižní produkce zhruba jednou třetinou (28,8%).“

(Zdroj: Svaz českých knihkupců a nakladatelů - www.sckn.cz)

Z výše uvedeného vyplývá, že kdyby byl výnos z prodeje titulů českých autorů 1,15 mld. (28,8% ze 4 mld.), tak odhadem cca 1/20 tj. **57,5 mil. Kč** tvoří autorské honoráře českým autorům. A to není příliš povzbudivé číslo. Děleno počtem českých titulů to vychází na cca 13.000,-Kč/titul.

- **autoři audiovizí** - složení autorských profesí je u audiovizí nejrozmanitější - jednak sem spadají autoři tvořící pro rozhlas a tzv. "mluvené slovo" (autoři hudby a literárních děl), jednak tvořící pro televizní stanice, producenty filmů a jiné audiovizí (autoři literárních složek AV děl, autoři výtvarné složky tj. výtvarníci scén a kostýmů, kameramané a střihači aj. a samozřejmě režiséři). Problematika v této oblasti je specifická tím, že autorské odměny za vytvoření popř. první vysílání díla uzavírají autoři prostřednictvím agentur či přímo, tzv. reprízní však spadá buď úplně do dobrovolné kolektivní správy (díla hudební - OSA), nebo je ve větší míře vykonává agentura (díla literární a výtvarná – DILIA). Ve sféře komerční (natáčení reklam) pak dochází k tomu, že autoři nejsou agenturně zastupováni takřka vůbec a svá díla prodají systémem buy-out. U nově vznikajících filmových děl se autoři většinou nechávají zastupovat buď svými advokáty nebo uzavírají smlouvy přímo (proto zde neexistuje relevantní statistika). U filmů vyrobených v letech 1965-1991 (cca 650 titulů) licencuje jejich užití Státní fond pro podporu české kinematografie prostřednictvím společnosti Bonton a ten pak většinou autorů tyto odměny vyplácí prostřednictvím agentury DILIA (jen v roce 2006 vyplatila DILIA svým autorům za takto užitá díla **10,4 mil.**).
- **autoři výtvarné umění** – zde je zapotřebí rozlišit volnou tvorbu a tvorbu na zakázku. Ve volné tvorbě (prodej prostřednictvím vlastního ateliéru, galerie popř. aukce) jsou autoři závislí na svém renomé popř. umění se „prodat“ – až na světlé výjimky zde prostředníci nefungují. Při tvorbě na zakázku se na díla za menší částky neuzavírají smlouvy vůbec nebo jen formou objednávky, u vyšších částek jsou smlouvy běžné.

D) Statistika objemu autorských odměn v agentuře DILIA

Níže uvedené statistiky obsahují údaje z agentury DILIA, která má největší podíl na trhu s autorskými právy – literárními, hudebně-dramatickými, výtvarnými popř. hudebními. Druhá největší agentura Aura-Pont své údaje nedodala. Obě agentury spravují cca 90% trhu s díly užitými živým divadelním provozováním. Jedná se o údaje:

Inkaso¹

celkové inkaso (za české i zahraniční autory)

inkaso rozdělené dle jednotlivých oblastí užití (divadlo, literatura, média,... aj.)

Rok	celkem	divadlo	literatura	média	výk.umělci
2002	78.511568	48.412190	5.614294	23.582334	902750
2003	80.411585	51.727629	4.943090	21.389681	2.351185
2004	93.475053	53.828239	4.678927	27.211211	7.756676
2005	92.958911	53.254932	5.165021	26.632291	7.906667
2006	108.902080	59.454804	7.020790	36.140820	6.285666

Pozn.: 1) inkaso = výnosy vč. provize DILIA, DPH z provize a DPH z autorských honorářů

výše vyplacených částek v jednotlivých letech

celkový počet vyplacených osob (kvalifikovaný odhad)

průměrná výše odměny na osobu / rok

kolik bylo vyplaceno jako odúmrť (Státní fond pro kulturu)

Rok	celkem vyplaceno	celkem osob	prům. výše odměny	vyplaceno odúmrť
2002	53.628460			
2003	54.276199			
2004	66.943805			
2005	65.343355			
2006	77.885618	2.745	28.374	137.950

výkonní umělci

Práva výkonního umělce k uměleckému výkonu jsou ošetřena v AZ samostatným ustanovením (hlavou) v paragrafech 67-74 (některá další ustanovení platná pro autory platí i pro výkonní umělce viz. AZ).

Majetkové právo – práva umělecký výkon užít:

- právo na vysílání a jiné sdělování živého výkonu veřejnosti,
- právo na záznam živého výkonu,
- právo na rozmnožování zaznamenaného výkonu,
- právo na rozšiřování rozmnoženin zaznamenaného výkonu,
- právo na pronájem rozmnoženin zaznamenaného výkonu,
- právo na půjčování rozmnoženin zaznamenaného výkonu,
- právo na sdělování zaznamenaného výkonu veřejnosti.

Práva spravovaná kolektivními správci

Základem je princip, že kolektivní správce udílí licence k určitému způsobu užití děl (resp. jiných předmětů ochrany) uživatelům za všechny nositele práv, které zastupuje.

Zpravidla jde o tzv. dobrovolnou kolektivní správu. Kolektivní správce tedy zastupuje pouze autory, kteří jej pověří zastupováním příslušného práva na základě smlouvy o zastupování. Kolektivní správce uzavírá s uživateli tzv. hromadné licenční smlouvy (§ 101 AZ), kterými uživatelům dává souhlas s užitím všech děl veškerých zastupovaných autorů (celého repertoáru). Kolektivní správce nositele práv zastupuje vlastním jménem na účet nositelů práv; inkasuje od uživatelů odměny a vyplácí je autorům. Z inkasovaných odměn si ponechává pouze částku odpovídající účelně vynaloženým nákladům při výkonu kolektivní správy.

Výjimkou je právo na užití kabelovým přenosem, provozováním televizního a rozhlasového vysílání a užití uměleckého výkonu či zvukového záznamu rozhlasovým a televizním vysíláním nebo jeho přenosem, která jsou právy povinně kolektivně spravovanými. Zde kolektivní správce nepotřebuje souhlas příslušných nositelů práv, protože nositelé práv jsou kolektivním správcem zastoupeni ze zákona. Uzavírání hromadných smluv s uživateli, inkaso a výplata odměn probíhá obdobně jako u DKS.

Podrobné informace o kolektivních správcích, kolektivně spravovaných právech včetně statistik viz níže, v části 3.

2.2.3. Autor – náhradní odměna

Základní zásadou autorského zákona je, že autor má právo na odměnu v souvislosti s každým užitím svého díla. Východiskem je, že by se autor měl vždy podílet na ekonomickém vytěžování svého díla – ke každému užití svého díla musí tedy autor udělit svůj souhlas. Děje se tak zpravidla úplatně na základě tzv. licenční smlouvy, kde se stanoví licenční odměna za užití děl.

To platí obdobně pro ostatní nositele práv, zejm. výkonní umělce a výrobce zvukových a zvukově obrazových záznamů.

Kromě licenční odměny zakotvuje autorský zákon několik druhů jiných odměn:

A) náhradní odměna v souvislosti se zhotovováním rozmnoženin zvukového, zvukově obrazového záznamu nebo jiného záznamu děl, resp. uměleckých výkonů pro osobní potřebu pomocí přístroje na nenahraný nosič příslušného záznamu a v souvislosti se zhotovováním rozmnoženin děl pro osobní potřebu pomocí přístroje k zhotovování tiskových rozmnoženin

Tradiční výjimkou z výše uvedené zásady je právo pořídit si pro svou osobní potřebu rozmnoženinu zveřejněného autorského díla, resp. uměleckého výkonu, zvukového nebo zvukově obrazového záznamu i bez souhlasu nositele práv. V současnosti vzhledem k technologickému pokroku dochází k prakticky neomezenému a nekontrolovatelnému legálnímu rozmnožování děl pro osobní potřebu. Autorům, ale i jiným nositelům práv, zejm. nakladatelům a výrobcům zvukových a zvukově obrazových záznamů tímto způsobem uniká nemalá část oprávněného zisku.

Z toho důvodu autorský zákon stanoví, že nositelé práv mají nárok na tzv. „náhradní odměnu“ v souvislosti s užitím předmětů ochrany pro osobní potřebu.

Tuto odměnu jsou povinni platit uživatelé, kteří část zisku vytváří právě proto, že na základě jejich činnosti mohou být zhotovovány rozmnoženiny pro osobní potřebu, tj.:

- výrobci a dovozci nenahraných CD, DVD a přístrojů typu CD a DVD vypalovaček
- výrobci a dovozci kopírek, multifunkčních zařízení a tiskáren
- poskytovatelé rozmnožovacích služeb za úplatu

Druhy přístrojů k zhotovování tiskových rozmnoženin a nosičů záznamů a výši náhradní odměny stanovuje Ministerstvo kultury ČR svou vyhláškou č. 488/2006 Sb. Druhy přístrojů k zhotovování rozmnoženin zvukových, zvukově obrazových a jiných záznamů stanovuje Ministerstvo kultury ČR výše uvedenou vyhláškou a výši odměn příloha k autorskému zákonu.

B) Náhradní odměna za opětný prodej originálu díla uměleckého

Toto právo spočívá v tom, že při opětných prodejkách děl výtvarných, má autor právo na náhradní odměnu z každé částky nad 1.500,- EUR, za kterou je dílo výtvarné prodáváno dalším osobám, tedy vždy, když je za splnění uvedené podmínky je znovu a znovu zcizováno. Výše náhradních odměn je stanovena v příloze k autorskému zákonu, osobou povinnou tyto odměny hradit, je prodávající děl výtvarných a obchodník s díly výtvarnými společně a nerozdílně.

C) Náhradní odměna za půjčování originálu nebo rozmnoženiny vydaného díla

Toto právo kompenzuje především autorům slovesných děl včetně děl vědeckých újmu, která jim vzniká půjčováním knih v knihovnách v relaci ke snížení objemu prodeje knih, na kterých je odměna autora závislá. Odměnu platí kolektivnímu správci český stát a to prostřednictvím Národní knihovny. Výše odměny je stanovena v příloze k autorskému zákonu.

D) Přiměřená odměna za pronájem originálu nebo rozmnoženiny audiovizuálních děl

Toto právo kompenzuje autorům a výkonným umělcům ušlé odměny z prodejů originálů či rozmnoženin audiovizuálních děl či z provozování ze záznamů takových děl (především kina) v důsledku jejich pronájmu. Výše náhradních odměn se stanovuje v sazebníku odměn kolektivního správce. Osobami povinnými platit tyto náhradní odměny jsou osoby provozující pronájem zvukově obrazových záznamů audiovizuálních děl (tzv.DVD/videopůjčovny).

Klasifikace jednotlivých práv na náhradní odměnu s ohledem na jejich praktický výkon příslušnými kolektivními správci v ČR, statistiky inkasa výběrů apod. viz níže v části 3.

2.2.4. Autor – podnikatel

Nemálo autorů je donuceno tlakem trhu podnikat a na základě živnostenského oprávnění fakturují dodavatelům za své práce odměnu. Objednavatelé tak sice zjednodušují ekonomicko-provozní vztah, skutečný právní vztah tím však neřeší a podstupují nemalé riziko soudních sporů. Např. velké reklamní agentury tyto vztahy s autory řeší provázanými balíky pracovně-právních x autorskoprávních a obchodních smluv, u malých agentur se však investice do narovnání těchto vztahů zřejmě nevyplatí a podstupují riziko. Opět mezi nejčastějšími subjekty, které tento způsob odměny preferují patří reklamní a překladatelské agentury, architektonické kanceláře.

3. Kolektivní správa – popis činnosti a zdrojů příjmů

Kolektivní správa je v oblasti autorského práva oblastí příjmů s nejucelenější právní úpravou a nejkomplexnější šíří zdrojů.

3.1. Výčet a základní údaje o kolektivních správcích působících v ČR

V ČR aktuálně působí na základě oprávnění od Ministerstva kultury ČR šest kolektivních správců. V ČR platí princip monopolu kolektivní správy v tom smyslu, že pro výkon téhož práva ve vztahu k témuž předmětu ochrany, a pokud jde o díla, pro výkon téhož práva k témuž druhu díla nemůže být oprávněn více než jeden kolektivní správce. Rozdělení oblastí výkonu kolektivní správy je aktuálně provedeno:

- a) podle typu zastupovaných nositelů práv (např. OSA, zastupuje pouze nositele práv k dílům hudebním s textem nebo bez textu, INTERGRAM pouze výkonné umělce a výrobce zvukových a zvukově obrazových záznamů apod.)
- b) podle jednotlivých práv na odměnu (např. GESTOR zastupuje autory výtvarných děl pouze pro právo na náhradní odměnu při opětném prodeji podle § 24 AZ, OOA-S zastupuje autory výtvarných děl ve všech ostatních oblastech kolektivní správy apod.)

Výčet a základní údaje o kolektivních správcích působících v ČR:

DILIA, divadelní, literární, audiovizuální agentura,

občanské sdružení registrované Ministerstvem vnitra pod č.j. II/s-OS/1-30655/96-R

Krátkého 1, 190 03 Praha 9

IČ: 65401875

DIČ: CZ 65401875

www.dilia.cz

ředitel DILIA – doc. JUDr. Jiří Srstka

GESTOR - ochranný svaz autorský

občanské sdružení registrovaným u Ministerstva vnitra pod č.j. II/s-OS/1-31 530/97-R

Šítkova 1/233, 110 00 Praha 1

IČ: 67774440

DIČ: CZ6774440

www.gestor.cz

předseda správní rady: ak. mal. Karel Míšek

INTERGRAM, nezávislá společnost výkonných umělců a výrobců zvukových a zvukově obrazových záznamů

občanské sdružení registrované Ministerstvem vnitra ČR pod č.j. VSP/1-254/90

Na Poříčí 27, 110 00 Praha 1

IČ: 00537772

DIČ: CZ00537772

www.intergram.cz

ředitel: Ing. Martin Mařan

OAZA, Ochranná organizace autorů zvukařů

registrované Ministerstvem vnitra pod č.j.: VS/I-I/53797/03-R

Žitná 1575/49, 110 00 Praha 1

IČ: 266 30 192

www.oaza.eu

Předseda Představenstva OAZA: Vlastimil Kulíšek

OOA-S, Ochranná organizace autorská – sdružení autorů děl výtvarného umění, architektury a obrazové složky audiovizuálních děl

registrované Ministerstvem vnitra pod č. j. VS/1-21014/93-R

Žitná 1575/49, 110 00 Praha 1

IČ: 60166916

DIČ:

www.ooas.cz

ředitelka: Eva Štěpánková

OSA - Ochranný svaz autorský pro práva k dílům hudebním, o.s.

občanské sdružení registrované Ministerstvem vnitra ČR pod č.j. II/s-OS/1-29038/96-R

Čs. armády 20, 160 56 Praha 6

IČ: 63839997

DIČ:

www.osa.cz

představenstvo:

Ing. Roman Strejček, člen představenstva

Ing. Jiří Doležal, člen představenstva

3.2. Podrobné údaje o činnosti jednotlivých kolektivních správců a statistiky inkasa a rozdělených odměn z kolektivní správy

3.2.1. DILIA, divadelní, literární, audiovizuální agentura (dále jen „DILIA“)

DILIA sdružuje a zastupuje autory děl:

- literárních, vědeckých a kartografických,
- dramatických,
- hudebně-dramatických,
- choreografických,
- pantomimických,
- audiovizuálních,
- scénické hudby,
- autory českého znění zahraničních audiovizuálních děl.

Dále DILIA zastupuje nakladatele v souvislosti s jejich právem na odměnu podle § 87 autorského zákona.

DILIA vykonává kolektivní správu v následujících oblastech:

Povinná kolektivní správa:

Právo na náhradní odměnu za:

- zhotovení rozmnoženiny pro osobní potřebu na podkladě zvukového nebo zvukově obrazového záznamu nebo jiného záznamu přenesením jeho obsahu pomocí přístroje na nenahraný nosič takového záznamu [§ 25 odst. 1 písm. a) a b) odst. 1 písm. b), § 28 odst. 2, § 71 odst. 3, § 76 odst. 4 a § 80 odst. 3 AZ]
- zhotovení rozmnoženiny díla pro osobní potřebu na podkladě grafického vyjádření jejím přenesením pomocí přístroje k zhotovování tiskových rozmnoženin na jiný hmotný podklad, a to i prostřednictvím třetí osoby [§ 25 odst. 1 písm. c) odst. 1 písm. a), § 28 odst. 2, § 87 AZ]
- půjčování originálu nebo rozmnoženiny vydaného díla podle § 37 odst. 2 AZ
- pronájem originálu nebo rozmnoženiny díla či výkonu výkonného umělce zaznamenaného na zvukový nebo zvukově obrazový záznam (§49 odst. 3 AZ)

Právo na užití díla:

- kabelovým přenosem děl, živých výkonů a výkonů zaznamenaných na zvukový nebo na zvukově obrazový záznam

Dobrovolná kolektivní správa:

Právo na užití díla:

- pronájmem (§ 15 AZ)
- půjčováním (§ 16 AZ)
- provozováním živě nebo ze záznamu a právo na přenos provozování (§ 19 a 20 AZ)
- vysíláním rozhlasem (§ 21 AZ)
- vysíláním televizí (§ 21 AZ)
- provozováním rozhlasového vysílání (§ 23 AZ)
- provozováním televizního vysílání (§ 23 AZ)
- sdělováním díla veřejnosti způsobem podle § 18 odst. 1 a 2 AZ

Tabulky inkasa a rozúčtování

Inkaso kolektivní správy¹

Rok	Inkaso Celkem (v tis Kč)	Inkaso domácí (v tis Kč)	Inkaso ze zahraničí (v tis Kč)
2003	57 941	53 170	4 771
2004	58 126	53 045	5 081
2005	48 697	44 623	4 074
2006	55 447	49 988	5 459

Vyúčtování odměn z kolektivní správy²

Výše částek vyplacených z kolektivní správy

Rok	celkem	Z toho pro autory	Z toho pro nakladatele	Z toho do zahraničí
2003	24 096 742	18 358 281	335 941	5 402 520
2004	40 938 528	34 307 181	1 864 926	4 766 421
2005	43 370 050	38 027 254	1 407 358	3 935 438
2006	34 918 741	27 812 698	3 243 676	3 862 367

Průměrná výše odměn na jednoho nositele práv

Rok	Průměrná výše odměn autorů	Průměrná výše odměn nakladatelů
2003	10 125	27 995
2004	18 075	51 803
2005	16 278	29 319
2006	11 067	49 146

Statistika výše vyplacených částek na jednoho nositele práv

Počet autorů dle výše vyplacených částek na jednoho autora

Rok	celkem vyplaceno	vyplaceno do 5.000,- Kč	vyplaceno nad 5.000 Kč	vyplaceno nad 100.000 Kč	vyplaceno odúmrť
2003	1813	Nelze zjistit	Nelze zjistit	Nelze zjistit	0
2004	1858	916	885	57	0
2005	2003	1058	897	48	0
2006	2228	1259	962	7	0

¹ V celé části 3.2. je uvedeno brutto inkaso kolektivních správců.² V celé části 3.2. jsou uvedeny rozúčtované odměny po odečtení nákladů a povinných odvodů do rezervních fondů kolektivních správců. Obecně platí, že výplata odměn z kolektivní správy nositelům práv je o jeden rok posunuta oproti jejich inkasu,

Počet nakladatelů dle výše vyplacených částek na jednoho nakladatele

Rok	celkem vyplaceno	vyplaceno do 5.000,- Kč	vyplaceno nad 5.000 Kč	vyplaceno nad 100.000 Kč	vyplaceno odúmrť
2003	12	Nelze zjistit	Nelze zjistit	Nelze zjistit	0
2004	36	7	18	11	0
2005	48	21	20	7	0
2006	66	23	31	12	0

3.2.2. GESTOR - ochranný svaz autorský

GESTOR sdružuje a zastupuje autory děl výtvarných, tj. zejména:

- malířských,
- grafických,
- sochařských,
- fotografických.

GESTOR vykonává kolektivní správu v následujících oblastech:

Povinná kolektivní správa (PKS):

Právo na náhradní odměnu za

- opětý prodej originálu díla uměleckého (§ 24 AZ)

Tabulky inkasa a rozúčtování

C. Inkaso kolektivní správy

Rok	Inkaso Celkem (v tis Kč)	Inkaso domácí (v tis Kč)	Inkaso ze zahraničí (v tis Kč)
2003	1 164	1 164	0
2004	13 621	13 608	13
2005	5 466	5 463	3
2006	6 054	6 035	183

Uvedené částky nejsou skutečným inkasem, ale evidencí vystavených faktur, kdy část je nevymahatelná pro zánik povinného subjektu, na část jsou splátkové kalendáře a část je předmětem soudního sporu.

D. Vyúčtování odměn z kolektivní správy

Výše částek vyplacených z kolektivní správy

Rok	celkem	Z toho pro autory	Z toho do zahraničí
2003	0	0	0
2004	0	0	0
2005	2 084 659	2 082 409	2 250
2006	4 474 122,	4 082 110	392 012

E. Statistika výše vyplacených částek na jednoho nositele práv

Průměrná výše odměn na jednoho nositele práv

Rok	Průměrná výše odměn autorů
2003	0
2004	0
2005	40 046
2006	41 654

Počet autorů dle výše vyplacených částek na jednoho autora

Rok	celkem vyplaceno	vyplaceno do 5.000,- Kč	vyplaceno nad 5.000 Kč (do 100.000)	vyplaceno nad 100.000 Kč	vyplaceno odúmrť
2003	0	0	0	0	0
2004	0	0	0	0	0
2005	2 084 658 60	16	29	7	1
2006	4 474 122,20	24	64	10	2

Výše uvedené tabulky nevystihují reálný stav výběru a výplaty autorských odměn. Vzhledem k tomu, že tabulky neobsahují údaje o skutečných výběrech odměn, stavu výběrů v případě splátek, nelze si z nich učinit reálný obraz o úspěšnosti činnosti autorského svazu. Tabulky nezohledňují předepsané odměny v tom kterém roce, neboť obsahují částky, které byly v daném roce předepsány bez ohledu na rok, v kterém došlo k prodeji autorského díla. Stejně tak výplaty autorům nerozlišují období, v kterém bylo dílo prodáno.

3.2.3. INTERGRAM, nezávislá společnost výkonných umělců a výrobců zvukových a zvukově obrazových záznamů

INTERGRAM sdružuje a zastupuje:

- výkonné umělce;
- zvukových a zvukově obrazových záznamů.

INTERGRAM vykonává kolektivní správu v následujících oblastech:

Povinná kolektivní správa (PKS):

Právo na náhradní odměnu za

- užití uměleckého výkonu, zaznamenaného na zvukový záznam vydaný k obchodním účelům, vysíláním rozhlasem nebo televizí nebo přenosem rozhlasového nebo televizního vysílání (§ 72 odst. 1 AZ)
- užití zvukového záznamu, vydaného k obchodním účelům, vysíláním rozhlasem nebo televizí nebo přenosem rozhlasového nebo televizního vysílání (§ 76 odst. 3 AZ)
- zhotovení rozmnoženiny pro osobní potřebu na podkladě zvukového nebo zvukově obrazového záznamu nebo jiného záznamu přenesením jeho obsahu pomocí přístroje na nenahraný nosič takového záznamu [§ 25 odst. 1 písm. a) a b) odst. 1 písm. b), § 28 odst. 2, § 71 odst. 3, § 76 odst. 4 a § 80 odst. 3 AZ]
- pronájem originálu nebo rozmnoženiny díla či výkonu výkonného umělce zaznamenaného na zvukový nebo zvukově obrazový záznam (§49 odst. 3 AZ)

Právo na užití

- kabelovým přenosem živých výkonů a výkonů zaznamenaných na zvukový nebo na zvukově obrazový záznam

Dobrovolná kolektivní správa (DKS):

Právo na užití výkonu výkonného umělce, příp. zvukového n. zvukově obrazového záznamu

- rozmnožováním (§ 13)
- rozšiřováním originálu nebo rozmnoženiny (§ 14 AZ)
- pronájmem (§ 15 AZ)
- půjčováním (§ 16 AZ)
- provozováním ze záznamu a právo na přenos provozování (§ 19 a 20 AZ)
- vysíláním rozhlasem (§ 21 AZ)
- vysíláním televizí (§ 21 AZ)
- přenosem rozhlasového vysílání (§ 22 AZ)
- přenosem televizního vysílání (§ 22 AZ)
- provozováním rozhlasového vysílání (§ 23 AZ)
- provozováním televizního vysílání (§ 23 AZ)
- sdělováním díla veřejnosti způsobem podle § 18 odst. 1 a 2 AZ

Tabulky inkasa a rozúčtování

Inkaso kolektivní správy

Rok	Inkaso Celkem (v tis Kč)	Inkaso domácí (v tis Kč)	Inkaso ze zahraničí (v tis Kč)
2003	268 195	265 264	2 931
2004	297 977	293 937	4 040
2005	261 450	257 090	4 360
2006	297 897	293 397	4 500

Vyúčtování odměn z kolektivní správy

Výše částek vyplacených z kolektivní správy

Rok	celkem	Z toho pro výkonné umělce	Z toho pro výrobce zvukově obrazových záznamů	Z toho pro výrobce zvukových záznamů	Z toho do zahraničí
2003	10 693				
2004	10 605				
2005	10 582				
2006	14 619				

3.2.4. OAZA, Ochránná organizace autorů zvukařů

OAZA sdružuje a zastupuje autory k dílům zvukařů-autorů (tzv. mistrů zvuku).

OAZA vykonává kolektivní správu v následujících oblastech:

Povinná kolektivní správa (PKS):

Právo na náhradní odměnu za

- zhotovení rozmnoženiny pro osobní potřebu na podkladě zvukového nebo zvukově obrazového záznamu nebo jiného záznamu přenesením jeho obsahu pomocí přístroje na nenahraný nosič takového záznamu [§ 25 odst. 1 písm. a) a b) odst. 1 písm. b), § 28 odst. 2, § 71 odst. 3, § 76 odst. 4 a § 80 odst. 3 AZ]
- pronájem originálu nebo rozmnoženiny díla či výkonu výkonného umělce zaznamenaného na zvukový nebo zvukově obrazový záznam (§49 odst. 3 AZ)

Právo na užití díla

- kabelovým přenosem děl, živých výkonů a výkonů zaznamenaných na zvukový nebo na zvukově obrazový záznam

Dobrovolná kolektivní správa (DKS):

Právo na užití díla

- rozmnožováním (§ 13)
- rozšiřováním originálu nebo rozmnoženiny (§ 14 AZ)
- provozováním živě nebo ze záznamu a právo na přenos provozování (§ 19 a 20 AZ)
- vysíláním rozhlasem (§ 21 AZ)
- vysíláním televizí (§ 21 AZ)
- provozováním rozhlasového vysílání (§ 23 AZ)
- provozováním televizního vysílání (§ 23 AZ)
- sdělováním díla veřejnosti způsobem podle § 18 odst. 1 a 2 AZ

Tabulky inkasa a rozúčtování

U kolektivního správce OAZA nejsou k dispozici žádné údaje do statistik, protože mu bylo uděleno oprávnění od Ministerstva kultury ČR ke dni 15. 11. 2006, svou činnost tedy zahájil teprve k tomuto datu.

3. 2. 5. OOA-S, Ochránná organizace autorská – sdružení autorů děl výtvarného umění, architektury a obrazové složky audiovizuálních děl

OOA-S sdružuje a zastupuje autory děl výtvarných včetně výtvarných děl audiovizuálně užitých a děl architektonických, tj. zejm. autory děl:

- malířských,
- grafických,
- sochařských,
- fotografických
- užitých umění a architektonických.

OOA-S sdružuje a zastupuje též autory výtvarné složky děl audiovizuálních, tj. zejm. děl:

- kameramanů,
- filmových architektů,
- kostýmních výtvarníků
- dalších výtvarníků, jejichž díla byla užitá v animovaných audiovizuálních děl.

OOA-S vykonává kolektivní správu v následujících oblastech:

Povinná kolektivní správa (PKS):

Právo na náhradní odměnu za

- zhotovení rozmnoženiny pro osobní potřebu na podkladě zvukového nebo zvukově obrazového záznamu nebo jiného záznamu přenesením jeho obsahu pomocí přístroje na nenahraný nosič takového záznamu [§ 25 odst. 1 písm. a) a b) odst. 1 písm. b), § 28 odst. 2, § 71 odst. 3, § 76 odst. 4 a § 80 odst. 3 AZ]
- zhotovení rozmnoženiny díla pro osobní potřebu na podkladě grafického vyjádření jejím přenesením pomocí přístroje k zhotovování tiskových rozmnoženin na jiný hmotný podklad, a to i prostřednictvím třetí osoby [§ 25 odst. 1 písm. c) odst. 1 písm. a), § 28 odst. 2, § 87 AZ]
- půjčování originálu nebo rozmnoženiny vydaného díla podle § 37 odst. 2 AZ
- pronájem originálu nebo rozmnoženiny díla či výkonu výkonného umělce zaznamenaného na zvukový nebo zvukově obrazový záznam (§49 odst. 3 AZ)

Právo na užití díla

- kabelovým přenosem děl, živých výkonů a výkonů zaznamenaných na zvukový nebo na zvukově obrazový záznam

Dobrovolná kolektivní správa (DKS):

Právo na užití díla

- půjčováním (§ 16 AZ)
- vysíláním televizí (§ 21 AZ)
- provozováním televizního vysílání (§ 23 AZ)

Tabulky inkasa a rozúčtování

Kolektivní správce nedodal data.

3. 2. 6. OSA - Ochraný svaz autorský pro práva k dílům hudebním, o.s.

OSA sdružuje a zastupuje autory k dílům hudebním s textem nebo bez textu, tj. zejm.:

- hudební skladatele
- textaře

OSA dále sdružuje a zastupuje hudební nakladatele.

OSA vykonává kolektivní správu v následujících oblastech:

Povinná kolektivní správa (PKS):

Právo na náhradní odměnu za

- zhotovení rozmnoženiny pro osobní potřebu na podkladě zvukového nebo zvukově obrazového záznamu nebo jiného záznamu přenesením jeho obsahu pomocí přístroje na nenahraný nosič takového záznamu [§ 25 odst. 1 písm. a) a b) odst. 1 písm. b), § 28 odst. 2, § 71 odst. 3, § 76 odst. 4 a § 80 odst. 3 AZ]
- pronájem originálu nebo rozmnoženiny díla či výkonu výkonného umělce zaznamenaného na zvukový nebo zvukově obrazový záznam (§49 odst. 3 AZ)

Právo na užití díla

- kabelovým přenosem děl, živých výkonů a výkonů zaznamenaných na zvukový nebo na zvukově obrazový záznam

Dobrovolná kolektivní správa (DKS):

Právo na užití díla

- rozmnožováním (§ 13)
- rozšiřováním originálu nebo rozmnoženiny (§ 14 AZ)
- pronájmem (§ 15 AZ)
- půjčováním (§ 16 AZ)
- provozováním živě nebo ze záznamu a právo na přenos provozování (§ 19 a 20 AZ)
- vysíláním rozhlasem (§ 21 AZ)
- vysíláním televizí (§ 21 AZ)
- provozováním rozhlasového vysílání (§ 23 AZ)
- provozováním televizního vysílání (§ 23 AZ)
- sdělováním díla veřejnosti způsobem podle § 18 odst. 1 a 2 AZ

Tabulky inkasa a rozúčtování

Inkaso kolektivní správy

Rok	Inkaso Celkem (v tis Kč)	Inkaso domácí (v tis Kč)	Inkaso ze zahraničí (v tis Kč)
2003	515 757	427 043	88 714
2004	539 576	448 795	90 781
2005	575 434	502 192	73 242
2006	631 719	558 766	72 953

Výše částek vyplacených z kolektivní správy

Rok	celkem	Z toho pro fyzické osoby	Z toho pro právnické osoby	Z toho do zahraničí
2003	426 297	175 312	139 581	111 404
2004	404 597	159 912	138 244	106 441
2005	518 421	222 231	187 639	108 551
2006	509 386	192 903	161 096	155 387

Průměrná výše odměn na jednoho nositele práv

Rok	Průměrná výše odměn fyzických osob	Průměrná výše odměn právnických osob
2003	5 480	310 180
2004	4 935	260 838
2005		
2006		

Statistika výše vyplacených částek na jednoho nositele práv

Počet autorů dle výše vyplacených částek na jednoho autora

Rok	celkem vyplaceno	vyplaceno do 5.000,- Kč	vyplaceno nad 5.000 Kč	vyplaceno nad 100.000 Kč	vyplaceno odúmrť
2003	3199	2002	875	322	
2004	3240	2011	896	333	
2005					
2006					

Počet nakladatelů dle výše vyplacených částek na jednoho nakladatele

Rok	celkem vyplaceno	vyplaceno do 5.000,- Kč	vyplaceno nad 5.000 Kč	vyplaceno nad 100.000 Kč	vyplaceno odúmrť
2003	45	15	11	23	
2004	53	20	12	21	
2005					
2006					

4. Zaměstnavatelé a jejich struktura

Ve sledované oblasti (odměny autorů a výkonných umělců podle AZ) je takřka nemožné statisticky rozlišit, kteří zaměstnavatelé zaměstnávají sledované obory v zaměstnaneckém poměru, a kteří ohodnocují výkony a díla autorů a výkonných umělců podle AZ, neboť stávající legislativa jim v některých případech umožňuje výběr druhu smluvního vztahu (viz. zaměstnanecké dílo). Proto pro přehlednost rozdělujeme zaměstnavatele do tří kategorií, které přiblíží pro potřeby této analýzy jejich specifika:

4.1. Autor sám sobě zaměstnavatelem

Tato kategorie není systematicky ani legislativně nikde zakotvena, ale je zapotřebí si uvědomit, že právě autor sám o sobě je nejdůležitějším a často i jediným prvkem ve vztahu autor x uživatel. Uživatel z tohoto pohledu je tudíž jakýmsi spotřebitelem (pokud je primárním konzumentem a není zde další zprostředkovatel). Autor tak nejenže musí dílo vytvořit, ale musí zároveň své dílo umět „prodat“ a dále pečovat o svá práva, nejen majetková. Tento pohled na autora jako zaměstnavatele (nemíníme tím autora podnikajícího na základě živnostenského oprávnění) je podceňován samotnými autory a je jedním z hlavních rizik jeho uplatnění na trhu práce.

4.2. Zaměstnavatelé

Kvantifikovat zaměstnavatele v uměleckých oblastech, kteří autory (výkonné umělce) zaměstnávají dle ZP a kteří jen zprostředkovávají autorovi příjmy dle AZ je díky dosud nestabilizovanému trhu v oblasti knižní kultury, divadel, hudebních těles aj. a také díky charakteru jejich činnosti velmi komplikované. Struktura níže uvedené statistiky vychází z uměleckých oborů:

Literatura:

nakladatelství působící v ČR - 608

Hudba:

Umělecké a produkční agentury - vážná hudba (191)

Umělecké a produkční agentury - ostatní žánry (379)

Producenti a manažeři (170)

Orchestra (51)

Komorní orchestra (130)

Komorní soubory (502)

Kulturní domy, střediska, koncertní síně, divadla, kluby, diskotéky a ostatní místa určená pro hudební produkce (978)

Divadla s operním, baletním a operetním provozem (12)

Baletní soubory (2)

Divadlo:

Divadla a soubory (518)

Festivaly v ČR (86)

Divadelní agentury (76)

Výrobci audio a audiovizuálních pořadů:

Asociace producentů v audiovizu (59)

Rozhlas (90) – pouze s přiděleným kmitočtem (tj. bez internetových rádií)

Televizní stanice:

- celoplošné pozemně šířené (6)

- kabelové (108)

Galerie:

Galerie (300)

4.3. Agentury coby prostředníci mezi autorem a objednavatelem či uživatelem

Dalším typem „zaměstnavatelů“ jsou agentury, které se zabývají pouze zastupováním autorů a výkonných umělců popř. zprostředkováním užití jejich děl či výkonů. V případě, že jsou aktivní a nabízejí díla zastupovaných autorů, jsou tak často jedinou hybnou silou která stimuluje vytvoření nového díla autorem (nebo dokonce na objednávku) popř. jeho užití. Základním rozlišovacím znakem takových agentur na rozdíl od jiných subjektů může být to, že dílo přímo neužívají (proto např. v oblasti hudby existuje tolik agentur, které však v sobě zahrnují jednak agenturu, ale i vydavatele či promotéra). V literární oblasti tento vztah mezi autorem a agenturou často supluje přímo nakladatelé – svému autorovi jednak vydávají tituly, jednak jej zastupují v dalších oblastech exploatace literárních děl (film, divadlo).

Divadelní agentury (4)

Literární agentury (12)

Castingové agentury (282) – pouze herecké (bez modelingových, erotických aj.)

Hudební a filmové agentury, galerie (?)

(nelze rozlišit, které agentury či galerie autory zastupují při uzavírání autorsko-právních smluvních vztahů a které autorům/výkonným umělcům pouze zprostředkovávají obchodní či jiné aktivity)

4.4. Statistika zaměstnanosti a mezd v oblasti kultury

Protože ČSÚ neprovádí šetření zaměstnanosti či zaměstnavatelů podle oborů činnosti, aktuální počet pracovních míst v oblasti kultury lze jen odhadovat. Statistikou je sledováno cca 2.000 statistických jednotek. Na základě zjištěných údajů lze předpokládat, že v zařízeních poskytujících veřejné služby kultury je zaměstnáno nejméně cca 25.000 zaměstnanců (v přepočteném stavu), kteří (minimálně ze dvou třetin) dosahují střední odborné a vysokoškolské vzdělání. Podle výše vykázaných výdajů na platy v kultuře lze soudit, že v organizačních složkách obcí a na obecních úřadech je zaměstnáno dalších cca 10 - 15.000 zaměstnanců, kteří se zabývají zajištěním veřejných služeb kultury. Celkem se může jednat o cca 35 – 40 000 pracovních míst v oblasti veřejných služeb kultury.

Při průměrném platu v kultuře (cca 12.000 – 15.000 Kč tzv. hrubého, tedy hluboko pod průměrem v ČR ohlášeným ČSÚ) se jedná o cca 6,5 - 8 mld. Kč vydaných na platy a odvody z mezd.

Výše uvedená statistika je pouze odhadem a je převzatá z dokumentu „Financování kultury z veřejných rozpočtů“ autorky PhDr. Aleny Mockovčikové a netýká se pouze autorů či výkonných umělců, ale celé oblasti kultury.

4.5. Kolektivní správce – občanské sdružení nositelů práv

Kolektivní správce je coby „zdroj příjmů“ ve dvojí pozici:

- A. na jedné straně spravuje majetková práva nositelů práv, inkasuje pro ně odměny, které poté nositelům práv vyplácí.
- B. na druhé straně je kolektivní správce klasickým zaměstnavatelem. Jako zaměstnavatel ovšem nevystupuje vůči nositelům práv, jeho zaměstnance tvoří administrativní aparát a management, který je zde pro to, aby spravoval majetková práva nositelů práv – je tedy vykonavatelem specifické služby pro nositele práv.

4.5.1. Kolektivní správce – občanské sdružení nositelů práv

Všichni kolektivní správci v ČR mají právní formu občanského sdružení. Vztah kolektivní správce – nositel práv je tedy postaven na principu členství nositele práv v tomto sdružení, příp. na vztahu registrace/zastupování nositele práv v tomto sdružení pro účely kolektivní správy jeho majetkových práv.

- A. Vztah kolektivního správce a nositele práv coby vztah občanské sdružení – jeho člen

Nositelé práv se za podmínek zakotvených ve stanovách kolektivního správce mohou stát členy občanského sdružení. Jako členové nabývají stanovami vymezený soubor práv a povinností, zejména:

- účastní se jednání a rozhodování nejvyššího orgánu sdružení – valné hromady,
- v rámci daném zákonem mohou ovlivňovat činnosti sdružení, jeho stanovy, obsazení jeho orgánů
- schvalují hospodaření kolektivního správce, spoluurčují způsob vyúčtování inkasovaných licenčních odměn, rozúčtování náhradních odměn, spolurozhodují o tvorbě rezervních fondů apod.

B. Vztah kolektivní správce – registrovaný, resp. zastupovaný autor

Vztah kolektivního správce k autorům, kteří nejsou členy občanského sdružení lze charakterizovat jako vztah: poskytovatel služby a jeho klient, s tím, že se jedná o službu do určité míry státem, resp. zákonem regulovanou. I z tohoto vztahu vznikají nositeli práv určitá práva a povinnosti, každý nositel práv má zejména:

- právo k registraci u příslušného kolektivního správce a k registraci svých děl, resp. jiných předmětů ochrany (uměleckých výkonů, zvukových záznamů apod.)
- možnost uzavřít smlouvu o zastupování svých majetkových práv kolektivním správcem nad rámec povinné kolektivní správy na základě smlouvy o zastupování, a to dle vlastní volby a uvážení
- nárok na odpovídající podíl z odměn inkasovaných kolektivním správcem, a to ve výši podle rozúčtovacího řádu příslušného kolektivního správce apod.

4.5.2. Kolektivní správce – zaměstnavatel a jeho zaměstnanci

Jak je uvedeno výše zaměstnanci kolektivního správce nejsou nositelé práv, ale administrativní a výkoný aparát, který má zajistit efektivní výkon kolektivní správy, tj. zejména:

- inkaso licenčních odměn pro registrované/zastupované nositele práv
- výběr náhradních odměn pro všechny nositele práv
- ochranu majetkových práv – žaloby za neoprávněná užití děl, inkaso bezdůvodného obohacení z tohoto titulu

Zaměstnanci kolektivních správců jsou tedy:

- management
- právníci
- ekonomové
- administrativní pracovníci
- účetní apod.

4.6. Statistiky

4.6.1. Agentura

Níže uvedené statistiky obsahují údaje z agentury DILIA, která má největší podíl na trhu s autorskými právy – literárními, hudebně-dramatickými, výtvarnými popř. hudebními. Druhá největší agentura Aura-Pont své údaje nedodala. Obě agentury spravují cca 90% trhu s díly užitými živým divadelním provozováním. Jedná se o údaje:

A. Agentura ve vztahu k autorům, resp. jiným nositelům práv

Počet zastupovaných autorů a nositelů práv¹

Zastupovaných ²	z toho žijících	z toho nežijících	z toho dědicové ³
4618 (100%)	1929 (41,8%)	889 (19,2%)	1800 (39%)

Pozn.: 1) uveden počet autorů a nositelů práv vyplacených alespoň 1x od roku 1994

2) celkový počet autorů – žijících, nežijících a dědiců

3) odhad

B. Agentura coby zaměstnavatel a jeho zaměstnanci

Zaměstnanci a jejich struktura

počet zaměstnanců v jednotlivých letech (přepočtené úvazky)

struktura vzdělání – počet SŠ a VŠ

pohlaví muži / ženy v %

Rok	celkem zaměstnanců	počet SŠ	počet VŠ	% muži	% ženy
2002	28	20	7	18	82
2003	27	19	7	19	81
2004	27	18	8	25	75
2005	29	20	8	22	78
2006	32	22	9	19	81

4.6.2.Kolektivní správa

Níže uvedené statistiky obsahují přehled a srovnání údajů od jednotlivých kolektivních správců ze dvou úhlů:

A. Kolektivní správce ve vztahu k autorům, resp. jiným nositelům práv

B. kolektivní správce coby zaměstnavatel a jeho zaměstnanci

DILIA

A. Kolektivní správce ve vztahu k autorům, resp. jiným nositelům práv

Počty členů a zastupovaných nositelů práv:

Rok	Počet členů sdružení	Celkem zastupovaných nositelů práv	Počet zastupovaných autorů	Počet zastupovaných nakladatelů
2003	302	2001	1899	12
2004	332	2140	2104	36
2005	329	2384	2336	48
2006	331	2608	2513	95

B. kolektivní správce coby zaměstnavatel a jeho zaměstnanci

Počty a statistiky zaměstnanců:

Rok	celkem zaměstnanců	počet SŠ	počet VŠ	% muži	% ženy
2002	12	8	2	25	75
2003	13	9	2	23	77
2004	16	12	2	14	86
2005	16	10	4	10	90
2006	18	12	5	17	84

GESTOR

A. Kolektivní správce ve vztahu k autorům, resp. jiným nositelé práv

Počty členů a zastupovaných nositelů práv:

Rok	Počet členů sdružení	Celkem zastupovaných nositelů práv
2006		6795

GESTOR zastupuje ze zákona všechny české autory, jejichž díla se prodávají na území České republiky. Na základě recipročních smluv se zahraničními kolektivními správci zastupuje na smluvní bázi několik set zahraničních autorů.

Počet členů:

V období let 2003 – 2006 se počet členů konstantně pohyboval kolem 50ti, k změnám docházelo zejména v důsledku úmrtí členů. Současný počet členů je 56.

B. kolektivní správce coby zaměstnavatel a jeho zaměstnanci

S ohledem na specifikum činnosti zajišťuje GESTOR podstatnou část svých úkolů členy správní rady a externími spolupracovníky.

INTERGRAM

A. Kolektivní správce ve vztahu k autorům, resp. jiným nositelé práv

Počty členů a zastupovaných nositelů práv:

Rok	Zahraniční VU a výrobci	Jiní nositelé						
		Výkonní umělci					Výrobci	
		Individuální smlouvy	Přihlášeno k evidenci	Smluv s důvěrníkem souboru	dědicové	soubory	smluvně	Přihlášeno k evidenci
2003	88273	6180	10	2161	672	642	238	5
2004	88273	6422	14	2146	732	679	282	8
2005	90851	6699	23	2358	783	711	316	12
2006	90851	6909	30	2563	843	736	366	13

B. kolektivní správce coby zaměstnavatel a jeho zaměstnanci

Počty a statistiky zaměstnanců:

Rok	celkem zaměstnanců	počet SŠ	počet VŠ	% muži	% ženy
2003	30				
2004	29				
2005	30				
2006	30	19	8	40	60

OAZA

Kolektivní správce nedodal informace.

OOA-S

Kolektivní správce nedodal informace.

OSA

A. Kolektivní správce ve vztahu k autorům, resp. jiným nositelé práv

Počty členů a zastupovaných nositelů práv:

Rok	Počet členů sdružení	Celkem zastupovaných nositelů práv	Počet zastupovaných autorů	Počet zastupovaných dědiců	Počet zastupovaných nakladatelů
2003	594	5005	2176	2231	58
2004	598	5034	2743	2236	55
2005	603	5353	3011	2280	62
2006	608	5604	3219	2316	69

B. kolektivní správce coby zaměstnavatel a jeho zaměstnanci

Počty a statistiky zaměstnanců:

Rok	celkem zaměstnanců	počet SŠ	počet VŠ	% muži	% ženy
2003					
2004					
2005	133				
2006	135				

5. Studijní obory v sektoru kultura

Počty absolventů studijních oborů, vývoj Zaměstnanost absolventů

5.1. Studijní obory v sektoru kultura

Vzdělávání na tzv. uměleckých školách je co do počtu škol a množství studentů zaměřeno zejména na vzdělávání výkonných umělců, v daleko menší míře pak na vzdělávání autorů (což je logické a poměr mezi těmito obory je dán poměrem uplatnění po výkonných umělcích x autorech). Daleko hůře se odhaduje, zda je počet absolventů optimální pro trh a uplatnění uchazečů o zaměstnání – tento odhad je zkreslen tím, že např. mzdové ohodnocení vysokoškolsky vzdělaných výkonných umělců je hluboce pod průměrnou mzdou vysokoškolačů obecně a tím dochází nejen k fluktuaci v oboru, ale i k odchodu takto vzdělaných absolventů do jiných, s oborem často nesouvisejících profesí.

Níže uvedený výčet umělecky zaměřených vzdělávacích zařízení komplexně nepokrývá celý obor, pro který se autoři a výkonní umělci na své povolání připravují. Např. velká část autorů zaměřených na překlady slovesných děl (literatura, film, divadlo) zde nemá vůbec žádné zastoupení svých vzdělávacích institucí (translatologie, jazykovědné obory aj.). Dále zde nejsou uvedeny vzdělávací zařízení, jejichž absolventi tvoří sekundární profese ovlivňující a přímo se zabývající výběrem autorských odměn dle AZ (právníci, manažeři, ekonomové aj.).

ZUŠ (475)

Veřejné základní umělecké školy (439)

Soukromé základní umělecké školy (36)

Konzervatoře (20)

Státní konzervatoře (14)

Soukromé konzervatoře a střední uměl. školy (4)

Církevní konzervatoře (2)

Vyšší odborné školy (14)

Akademie - Vyšší odborná škola (uměleckoprůmyslová), Světlá nad Sázavou

Zlínská soukromá VOŠ umění, o.p.s., Zlín

Collegium Marianum - Týnská vyšší odborná škola, s.r.o., Praha 1
 Vyšší odborná škola Jaroslava Ježka, Praha 4 – Braník
 Vyšší odborná škola uměleckoprůmyslová s.r.o., Písek
 Soukromá vyšší odborná škola filmová s.r.o., Písek - Budějovické Předměstí
 Soukromá vyšší odborná škola umění a reklamy, s.r.o., Praha 11 – Chodov
 Vyšší odborná škola restaurátorská, Brno
 Vyšší odborná škola (uměleckoprůmyslová), Jablonec nad Nisou
 Vyšší odborná škola (uměleckoprůmyslová), Turnov
 Vyšší odborná škola herecká s.r.o., Praha 4 – Michle
 Vyšší odborná škola oděvního návrhářství, Praha 7 – Holešovice
 Vyšší odborná škola sklářská, Nový Bor
 Tvář nové Evropy, s.r.o. (moderátorská škola), Praha - Kbely

Veřejné vysoké školy (9)

Institut pro umělecká studia Ostravské univerzity, Ostrava 1
 Fakulta výtvarných umění VUT Brno, Brno - Staré Brno
 Fakulta restaurování Univerzity Pardubice, Litomyšl
 Akademie múzických umění v Praze, Praha - Malá Strana
 Akademie výtvarných umění v Praze, Praha 7 – Bubeneč
 Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze, Praha - Staré Město
 Janáčkova akademie múzických umění v Brně, Brno-město
 Ústav umění a designu Západočeské univerzity v Plzni, Plzeň
 Fakulta užitého umění a designu UJEP v Ústí nad Labem, Ústí nad Labem

Soukromé vysoké školy (2)

Literární akademie (Soukromá vysoká škola Josefa Škvoreckého), s.r.o., Praha
 Filmová akademie Miroslava Ondříčka v Písku, o.p.s., Písek

Další vzdělávání autorů/výkonných umělců je v ČR silně podceněno, částečně díky podstatě uměleckého vzdělávání, kdy jsou rozvíjeny především schopnosti jedince zaměřené na rozvoj talentu a až druhotně na „zaměstnanost“ resp. uplatnění se jedince na trhu s uměním.

Vedle výše jmenovaných vzdělávacích institucí existuje velice omezené množství různých kurzů a dalšího vzdělávání pro ty, kteří by se chtěli v oblasti umění „dovzdělat“. Předpokládáme, že je tak tomu částečně díky slabé poptávce po takovém dalším vzdělávání (díky nedostatečnému ohodnocení takových profesí). Chybí tak kurzy zaměřené na tvůrčí psaní či specializované obory překladů (drama, film). Rozšířené jsou naopak kurzy zaměřené na výtvarné obory (keramika, kresba) popř. herecké dovednosti.

Kromě přímých vzdělávacích kurzů nejsou v ČR rozšířeny tzv. tvůrčí rezidence, kdy je autorům ze soukromých či veřejných zdrojů placen pobyt a tvorba popř. možnost dalšího vzdělávání.

5.2. Počty absolventů studijních oborů, vývoj

roky	AMU	JAMU	AVU	VŠUP
03-04	358	124	55	51
04-05	320	116	65	58
05-06	313	172	39	59

5.3. Zaměstnanost absolventů

Vzdělávací instituce si statistiky a jiné údaje o zaměstnanosti absolventů neevidují. Jiné relevantní informace se zpracovatelům nepodařilo získat.

6. Autorské právo a zahraničí

Základní zásadou u přeshraničních vztahů v oblasti autorského práva je princip teritoriality. To znamená, že autorskoprávní vztahy se na území příslušného státu řídí právním řádem tohoto státu. To je důležité zejména ve vztahu k užití díla.

Obecně platí, že otázku užití svých děl mimo území domovského státu upravují nositelé práv také v licenčních smlouvách.

V oblasti kolektivní správy jsou tradičním způsobem úpravy mezinárodních vztahů uzavírání tzv. recipročních smluv. Reciproční smlouvou se rozumí smlouva o vzájemném zastupování autorských práv, uzavřená zpravidla mezi dvěma kolektivními správci.

Princip fungování smluv je následující: kolektivní správce pověří zahraničního partnera, aby na svém území spravoval ve smlouvě dohodnutá autorská majetková práva z jeho repertoáru, tj. zejména uděloval souhlasy k užití, vybíral autorské odměny a zamezoval neoprávněnému užití děl. Toto pověření je vzájemné.

Tyto smlouvy se vztahují na všechna díla vymezeného druhu (např. režie, scénář atd.) a na dohodnutý okruh autorských majetkových práv (např. kabelový přenos).

Kromě tohoto pověření, které je základem každé reciproční smlouvy, obsahuje smlouva obvykle další podmínky, za jakých mohou smluvní strany spravovat práva k repertoáru svého smluvního partnera.

Reciproční smlouvy standardně zakotvují:

- tzv. „princip národního zacházení“, tj. princip rovného zacházení ke všem nositelům práv (domácím i zahraničním);
- princip, že každý kolektivní správce postupuje při správě práv a rozúčtování odměn na územního svého státu v souladu s národní úpravou, vlastními stanovami a podle svého rozúčtovacího řádu;
- způsob výměny informací a garanci jejich vzájemného poskytování;
- způsob vyúčtování a plateb vzájemně vybraných odměn;
- maximální výši režijní srážky, kterou může kolektivní správce uplatnit za správu repertoáru smluvního partnera.

7. Shrnutí a zhodnocení analýzy

Data

Během získávání a zpracovávání podkladů pro tuto část analýzy nebylo pro autory velkým překvapením, že se museli potýkat s nedostatkem relevantních dat a jejich celkovou roztržitostí a slabou vypovídací hodnotou. Základním důvodem tohoto faktu je, jak vyplývá ze samotného obsahu analýzy, velká roztržitost činností a zdrojů, které do oblasti autorského práva spadají. Relativně nejúplnější byly údaje v oblasti kolektivní správy, zde byli ovšem autoři limitováni veřejnou dostupností těchto dat.

Shrnutí je koncipováno nejprve jako stručné zhodnocení hrozeb a příležitostí pro celou oblast autorského práva v obecné rovině a jejich následná podrobnější analýza podle jednotlivých zdrojů příjmů v oblasti autorského práva na straně jedné a jejich adresátů na straně druhé.

7.1. Analýza hrozeb a příležitostí v oblasti autorského práva

7.1.1. Hrozby

- nejistá budoucnost vývoje autorského práva jako celku
- nejistá budoucnost koncepce kolektivní správy
- překotný vývoj technologií – vznik nových, těžko kontrolovatelných způsobů užití
- masovost užití děl a ostatních předmětů ochrany podle autorského práva
- neznalost a ignorování autorských práv uživateli
- hrozba neúměrného růstu nákladů na licencování, resp. správu majetkových autorských práv u nových způsobů užití při zachování současné koncepce autorského práva
- možné problémy s efektivností licencování, resp. správy majetkových autorských práv u nových způsobů užití při zachování současné koncepce autorského práva

7.1.2. Slabé stránky

- problémy s monitorováním užití děl při aktuální masovosti a nových způsobech jejich užití
- neexistence relevantních statistik a průzkumů trhu v oblasti užití děl a ostatních předmětů ochrany podle autorského práva
- nesoulad aktuální koncepce autorského práva postavené na zásadě teritoriality se skutečností globalizace a vzniku jednotného trhu v rámci EU
- složitost právní úpravy pro běžné uživatele
- nedostatečná znalost autorského práva jak na straně uživatelů, tak na straně nositelů práv

- nedostatek kvalifikovaných odborníků na oblast autorského práva
- nedostatečný přístup autorů a ostatních nositelů práv k právnímu poradenství v oblasti autorského práva

7.1.3. Silné stránky

- tvorba a výsledky tvůrčí činnosti vždy budou ve společnosti existovat, vždy bude také existovat jejich ekonomická exploatace a nutnost právní úpravy, která ji bude regulovat
- v důsledku nových technologií se výsledky tvorby ve všech oblastech stávají snadněji dostupnými a obchodovatelnými
- dlouhodobá existence subjektů, které se v jednotlivých oblastech dlouhodobě specializovaně zabývají autorským právem (kolektivní správci)
- zvyšující se povědomí o problematice autorského práva ve společnosti a vznik poptávky po řádném vypořádání majetkových práv u nových způsobů užití jak na straně nositelů práv, tak na straně uživatelů

7.1.4. Příležitosti

medializace problematiky autorského práva a nutnosti jeho ochrany ve společnosti
modernizace posílení role subjektů, které se profesionálně zabývají autorským právem (kolektivní správci, agentury)

podpora právního poradenství pro autory, nositele práv i uživatele

podpora využívání nových technologií nositeli práv

podpora vzniku statistik a průzkumů trhu v oblasti autorského práva

7.2. Zhodnocení analýzy – návrh kam směřovat podporu

Shrnutí sleduje logiku rozdělení analýzy podle jednotlivých zdrojů příjmů v oblasti autorského práva na straně jedné a jejich adresátů na straně druhé. V rámci této struktury vždy obsahuje daný segment a nastiňuje, jakým směrem je podle názoru autorů zapotřebí zaměřit podporu zaměstnanosti a s tím spojenou potřebu vzdělávání.

7.2.1. Kolektivní správa

Shrnutí problémů a návrhů jejich řešení pro oblast kolektivní správy je třeba vnímat ze dvou úhlů, které jsou pro činnost kolektivních správců typické:

- a). kolektivní správce coby správce autorských majetkových práv autorů;
- b). kolektivní správce – zaměstnavatel.

V této oblasti se jeví jako nejdůležitější zajistit kvalitu managementu a vůbec zaměstnanců kolektivních správců a celkovou efektivitu jejich činnosti.

Problematické body a oblasti, kam je možné směřovat podporu:

- znalost a nutnost dalšího vzdělávání v oblasti autorského práva
- manažerské dovednosti vedení
- jazykové schopnosti zaměstnanců
- počítačová gramotnost zaměstnanců
- poskytování právního poradenství nositelům práv
- informovanost v oblasti digitálních technologií
- nutnost znalosti mezinárodní situace a právní úpravy dané oblasti, zejm. znalost legislativy a regulace EU
- mapování přeshraničního užití děl a dalších předmětů ochrany ve smyslu AZ a řešení této problematiky
- statistiky užití děl a dalších předmětů ochrany ve smyslu AZ za účelem jeho evidence a ekonomického zhodnocení tohoto užití, dále za účelem ochrany před neoprávněným užitím a pro účely adresného vyúčtování autorských odměn
- průzkumy trhu v oblasti užití děl a dalších předmětů ochrany ve smyslu AZ
- marketingová podpora nositelů práv
- podpora informovanosti uživatelů o způsobech legálního užití předmětů ochrany ve smyslu AZ
- propagace kolektivní správy u autorů na straně jedné, u uživatelů na straně druhé

7.2.2. Agentury

Pro agentury (a různé druhy zprostředkovatelů jako jsou galerie, nakladatelství apod.) je základem správného ošetření autorských práv a dosažení efektivní výtěžnosti při jejich správě potřeba:

- dokonalá znalost autorského zákona a práv s ním souvisejících
- znalost soudních rozhodnutí a judikátů
- orientace a porozumění zákonů trhu s uměním

- jazyková vybavenost
- využívání informačních technologií
- komunikace s autory a uživateli autorských děl

7.2.3. Zaměstnavatelé a nositelé práv coby zaměstnanci

U zaměstnavatelů v oblasti umění je největším problémem mnohdy nedůsledná úprava právních vztahů mezi zaměstnavatelem, resp. uživatelem a autorem nebo výkonným umělcem.

Problematické body a oblasti, kam je možné směřovat podporu:

- pochopení významu a limitů správy zaměstnaneckého díla
- správná aplikace autorského a pracovního práva
- korektní úprava vztahů v oblasti autorského práva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

7.2.4. Autoři a výkonní umělci

U autorů a výkonných umělců je největším problémem fakt, že jen pro menší procento z nich může být umělecká činnost jediným zdrojem obživy. Mnozí autoři a výkonní umělci se tak dostávají buď do situace, kdy jejich příjmy jsou značně pod průměrem ve společnosti, nebo jsou pro ně sekundárním zdrojem příjmů.

Problémem na straně autorů a výkonných umělců je zejména nedostatečná znalost právní úpravy a tržních vztahů v oblasti.

Problematické body a oblasti, kam je možné směřovat podporu:

- zajištění znalosti alespoň svých základních práv autora - kampaň pro autory a podpora jejich právních a ekonomických znalostí
- mediální podpora za účelem projevení zájmu veřejnosti i dotčených zájmových skupin o pochopení různých druhů autorských práv autorů a ostatních nositelů práv a nutnosti jejich ochrany
- pravidelná aktualizace vědomostí o autorském právu – podpora vzdělávání dospělých v této oblasti
- podpora orientace a porozumění zákonů trhu s uměním
- podpora rozvoje komunikačních a sociálních dovedností
- podpora vzdělávání v oblasti informačních technologií – možnost jejich využití v oblasti umění
- podpora orientace nositelů práv v nových způsobech užití (mapování a podpora informovanosti nositelů práv v souvislosti s digitalizací v této oblasti)

7.2.5. Uživatelé

U uživatelů autorských děl a ostatních předmětů ochrany ve smyslu AZ je největším problémem neinformovanost a slabé právní povědomí o autorskoprávní regulaci a o tom, co je užitím, ve smyslu AZ a o nutnosti za takové užití hradit odměnu a o důvodech takové regulace a plateb.

Z analýzy vyplývá, že množina uživatelů coby „protistrana“ autorů a výkonných umělců je také množinou velice různorodou a roztržštěnou (zahrnuje tak různorodé subjekty jako televizi, divadlo, restauraci nebo dovozce tiskáren). Je proto těžké činit obecné závěry. Obecně ale jistě platí následující problematické body:

- medializace autorskoprávní regulace, cílená na jednotlivé okruhy uživatelů a její propagace formou srozumitelnou pro tyto uživatele
- podpora informovanosti uživatelů o různých možnostech řešení legálního užití děl a ostatních předmětů ochrany ve smyslu AZ
- podpora informovanosti uživatelů o kolektivní správě

ZDROJE:

- Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, díl III., ASPI, a.s., 2002
- Jan Kříž a kol., Komentář k autorskému zákonu, Linde, 2005
- Martin Boháček, Jiří Srstka, Jana Bářová, Oborová příručka pro podnikatele ohledně neživnostenské činnosti, s níž však přicházejí podnikatelé při své živnostenské činnosti často do styku, Kolektivní správa práva autorského a práv souvisejících s právem autorským, Hospodářská komora ČR, 2006
- Autorský zákon, důvodová zpráva k novele autorského zákona zákonem č. 216/2006 Sb.
- údaje na webových stránkách jednotlivých kolektivních správců: www.dilia.cz, www.gestor.cz, www.intergram.cz, www.oaza.eu, www.ooas.cz, www.osa.cz
- výroční zprávy DILIA 2003-2006, OSA 2003-2006, INTERGRAM 2005 a 2006,
- údaje získané odpovědí na dotazníky od INTERGRAM, DILIA
- Ministerstvo kultury ČR - www.mkcr.cz
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy - www.msmt.cz
- Muzikontakt - www.muzikus.cz
- Česká hudba - www.czechmusic.org
- Adresář divadel - www.divadlo.cz
- Adresář nakladatelství - www.almanachlabyrint.cz
- Svaz českých knihkupců a nakladatelů - www.sckn.cz
- Financování kultury z veřejných rozpočtů, PhDr. Alena Mockovčíaková, www.nipos-mk.cz

Podkladová studie pro obor DIVADLO

Autoři: Bohumil Nekolný a Zuzana Jindrová (konzultace Blanka Chládková JAMU Brno)

OBSAH:

1. Souhrnné statistické údaje v segmentu DIVADLO
2. Celkový přehled divadelních organizací, rozmístění v krajích
 - 2.1. Rozdělení divadel s vlastní produkcí podle právní formy
 - 2.2. Rozdělení divadel s vlastní produkcí podle krajů
3. Rozložení dotací divadlům
4. Divadelní produkty – objemy
5. Struktura tržeb – vstupné, prodej produktů
6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti
 - 6.1. Zaměstnanci
 - 6.2. Dočasní pracovníci
7. Charakteristika lidských zdrojů
8. Struktura pracovních sil
9. Profesní struktura
10. Mzdy v divadle v porovnání k celé ekonomice
11. Problematické profese z hlediska zaměstnanosti
12. Poptávka po zaměstnání
13. Rozložení pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání
14. Studijní obory v sektoru kultura
 - 14.1. Konzervatoře
 - 14.2. Vyšší odborné školství
 - 14.3. Vysoké školy
 - 14.3.1. Další subjekty
 - 14.3.2. Speciální vysoké školství
 - 14.4. Celoživotní vzdělávání
 - 14.5. Mimoškolní vzdělávání
 - 14.5.1. Účel vzdělávacích volnočasových aktivit
15. Počty absolventů studijních oborů a vývoj
 - 15.1. Studenti a absolventi středních škol
 - 15.2. Studenti a absolventi vysokých škol
16. Zaměstnanost absolventů
17. Zahraniční zaměstnanci
18. SWOT analýza segmentu DIVADLO
 - 18.1. Silné stránky – Strengths
 - 18.2. Slabé stránky – Weaknesses
 - 18.3. Příležitosti– Opportunities
 - 18.4. Hrozby – Threats
19. Rozvojové scénáře sektoru v návaznosti na trh práce
 - 19.1. Posílení silných stránek z hlediska trhu práce
 - 19.2. Oslabení „slabých“ stránek
 - 19.3. Strategické cíle

Zdroje

1. Souhrnné statistické údaje v segmentu DIVADLO

(Šetření NIPOS)

	2005	2006
Divadel (s vlastní produkcí)	121	126
Stálých scén	143	145
Stálých souborů	141	137
Stagion (bez vlastní produkce)	57	58

2. Celkový přehled divadelních organizací, rozmístění v krajích**2.1. Rozdělení divadel s vlastní produkcí podle právní formy**

(Šetření NIPOS)

	2005	2006
Příspěvkové organizace	49	45
<i>MK</i>	3	3
<i>MŠMT</i>	4	4
<i>kraje</i>	2	2
<i>obce</i>	40	36
Fyzické osoby	26	25
Podnikatelské subjekty (většinou s.r.o.)	12	14
Občanská sdružení	28	33
O.p.s.	4	6
Nadace aj.	2	2

2.2. Rozdělení divadel s vlastní produkcí podle krajů

(z podkladů šetření NIPOS)

	2005		2006	
	PO	ostatní	PO	ostatní
Hlavní město Praha	17	50	16	58
Středočeský kraj	4	2	3	2
Jihočeský kraj	1	4	1	4
Plzeňský kraj	2		2	
Karlovarský kraj	2	1	1	1
Ústecký kraj	3	2	2	3
Liberecký kraj	2	1	2	1
Královéhradecký kraj	2		2	
Pardubický kraj	1		1	
Kraj Vysočina	1		1	
Jihomoravský kraj	6	6	6	6
Olomoucký kraj	1	2	1	2
Moravskoslezský kraj	5	3	5	3
Zlínský kraj	2	1	2	1

3. Rozložení dotací divadlům

(Šetření NIPOS)

	2005	2006
veřejné rozpočty celkem (v tis.)	2 885 243	3 042 245
státní rozpočet (v tis.)	730 335	778 357
kraje (v tis.)	159 572	154 478
obce (v tis.)	1 995 336	2 109 410

Údaje jsou orientační, protože soukromoprávní subjekty tato čísla nezveřejňují v úplnosti

4. Divadelní produkty – objemy

(Šetření NIPOS)

	2005	2006
Počet premiér	624	604
Počet představení	24 563	24 888
Počet titulů	2 011	2 076
Počet představení v cizině	1 128	1 003

Základním produktem je divadelní představení, základním zdrojem tržeb je prodej vstupenek. Doplnkovými produkty jsou programy k jednotlivým inscenacím a další tiskoviny propagující jak inscenace tak samotné divadlo (firemní časopisy, ročenky), jejichž prodej je rovněž doplňkovým zdrojem příjmů. Dalšími zdroji příjmů jsou služby poskytované specializovanými zaměstnanci (od autodopravy po výrobu kostýmů či paruk). Jiné služby naopak divadla používají formou pronájmu (občerstvení) či objednávky (DTP, tisk).

5. Struktura tržeb – vstupné, prodej produktů

(Šetření NIPOS)

	2005	2006
Počet návštěvníků:	5 000 000	5 134 276
Výnosy divadel celkem (pouze PO - v tis.)	1 053 388	983 714
Příjmy z hlavní činnosti (pouze PO - v tis.)	787 356	862 105
Průměrná cena vstupenky (PO)	142	150
Průměrná hodnota vstupenky (PO)	852	859
Podíl veřejných rozpočtů na 1 diváka (PO)	597	622

PO - příspěvkové organizace - MK (3), MŠMT (4), Magistrát hl. m. Prahy (10), magistráty měst (22), kraje (2), města (5)

Do hlavní činnosti je v tomto smyslu započítáván prodej představení na vlastní scéně (vstupenky) a na zájezdech v České republice i v zahraničí (prodej představení jako celku za honorář), prodej programů a tiskovin, pronájem sálů a divadelně úzce specializované služby. Do ostatních příjmů jsou zahrnuty služby obecnější povahy (např. autodoprava). U divadel nekomerční povahy se míra soběstačnosti pohybuje kolem 30%. U komerčně zaměřených subjektů (orientace na zahraniční turisty či pop kulturu) se míra soběstačnosti (včetně sponzorského partnerství) úměrně zvyšuje až ke 100%.

6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti

(Šetření NIPOS)

6.1. Zaměstnanci

(pracovní poměr dle ZP)

		divadla s vlastní produkcí								Stagiony	Celkem
		PO		OS, OPS		ŽO, PS		Celkem			
2001	zaměstnanců	7 341	100%	282				7 623	100%	808	8 431
	z toho um. prac.	3 376	100%	117				3 494	100%	72	3 565
2005	zaměstnanců	7 092	96,6%	168	7 539	98,9%	821	7 539	98,9%	821	8 360
	z toho um. prac.	3 182	94,3%	111	3 419	97,9%	20	3 419	97,9%	20	3 439
2006	zaměstnanců	7 026	95,7%	162	7 494	98,3%	109,7%	7 494	98,3%		
	z toho um. prac.	3 128	92,7%	95	3 333	95,4%	87,3%	3 333	95,4%		

VYSVĚTLIVKY:

- PO** příspěvkové organizace
OS občanská sdružení
OPS obecně prospěšné společnosti
ŽO živnostenská oprávnění podnikatelské
PS subjekty

6.2. Dočasní pracovníci

(pracovně-právní vztah na základě autorských smluv a dohod o pracovní činnosti)

		divadla s vlastní produkcí						Stagiony	Celkem
		PO		OS, OPS, ŽO, PS		Celkem			
2001	zaměstnanců	4 281	100%	614	100%	4 895	100%	576	5 471
	z toho um. prac.	3 856	100%	529	100%	4 385	100%	345	4 730
2006	zaměstnanců	3223	75,3%	994	161,9%	3782	77,3%		
	z toho um. prac.	3072	79.7%	835	157.8%	3550	81.0%		

7. Charakteristika Lidských zdrojů

Zaměstnanost v segmentu *divadlo* tvoří vysoce kvalifikovaná pracovní síla, s naprostou většinou středoškolského (odborného) a vysokoškolského vzdělání. Její základní charakteristikou je schopnost kreativity a inovace.

Základní charakteristikou soukromého sektoru v divadle – včetně neziskových organizací – stran zaměstnanosti je převažující pracovně právní vztah prostřednictvím smluv a nikoliv prostřednictvím pracovních poměrů (úvazků).

Tyto údaje nejsou k dispozici.

Následující údaje pocházejí z 15 divadel na základě průzkumu Herecké asociace 2006

Pohyb herců v sezóně 2002-3

Přijato v činohře /tam, kde specifikováno/ 14, z toho 3 starší 30 let, ve 2 divadlech nebyl přijat nikdo

Nespecifikována profese 109

Odešlo v činohře na vlastní žádost 9, do penze 1

Nespecifikována profese 48, z toho na vlastní žádost 26, konec smlouvy 3, penze 20

Z těchto čísel se dá soudit, že migrace herců je minimální, do divadel přicházejí většinou jen mladší herci a herečky do 30 let, z vlastní vůle odchází do jiného angažmá pouze velmi malé množství.

Počet angažmá

MUŽI - věk	Počet angažmá						
	1	2	3	4	5	6	7
do 30 let	20	13	4	1			
31-40 let	3	5	7	2	1		
41-50 let	1	6	5	3			1
50 let a výš	3	6	5	5	2	2	
ŽENY - věk	Počet angažmá						
	1	2	3	4	5	6	7
do 30 let	2	6	1				
31-40 let	2	8	1		1		
41-50 let	8	4	8		1		
50 let a výš	6	2	1	2	1	2	

Čísla naznačují, že migrace v době, kdy dnešní padesátníci a starší nastupovali k divadlu, byla daleko vyšší než v pozdější době. Není podchycena délka jednotlivých angažmá, jež by napomohla zpřesnit představy o herecké migraci.

8. Struktura pracovních sil

Strukturu pracovních sil v sektoru divadelnictví je nutné nahlížet ve dvou oddělených rovinách.

První jsou umělecké výkonné profese. Druhou ostatní umělecké a veškeré další profese potřebné pro chod divadelních organismů.

První oblast je z hlediska věkové struktury a poměru mužů a žen vázána na historické tradice a na možnosti nabízené dramatickou literaturou a ztvárňovanými předlohami (věková struktura činoherních a operních souborů vyžaduje mladé, střední i starší umělce – ovšem s patrnou převahou příležitostí pro mladší a střední, poměr mužů a žen je průměrně 2 ku 1 – ovšem s výraznou převahou příležitostí pro muže; v muzikálových produkcích je jednoznačně vyšší zastoupení mladých).

Umělečtí pracovníci tvoří cca 45% zaměstnanosti v sektoru.

Na druhou oblast se vztahují podmínky objektivně existující ve společnosti – feminizace administrativních prací, nerovnoměrný způsob odměňování mužů a žen, u profesí chápaných jako vedoucí (zejména ředitel, umělecký šéf, režisér a dirigent) je obecný, přitom nevyslovený, požadavek obsazení mužem převládající nad objektivním zhodnocením předpokladů.

Pro obě skupiny platí, že až na výjimky vyžadují speciální vzdělání, převážně středoškolské či vysokoškolské. V oblasti řemeslné se jedná o specializované profese, umělecká řemesla svého druhu (vlásenkáři, maskéři, kašéři, výroba kostýmů), které jsou jen těžko uplatnitelné v jiných sektorech, přičemž výchova učňovského dorostu těchto specializací je limitována absencí specializovaného školství.

9. Profesní struktura

Zaměstnanci divadel s vlastní produkcí 2006

(Šetření NIPOS)

Personál	Stálí zaměstnanci ¹				Dočasní pracovníci ²			
	PO	OS, OPS	ŽO, PS	celkem	PO	OS, OPS	ŽO, PS	celkem
Herci	845,4	56	67	968,4	x	x	x	
Tanečníci	348,6		25	373,6	x	x	x	
z toho sólisté	93,1				x	x	x	
Zpěváci	694,8				x	x	x	
z toho sólisté	248,5				x	x	x	
Hudebníci	782,7		9	791,7	x	x	x	
z toho sólisté	166,7				x	x	x	
Ostatní umělecký personál ³	456,6	39	9	504,6	x	x	x	
Umělecký personál celkem	3 128,1	95	110	3 333,1	3 072,0	357,0*	478	3 550,0
Umělecko-techn.personál ⁴	1 946,5	48	72,3	2 066,8	x	x	x	
Administrativní personál	888,8	17	53	958,8	x	x	x	
Ostatní personál	1 062,6	2	70,4	1 135,0	151,0	78,0*	81	232,0
Personál celkem	7 026,0	162	305,7	7 493,7	3 223,0	435,0*	559	3 782,0

VYSVĚTLIVKY:

¹ přepočtený stav

² počet uzavřených autorských smluv s výkonnými umělci a dalších smluv

³ režisér, dirigent, dramaturg, inspicient, nápověda, choreograf, korepetitor, sbormistr, scénograf, kostýmní výtvarník, lightdesigner

⁴ zvukař, osvětlovač, jevištní technika garderoba, vlásenkář, maskér a veškeré dílenské profese

* neúplný údaj (některé subjekty neuvedly)

PO příspěvkové organizace - MK (3), MŠMT (4), Magistrát hl. m. Prahy (10), magistráty měst (22), kraje (2), města (5)

OS občanská sdružení (33)

OPS obecně prospěšné společnosti (6)

ŽO živnostenská oprávnění (25)

PS podnikatelské subjekty (14)

10. Mzdy v divadle v porovnání k celé ekonomice

Mzdová politika v segmentu *divadlo* je určena následnou legislativou:

Od 1.1. 2007 vstoupil v platnost Zákoník práce č. 262/2006 Sb. Divadlo je specifický fenomén, v němž se prolíná umělecká a ekonomická činnost, tvorba a práce. Specifičnost tohoto problému stávající Zákoník nezohledňuje a v tomto smyslu provozování divadla nevyhovuje.

Nejzávažnější jsou připomínky k ustanovení paragrafu 39 o pracovním poměru na dobu určitou. Striktní zákaz uzavírat pracovní poměr na období delší než 2 roky je v zásadním rozporu s vývojem na pracovním trhu profesionálních umělců od roku 1990. V některých oborech (tanec, zpěv) může způsobit kolaps uměleckých institucí, které budou nuceny zaměstnávat umělce, kteří již nebudou splňovat základní profesionální předpoklady pro výkon umělecké činnosti. Ustanovení se ve svém důsledku obrátí proti sociálním jistotám, neboť povede k masivnímu propouštění a využívání umělců jen podle Zákona č.121/2000 Sb. Veřejně dotovaná divadla (divadla veřejné služby) budou ztrácet konkurenceschopnost na trhu práce a bude ohroženo jejich uplatnění nejen na domácím, ale i na evropském (konec konců i světovém) kulturním trhu. Dalším důsledkem bude dramatická komercializace jejich konání. Řešením je, aby tento paragraf byl změněn s tím, že se jeho ustanovení nevztahují na umělecké pracovníky. Zároveň by mělo být vypuštěno ustanovení o možné dohodě s odborovou organizací neboť je vnímáno jen jako nereálné zbožné přání

předkladatelů zákona. Jde o naprosto nutnou úpravu a novelizaci, bez níž není možné zajistit kvalitu umělecké produkce ani přiměřené sociální jistoty inkriminovaných umělců.

Další připomínky:

Podle paragrafu 2 může vyplývat z definice závislé práce, že se může jednat též o činnost konanou podle Zákona č. 121/2000 Sb. Je to považováno za velmi nevhodné a v rozporu s logikou svobodné umělecké tvorby. Doporučené řešení je taxativní vymezení, že za závislou činností se nepovažuje činnost výkonného umělce vykonávaná na základě smluv uzavřených podle Zákona č. 121/2000 Sb.

V paragrafu 13, odst.2, písm. f/ se zakazuje ukládat peněžní postih za porušení povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů. Lze se domnívat, že např. snížení osobního příplatku při opakovaných pozdních příchodech by mohlo být vykládáno jako porušení tohoto ustanovení, což je zjevný nesmysl.

Např. Asociace profesionálních divadel navrhuje zvýšit v paragrafu 75 možný počet odpracovaných hodin během roku u dohody o práci alespoň na 500 a v paragrafu 83 ponechat vyrovnávací období 52 týdnů pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. V provozu divadla je zkrácená lhůta nereálná nebo prakticky neuskutečnitelná v rámci zcela nepravidelného provozu (prázdniny, zahraniční zájezdy, svátky atd.)

Divadelníci se domnívají, že by ustanovení paragrafu 86, odst.2 mělo být možné uplatnit i u organizací dotovaných z veřejných zdrojů v oblasti umění – výjimka z paragrafu 109: umožnit zavedení konta pracovní doby.

Zrušení příplatku za vícesměnný provoz považují za omezující vzhledem k zachování příplatku za dělené směny v paragrafu 130. Nově koncipovaná platba za odpracované hodiny v dělených směnách je v podstatě doba platby za přesčasovou práci. Neexistence příplatku za vícesměnný provoz a současné zvýšení platby za dělenou směnu (mimořádně zvýší dále mzdové náklady) je diskriminační.

Ustanovení paragrafu 131 odst.2 omezující výši osobního příplatku u náročných profesí snižuje žádoucí mzdovou diferenciaci a znevýhodňuje odměňování špičkových umělců v pracovním poměru v relaci k cenám práce na volném trhu. Snižuje tím konkurenceschopnost stálých divadel a vede k menšímu počtu umělců v pracovním poměru.

Divadla vyjadřují nesouhlas s ustanovením paragrafu 305, kterým se ruší možnost vydat vnitřní mzdový předpis, pokud to není dohodnuto v kolektivní smlouvě. Požaduje se ponechat původní model, kdy organizace může vydat tento předpis a následně jej projednat s odborovými organizacemi. Dohodování kolektivní smlouvy je podstatně složitější proces a hrozí riziko, že v případě platnosti paragrafu budou kolektivní smlouvy uzavírány jen s krajními obtížemi. Povede k znevýhodnění významné části zaměstnanců, kteří nebudou čerpat ostatní výhody do uzavření kolektivní smlouvy.

V návrzích na novelizaci je i zrušení ustanovení paragrafu 322, odst.2, písm. b/, který umožňuje odborové organizaci zakázat práci přesčas a práci v noci. Odborové organizace by neměly mít tak rozhodující pravomoci zejména u institucí našeho typu, kdy práce po 22 hodině je naprostou nezbytností.

Zákoník práce – platí pro všechny zaměstnance

nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě – pro všechny zaměstnance

zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě – pro všechny zaměstnance v soukromé sféře

nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o minimálních mzdových tarifech – stanovuje dvanáct tarifních stupňů pro soukromou sféru, činnost výkonných umělců lze zařadit do 8. až 11. stupně

zákon č. 143/1992 Sb., o platu – pro zaměstnance státu, krajů, obcí, příspěvkových organizací

nařízení vlády č. 251/1992 Sb. a č. 253/192 Sb., k provedení zákona č. 143/1992 Sb. – pro zaměstnance státu, krajů, obcí, příspěvkových organizací

nařízení vlády č. 469/2002 Sb. – katalog 16 platových tříd pro zaměstnance státu, krajů, obcí, příspěvkových organizací, pro umělce viz část 2.14.

další legislativa s vazbou na mzdy

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

v tomto zákoně je speciální ustanovení pro umělce v § 9 – dobrovolnost účasti umělců, jež jsou OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné), na důchodovém pojištění

zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení

zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální pojištění

zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

zákon č. 1/1991, o zaměstnanosti – zejména část druhá: právo na zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti

vyhláška č. 125/1993 Sb., o zákonném pojištění zaměstnavatele na škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem

U zaměstnanců jsou uplatňovány obecně platné sociální systémy (nemocenské, placená mateřská dovolená, další podpora v mateřství, při pracovní neschopnosti, důchodové).

U osob SVČ je povinné sociální zabezpečení - výše odvodů je odvozována od daňového přiznání. Oborovým zvýhodněním je 5% zvýšení paušálního odpisu z příjmu na základě Autorského zákona.

Zvláštní způsob zdanění příjmů umělců v ČR byl zrušen daňovou reformou v roce 1992. Počínaje 1.1.1993 jsou příjmy všech fyzických a právnických osob zdaňovány podle zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů (zákon o daních z příjmů).

Zdanění zahraničních umělců z příjmů na území ČR závisí na druhu příjmu a na uzavřené mezistátní smlouvě o zamezení dvojího zdanění. Není-li se zemí, v níž má zahraniční umělec daňový domicil, uzavřena smlouva o zamezení dvojího zdanění, zdaňují se příjmy výkonných umělců i příjmy z poskytnutí autorských práv srážkovou daní 25 %. Pokud je s příslušnou zemí uzavřena smlouva o zamezení dvojího zdanění, řídí se zdanění zahraničního umělce v ČR touto smlouvou. Ve většině případů smlouvy o zamezení dvojího zdanění dovolují v ČR vybrat daň z příjmů výkonných umělců v sazbě 25 %, daň z příjmů z poskytnutí autorských práv snižují na 0 až 10 %. Další výjimky bývají možné pouze u vystoupení sjednaných v rámci mezistátních kulturních dohod.

Způsob zdanění honoráře umělce závisí na právním titulu, z jakého umělci honorář plyne. V zásadě lze rozlišit tři druhy honoráře: příjem ze závislé činnosti (zpravidla pracovněprávní vztah), příjem ze samostatné výdělečné činnosti, příjem ze zděděných autorských práv.

Honorář umělce za umělecký výkon v závislé činnosti je zdaňován stejně jako příjmy ostatních osob v závislé činnosti podle paragrafu 6 zákona 586/1992 Sb. Výjimky pro pracovníky kulturních odvětví v zákoně nejsou.

Honorář umělce provozujícího svoji uměleckou činnost jako osoba samostatně výdělečně činná (vlastním jménem, na vlastní zodpovědnost) se zdaňuje podle paragrafu 7 zákona 586/1992 Sb. obdobně jako příjmy živnostníků, zemědělců, osob podnikajících podle zvláštních předpisů, osob vykonávajících nezávislé povolání. Umělci (v řeči zákona o daních z příjmů osoby s příjmy z užití nebo poskytnutí práv duševního vlastnictví a autorských práv) mají oproti ostatním samostatně výdělečným osobám několik výhod. Pokud se umělec rozhodne neuplatňovat výdaje ve skutečné výši, ale zákonem stanoveným procentem z příjmů, má oproti živnostníkům, kteří mohou jako výdaj uplatnit částku ve výši 50 % příjmů (vyjmenovaní řemeslníci dokonce 60%), mírnou nevýhodu nižší procentní sazby – jako výdaj může uplatnit částku jen ve výši 40%. Další výjimkou je zdanění honorářů autorů za příspěvky do novin, časopisů, rozhlasu a televize ze zdrojů na území České republiky. Pokud úhrn těchto příjmů od téhož plátce nepřesáhne v kalendářním měsíci 3.000,- Kč, jsou zdaněny srážkovou daní v sazbě 10 % a nezahrnují se do celoročního základu daně umělce. Pokud umělec obdrží jednorázový příjem za svou několikaletou činnost nebo za využití práv najednou za více let, dovoluje zákon o daních z příjmů při zdanění těchto příjmů částečně eliminovat daňovou progresi.

Na umělce, který uměleckou činnost vykonává jako osoba samostatně výdělečně činná, se vztahuje též zákon č. 588/1992 Sb. (zákon o dani z přidané hodnoty). Pokud je umělec plátcem DPH, má jako ostatní plátcí nárok na odpočet daně u přijatých zdanitelných s podmínkami danými zákonem o DPH. Uskutečněná zdanitelná plnění má umělec plátce DPH povinnost zatížit daní z přidané hodnoty v sazbě 5 %, pokud je předmětem plnění poskytnutí služby a převod či užití práv, nebo 19 %, pokud je předmětem plnění dodání zboží, s výjimkou knih, u nichž se uplatňuje sazba 5 %. Za zboží se přitom pro účely zákona o DPH považují věci movité, předměty umělecké hodnoty nevylímají.

Příjmy ze zděděných práv z duševního vlastnictví včetně autorských práv a práv příbuzných právu autorskému se zdaňují podle paragrafu 10 zákona 586/1992 Sb. U těchto příjmů nelze uplatnit náklady paušální částkou jako u příjmů ze samostatné výdělečné činnosti, případná ztráta není daňově účinná.

*Průměrný měsíční plat stálých zaměstnanců v pracovním poměru v divadlech příspěvkových organizací státu, krajů a obcí České republiky činil v roce 2004 **13 355 Kč***

/zdroj: Roční výkaz o divadle 2004, zpracovatel NIPOS Praha/

Podle údajů z výročních zpráv některých divadel:

Klicperovo divadlo Hradec Králové	14 200 Kč
Východočeské divadlo Pardubice	16 250 Kč
Moravské divadlo Olomouc	14 940 Kč
Divadlo F.X. Šaldy Liberec	12 750 Kč
Divadlo J.K. Tyla Plzeň	14 530 Kč

/zdroj: Asociace profesionálních divadel ČR/

V dubnu 2006 uskutečnila Herecká asociace průzkum mezi divadly a svými členy.

Na průzkum odpověděla následující divadla:

Divadlo F. X. Šaldy Liberec, ND Brno, Divadlo Příbram, Městské divadlo Karlovy

Vary /mezitím zrušeno/, Klicperovo divadlo Hradec Králové, Slovácké divadlo Uh. Hradiště, Horácké divadlo Jihlava, Moravské divadlo Olomouc, ND Moravskoslezské Ostrava, Městské divadlo Ml. Boleslav, Divadlo J. K. Tyla Plzeň, ND Praha, Divadlo Na Vinohradech, Divadlo Pod Palmovkou, Divadlo v Dlouhé, Městská divadla pražská, Divadlo Skelet, Divadlo Bolka Polívky.

Platové rozpětí (v průměru)

Činohra 9 380-23 410 Kč, výjimka Karlovy Vary 6 305-14 160 Kč, plat tř. 9-10
pozn. stálý soubor byl posléze zrušen

Balet 9 010-18 360 Kč, tř. 8-10
Opera 8 760-20 790 Kč, tř. 8-11
Opereta 8 340-18 160

Mezi respondenty herci bylo 96 žen a 97 mužů. Na otázku „jakou máte představu uspokojivého platu?“, rozhodující většina odpovídala: „**ve výši průměrného platu v ČR**“. /sic!/

Příjmy

Ženy

Plat jako jediný příjem uvádí 38 žen.

Další příjmy: dabing - 16, reklama - 12, pedagogika ve vlastním oboru - 13, rozhlas včetně reklam - 21, televize i regionální - 14, film 3, pouliční divadlo - 2, recitace, moderování, koncerty - 10, zájezdová činnost - 3, hostování v jiných divadlech - 4, jiná činnost /modeling, novinařina, učení jazyka, pronajímání bytů, výzkum věř. mínění/ po 1.

Muži

Plat jako jediný příjem uvádí 26 mužů

Další příjmy: pedagogika - 8, dabing - 16, film - 5, televizi spolu se čtením komentářů - 17, reklama - 17, rozhlas spolu s reklamou - 20, zájezdová činnost - 2, moderování, recitace a pod. - 17, hostování - 15, další činnosti /scénárista, šermíř, publicistika, pouliční divadlo, skládání hudby/ po 1, práce nedivadelní - číšník - 2, prodavač - 2, pomocná stavební síla - 1, jiné práce /cest. ruch, výroba rekvizit/ po 1.

Možnosti mimodivadelní umělecké činnosti a její využívání

Ženy

pravidelně – 15, občas – 35, zřídka – 9, nikdy – 33

Muži

pravidelně – 18, občas – 44, zřídka – 14, nikdy – 22

Provoz divadla často neumožňuje přijmout nabídku. V baletu ND časový rozvrh nedovoluje jakoukoliv mimodivadelní činnost.

V některých regionálních divadlech /např. v Jihlavě/ jsou téměř nulové možnosti mimodivadelní práce.

11. Problematické profese z hlediska zaměstnanosti

Z hlediska zaměstnanosti jsou problematickou profesí zvláště taneční umělci vzhledem k věkovému limitu svých profesionálních výkonů. Některé obory jsou považovány za problematické z hlediska sociálního zabezpečení, jsou pokládány za zvláště rizikové (např. artisté), a tak se u soukromého úrazového pojištění na ně vztahuje vyšší taxa.

Průzkum Herecké asociace v roce 2006 přinesl následující odpovědi na otázku: *Co postrádáte při herecké práci ve vašem prostředí?*

Jsou spokojeni, jen maličkosti nebo nic (30 žen a 36 mužů)

Dostatečné finanční ohodnocení (13 žen a 13 mužů)

Lepší profesionální vedení a lepší komunikaci s ním (10 žen a 13 mužů starších 30 let)

Lepší organizaci práce, komunikaci s vedením (10 žen do 37 let)

Větší koncepčnost divadla (4 muži starší 40 let)

Dostatečnou propagaci divadla, a s tím spojenou návštěvnost (3 ženy, 7 mužů)

Respekt k herecké práci uvnitř divadla, stížnost, že herec není nejdůležitější (10 žen, 12 mužů všech věkových kategorií)

Snahy ke zdokonalování souboru ze strany dramaturgie a režie (6 mužů starších 30 let)

Lepší *zázemí*, šatny, sprchy, zkušebny, vybavení, divadelní klub (8 žen, 5 mužů mladšího věku)
 Zájem kritiky, větší množství zájezdů do větších měst, účast na festivalech (13 mužů mladšího věku)
 Dostatečnou možnost sledovat práci jiných divadel jako pomoc při vlastním uměleckém rozvoji
 Více práce (10 žen)
 Jistotu zabezpečení existence divadla od jeho zřizovatele
 Lepší ubytovací podmínky
 Odborovou organizaci
 V legislativě divadelní zákon

12. Poptávku po zaměstnání

Poptávka po zaměstnání odpovídá možnostem, které segment poskytuje, a kopíruje i rozložení pracovních míst. Je tedy větší v kulturních centrech (velkých aglomeracích) a často se realizuje nikoli formou zaměstnaneckého poměru (angažmá) nýbrž podle Zákona č.121/2000 Sb. (Autorský zákon) formou autorských smluv na roli. Poptávka po práci ve velkých centrech souvisí též s možností dalšího výdělků, který je s ohledem na výše zmíněné platy v divadlech téměř nezbytným předpokladem sociální jistoty pracovníka. Z toho ovšem vyplývá, že řada absolventů se o pracovní poměr mimo tato centra vůbec neuchází, zůstává mimo divadlo a věnuje se příbuzným činnostem (moderování, dabing, pedagogická činnost, atd.).

13. Rozložení pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání

Specifika produktu a jeho tvorby v divadelní praxi (tj. divadelní představení) určuje, že tuto pracovní sílu je možné považovat za úzce specializovanou (nejen vzděláním, ale i talentovými či fyziognomickými předpoklady), výrazně flexibilní (možnost využívat tyto předpoklady místně neomezeně), kolektivní (déle spolupracující soubor vytváří vlastní poetiku a tedy kvalitnější produkt) a závislou na poptávce (pracovní možnosti=diváci).

Nabídka volných míst (míněno v pracovním poměru) je závislá na rigidních podmínkách stanovených Zákoníkem práce (viz výše) a je v podstatě malá. Zaměstnanci jsou odměňováni rozdílným způsobem v příspěvkových organizacích (zákon č. 143/1992 Sb., o platu) a v ostatních právních formách zaměstnavatele (zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě). Větší možnosti poskytuje způsob pracovního vztahu na základě Zákona č.121/2000 Sb. (Autorský zákon), který ovšem nejen neumožňuje čerpat většinu zaměstnaneckých výhod, ale především vytváří přímou závislost na komerčním úspěchu. Herec je honorován pouze za odehrané představení, do stanoveného honoráře za jedno představení je zakalkulován několikaměsíční zkušební proces. To znamená že v případě technických či produkčních problémů nebo v případě malé divácké atraktivnosti (ať již oprávněně z důvodů špatné úrovně představení nebo jeho propagace) může herec zůstat bez příjmu zcela nebo je výše příjmu neadekvátní k vynaloženému času a úsilí.

Zároveň platí, že výše zmíněná dvojkolejnost ve způsobu odměňování (a ustanovení některých paragrafů Zákoníku práce) na trhu práce diskriminuje stávající příspěvkové organizace (viz bod 10.)

Dalším problémem je dočasnost pracovního vztahu – zejména v oblasti bydlení, kdy trh z byty neumožňuje svobodné „stěhování se za prací“. V našich podmínkách (provozních a zejména finančních) rovněž neexistuje možnost, ani u vynikajících umělců při práci na velké roli, vyvázat se z ostatních závazků a věnovat se pouze tomuto úkolu.

Rozložení pracovních příležitostí je přirozeně nerovnoměrné, protože je závislé na kumulaci diváků a historické tradici místa. Sídla divadelních souborů jsou ve velkých a větších městech, divadelní sály v menších obcích poskytují prostor pro hostování „cizích“ souborů.

Výraznou charakteristikou zaměstnanosti v divadle je, že přesahuje paralelně do dalších oborů (televize, film, školství atd.). Ve většině evropských zemích je divadelní trh práce více uzavřený. Tzn. že divadelní herec většinou nepřijímá závazky ve filmu či televizi a naopak. Respektive nemusí přijímat např. i z finančních důvodů. Jestliže Dana Kolářová, přední členka Divadla na Vinohradech uvádí svůj čistý měsíční divadelní příjem ve výši 14.500 Kč není o čem diskutovat

Divadlo jako kolektivní artefakt je závislé na kolektivní práci a organizační struktuře. Nemá-li existovat samo pro sebe, ale jako veřejná služba, musí být dostupné divákům. A to nejen finančně (výše vstupného), ale i doslovně – tedy musí existovat v nějakém prostoru. Až na naprosté výjimky musí být

tento prostor organizačně zvládnutý - vhodný pro provozování divadla (včetně bezpečnosti práce a hygienických předpisů).

A jako veřejné služba se neobejde bez donátorů. Soukromých, ale především veřejných – státu, krajů a měst. Transformace by měla zlikvidovat příspěvkové organizace jako právní formu, ale nikoli účast veřejných rozpočtů prostřednictvím transparentních grantů a jasně deklarovaných programů.

Peníze vložené do divadla z veřejných zdrojů podporují diverzifikaci oboru – jen různorodé (žánrově, stylově i mírou komerčnosti) divadlo vytváří podmínky pro rozvoj a konkurenceschopnost pracovní síly.

Peníze vložené do divadla z veřejných zdrojů podporují zaměstnanost – ať už formou pracovních poměrů nebo (a lépe) formou uměleckých smluv na výkon.

14. Studijní obory:

14.1. Konzervatoře

Konzervatoře jsou typem školy rozvíjející talent mládeže v oblasti umění (hudba, tanec, divadlo). Na konzervatoři je možno dosáhnout buď středního vzdělání s maturitní zkouškou (nejdříve po čtyřech letech v denní formě šestiletého vzdělávacího programu nebo po osmi letech v denní formě vzdělávání v osmiletém vzdělávacím programu) nebo vyššího odborného vzdělání v konzervatoři (složením absolutoria po úspěšném ukončení šestiletého nebo osmiletého vzdělávacího programu). Do osmiletého oboru tanec jsou žáci přijímáni ke studiu po pátém ročníku základní školy. Ke vzdělávání do prvního ročníku šestiletého vzdělávacího programu konzervatoře se přijímají uchazeči, kteří splnili povinnou školní docházku nebo úspěšně ukončili základní vzdělávání před splněním povinné školní docházky.

Od školního roku 2005/06 na základě zákona č. 561/2004 Sb. jsou konzervatoře samostatným druhem školy a i ve školských statistikách se nevykazují spolu se středoškolským vzděláváním, ale zcela samostatně.

Hustota konzervatoří v České republice není příliš velká. Celkem jich ve školním roce 2005/2006 fungovalo 17, což je o jednu více než v minulých letech (mezi roky 2000 a 2005 jich bylo 16). Z celkového počtu konzervatoří je 14 veřejných a 3 soukromé. Jistým specifickým je Lidová konzervatoř v Ostravě, která je odlišná tím, že své kurzy nabízí pouze ve formě dálkového či externího studia.

Konzervatoře - počet škol ve školním roce 2000/01 až 2005/06

		2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Konzervatoře celkem							
veřejné celkem							
v tom	MŠMT					1	1
	obec	–	–	–	–	–	–
	ostatní resorty	.	.	.	.	.	1
	kraj	x	12	12	12	12	12
neveřejné celkem		3	3	3	3	3	3
v tom	soukromé	2	2	2	2	2	2
	církevní	1	1	1	1	1	1

Pramen: Statistiky › Statistické informace › Ročenky › Vývojová ročenka Školství v ČR › Rok 2000/01 - 2005/06. Ústav pro informace ve vzdělávání, [citace 2007-04-02]. Xls soubor. Český. Dostupný z [www: http://www.uiv.cz/clanek/586/1296](http://www.uiv.cz/clanek/586/1296)

Soupis konzervatoří

- veřejné:

Pražská konzervatoř

Konzervatoř Brno

Konzervatoř v Českých Budějovicích

Janáčkova konzervatoř v Ostravě

Konzervatoř Plzeň

Konzervatoř Pardubice

Konzervatoř v Teplicích

Konzervatoř Pavla Josefa Vejvanovského v Kroměříži

Taneční konzervatoř Brno

Taneční konzervatoř hlavního města Prahy

Konzervatoř a Vyšší odborná škola Jaroslava Ježka

Konzervatoř Jana Deyla a střední škola pro zrakově postižené

Lidová konzervatoř v Ostravě (příspěvková organizace; nestátní zájmové umělecké učiliště s kulturně vzdělávacím výukovým programem)

Konzervatoř Duncan centre

- soukromé:

Taneční centrum Praha - konzervatoř, o.p.s.

1. soukromá taneční konzervatoř v Praze, s.r.o.

- církevní:

Církevní konzervatoř Opava

Konzervatoř Evangelické akademie

14.2. Vyšší odborné školství

Databáze evidující vyšší odborné školy v oblasti umění se poněkud rozcházejí v počtu uváděných škol. Existuje statistika Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a pak několik adresářů věnujících se této oblasti vzdělávání (Ústav pro informace ve vzdělávání, webové stránky www.stredniskoly.cz, apod.).

Soukromými vyššími odbornými školami věnujícími se umění jsou tyto:

Vyšší odborná škola herecká s.r.o.

Zlínská soukromá vyšší odborná škola umění

Soukromá vyšší odborná škola filmová v Písku

Vyšší odborná škola loutkářského umění s.r.o.

Veřejnými vyššími odbornými školami věnujícími se umění jsou tyto:

Konzervatoř a Vyšší odborná škola Jaroslava Ježka

Collegium Marianum - Týnská vyšší odborná škola

Janáčkova konzervatoř v Ostravě

Konzervatoř Brno

Pražská konzervatoř

Konzervatoř Duncan centre

14.3. Vysoké školy

Od doby platnosti zákona o vysokých školách 111/1998, vystupují jako samostatné subjekty vysoké školy, v případě škol zaměřených na oblast umění nazývané akademie. Rozhodnutí o zařazení studijního programu ze je v pravomoci školy. Pokud dojde ke schválení tohoto rozhodnutí akreditační komisí, může se studijní program dramatická umění stát součástí výuky například na pedagogické nebo filosofické fakultě libovolné české university. Prvním pokusem v tomto směru je akreditace studijního programu Dramatická umění na Slezské universitě v Opavě, kde v současnosti studují 4 studenti.

Hlavní část českého oborového vysokoškolského vzdělávání probíhá na dvou fakultách, které realizují studijní program dramatická umění ve všech stupních studia (bakalář, magistr, doktor) včetně vzdělávání celoživotního a zajišťují i další činnosti související s divadelním vzděláváním na potřebné úrovni. Od roku 1998 kdy vstoupil v platnost nový vysokoškolský zákon nemají fakulty právní subjektivitu a navenek vystupují jako součásti celé školy akademie. Přesto lze alespoň na úrovni terciárního vzdělávání lépe oddělit vzdělávání zaměřené na divadelní umění od ostatních oborů. Vzhledem k obrovské ekonomické náročnosti vyjádřené koeficientem 5,9 ale v současnosti a blízké budoucnosti existují pouze 2 fakulty zaměřené převážně na studijní programy dramatických umění, které tuto specializaci vyjadřují i ve svém názvu:

Divadelní fakulta Akademie múzických umění v Praze (DAMU), 436 studentů

Divadelní fakulta Janáčkovy akademie múzických umění v Brně (DIFA JAMU), 309 studentů

Studijní program dramatická umění má akreditována také další škola

SU v Opavě (Kulturní dramaturgie se zaměřením na divadlo), 4 studenti

Divadelní fakulta Akademie múzických umění v Praze (DAMU)

se dělí na následující katedry:

- o Katedra činoherního divadla
- o Katedra scénografie
- o Katedra alternativního a loutkového divadla
- o Katedra produkce
- o Katedra výchovné dramatiky
- o Katedra autorské tvorby a pedagogiky
- o Katedra teorie a kritiky

Divadelní fakulta Janáčkovy akademie múzických umění v Brně (DIFA JAMU)
se člení na následující ateliéry:

- o Ateliéry činoherního herectví
- o Ateliéry muzikálového herectví
- o Ateliér klaunské scénické a filmové tvorby
- o Ateliéry režie a dramaturgie
- o Ateliér televizní a rozhlasové dramaturgie a scenáristiky
- o Ateliér scénografie
- o Ateliér dramatické výchovy
- o Ateliér výchovné dramatiky Neslyšících
- o Ateliér divadelního manažerství a jevištní technologie
- o Ateliér taneční pedagogiky

14.3.1. Další subjekty

Další subjekty mohou zajišťovat výuku nauk a věd o divadle, divadlem a pro divadlo v rámci jednotlivých akreditovaných oborů (tedy hlavně teorie, vědy, dějiny a výchova) nebo samostatných předmětů, zejména netvořících základ akreditovaného oboru, například:

- divadelní projekty jako součást výuky učitelů, filosofů a psychologů
- pohybové a hlasové kurzy
- scénografie jako součást architektury

Tvorba a uskutečňování studijních programů náleží do oblasti samosprávné působnosti vysokých škol. Rozhodnutí o výuce divadelního umění a jejím rozsahu náleží vysoké škole, musí však být schváleno akreditační komisí.

Může být zajímavé zmínit, že na rozdíl od převážné většiny studijních programů lze v oblasti (divadelního) umění poměrně dobře odlišit rozdíl mezi školami, které se věnují vzdělávání pro (divadelní) praxi (obě akademie) a ostatními školami.

14.3.2. Speciální vysoké školství

Pakliže považujeme za nutné zaměřit se na speciální školství v oblasti vysokoškolského vzdělávání, pak musíme jmenovat jedinečný studijní obor Výchovná dramatika Neslyšících. Jedná se o tříleté bakalářské studium realizované na Divadelní fakultě JAMU v Brně. Obor se zaměřuje na rozšíření pohybových znalostí posluchačů, dále na pohybové divadlo, výtvarnou kreativitu (práce s maskou, loutkou atd.). Výsledky jsou uplatňovány v pedagogické praxi při konkrétní práci s dětmi a také v divadelní praxi formou představení pro veřejnost.

Posluchači oboru Výchovná dramatika Neslyšících pod vedením prof. Zojky Mikotové dosahuje výrazných úspěchů jednak v oblasti vlastní inscenační tvorby, tak z hlediska zapojení absolventů do praxe.

14.4. Celoživotní vzdělávání

Samostatnou a poměrně nepřehlednou kapitolu pak tvoří vzdělávání, které formálně navazuje na středoškolské nebo vysokoškolské vzdělávání, ale obvykle nevede k získání akademického titulu. OECD definuje celoživotní vzdělávání takto:

„Učení pod tímto úhlem pohledu spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech i prostředích – v rámci formalizovaném, tedy ve školských institucích, v zařízeních odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých, a také v prostředí neformálním, tedy doma, v práci a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny, bez ohledu na věk. Zdůrazňuje potřebu všechny děti od nejútlejšího věku připravovat a motivovat k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, ať zaměstnané či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat, případně postoupí na vyšší kvalifikační stupeň.“

Celoživotní vzdělávání tak může nabývat různých podob od jednotlivých přednášek a dílen po větší celky nabízené například jako rekvalifikační kurzy. Absolventi obvykle po ukončení příslušného modulu obdrží certifikát, který může, ale nemusí být požadován zaměstnavatelem pro výkon určité profese. Nabídka celoživotního vzdělávání tak vyplývá hlavně z požadavků praxe. V oblasti divadelních umění pak jde také často o určité osvětové aktivity, případně navázání spolupráce s jinými institucemi.

V současnosti probíhají pokusy o integraci celoživotního vzdělávání do celku obecného vzdělávacího systému například formou tzv. kreditů. Absolventi kursů celoživotního vzdělávání tak mají možnost požádat o uznání této části studia, jako by šlo o standardní studium na vysoké škole.

Vzhledem k tomu, že celoživotní vzdělávání by mělo pružně reagovat na poptávku, přičemž nepodléhá akreditaci, je obtížné tyto aktivity sledovat. Po názornost uvádíme odkaz na konkrétní projekt: „Další vzdělávání v oblasti dramatického a hudebního umění“, který probíhá na Janáčkově akademii múzických

umění v Brně. (<http://www.jamu.cz/projekty-esf/projekt116.html>), Jak je vidět, i zde probíhá projekt společně a nelze z něj jednoduše oddělit pouze divadelní část.

14.5. Mimoškolní vzdělávání

„Pojem byl zaveden v poválečném období pro vzdělávací aktivity organizované mimo školskou soustavu, jejichž výstupem není ucelené školské vzdělání. V současnosti, kdy dochází k prolínání školských a „neškolských“ vzdělávacích aktivit, jde o pojem méně frekventovaný, protože diverzifikací vzdělávání dospělých byl nahrazen řadou specifických jednoznačnějších pojmů. Dnes častěji používán ve významu vzdělávacích aktivit prováděných školou mimo její hranice (angl.: outreach) jako aktivita celoživotního učení (viz též komunitní vzdělávání).“³

Vzdělávací volnočasové aktivity fungují převážně v neziskové sféře a to ve formě příspěvkových organizací či občanských sdružení. Tyto aktivity jsou převážně zaměřeny na děti a mládež, ale některé organizace jsou zaměřeny i na dospělé. Oblast mimoškolního vzdělávání zahrnuje velké množství oborů, kterými jsou například výpočetní technika, cizí jazyky, výtvarné umění, hudba, přírodní vědy, sport či turistika.

Dramatická umění nejsou příliš častým výukovým programem ve volnočasových institucích. Hlavními realizátory mimoškolního vzdělávání a volnočasových aktivit jsou Domy dětí a mládeže, občanská sdružení se zaměřením na tuto oblast (JOHAN), církevní sdružení (Salesiáni Dona Boska), komunitní centra (Komunitní centrum MOTÝLEK). Některé z výše zmíněných organizací se věnují také dětem handicapovaným, s různými typy postižení (nevidomý, neslyšící, vozíčkáři, apod.)

V Praze funguje od roku 2000 Jazyková škola Jevišťe, která používá „hraní divadla“ jako pedagogickou metodu k výuce cizích jazyků. Princip této metody spočívá v následujícím: *„... škola usiluje o maximální efektivitu, proto využívá metodu Act & Speak.... (hraj a mluv) je původní metoda výuky cizích jazyků prostřednictvím divadla, jejíž autorkou je zakladatelka školy Barbora Dočkalová. Její výzkum, experimentální projekty a soustavná práce jasně ukázaly, že některé způsoby využití divadla jsou efektivnější než jiné, a že účinnost velmi výrazně vzroste, jsou-li dodržována jistá pravidla. Postupně vyvinula vlastní metodu, kterou je možno popsat v deseti základních principech.... Studenti se učí cizí jazyk prostřednictvím divadla. Činnosti v rámci kurzů zahrnují různé druhy improvizace, hraní podle scénáře, psaní a režimování scén. Zvláštní pozornost je věnována hraní v ucelených divadelních produkcích...“*⁴

14.5.1. Účel vzdělávacích volnočasových aktivit

Vzdělávací volnočasové aktivity mají mimo jiné tento účel:

- doplňuje školní vzdělávání (Domy dětí a mládeže),
- působí preventivně proti patologickým jevům (nizkoprahová centra, k-centra),
- umožňuje aktivní trávení volného času dětí a mládeže spojené s výchovou a vzděláváním (Domy dětí a mládeže, církevní sdružení, komunitní centra),
- funguje jako pozitivní alternativa trávení volného času.

Z hlediska odborného vzdělávání vedou celková zjištění týkající se statistických informací v otázkách dostupnosti absolventů nižších stupňů vzdělávání do vyššího stupně vzdělávání v oblasti umění (základní umělecké školy, konzervatoře, vysoké školy) k faktu, že tato oblast není příliš statisticky zpracována. Informace jsou dílčí a netvoří ucelenou informační databázi. Je otázkou, zda zaměření se na sociologický a statistický výzkum by přinesl data rozhodující a podstatná nejen pro praxi, ale především pro teoretické. Pro nás zní odpověď ANO. Informace a data, která jsme při sestavování této kapitoly postrádali, by podle našich zjištění měli postrádat i další lidé nejen z akademických kruhů, ale především z praxe.

Monitorování a analýza uchazečů a následně absolventů všech stupňů odborného vzdělávání by měla usnadnit jednak pravidelné přehodnocování vzdělávacích cílů a kurikul v rámci akreditačního procesu, jednak by napomohla budoucím zaměstnavatelům více spolupracovat se školami, případně by dodala podklady nutné pro doložení potřeby projektů směřujících k rozvoji pracovních příležitostí a celoživotního vzdělávání. Ke stejným účelům by pak posloužila také evaluace vzdělávacích činností na všech stupních odborného vzdělávání, jejíž proces a výsledky by nesměřoval jen k uchazečům a profesní sféře, ale také do procesů uvnitř samotných škol.

³ Pramen: Topregion. Rubrika: Strategie a rozvoj lidských zdrojů - výkladový slovník. Pojem: mimoškolní vzdělávání. [citace 2007-03-12]. Autor: PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. Dostupné na [www: http://www.topregion.cz/index.jsp?articleId=2068](http://www.topregion.cz/index.jsp?articleId=2068).

⁴ Jazyková škola Jevišťe. Metoda. Metoda Act & Speak. [Citace 2007-04-05]. Dostupné na [www: http://www.jeviste.cz/?site=metoda](http://www.jeviste.cz/?site=metoda)

15. Počty absolventů studijních oborů a vývoj

15.1. Studenti a absolventi středních škol

Zájem o studium na veřejných konzervatořích je vzhledem k ostatním středním školám vcelku nízký. Podíl studentů konzervatoří na celkovém počtu studentů středních škol v ČR činí cca 15 %.

V následující tabulce uvádíme počty uchazečů o studium na konzervatořích a jejich úspěšnost při přijetí. Bohužel se nám nepodařilo získat informace týkající se prostupnosti uchazečů ze Základních uměleckých škol (dále jen ZUŠ). Na základě praktických poznatků lze tvrdit, že vlná většina posluchačů hudebních směrů na konzervatořích jsou absolventy ZUŠ. Je to dáno nutnou přípravou, jak v praktické hře na hudební nástroj, která vyžaduje výchovu od útlého věku, tak v oblasti teorie hudby. Obdobná situace je u tance. U hudebně- dramatických oborů však tuto souvislost nelze přesněji vysledovat, je to individuální záležitost.

Statistiky absolventů konzervatoří a jejich prostupnost na vysoké umělecké školy jsou na tom stejně, jako výše zmiňované ZUŠ. Evidence těchto informací je závislá na jednotlivých institucích, zda jsou pro ně relevantní či nikoliv. Nezjistili jsme, zda již byla v minulosti vyvinuta aktivita týkající se výzkumu v oblasti prostupnosti jednotlivých úrovní vzdělávání v umění, ale díky postupnému pronikání do této problematiky jsme usoudili, že podrobnější sociologický a statistický výzkum by byl na místě. V dnešní době, pro kterou je specifické propojování, interakce, kooperace a součinnost, by jistě bylo přínosem sjednotit jednotlivé dílčí databáze a statistiky za účelem informovat studenty (při rozhodování se a výběru školy), zaměstnavatele (monitorování trhu práce, vytváření pracovních podmínek pro absolventy v součinnosti s grantovými možnostmi), pedagogů, úředníků, a dalších osob.

Konzervatoře - přihlášení, přijetí a úspěšnost podle druhu vzdělání a zřizovatele (bez škol pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami) - v letech 2000/01 až 2005/06

Druh / typ školy	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Přihlášení do denního vzdělávání - 1. kolo přijímacího řízení					
přihlášení celkem	x	x	x	x	1 756
přihlášení na veřejné	1 853	2 126	1 715	1 959	1 653
přihlášení na soukromé	x	x	x	x	59
přihlášení na církevní	x	x	x	x	44
Přijetí do denního vzdělávání (červen) - 1. kolo přijímacího řízení					
přijetí celkem	x	x	x	x	541
přijetí na veřejné	454	521	394	549	503
přijetí na soukromé	x	x	x	x	18
přijetí na církevní	x	x	x	x	20
Přihlášení do denního vzdělávání - úspěšnost v 1. kole					
přihlášení celkem	x	x	x	x	30,8%
přihlášení na veřejné	24,5%	24,5%	23,0%	28,0%	30,4%
přihlášení na soukromé	x	x	x	x	30,5%
přihlášení na církevní	x	x	x	x	45,5%

Pramen: Statistiky › Statistické informace › Ročenky › Vývojová ročenka Školství v ČR › Rok 2000/01 - 2005/06. Ústav pro informace ve vzdělávání, [citace 2007-04-02]. Xls soubor. Český. Dostupný z [www: http://www.uiv.cz/clanek/586/1296](http://www.uiv.cz/clanek/586/1296)

Konzervatoře počet žáků, nově přijatých a absolventů v denní formě studia (bez škol pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami) ve školním roce 2000/01 až 2005/06

Druh / typ školy Zřizovatel		2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Žáci celkem		3 171	3 234	3 287	3 249	3 252	3 256
v tom	6leté vzdělávání	2 547	2 753	2 625	2 578	2 574	2 601
	8leté vzdělávání	624	661	662	671	678	655
veřejné		2 899	2 931	2 984	2 946	2 935	2 944
soukromé		176	203	201	203	213	210
církevní		96	100	102	100	104	102
Nově přijatí celkem		569	595	599	548	582	514
v tom	6leté	467	487	478	446	480	442
	8leté	102	108	121	102	102	72
veřejné		537	547	546	515	542	485
soukromé		18	30	34	16	18	9
církevní		14	18	19	17	22	20
Absolventi celkem		323	330	390	399	406	.
veřejné		303	289	353	376	374	.
soukromé		14	29	26	7	16	.
církevní		6	12	11	16	16	.

Pramen: Statistiky › Statistické informace › Ročenky › Vývojová ročenka Školství v ČR › Rok 2000/01 - 2005/06. Ústav pro informace ve vzdělávání, [citace 2007-03-26]. Xls soubor. Český. Dostupný z www: <http://www.uiv.cz/clanek/586/1296>

Informace týkající se srovnání počtu uchazečů a přijatých na konzervatoře a na běžné střední školy se nám nepodařilo dohledat. Statistiky evidují střední školy (zahrnuté jsou gymnázia, střední odborné školy, etc.) a od školního roku 2005/06 na základě zákona č. 561/2004 Sb. jsou konzervatoře samostatným druhem školy a i ve školských statistikách se nevykazují spolu se středoškolským vzděláváním, ale zcela samostatně. V této části statí uvádíme pro ilustraci statistiku počtu žáků nově přijatých, absolventů i celkového počtu studentů jak na středních školách, tak na konzervatořích. Obě statistiky jsou za školní roky 2000 až 2006.

Střední vzdělávání - žáci, podíl na odpovídající věkové populaci ve školním roce 2000/01 až 2005/06

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Žáci ve studiu s maturitou	355 433	355 402	362 682	369 151	375 765	381 565
z toho nižší stupeň víceletých gymnázií	44 064	42 360	41 841	42 115	42 447	43 048
Žáci ve studiu bez maturity	141 455	140 607	136 017	131 138	125 643	119 969
Žáci speciálních středních škol, odborných učilišť a praktických škol	20 014	18 886	27 519	18 902	17 426	18 881
Žáci v ročnících odpovídajících střední škole celkem	472 838	472 535	484 377	477 076	476 387	477 367
podíl na populaci 15-18letých	86,8%	87,6%	91,3%	90,3%	91,3%	91,6%

Pramen: Statistiky › Statistické informace › Ročenky › Vývojová ročenka Školství v ČR › Rok 2000/01 - 2005/06. Ústav pro informace ve vzdělávání, [citace 2007-04-02]. Xls soubor. Český. Dostupný z www: <http://www.uiv.cz/clanek/586/1292> Financování a školné

15.2. Studenti a absolventi vysokých škol

Dle údajů MŠMT zajišťuje vysoké oborové školství v roce 2007 výuku pro 749 studentů, což je zhruba 2% z celkového počtu 302421 studentů v roce 2007.

V současnosti (leden 2007) studuje na DAMU 436 studentů, v těchto oborech:

- herectví činoherního divadla - magisterský
- režie-dramaturgie činoherního divadla - bakalářský
- režie činoherního divadla - magisterský
- dramaturgie činoherního divadla - magisterský

- scénografie - bakalářský
- scénografie - magisterský
- scénografie - kostým a maska - magisterský
- scénografie - film a televize - magisterský
- herectví alternat. a loutk. divadla - magisterský
- režie-dramaturgie alternativního a loutkového divadla - bakalářský
- režie alternativního a loutk. divadla - magisterský
- dramaturgie alternat. a loutk. divadla - magisterský
- scénografie alternat. a loutk. divadla - bakalářský
- scénografie alternat. a loutk. divadla - magisterský
- produkce - bakalářský
- produkce - magisterský
- dramatická výchova - magisterský
- dramatická výchova (kombinované) - bakalářský
- dramatická výchova (kombinované) - magisterský
- dramatická výchova + český jazyk a literatura - magisterský
- herectví se zaměřením na autorskou tvorbu a pedagogiku - bakalářský
- herectví se zaměřením na autorskou tvorbu a pedagogiku - magisterský
- teorie a kritika - bakalářský
- teorie a kritika - magisterský
- teorie divadelní tvorby (též kombinované) - doktorský

V současnosti studuje na DIFA JAMU 309 studentů tyto obory:

- a) Výchovná dramatika pro Neslyšící – 3 leté bakalářské studium
- b) Jevištní technologie – 3 leté bakalářské studium
- c) Divadelní manažerství – 3 leté bakalářské studium
- d) Dramatická výchova – 3-leté bakalářské studium
- e) Činoherní režie – 3-leté bakalářské studium
- f) Divadelní dramaturgie – 3-leté bakalářské studium
- g) Kladenská scénická a filmová tvorba – 3-leté bakalářské studium
- h) Scénografie – 3-leté bakalářské studium
- i) Rozhlasová a televizní dramaturgie a scenáristika – 3-leté bakalářské studium
- j) Činoherní herectví - 4 leté magisterské nenavazující studium
- k) Muzikálové herectví - 4 leté magisterské nenavazující studium
- l) Divadelní manažerství – 2-leté magisterské navazující studium
- m) Divadlo a výchova – 2-leté magisterské navazující studium
- n) Činoherní režie – 2-leté magisterské navazující studium
- o) Divadelní dramaturgie – 2-leté magisterské navazující studium
- p) Scénografie – 2-leté magisterské navazující studium
- q) Rozhlasová a televizní dramaturgie a scenáristika – 2-leté magisterské navazující studium
- r) Taneční pedagogika – 5 leté studium
- s) Herecká tvorba 3 leté doktorské studium
- t) Divadlo a výchova 3 leté doktorské studium
- u) Divadelní manažerství 3 leté doktorské studium
- v) Režijní tvorba 3 leté doktorské studium
- w) Dramaturgie a autorská tvorba 3 leté doktorské studium
- x) Scénografie 3 leté doktorské studium

16. Zaměstnanost absolventů

Modelová studie absolventů JAMU – viz samostatná příloha

17. Zahraniční zaměstnanci

V sektoru „divadlo“ zahraniční zaměstnanost existuje převážně (až výlučně) pouze u uměleckého personálu. Stálé angažmá, tedy pracovní poměr na dobu neurčitou se týká převážně sólistů opery a sólistů baletu. Vzhledem k honorářovým podmínkám většina těchto umělců pochází z východoevropských zemí. Tento jev však nijak vážně nenarušuje v našich podmínkách trh práce, protože předpokládá většinou specifickou kvalifikaci, školení či talent.

V čínohře dochází pouze k pravidelnému hostování předních slovenských herců (Huba, Vášáryová, Labuda). Divadelní trh (zvláště muzikálové produkce) dokáže asimilovat ze Slovenska i část absolventek tamních uměleckých škol. Trvalé angažmá u nás získávají i režiséři mladé a střední generace. Jako hosté na smlouvu o dílo či v autorském režimu působí v českém divadelním systému vedle režisérů i scénografové, hudebníci, dramaturgové, prostě členové inscenačních týmů. Tento proces je svým způsobem jednostranný. Na Slovensku jen ojediněle hostují inscenační týmy české.

ČR se účastní Programu EU *Culture 2000*, *Středoevropské iniciativy (SEI)* a *Visegrádské skupiny (V4)*

MK ČR vypisuje granty na podporu umělecké spolupráce se zahraničím.

Velké městské aglomerace (Praha, Plzeň, Ostrava, Brno) rovněž podporují svými dotačními programy a granty zahraniční spolupráci uměleckých institucí i umělců.

Mimo resort školství neexistují v kultuře zvláštní struktury pro vytváření podmínek pro působení zahraničních umělců u nás. Jako pilotní projekt v tomto smyslu je možné pokládat program tvůrčích pobytů pro mladé výtvarníky v Egon Schiele Art Centru v Českém Krumlově.

I v podmínkách našeho divadelního systému je potřeba zdůrazňovat nutnost odlišit mobilitu specifickou pro umělce od mobility zaměstnanců v ČR i v Evropské unii obecně. Specifičnost vychází nejen ze sezónnosti či různých časových limitů smluv, z dělení tvorby na čas přípravy a čas výkonu, ale hlavně ze „vzácnosti“ této komodity trhu práce.

Pokud máme identifikovat kulturní oblasti, v nichž je zjevné nebezpečí odlivu tvůrčí činnosti a ztráty talentů, pak oblasti divadla jde hlavně o operu a tanec, které jsou zjevně mezinárodními žánry a jediným motivačním opatřením je honorářová politika na úrovni standardních zemí EU.

V souvislosti s Usnesením Evropského parlamentu *Sociální postavení umělců* přijaté dne 7. června 2007 doporučujeme, aby i Česká republika přistoupila k „evropskému profesnímu registru“ pro umělce (podobný systému EUROPASS), v němž by mohlo být uvedeno jejich postavení, povaha a doba trvání smluv, které postupně uzavřeli, údaje o jejich zaměstnavatelích nebo o poskytovatelích služeb, kteří je angažovali. V ČR by to znamenalo přijmout statut „umělce“, restrukturalizovat kategorizaci povolání stejně jako v rámci OKEČ redefinovat segment kulturních služeb. V ČR totiž neexistují pro umělce zvláštní pracovní povolení a rovněž neexistují profesní statuty. Pouze pojmy jako „dílo“ (autorské) a „výkon“ (též umělecký) používají zvláštní ochrany podle autorského zákona viz Zákon č. 121/2000 Sb.

Česká republika např. prostřednictvím Asociace profesionálních divadel by se měla rovněž zúčastnit práce Evropské komise, která má vypracovat ve spolupráci se zástupci uměleckých oborů pro evropské umělce a příslušné útvary správních orgánů jednotnou, srozumitelnou praktickou příručku, která by obsahovala veškerá platná právní ustanovení, pokud jde o zdravotní pojištění, ztrátu zaměstnání a důchod jak na vnitrostátní, tak na evropské úrovni. Rovněž přijmout podíl na přijetí "evropské charty umělecké tvorby a podmínek jejího výkonu", s cílem stvrdit význam činností profesionálů v oblasti umělecké tvorby a usnadnit evropskou integraci.

Sociální zabezpečení našeho umělce se zaměstnaneckým poměrem k instituci, z jejíhož pověření umělec dočasně působí v zahraničí (nejčastější případ je hostování), je zcela v povinnosti vysílající instituce.

Pokud český umělec působí dočasně v zahraničí na základě svého rozhodnutí (tj. jako osoba samostatně činná) je sociální zabezpečení jeho osobní záležitostí, kterou ovšem může řešit smlouva uzavřená mezi ním a případným producentem či agenturou

Samozřejmě i ČR jako členský stát EU, se musí zabývat zajištěním převádění nároků na důchod a na sociální zabezpečení, které získali umělci ze třetích zemí, pokud se vrátí do své země původu, a také aby jim byla uznávána praxe získaná během pracovního působení v jiném členském státě.

V našem divadelním systému jsou uznávány diplomy a jiná osvědčení vydané uměleckými školami ve členských státech EU, aby mohli jejich držitelé pracovat a studovat ve všech členských státech v souladu s boloňským procesem. Jinak národní legislativa neurčuje zvláštní podmínky pro zahraniční umělce mimo obecného pracovního zákonodárství. Jedinou výjimkou snad je, že v případě umělecké prezentace, která je taxativně určena protokolem o kulturní spolupráci příslušné mezinárodní kulturní dohody, jde o daňové zvýhodnění v případě DPH a honorářů.

Pokud Evropský parlament ve výše cit. usnesení vyzývá členské státy, aby odstranily všechny druhy omezení, pokud jde o přístup na pracovní trh pro pracovníky působící v oblasti umění jde v našem případě o limity vyplývající z vízové politiky a daňové politiky (např. srážková daň). Podmínky pro získání víz či pracovních povolení jsou obtížně splnitelné pro umělce s krátkodobou pracovní smlouvou zvláště pocházející ze zemí mimo EU. V této souvislosti se nabízí zavedení institutu „dočasných uměleckých víz“, který již v některých členských státech EU existuje. Pro umělce v případě víz i povolení k pobytu v ČR platí standardní mechanismy jako pro ostatní občany jiných zemí. Vízové povinnosti upravují mezinárodní smlouvy, které s jednotlivými státy uzavřela naše republika.

18. SWOT analýza segmentu DIVADLO

18.1. Silné stránky - Strengths

(co je dobré, na čem je potřeba stavět, čím je možno se chlubit)

Diverzifikace segmentu „divadlo“ (mnohost a různorodost)

-kvalitní pracovní postupy a procesy

Absorpce kvalifikované a kreativní pracovní síly

-jedinečné know-how

Divadelní infrastruktura v celém státě (řada opravených/nově vybudovaných a vybavených divadelních budov - souhrnně velký nemovitý i movitý majetek)

Divadelní tradice

Dotované vstupné

Zájem publika (návštěvnost)

-nákladová výhoda

Schopnost komunikovat s diváky/členy komunity mnoha kanály (tradice abonmá a klubů)

Schopnost spolupracovat a nabízet výstupy sektoru turistických služeb (incomers)

Vyšší míra soběstačnosti veřejných divadel

Rozvinutý alternativní sektor

- nové inovativní produkty a služby

Schopnost mezinárodní kooperace

Schopnost exportu

Provázanost a úzká spolupráce s odborným školstvím a výzkumem

Platforma festivalů

- silná značka a renomé

Kreativní zázemí pro kulturní průmysl

- supply chain

Řada divadel přešla/přechází na outsourcingové zajištění činností a procesů

Vznikají nové divadelní hry, hudba, choreografie, díla a výkony (rozšiřuje se copyright se sídlem či původem v ČR)

18.2. Slabé stránky – Weaknesses

(co je špatně, co chybí, co je potřeba zlepšit)

Podfinancování z veřejných zdrojů (hlavně ze strany státu a krajů)

Politický systém nevnímá divadlo jako legitimní součást veřejné kulturní služby

Diváci (konzumenti služeb) nevnímají divadlo jako legitimní součást veřejné kulturní služby
Nedokončená transformace divadelní sítě (nedokončená transformace příspěvkových organizací)

Nestandardní (netransparentní) financování prostřednictvím grantů a spolupořadatelsství v hl. městě Praze

Neudržitelně nízké mzdy (zvláště ve veřejném sektoru)

Zaměstnanecká „politika“ velkých divadel je v kontrastu s přexponovanou produktivitou zaměstnanců divadel malých.

-slabá reputace a značka

Konkurence (např. zábavní průmysl) má lepší přístup k distribučním kanálům

Ztráta konkurenceschopnosti v rámci EU

- z hlediska reálných cen a nákladů nelze rozvíjet export a import

Nízká produktivita části segmentu

Naddimenzovaná síť operních divadel

Absence kulturní a divadelní politiky

Absence zvláštních zákonů

Neexistence kooperace privátního a veřejného sektoru

Absence osobností, inscenací i divadel schopných konfrontace (a úspěchu) na evropském kulturním trhu

Špatné marketingové strategie

Neexistence vnější evaluace vynaložených prostředků jak ve veřejné, tak neziskové sféře
Nechopitelnost a neměřitelnost uměleckých výstupů brání hodnocení kvality ostatních služeb v oblasti divadla.

Roztříštěnost a nejednotnost divadelní a umělecké obce (v porovnání např. se sportem, akademickou obcí atd.)

Provinčnost

18.3. Příležitosti – Opportunities

(možné příležitosti, kterých je potřeba využít)

Každoroční uplatnění kvalifikované střední a vysokoškolsky vzdělané pracovní síly absolventů odborného školství všech stupňů

Demografické změny vedou k důležitosti kvalitně prožitého volného času (důchodci)

- *nové technologie, produkty i služby přiblížit přání zákazníka, oslovení nových zákaznických segmentů*

Zavádění ISO norem, ECTS a dalších standardů pro měření kvality procesů i výstupů

Vzrůstající zájem přijíždějících turistů a cestovních kancelářů o kulturní produkty (expanze kulturní turistiky)

Rozvoj a využití nových trhů v rámci globalizace

- *internet, rozvojové země atd.*

Kooperace veřejného a soukromého sektoru, strategické aliance, fúze, joint venture, strategická partnerství

Multiplikační efekty divadelního systému

- *emoční síla divadla pro sociální kohezi, identifikaci s obcí, kultivaci občanů*

Samotná existence divadla (budova + soubor) jako přirozeného urbánního (městotvorného) centra

Rozvinuté odborné školství a výzkum

18.4 Hrozby – Threats

(možná budoucí rizika, která by mohla zhoršit situaci)

Konkurence kulturního průmyslu

- *nabídka konkurence v suplementu jako příčina odlivu osobností (mozků a talentů) z tohoto kulturního segmentu*

Nedostatky v současné i budoucí ekonomice (např. státní dluh)

Zvýšení tržních bariér

Pokračující bulvarizace a komercializace divadla

Ztráta hodnotových kritérií při provozování i financování divadel ze strany zřizovatelů

Oslabení principů vícezdrojového financování

Ztráta evropského kontextu (hostování špičkových zahraničních divadel je pro rozpočty zdejších festivalů a divadelních domů finančně neúnosné, přičemž slábne export naší divadelní kultury)

- *vysoké náklady produktu vytváří tržní bariéry a tak import zahraničních divadelních představení a export tuzemských je omezen vysokými náklady*

Chybné a disproporční zařazení divadelního umění do programů obecného vzdělávání všech stupňů

- *odliv vzdělaných a připravených diváků*

Ztráta platformy základního výzkumu, teorie i reflexe na základě negace politickým systémem

Ztráta divadelních prostor v nájemném režimu

Absence kulturní a divadelní politiky (pokud potrvá)

Absence zvláštních (kulturních) zákonů (pokud potrvá)

- *cenová válka*

- *regulace trhu*

- *zdanění na kulturní produkty a služby*

19. Rozvojové scénáře sektoru v návaznosti na trh práce

Realizovat transformaci příspěvkových organizací v oblasti divadel tak, aby byl realizován standardní evropský model, kdy základní pilíř divadelního systému vytvářejí divadla veřejné služby, která jsou provozována jako obecně prospěšné společnosti, nadace či dokonce akciové společnosti, jejichž právní forma umožňuje větší flexibilitu pracovní síly.

Realizovat další standardní evropský model při financování divadelního systému, který lze charakterizovat jako vícezdrojový s vyrovnaným podílem rozpočtů státu, krajů a měst. Tento systém by umožnil napravit disproporci mezi odměňováním v tomto sektoru a průměrnou mzdou v České republice. Tento krok vedle odstranění výše zmíněné disproporce umožní obnovit jak konkurenceschopnost tohoto segmentu v rámci evropského kulturního trhu, tak i v rámci domácího kulturního průmyslu.

Rozvojové scénáře je možné zajistit prostřednictvím legislativy, případně přijetím nové kulturní politiky či kulturní strategie na úrovni státu.

19.1. Posílení silných stránek z hlediska trhu práce

Pokud chceme posílit **diverzifikaci** segmentu „divadlo“ musíme:

1. podpořit aktivity v oblasti vzdělávání zaměřeného na
 - manažerské a podnikatelské dovednosti
 - aktivní znalost dalšího jazyka
 - znalost právního rámce včetně copyrightu
 - ICT dovednosti

Investice bude mít důsledky přímého a efektivního zapojení divadelních umělců do evropského kulturního prostoru i větší schopnost obstát na trhu práce v ČR

2. podpora začínajícím divadelníkům

- zvláště vyhlášováním adresně cílených grantů a programů na všech úrovních veřejných rozpočtů

Investice umožní realizovat přirozené divadelní prostředí na základě standardů zemí EU, kdy podpora mladých lidí do uměleckých úvazků je založena v první řadě na fakultativních a nikoliv mandatorních výdajích

3. rekvalifikační kurzy pro absolventy uměleckých škol všech stupňů a oborů

- rozšíření profesních dovedností za hranice oborů navýší schopnost uplatnění těchto absolventů obecně na trhu práce (např. v kreativním průmyslu, v zahraničních produkcích atd.) se specifickým zaměřením např. na absolventy tanečních konzervatoří, kdy pedagogické minimum může umožnit snadnější přechod do jiné profese.

4. podpora udržitelnosti pracovních míst

- v našich podmínkách spočívá především v zachování sítě veřejných divadel, tj. divadel zřizovaných či zakládaných státem, kraji a městy za účasti veřejných rozpočtů. I v případě transformace divadel z režimu příspěvkových organizací na jinou právní subjektivitu je nutné zachovat participaci veřejných subjektů v míře srovnatelné se zeměmi EU. V tomto smyslu (a při komparaci) je nezbytné zvýšit finanční ingredienci státu na veřejném divadelním systému jako základny trhu práce v tomto oboru.

5. vzdělávací programy

- pro divadelníky adresovat vzdělávací kurzy z oblasti nových technologií (informačních, elektronických, scénografických, multimediálních, světelných atd.)

19.2. Oslabení „slabých“ stránek

1. Posílit kompetentnost na všech úrovních veřejné správy a samosprávy v kulturní oblasti:

- personálním vybavením s příslušnou kvalifikací
- přenesením rozhodovacích procesů na odborná grémia

2. V procesu tvorby kulturních politik, kulturních strategií a kulturního plánování prioritně řešit i „zaměstnanost“ v rámci tohoto segmentu

- využívat formu stipendií a stáží

3. Připravit legislativní a ekonomický rámec pro kooperaci veřejného a soukromého sektoru

- daňové úlevy
- jasné vymezení neziskové a ziskové sféry

19.3. Strategické cíle

Přesun rozhodování v oblasti kultury od politiky ke kompetenci.

Vybudovat systém měření efektivity veřejné a neziskové divadelní sféry.

Kodifikovat vícezdrojové financování s podílem měst, krajů a státu.

Od autonomie k suverenitě divadla jako uměleckého druhu.

Reflektovat ekonomickou sílu kulturních služeb s jejich potenciálním rozvojem a růstem jejich podílu na HDP.

Zdroje:

Statistiky kultury (NIPOS Praha)

Ročenky, dokumenty a projektové studie Institutu umění-Divadelního ústavu Praha – zvláště připravované

Studie stavu, struktury, podmínek a financování umění v ČR

Dokumenty Asociace profesionálních divadel

Průzkum Herecké asociace

Podkladová studie pro obor TANEC

Autor: Roman Vašek

OBSAH

Vymezení

Hlavní informační zdroje

1. Souhrnné statistické údaje v sektoru kultura
2. Celkový přehled kulturních organizací, rozmístění v krajích
3. Rozložení dotací kulturního sektoru – stát, kraje
4. Kulturní produkty – objemy
5. Struktura tržeb – vstupné, prodej produktů
6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti
 - 6.1. Tanečníci a tanečnice
 - 6.1.1 Baletní soubory
 - 6.1.2. Nezávislý soudobý tanec
 - 6.2. Ostatní umělečtí pracovníci
 - 6.3. Neumělecké profese
7. Charakteristika lidských zdrojů
 - 7.1. Genderová struktura
 - 7.2. Věková struktura
8. Struktura pracovních sil v sektoru
9. Profesní struktura v resortu kultura
10. Mzdy v kultuře v porovnání k celé ekonomice
 - Možnosti přivýdělku
 - Komentář k platům
11. Problematická profese z hlediska zaměstnanosti
12. Poptávka po zaměstnání a rozložení
13. Studijní obory v sektoru kultura, počty absolventů studijních oborů, vývoj
 - 13.1. Příprava na studium tance
 - 13.2. Taneční konzervatoře a konzervatoře s tanečním zaměřením
 - 13.3. Taneční umění na vysokých školách
14. Zaměstnanost absolventů
15. Zahraniční zaměstnanci
16. SWOT analýza
 - 16.1. Silné stránky
 - 16.2. Slabé stránky
 - 16.3. Příležitosti
 - 16.4. Rizika
17. Body rozvojového scénáře pro oblast tance
 - 17.1. Posílení silných stránek a naplnění příležitostí
 - 17.2. Oslabení slabých stránek a rizik
18. Hlavní problémové téma: příprava na období po ukončení aktivní taneční kariéry

Vymezení

Tanec patří k nejdynamičtější se rozvíjejícím druhům umění, stává se součástí životního stylu, rozvíjejí se nové taneční styly a směry. Proto jde o oblast s hranicemi značně neostrými, oblast, pro jejíž podstatnou část neexistují statistiky a jiné podklady, o které by bylo možné se opřít. Proto záběr této analýzy zachytí jen výsek z taneční sféry a jeho těžištěm bude tanec ve větší míře institucionalizovaný.

Nejlépe je zmapována oblast stálých baletních souborů, kde je možné srovnávat i s obdobími před rokem 1989. Obtížně zachytitelná je už oblast soudobého nezávislého scénického tance. Přesto se analýza pokusí zachytit alespoň některé specifické problémy této skupiny tanečních aktivit. Zcela stranou zůstane tanec vzdalující se divadelní scéně – tanec v klubech, společenský tanec, tanec na hranici se sportem, ale také tanec lidový a historický. Centrem pozornosti bude tanec profesionální.

Řada témat této analýzy se bude překrývat s analýzou sektoru divadlo. To proto, že většina zde zachycených tanečních aktivit se odehrává na divadelních scénách, nebo dokonce v rámci organismů vícesouborových divadel. Také ve statistikách (např. NIPOSu) je oblast scénického tance zařazena pod divadlo. Významná část pracovního trhu je společná s divadlem – např. neumělecké profese (technika, částečně administrativa) nebo profese umělecké, související zároveň s tancem i divadlem (výtvarníci scény, členové divadelních orchestrů apod.). Proto se analýza těmto souběžným profesím věnovat nebude s odkazem na vstupní analýzu sektoru divadlo (event. sektoru hudba). Zaměří se na taneční interprety a tvůrce, zmíní pro tanec důležité „servisní profese“ (baletní mistři, taneční pedagogové), částečně administrativu a specifické profese technické (výroba baletních podlah, kostýmů, speciální obuvi).

Vyčlenění tance z oblasti divadla odůvodňuje velmi odlišný charakter profese, především její specifický systém vzdělávání a sociální problematika.

Hlavní informační zdroje

Hlavními zdroji dat jsou statistiky NIPOSu, Českého statistického úřadu, informace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, webové stránky Ústavu pro informace ve vzdělávání. Pro srovnání se stavem před rokem 1989 jsou použity průzkumy, které za roky 1962, 1972, 1976 a 1980 publikoval v časopise Taneční listy Vladimír Vašut. Orientační aktuální stav v českých baletních souborech byl zjišťován telefonickým průzkumem a rozhovory se zástupci souborů (většinou uměleckými šéfy). Obdobně byla zjišťována data k tanečním konzervatořím a konzervatořím s tanečním zaměřením (zpravidla rozhovory s řediteli) a o tanečních katedrách vysokých škol. Pro alespoň zhrubé zmapování soudobého nezávislého tance posloužily rozhovory s vybranými zástupci této taneční sféry.

Informace a data, která pocházejí z rozhovorů a telefonických průzkumů, mají však většinou charakter odhadů, a jsou tak předstupněm podrobného průzkumu, který bude probíhat na sklonku roku 2007.

1. Souhrnné statistické údaje v sektoru kultura

Přesné statistické údaje pro tanec nejsou k dispozici. Pro oblast scénického tance lze odkázat na statistická šetření NIPOSu v sektoru divadlo (přejato ve vstupní analýze současných vazeb trhu práce se sektorem kultura – segment „divadlo“).

2. Celkový přehled kulturních organizací, rozmístění v krajích

V roce 2007 působilo v České republice 10 samostatných baletních souborů. Vyjma Laterny magiky patřily pod vícesouborová divadla, kde je též opera (vyjma Opavy). Pro přehlednost jde o balety následujících divadel: Národní divadlo Praha, Státní opera Praha, Divadlo J. K. Tyla Plzeň, Divadlo F. X. Šaldy Liberec, Severočeské divadlo opery a baletu Ústí nad Labem, Jihočeské divadlo České Budějovice, Národní divadlo Brno, Moravské divadlo Olomouc a Národní divadlo moravskoslezské Ostrava. Dále jsou v ČR dva balety, které podléhají souborům opery: zatímco však balet v Opavě v posledních letech realizuje i vlastní baletní repertoár, operní balet Národního divadla v Praze plní pouze funkci servisu pro operu. Baletní soubor bez vlastního tanečního repertoáru má dále Městské divadlo v Brně a taneční skupinou začleněnou pod soubor nazvaný company (tanečníci a zpěváci dohromady) disponuje Hudební divadlo v Karlíně v Praze.

Nezávislé skupiny soudobého tance fungují většinou nepravidelně na projektové bázi a pouze výjimečně jako standardní soubory s pravidelným repertoárem (např. DOT 504). Tyto skupiny jsou obvykle občanskými sdruženími. Jejich členové jsou zpravidla osoby samostatně výdělečně činné. Vedle toho však existuje několik stagion (zejména v Praze), které jsou zázemím pro prezentaci nezávislých skupin soudobého tance (Ponec Praha, Archa Praha, Divadlo Alfred ve Dvoře). Většina nezávislých tanečních aktivit se soustřeďuje v Praze, v mnohem menší míře v dalších velkých městech (Brno, Ostrava).

Nezanedbatelná je oblast komerčních tanečních skupin a studií, které spolupracují například s televizí, muzikálovými produkcemi apod. Pro tento druh tanečních aktivit také není k dispozici žádná statistika.

Souhrn. Přehled regionálního rozmístění baletních souborů a profesionálních souborů soudobého tance v roce 2007 (u nezávislých profesionálních souborů soudobého tance nelze zjistit přesná čísla). Přehled nemusí být úplný.

	PH A	SČ	JČ	PL	KV	ÚL	LB	HK	PA	VY	JM	OL	ZL	MS
Samostatné balety s vlast. p.	3	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
Balety operních souborů	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Balety muzikál. soub. bez vl. p.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Nezávislý soudobý tanec	Většina	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?

3. Rozložení dotací kulturního sektoru – stát, kraje

Pro tanec neexistuje samostatná statistika ohledně rozložení dotací, a je proto nutné odkázat na statistiku NIPOSu v oblasti divadla (viz též analýza segmentu „divadlo“).

Od roku 2004 je však na Ministerstvu kultury ČR vyčleněna samostatná grantová oblast pro tanec (oddělila se z oblasti divadlo).

Grantové řízení MK ČR v okruhu tanec:⁵

	2007*	2006	2005	2004
Počet dotovaných projektů	62	48	33	33
Celková přidělená dotace	10 500 000	11 253 000	6 470 000	5 870 000

* Návrh dotace

Tabulka dokládá rostoucí objem prostředků v grantovém systému i zvyšující se počet uspokojených žadatelů (v roce 2007 už přesáhl 70%). Pozvolna se tak stává stále významnějším zdrojem podpory zejména nezávislých tanečních aktivit. Žadatelé však stále upozorňují na nepružnost grantového řízení – tedy zejména na dlouhou dobu zpracování žádostí, a především pak pozdní termín rozhodnutí o přidělení grantu a velmi pozdní termín zaslání dotace. To ohrožuje hlavně projekty konané v prvním pololetí a přispívá ke značné nejistotě pro taneční skupiny a projekty, které mají kontinuální charakter.

Nezávislé taneční skupiny a soubory dále kritizují špatně fungující systém víceletých grantů, jehož vinou lze jen obtížně provozovat taneční aktivity pravidelně, plánovat a vytvářet osobitou dramaturgii.

4. Kulturní produkty – objemy

Balet, tanec a pohybové divadlo (včetně Laterny magiky)⁶ – vývoj:

⁵ Ministerstvo kultury České republiky : výroční zprávy a rozpočty [online]. [cit. 3007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.mkcr.cz/scripts/detail.php?id=174>>.

⁶ Ze statistiky NIPOSu zahrnuté kategorie „balet“, „tanec a pohybové divadlo“ a k tomu přiřazená Laterna magika, kterou NIPOS registruje v rámci kategorie „multimediální představení“ nebo „ostatní“. Laterna magika přiřazená proto, že takřka všechna představení realizuje baletní soubor a taneční složka také představením dominuje. Viz: NIPOS [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.nipos-mk.cz/statistika/default.asp?id=54>>. Pro položky „titulů v repertoáru (Laterna magika)“ a „počet premiér (Laterna magika)“ použity jako zdroj dat výroční zprávy. Laterny magiky – viz: *Laterna magika* [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.laterna.cz/dokumenty.php?lang=cz>>.

ROK	2006	2005	2004	2003	2002
Titulů v repertoáru (celkem)	157	135	158	119	143
Titulů v repertoáru (balet)	79	80	77	78	90
Titulů v repertoáru (tanec a pohybové divadlo)	73	49	76	36	47
Titulů v repertoáru (Laterna magika)	5	6	5	5	6
Počet premiér (celkem)	50	41	40	36	34
Počet premiér (balet)	21	21	23	22	23
Počet premiér (tanec a pohybové divadlo)	28	19	17	14	10
Počet premiér (Laterna magika)	1	1	0	0	1
Počet představení (celkem)	1756	1654	1708	1385	1069
Počet představení (balet)	531	548	547	449	501
Počet představení (tanec a pohybové divadlo)	955	826	882	653	281
Počet představení (Laterna magika)	270	280	279	283	287
Představení v zahraničí (celkem)	317	321	396	214	309
Představení v zahraničí (balet)	52	33	88	51	53
Představení v zahraničí (tanec a pohybové div.)	247	269	301	143	256
Představení v zahraničí (Laterna magika)	18	19	7	20	0

Tanec jakožto umění většinou srozumitelné bez znalosti jazyka (překážkou může být pouze neznalost příslušného kulturního kódu) má velký potenciál pro export nebo domácí oslovení zahraničního publika. Ve statistice NIPOSu pro oblast "tanec a pohybové divadlo" je zařazeno i několik komerčních tanečních skupin, zacílených na zahraniční publikum, které vykazují velký počet realizovaných představení. Dále je nutné podotknout, že zejména v kategorii "tanec a pohybové divadlo" jsou různě interpretována kritéria pro zařazení nebo nezařazení uměleckých aktivit do této oblasti.

Baletní soubory většinou realizují kolem dvou premiér ročně a zhruba do stovky představení. Zavedené nezávislé soubory soudobého tance realizují většinou ročně 1-2 nové projekty a roční počet představení se velmi přibližně pohybuje kolem dvaceti.

5. Struktura tržeb – vstupné, prodej produktů

Vývoj počtu návštěvníků, procenta návštěvnosti, nejnižší a nejvyšší ceny vstupenek u tanečních divadel a baletních souborů divadel.⁷

		Zřizovatel	2006	2005	2004	2003	2002
Balet	Počet návštěvníků	MK, MŠMT, kraj, obce a města	237 254	233 798	229 128	210 535	196 418
		<i>Občanská sdružení a jiné subjekty*</i>	3 900	8 240	12 700		
		<i>Podnikatelé a podnikatelské subjekty*</i>	9 900	17 530	7 800		
		CELKEM (bez ohledu na zřizovatele)*	251 054	259 568	249 628		
	Procento návštěvnosti	MK, MŠMT, kraj, obce a města	73,5	74,7	71,8	73,4	74,1
	Nejnižší cena vstupenky (Kč)	Bez ohledu na zřizovatele	20	20	30	30	20
		Bez ohledu na zřizovatele	2 000	800	800	800	800
	Počet návštěvníků	MK, MŠMT, kraj, obce a města	3 991	1 590	3 178	2 081	5 450
		<i>Občanská sdružení a jiné subjekty*</i>	29 752	17 139	6 418		
		<i>Podnikatelé a podnikatelské subjekty*</i>	115 536	63 801	63 335		
		CELKEM (bez ohledu na zřizovatele)*	149 279	82 530	72 931		

⁷ NIPOS [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.nipos-mk.cz/statistika/default.asp?id=54>>

	Procento návštěvnosti	MK, MŠMT, kraj, obce a města	91,7	78,5	82,3	72,9	78,1
	Nejnižší cena vstupenky (Kč)	Bez ohledu na zřizovatele	1	1	1	30	35
	Nejvyšší cena vstupenky (Kč)	Bez ohledu na zřizovatele	490	490	1 000	490	490
LM**	Počet návštěvníků	MK	62 549	69 908	76 213	71 677	77 923
	Procento návštěvnosti ⁸		59	63,8	71,3	64,6	68,4

* Pouze odhady nebo neúplné údaje

** Laterna magika. Do přehledu zařazena proto, že v šetření NIPOsu byla začleněna do sekce „multimediální představení“ nebo „ostatní“, avšak svým zaměřením jde o regulérní baletní soubor, který provozuje inscenace s dominantní taneční složkou. Dalším důvodem pro zařazení do přehledu je významný roční objem realizovaných představení a počet návštěvníků.

Průměrnou cenu vstupenek pro oblast baletu a tance nelze z dostupných statistik přesně určit. Lze uvést příklad (zřejmě se blíží k horní hranici průměrné ceny vstupenek): na baletní představení Národního divadla v Praze byla v roce 2005 průměrná cena vstupenky 249 Kč a v roce 2006 byla 261 Kč.⁹

Procento návštěvnosti se významně neliší od jiných druhů scénických umění.

6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti

6.1. Tanečníci a tanečnice

6.1.1. Baletní soubory

Počty tanečníků a tanečnic v baletních souborech (s vlastním baletním repertoárem / bez vlastního baletního repertoáru)¹⁰

ROK PRŮZKUMU	Celkem*	Pracovní poměr*	OSVČ	Ženy	Muži
Národní divadlo Praha	55	55	0	30	25
Státní opera Praha	46	16	30	26	20
Laterna magika Praha	32	32	0	16	16
Národní divadlo Brno	49	49	0	30	19
NDMS Ostrava	33**	33	0	20	13
Moravské div. Olomouc	28	28	0	16	12
Divadlo J. K. Tyla Plzeň	30	30	0	18	12
JD České Budějovice	18	16	2	12	6
SDOB Ústí nad Labem	24	24	0	13	11
DFXŠ Liberec	14,5	14,5	0	9	6
Slezské divadlo Opava	10	10	0	5	5
CELKEM (balety s vlastním rep.)	339,5	307,5	32	195	145
operní balet Národního div. Praha	16	16	0	8	8
balet Městského divadla Brno	16	16	0	9	7
HD Karlín – taneční část company	10	10	0	6	4

* přepočteno na úvazky, nejsou zahrnuty ženy na mateřské a rodičovské dovolené

⁸ Laterna magika [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.laterna.cz/dokumenty.php?lang=cz>>.

⁹ TOŠOVSKÝ, Petr. Laterna magika : analýza situace a možnosti řešení. 5. června 2007 [strojopis]. Výroční zprávy a rozpočty. Ministerstvo kultury České republiky [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.mkcr.cz/scripts/detail.php?id=174>>.

¹⁰ Data zjištěna na základě telefonických rozhovorů se zástupci jednotlivých souborů (zpravidla uměleckými šéfy). Nemusí jít o zcela přesné údaje.

**** 33 tanečníků v zaměstnaneckém poměru + 3 stálí hosté**

V baletních souborech až na výjimky 1 pracovník = 1 pracovní úvazek. Zpravidla mají tanečníci uzavřenu pracovní smlouvu. Výjimkou je balet Státní opery Praha, kde má pracovní smlouvu 16 tanečníků (z toho 12 tanečníků jako součást začleněného Pražského komorního baletu) a 30 jsou OSVČ.

Rizikovitost profese a nároky na její vykonávání vyžadují opakované uzavírání termínovaných smluv. To však v současnosti platný Zákoník práce (ZP) standardně neumožňuje (viz paragraf 39 Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.). Podle ZP je možné uzavřít termínovanou smlouvu pouze jednou na dobu dvou let. Po uplynutí termínované smlouvy by měla být uzavřena už pouze pracovní smlouva na dobu neurčitou (není-li s odbory dohodnuto jinak). Baletní soubory tak většinou uzavírají kolektivní smlouvy s odbory divadla (je pouze libovůlí odborů!) a nadále uzavírají s tanečníky pracovní smlouvy na dobu určitou (nejčastěji na 1-3 roky, vzácně na 4 nebo 6 let). V divadlech, kde tato dohoda neexistuje, se předpokládaná ochrana zaměstnance v ZP paradoxně mívá účinkem. Například v Jihočeském divadle jsou přijímáni čerství absolventi konzervatoří, je s nimi uzavřena termínovaná smlouva a po jejím vypršení jsou propuštěni. Na jejich místa jsou přijati noví tanečníci bez praxe. Pouze výjimečně je zde s tanečníky po vypršení termínované smlouvy uzavřena smlouva na dobu neurčitou, případně jsou tanečníci zaměstnáváni jako externisté (jsou OSVČ).

To, že je možnost uzavírání termínovaných smluv naprostou nutností, dokládají baletní soubory zkušenostmi z minulosti, kdy nemohli vypovědět tanečníky se smlouvami na dobu neurčitou, ačkoliv ti už svými schopnostmi zdaleka nemohli dostát nárokům profese.

Vývoj počtu tanečníků v souborech (včetně OSVČ, přepočteno na úvazky)¹¹

ROK PRŮZKUMU		1962	1972	1976	1980	2007
Národní divadlo Praha		136	100	102	112	55
Státní opera Praha (z toho PKB)*					(7)*	46 (12)*
Laterna magika Praha				32	43	32
Národní divadlo Brno		58	51	58	60	49
NDMS Ostrava		46	46	49	49	33***
Moravské div. Olomouc		27	22	20	22	28
Divadlo J. K. Tyla Plzeň		28	29	28	25	30
JD České Budějovice		22	24	22	22	18
SDOB Ústí nad Labem		27	21	21,5	21	24
DFXŠ Liberec		21	15	16	16	14,5
Slezské divadlo Opava		19	14	15	15	10
CELKEM						343
operní balet ND Praha						16
balet Městského divadla Brno						16
HD Karlín - taneční část company				40	34	10 (25)**
Zaniklé baletní soubory	Městská divadla pražská			17	12	-
	Krušnohorské divadlo Teplice			11	13	-
	operní balet SD Brno			22	25	-
	operetní balet SD Brno			15	15	-
	Balet Československé televize			25	26	-
	Armádní umělecký soubor			36	40	-
	Čs. soubor písní a tanců			52	36	-

* v závorce uveden Pražský komorní balet, v roce 2007 jako součást baletu Státní opery Praha

** v company Hudebního divadla Karlín celkem 25 členů, z toho 10 tanečníků

*** 33 tanečníků s pracovní smlouvou + 3 stálí hosté

Pro doplnění: ve statistice NIPOSu bylo za rok 2006 vykázáno v příspěvkových organizacích 348,6 tanečníků, z toho 93,1 sólistů (přepočtený stav).¹²

¹¹ Zdroje dat: pro roky 1962, 1972, 1977 a 1980 – VAŠUT, Vladimír. (De)generační problém aneb neveselá hra s čísly. *Taneční listy*. 1974, roč. 12, č. 5, s. 11-13. VAŠUT, Vladimír. Za vyšší úroveň našeho tanečního umění. *Taneční listy*. 1977, roč. 15, č. 6, s. 3-8. VAŠUT, Vladimír. Za vyšší úroveň našeho tanečního umění. *Taneční listy*. 1977, roč. 15, č. 7, s. 10-13. VAŠUT, Vladimír. Suchá řeč čísel. *Taneční listy*. 1981, roč. 19, č. 5, s. 11-14. Pro rok 2007 zjištěny přibližné údaje na základě rozhovorů s uměleckými šéfy jednotlivých baletních souborů.

Z tabulky je patrný setrvalý početní stav u průměrně velkých souborů a naopak podstatná redukce u těch největších a naopak nejmenších. V případě baletu Národního divadla Praha však nutno podotknout, že do poloviny 80. let 20. století tento soubor spolupracoval také na operních představeních, a to někdy i na dvou scénách zároveň. Celkový počet členů baletního souboru tak sice přesahoval stovku, ale zhruba 30-40 jeho členů bylo obsazováno pouze do oper. V polovině 80. let pak došlo k rozdělení baletního souboru na balet pro výhradně baletní repertoár a na operní balet. I tak však byl pokles počtu tanečníků v souboru citelný (zhruba o čtvrtinu). V Brně a Ostravě se pokles pohyboval kolem 20-30%. Důsledkem redukce těchto největších souborů (v Praze, Brně a Ostravě) je omezená schopnost pokrýt z vlastních zdrojů obsazení velkých klasických titulů (obvyklý počet postav se musí redukovat nebo je nutná spolupráce s externisty, např. s tanečními konzervatořemi). Naopak redukce u nejmenších souborů (především Liberec) už téměř znemožňuje budování jakéhokoliv funkčního baletního repertoáru (s ohledem na dramaturgii, návštěvnost apod.). Za kritickou spodní hranici lze považovat 20 členů v souboru (v Liberci by považovali za schůdné minimum 22-24 tanečníků). V součtu u souborů s dlouhodobou existencí je patrné mírné snížení počtu tanečníků, tedy úbytek pracovních míst. Připočte-li se zánik dalších tanečních a baletních souborů, je už tento úbytek pracovních sil markantní (oproti roku 1980 u zaniklých souborů jde o ztrátu 167 pracovních míst). Nepočítáme-li operní balet ND, který vznikl odloučením od baletu ND, pak nově přibyl pouze balet Městského divadla Brno (16 úvazků).

6.1.2. Nezávislý soudobý tanec

Až na úplné výjimky pracují umělci v oblasti nezávislého tance jako OSVČ. U výkonných umělců je pracovní vytížení a s tím související příjem značně nepravidelný a jsou nuceni věnovat se paralelně jiným příbuzným činnostem (např. pedagogická práce).

Výjimečné postavení má pražský soubor DOT 504, vedený Lenkou Ottovou. Ten díky zisku víceletého grantu, a tudíž relativní ekonomické stabilitě, má v současnosti se třemi tanečníky uzavřenu standardní pracovní smlouvu na dobu určitou (+ zaměstnává kolem čtyř tanečníků jako OSVČ – podle aktuálních projektů). Tato stabilita umožňuje standardní kontinuální činnost s pravidelným harmonogramem tréninků, zkoušek a představní.¹³

V současnosti nelze určit počet tanečníků, kteří se aktivně a profesionálně (myšleno s odpovídající kvalifikací a nebo s cílem uživit se tak) věnují práci v soudobém českém nezávislém tanci. Velmi hrubým odhadem by se tento počet mohl pohybovat kolem stovky.

6.2. Ostatní umělečtí pracovníci

Baletní mistři, korepetitoři, umělečtí šéfové, kteří pracují pro baletní soubory, mají zpravidla uzavřeny pracovní smlouvy s divadly. Většinou je pro tyto pozice v divadle vyčleněno 3-5 pracovních úvazků. Pozice hlavního choreografa bývá často sloučena s osobou uměleckého šéfa. Část choreografů v baletu pracuje jako OSVČ.

V oblasti soudobého nezávislého tance v uměleckých profesích, mimo vyloženě interpretačních, pracují umělci z valné části jako OSVČ. Profese se však většinou kumulují. Interpreti jsou zde ve větší míře zároveň tvůrci (choreografy, scénografy), ale také tanečními pedagogy nebo i sami sobě manažery. Trendy v současných tanečních inscenacích vyžadují větší angažování některých divadelních profesí (světelný design).

6.3. Neumělecké profese

Řada neuměleckých profesí, které mají vztah k tanci, je obvyklou součástí divadel (jevištní technika, ekonomické oddělení apod.). Jen ve velkých divadlech mají baletní soubory samostatné pracovníky PR, mají sekretariáty baletu, výjimečně lektory dramaturgie baletu. U nezávislých tanečních souborů bývá obvyklé spojení s manažery, event. se specializovanými technikami (důraz na světelný design).

¹² Nepublikovaná část statistiky NIPOSu, převzatá ve Vstupní analýze současných vazeb trhu práce se sektorem kultura – segment Divadlo.

¹³ Zjištěno na základě telefonického rozhovoru s vedoucí souboru DOT 504 Lenkou Ottovou.

K servisu pro taneční provoz patří také odvětví pečující o tělesnou schránku (maséři a fyzioterapeuti). Dále výrobci specifických tanečních a baletních kostýmů a obuvi, výrobci speciálních odpružených podlah, podlahových krytin (baletizol) apod.

7. Charakteristika lidských zdrojů

Taneční profese předpokládá pohybově a muzikálně výjimečně disponované jedince; umělec prochází specifickým, intenzivním a dlouhodobým školením, po získání kvalifikace zpravidla může plnohodnotně vykonávat svou profesi kolem patnácti až dvaceti let a po uplynutí této doby většinou nedisponuje vzděláním, které by mu dávalo větší šance na kvalitní uplatnění na trhu práce. Zaměstnanci v oblasti tance jsou zpravidla vysoce kvalifikovanou a specializovanou pracovní silou (mají většinou vyšší odborné vzdělání). Trendem je rostoucí zastoupení vysokoškoláků.

7.1. Genderová struktura

O taneční profesi panuje ve společnosti povědomí, že není prací pro muže. Odráží se to už v zájmu o studium na tanečních konzervatořích, kde výrazně převládají dívky nad chlapci. Výrazný nepoměr a dominance žen je patrná i v počtech absolventů konzervatoří a uchazečů o práci v baletních a tanečních souborech. Zatímco poptávka v souborech bývá v poměru ženy – muži zhruba 1:1, mezi zájemci o pracovní místo jasně převládají ženy (odhadem 4:1). Obecně v baletních souborech při genderovém rozvržení pracovních míst mírně převládají ty pro ženy, zhruba 60%. Je to dáno jak nabídkou kvalitních pracovních sil, tak i požadavkem vlastního provozu – repertoárem: především klasický repertoár je stavěn z větší části na ženy. Tady je nutné zmínit historický vývoj. V romantismu ženy-interpretky baletu dominovaly (dokonce mužské role byly tančeny ženami). Tento výrazný nepoměr se během uplynulých dvou století postupně narovnával. Vcelku vyrovnaný poměr je u souborů a skupin zaměřených pouze na soudobý tanec.

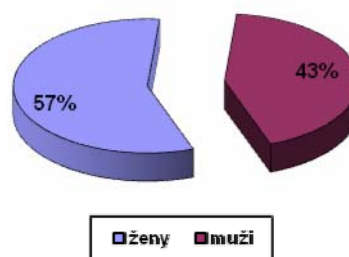
Oproti interpretům lze u dalších uměleckých profesí (baletní mistři, choreografové) vidět ještě výraznější proměnu. Zatímco dříve byly doménou mužů, v posledních letech se na tyto profese výrazně prosazují ženy. Také ve vedoucích funkcích jsou ženy stále častějším jevem. Mezi vedoucími samostatných baletních souborů s pravidelným repertoárem jsou v první polovině sezony 2007/08 4 ženy a 6 mužů. Ve vedení souborů a skupin nezávislého tance dokonce ženy převládají.

Srovnání podílu žen v baletních souborech v letech 1980 a 2007:¹⁴

Podíl žen v baletních souborech v roce 1980



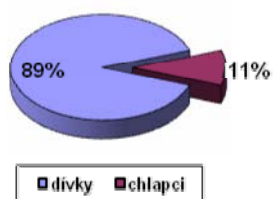
Podíl žen v baletních souborech v roce 2007



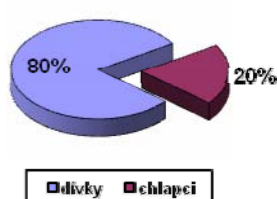
Podíl dívek mezi zájemci o studium na tanečních konzervatořích a konzervatořích s tanečním zaměřením, mezi přijatými na tyto konzervatoře a mezi absolventy těchto konzervatoří v roce 2007¹⁵

¹⁴ Zdroj dat pro rok 1980: VAŠUT, Vladimír. Suchá řeč čísel. *Taneční listy*. 1981, roč. 19, č. 5, s. 11-14. Zdroj dat pro rok 2007: průzkum na základě telefonických rozhovorů se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) baletních souborů.

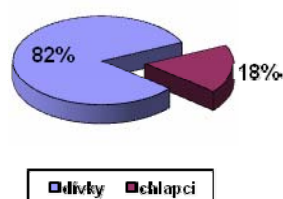
Přihlášeni na konzervatoře



Přijati na konzervatoře



Absolventi konzervatoří



7.2. Věková struktura

Aktivní taneční kariéra dnes u tanečníka, který ji nemusí předčasně ukončit, trvá zhruba patnáct až dvacet let. Tedy zpravidla po absolutoriu konzervatoře nastupuje do praxe v osmnácti až devatenácti letech a z taneční praxe odchází ve věku 35 až 40 let. Tato hranice se stále snižuje. Jedním z důvodů jsou rostoucí požadavky na techniku, zvyšující se fyzická náročnost, ale i zvyšující se konkurence (větší počet absolventů konzervatoří, příchod umělců ze zahraničí – především z Východu). Tento omlazovací trend je zvláště patrný při porovnání průměrného věku členů baletních souborů v sedmdesátých letech 20. století a dnes. V sedmdesátých letech se průměrný věk blížil k 35 letům a u sólistů v některých souborech dokonce dosahoval ke čtyřicítce. Dnes jsou tyto průměry výrazně pod třicítkou.

Vývoj průměrného věku v baletních souborech:¹⁶

ROK PRŮZKUMU	1962	1972	1976	1980	2007 (odhad)
Národní divadlo Praha	28	34	35	33	28
Státní opera Praha	-	-	-	-	21
Laterna magika Praha	-	-	29	nezjištěno	25
Národní divadlo Brno	26	29,5	31,6	32	30
NDMS Ostrava	29,5	35	31,5	30	30,76*
Moravské divadlo Olomouc	28,9	34	36,4	34,2	26
Divadlo J. K. Tyla Plzeň	25,4	32,8	33	35,6	25
JD České Budějovice	26	32	32	36	25
SDOB Ústí nad Labem	26	35	33	32,5	28
Divadlo F. X. Šaldy Liberec	27,45	31	34	35	23,5
Slezské divadlo Opava	nezjištěno	35	37	28,5	24,5
VÁŽENÝ PRŮMĚR	27,4	33,3	33,1	32,7	26,2
operní balet ND Praha					28
balet Městského divadla Brno					24
HD Karlín–tan. část company					22,5

*Přesný údaj

Jak ukazuje následující graf, je zjevný omlazovací trend v českém baletu. Za uplynulých třicet let klesl průměrný věk v souborech zhruba o 5 let. To znamená, že se také snižuje obvyklý věk, kdy tanečníci ukončují aktivní kariéru. Dříve to bylo po čtyřicátém roce věku, v současnosti nejčastěji kolem pětaticátého roku.

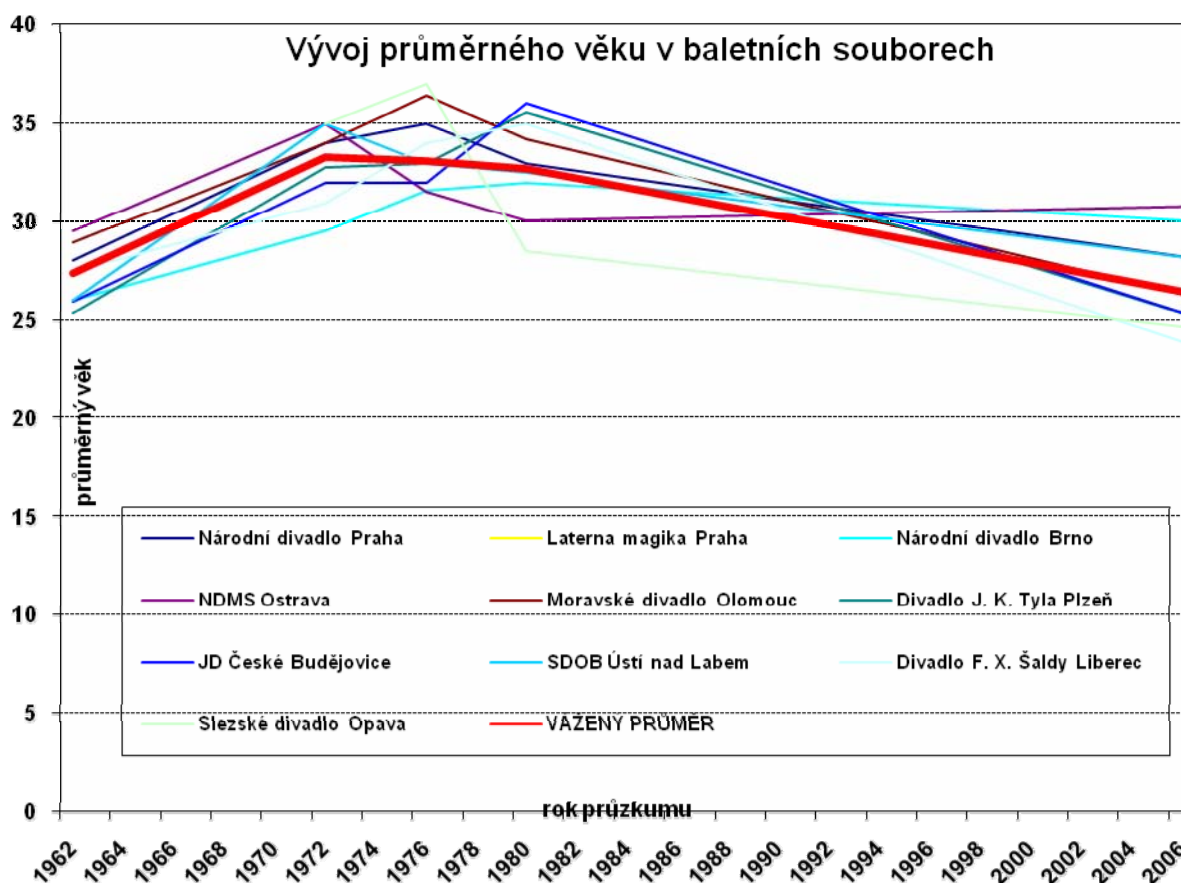
Obdobná je situace v nezávislých souborech soudobého tance. Z namátkového průzkumu v etablovaných tanečních skupinách vyplynulo, že průměrný věk se zde pohybuje nejčastěji mezi 28 a 30

¹⁵ Zdroj dat: telefonický průzkum mezi řediteli příslušných konzervatoří (TK hlavního města Prahy, TK Brno, taneční oddělení Janáčkovy konzervatoře, 1. soukromá taneční konzervatoř Praha, TCP, Duncan Centre Praha).

¹⁶ Zdroje dat pro roky 1962, 1972, 1977 a 1980: VAŠUT, Vladimír. (De)generační problém aneb neveselá hra s čísly. *Taneční listy*. 1974, roč. 12, č. 5, s. 11-13. VAŠUT, Vladimír. Za vyšší úroveň našeho tanečního umění. *Taneční listy*. 1977, roč. 15, č. 6, s. 3-8. VAŠUT, Vladimír. Za vyšší úroveň našeho tanečního umění. *Taneční listy*. 1977, roč. 15, č. 7, s. 10-13. VAŠUT, Vladimír. Suchá řeč čísel. *Taneční listy*. 1981, roč. 19, č. 5, s. 11-14. Zdroj dat pro rok 2007: průzkum na základě telefonických rozhovorů se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) baletních souborů.

lety.¹⁷ V této oblasti však nelze sledovat trend v porovnání s obdobím před rokem 1989, protože tehdy obdobné skupiny na profesionální bázi neexistovaly. Zároveň v tomto případě lze jen přibližně hovořit o obvyklém věku, kdy je ukončována aktivní taneční kariéra. „Historie“ profesionálního českého soudobého tance je totiž pro takovéto závěry příliš mladá. Dá se předpokládat, že se nebude příliš lišit od baletních umělců, odhadem se bude pohybovat kolem 40 let věku.

V tanci dochází k „přirozenému“ opotřebenému těla a úbytku fyzických sil, což vede k ukončení kariéry. Povaha taneční profese však s sebou nese také další rizika. V tanci je vysoká četnost úrazů z povolání, což občas vede k okamžitému předčasnému opuštění taneční profese. Rizikovou skupinou jsou tanečnice-ženy, které se rozhodnou založit rodinu. V nezanedbatelném procentu případů už nejsou po návratu z mateřské dovolené schopny navázat na svou taneční kariéru.



¹⁷ Do namátkového průzkumu napříč etablovanými skupinami soudobého nezávislého tance byly zařazeny Nanohach, DOT 504, LaS a Verte Dance.

8. Struktura pracovních sil v sektoru

Kvalifikace a úroveň dosaženého vzdělání v baletních souborech na počátku sezony 2007/08¹⁸

	Tanečníci celkem	Absolventi konzervatoří	Absolventi VŠ	Právě studující VŠ
Národní divadlo Praha	58	58	6	5
Státní opera Praha	46	46	1	8
Laterna magika Praha	32	32	5	0
Národní divadlo Brno	49	49	4	4
NDMS Ostrava	33	29	2	3
Moravské div. Olomouc	28	28	1	4
Divadlo J. K. Tyla Plzeň	30	27	0	0
JD České Budějovice	18	17	0	0
SDOB Ústí nad Labem	24	23	0	5
DFXŠ Liberec	15	15	1	1
Slezské divadlo Opava	10	10	1	0
operní balet ND Praha	16	16	0	1
balet Městského divadla Brno	16	9?	1	3
HD Karlín–tan. část company	10	nezjištěno	nezjištěno	nezjištěno

Do kategorie absolventů tanečních konzervatoří jsou zařazeni jak absolventi českých tanečních konzervatoří, tak absolventi srovnatelných škol v zahraničí (v postsovětských zemích např. baletní učiliště).

Vývoj poměru kvalifikovaných tanečníků v baletních souborech (poměr absolventů tanečních konzervatoří k celkovému počtu tanečníků)¹⁹

ROK PRŮZKUMU	1962	1972	1976	1980	2007
Národní divadlo Praha	32,4%	74%	74,5%	80%	100%
Státní opera Praha					100%
Laterna magika Praha			56,2%	60,4%	100%
Národní divadlo Brno	27,6%	66,7%	80%	70%	100%
NDMS Ostrava	23,9%	50%	57,1%	60,7%	87,9%
Moravské div. Olomouc	25,9%	45,4%	40%	50%	100%
Divadlo J. K. Tyla Plzeň	35,7%	41,4%	57,1%	27,5%	90%
JD České Budějovice	22,7%	29,2%	41%	36%	94,4%
SDOB Ústí nad Labem	22,2%	23,8%	19%	24%	95,8%
DFXŠ Liberec	14,3%	46,7%	35,3%	37,5%	100%
Slezské divadlo Opava	nezjištěno	14,3%	27%	15%	100%
operní balet ND Praha					100%
balet Městského divadla Brno					cca 60%
HD Karlín – tan. část company					nezjištěno

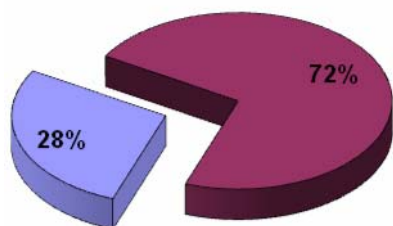
Grafické znázornění vývoje podílu kvalifikovaných sil v souborech (zařazeny soubory, které uvádějí alespoň jednu baletní premiéru ročně)²⁰

¹⁸ Zjištěno na základě telefonických rozhovorů se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) jednotlivých baletních souborů.

¹⁹ Zdroje dat pro roky 1962, 1972, 1977 a 1980: VAŠUT, Vladimír. (De)generační problém aneb neveselá hra s čísly. *Taneční listy*. 1974, roč. 12, č. 5, s. 11-13. VAŠUT, Vladimír. Za vyšší úroveň našeho tanečního umění. *Taneční listy*. 1977, roč. 15, č. 6, s. 3-8. VAŠUT, Vladimír. Za vyšší úroveň našeho tanečního umění. *Taneční listy*. 1977, roč. 15, č. 7, s. 10-13. VAŠUT, Vladimír. Suchá řeč čísel. *Taneční listy*. 1981, roč. 19, č. 5, s. 11-14. Data pro rok 2007 zjištěny na základě telefonických rozhovorů se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) jednotlivých baletních souborů. Nemusí jít o zcela přesné údaje.

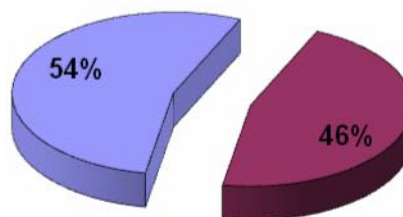
²⁰ Tamtéž.

Absolventi tanečních konzervatoří v baletních souborech v roce 1962



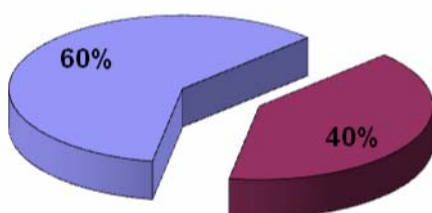
absolventi TK bez kvalifikace

Absolventi tanečních konzervatoří v baletních souborech v roce 1972



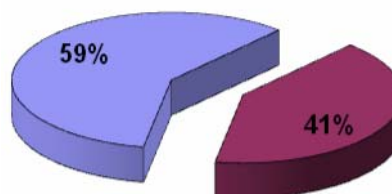
absolventi TK bez kvalifikace

Absolventi tanečních konzervatoří v baletních souborech v roce 1976



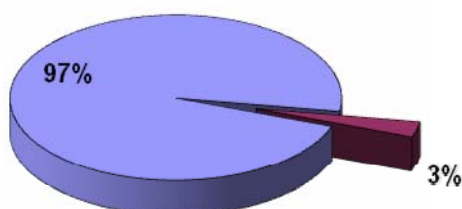
absolventi TK bez kvalifikace

Absolventi tanečních konzervatoří v baletních souborech v roce 1980



absolventi TK bez kvalifikace

Absolventi tanečních konzervatoří v baletních souborech v roce 2007



absolventi TK bez kvalifikace

Příznivý trend, který směřuje ke stoprocentnímu zastoupení absolventů konzervatoří v baletních souborech, nejvýrazněji ovlivnil v průběhu devadesátých let příchod kvalifikovaných tanečníků ze zahraničí a rozšíření počtu českých tanečních konzervatoří o dvě soukromé.

Pro doplnění chronologie prvních absolventů českých tanečních konzervatoří:

1949, založeno 1945	Praha
1950, založeno 1946	Brno
1957, založeno 1953	TK Ostrava
založeno 1992	Duncan Centre Praha
založeno 1993	1. Soukromá taneční konzervatoř Praha, s.r.o.
2002, založeno 1997	Taneční centrum Praha, o.p.s.

Pro srovnání první absolventi a zakládání některých tanečních konzervatoří na Slovensku:

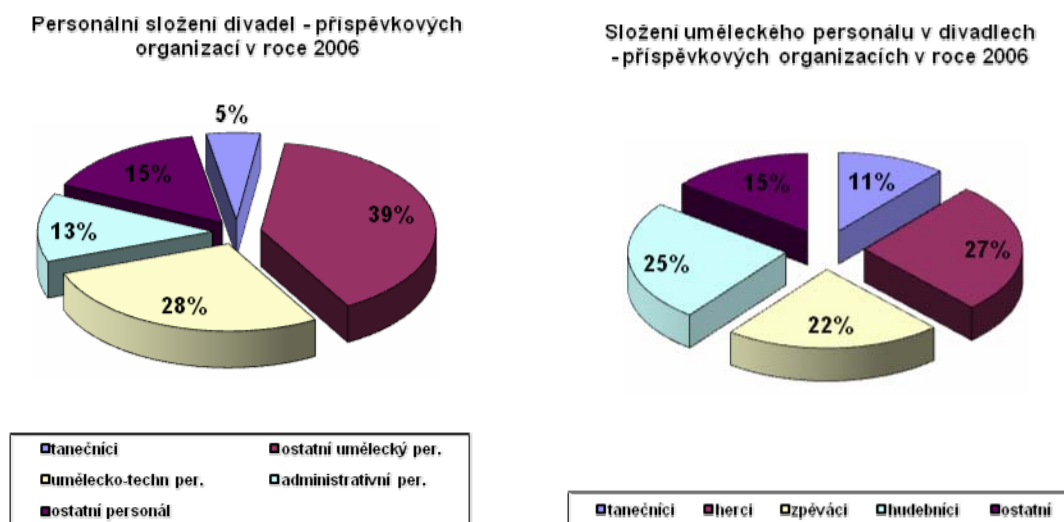
1953, založeno 1949	TK Evy Jaczovej Bratislava)
---------------------	-----------------------------

založeno 1992
založeno 2004
založeno 2004

Konzervatórium Jána Levoslava Bellu v Banskej Bystrici
Soukromá taneční konzervatoř Dušana Nebyla v Trnavě
Soukromá taneční konzervatoř Košice

9. Profesní struktura v resortu kultura

Pro přesnou charakteristiku profesní struktury v taneční oblasti opět není k dispozici použitelná statistika. Lze tak odkázat pouze na agregovaná data, např. na přehled zaměstnanců divadel s vlastní produkcí z šetření NIPOSu. V divadlech – příspěvkových organizacích státu – vypadala v roce 2006 struktura zaměstnanců následovně.²¹



Tanečníků bylo v příspěvkových organizacích konkrétně 348,6 (přepočtený stav), z toho 93,1 sólistů.

Jak už bylo zmíněno v kapitole 6, část profesí, spojená s tancem, se překrývá s působností v rámci celého divadla (jako budovy nebo zastřešující organizace). Opustí-li se mantinely divadla, mají s tancem souvislost další profese (jak už bylo výše uvedeno, např. výroba specifických kostýmů a obuvi, podlah a podlahové krytiny; dále zaměstnanci různých vzdělávacích zařízení, zdravotní personál – maséři, fyzioterapeuti apod.).

10. Mzdy v kultuře v porovnání k celé ekonomice

V příspěvkových organizacích jsou tanečníci a další pracovníci odměňováni podle mzdových tabulek. Tanečníci jsou podle mzdových tabulek (v katalogu body 2.14.9 a 2.14.10) do jednotlivých tříd na základě těchto charakteristik:

8. třída: interpretace jednotlivých skladeb v tanečních souborech
9. třída: interpretace kolektivních částí baletních děl začínajícími členy pod odborným vedením
10. třída: interpretace kolektivních částí náročných baletních děl / interpretace sólových partů v tanečních souborech
11. třída: interpretace kolektivních částí náročných baletních děl na tuzemských a mezinárodních scénách nejvyšší všeobecně uznávanou úroveň / interpretace sólových pantomimických nebo tanečních rolí
12. třída: interpretace sólových baletních rolí
13. třída: jedinečná interpretace prvooborových rolí baletních děl dosahovaná vysokou světovou úrovní

²¹ Nepublikovaná část statistiky NIPOSu, převzatá ve Vstupní analýze současných vazeb trhu práce se sektorem kultura – segment Divadlo.

Aplikace platových tříd v praxi českých baletních souborů (vybrány soubory s pravidelně uváděnými baletními inscenacemi).²²

	9. třída	10. třída	11. třída	12. třída	13. třída
Národní divadlo Praha	sbor	sbor	demisólo	sólo	první sólo
Státní opera Praha	-	-	-	sólo s povinností sboru (část)	sólo s povinností sboru (část)
Národní divadlo Brno	nástupní sbor	sbor	sbor	demisólo a sólo (část)	sólo (část)
Národní divadlo MS Ostrava	nástupní sbor	sbor	sólo (část)	sólo (část)	první sólo
Moravské divadlo Olomouc	-	sbor	demisólo	sólo	-
Divadlo J. K. Tyla Plzeň	nástupní sbor	sbor s povinností sóla	sbor s povinností sóla	sólo s povinností sboru	-
Jihočeské divadlo České Budějovice	nástupní sbor, sbor	sbor	sólo	-	-
SDOB Ústí nad Labem	nástupní sbor	sbor	demisólo	sólo	-
Divadlo F.X. Šaldy Liberec	-	sbor	sólo (část)	sólo (část)	-
Slezské divadlo Opava	-	všichni	-	-	-

Pro doplnění: v operním baletu Národního divadla jsou všichni tanečníci zařazeni do 8. třídy mzdové tabulky.

Komentář k tabulkovým platům:

Baletní soubory a interpreti kritizují skutečnost, že zařazení do tabulek nezohledňuje specifickou profesi, zejména krátkodobost jejího vykonávání a rizikovost. Konkrétně:

- Platové stupně jsou rozvrstveny podle započitatelné praxe postupně až nad 32 let. Taneční kariéra však zpravidla trvá 15-20 let, což znamená, že tanečník většinou z 12 platových stupňů může dosáhnout jen osmého, výjimečně devátého.
- Podle zákona č. 564/2006 Sb., § 3, odst. 7 se při zařazení do platových tříd 11 – 16 snižuje započitatelná praxe u zaměstnanců, kteří neukončili studium vysoké školy minimálně v magisterském stupni. Pro absolventy konzervatoří to znamená odpočet 3 roků a v důsledku tak další zpomalení při postupu v platových stupních. Tento paragraf je navíc kritizován v souvislosti s omezenými možnostmi vysokoškolského studia při zaměstnání.

²² Zdroj: telefonické rozhovory se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) baletních souborů.

Odhady hrubých platů tanečníků (včetně případného osobního ohodnocení a dalších příplatků) v roce 2006, srovnání s průměrnou mzdou v regionu v roce 2006 a s mediánem mezd v regionu v roce 2006.²³

	Odhad hrubé rozmezí mzdy (zaokrouhleno)*	Odhad obvyklé hrubé mzdy*	Průměrná mzda v odpovídajícím kraji	Medián mezd v odpovídajícím kraji
Národní divadlo Praha	21 000 – 38 000		31 173	24 941
Státní opera Praha	18 000 – 24 000	do 22 000	31 173	24 941
Laterna magika Praha	16 000 – 22 000	20 100	31 173	24 931
Národní divadlo Brno	12 000 – 22 000		21 583	18 628
Národní divadlo MS Ostrava	13 600 – 27 000	17 480	20 811	18 933
Moravské div. Olomouc	14 000 – 25 000		20 923	18 518
Divadlo J. K. Tyla Plzeň	12 000 – 23 000	16 500	21 719	19 555
JD České Budějovice	12 000 – 19 000		20 070	17 950
SDOB Ústí nad Labem	12 000 – 20 000		21 399	18 947
Divadlo F. X. Šaldy Liberec	13 000 – 19 000	do 17 000	20 645	18 622
Slezské divadlo Opava	13 000 – 17 000		20 811	18 933
operní balet ND Praha	15 000 – 19 000	17 000	31 173	24 941

* Do těchto položek nejsou zahrnuty případné příjmy tanečníků mimo práci v divadle. Může se jednat zhruba o čtvrtinu tanečníků.

Srovnání s dalšími kategoriemi podle ČSÚ za rok 2006:²⁴

Průměrná mzda v ČR – 20 845 Kč

Průměrná mzda v oboru (choreografové, baletní mistři a tanečníci – kód KZAM 2454) v ČR v roce 2006 – 21 736 Kč

Medián mezd v oboru (choreografové, baletní mistři a tanečníci – kód KZAM 2454) v ČR v roce 2006 – 20 496 Kč

Příjmy tanečníků v nezávislých souborech soudobého tance jsou mnohem více rozvrstvené a většinou mnohem nepravidelnější. Výjimkou je opět skupina DOT 504, kde mají tři tanečníci jako stálí zaměstnanci pravidelný a poměrně dobrý příjem (přesahující celorepublikový průměr). U ostatních souborů výše příjmu většinou závisí na počtu představení, které se podaří realizovat v zahraničí. Obvykle platí, že výdělek za představení v zahraničí je několikanásobně vyšší než v ČR. Tanečníci, působící v souborech, které se prezentují převážně v ČR, se pouze tancem neužívají a i při souběžné práci v dalších profesích spojených s tancem (taneční pedagogika, choreografie) bývá jejich hrubý měsíční příjem hluboko pod celorepublikovým průměrem. Příjem tanečníka ve skupinách s dobrým PR a pravidelnou prezentací v zahraničí může být ve výjimečných případech i výrazně nadprůměrný.²⁵

Výjimečnou možností pro nárazové zvýšení příjmu je několik cen za výborné interpretační nebo tvůrčí výsledky. Jde například o:

²³ Odhady rozmezí hrubé mzdy a obvyklé hrubé mzdy zjištěny na základě telefonických rozhovorů se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) baletních souborů. Zdroje dat pro průměrné mzdy v krajích a mediány mezd v krajích viz: Struktura průměrné měsíční mzdy v regionech : 2006. Český statistický úřad [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E40030F200/\\$File/310907B02.xls](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E40030F200/$File/310907B02.xls)>.

²⁴ Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006. Český statistický úřad [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3109-07>>.

²⁵ Zdroje informací: namátkový průzkum napříč etablovanými skupinami soudobého nezávislého tance (do telefonického průzkumu byly zařazeny skupiny Nanohach, DOT 504, LaS a Verte Dance).

- Cena Sazky za objev v tanci (uděluje se za nejlepší dílo soudobého tance): prémie 400 000 Kč, která je vázaná na vytvoření nového díla
- Událost sezony – sázka na kvalitu (cena časopisu Divadelní noviny a společnosti Sazka – mimo jiné v kategorii tanec a balet): prémie 100 000 Kč
- Philip Morris Ballet Flower Award (cena za interpretaci v baletu): prémie za hlavní cenu 250 000 Kč, prémie za „malou“ cenu 50 000 Kč
- Cena Komerční banky (cena za nejlepší interpretační výkon na scéně Národního divadla v Praze – mimo jiné v kategorii balet): prémie 100 000 Kč
- z dalších cen, které jsou většinou spojeny s prémie ve výši desítek nebo jednotek tisíc korun, jde například o Cenu Jarmily Jeřábkové (ocenění soudobého tanečního díla), ceny Soutěžních přehlídek tanečního umění ČR (ocenění inscenace, choreografa nebo interpreta) a další.

Možnosti přivýdělku

Práce ve většině baletních souborů vytěžuje tanečníky tak, že na další přivýdělky už nezbývá časový prostor. Ve většině vícesouborových divadel má totiž baletní soubor povinnost podílet se na představeních opery, činohry, muzikálu nebo operety. Jistým druhem přivýdělku může být přímo práce v divadle (např. jako baletní mistr, taneční pedagog v baletní přípravce divadla apod.). Pokud si tanečníci přivydělávají mimo vlastní divadlo, bývá to většinou v pozicích tanečního pedagoga v základních uměleckých školách, ve sportovních klubech (výuka baletu u krasobruslařů a moderních gymnastů), v případě Prahy (Laterna magika) vypomáhají tanečníci jako pedagogové v jiných divadlech (např. muzikálových), event. vyučují na konzervatořích. V Praze (opět případ Laterny magiky) si také několik tanečníků přivydělává účinkováním v muzikálech. V odlehlejších regionech, kde jsou omezené možnosti pro uplatnění v oblasti taneční pedagogiky, jsou tanečníci vedeni k tomu, aby si přivydělávali jako nekvalifikovaná pomocná síla (například úklidem ve stravovacích zařízeních nebo jako pokladní v nákupních centrech). Takto si přivydělávají i přední sólisté souborů (případ Jihočeského divadla).

V nezávislém tanci bývá přivydělávání si většinou nutností. Zpravidla jde však o práci v oboru. Například interpret hostuje v projektech jiných souborů, věnuje se souběžně pedagogické práci apod.

Komentář k platům

Platy v baletních souborech jsou nejčastěji pod celostátními i regionálními průměry. Kolem regionálního průměru a nebo mediánu mezd se pohybují pouze platy v Národním divadle Praha a v Moravském divadle Olomouc. Nejhorší je situace v nejmenších souborech. Především v Jihočeském divadle České Budějovice, Severočeském divadle opery a baletu Ústí nad Labem a v Divadle F. X. Šaldy Liberec. V těchto divadlech působí tanečníci, kterým po odečtení nákladů na bydlení (většina nepochází z města, kde působí, a platí si tak podnájem) zbývá na živobytí jen částka mírně překračující životní minimum. Právě tanečníci z malých souborů jsou nejčastěji nuceni si přivydělávat (pokud to provoz v souboru umožňuje), někdy jako pomocná pracovní síla na nekvalifikovaných pozicích. Vzhledem k životním nákladům v místě působení a významu souboru jsou velmi nízké také platy v Národním divadle v Brně.

Umělečtí šéfové poukazují na zhoršující se konkurenceschopnost vzhledem k mezinárodní nabídce kvalitních kvalifikovaných pracovních sil. Zatímco v devadesátých letech přicházeli do České republiky kvalitní tanečníci ze zemí bývalého Sovětského svazu a to mimo jiné kvůli finančnímu ohodnocení (jejich příchod výrazně pozvedl niveau českých baletních souborů), nyní už české soubory nejsou s to v platech konkurovat ani srovnatelným souborům v zemích někdejšího Sovětského svazu.

Oblast soudobého nezávislého tance trpí celkovou podfinancovaností a stále nedostačujícími finančními objemy v grantových programech (i když lze vysledovat mírně se lepšící tendence).

11. Problematické profese z hlediska zaměstnanosti

U tanečníků, kteří jsou ve věku, kdy mohou aktivně vykonávat svou profesi, zpravidla není výrazný problém se zaměstnaností, i když nabídka kvalifikovaných pracovních sil mírně přesahuje nabídku pracovních míst. Ve zcela jiné situaci jsou tanečníci po ukončení aktivní kariéry. V tom okamžiku se stávají z hlediska zaměstnanosti velmi problematickou skupinou.

Uplatnění a sociální zajištění tanečníků po ukončení kariéry je v současnosti jedním z nejdiskutovanějších témat v českém tanci. V této oblasti je totiž situace alarmující. V České republice nyní neexistuje žádný systém, který by řešil skutečnost, že se tanečník ocitá ve věku kolem 35 let jen s minimálními prostředky a zpravidla s žádnou uplatnitelnou kvalifikací. Absence jakéhokoliv programu, který by pomáhal řešit situaci této skupiny občanů (ať už by šlo o speciální program spojení a rent, podporu rekvalifikací apod.) je v Evropě téměř výjimkou. Na druhou stranu leží část problému i na samotných tanečnících, kteří se o svou budoucnost nezajímají, ať už z důvodů subjektivních („žiju jenom tancem a nic jiného mě nezajímá“) nebo objektivních (extrémní vyčerpání v zaměstnání zkrátka neumožňuje věnovat se něčemu jinému než tanci). Do jisté míry se na tomto stavu podílely i konzervatoře, které podcenily přípravu

žáků na skutečnost, že jejich výkon taneční profese bude jen dočasný. Naštěstí v tomto se trendy pozvolna mění a většina konzervatoří už deklaruje výuku, která žáka bude připravovat na uplatnění mimo tanec.

Nejistota budoucnosti po opuštění taneční práce a nepřipravenost na tuto situaci bohužel s sebou často přináší frustrace a psychické problémy, které v ojedinělých případech mají tragická vyústění. V současnosti jen minimum tanečníků absolvuje rekvalifikaci a najde hodnotné zaměstnání. Část tanečníků zůstává v divadle jako taneční pedagog, baletní mistr, asistent režie, PR pracovník, inspicient, vrátný nebo noční hlídač. Část dokáže těžit z dobrého vzhledu, umírněného vystupování a znalosti cizích jazyků a uplatnění najde například na pozicích letušek nebo v cestovním ruchu. Nejčastěji však odcházejí na nekvalifikovaná místa (prodavač, vrátný apod.) a nezanedbatelná část bývalých tanečníků se stává nezaměstnanými.

12. Poptávka po zaměstnání a rozložení pracovních míst v kultuře a počet uchazečů o zaměstnání

Odhad průměrné roční obměny v baletních souborech a poptávka po pracovních místech. Zaokrouhleno.²⁶

	Celkem tanečníků (včetně OSVČ)	Ročně volných míst	Ročně přihlášek do konkurzů	Uchazečů na pracovní místo	Nejčastější zájemci
Národní div. Praha	58	2	100 (zváno cca 50)	50	Všechny TK v ČR, Japonsko, Anglie aj.
Státní opera Praha	46	5-7*	85*	cca 14*	Všechny TK v ČR, TK Bratislava aj.
Laterna magika Praha	32	3	20	7	TK Ostrava, TK Bratislava, soukromé TK v Praze aj.
Národní div. Brno	49	3	100 (zváno cca 40)	33	Všechny TK v ČR, Polsko, Slovinsko, Japonsko aj.
NDMS Ostrava	33	5	15	3	
Moravské d. Olomouc	28	4	20-25	cca 6	TK Brno, TK Ostrava, Itálie, Polsko aj.
Divadlo JKT Píseň	30	5	40	8	Všechny TK v ČR, Německo, Švýcarsko, Japonsko aj.
JD České Budějovice	18	4	25	6	TK Praha, Slovensko aj.
SDOB Ústí nad Labem	24	1-2	30-35	cca 22	Všechny TK v ČR, TK Bratislava, Norsko, Rusko aj.
DFXŠ Liberec	15	2-3	15	6	Ze všech TK v ČR aj.
Slezské div. Opava	10	6 (rok 2003)*	30 (rok 2003)*	cca 5*	TK Brno, Banská Bystrica, Bratislava, Polsko aj.
CELKEM	343	cca 41	cca 485	cca 12	
Operní balet ND Praha	16	2-3	30	cca 12	
Balet Měst. div. Brno	16	2	10	5	
Tanečníci HK Karlín	10	nezjištěno	nezjištěno	nezjištěno	

* U Státní opery Praha a Slezského divadla Opava jde jen o velmi orientační údaj, protože baletní soubory obou divadel prošly v posledních pěti letech výrazným rozšířením.

²⁶ Zdroj: telefonické rozhovory se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) baletních souborů.

13. Studijní obory v sektoru kultura, počty absolventů studijních oborů, vývoj

13.1. Příprava na studium tance

Jako první příprava na taneční kariéru slouží často základní umělecké školy. Ve školním roce 2005/06 jich bylo v České republice 474 (k tomu dalších 625 poboček) a navštěvovalo je více než dvě stě tisíc dětí. Z toho taneční obor 11,22 % žáků.

Jako předstupeň pro studium tance na konzervatořích slouží také různé soukromé baletní a taneční školy a často také tzv. baletní přípravky divadel. Ty fungují u většiny baletních souborů. Svou alternativu začínají mít i v oblasti moderního tance. Dětské studio funguje například v Divadle Ponoc Praha a vzniká v Divadle Archa Praha.

13.2. Taneční konzervatoře a konzervatoře s tanečním zaměřením

V České republice probíhá v současnosti studium na taneční konzervatoři osm let. Student nastupuje na taneční konzervatoř po ukončení páté třídy základní školy (nebo na základě rozdílových zkoušek později) a studium obvykle zakončuje absolutoriem a maturitou. V současnosti je v České republice pět tanečních konzervatoří (obor tanec, kód 82-46-M/001, resp. 82-46-N/001) a jedna konzervatoř hudebně dramatická se zaměřením na tanec – Duncan Centre (kód oboru 82-47-M/001, resp. 82-47-N/001). Konkrétně jsou to:

čtyři příspěvkové organizace

- Taneční konzervatoř hlavního města Prahy (zřizovatel Hlavní město Praha)
- Taneční konzervatoř Brno (zřizovatel Jihomoravský kraj)
- Taneční oddělení Janáčkovy konzervatoře Ostrava (zřizovatel Moravskoslezský kraj)
- Duncan Centre konzervatoř (zřizovatel Hlavní město Praha)

dvě soukromé taneční konzervatoře

- Taneční centrum Praha (obecně prospěšná společnost)
- 1. soukromá taneční konzervatoř (společnost s ručením omezeným)

Všech šest uvedených konzervatoří disponuje dohromady maximální kapacitou 1035 míst.²⁷

Na taneční konzervatoře jsou žáci přijímáni mimo jiné na základě talentových zkoušek, které musejí potvrdit především fyzické dispozice a muzikalitu. V posledních letech se však tyto konzervatoře potýkají se stále horší „kvalitou“ uchazečů o přijetí. Zvláště špatná situace bývá u chlapců. Na vině jsou jak nezdravé trendy v pěstování tělesné schránky dětí, tak i nezáměr rodičů směřovat své disponované děti k taneční kariéře. Rodiče poukazují na malou společenskou prestiž tanečního povolání, problematické finanční ohodnocení tanečníka a jeho značně nejisté perspektivy v okamžiku ukončení kariéry.

Studium na tanečních konzervatořích se odlišuje oproti jiným středním školám (a druhému stupni základních škol) nejen délkou a důrazem na praktické (nejen taneční) předměty, ale také extrémní fyzickou náročností a obvykle podstatně větším rozsahem vyučovacích hodin. Bývá obvyklé, že žák taneční konzervatoře tráví ve škole deset, dvanáct hodin denně, výjimkou není výuka a příprava na vystoupení o víkendu.

Po absolvování taneční konzervatoře odchází většina umělců do taneční praxe, ať už jsou to baletní soubory, oblast nezávislého soudobého tance, muzikálové produkce apod. Současné rozvrstvení konzervatoří se zaměřením na tanec reprezentuje širokou škálu tanečních žánrů a směrů.

Studium na tanečních konzervatořích patří k těm nejnákladnějším a neobejde se bez spoluúčasti rodičů (zejména náklady spojené s taneční praxí). Na soukromých konzervatořích se platí školné; kupříkladu na 1. soukromé taneční konzervatoři v Praze činí 25 000 Kč ročně pro dívky a 5 000 Kč pro chlapce.²⁸

²⁷ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky [online]. [cit. 2007-09-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/>>.

²⁸ 1. soukromá taneční konzervatoř v Praze, s.r.o. [online]. [cit. 2007-09-25]. Přístupné z WWW: <<http://www.tanecnikonzervator.cz/>>.

Přehled tanečních konzervatoří ČR (tedy bez Duncan Centre). V tabulce jsou zahrnuty počty žáků, nově přijatých a absolventů v denní formě vzdělávání.²⁹

	2000/ 01	2001/ 02	2002/ 03	2003/ 04	2004/ 05	2005/ 06	2006/ 07
Počet tanečních konzervatoří	5	5	5	5	5	5	5
- z toho soukromých	2	2	2	2	2	2	2
Žáci celkem ve všech ročnících	624	661	662	671	678	655	631
- z toho dívky						525	496
- z toho v TK Praha (zřizováno Prahou)							163
- z toho v TK Brno (zřiz. Jihomoravským krajem)							178
- z toho v TK Ostrava (zřiz. Moravskoslezským krajem)							85
- z toho v soukromých TK (dvě pražské)	176	203	201	203	213	210	205
Nově přijatí žáci do 1. ročníku tanečních konzervatoří	102	108	121	102	102	72	68
- z toho dívky						64	54
- z toho v TK Praha (zřizováno Prahou)						23	
- z toho v TK Brno (zřiz. Jihomoravským krajem)						28	
- z toho v TK Ostrava (zřiz. Moravskoslezským krajem)						12	
- z toho v soukromých TK (dvě pražské)						9	12
Absolventi tanečních konzervatoří					55	65	56
- z toho dívek					44	53	46?
- toho na soukromých TK					16	20	23

Přijímací řízení do školního roku 2007/08 (včetně Duncan Centre)³⁰

ŠKOLA	PŘIJHLÁŠENÍ		PŘIJATÍ	
	celkem	z toho dívky	celkem	z toho dívky
Taneční konzervatoř hlavního města Prahy	56	49	21	15
Taneční konzervatoř Brno	32	30	25	23
Taneční odd. Janáčkovy konzervatoře Ostrava	19*	17*	11	9
Taneční centrum Praha, o.p.s.	96	83	17	11
1. soukromá taneční konzervatoř Praha, s.r.o.	20	18	8	6
Duncan Centre konzervatoř	70	65	24	21
Součet	293	262	106	85

* odhad nebo přibližný údaj

²⁹ Zdroj dat: Ústav pro informace ve vzdělávání [online]. [cit. 2007-09-25]. Přístupné z WWW:

<<http://www.uiv.cz/clanek/95/362>>. Do přehledové tabulky není zařazena konzervatoř Duncan Centre, protože spadá do objemné oblasti hudebně-dramatických konzervatoří (vzhledem k jiné délce studia by došlo ke zkreslení a navíc se detailní data extrahují z obecných přehledových tabulek MŠMT a Ústavu pro informace ve vzdělávání jen velmi obtížně).

³⁰ Zdroj dat: telefonický průzkum mezi řediteli dotčených konzervatoří (TK hlavního města Prahy, TK Brno, taneční oddělení Janáčkovy konzervatoře, 1. soukromá taneční konzervatoř Praha, TCP, Duncan Centre Praha).

Přibližná úspěšnost při přijímacím řízení:

- celkem 36,2%
- u dívek 32,4%
- u chlapců 67,7%

Na taneční konzervatoře jsou žáci přijímáni většinou po ukončení 5. ročníku základní školy (zhruba 90% případů) a cca v 10% případů po ukončení 6. ročníku základní školy (ve výjimečných případech jsou přijímáni i žáci z vyšších ročníků). Mezi dětmi, které se hlásí na taneční konzervatoře, převládají ty, které už mají nějakou zkušenost s tancem nebo pěstováním pohybové kultury (zhruba 70% navštěvovala základní umělecké školy, zhruba 15% navštěvovala různé baletní školy a kurzy nebo se věnovala sportům se zaměřením na estetiku pohybu – moderní gymnastika, krasobruslení). Pouze zhruba 15% přichází k přijímacím zkouškám bez významnější zkušenosti s tancem nebo kulturou pohybu.³¹

Jistým specifickým mezi uchazeči o studium na tanečních konzervatořích (výraznějším než v jiných oborech) jsou děti (hlavně dívky), které jsou navzdory svým dispozicím a přáním ke studiu tance svými rodiči nuceny (problém projekce dávných nesplněných přání matek do osudů svých dcer). Opačný problém bývá u chlapců, kterých je stálý nedostatek (při přijímacím řízení do školního roku 2007/08 bylo na konzervatořích v Ostravě, Brně a na 1. soukromé taneční konzervatoři v Praze přijato 100% uchazečů o studium z řad chlapců).

Absolventi a maturanti na konci školního roku 2006/07 (včetně Duncan Centre)³²

ŠKOLA	MATURANTI		ABSOLVENTI	
	celkem	z toho dívky	celkem	z toho dívky
Taneční konzervatoř hlavního města Prahy	17	11	17	12
Taneční konzervatoř Brno	13		9	7
Taneční odd. Janáčkovy konzervatoře Ostrava	9		7	6
Taneční centrum Praha, o.p.s.	15	14	13	13
1. soukromá taneční konzervatoř Praha, s.r.o.			10	10
Duncan Centre konzervatoř*	17	13	5	4
Součet			61	52

* na rozdíl od tanečních konzervatořích, kde maturita a absolutorium jsou zpravidla skládány v jednom školním roce, na Duncan Centre následuje po složení maturity navazující dvouleté studium, spějící k absolutoriu.

Studium tanečních konzervatořích je osmileté a pouze v denní formě studia. Absolventi mají kvalifikaci pro uplatnění v tanečních nebo baletních souborech a také například v oblasti taneční pedagogiky.

Studium tanečních konzervatořích nedokončí průměrně 1 – 60% studentů. U státních tanečních konzervatořích se toto číslo pohybuje kolem 50%. V drtivé většině případů odcházejí studenti z tanečních konzervatořích během prvních čtyř let studia, a vracejí se tak na základní školu, event. nastupují na jinou střední školu.

Studium Duncan Centre je v prvním cyklu čtyřleté a je zpravidla ukončeno maturitou. Do studia jsou přijímáni uchazeči s ukončeným základním vzděláním. Na čtyřleté studium navazuje dvouletá nástavba, obvykle zakončená absolutoriem.

13.3. Taneční umění na vysokých školách

Vysoké školy ve vztahu k výuce tance by se daly rozdělit následovně:

a) katedry a ateliéry zaměřené na taneční umění

- HAMU, katedra tance
- JAMU – Divadelní fakulta, ateliér taneční pedagogiky

b) katedry a ateliéry mající užší souvislost s tanečním uměním

- HAMU, katedra nonverbálního divadla
- JAMU – Divadelní fakulta, ateliér klaunské scénické a filmové tvorby
- JAMU – Divadelní fakulta, ateliér výchovné dramatiky Neslyšících

³¹ Tamtéž.

³² Tamtéž.

c) fakulty a katedry, kde se vyučuje tanec a nebo kde je výuka o tanci jako „doplňkový předmět“
- pohybová výchova na DAMU, JAMU, speciální pedagogika, uměnovědné katedry filozofických fakult, Fakulta tělesné výchovy a sportu UK apod.

Katedra tance na HAMU Praha (vede prof. Ivanka Kubicová) nabízí obory pedagogika tance, choreografie a taneční věda (všechny pouze formou denního studia, a to ve stupni bakalářském a magisterském) a dále ve stupni doktorském obory choreografie a taneční věda (sdružuje taneční vědu a pedagogiku tance). Obory choreografie a pedagogika jsou otevřeny každoročně. V současnosti je na katedře tance 75 studentů, čímž se řadí k nejpočetnější na fakultě. V jednotlivých ročnících jsou 1-4 studenti (choreografie) a 2-12 studentů (pedagogika). Obor taneční věda je většinou otevřen ob rok a v jednom ročníku je 1-6 studentů. Nedá se říct, že by mezi přijímanými žáky jasně převažovali absolventi konzervatoří. Jsou zastoupeni i absolventi gymnázií, v některých případech i studenti bez předchozí zkušenosti s taneční praxí.³³ Jako největší problém pociťuje taneční veřejnost skutečnost, že katedra neumožňuje kombinovanou formu studia (ta byla na katedře zrušena na počátku 90. let). Studium se takřka nedá skloubit s taneční praxí (většina takovýchto studentů musela školy zanechat; v současnosti takto studuje v oboru taneční věda jeden aktivní člen baletního souboru). Podle sdělení katedry se na kombinované formě studia pracuje, ale stále není možné najít příslušné finanční krytí a podporu školy. Významnou součástí kombinovaného studia by měl být například progresivní e-learning.

Přehled počtu studentů v jednotlivých cyklech studia na katedře tance HAMU:³⁴

	taneční věda	pedagogika tance	choreografie
bakalářské studium	8	27	7
magisterské studium	4	12	8
doktorské studium	6		3

Akreditaci na taneční umění má také katedra nonverbálního divadla na HAMU (vede doc. Boris Hybner). V současnosti ji navštěvuje 26 studentů (15 v bakalářském, 9 v magisterském a 2 v doktorském cyklu). Katedra umožňuje pouze prezenční formu studia a počet přijímaných žáků má velký výkyv s ohledem na počet talentovaných uchazečů. Zpravidla se však pohybuje úspěšnost přijímacího řízení kolem 60%.³⁵

Ateliér taneční pedagogiky JAMU (vede doc. Jarmila Vondrová) naopak nabízí pouze kombinovanou formu magisterského studia a navštěvují jej tak ve velké míře aktivní tanečníci ze souborů. Ateliér je úzce propojen s brněnskou taneční konzervatoří.³⁶ V roce 2006 bylo na Divadelní fakultě JAMU v programu taneční umění a tedy oboru taneční pedagogika 27 studentů a v roce 2007 celkem 25 studentů. V roce 2006 absolvovalo taneční pedagogiku JAMU 8 studentů. Ročníky jsou otevřeny v cyklech ob jeden a ob dva roky (pravidelně se střídá). Necelá polovina studentů je zároveň aktivními tanečníky (v 5. ročníku 5 z 11, ve 2. ročníku 6 z 15). Studenti, kteří jsou zároveň aktivními tanečníky, působí většinou v baletních souborech v Brně, Olomouci a Ostravě, event. působí bez pracovní smlouvy v Praze.³⁷

Velmi originální orientace výuky je ve dvou ateliérech divadelní fakulty JAMU. Ateliér klaunské scénické a filmové tvorby i Ateliér výchovné dramatiky Neslyšících pracují ve velké míře s pohybem a tancem. Originální tvář těmto studijním pracovištím dodávají i výrazné osobnosti: prof. Ctibor Turba, respektive prof. Zoja Mikotová.

14. Zaměstnanost absolventů

Zhruba 75-100% absolventů tanečních konzervatoří, které jsou zřizovány kraji, se uplatní v baletních a tanečních souborech. Z absolventů soukromých tanečních konzervatoří odhází do taneční / baletní praxe většinou méně než 50%, avšak na druhou stranu je výrazný podíl těch, kteří pokračují ve studiu na vysoké škole. Absolventi konzervatoře Duncan Centre se buď věnují praxi (často ve skupinách soudobého tance; realizují vlastní autorské projekty, mnohdy působí v zahraničí) nebo

³³ Zjištěno na základě telefonického rozhovoru s vedoucí katedry tance HAMU Praha prof. Ivankou Kubicovou.

³⁴ Zjištěno na základě telefonického rozhovoru s vedoucí katedry tance HAMU Praha prof. Ivankou Kubicovou.

³⁵ Zjištěno na základě telefonického rozhovoru s Pavlou Syrovou z katedry nonverbálního divadla HAMU Praha.

³⁶ Ateliéry : pedagogická pracoviště. *Divadelní fakulta JAMU* [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW: <<http://difa.jamu.cz/organizacni-struktura/ateliery.html>>.

³⁷ CHLÁDKOVÁ, Blanka – ABOU, Lucie. Absolventi oboru dramatická umění DIFA JAMU – případová studie [strojopis]. září 2007. VONDROVÁ, Jarmila. RE:Dotazník – atelier taneční pedagogiky [elektronická pošta]. Komu: Vašek Roman. 1. října 2007 20:30 [cit 2007-10-01]. Osobní komunikace.

v nemalé míře pokračují ve studiu na vysokých školách. Zpravidla nevstupují do angažmá baletních souborů.

Shrnutí. Velmi přibližné průměrné roční počty absolventů tanečních konzervatoří (bez Duncan Centre) a uvolněných pracovních míst:

- Absolventů TK – cca 60
- Pracovních míst v baletních souborech s vlastní produkcí – cca 40
- Pracovních míst v tanečních souborech bez vlastní produkce – cca 5
- Další pracovní místa v oboru (např. v komerčních muzikálových produkcích, vlastní taneční projekty apod.): nezjištěno

Velkým problémem je zaměstnanost někdejších absolventů tanečních konzervatoří po ukončení aktivní taneční kariéry (viz kapitola 11). Tady mají jistou výhodu absolventi konzervatoře Duncan Centre a nebo jiných středních škol s větším spektrem vyučovaných předmětů (zpravidla s humanitním zaměřením). Umělci v nezávislých skupinách soudobého tance mají také většinou větší časový prostor pro pokračování ve studiu na vysokých školách (nesvazuje je relativně pevná pracovní doba tanečníků v zaměstnaneckém poměru), což se stává po ukončení taneční kariéry výhodou při hledání nového zaměstnání.

15. Zahraniční zaměstnanci

Masivní příchod cizinců do českých baletních souborů nastal po roce 1989, a to především ze zemí bývalého Sovětského svazu. Šlo o kvalitní a kvalifikovanou pracovní sílu, jejíž příchod podpořil kvalitativní skok ve všech českých baletních souborech. Svědčí o tom i skutečnost, že řada z těchto cizinců zaujala přední místa sólistů. Výjimečným případem bylo Městské divadlo Ústí nad Labem, kde v polovině devadesátých let za vedení Ondřeje Šotha zaujímali cizinci v baletním souboru až 90% (převážně z Ruska a Ukrajiny).³⁸ V posledních letech příliv tanečníků z postsovětských zemí slábne (mnohde se vyrovnaly platové podmínky v postsovětských divadlech a v České republice, země jako např. Rusko a Ukrajina překonaly hlubokou hospodářskou krizi z poloviny 90. let). Naopak se mezi cizinci v českých baletních souborech (ale i mezi uchazeči o angažmá) stále častěji objevují tanečníci ze západní Evropy nebo ze zámoří (často např. z Japonska). Důvodem nejsou platové podmínky, ale zpravidla navázání na předchozí studium nebo kurzy v ČR a nebo krátkodobá cesta za poznáním. Ze sousedních zemí je přirozeně nejvíce zastoupeno Slovensko a překvapivě jen výjimečně je zastoupeno Polsko.

Spolupráce se zahraničními umělci se stala běžnou praxí nezávislých skupin soudobého tance. Na schopnosti zapojit se do zahraničních projektů mnohdy závisí i ekonomické zajištění souborů. Významnou roli v rozšiřování znalostí a schopností v oblasti soudobého tance sehrálo také působení zahraničních lektorů a pořádání workshopů za jejich účasti. Zástupci nezávislého tance však stále upozorňují na nedostatečnou podporu mobility a rezidenčních programů.

Jiným problémem jsou různé překážky pro zahraniční umělce. V současnosti nejsou komplikace s cizinci ze zemí Evropské unie. Zcela jiné je to u tanečníků ze zemí s vízovou povinností. Procedury pro vyřízení pracovního povolení jsou zdoluhavé a často potupné. Není výjimkou, že kvalitní tanečník, přijatý do angažmá při jarním konkursu, nemá vyřízeny potřebné dokumenty ani do zahájení divadelní sezony v září. Dnes je to pocítováno hlavně u umělců z bývalého Sovětského svazu, ale brzy se tyto problémy mohou dotknout i zatím nevyužívaných, ale početných a velmi kvalitních pracovních sil např. z Kuby nebo Číny. Na cizince, kteří nejsou daňovými rezidenty, je navíc pohlíženo jako na veřejně vystupující umělce a je na ně aplikována srážková daň ve výši 25%. Závisí na výkladu konkrétního finančního úřadu, jaká kritéria aplikuje pro uznání cizince jako daňového rezidenta. Zpravidla však musí cizinec odpracovat v ČR alespoň šest měsíců (zkušnost ND Brno).

Jako jedno z vhodných řešení se jeví zavedení institutu dočasných uměleckých víz nebo zelených karet pro kvalitní a kvalifikované umělce.³⁹ Jde vlastně o zvláštní pracovní povolení, které zahraničnímu zaměstnanci umožňuje bez průtahů vykonávat práci u konkrétního zaměstnavatele (redukuje administrativní zátěž ze stran cizince i zaměstnavatele a zkracuje dobu vyřízení z cca 5 měsíců na 1-2 měsíce).

³⁸ VAŠEK, Roman. Cizinci? : tentokrát v baletu. *Divadelní noviny*. 14.5.2002, roč. 11, č. 10, s. 10.

³⁹ Smysl a modely uplatnění zelených karet viz: Zelené karty otevrou český pracovní trh kvalifikovaným odborníkům ze zahraničí. *BusinessInfo.cz* [online]. [cit 2007-09-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/aktuality-pro-podnikatele/zelene-karty-otevrou-cesky-pracovni-trh/1000551/44040/>>.

Přibližný počet cizinců v souborech (pracovní úvazky + OSVČ)⁴⁰

	Celkem tanečníků (včetně OSVČ)	Z toho cizinců	Vyjádření v %	Odkud
Národní div. Praha	58	cca 10	17%	Rusko, Ukrajina, Maďarsko, Velká Británie, Austrálie a další
Státní opera Praha	46	15	33%	Slovensko, Rusko, Ukrajina, Kanada, Brazílie a další
Laterna magika Praha	32	7	22%	4 Ukrajina, 2 Slovensko, 1 Itálie
Národní div. Brno	49	13	27%	2 Belgie, 2 Slovensko, 2 Polsko, 1 Rusko, 1 Španělsko, 1 Srbsko ad.
NDMS Ostrava	33	12	36%	3 Japonsko, 3 Rusko, 2 Lotyšsko, 1 Polsko, 1 Ukrajina, 1 Bělorus., 1 SR
Moravské d. Olomouc	28	9	32%	2 Rusko, 2 Ukrajina, 1 Moldávie, 1 Lotyšsko a další
Divadlo JKT Plzeň	30	4	13%	2 Slovensko, 1 Kazachstán, 1 Japonsko
JD České Budějovice	18	1	6%	1 Lotyšsko
SDOB Ústí nad Labem	24	13	54%	10 Rusko, 3 Slovensko
DFXŠ Liberec	15	4	27%	3 Rusko, 1 Ukrajina
Slezské div. Opava	10	0	0%	–
CELKEM	343	cca 88	cca 26%	
operní balet ND Praha	16	1	6%	1 Ukrajina
balet Měst. div. Brno	16	0	0%	-
HD Karlín – taneční část Company	10	0	0%	-

Nutné je zmínit i opačný proud kvalifikovaných pracovních sil. Nej kvalitatívnejší a nejkreatívnejší umelci často odchádzajú do zahraničí. Prirodzene, umožňuje je to absence jazykovej bariéry, motivuje možnosť pracovať ve špičkových souborech s kvalitnými ľuďmi, ale v mnoha prípadoch jsou to dôvody čiste ekonomické. Naši najlepši tanečníci odešli prevážne do prestižních divadel v Německu (Hamburk, Mnichov, Stuttgart), působí na významných scénách ve Velké Británii, Kanadě, Holandsku, Itálii. To platí jak o baletu, tak o interpretech a tvůrcích soudobého tance. V zahraničí jsou tito umělci zaplacení lépe nejen s ohledem na jinou životní úroveň, ale výše jejich mzdy odpovídá i zcela jiné prestiži tanečního povolání v tamní společnosti. Ekonomickými podmínkami tak tanec v ČR je už zcela nekonkurenceschopný. Nejen v poměru s platy v zahraničí, ale i v poměru k životní úrovni té které země.

16. SWOT analýza

16.1. Silné stránky

- Bohatost a různorodost nabídky.
- Široké spektrum konzumentů – velký záběr ve společnosti na nejrůznějších úrovních: od konzervativního konzumenta (např. baletu), přes konzumenta-experimentátora (některé směry nezávislého soudobého scénického tance) až po streetové nebo klubové formy tance.
- V poslední době rostoucí schopnost prolamovat konzervativní způsoby inscenování a přilákat v rámci daných tanečních žánrů nové publikum.
- Absence jazykové bariéry a předpoklad pro komunikaci se světem.

⁴⁰ Odhady počtu cizinců zjištěny na základě telefonických rozhovorů se zástupci (zpravidla uměleckými šéfy) baletních souborů.

- Schopnost exportu a využití v rámci cestovního ruchu.
- U profesionálního tance vysoké procento zastoupení kvalifikované a specializované pracovní síly.
- Tlak proměňujícího se repertoáru na větší kvalitu (rostoucí technická náročnost) a nižší věk interpretů – atraktivnější pro publikum
- Vyhovující rozvrstvení (regionální i žánrové) tanečních konzervatoří a konzervatoří s tanečním zaměřením.
- Zohlednění specifik tanečního umění zavedením zvláštního programu v rámci přidělování grantů MK ČR, rostoucí objem prostředků v tomto programu.
- Absorpce vysoce specializované a kvalifikované pracovní síly.
- Mírný přesah absolventů tanečních konzervatoří nad počtem odpovídajících pracovních míst.
- Vznik nových uměleckých děl (choreografie, hudba).

16.2. Slabé stránky

- Přetrvávající předsudky vůči tanci a tanečním umělcům.
- Slabší tradice u baletu a po roce 1945 takřka žádná u moderního tance.
- Podfinancování z veřejných rozpočtů a tím oslabování potřebného rozvoje tanečního umění.
- Neudržitelně nízké mzdy.
- Problémovost grantových systémů (délka a netransparentnost grantových řízení).
- Nestabilita nezávislých souborů soudobého tance vinou nefungujících víceletých grantů.
- Naprostá absence řešení specifických problémů tanečníků a tanečnic vzhledem ke krátkodobé možnosti uplatnění jejich kvalifikace.
- Překážky pro zaměstnávání kvalitních a kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí, zejména ze zemí mimo EU.
- Velmi centralizovaná mapa tanečních aktivit – v baletu hlavně co do kvality, v soudobém moderním tanci co do vlastní existence.
- Nedostatečná pozornost médií všech typů, znevýhodnění oproti některým jiným druhům umění.
- Nejednotnost taneční obce a někdy neschopnost vzájemně komunikovat.
- Malá schopnost výrazně prosadit své umělecké výstupy v zahraničí.
- Tendence snižovat počty umělců v souborech a tím i faktické znemožnění smysluplné tvorby tanečního repertoáru (zejména u nejmenších souborů).
- Vzhledem k počtu souborů nedostatek kreativních tvůrců.
- Špatná možnost přístupu k vysokoškolskému vzdělání při zaměstnání.
- Špatně fungující sponzoring a donátorství.
- Mzdové tabulky nezohledňující specifika profese (platové stupně, odečítání praxe pro neabsolventy vysokých škol).
- Extrémní vyčerpání v některých souborech a tím nemožnost se dále vzdělávat.
- Minimální zkušenost s rekvalifikacemi.
- Nákladné studium tance.
- Zákoník práce odporující požadavkům běžného provozu, absence zvláštních zákonů (obdoby Divadelního zákona).

16.3. Příležitosti

- Pokračující boom cestovního ruchu a poptávka po kulturních službách.
- Potenciál pro spolupráci a koprodukcí souborů, a tím eliminace jejich poddimenzovanosti.
- Zatím neoslovené publikum mimo velká centra.
- Možnost více využít taneční výchovu v rámci všeobecného vzdělání a tak kompenzovat negativní společenské trendy (omezování pohybu, sportu, špatné stravovací návyky u dětí).
- Jeden příklad fungujícího nezávislého souboru soudobého tance díky víceletému grantu (DOT 504).
- Potenciál pro větší export do zahraničí. (První příklady fungujícího zapojení do zahraničních struktur – zahraniční festivaly)
- Vysoké procento úspěšnosti absolventů veřejných tanečních konzervatoří při konkurzech do baletních a tanečních souborů.
- Kvalitní pracovní síla ze zatím nevyužívaných míst (Kuba, Čína).
- Ekonomická prosperita země a z toho plynoucí rostoucí poptávka po kultuře a tanci ze stran konzumentů.

16.4. Rizika

- Konkurence – odvedení kvalitních a kvalifikovaných pracovních sil do zahraničí a nebo do komerční sféry.
- Odrazení kvalitní konkurence – vinou špatných platových podmínek a daňových znevýhodnění.
- Nestabilita dotačních programů a někdy absence jejich pravidel – hrozba zániku a nebo pozastavení důležitých projektů a pravidelných činností.
- Nevyhovující Zákoník práce – např. hrozba nutnosti zaměstnávat umělce, kteří už pro svou práci nejsou způsobilí.
- Předsudky (muži v tanci) a špatná společenská prestiž tance. Hrozba dále se snižujícího zájmu o studium tance (zejména z řad chlapců).
- Absence větší nabídky kombinované formy vysokoškolského studia ve vhodných oborech (nebezpečí nezaměstnanosti po taneční kariéře vinou nedostatečné kvalifikace).
- Celkově nedostatečná příprava tanečníka na uplatnění po ukončení aktivní taneční kariéry a tím vážné ohrožení nezaměstnaností.
- Kompromisy pro ekonomické zajištění holé existence – nebezpečí bulvarizace a komercializace (příklad: filozofie přidělování grantů v Praze jako příspěvek na vstupenku).
- Rizikovitost profese: větší nebezpečí úrazu, někdy neschopnost vrátit se k profesi po mateřské dovolené – ohrožení nezaměstnaností.
- Pokračující redukce nejmenších souborů – ohrožení provozu a ztráta pracovních míst.
- Dlouhodobě neudržitelná ekonomická nestabilita u nezávislých souborů – nebezpečí odchodu mimo taneční umění.
- Z dlouhodobého hlediska neudržitelná absence speciálních zákonů.

17. Body rozvojového scénáře pro oblast tance

17.1. Posílení silných stránek a naplnění příležitostí

- Podpořit další vzdělávání tanečníků v profesi: rozšiřování znalostí tanečních technik, podpora workshopů, působení zahraničních lektorů.
- Podpořit vzdělávání v oborech, které pomohou tanečníkům lépe se uplatnit se svými projekty na trhu práce (podnikatelské a právní minimum, manažerské kurzy, rozvoj jazykových schopností).
- Více využívat formy stipendií, stáží a rezidenčních programů. (zvyšování taneční kvalifikace). Podpořit výměnu studentů a pedagogů.
- Podpořit prezentaci v zahraničí.
- Podpořit začínající umělce vyhlašováním adresně cílených grantů a programů.
- Pokračovat v trendu navyšování prostředků ve specializovaném grantovém systému MK ČR.
- Udržet stávající síť tanečních konzervatoří a síť baletních souborů.
- Podporovat taneční aktivity mimo Prahu a velká centra – především u nezávislého soudobého tance (např. podpora projektů, rozvíjejících divadelní a taneční sítě)
- Podpořit příchod kvalitních pracovních sil ze zahraničí odstraňováním byrokratických překážek (dočasná umělecká víza, zelené karty).
- V rámci základního vzdělání uvažovat o tanci jako o možnosti kompenzace některých negativních trendů v návycích dětí (nedostatek pohybu, kompenzace špatných stravovacích návyků). Zavedení tance do výuky na základních školách jako volitelného předmětu.

17.2. Oslabení slabých stránek a rizik

- Připravit speciální rekvalifikační programy pro tanečníky, podpořit aktivity v oblasti celoživotního vzdělávání (právní a manažerské základy, podnikatelské minimum, rozvoj jazykových schopností, počítačová gramotnost).
- Změnit mediální a společenský obraz tance; větší pozornost ve veřejnoprávních médiích, podpora studia oborů jako je taneční věda (cílem rozšíření počtu absolventů), které zajišťují rozvoj taneční historie, teorie a kvalitní kritiku a publicistiku. Podporovat periodika, která zacelí mezery v taneční reflexi.
- Podpořit zvyšování počtu studentů v tanečních oborech na vysokých školách tak, aby odpovídaly rozmachu a poptávce současného tanečního umění.
- Ekonomicky posílit celý sektor. Zohlednit v platech specifika profese, mnohem více praktikovat víceleté granty a tím dát nezávislým subjektům větší ekonomickou jistotu.
- Nutnost zavést speciální zákony, které by řešily specifické problémy uměleckého provozu a umělců (moderní obdoba Divadelního zákona).

- Podpořit sponzoring možností výrazných daňových úlev.
- Umožnit výrazné platové rozvrstvení a tím zamezit odlivu vynikajících umělců do zahraničí, naopak vynikající zahraniční umělce tímto přilákat.
- Zamezit další miniaturizaci malých baletních souborů a úbytku pracovních míst.
- Vyvíjet tlak na transparentnost grantových řízení a přenášet rozhodovací procesy na odbornou veřejnost.
- Podpořit vznik center a organizací, které umožňují profesionálním tanečnickům pravidelně trénovat, účastnit se seminářů, a tím si udržovat nebo zvyšovat svou kvalifikaci (problém zejména u nezávislých profesionálů, kteří po opuštění školy nemohou využívat zázemí, jaké mají například baletní soubory)
- Vzhledem k rizikovosti profese zvážit možnost speciálního profesního pojištění s podporou státu.

18. Hlavní problémové téma: příprava na období po ukončení aktivní taneční kariéry

Do poloviny devadesátých let byla skutečnost, že tanečník nemůže vykonávat svou profesi až do nároku na starobní důchod, řešena možností odchodu do důchodu za výsluhu let, u sólistů baletu po 20 letech činnosti, u členů sboru po 22 letech. Po zrušení odchodu do důchodu za výsluhu let zůstalo vakuum. V současnosti se diskutuje mimo jiné o těchto možnostech řešení:⁴¹

- a) Zařadit tanečníky do skupiny zaměstnanců, kteří jsou **odměňováni** podle platných předpisů, avšak **se zvýhodněnými tarify** (mzdové tabulky 3 a 4 – pracovníci ve státní správě, policie, hasiči, vězeňská služba) s tím, že bude vzhledem ke zkrácené možnosti výkonu povolání zohledněna pouze platová třída (dle Katalogu prací a dosaženého vzdělání) nikoliv však platový stupeň dle délky dosažené praxe. Podobně jako u jiných skupin zaměstnanců (policie, hasiči, vězeňská služba) by byl tanečnickům pro objektivní důvody předčasného ukončení výkonu profesní praxe vyplácen **vyrovnávací příspěvek** (až do výše 60% platu).
- b) Vytvořit **fond renty**, který by sestával z příspěvku zaměstnance (např. 25%), příspěvku státu (Ministerstvo kultury, Ministerstvo práce a sociálních věcí) a případně příspěvku zaměstnavatele. Takto vytvořené finanční prostředky by začal zaměstnanec čerpat po ukončení výkonu taneční praxe až do doby nároku na starobní důchod, případně by bylo možné vyplatit částku jednorázově.
- c) Vytvořit **fond** (opět na základě příspěvků zaměstnance, státu a případně zaměstnavatele), ze kterého by bylo možné finančně zajistit tanečníky po dobu jejich **rekvalifikace**, případně finančně kompenzovat jejich znevýhodnění vinou malé praxe v novém oboru.

Všechny tyto a případné další modely předpokládají jasnou charakteristiku profesionálního tanečníka, vymezení jeho kvalifikačních předpokladů a vymezení potřebné délky taneční praxe. Jakýkoliv model by měl být maximálně otevřený pro profesionálního tanečníka bez ohledu na to, zda pracuje v oblasti baletu nebo soudobého tance, bez ohledu na to, zda pracuje v zaměstnaneckém poměru nebo formou svobodného povolání.⁴²

*

Výběr modelů, které fungují v zahraničí⁴³ (širší srovnání umožní připravovaný průzkum, který bude směřován do zahraničí, kde budou vytipovány zejména země svým charakterem nám blízké).

- **Nizozemsko.** Během tanečnickovy praxe se vytváří fond ve výši 4% platu (1,5% platí zaměstnanec, 2,5% zaměstnavatel – tanečníci ve svobodném povolání platí celou částku). Po ukončení taneční kariéry získává tanečník po dobu jednoho roku příspěvek ve výši 70-95% předchozího platu na start v nové profesi nebo na rekvalifikaci. Vyžádá-li si rekvalifikace delší čas, poskytuje fond další příspěvky formou grantů. Tanečnickovi může být naspořená částka vyplacena též jednorázově (např. na pořízení zařízení pro výkon nové profese).
- **Německo.** Tanečník po ukončení profesionální činnosti obdrží v hotovosti částku uspořenou na úrazovém pojištění a je mu uhrazen nebo částečně uhrazen rekvalifikační program, který si vybere. V případě, že v souboru pracuje déle než 15 let, je povinností zaměstnavatele (divadla) nabídnout mu uplatnění za stejných finančních podmínek, jaké měl jako výkonný umělec.

⁴¹ Návrhy Tanečního sdružení ČR. Viz: SLAVICKÝ, Jaroslav. Návrh na řešení sociálního zabezpečení výkonných tanečních umělců v ČR po ukončení profesní činnosti. *Taneční sdružení ČR* [online]. 16. 1. 2006. [cit. 2007-09-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.profibalet-tanec.cz/showpage.php?name=aktivita>>.

⁴² V oblasti sociálního zabezpečení tanečnicků se zatím angažují Herecká asociace a Taneční sdružení ČR a do budoucna bude nutné, aby se do diskuse na toto téma zapojily i organizace nebo iniciativy, které se zabývají oblastí nezávislého současného tance (např. Vize tance).

⁴³ SLAVICKÝ, Jaroslav. Návrh na řešení sociálního zabezpečení výkonných tanečních umělců v ČR po ukončení profesní činnosti. *Taneční sdružení ČR* [online]. 16. 1. 2006. [cit. 2007-09-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.profibalet-tanec.cz/showpage.php?name=aktivita>>. NEČAS, Vladimír. Řešení problému odchodu tanečnicků z profese po skončení kariéry. (Zpráva z kongresu EuroFIA v Praze v září 2005).

- **Francie.** Tanečníkovi se za každý rok výkonu taneční profese započítává benefit ve výši 2% platu. Ve věku 42,5 let je mu přiznána renta, vyplácená až do nároku na starobní důchod. K ní je připočtena poměrná část za výkon povolání po ukončení taneční profese. Poslední tři roky před nárokem na vyplácení renty je tanečník odměňován platem, který je o jednu kategorii vyšší, než je jeho pracovní zařazení.
- **Velká Británie.** Smlouvou mezi Ministerstvem kultury Anglie, profesní odborovou organizací výkonných umělců a uměleckých ředitelů vznikl společně s penzijním systémem Dancers Resettlement Fund. Do fondu, který se týká devíti významných anglických baletních a tanečních souborů, přispívá Ministerstvo kultury ve výši 5% ročního výdělku tanečníků dotčených souborů. Fond slouží pro rozjezd tanečníků v nové profesi (rekvalifikace, finanční pomoc při startu, poradenství). Obdobným fondem je Dancer's Trust, který je financován ze soukromých peněz a který prostřednictvím grantového systému rozděluje příspěvky na rekvalifikaci, studium a rozjezd v nové profesi. Podmínkou je osm let aktivní činnosti v profesi tanečníka. Dále jsou tanečníci zařazeni (spolu s příslušníky ozbrojených složek, hasiči, potápěči, artisty, některými sportovci) do kategorie fyzicky náročných profesí, které neumožňují aby byly vykonávány ve věku nad 40 let. Těmto profesím jsou přiznány výhody, např. možnost předčasného odchodu do důchodu bez finanční sankce.
- **Švédsko.** Nárok na odchod do starobního důchodu je ve Švédsku v 65 letech. Tanečníci však mohou odejít do profesního důchodu ve věku 41-44 let (zpěváci v 52 letech a hudebníci v 60-63 letech). Důchod odpovídá 65% platu (vypočítává se z patnácti nejlépe placených let). Souběžně s výsluhovým důchodem mohou mít umělci další příjem. Profesní důchody a benefity se platí ze zvláštního sociálního fondu, do něhož přispívají zaměstnanci (tanečníci) 0,3% platu a zaměstnavatel 8%.⁴⁴
- **Itálie.** Výkonní umělci jsou povinni platit si pojištění v profesní pojišťovně ENPALS. Příspěvek činí 34,7% mzdy (9,89% platí tanečník a 24,81% zaměstnavatel). Pokud tanečník takto přispívá alespoň 20 let, může se vzhledem k specifiku profese těšit z benefitů. Tanečníci-muži mohou odejít do starobního důchodu v 52 letech, tanečnice-ženy ve 47 letech, a to bez sankce za předčasný odchod do důchodu.
- **Slovinsko.** Tanečník se musí povinně připojistit, za což dostává zvýhodnění, kdy s přihlédnutím k profesi je do starobního důchodu namísto každého 1 roku započítáno 1,5 nebo 1,25 roku. V praxi je tak tanečníkovi namísto obvyklých 20 let započítáno do starobního důchodu 30, respektive 25 let.
- **Slovensko.** Na základě jednání Ministerstva kultury SR a Ministerstva práce a sociálních věcí SR byli tanečníci vzhledem k výkonu povolání a především zvýšenému zdravotnímu riziku zařazeni do kategorie 3-4 (riziková povolání). Z toho vyplývá povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci úrazové pojištění. Po odpracování minimálně 15 let obdrží tanečník ve čtyřiceti letech "úrazovou rentu", kterou pobírá až do nabytí nároku na starobní důchod. Výplata "úrazové renty" nemá vliv na omezení výše souběžného výdělku v jiné profesi. Pracovní činnost po ukončení výkonu taneční profese je započítána do výpočtu starobního důchodu. Tento návrh sociálního zajištění podepsal prezident SR 11. května 2006.

Podle zprávy delegáta Herecké asociace Vladimíra Nečase z jednání kongresu organizace EuroFIA (European group of the International Federation of Actors), který probíhal v září 2005 v Praze, vyplynulo, že problematika sociálního zabezpečení tanečníků se zpravidla řeší formou speciálních fondů (Velká Británie, Nizozemsko, Kanada, USA) nebo v rámci penzijních systémů (Rakousko, Dánsko, Finsko, Švédsko, Norsko, Francie, Itálie). Podle závěrů kongresu je v otázce řešení sociální problematiky tanečníků špatná situace v Belgii, Švýcarsku, a především v Portugalsku a České republice. V zemích, kde fungují profesní fondy podporující rekvalifikační programy, dokládají statistiky, že až 80% někdejších tanečníků najde do jednoho roku nové zaměstnání.⁴⁵

*

Příprava na nové povolání je aktuálním tématem jak pro tanečníky, jejich zaměstnavatele, tak stát. Je nutná podpora od zaměstnavatelů a škol, aby tanečníci a budoucí tanečníci rozvíjeli své znalosti a dovednosti, které budou moci zúročit i po ukončení taneční kariéry. Pro konzervatoře to znamená klást důraz i na jiné, netaneční předměty, například připravovat studenty na možnost pokračovat ve studiu humanitního oboru na vysoké škole. Pro zaměstnavatele to znamená umožnit tanečníkům, aby se v předem vyhrazeném a pravidelném čase věnovali svému dalšímu vzdělávání. Pro vzdělávání se jeví jako nejvhodnější ty oblasti, které mají blízko k taneční praxi – např. taneční pedagogika, fyzioterapie, rozvoj jazykových schopností. Optimální by byla podpora kombinovaného studia na vysokých školách, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak vysoké školy. Toto dnes nefunguje. V současnosti nabízejí vysokoškolské vzdělání v tanečním umění pražská HAMU (pedagogika tance, choreografie, taneční věda – nonverbální divadlo) a brněnská JAMU

⁴⁴ PROKEŠ, Zdeněk. Zpráva ze služební cesty do Švédska ve dnech 28. 8. – 1. 9. 2006. V Brně 16. 9. 2006.

⁴⁵ NEČAS, Vladimír. Řešení problému odchodu tanečníků z profese po skončení kariéry. (Zpráva z kongresu EuroFIA v Praze září 2005).

(taneční pedagogika), ale bohužel právě pražská HAMU kombinovanou formu studia neumožňuje. Navíc počet míst, které tyto školy nabízejí, nedostačuje možnostem uplatnění na trhu práce (obor taneční věda opouští ročně průměrně dva absolventi v republice).

Vedle usnadnění studia vysoké školy při zaměstnání by prospěly různé speciální kurzy, pořádané při vykonávání taneční profese, a to s podporou zaměstnavatele nebo přímo v místě zaměstnání. Jako vhodné se jeví vzdělávací okruhy zaměřené na práci s tělem (**fyzioterapie**), **rozvoj jazykových schopností, práce s počítačem, základy pro podnikání** apod.

Hlavní aktivity by pak měly směřovat do sklonku tanečnickovy kariéry, to znamená do podpory rekvalifikačních programů nebo poradenských center pro uplatnění na trhu práce.

Období rekvalifikace a startu v novém zaměstnání je vzhledem k obvyklému finančnímu ohodnocení taneční profese nutné ekonomicky podpořit, a to nejen uhrazením vlastní rekvalifikace, ale i příspěvkem, který by překlenul dočasný propad v příjmech někdejšího tanečníka. Pro financování tohoto překlenovacího období je pak možné se inspirovat v některých evropských modelech, kde funguje systém spoření během taneční kariéry a vyplácení renty po jejím skončení (viz výše).

Mezinárodní spolupráce

Velmi užitečnou by mohla být mezinárodní spolupráce, zaměřená na výměnu zkušeností v oblasti sociální problematiky taneční profese. Jednoduše řečeno: "Co s tanečníkem po pětatřicítce" se řešilo nebo řeší všude v Evropě a usnadnění a podpora komunikace s organizacemi v zahraničí by přispěla k vyladění kvalitního modelu pro Českou republiku. Některé oborové organizace a iniciativy se u nás touto problematikou zabývají (Taneční sdružení ČR, Herecká asociace). Nemají však dostatek prostředků a lidských kapacit na to, aby mohly podrobně konfrontovat své názory s poznatky ze zahraničí, a ve výsledku tak formulovat komplexní koncepční materiály.

Podkladová studie pro obor HUDBA

Autor: Lenka Dohnalová

OBSAH

Úvod

Souhrnné statistické údaje v sektoru kultura-segment hudba

Přehled hudebních organizací

Hudební průmysl a řemeslo

Výroba hudební nástrojů

Výroba audiovizuálních zařízení

Vydavatelství, nakladatelství, odborné časopisy

Média (TV, rozhlas, Internet)

Služby

Pronájem studií, technické služby, poradenství

Pořadatelské služby – Koncertní život, stálé orchestry, sbory

Agentury, produkce

Hudební knihovny, muzea, archivy

Vlastní umělecká činnost

Tvorba

Interpretace – komorní tělesa, sólisté

Umělecké vzdělávání, odborná pracoviště

Resumé SWOT

Závěr

ÚVOD

Výchozí stav bádání v oblasti trhu práce v hudební kultuře ČR vyžaduje systematický základní výzkum především v oblasti sběru kvantitativních údajů a jejich vyhodnocení.

Dosavadní oficiální statistické údaje (NIPOS, ČSÚ) jsou oproti realitě velmi redukovány, ač se týkají (takřka výlučně) významné části hudebního života (statutární orchestry a sbory, hudebně-dramatická oblast).

Z hlediska hudební praxe je potřeba vyzdvihnout zejména změny, které přináší rozvoj technologií a praxe hudebního průmyslu, které se zatím jen částečně odrážejí v oficiálním statistickém monitoringu obdobně jako rozvoj festivalového a klubového života po r. 1989.

Na trhu práce po r. 1989 došlo i v oblasti hudebního života k diversifikaci pracovních vztahů, přičemž velká část pracovníků pracuje v režimu autorských smluv o dílo event. poskytování služeb jako OSVČ. Dochází k rychlému střídání a vrstvení pracovních vztahů v širokém teritoriu (turné) mimo oblast sídla, což nejen u nás, ale i v zahraničí znesnadňuje metodiku a přesný monitoring tzv. zaměstnanosti v oboru.

V agregaci dat statistických přehledů zanikají specifika dané oblasti, což komplikuje pro obor potřebnou analytickou a politickou argumentaci.

Vazba jádra hudebního života, tj. tvorby a interpretace na další přilehlé resorty (hudební školství, průmysl, obchod) vykazují specifika odlišná od ostatních oborů: např. hudební praxe je výrazně vázána na předpoklad profesionálního hudebního školení, alespoň v oblasti klasické hudby. Vzhledem k repertoárovému zaměření je hudební praxe přímo podmíněna dodavatelským vztahem výroby hudebních nástrojů a stále více vzhledem k rozvoji E-music, E produkci, distribuci a prodeji veškerých druhů hudby také elektrotechnickým průmyslem. Lze říci, že v tomto smyslu oblast hudby a audiovizu (popř. filmu, E médií) vykazuje vyšší oborovou integraci a tím i ekonomický obrat a odlišné údaje v oblasti lidských zdrojů než ostatní oblasti současného umění a kultury.

Z hlediska užití kvalitativních metod analýzy lze konstatovat, že HS IU-DÚ disponuje dlouholetou zevrubnou znalostí poměrů a trendů hudebního života v ČR, osobními kontakty s pracovníky jednotlivých oblastí terénu, což usnadňuje interpretaci dat, expertní kvantifikované odhady v oblastech, v nichž chybí oficiální statistický monitoring a popis základních personalistických problémů resortu.

Pro účel studie byla využita v daném termínu dostupná oficiální zveřejňovaná data ČSÚ, zpravodajských subjektů, zprávy ministerstev, data z výročních zpráv organizací, kvantifikované údaje, které poskytly organizace pro jiné účely a souhlasily s využitím.

Tato studie využila již předchozích šetření v rámci analýz České hudby 2004, přípravy publikace Czech music, řízených rozhovorů. Pro tuto studii provedla aktuální dotazníkové šetření u významných subjektů jednotlivých oblastí oboru. Dalšími zdroji byly ověřované údaje oborových databází, dílčí podklady předmětně souvisejících projektů DD06P03OUK002 Studie stavu, struktury, podmínek a financování umění v ČR a DD07P03OUK004 Kulturní průmysl.

SOUHRNNÉ STATISTICKÉ ÚDAJE V SEKTORU KULTURA SEGMENT HUDBA

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD eviduje agregovaná data podle odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ), data z oblasti hudby jsou přebírána oficiálně pro obor hudby ze zpravodajského zdroje NIPOS.

Ze sledovaných segmentů *průmyslu* je hudba obsažena v agregaci pouze v kap. 25 Vydavatelství, tisk a rozmnožování nahranych nosičů bez oborového rozlišení (OKEČ 22) a kap. 29 Výroba nábytku a zpracovatelský průmysl, v níž je zahrnut sektor výroby hudebních nástrojů (OKEČ 36.3), s hudbou souvisí také Výroba rádiových, TV a spojových zařízení a přístrojů (OKEČ 32.1-32.3).

Z aktuálních publikovaných statistických tabulek kapitoly 33 školství, kultura, zdravotnictví se přímo hudby týkají 3302-05 Kulturní zařízení v ČR, 3308-06 Vývoj audiovizuálních služeb, (OKEČ 92.2.) související data jsou pak v 3301-06 Školy a školská zařízení.

Z konkrétních tabulek se přímo k hudbě vztahují:

Tab. 1a-1c Divadla zřizovaná MK ČR, MŠMT ČR, obcemi, městy a regiony podle regionů ČR, kde jsou samostatně evidovány hudebně dramatické žánry opera, opereta, muzikál (detailněji v kap. Divadlo). Nejsou zde vyznačeny scény s vlastním orchestrálním tělesem.

Tab. 4a-4c: Stálé profesionální symfonické orchestry, komorní soubory a pěvecké soubory, zřizované MK ČR, obcemi, městy a regiony podle regionů ČR

Sledovanými položkami jsou počet koncertů, hudebních nahrávek, návštěvnost, tržebnost, počet zaměstnanců, platy. Název kapitoly ČSÚ je zavádějící. Řada stálých orchestrů (bývalých státních) byla převedena na o.p.s. Statistika sleduje pouze malý segment existujících komorních těles z reálného počtu a ani zahrnuté komorní soubory (Ensemble Martinů, České noneto, Musica florea, Czech Virtuosi, Agon Orchestra, Sukův komorní orchestr, Komorní orchestr Berg a Duo Konvergence) nejsou soubory zřizovanými veřejnou správou, ale soubory relativně pravidelně podporovanými veřejnou správou (v tab. NIPOS rozlišeno).

Tab. 5a-5c Památkové objekty s kulturním využitím zřizované MK ČR, obcemi, městy a regiony, v níž jsou sledovanou položkou samostatné koncerty (počet, návštěvnost v rozdělení podle regionů).Tab. 10 Skladba hodin TV vysílání v ČR

Zahrnuje samostatnou položku zábavné pořady, z toho hudební pořady (počet v hod.) a rozdělení na veřejnoprávní ČT a ostatní, v ostatních rubrikách vzdělávací pořady, dokumentaristika a kulturní pořady je hudba zahrnuta pouze agregovaně.

Rozdělení není tedy čistě oborové, ale funkční. Zařazení hudebních pořadů do zábavných je z hlediska formátů TV zejména veřejnoprávní reduktivní.

Tab. 11 Skladba hodin odvysílání rozhlasovými stanicemi v ČR

Zahrnuje ve shodném rozlišení zábavné pořady, z toho hudební v počtu hodin, ostatní formáty jsou pak uvedeny v agregaci s ostatními daty.

Zařazení hudebních pořadů do zábavných je z hlediska formátů zejména veřejnoprávního ČRo velmi reduktivní.

Tab. 2a-2c (muzea) a 7a-7c (knihovny) nerozlišují samostatnou položkou hudební obor.

Kapitola 3308-06 Vývoj audiovizuálních služeb je relativně nově vyhodnoceným segmentem kultury. Zlepšuje metodiku monitoringu žánru. Hudba je zde sledována vyděleně od zábavných pořadů. Zahrnuje tabulku č. 3, 4 sledující samostatně podíl hudebních pořadů ve veřejnoprávním rozhlasu ve vývoji 1999-2004 (v procentech, hodinách), kap. 4.2. Zvukové nahrávky (s daty převzatými od NIPOS) a kap. 5 s opět samostatně sledovanými hudebními pořady ve vysílacím schématu veřejnoprávní ČT.

Kap. 3301-06 Školy a školská zařízení zahrnuje tabulky ZUŠ (Tab. 28) a tabulky konzervatoře (Tab. 17-19). U ZUŠ jsou samostatně sledovány údaje celkového počtu žáků a absolventů podle oborů. U konzervatoří a vysokých uměleckých škol jsou data agregována bez rozlišení oboru.

KRAJSKÉ ROČENKY ČSU

vycházejí jednotnou metodikou z dělení OKEČ, ale ještě více agregují data než na státní úrovni. Data nejsou spolehlivá. V kap. 9 Školství, kultura, sport, zdravotnictví a sociální zabezpečení, kterou používají kraje v předem formátované struktuře, nejsou zahrnuta hudební tělesa (a to ani v Praze), kulturní domy (pouze historické objekty s kulturním využitím) či profesionální agentury a pořadatelé.

NIPOS-ARTAMA

NIPOS je vedle NK oficiálním externím zdrojem dat ČSU v resortu Kultura (viz www.czso.cz). Metodika sledování dat orchestrálních těles se stálými zaměstnanci je relativně propracovaná, konzultovaná jak s MK ČR, tak Asociací symfonických orchestrů a pěveckých sborů (poslední úprava zpravodajské jednotky byla provedena v r. 2006).

Oslovený počet komorních těles je naprosto nedostatečný. Celkem NIPOS eviduje data 30 hudebních souborů. Podle dalších zdrojů (např. Muzikontakt) je přitom zaregistrováno celkem cca 500 komorních těles, z čehož jen v oblasti klasické hudby je podle expertního šetření HS IU-DÚ v letech 2005-2006 na cca 100 profesionálních souborů celoročně aktivních s nadregionálním významem. Muzikontakt dále eviduje na 5 000 souborů v ostatních žánrech hudby, z nichž cca 10% podle expertního odhadu v podstatě pracuje soustavně. Statistika NIPOS v tomto segmentu není komentovaná.

K ostatním sledovaným segmentům (audiovizuální díla, divadla, knihovny, publikace) viz poznámky k ČSÚ výše.

Podle rozhovorů se soubory je hlavní překážkou sběru dat složitost a detailnost výkazů.

DALŠÍ INFORMAČNÍ ZDROJE

MŠMT

Sleduje prostřednictvím Ústavu pro informace ve vzdělávání, p.o. a Národního institutu vzdělávání a mládeže, p.o. (vznikl v r. 2005) počet škol v regionech, studentů v oborovém a genderovém rozdělení, strukturu studijních oborů, počet pedagogů, platové ohodnocení, metodiku, a to u ZŠ a SŠ s rozšířenou hudební výchovou, ZUŠ a konzervatoří, nikoli vysokých uměleckých škol. Údaje jsou sbírány vždy k 10. měsíci v roce.

SSZ

Evidují typ zaměstnání (jako hlavní a případně vedlejší činnost u f.o.). Data jsou užívána pouze v agregaci a nejsou dostupná jednotlivým badatelským pracovištím.

Úřady práce

Evidují uchazeče o zaměstnání (věk, vzdělání, pohlaví, region, dobu nezaměstnanosti).

Resort kultury nevyužívá jako např. resort zdravotnictví vnitřní výměnu informací za účelem statistiky zaměstnanosti.

Pro oblast hudby je tento způsob méně významný, protože zaměstnanecká sféra tvoří pouze menší část trhu práce v oblasti hudby, nejvýznamnější součástí trhu tvoří samoplátci - umělci pracující na SOD a pracovníci poskytující služby za fakturace (SVOČ nebo malé firmy s.r.o. či o.p.s.).

Evidence kulturních referátů městských úřadů

Není zpracována souhrnně. Lze učinit pouze expertní odhad podle počtu větších lokalit s kulturními referáty a průměrným počtem hudebních produkcí mimo rámec institucionalizované sítě divadel a orchestrů.

Výroční zprávy organizací

Jen část je dostupná na Internetu. Jsou publikovány často se zpožděním více let.

Nezahrnují často genderové a věkové rozlišení zaměstnanců.

Databáze odborných organizací

K nejobsažnějším interaktivním, avšak redakčně nerevidovaným patří MUZIKONTAKT.

Zahrnuje údaje ve struktuře: 1. Hudební nástroje, audio-video technika, 2. Služby (studia, technické služby, pronájmy, poradenství), 3. Média, 4. Instituce, úřady, organizace, 5. vzdělávání, 6. Periodické akce, 7. Kulturní zařízení, 8. Agentury, producenti, manažeři, 9. umělecké soubory a sólisté v oboru klasické hudby, 10. Umělecké soubory a umělci v ostatních žánrech.

Struktura odpovídá segmentaci současné hudební kultury. Databáze ovšem zahrnuje pouze údaje těch, kteří se aktivně zaevidují, na druhou stranu nejsou každoročně důsledně vyřazovány údaje z předchozích let, takže jsou zaznamenány firmy již neaktivní, některá data se dublují (zejména akce), pokud se firmy zaregistrují ve více kapitolách, event. zůstávají zápisy z více let. Přesto může být databáze dobrým východiskem pro kritické vyhodnocení.

Databáze CZECH MUSIC.ORG je budována jako expertní systém, tj. vychází v evidenci (od r. 2006) z kontroly aktivity a významnosti zaznamenaných organizací a akcí. Nepokrývá ovšem dosud ve všech segmentech (zejména v oblasti pop music) evidenci rovnoměrně.

Databáze CZECH MUSIC.NET zahrnuje skupiny a umělce z oblasti populární hudby.

Je redigovaná.

Další odborné organizace a servery se potýkají v různé míře právě s neúplností nebo neduhy neredakčních nebo redakčních, ale neúplných systémů (www.musica.cz, www.musicologica.cz, ad. (viz Odkazy na www.czechmusic.org)).

OSA je občanským sdružením. Data poskytuje na vyžádání v jednotlivých záznamech pouze zastupovaným subjektům. Údaje ve výročních zprávách neposkytují komplexní obraz. Ač má subjekt časově neomezený státní monopol na výběr autorských poplatků v hudbě, chová se jako soukromoprávní.

Databáze obecné

V oblasti evidence hudebních organizací se osvědčují největší neredakční otevřené portály <http://katalog.atlas.cz>, www.seznam.cz/kultura/hudba, www.firmy.cz

PŘEHLED HUDEBNÍCH ORGANIZACÍ

Hudební oblast patří k nejstrukturovanějším z oblasti kultury, a to jak v typech organizací, tak typech produkcí.

STRUKTURACE HUDEBNÍ KULTURY V ČR A TRHU PRÁCE

1. HUDEBNÍ PRŮMYSL A ŘEMESLO

Výroba hudebních nástrojů a jejich součástí

Výroba audiovizuálních zařízení

Vydavatelství a nakladatelství

Média (periodika, TV, rozhlas, Internet)

2. SLUŽBY

Pronájmy studií, techniky, poradenství

Pořadatelství, agenturní činnost, propagace (tj. zajištění koncertního života),

Hudební knihovny, muzea, archivy

3. VLASTNÍ UMĚLECKÁ ČINNOST

Tvorba

Interpretace

4. HUDEBNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, ODBORNÁ PRACOVISTĚ

Základní

Střední

Vysoké

Odborná pracoviště

Metodika členění:

Podle uvedených segmentů hudební kultury jsou kapitoly členěny do podkapitol 1 – 15:

1. Souhrnné statistické údaje, 2. Celkový přehled organizací a rozložení v krajích,

3. Rozložení veřejných dotací, 4. Objemy kulturních produkt, 5. Struktura tržeb, 6. -15

Charakteristika lidských zdrojů.

I. HUDEBNÍ PRŮMYSL A ŘEMESLO

VÝROBA HUDEBNÍCH NÁSTROJŮ

1. Souhrnné statistické údaje

Jsou sledovány v agregaci v rámci položky Zpracovatelský průmysl (OKEČ 36.3)

2. Přehled organizací-rozmístění v krajích

Vzhledem k repertoárovému zaměření euro-americké hudební kultury podmiňuje výroba hudebních nástrojů hudební provoz a konstrukce nástrojů vždy podmiňovala samotnou strukturu a výrazové možnosti hudebního projevu.

Výroba hudebních nástrojů a jejich součástí patří v Čechách a na Moravě k tradičním odvětvím, na řemeslné úrovni zejména od 17. stol. Je jádrou součástí hudební kultury, hudebního průmyslu a kulturního dědictví, významným exportním odvětvím a sektorem zaměstnanosti. Odvětví je zcela privatizováno, nové malé firmy vznikají v privátním sektoru.

Formálně ovšem nespádá do administrace MK ČR (pouze svou částí, která se týká uměleckého řemesla a ochrany kulturního dědictví). Z tohoto důvodu není obor začleněn do obecné studie.

Od konce 90 let dochází ke sdružování výrobců do asociací. V současnosti je 12 významných výrobců sdruženo do ASOCIACE VÝROBCŮ HUDEBNÍCH NÁSTROJŮ (člen CAFIM – Confederation of the European Music Industries). V r. 2006 byl založen také klastr MUSIC CZECH MADE. Z výrobců jsou zde sdruženi nejvýznamnější výrobci AMATI-Denak, s.r.o., C. Bechstein Europe, s.r.o. (do r. 2006 Bohemia

Piano), Petrof, s.r.o., Strunal.cz, a.s., Harmonikas, s.r.o., Akordeon servis Delicia-Z. Koutný, s.r.o., Organa, s.r.o., zastoupení celé AVHN, dvě řemeslné dílny Š. Dvořák a Houslařský ateliér a Ateliér Poetzl, ČESKÝ KLAVÍRNICKÝ SVAZ, dřevozpracující firma Lignamon.cz, s.r.o., AC EXPO, s.r.o. – český veletrh hudebních nástrojů, Saxofon servis Jaša, firma J. Jelínek a hudební média Muzikus – D. Anděl, f.o. a Společnost Hudební rozhledy, o.s.

Klaster má funkci společné propagace na zahraničním trhu. V ČR je aktivní především ASOCIACE VÝROBCŮ HUDEBNÍCH NÁSTROJŮ.

Dalšími svazy jsou CECH HOUSLAŘŮ PRAŽSKÝCH a KRUH UMĚLCŮ A HOUSLAŘŮ sdružující špičkové řemeslné výrobce a restaurátory nástrojů.

Rozmístění nejvýznamnějších výrobců v krajích je dosud v intencích dlouholetých tradic.

Název výrobce	Produkt	Lokace
Akordeon Koutný, s.r.o.	výroba kvalitních akordeonů, heligonek. 75letá tradice, od r. 2005 převzala značku Delicia	Hořovice, SČ kraj
Amati-Denak, s.r.o.	od r. 1842, k největším výrobcům dechových nástrojů a jejich součástí	Kraslice, KH kraj
C. Bechstein Europe, s.r.o./do r. 2006 Bohemia Piano, s.r.o.	od r. 1871 výroba pianin, klavírů.	Jihlava, Hradec Králové Kraj Vysočina KH kraj
Organa, s.r.o.	od r. 1948, výrobce varhan, restaurování	Kutná Hora SČ kraj
Petrof, s.r.o.	Od r. 1864, největší evropský výrobce pianin a křidel, dodavatel součástí	Hradec Králové KH kraj
Rieger-Kloss varhany, s.r.o.	od r. 1873 výroba a restaurování varhan	Krnov SM kraj
Saldo ateliér, O. Odlas, f.o.	od r. 1992 výroba mistrovských i standardních houslí	Luby KV kraj
Strunal.cz, a.s.	Významný výrobce strunných nástrojů	Luby KV kraj
Cech houslařů pražských, o.s.	31 členů	Praha kraj Praha
Kruh umělců a houslařů, člen AHUV, o.s.	26 členů, prestižní klub	z toho 6x kraj Praha 6x KV kraj (Luby) 5x Brno (JM kraj) 9x ostatní
Elo Lesák, f.o.	výroba a opravy kytar	Krnov SM kraj
L. Hlaváček, f.o.	výroba kytar	Pardubice PK
firmy Kadet, Kobrle, Lebeda, Macho, Marcus, Mázl, Pavlů, Procházka, f.o.	výroba a opravy kytar	Praha
Bečička, Huttl, Šefl	výroba a opravy cembal	Praha

Kromě uvedených se vyskytuje ještě cca 30 dalších drobnějších firem výrobců kvalitních nástrojů.

Nejvýznamnější a největší výrobci se nacházejí v tradičních krajích Karlovy Vary (oblast Luby), Hradce Králové, Severomoravského kraje (Krnov), řada individuálních výrobců mistrovských nástrojů je z komerčních důvodů v Praze, event. Brně.

Největším prodejci hudební nástrojů jsou MUSIC CENTER, s.r.o. Brno, A-Z nástroje Brno, s.r.o., HUDEBNÍ CENTRUM, s.r.o. Hradec Králové, ČESKÉ HUDEBNÍ NÁSTROJE, s.r.o. Praha, MUZIKER, s.r.o. Praha. Významným veletrhem hudebních nástrojů v ČR je AC EXPO, s.r.o. člen klastru MUSIC CZECH MADE.

Rozložení výroby v krajích není totožné s rozložením odbytu, protože všichni významní výrobci exportují 80-95% své výroby do zahraničí, především do USA a Evropy.

Ačkoli dochází k poklesu pracovních míst (viz níže), nedochází k významnému rušení firem.

3. Rozložení dotací - stát, kraje

Sektor výroby, oprav, distribuce a propagace hudebních nástrojů je privátní.

Klastr, založený v r. 2006 za účelem společné proexportní politiky nemohl využít původně plánovanou podporu z operačního programu Podnikání a inovace pro klastry (23 mil.) .

Zaměření programu nevyhovuje povaze oboru (strategie nabídky kvalitního tradičního řemeslného zpracování, kvalitních materiálů), ani poptávce klastrů (společná prezentace na zahraničních veletrzích). Úřad pro kontrolu hospodářské soutěže zakázal využití prostředků jednotlivými podniky.

Petrof, s.r.o.využívá ESF pro zvyšování kvalifikace. Podle prohlášení jednotlivých výrobců i asociace to ovšem neřeší hlavní problém LZ, tj. péči o odborné učňovské školství v tradičních oblastech (přesunutí učiliště z Lub apod.).

4.5. Produkty-objemy, tržby

80 až 95% výroby je určeno pro zahraniční trh. S tím je spojen společný problém nekvalitní i nekalé (zneužívání značek) čínské konkurence na trhu zejména po r. 2002.

Čeští výrobci sdružení v Asociaci se chtějí zaměřit především na zpracovatelskou kvalitu značkové produkce.

Většina velkých podniků provedla restrukturalizaci a snížení počtu pracovních míst (viz níže), aby se vrátila ke kladné finanční bilanci po krizových letech po r. 2002.

Ceny na trhu odpovídají lepší střední kvalitě světové produkce.

6-15 Charakteristika LZ

6. Vývoj zaměstnanosti, 7. Charakteristika LZ, 8. Struktura pracovních sil

9. Profesní struktura, 10. Mzdy, 11. Problematické profese, 12. Poptávka

13. Rozložení pracovních míst, 14. Studijní obory, 15. Počty absolventů.

Agregovaná data za Asociace výrobců hudebních nástrojů v ČR	údaje za r. 2007 zpracoval Fr. Němeček, jednatel AVHN ČR
počet zaměstnanců	1 638
procento žen	36%
věková struktura do 30 let	369
do 50 let	792
nad 50 let	477
vzdělanostní struktura	
ZŠ	584
SŠ	162
SOU	856
VŠ	36
průměr. mzda tar. Tř. 9	13 180,- Kč
Tar. tř. 5 (30%) a tar. tř. 7 (37%)	9 650,- Kč
	11 180,- Kč
zahraniční zaměstnanci	0,3%

Počet další f.o. pracujících buď jako OSVČ nebo v malých firmách v oboru výroby lze odhadnout na max. 100-200 mimo okruh Asociace výrobců. V oblasti distribuce a prodeje pak dalších cca 200 osob.

Jako největší problém spatřují jednotliví výrobci (zejména Strunal a Amati) v neexistenci podpory udržení zaměstnanosti ze strany českého veřejného školství (SOU). Projevuje se závažný nedostatek zaměstnanců vyučených v oborech „mechanik hudebních nástrojů“. „klavírník“, „houslař“. Chybí podpora rozvoje kvalifikace, ESF považují výrobci za komplementární zdroj. V oblastech blízkých Německu odcházejí špatně mzdově hodnocení pracovníci pracovat do zahraničí. Procento zaměstnanců v důchodovém věku stále stoupá, např. Strunal uvádí téměř polovinu zaměstnanců nad 50 let! Některé firmy uvedly potřebu vzdělávat také manažerské a týmové dovednosti.

Oboru chybí systémová podpora propagace produkce v zahraničí nad rámec klastru. Nástroje Ministerstva obchodu a průmyslu nejsou adekvátní potřebám oboru, který se nachází svou problematikou mezi MK a MOP.

Hlavní zdroje kap.:

Dotazníkové šetření nejvýznamnějším výrobcům a AVHN, rozhovory.

Celkem 9 dotazníků největším výrobcům hudebních nástrojů, 1 dotazník AVHN, všechny byly vyplněny.

Bačová K.: Podpora české hudební kultury z veřejných a soukromých zdrojů, katedra managementu HAMU, magisterská práce, 2007, rkp. 104 s.
Dohnalová L.: Situace v kreativním průmyslu a trhu v ČR – hudba, rkp., IU-DÚ, 2007 (grant Hudební průmysl) 37 s.
Gratiasová L.: Panorama českého průmyslu 2004, OKEČ 17-37, s. 98-102, MPO Praha, 2006, pdf.

VÝROBA AUDIOVIZUÁLNÍCH ZAŘÍZENÍ

1. Souhrnné statistické údaje

Spadá do agregovaných dat OKEČ 32 Výroba rádiových, televizních a spojových zařízení a přístrojů. Lze využít zprávu MPO Panorama českého průmyslu 2004 a Zprávy Českomoravské elektronické asociace. Statistika MPO sleduje rovněž vývoj tržeb a zaměstnanosti.

Podle Zprávy Českomoravské elektrotechnické asociace došlo ve výrobě k výrazným změnám, vznikly nové výrobní jednotky a změnil se sortiment výroby. Byla vybudována nová výrobní centra nadnárodních společností.

2. Celkový přehled organizací, rozložení v krajích

Podle Panoramatu MPO je výroba elektronických součástek a zařízení v ČR soustředěna zejména na území Plzeňského kraje (Panasonic AVC Networks CZ Plzeň), Padrubického kraje (Panasonic Mobile-Automotive Systems CZ Pardubice), dále Středočeského, Olomouckého, Jihomoravského kraje a Prahy. Vzniká Technologické Centrum Bang Olufsen ve spolupráci s Technologickým parkem v Ostravě ve spolupráci a s novou Fakultou informačních a komunikačních technologií v Ostravě.

Oblast je využívána částečně pro oblast hudby.

3. Dotace stát, kraje

Bez dotací, rozvíjející se integrující se sektor kulturního průmyslu.

4. Objem produkce

Podíl tržeb odvětví audiovizuální techniky byl v celkovém odvětví elektroniky v r. 2005 23%.

Zahraniční obchodní bilance je spíše klesající. Není rozlišen podíl zařízení využívaných pro potřeby oborů, ale obecně dochází k dynamickému rozvoji technologií, které jsou dováženy.

5. Není odlišeno

6. -15 Charakteristika LZ

V odvětví audiovize je podle statistik Asociace zaměstnáno 18% zaměstnanců celého sektoru elektronického průmyslu v ČR. Celkový počet zaměstnanců v segmentu elektrotechnického průmyslu je podle zprávy MPO 33 787, 18% je tedy cca 6 084 zaměstnanců.

Relativní nedostatek zaměstnanců je především ve výrobě, výzkumná pracoviště se zakládají (viz výše Ostrava).

Oblast není specifická pouze pro sektor hudby, i když je zde mimořádně významná.

Zdroje kap.:

Data ČSÚ, OKEČ 32.

L. Gratiasová: Panorama českého průmyslu 2004, OKEČ 17-37, MPO, Odbor analýz a statistiky, 2006, pdf., str. 81-85, příloha s. 283-297, pdf.

Zpráva Českomoravské elektrotechnické asociace, www.electroindustry.cz, html.

VYDAVATELSTVÍ, NAKLADATELSTVÍ, ODBORNÉ ČASOPISY

1. Souhrnné statistické údaje

ČSÚ eviduje vývoj .v kap. 3308-06, podkapitole 4,2 Zvukové nahrávky (OKEČ 22).

Data jsou sledována také v rámci MPO (Panorama českého průmyslu 2004).

Evidenci vývoje hudebních vydavatelství (nosičů a downloadového prodeje) sleduje pravidelně IFPI (Mezinárodní federace hudebního průmyslu) národní skupina. Do statistik je zahrnut celkový objem prodeje,

proporce prodeje na trhu, vývoj. Není zahrnut trend zaměstnanosti v oboru a započtení menší nezávislí čeští nekomerční vydavatelé.

Přehled odborného časopisectví je sledován pouze v agregovaných datech.

2. Celkový přehled organizací a rozmístění v regionech

Vydavatelství

Podle zprávy IFPI za 1. pololetí r. 2007 má nejsilnější pozici na trhu v ČR Sony BMG Entertainment v ČR, s.r.o. s 25,5 %, dále Universal Music, s.r.o. jehož podíl na trhu je

21,8 %. Třetí místo patří české pobočce EMI s podílem 18,6 %. Na dalších místech jsou z těch větších vydavatelství firmy Supraphon (15,8 %), Warner Music (10,5 %) Popron Music (4,9%) a Panther (1,7 %). Všechny tyto firmy mají sídlo v Praze a mají celorepublikovou působnost. Procentuálně zbývají nepokryta necelá 2%, což je tvořeno nezapočtenou produkcí nezávislých menších českých vydavatelů.

K významnějším nezávislým menším českým vydavatelům specializovaných zejména na českou hudbu patří Indies Records, f.o. (Brno, JM kraj), Studio Matouš, f.o. (Praha), Arco Diva Management, s.r.o. (Praha), Bohemia Music, s.r.o. (Praha), Multisonic, a.s. (Praha), Amplion Records, s.r.o. (Praha), Radioservis, a.s. (Praha), Oliverius Recording Production, f.o. (Praha), X Production, s.r.o. (Brno), Black Point Music (Praha), Best I.A., a.s. (Praha), Bombaj, s.r.o. (Praha), D Music LLC, s.r.o. (Praha).

Expertní databáze Czech Music obsahuje cca 80 významnějších aktivních vydavatelství.

K významným distributorům kromě českého Panter, a.s. (Praha) k nim patří Classic Music Distribution T. Beck, f.o (Praha)., Curepink Distribution, s.r.o. (Ostrava), P&J Music, s.r.o.(Praha).

K výrobcům nosičů Fermata, a.s. Čelákovice (Praha), GZ Digital Media (bývalé Gramofonové závody Loděnice), okr. Beroun.

Naprostá většina vydavatelů i distributorů má z komerčních důvodů sídlo v Praze nebo Brně.

Nakladatelství

K nejvýznamnějším na hudebním trhu jsou Editio Baerenreiter Praha, s.r.o., která zakoupila dřívější Editio Supraphon (specializuje se na notoviny a odborné publikace, distribuci hlavního německého vydavatele), Schott Music Panton, s.r.o. (Praha).

Kromě toho Czech Music eviduje cca 30 drobnějších českých vydavatelů. K významnějším patří Hudební nakladatelství Českého rozhlasu (Praha), H&H, s.r.o. (Praha), Gaté, s.r.o. (Praha), Volvox Globator, s.r.o. (Praha), UNI, o.s.(Praha), A Tempo Verlag, s.r.o. (Praha) vydavatelství universit a akademií, občasným významným vydavatelem je Academia (součást AVČR), HIS, o.p.s. (Praha), kritických vydání Editio Janáček, o.p.s. (Brno), Institut Martinů, o.p.s. Většina je opět situována do Prahy a Brna.

V OSA je sdruženo aktuálně (v r. 2006) 20 nakladatelů. Podmínkou je, aby výše autorských odměn dosáhla během roku min. 120 tis. po 5 let nebo úhrnem za dobu 5 let 1 500 tis.

Periodické časopisy

Hudební časopisectví v současnosti zahrnuje 17 významnějších hudebních periodik či periodik zahrnujících podstatnější informace o hudbě. vydávaných v Praze, 3 v Brně, 1 ve Vrchlabí (KH kraj). Muzikontakt eviduje aktuálně 58 periodik, z čehož některá jsou charakterem spíše adresáře nebo inzertní noviny. Většina je opět vydávána v Praze a Brně.

3. Dotace státu, krajů

Grantový systém OUK MK ČR podporuje významné nekomerční vydavatelské a nakladatelské počiny, a to pro všechny právní typy subjektů. O grantovou podporu žádají i větší subjekty (Supraphon, Baerenreiter). Je poskytována pouze na přímé náklady spojené s přípravou projektu.

Pravidelně jsou z grantového systému OUK MK ČR podporovány také vybraná hudební periodika Hudební rozhledy, Harmonie, Hudební věda, Czech Music, His Voice, Opus Musicum a Talent. Fond kultury poskytl podporu jen některým z nich.

4. Objemy produkce

Podle statistiky IFPI „Celkový obrat prodeje se sice v porovnání s loňským pololetím (tj. 2006) snížil o 11,8%, ale počet prodaných nosičů poklesl jen o 6,7%. Za období 1-6 2007 utržily firmy sdružené v ČNS IFPI 173 milionů korun. Setrvalý je nárůst digitálního trhu, který svůj obrat zvýšil o 44,3%. Příjmy z digitálních prodeje v loňském prvním pololetí dosáhly pouze 9,4 milionu korun zatímco v tomto pololetí činily příjmy z digitálních prodeje již 13,6 milionu korun. Digitální prodeje se zatím nezapočítávají do prodeje celkových. Střídání technologií jasně dokumentuje pokles prodeje MC (pokles obratu o 78,1%) a VHS (pokles obratu o 93,1%). Stablnější pozici na trhu vykazuje pop zahraniční, jenž poklesl pouze o 6,4%, oproti tomu prodeje popu domácího se snížily o 25,1%. Prodej tzv. prémiových nosičů narostl oproti prvnímu pololetí 2006 o 116%, obrat této komodity byl za první pololetí 2,9 milionů korun.“

Počet prodaných nosičů stále klesá, v r. 1999 se prodalo 7,1 mil. kusů, v r. 2004 4 mil. kusů, předpoklad v r. 2007 je podle vývoje cca 2, 7 milionů podle údajů IFPI. Celkový obrat stále klesá, v r. 2004 činil 1 mld., v r. 2007 lze podle vývoje předpokládat 0,5 mld.

Klesá také výkon celosvětového gramofonového průmyslu (o 11%) Nahrazují jej stoupající zisky z koncertních turné doprovázené vydavatelskou kampaní, největší koncertní agentury (např. americká Live Nation s obratem 2,7 mld. USD je rovněž významným vydavatelem).

Z české hudby je nově vydávána především hudba z archivu (Supraphon, Arco Diva, Studio Matouš ad.) nebo spíše hudba komorní, a to díky vysokým nákladům na natáčení symfonické a operní hudby.

Prodej nakladatelství není samostatně sledován, ale náklady odborných publikací a notovin jsou nízké, většinou 500 – 2 000 ks.

Nakladatelství žádající o granty uvádějí počty titulů ročně od 2 (u malých specializovaných) po cca 20. Lze tedy odhadnout, že se na českém trhu objeví cca 50-100 nových významnějších hudebních titulů (včetně notovin).

5. Struktura tržeb

Podíl české produkce na celkovém prodeji nosičů a elektronického prodeje IFPI nesleduje.

Cena CD se stále pohybuje v průměru od 150 do 600,- Kč, česká produkce nebývá lacinější z důvodů nákladů na průvodní propagaci (u zahraničních titulů využívají nadnárodní vydavatelství společné kampaně). Řada titulů se pak ve výprodeji prodává za ceny podstatně vyšší 49-99,- Kč. Ceny DVD se oproti tomu zlevnily od 200 do 600,- Kč. Ceny na českém trhu ve vyšší hladině jsou srovnatelné v přepočtu s cenami zahraničními a v tomto smyslu pro koupěschopnost zejména mladší a starší generace obtížně dosažitelné. To je uváděn rovněž jako jeden z důvodů snižujícího se prodeje.

Vydavatelé postupně přecházejí na elektronický prodej formou downloadu, který snižuje náklady a tím i kupní cenu.

Střední čeští nakladatelé uvádějí obrat cca 8- 25 000 tis./rok.

6.-15. Charakteristika LZ

Oblast hudebního vydavatelství je na pracovním trhu zajišťována částečně zaměstnanci, částečně OSVČ a SOD. Trendem je i u českých zastoupení nadnárodních vydavatelů zaměstnávat co nejméně kmenových zaměstnanců (cca 10-20) a pro jednotlivé projekty využívat SOD u tvůrčích pracovníků a externích služeb stálých dodavatelů pro realizaci.

Počet zaměstnanců u odborných periodik se odvíjí víceméně od obratu od 1-2 lidí (např. Opus musicum, Czech Music, His Voice, Hudební věda, Talent apod.) u obratu nad 1 mil. Kč 5-16 úvazků (Týdeník A2, Muzikus). Odborné nároky i pracovní vytíženost zejména u odborných periodik je vysoká právě pro nezastupitelnost maximálně redukováných pracovních míst.

Periodika jsou závislá na veřejných dotacích a sponzorských darech, existence je nejistá. Platové ocenění se pohybuje podle okolností, obvykle na běžné úrovni pro tento sektor, tj. cca 16-18 tis., tj. pod úrovní současného průměru uváděného ČSÚ.

Podíl žen byl zjišťován pouze sondážně a situace je obdobná ostatním odborným pracovištím, celkově mírně převládá počet žen, a to zejména na běžných redakčních postech a THP (sekretářky, účetní).

Hlavní zdroje kap.

Hudební průmysl v číslech. Hudební průmysl 1-6 2007 ČR, IFPI, html, www.ifpicr.cz

Dokumentace HS IU-DÚ /dotazníky – časopisy a vydavatelství Muzikus, Hudební rozhledy, Harmonie, HISVoice, Czech Music, Opus Musicum, Talent

Gratiasová L.: Panorama české průmyslu 2004, OKEČ 17-37, kap. Vydavatelství, tisk a rozmnožování nahráných nosičů, OKEČ 22, s. 35-39, MPO Praha, Odbor analýz a statistiky 2006, pdf., příloha s. 137-148.

Dohnalová L.: Situace v kreativním průmyslu a trhu v ČR – hudba, rkp. IU-DÚ Praha 2007, 37 s.

Databáze:

<http://muzikus/muzikontakt>

<http://www.czechmusic.org>

<http://www.firmy.cz>

MÉDIA (TV, rozhlas, Internet)

1. Souhrnné statistické údaje

Vývoj audiovizuální služeb zahrnuje kap. 3308-06 (OKEČ 92.2). Obsahuje vývoj vysílacích časů veřejnoprávních TV a ČRo v oblasti hudebních pořadů. V rámci těchto statistik hudební pořady ve veřejnoprávním rozhlasu zaujímají v r. 2004 ca 24% celkového vysílacího času, což je pokles oproti 30% v r. 1999.

Celkový počet odvysílancích hodin je 25 048 hod. ročně v r. 2004, což je pokles oproti r. 2003, kdy celkový počet činil 34 129 hod.

Tento pokles nezaznamenal ČRo 3, ale je spíše důsledkem specializace ČRo na zpravodajství.

2. Celkový přehled organizací a jejich rozmístění v krajích

3. Kulturní produkty – objemy, vývoj

Rozhlas

Na českém rozhlasovém trhu se vyskytuje přes 70 stanic, z toho veřejnoprávní rozhlas pokrývá 4 stanice celoplošně, k tomu vysílá 12 regionálních stanic. Český rozhlas dále provozuje stanici ČRo 7 Praha, ČRo Česko a digitální Leonardo (věda), Online (web) a D Dur (hudba). Od února 2006 bylo zavedeno digitální vysílání. 24 hodin denně vysílají stanice ČRo, 1,2,3.

Po r. 1989 byl zrušen monopol státního rozhlasového vysílání. Veřejnoprávní rozhlas je kontrolován jednak Radou pro rozhlasové a televizní vysílání, která podléhá parlamentu (s oddělením licenčním, programově-analytickým a provozním) a interní Radou Českého rozhlasu.

Rozložení žánrů v minutáži během jednoho týdne je aktuálně: 385' soudobá klasická, 1030' jazz, 3 385' klasická (bez soudobé), 420' world, folk, ambient, etno, 20' dětská sborová, 90' alternativní, 60' duchovní. Vltava preferuje formáty hudby komentované, nebo diskusní typy pořadů.

Na ostatních stanicích, zejména Český rozhlas 1, 2, hraje hudba spíše roli sekundární. Na Českém rozhlasu 1 – Radiožurnálu jsou zařazeny pouze formáty s populární hudbou (týdně 280'), na Českém rozhlasu 2 je rozložení populární hudby profilovaně do jednotlivých žánrů (pop, jazz, dechovka, folk, world), ale také folklór. Denně je věnováno hudebním pořadům cca 4 hodiny z celkového času 24 hod.

V regionálním vysílání se odrážejí kulturní preference regionů (v jižních Čechách např. folk, v jihomoravském regionu větší podíl folklóru apod.). V dramaturgickém záměru je také pravidelná prezentace regionálních kulturních organizací (nejen orchestry, ale také ZUŠ apod.– návrh v jednání). Některé významnější pořady přebírá celoplošné vysílání.

Soukromoprávní stanice

Ze soukromoprávních rozhlasových stanic jsou dvě celoplošné: FREKVENCE 1 a RADIO IMPULS a jedna celoplošná síť EVROPA 2, rozšířenější je síť radia KISS. Dále existuje 64 regionálních licencí. Programově speciální jsou CLASSIC FM, BBC a křesťanské vysílání PROGLAS a romská vysílání.

Co se týče programové skladby, upřednostňují soukromá rádia přímou komunikaci s posluchačem (ankety, rozhovory), angažování známých osobností jako moderátorů, v hudbě střední proud popu. Na www.frekvence1.cz fungují 3 internetové stanice (F1, F1 Romantika, F1 Legendy), je zde také E-shop, a stahování melodií do mobilu.

EVROPA 2 je druhou celoplošnou stanicí. Vznikla v r. 1991. Aktuálně (2007) je nejsledovanější stanicí zejména mladou generací (vlastní firma uvádí 897 tis. denně). Na www.evropa2.cz provozuje web. rádia, programově specializovanější na jednotlivé žánry (Maxximum muziky, Lowrider, Movia, Heavy a nejnovější Top40). Kromě toho provozuje další standardní služby komerčních rádií, web. stránek (stahování melodií do mobilů, E-shop, chat). Nadstandardními akcemi jsou pořadatelské výjezdní akce po ČR.

Další celoplošnou stanicí je rádio IMPULS fungující od r. 1993, Rádio IMPULS patří k nejsledovanějším komerčním vysíláním u nás.

Druhou největší komerční rozhlasovou sítí je síť lokálních stanic KISS. Rádio bylo založeno v r. 1997. Síť KISS pokrývá Prahu (Kiss 98), Jižní Moravu (Kiss Hády), Moravsko-slezský kraj (Kiss Morava), Zlínsko (Kiss Publikum), Jižní Čechy (Kiss Jižní Čechy), Plzeňsko (Kiss Proton) a Střední Čechy (Kiss Delta). Z webových stránek www.kiss.cz provozuje síť také řadu přidružených aktivit.

Posledním skutečně významným subjektem mediálního trhu i v oblasti rozhlasu je mediální skupina MAFRA, která vlastní kromě deníků, časopisu a hudební TV ÓČKO (viz výše) také EXPRES RADIO a RADIO CLASSIC FM, zaměřené na klasickou hudbu, jazz a swing, přičemž licenci získala společnost RKR, s.r.o., jejímž většinovým vlastníkem je MAFRA MEDIA s.r.o.

Dramaturgická koncepce Radia Classic FM je orientována na klasickou hudbu, zejména barokní až pozdně romantickou a konzervativnější hudbu 20. století.

Narozdíl od Českého rozhlasu 3 je zde méně komentářů a diskusí, i když se postupně rozšiřují. V rámci jazzu jsou rovněž preferovány nejposlechnější proudy.

Speciálně je orientováno rádio PROGLAS, založené v r. 1993. Rozhlas sám sebe charakterizuje jako kulturní nekomerční (bez reklam) křesťanské rádio pro celou rodinu. Dramaturgicky připravuje rovněž hudební vysílání se specializovanými redaktory na populární hudbu menšinovou (jazz, blues, world, alternativa), folklór a dechovku a klasickou a duchovní hudbu. V oblasti hudby připravuje rovněž diskusní a komentující pořady.

Internetová rádia poslouchá v ČR 11% posluchačů rozhlasu (k 1 milionu), čistě internetová rádia asi 68 000 lidí, ostatní spadají do simulcastingu.

Celkem funguje na třicet českých internetových rádií. Českým serverem internetového vysílání je AB RADIO.cz. Veřejnoprávní rozhlas zavedl čistě internetový rozhlas věnovaný hudbě D Dur, dále též LEONARDO, který je ovšem věnován spíše vědě a výzkumu, event. diskusím věnovaným i umění.

Některá internetová rádia mají i UPC verzi (RADIO AKROPOLIS – Studentský rozhlas ČZU v Praze, RADIO LIMONÁDOVÝ JOE provozovaný JOE MEDIA, s.r.o.).

Výjimečný servis poskytuje Internet Radio Amateur (radioamateur.blog.cz), zaměřené výlučně na neprofesionální tvorbu.

Rozhlasový trh po r. 1989 rozšířil svou působnost zejména v oblasti pop music.

Komerční trh je většinově obsazen zahraničními společnostmi (francouzskými a německými, stejně jako reklamní servis). V souvislosti s digitalizací se jejich působnost ještě rozšíří.

Televize

V ČR operuje cca 100 provozovatelů TV, z toho 1 veřejnoprávní.

Veřejnoprávní TV

Veřejnoprávní Česká televize ztratila výsadní pozici na trhu. ČT 1 uvádí velmi málo speciálních hudebních formátů. O kultuře se lze obecně dozvědět z regionálních zpravodajství, občas je převzat hudební dokument, vysílaný na ČT 2.

Jako kulturně-sportovní je profilován program ČT2. Zde se vyskytují pořady z různých žánrů. Hlavní doménou jsou hudební dokumenty domácí i zahraniční, přenosy významných koncertů a představení (jejich celkové číslo během let spíše klesá). ČT 2 provozuje 8 pravidelných formátů, k specifickým opakovaným dalších 5.

Podle [tab. 33 08-06 ČSÚ](#) je podíl hudebních pořadů na ČT 1,2 v r. 2004 5,8% (v r. 1999 byl 2%). Počet hodin v r. 2004 1 024 (r. 1999 363 celkem). Důležitá je ovšem skladba pořadů. Ubyly přímé přenosy a záznamy klasické hudby.

Soukromoprávní TV

Po r. 1989 byly zakládány privátní TV. Jako první získala licenci TV NOVA (od r. 1993).

Co se týče hudebních formátů na TV Nova, koncepcí je přebírat především mezinárodně úspěšné projekty. K nejsledovanějším patří Česko hledá SuperStar (v r. 2007 již třetí ročník), přebrala ovšem i tradiční Český slavík (ročník 41), což je součástí taktiky respektovat do jisté míry vlastní úspěšnou tradici dané země.

Úspěšným projektem je také Eso, přehlídka úspěšných videoklipů. Klasické hudbě se TV Nova prakticky nevěnuje. Jedinými přenášenými koncerty jsou benefiční akce.

Druhá soukromoprávní televize, TV PRIMA, byla založena v r. 1994 jako TV Premiéra (do r. 1997). Vlastníkem licence je FTV PRIMA. Průměrná sledovanost TV Prima je nižší než TV Nova. Co se týče vysílacího schématu, tak TV Prima se ještě méně věnuje hudebnímu formátu než TV Nova (pořad T-Music).

Z dalších regionálních TV udělila RRTV licence ČESKOMORAVSKÉ TELEVIZNÍ s.r.o. (VYSOČINA TV), společnosti FATEM TV a.s. (RTA JIŽNÍ MORAVA), GENUS TV (GENUS TV), LOCAL TV PLUS (LOCAL TV), REGIONÁLNÍ TV DAKR, s.r.o. (DAKR), RTA, s.r.o., která provozuje vysílání v Jižních Čechách, Ostravě, Východních Čechách, Zlíně, dále společnosti Studio ReVi, s.r.o. (RTM), TV LYRA, s.r.o. (LYRA TV), TV MORAVA, s.r.o. (TV MORAVA). Všechny licence jsou dosud v platnosti.

Co se týče nových technologií, tak se na českém trhu prosadily zahraniční HBO Central Europe divize (v pozadí vlastníci TIME-WARNER, WALT DISNEY COMPANY a SONY) a UPC ČR, a.s., dceřiná společnost UPC Europe, Inc., v níž má 50% podíl americká LIBERTY GLOBAL. UPC se pohybuje na 17 evropských trzích. V ČR poskytuje kabelovou TV, satelitní UPC Direct a vysokorychlostní Internet. Do UPC patří též KARNEVAL MEDIA (viz výše).

Hudební kanál ÓČKO provozuje mediální skupina MAFRA a.s. Je zaměřeno na různé žánry populární hudby domácí i zahraniční, klipovou produkci. Obsahuje rovněž formáty živých koncertů, diskuse, menšinové žánry pop music. Samo sebe charakterizuje jako „první hudební TV“.

5. Struktura tržeb

Platí obecné zásady financování pozemního, kabelové, digitálního a internetového vysílání, nic specifického pro oblast hudby.

V rámci internetového vysílání se rozšiřují platby za přístup a kombinované služby (Internet, TV, stahování hudby apod.).

6.-15 Charakteristika LZ

Počet zaměstnanců v hudebních redakcích médií není samostatně sledován. Lze k nim připočítat i technické zaměstnance studií a zvukové techniky.

Počet odborných stálých zaměstnanců lze odhadnout celkově na 1 500, počet v technických kapacitách obtížněji, protože tvoří většinou samostatná pracoviště, která neslouží pouze hudebnímu žánru.

Mzdy pracovníků v médiích se podle sondážních rozhovorů pohybují nad průměrem v ČR, většinou mezi 20-30 tis., v některých formátech zejména v soukromých stanicích jsou v rámci určitého projektu i podstatně vyšší.

Média rovněž zaměstnávají poměrně vysoký počet externistů na SOD a služby.

Vzdělání v oblasti mediální výchovy je většinou experty hodnoceno jako nedostačující.

V oblasti klasických formátů jsou jednoznačně preferovány VŠ vzdělání odborníci na hudbu, v posledních letech jsou vyhledáváni také zaměstnanci absolventi managementu, PR.

Dlouhodobě jsou zejména veřejnoprávní média kritizována za úzký okruh stálých preferovaných spolupracovníků, kteří výrazně určují dramaturgickou skladbu vysílání.

Hlavní zdroje kap.

ČSU data, kap. 3308-6, OKEČ 92.2.

Statistika kultury 2006, NIPOS-ARTAMA Praha, 2007, 143 s.

Sondážní rozhovory

Web. stránky organizací

Výroční zprávy organizací

Dohnalová L.: Situace v kreativním průmyslu a trhu v ČR – hudba, IU-ĐU Praha 2007, rkp. 37 s.

Vlha P.: Tabulky monitoringu formátů a vysílacích časů veřejnoprávních i soukromých TV, rozhlasu a Internetového vysílání, rkp. pro HS IU-DÚ Praha, 2007

II. SLUŽBY

PRONÁJMY STUDIÍ, TECHNICKÉ SLUŽBY, PORADENSTVÍ

1. Souhrnné statistické údaje

ČSÚ ani NIPOS neeviduje zvlášť, přestože tato oblast je díky trendům hudební praxe rozvojová. Muzikontakt eviduje 1 100 soukromých podnikatelů v této sféře.

2. Přehled rozložení v krajích

Služby jsou rovnoměrně rozloženy, nejsou vázány na velká města.

3. Dotace stát – kraj

Soukromá sféra mimo oblast dotací.

4. 5. Produkty, tržby

Pronájmy studia i techniky se pohybují v cenách dohodou, komerční sazby jsou od 500,- Kč na hod. Stávají se v podstatě nezbytností při běžné koncertní činnosti a nahrávání i poloprofesionální hudby, jsou stále častějším místem tvorby E hudby.

6.-15. Charakteristika LZ

V zaměstnaneckém poměru pracují jen pracovníci veřejnoprávních či soukromých celoplošných médií. Většina soukromých studií pracuje na principu OSVČ a stálým okruhem spolupracujících techniků.

Odměny jsou ve velkém rozptýlu od běžného platu cca 100,- Kč/hod. po 600- 1000,- Kč/hod.

Hlavní zdroje kap.:

Sondážní rozhovory HS IU-DÚ (2007)

<http://muzikus.cz/muzikontakt>

POŘADATELSTVÍ

KONCERTNÍ ŽIVOT- STÁLÉ ORCHESTRY, SBORY

1. Souhrnné statistické údaje

NIPOS monitoruje 30 stálých souborů, z toho 15 orchestrů a 2 profesionální sbory, ze soukromých orchestrů poskytuje údaje pouze Sukův komorní orchestr, s.r.o. a Agon Orchestra,o.s., Komorní orchestr Berg, o.s.

Statistiky NIPOSu byly konzultovány s Asociací symfonických orchestrů a sborů. Zahrnují kromě počtu členů, mezd, také objemy produkce (koncerty, nahrávky, počet předplatitelů, podíl české hudby, obrát, procento soběstačnosti).

Podobné údaje poskytují také tělesa MK ČR, pokud žádají o dotaci z Programu podpory profesionálních divadel a profesionálních symfonických orchestrů a sborů.

2. Celkový přehled organizací, rozmístění v krajích

V ČR byla zachována v podstatě regionálně rozložená síť komorních (v Mozartovském složení) a symfonických orchestrů se stálými zaměstnanci a kromě toho divadelní orchestry v divadlech se stálým operním či operetním provozem (řešeno v rámci kap. DIVADLO).

Kromě toho existuje cca 40 agenturních profesionálních orchestrů se stálým provozem a 22 stálých poloprofesionálních či amatérských symfonických a komorních těles.

Nejvýznamnější agenturní tělesa se většinou skládají ze zaměstnanců stálých těles.

ORCHESTRY - LOKACE

kraj	orchestry se stálými zaměstnanci	orchestry agenturní s pravidel. činnosti(s.r.o., o.s., popř. bez), konzervatorní	Orchestry poloprofesionální
Praha	3 symfonické 1 komorní	10 symfonických 13 komorních	9
Jihočeský	1 komorní		2
Jihomoravský	1 symfonický	2 komorní	1
Karlovarský	2 symfonický		
Královéhradecký	1 symfonický	1 symfonický	
Liberecký	0	0	0
Moravsko-slezský	1 symfonický		2
Olomoucký	1 symfonický		1
Pardubický	1 komorní		2
Plzeňský	1 symfonický		1
Středočeský	0		1
Ústecký	1		1
Vysočina	0	1 symfonický	
Zlínský	1 symfonický		1

Tabulka popisuje situaci v orchestrálních koncertních „službách“. Praha je typická řadou agenturních a projektových těles, ve kterých si často přivydělávají zaměstnanci statutárních orchestrů. Pracují přitom pod stálou značkou, mnohdy s dramaturgickou nebo funkční profilací.

V ostatních regionech se spíše vyskytují další komorní tělesa, složená ze členů symfonických těles, nebo pokud neexistuje stálý profesionální soubor, tělesa poloprofesionální nebo amatérská.

Nejvíce „obslouženým“ krajem je kraj Praha, nejhůře kraj Liberec, který i celkově počtem koncertů zejména klasické hudby je naprosto podprůměrný.”

SBORY – LOKACE

V oblasti sborů existují pouze dva sbory se stálými zaměstnanci (mimo rámec divadel s hudebně-dramatickým provozem), a to Pražský filharmonický sbor, p.o. a Český filharmonický sbor Brno, p.o. (JM kraj).

Dále existuje poměrně vysoký počet sborů (12 významných) se stálou v podstatě profesionální aktivitou. Unie českých pěveckých sborů odhaduje celkový počet sborů v ČR na 1 000. Unie zpracovává soubornou katalogizaci.

3. Rozložení dotací stát-kraj

Průměrné aktuální proporce dotací, které uvádí Asociace symfonických orchestrů a sborů za své členy jsou (včetně jednoho profesionálního sboru ČFSB) 70-75% příspěvek zřizovatele, 8% kraje, 15-20% soběstačnost, 1,4-1,7% MK ČR z Programu podpory profesionálních symfonických orchestrů.

Aktuální finanční soběstačnost se pohybuje od 15% do 35% u p.o. nebo těles transformovaných do o.p.s. (které po transformaci většinou snížily počet pracovních míst ve správě), 50-60% u o.p.s.

Výjimku v rozložení dotací profesionálních orchestrů představuje Česká filharmonie, p.o. MK ČR. V obdobné situaci jsou také divadelní orchestry Národního divadla, p.o. a Státní opery Praha, p.o. a v oblasti profesionálních sborů Pražský filharmonický sbor, p.o.

V další výjimečné situaci je Symfonický orchestr hl. m. Prahy, p.o. Prahy, který je naopak vyloučen z podpůrného programu MK ČR dotován Magistrátem hl. m. Prahy a SOČR, který je právně i ekonomicky součástí Českého rozhlasu.

U příspěvkových organizací se příspěvek na provoz snižuje, pokud je soběstačnost vyšší (např. ze zahraničních zájezdů). Tento postup demotivuje management organizací. Největší rezervu vidí Asociace ve větším podílu financování kraji, protože tělesa působí nad rámec svého zřizovatelského působení zejména v kraji.

Procento soběstačnosti u orchestrů a sborů vzniklých již jako o.p.s. je podstatně vyšší (PKF, Český filharmonický sbor Brno – cca 60%).

Struktura podpory sborové činnosti není souborně dosud evidována mimo rámec stálých souborů. Projekty podporuje ORNK MK ČR v rámci svého grantového řízení.

4. Kulturní produkty, objemy

5. Tržby

Celkový počet koncertů evidovaných NIPOS (v podstatě orchestrů se stálými zaměstnanci) je 2 242 v r. 2006. Stoupl oproti r. 2002 o 21%, což je jednak trendem celkově větší výkonnosti, jednak důsledkem většího podílu zahraničních koncertů. Celkový počet nahrávek se zvýšil v NIPOS evidenci o 6% oproti r. 2002, avšak to jen díky tomu, že jsou zahrnuty i nahrávky vlastní pracovní nebo tzv. komerční. Počet nahrávek pro prestižní známé labely naopak klesl.

Celková návštěvnost zaznamenaná NIPOS byla v r. 2006 480 693 návštěvníků. Obvyklé procento návštěvnosti koncertů je cca 80%, a to především díky dotovaným cenám vstupného u těchto statutárních orchestrů (80-300,- Kč v průměru). Vyšší jsou ceny u ČF a Symfonického orchestru hl. m. Prahy FOK (150-1 000,- Kč), event. ještě vyšší u smluvních koncertů.

Celkový počet koncertů a návštěvnosti včetně agentážních těles (bez stálých zaměstnanců nicméně vcelku stabilním složením) je významně vyšší. Přestože činnost agentážních orchestrálních těles je spíše projektová, lze odhadnout, že zvyšuje celkovou sumu koncertů i návštěvnosti zhruba o třetinu, zejména pokud zahrneme i zahraničí.

Cena vstupného u agentážních orchestrů v Praze je významně vyšší 500 až 3000,- Kč za koncert.

5-15 Charakteristika LZ

Celkový počet uměleckých zaměstnanců v 15 orchestrech sdružených v Asociaci profesionálních orchestrů a sborů je 1 154, dále v oblasti správy dalších 221 (průměr 13 na soubor). Z toho žen v průměru 34%, nejméně v České filharmonii (17%) díky tradici orchestru zakládaného jako družstvo koncem 19. stol., kdy nebylo zvykem zapojení žen do podnikání v oblasti kultury.

Ženy jsou stále obsazovány do tradičních nástrojových skupin. Nebyl zaznamenán případ genderové diskriminace v konkursních řízeních.

Zahraniční umělci se vyskytují v souboru průměrně 2,5 na orchestr, nejvíce v Karlových Varech (10).

Nejvíce zaměstnanců je ve věku od 40-50 let, nejmladšími orchestry jsou PKF zakládány v podstatě jako orchestrů absolventů (31,5 roků), dále Severočeská filharmonie Teplice (36), výrazněji omladila také ČF 31% do 30 let.

Největší správní aparáty mají orchestry, které mají ve správě také budovy, popř. vlastní produkční agenturu (ČF, FOK, Filharmonie Brno). Kriticky malý aparát má zejména Plzeňská filharmonie, o.p.s. (3 lidé).

Profesionální samostatné sbory čítají 195 umělců, 8 dalších pracovníků. Obsazení žen je dáno složením sboru. Největší počet zaměstnanců je ve věku od 30-50 let.

Platové ohodnocení je oproti aktuálnímu průměru podprůměrné. U pražských orchestrů převládá vysokoškolské vzdělání např. u ČF (86 ze 133). V regionálních orchestrech převládá vyšší odborné (konzervatoře).

Používané platové třídy jsou v rozpětí od 9. do 13. třídy. Rozpětí se pohybuje od 9 400 do 25 000,- Kč. Nejvyšší platový průměr má ČF (V r. 2006 22 610,- Kč), poté Symfonický orchestr hl. m. Prahy (20 910,- Kč), nejnižší průměr mají zaměstnanci ZSO Mariánské Lázně, o.p. s. (9 800,- Kč!) s kvalifikací vyšší odbornou.

Mimo Prahu v regionech jsou obvyklé průměry od 15-18 tis. Rozdíly v ohodnocení jsou v zařazení do tabulek, někde mají zařazeny pouze vedoucí nástrojových skupin do vyšších tříd, někde se řídí vzděláním.

Jedná se o náročné povolání finančně podhodnocené. Charakter p.o. podle Asociace neodpovídá dobré personální politice v umělecké organizaci.

Dofinancování z oblasti sociálních fondů podle názoru Asociace neřeší celkovou situaci uměleckých těles.

Hlavní zdroje kap.:

Dotazníkové šetření jednotlivým členům ASOS HS IU-DÚ (2007)

Vyjádření Asociace symfonických orchestrů a sborů (2007)

Sondážní rozhovory

Kulturní zařízení v ČR 2005, tab. 3302-05, ČSÚ Praha

Statistika kultury (ročenky 2000-2006), kap. Hudební soubory

Web. stránky organizací.

Výroční zprávy organizací

<http://www.muzikus/muzikontakt>

<http://czechmusic.org>

Dohnalová L.: Czech Orchestras, DÚ Praha, 2005, 70 s.

Dohnalová L.: Czech Music Guide, DÚ Praha, 2006, 84 s.

AGENTURY, PRODUKCE

1. Souhrnné statistické údaje

ČSÚ ani NIPOS neregistrují tyto organizace. Data ČSÚ jsou pouze zahrnuta v agregaci se zpravodajskými kancelářemi a reklamními a komerčními agenturami, takže mají pro specifickou oblast uměleckou oblast, zejména neprofitní, zkreslující vypovídající hodnotu v oblasti LZ.

MUZIKONTAKT eviduje aktuálně 812 subjektů v oblasti agentáže, produkce a managementu. Je zde ovšem registrována řada velmi příležitostných subjektů nebo subjektů nefunkčních.

Podle expertní databáze CZECH MUSIC.org funguje v ČR cca 110 dlouhodoběji profesionálně fungujících pořadatelských a agentážních subjektů, přičemž téměř vždy kombinují aktivity agentážní, pořadatelské, popřípadě vydavatelské a prodejní.

2. Celkový přehled, rozložení v krajích

Největší počet agentur a pořadatelských subjektů je v Praze (cca 40), v Brně (cca 30), v ostatních regionech se pohybuje počet od 5 do 10 subjektů.

3. Rozložení dotací stát - kraj

Agentury a organizátoři soukromého sektoru jsou podporováni z veřejných prostředků pouze v případě převahy nekomerčně orientované produkce v hlavním pořadatelství (viz výše – např. dlouhodobou

smlouvou u ArsKoncert, s.r.o., agentury stálých orchestrů). Veřejné dotace se většinou vztahují pouze k podpoře konkrétních projektů. Nejmenší objem podpory hudby (podobně jako celé kultury) je z regionální správy (subjekty odhadují do 8%).

Kulturní domy, střediska, kluby, které zčásti zůstávají p.o. měst a regionů, event. mají dlouhodobější podporu i jako převedené do o.p.s. či s.r.o. (celkem cca 70 odhadem) mají stálejší smluvní podporu provozu.

4.,5. Viz výše

6.-15. Charakteristika LZ

Nejvýznamnější agentury a pořadatelé v ČR v soukromém sektoru mají obvykle počet zaměstnanců mezi 5-11 (ArsKoncert, Pragokoncert Bohemia, Arco Diva, CEMA, Deai Roxy, Slovo 21, Em Art, Unijazz, Struny podzimu, Pražský podzim, Auvix ad.). Celkový počet takovýchto pracovišť lze odhadnout na 20.

Další pracoviště mají obvykle formu o.s. nebo f.o. a pracují v obsazení 1-3 lidí s občasným zvýšením počtu pracovníků na OON.

Bývalé kulturní domy a střediska v režimu o.p. nebo transformovaná pracoviště doposud mají cca 10-15 zaměstnanců.

Profesně se jedná v soukromém sektoru o velmi náročnou práci, která vyžaduje znalost oboru hudby, alespoň zkušenostně, organizační schopnosti, základ právních a ekonomických dovedností, jazykovou vybavenost. Důvodem je velká (především kvantitativně) konkurence zejména v rámci mezinárodního prostoru a velkých měst a značná hodnotová indifferencce publika včetně pracovní vytíženosti obyvatelstva snižující nároky na kvalitu produkce, event. menší koupěschopnost obyvatelstva v některých regionech.

Mzdy a odměny v této oblasti i u profesionalizovaných a z veřejných prostředků často podporovaných agentur a pořadatelů jsou alespoň na pozicích zaměstnanců až překvapivě nízké od 10 do 18 tis., přestože zde většinou pracují VŠ vzdělaní odborníci (filosofické fakulty, JAMU, HAMU v posledních letech absolventi managementu). Podíl žen na běžných pozicích (tj. nikoli na úrovni majitele, jednatele) je vysoký. U agenturní a pořadatelské činnosti provozované 1-2 osobami jsou ženy v menšině.

Tento fakt je třeba zdůraznit vzhledem k tomu, že v agregovaných datech agentur a zpravodajských kancelářů eviduje ČSÚ velmi nadprůměrné mzdy.

Věkové složení je mezi 30-40 lety. Fluktuace je poměrně vysoká. Poptávka je vyšší, ale po zkušenostech s náročností práce v souvislosti s ohodnocením přecházejí mladí zaměstnanci na jiná pracoviště (obvykle do médií, vydavatelství nebo školství).

Hlavní zdroje kap.

Dotazníkové šetření HS IU-DÚ, 2007

Sondážní rozhovory

Vyjádření Asociace agentur ČR (J. Štílec), 2007

Webové stránky organizací

<http://muzikus/muzikontakt>

<http://czechmusic.org>

<http://www.firmy.cz>

Dohnalová L.: Czech Music Guide, DÚ Praha 2007, 84 s.

HUDEBNÍ KNIHOVNY, MUZEA, ARCHIVY

HUDEBNÍ KNIHOVNY

1. Souhrnné statistické údaje

Hudební obor není ČSÚ a NIPOS evidován zvlášť.

Celkem v r. 2006 bylo evidováno HS IU DÚ a Muzikontaktem 386 knihoven s hudebním oddělením.

2. Přehled organizací v kraji

Hudební oddělení existují v každém kraji. Hlavní hudební knihovnu s půjčovnou má Městská knihovna v Praze.

3. Služby, tržby

Půjčovné je v běžném režimu knihoven.

6.-15 Charakteristika LZ

Celkový počet zaměstnanců v hudebních odděleních lze odhadnout na cca 100, ze 2/3 středoškolského, 1/3 vysokoškolského vzdělání. Zařazení v platových třídách je 9.-11., výjimečně 12. třídě.

Vzhledem k relativně nízkým výdělkům je zde poměrně velká fluktuace zaměstnanců ve věkových pásmech jednak do 30 let a poté nad 50 let, nad 50 let zejména v regionech.

HUDEBNÍ MUZEA, ARCHIVY

1. Souhrnné statistické údaje

ČSÚ a NIPOS evidují pouze agregovaná data.

MUZIKONTAKT eviduje aktuálně 63 muzejních pracovišť a archivu s významným hudebním materiálem, z toho 10 je mimořádně významných.

2. Rozložení organizací v regionech

Hlavní muzejní pracoviště jsou soustředěna i v oblasti hudby v Praze (ČMH) a Brně (Moravské zemské muzeum, hud. odd.). Muzea mají svá badatelská pracoviště.

V Praze je také muzeum populární hudby (Pop muzeum).

Hudební archivy jsou zejména součástí významných historických archivů (Praha, Kroměříž, Olomouc), dále médií (Český rozhlas), popř. škol s historickou tradicí (Pražská konzervatoř).

Rozložení archivu se tedy kryje s důležitými historickými sídly, zejména historickými arcibiskupskými a biskupskými sídly.

6.-15. Charakteristika LZ

Počet zaměstnanců podle zaslaného dotazníku je znám u ČMH (celkem 80, z toho 29 odborných). Celkový počet na všech pracovištích lze odhadnout cca na 600-800.

Odborní pracovníci mají VŠ vzdělání, platové ohodnocení ve tř. 9.-11, výjimečně 12, tj. opět pohybují se pod celostátním průměrem. Z tohoto důvodu je zde většina odborných zaměstnanců žen nebo pracovníků ve vyšším věku.

Zaměstnání je často náročné nejen z hlediska znalostního, ale také fyzického (zdravotně nevyhovující prostory).

Ačkoli je zde potřeba většího počtu zaměstnanců, nejsou na ně finanční kapacity a ani zájem absolventů není velký.

Hlavní zdroje kap:

Dotazníkové šetření HS IU-DÚ (2007)

Sondážní rozhovory HS IU DÍ (2007)

<http://www.muzikus/muzikontakt>

info materiály Svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR

III. VLASTNÍ UMĚLECKÁ ČINNOST

TVORBA

SKLADATELÉ, TEXTAŘI, MUZIKOLOGOVÉ

1. Souhrnné údaje

Web. Hudebního informačního střediska eviduje aktuálně 113 žijících skladatelů v oboru klasické hudby (včetně generace do 30 let), MUZIKONTAKT eviduje dále 209 skladatelů, textařů a aranžérů v oblasti popu, 35 v oblasti folklóru a dechové hudby, 78 textařů a scénáristů a 54 hudebních publicistů.

Členy OSA bylo v r. 2006 426 skladatelů všech žánrů, 108 textařů, 54 dědiců autorských práv. Podmínkou členství v OSA (nikoli zastupování) je, aby autorské odměny činily ročně 60 tis. po dobu 5 let nebo úhrnem 750 tis. za 5 let, pro oblast klasické hudby (hudby i textu) je nárok snížen o 1/3.

6.-15 Charakteristika LZ

V oboru klasické hudby pouze výjimečně se prosadili autoři bez speciálního skladatelského školení (konzervatoře, AMU). Jedná se o vysoce kvalifikovanou speciální odbornost.

Autoři pracovali již před r. 1989 převážně na SOD, přičemž jen malá část (odhadem cca 10 v oboru klasické hudby) a 20 v oboru ostatních žánrů se živí výlučně tvorbou, ostatní kombinují tuto činnost s odbornou prací nejčastěji pedagogickou.

Školství viz níže.

Hlavní zdroje kap.:

Stanovy OSA, pdf. 8 s., www.osa.cz

Štílec Jiří: Autorsko-právní organizace v ČR 2002-2006, rkp. 2007 (pro HS IU-DÚ)

<http://www.musica.cz>

<http://www.muzikus/muzikontakt>

INTERPRETACE

KOMORNÍ TĚLESA, SÓLISTÉ

1. Souhrnné údaje

Souborná statistika NIPOS oslovuje pouze 10 komorních těles, z toho 3 komorní orchestry (dva zřizované o.s., 1 s.r.o.). Tyto údaje bez komentáře přejímá ČSÚ.

Lze odhadnout, že cca 100 komorních těles v oblasti klasické hudby lze považovat za dlouhodobě trvale profesionálně pracující. Databáze MUZIKONTAKTu pak eviduje úhrnem cca 500 komorních těles v oblasti klasické hudby a dalších cca 5 000 v dalších žánrech včetně folklóru. a cca 2 tisíce sólistů (nejvíce v oboru klavír).

2. Celkový přehled organizací, rozložení v krajích

Cca 100 souborů působí celorepublikově, většinou se sídlem v největších městech Praze, Brně, Ostravě, Olomouci, Plzni. Jejich činnost je navázána na produkci soukromých agentur, někteří z nich se věnují vlastní agentáži a produkci samy.

Co se týče nabídky komorních koncertů, dožívá sice systém tzv. Kruhů přátel hudby (podporovány N ČHF) v menších lokalitách do úrovně bývalých okresů, ale některé významné agentury s celorepublikovou působností přejímají tuto péči distribuce koncertů českých umělců do menších lokalit, a to jak v oblasti

klasické hudby, tak populární hudby. Za tímto účelem jsou také ve vyšší míře využívány historické opravené prostory ať už v době periodických festivalů nebo v průběhu sezón (koordinuje např. SHS ČMS).

Tato činnost je velmi záslužná a uchovává rovnoměrné rozložení služeb i v oblasti klasické (vzhledem k nákladům) především komorní hudby stejně jako rozšiřuje pracovní příležitosti českým umělcům.

Podle statistiky NIPOS a ČSÚ je pravidelně i pro hudební aktivity využíváno

175 objektů zřizovaných veřejnou správou (Tabulka 5a), 44 podnikatelskými subjekty. Lze odhadnout, že celkový počet je vyšší.

3. Rozložení dotací stát-kraj u projektů (s účastí orchestrů, komorních souborů, sólistů ve všech žánrech)

Akce s nadregionálním významem mohou být podpořeny z grantových programů MK ČR, a to OUK a ORNK prostřednictvím podpory hlavních pořadatelů akcí.

Hudební aktivity jsou odděleny v grantovém řízení OUK MK ČR. Podpora může činit až 70% u neziskových a 50% u obchodních subjektů celkových přímých nákladů.

V r. 2007 bylo na hudební projekty vyčleněno v rámci OUK 22 605 tis., bylo hodnoceno 221 projektů z toho 144 z oblasti klasické hudby. Mimo grantové řízení stojí vybrané projekty v tzv. spolupořadatelství (do 5 projektů v oblasti hudby).

V grantovém řízení ORNK pro r. 2007 bylo z celkového počtu 119 projektů za 7 288 tis. přiděleno výlučně hudebním/zvukovým projektům 585 tis.

Z Fondu kultury pro r. 2006 (poslední publikované výsledky) bylo ze 136 projektů podpořeno 13 hudebních v celkové výši 1 180 tis., a to festivaly, jednotlivé hudebně-dramatické projekty, edice.

Z grantového řízení ZO MK ČR bylo z celkového počtu vysílaných projektů do zahraničí 29 šest hudebních, z 21 přijímaných 8 hudebních, ve spolupráci Višegradske 4 ze 3 žádný hudební. Podpora pro hudební projekty činila v celkové výši 3 127 tis. (cca 1/3 celkové částky).

Akce regionálního významu jsou podpořeny z grantových řízení regionů a měst nebo prostřednictvím dosud existujících kulturních center, středisek, domů (p.o.) či muzeí a galerií (p.o.) či zřizovaných kulturních objektů.

Není vedena zvláštní evidence podpořených hudebních aktivit. Data jsou v krajských ročenkách agregovány. Kulturní referáty nevydělují hudební evidenci.

Vzhledem k tomu, že města jsou zřizovateli stálých orchestrů (kromě Českých Budějovic), činí tato zátěž významné procento celkových dotací na hudbu, podobně jako je tomu u divadel. V grantovém řízení nezávislých aktivit je potom celkové procento spíše zbytkové, není evidováno zvlášť, ale v celkové agregaci evidence podpory kulturních organizací a aktivit (celkově max. do 9% celkového rozpočtu měst).

Na nekomerční aktivity v oblasti české, zejména soudobé hudby přispívá pravidelně také N ČHF a N OSA, a to opět příspěvkem pořadatelů, N ČHF poskytuje také studijní a tvůrčí stipendia. Nepodporuje individuální příspěvky pro umělce nebo příliš rozsáhlé projekty. N OSA podporuje zejména provozování soudobé české hudby (cca 300 skladeb klasické hudby ročně), vydávání soudobé hudby všech žánrů (cca 10 CD ročně), festivaly menšinové současné hudby všech žánrů.

N ČHF z výnosů za r. 2006 (cca 11 022 tis.) podpořila projekty a f.o. ve výši 5 260 720 Kč, což je cca 2 000 tis. méně než v r. 1998 (díky celkové výši výnosů). Hlavní částka je pravidelně věnována na provoz HIS, o.p.s. a na provoz Kruhů přátel hudby, které zajišťují realizaci kvalitní profesionální hudby v regionech v relativně rovnoměrném rozložení (1 300 tis.). V r. 2006 bylo podpořeno celkově 257 projektů, z toho 119 pro právnické osoby, 106 pro KPH a 32 pro f.o. 1 190 tis. bylo poskytnuto na podporu klasické hudby, 228 tis. na podporu jazzu a popu, 340, 7 tis. na studijní stipendia, stáže, účast na soutěžích, 673 tis. na projekty hudebně-vědné a ediční, 1 300 tis. pro KPH a 1 600 tis. pro HIS, o.p.s.

Hudební nadace OSA poskytuje podporu jednotlivcům i právnickým subjektům, a to jak veřejnoprávním (např. Český rozhlas), tak obchodním (Fermata Čelákovice).

Celkově rozděluje ročně cca 1 000 tis. Kč, a to v obvyklých částkách desetitisíců na jednotlivé projekty.

Hudební projekty podporuje také INTERGRAM (Nezávislá společnost výkonných umělců, zvukových a zvukově – obrazových záznamů). Společnost nezveřejňuje výroční zprávy.

Dalšími specializovanými nadacemi pro podporu hudebního umění jsou Nadace L. Janáčka a Nadace B. Martinů.

Prostředky z nadací jsou nezbytnou součástí pravidelné podpory nekomerčních hudebních projektů, bez kterých by se nemohly, stejně jako bez veřejné podpory, realizovat.

4. Kulturní produkty, objemy - koncerty

Statistiky NIPOS a ČSÚ sledují celkový objem koncertů celkem 30 těles, a to v ČR i v zahraničí. Tento počet je cca 2 500 ročně se stoupající tendencí.

Střízlivý odhad celkového počtu koncertů všech žánrů musí být ovšem daleko vyšší, a to např. podle bývalých 77 okresů s průměrnou frekvencí cca 100 hudebních akcí ročně na celkem cca 7 700 koncertů všech žánrů.

Jiným nástrojem odhadu může být registrovaný počet hudebně-využívaných míst v MUZIKONTAKTu (aktuálně 988). I v tomto případě celkový odhad koreluje, nebo

podle registrovaného počtu periodických akcí (cca 3 500). V tomto počtu jsou ovšem zahrnuty i duplicity.

Počet registrovaných památkových objektů ČSÚ využívaných kulturně je 219.

Odhad 7 – 8 tis. koncertů ročně by tedy mohl být reálný.

VÝZNAMNÉ PERIODICKÉ MEZINÁRODNÍ HUDEBNÍ FESTIVALY V KRAJÍCH:

Jihočeský 13

Jihomoravský 14

Karlovarský 5

Královéhradecký 12

Liberecký 4

Moravsko-slezský 8

Olomoucký 9

Pardubický 10

Plzeňský 10

Praha 30

Středočeský 6

Ústecký 10

Vysočina 11

Zlínský 5

Hudebně nejméně „obslouženým“ regionem je liberecký, kde rovněž neexistuje stálý orchestr (je zde významný dětský sbor, který ovšem působí celorepublikově). Koná se tu nejméně periodických akcí.

Regiony vykazují žánrová specifika a preference (podobně jako regionální stanice ČRo). Kraje bohaté na kulturní památky (kromě Prahy) vykazují nejvíce aktivit během letní a raně podzimní sezóny (JČ, JM kraj), velká města především na podzim a v zimě, což souvisí také s dotačním systémem z veřejných rozpočtů.

Praha je typická především festivaly klasické hudby, jazzu, v posledních letech také alternativy a folklóru, je zde velký objem komerční produkce (populární symfonická a duchovní hudba, muzikály).

Jihočeský kraj využívá hojně památkových objektů (zejm. Český Krumlov a okolí). Je místem nabídky zejména klasické hudby, folklóru, folku.

Jihomoravský kraj rovněž využívá řadu kulturních památek. V Brně je lokalitou provozování klasické a soudobé hudby, opery, v regionu pak dále etno a jazzových produkcí.

Středočeský kraj je poměrně chudý na festivaly, významné jsou Rockfesty, Jazzové dny ve Slaném a festival neprofesionálních těles.

Královéhradecký kraj je krajem, kde se pěstuje především sborový zpěv, jazz, alternativa, hudebně-pedagogické aktivity, aktivity spojené s výrobou nástrojů. Je zde největší mezinárodní festival hip hopu.

V Libereckém kraji se pravidelně konají v České Lípě festivaly reggae, v Liberci sborový festival, v divadle F.X. Šaldy hudební představení.

Moravsko-slezský region je krajem s provozováním všech typů hudby, je lokalitou operních a operetních produkcí, významný je festival world music, klasické a soudobé hudby.

Olomouc je typickým regionem nabídky duchovní a starší hudby, varhanní hudby a jazzu, opery.

V Pardubickém kraji se nabízí zejména klasická hudba (Pardubice, Litomyšl), sborová tvorba, jazz.

Plzeňský kraj kromě provozování opery a symfonické hudby je lokalitou folku, folklóru, jazzu a rocku.

Ústecký kraj je zapojen do příhraničních festivalů (Mitte Europa), Beethovenové tradice v Teplicích. Je místem klasické hudby, tramské hudby, rocku, house hudby.

Vysočina je lokalitou, která je hudebně „obsloužena“ především pořadateli z Brna. Kromě klasické hudby (Jihlava) nabízí především folkovou hudbu (Jihlava), Rock (Lipnice).

Ve Zlínském regionu je stále symfonické těleso, kromě klasické hudby je to region především folklorní hudby.

kraj	hudebně-významné lokality
Praha	
Jihočeský	České Budějovice, Český Krumlov, Hluboká n. Vltavou, Hořice, Jindřichův Hradec, Strakonice, Šumava, Třeboň (Chodsko)
Jihomoravský	Brno, Boskovice, Hodonín, Kyjov, Mikulov, Moravský Krumlov, Strážnice, Veselí nad Moravou (Moravsko-Slovácko)
Karlovarský	Karlovy Vary, Františkovy Lázně, Cheb, Luby, Kraslice, Mariánské Lázně, Sokolov
Královéhradecký	Hradec Králové, Albrechtice, Jaroměř, Jičín, Náchod, Nová Paka
Liberecký	Liberec, Jablonec nad Nisou, Česká Lípa
Moravsko-slezský	Ostrava, Frenštát, Frýdek-Místek, Hradec nad Moravicí, Hukvaldy, Nový Jičín Opava
Olomoucký	Olomouc, Javorník, Mohelnice, Přerov, Šumperk, Uničov (oblast Haná)
Pardubický	Pardubice, Chrudim, Litomyšl, Polička, Ústí nad Orlicí
Plzeňský	Plzeň, Dolní Lukavice, Domažlice, Horšovský Týn, Chodsko, Kutná Hora, Locket, Plasy
Středočeský	Kladno, Stará Boleslav, Český Brod, Dobříš, Kamenice, Křivoklát, Kutná Hora, Mělník, Mnichovo Hradiště, Nelahozeves, Poděbrady, Rakovník, Sedlčany, Slaný
Ústecký	Ústí n. Labem, Cítoliba u Loun, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Roudnice, Teplice, Žatec
Vysočina	Jihlava, Havlíčkův Brod, Jaroměřice, Lipnice, Moravské Budějovice, Náměšť nad Oslavou, Polná, Třebíč (oblast Kyjov, Myjava, Strážnicko, Horňácko, Valaško, Podhorácko)
Zlínský	Zlín, Bystřice pod Hostýnem, Kroměříž, Luhačovice, Rožnov pod Radhoštěm, Uherský Brod, Valašské Meziříčí

5. Tržby, prodej produktů – koncerty, stages

Ceny hudebních produkcí se pohybují u orchestrálních a hudebně-dramatických dotovaných v Praze (150-600,- Kč), komerčních (1000-3000,- Kč), mimo Prahu (80 – 300,- Kč), komerčních obdobně Praze.

Pokud nejsou samotné koncerty a divadla producenty, ale jsou najímány agenturami, ceny lístků určují agentury.

Ceny nekomerčních projektů pořádaných nezávislými pořadateli (drobnými agenturami, o.s.) jsou obvykle velmi nízké (30-150,- Kč) nebo je vstupné dobrovolné.

Objemy tržeb jsou sledovány NIPOS pouze u 30 subjektů, kde úhrnem činí cca 43 000 tis. se stoupající tendencí.

6-15 Charakteristika LZ

Umělci jsou pracovní skupinou, která již před r. 1989 měla možnost uplatnění na mezinárodním trhu práce formou konkursů a zakázek.

Od r. 1974 je pravidelně rozesílána Burza pro umělce (UNESCO/Aschemberg), vydávaná každoročně Mezinárodním fondem na propagaci kultury (FPC).

Školy i stálé soubory jsou pravidelně informovány z mezinárodních zdrojů o poptávce.

Umělci mimo tělesa se stálými zaměstnanci (viz výše), pracují na SOD, pouze menší část výlučně. Většina kombinuje výdělek SOD s dalšími aktivitami (výuka na školách, práce ve vydavatelstvích a médiích) a výdělky z provozování (OSA).

V oblasti klasické hudby mají v podstatě všichni registrovaní umělci (viz výše) buď konzervatorní nebo VŠ umělecké nebo umělecko-pedagogické vzdělání.

Ohodnocení je ve velkém rozsahu, stále více závislé na PR schopnostech agentur.

Pohybuje se v rozpětí 2 tis. za produkci u komorních hráčů, 5 tis. u sólistů v rámci ČR do statisíců za produkci u tzv. hvězd i v ČR, přičemž rozdíly v kvalitě výkonu nejsou až tak markantní. Většina umělců je stále ochotna pořádat v regionech koncerty za relativně nízké honoráře.

Genderová diskriminace zde neexistuje. Nabídka umělců převyšuje poptávku.

Hlavní zdroje kap.

Statistika kultury (2002-2006), NIPOS Praha, kap. Hudební soubory

<http://www.muzikus/muzikontakt>

<http://www.czechmusic.org>

<http://www.czechmusic.net>

web. stránky souborů

Dohnalová L.: Czech Music Guide, DÚ Praha 2006, 84 s.

IV. UMĚLECKÉ VZDĚLÁVÁNÍ, ODBORNÁ PRACOVÍŠTĚ

1. Souhrnné statistické údaje

ČSÚ sleduje pouze agregované údaje v oblasti školství, speciálně jsou v tab. 3301-06 vedeny údaje o konzervatořích a ZUŠ, avšak bez rozlišení oboru.

V oblasti ZŠ, SŠ s rozšířenou hudební výchovou, ZUŠ a konzervatoří jsou data sledována příslušným odborem MŠMT ve zpracování prostřednictvím Ústavu pro informace ve vzdělávání, p.o. MŠMT.

Údaje o VŠ jsou opět sledovány ČSÚ pouze v agregaci v tab. 3301-06, MŠMT je nemá k dispozici.

2. Celkový přehled, rozmístění v krajích

ZUŠ

Po r. 1989 byla uchována síť ZUŠ. ZUŠ jsou sdruženy větší měrou do Asociace ZUŠ. Splňují akreditaci MŠMT.

Ve školním roce 1006/7 působilo v ČR 474 ZUŠ se 625 pobočkami, tj. na 1 099 místech v ČR. Dvě ZUŠ z celkového počtu jsou církevní (Praha, Kroměříž), 36 soukromých (tj. 8%).

Konzervatoře

V r. 2007 existovalo v ČR 18 konzervatoří s akreditací, z toho 14 hudebních (z toho 1 speciální, 2 církevní, 1 vojenská). Vojenská hud. konzervatoř ukončí svou činnost v r. 2007.

Hudební konzervatoře se provozují v Praze (2), Brně, Českých Budějovicích, Kroměříži, Pardubicích, Plzni, Teplicích, Ostravě. Církevní s hudební výukou v Kroměříži a Opavě.

Existuje 1 jazzová konzervatoř v Praze, speciální pro slabozraké a nevidomé (J. Deyla) v Praze.

Vysokoškolská pracoviště se zaměřením na hudební vědu nebo pedagogiku, další badatelská pracoviště – specializace, rozložení v krajích

NÁZEV	ZAMĚŘENÍ	LOKACE	TYP
CENTRUM L. JANÁČKA	Badatelské, informační, ediční pracoviště	BRNO	OP
COLLEGIUM MARIANUM-TÝNSKÁ VYŠ. ODB. ŠKOLA,s.r.o.	Badatelské, pedagogické pracoviště v oboru staré hudby	PRAHA	OP PP
ETNOLOGICKÁ ÚSTAV AVČR, pob. BRNO	Folkloristika, zčásti hudební	BRNO	VÚ
ETNOLOGICKÝ ÚSTAV AVČR PRAHA	ODD. HUDEBNÍ HISTORIE Pramenný hudebně historický výzkum hudby 17.–20. století a na kritické vydávání památek hudby uvedeného historického období.	PRAHA	VÚ
FF MU BRNO	ÚSTAV HUDEBNÍ VĚDY Bc.: Hudební věda, uměnověda, stará hudba, interaktivní média Mgr: Hudební věda, Ph.D.: Hudební věda Zahrnuje odb. pracoviště: Centrum hudební lexikografie, Akademie staré hudby.	BRNO	VŠV
FF UK PRAHA	ÚSTAV HUDEBNÍ VĚDY Bc., Mgr., Ph.D.: Hudební věda: Dějiny starší hudby, Dějiny moderní hudby, Systematická hudební věda. Knihovna od r. 1993 ve spolupráci s Týnskou školou Bc: Teorie a provozovací praxe staré hudby.	PRAHA	VŠV
FF UP OLOMOUC	KATEDRA MUZIKOLOGIE Bc., Mgr., Ph.D.: hudební věda, cca 50 kurzů/semestr	OLOMOUC	VŠP
FAKULTA UMĚNÍ OSTRAVSKÉ UNIVERSITY	Katedra dechových, klávesových, strunných nástrojů, sólového zpěvu, médií, teorie a dějin umění. Lokace Institutu pro umělecká studia OU	OSTRAVA	VŠPV
FAMU PRAHA	Bc., Mag., PhD. Studium. KATEDRA ZVUKOVÉ TVORBY	PRAHA	AU
HAMU PRAHA	Bc., Mag., a PhD. Studium. KATEDRY: skladby, dirigování, zpěvu a operní režie, klávesových, bicích, dechových, strunných nástrojů, teorie a dějin hudby (zahrnuje výuku hud. managementu), tance, nonverbálního a komediálního divadla. Pracoviště: Oddělení zvukové tvorby, komorní hry, klávesové spolupráce, hudební akustiky. Studio soudobé hudby, Ústav teorie hudby, Ústav pro taneční vědu, Účelová zařízení: Studio TON, Zvukové studio HAMU, Metodické centrum, Divadlo Inspirace, Hudební knihovna a fonotéka. Nadace HAMU.	PRAHA	AU VU
HF JAMU BRNO	KATEDRY smyčcových, klávesových, dechových, bicích nástrojů, kompozice a dirigování, zpěvu a operní režie, hudební vědy a humanitní vědy (zde management). Metodické centrum JAMU, pořádá kurzy současné klavírní pedagogiky pro ZUŠ a konzervatoře, aktuálně i	BRNO	UA VU

	Bc studium.		
HUDEBNÍ INFORMAČNÍ STŘEDISKO, o.p.s.	Informační, dokumentační, ediční činnost v oblasti soudobé české hudby.	PRAHA	OP
INSTITUT B. MARTINŮ, o.p.s.	Informační, badatelské, dokumentační, ediční a produkční pracoviště zaměřené na dílo B. Martinů	PRAHA	OP
INSTITUT UMĚNÍ-DIVADELNÍ ÚSTAV	HUDEBNÍ SEKCE IU – odborné, informační a ediční pracoviště specializované na kulturní politiku v obl. hudby a českou hudbu. KABINET PRO STUDIUM ČESKÉHO DIVADLA badatelské pracoviště specializované zejm. na dějiny české opery a lexikografii.	PRAHA	OP VU
NIPOS ARTAMA, p.o.	Odborné a informační pracoviště, též pro oblast hudby a amatérského provozování hudby. Útvary: ARTAMA, Redakce čas. Místní kultura, REGIS	PRAHA	OP
NULK VE STRÁŽNICI, p.o.	Badatelské pracoviště v oblasti folkloristiky včetně hudby.	STRÁŽNICE JMK	VU
PF JIHOČESKÉ UNIVERSITY V ČB	KATEDRA HUDEBNÍ VÝCHOVY. Učitelství mateřských, ZŠ, ZUŠ a SŠ.	ČB	VŠP
PF MU BRNO	KATEDRA HUDEBNÍ VÝCHOVY PhD.- hudební teorie, pedagogika Učitelské studium obory: hlasová výchova, klavír, pedagogické asistentství pro hud. výchovy, hud. výchova pro ZŠ, učitelství pro 1. stupeň ZŠ.	BRNO	VŠP
PF OSTRAVSKÉ UNIVERSITY	KATEDRA HUDEBNÍ VÝCHOVY Mgr.: učitelství hudební výchovy pro ZŠ, SŠ v oborech zpěvu, nástrojové hry, hudební teorie, historie, estetiky a sociologie s důrazem na hudební pedagogiku a didaktiku. PhD.: hudební výchova a hudební teorie.	OSTRAVA	VŠP
PF UJEP ÚSTÍ N. LABEM	KATEDRA VÝCHOVY UMĚNÍM KHV Mgr.: Hudební výchova, Hudební věda a Umělecké studium, PhD.: Hudební teorie a pedagogika.	ÚSTÍ N.L.	VŠP
PF UNIVERSITY HRADEC KRÁLOVÉ	KATEDRA HUDEBNÍ Mgr. Hud. Výchova pro 1., 2. stupeň, střední školy. Vědecký výzkum hudba 17.-18. stol., Integrativní HV.	HK	VŠP
PF UK PRAHA	KATEDRA HUDEBNÍ VÝCHOVY Doktorské studium, habilitační a prof. řízení v oboru Hudební teorie a pedagogika. Akreditace programů též v anglickém jazyce. Akreditace programů celoživotního vzdělávání. Obory: Učitelství pro 1. stupeň ZŠ, Hra na nástroj, Hudební výchova, Učitelství pro MŠ, Sbormistrovství, Speciální pedagogika, Vychovatelství.	PRAHA	VŠP
PF UP OLOMOUC	KATEDRA HUD. VÝCHOVY Hudební kultura se zaměřením na vzdělávání, Hra na nástroj nebo zpěv se zaměřením na vzdělávání – klavír, varhany, zobcová flétna – bakalářské studium. Mgr.: Učitelství hudební výchovy pro 2. stupeň ZŠ, Učitelství hudební výchovy pro střední školy, Učitelství pro střední školy a základní umělecké školy – hra na nástroj (klavír, varhany), nebo zpěv. Ph.D.: Specializace v pedagogice, obor: Hudební teorie a pedagogika.	OLOMOUC	VŠP
ZÁPADOČESKÁ UNIVERSITA V PLZNI	KATEDRA HUDEBNÍ KULTURY: Bc: Hudba pro vzdělávání, Hudba pro vzdělávání a sbormistrovství Mgr.: učitelství HV a sbormistrovství pro SŠ a ZUŠ.	PLZEŇ	VŠP

3. Rozložení dotací stát – kraje, financování

ZUŠ jsou zřizovány městy, dvě jsou soukromé. Nedošlo v důsledku převedení jejich zřizování k likvidaci. MŠMT výjimečně dofinancovává některá zařízení.

Konzervatoře byly rovněž převedeny po zřizovatele měst nebo krajů. Z hlediska finančního zabezpečení se tak situace některých škol dokonce zlepšila (Praha, Plzeň)

Hudební pracoviště VŠ využívají vícezdrojového financování (EF, FRVŠ apod.). Průměr grantů na těchto odborných katedrách je obdobný průměru humanitních pracovišť.

6.-15 Charakteristika LZ

ZUŠ

V r. 2007 navštěvovalo školu 216 216 žáků celkem, z toho 71% dívek. Hudební obor je vyučován individuálně, což není v Evropě zcela běžné. O hudební obor je nejvyšší zájem ze 4 existujících oborů, a to celkem 65,2% žáků, což lze vysvětlit poměrně nízkými platbami za výuku (cca 2 tis. ročně) a evidentní nutností řemeslné průpravy pod vedením.

V ZUŠ působí celkem 9 462 interních učitelů, z toho 5 860 žen (cca 62%) a 1 100 externích učitelů, z toho 612 žen (55%). Vyšší procento žen interně zaměstnaných je důsledkem nízkého platového ohodnocení do 15-18 tis. při vzdělání vyšším odborném (konzervatoře – cca 80%), popř. vysokoškolském (Pedagogické fakulty). Nižší procento u externistů je důsledkem faktu, že vyučování na ZUŠ je častým doplňujícím úvazkem i u mužů.

Ve školním r. 2006 studovalo na konzervatořích celkem 3 495 studentů, z to 2 061 dívek (cca 59%), vyučuje zde celkem 1 020 pedagogů, z toho 514 žen (tj. 51%).

Charakteristika zaměstnanosti na VŠ a odborných pracovištích

Ve statistice bylo zahrnuto 16 existujících VŠ pracovišť (viz výše) a jedné vyšší odborné školy spolupracující od r. 2007/8 s VŠ.

Na těchto pracovištích pracuje 88 profesorů, z toho 11 žen, většinou na PF a uměleckém oboru zpěvu, nejvíce profesorů je na uměleckých fakultách a pedagogických fakultách. Celkový počet docentů je 96, z toho 23 žen, opět především na pedagogických fakultách. Dále zde pracuje v asistencích funkcích nebo s titulem Ph.D., Mgr., MgA. event. v doktorandském studiu interním dalších 245, z toho 72 žen.

Je tedy zřejmé, že obecně pracuje na katedrách VŠ méně žen, zejména v pozicích prof. a doc. Celkový počet zaměstnanců se nekryje s plnými úvazky, protože řada zejména prof. a doc. působí na více pracovištích.

Uváděné platové ohodnocení je od 14 tis. nástupního platu asistentů po 25-26 tis. základního platu profesorů. Celkově se tedy jedná o platově podhodnocenou oblast, u níž se počítá s dofinancováním z oblasti grantové.

Na jednotlivých katedrách jsou dále zaměstnány sekretářky, tajemnice, popř. knihovnice (cca 1 -3 na katedru).

Katedry jsou průměrně výkonné nebo podprůměrné v dofinancování z dalších zdrojů v rámci humanitní sféry. Z tohoto důvodu je negativním jevem zaměstnanost na více katedrách včetně vedoucích kateder, takže se nerozvíjí dostatečně identifikace zaměstnanců s rozvojem pracoviště.

Na druhou stranu zejména regionální pracoviště se snaží oborově specializovat a je zde poměrně početná skupina místních doktorandů, která zřejmě zůstane na regionálním působišti.

Hudební fakulty a katedry, zejména PF a JAMU se snaží zavádět nové akreditované obory a akreditace na Mgr. a doktorské studium. K novým oborům patří i studium managementu (viz tabulka výše). Některé školy zavádějí funkci projektového manažera, který má na starost management projektů zejména z EF a FRVŠ. Jsou také v souladu s dlouhodobými záměry EU a vlády zaváděny programy celoživotního vzdělávání.

HF JAMU v rámci Evropské asociace konzervatoří a vysokých uměleckých škol iniciovala v r. 2006 v souladu s Dlouhodobým záměrem rozvoje školství 2007-13 a Bolognskou deklarací jednání o společných kritériích evaluace škol.

Absolventi VŠ

Počet absolventů hudebních kateder a fakult je cca 550 ročně. Fakulty rozvíjejí strukturované studium. Nejvíce absolventů mají HAMU a JAMU (cca 100-120 ročně).

Uplatnění absolventů v oboru odhadují katedry na 20% přímo ve specializaci, 60% v příbuzných oborech školství, médiích, vydavatelstvích apod. a 20% zcela mimo obor. Toto platí zejména u studentů managementu a pedagogických fakult v kombinaci HV s cizím jazykem.

Počet absolventů je stabilní na FF UK, mírně stoupající na FF MU a FF UP.

U zahraničních stáží nabídka mírně převažuje poptávku. Pracovní místa absolventů z Prahy jsou většinou v Praze nebo v Čechách, moravské teritorium pokrývají převážně fakulty moravské.

VĚDECKÉ ÚSTAVY

2. Rozložení v krajích

Monitoring vědeckých ústavů je komplikován situací, že v současnosti existují nejen vědecké ústavy v rámci AVČR (Etnologický ústav s hudebně-historickým oddělením v Praze) a pobočkou v Brně, ale také vědecké ústavy a centra v rámci VŠ, popř. integrovány do dalších institucí (NULK, IU-DÚ).

O tomto stavu vypovídá tabulka uvádějící rozložení pracovišť v regionech.

6.-15. Charakteristika LZ

Zaměstnanci vědeckých ústavů v rámci VŠ byly započítáni do kapitoly výše.

Zbývající dvě pracoviště (HH odd. v rámci Etnologického ústavu v Praze a pob. Etnologického ústavu v Brně) čítají 1 prof. (1 žena), 5 PhD., další 2 VŠ (nespecifikováno), 0,5 THP a 3 externisty.

Celkem zde pracuje 9 žen. Věkový průměr je 40 let, platové ohodnocení 14 – 26 tis.

OSTATNÍ ODBORNÁ PRACOVIŠTĚ

Viz tab. výše (lokace). Zahrnuje celkem 7 badatelských a informačních pracovišť. Jsou to pracoviště s velmi malým počtem zaměstnanců, celkem 48, přičemž NULK z toho čítá 29 VŠ. Jedná se o pracovníky s VŠ vzděláním, často Ph.D., CSc., s platovým ohodnocením v průměru 18 tis.

Poptávka zde převyšuje nabídku. Místa jsou hodnocena jako sociálně relativně stabilní.

Nevýhodou je v hudební oblasti roztržičnost odborné práce na řadu malých pracovišť, často jako přídatná nebo menší dílčí část obecnějších pracovišť. Tím není zajištěno zázemí odborné práce.

Hlavní zdroje kap.

Dotazníkové šetření HS IU-DÚ 2007, 16 VŠ pracovišť, 7 odborných

Sondážní rozhovory

Podklady MŠMT 2007 (ve spolupráci s dr. P. Kloubem)

Školy a školská zařízení za školní rok 2006-7, kap. 3301-06, ČSÚ

Statistická ročenka školství 2006-7, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 2007, html

RESUMÉ, SWOT

Souhrnné údaje (ČSÚ, NIPOS)

1. Silné stránky

Monitoring se postupně rozšiřuje na další nové oblasti.

2. Slabé stránky

Většina dat, týkajících se hudby i kultury je sledována pouze v agregaci.

Statistické údaje nejsou sladěny se statistickou metodikou EUROSTAT a UNESCO.

Z oblasti hudby je NIPOS a potažmo ČSÚ sledován pouze malý segment hudebního života bez komentáře, čímž vzniká zkreslený obraz o rozsahu hudebního života v ČR.

Dotazníky jsou příliš složité jak pro účel sledování všeobecných vývojových trendů tak i z hlediska zpravodajských jednotek.

3. Doporučení

Přehodnotit metodiku NIPOS v oblasti hudby a postupně ČSÚ.

Zjednodušit dotazníky.

Rozšířit počet zpravodajských jednotek.

I. HUDEBNÍ PRŮMYSL, ŘEMESLO

VÝROBA HUDEBNÍCH NÁSTROJŮ

1. Silné stránky

Tradiční obor v tradičních lokalitách

Dobrá kvalita řemeslné práce a přednost této strategie před levnou nekvalitní výrobou.

80-95% vývozu do zahraničí.

Relativně velké množství řemeslných ručních výrobců.

2. Slabé stránky

Slábnoucí zájem mladých o vzdělávání v oboru (mechanik hudebních nástrojů, klavírník, houslař)

Neexistence koncepční podpory MŠMT tradičních oborů SOU.

Nízké platové ohodnocení a odchod pracovníků do zahraničí.

Celkový stálý pokles zaměstnanosti v oboru.

Vysoký věkový průměr současných zaměstnanců.

Nekalá konkurence na mezinárodním trhu.

Nástroje rozvojových programů MMOP a EF neodpovídají zcela charakteristice oboru, který nestojí na dynamice inovací, ale rozvíjení tradičních řemesel. Tyto programy nejsou ani vhodné pro podporu společné propagace na mezinárodním trhu, která je nutná a finančně náročná.

3. Příležitosti

Využít lépe možností propagace oboru.

Využít zdrojů ESF pro vzdělávání v oblasti managementu i pro řadové zaměstnance.

4. Rizika

Likvidace pracovišť z důvodů radikálního nedostatku kvalifikované pracovní síly.

Pokles odbytu v důsledku nekalé zejména čínské konkurence na světovém trhu (nekvalitní zboží, zneužívání značek).

5. Doporučení

Zlepšit komunikaci klastru s resorty MOP, MK, MMR a MŠMT a správy regionů v hledání řešení udržení tradičního kvalitního českého oboru a zaměstnanosti v regionech (event. společnou konferencí na toto téma).

Zlepšit informovanost klastru a Asociace ohledně možností využití EF a dalších zdrojů pro rozvoj vzdělanosti v oboru.

VYDAVATELSTVÍ, NAKLADATELSTVÍ, ODBORNÉ ČASOPISECTVÍ

1. Silné stránky

Sektor se privatizoval. Vznikly malé nezávislé firmy.

Udržela a rozvinula se relativní pestrost nabídky a došlo částečně k decentralizaci.

Používají se nové technologie.

Zlepšila se informovanost a styk se zahraničím.

2. Slabé stránky

Rychle se prosadil zahraniční integrovaný průmysl a obsadil české prostředí.

Malé nezávislé firmy (cca 2% českého trhu) obtížně konkurují zejména v mezinárodním prostředí.

Firmy zaměstnávají minimálně nutný počet vysoce kvalifikované pracovní síly většinou za podprůměrný výdělek při vysokých pracovních nárocích.

Autorům jsou vypláceny malé jednorázové nebo žádné honoráře (s odůvodněním rizik editorů) a vysokých nákladů.

3. Rizika

Krach většího počtu nezávislých firem.

Stálý pokles výkonnosti gramofonového průmyslu, který je nahrazován zisky z koncertních turné.

Nezájem kvalifikovaných sil o finančně špatně ohodnocená a náročná pracovní místa.

Pokles zájmu autorů, event. méně kvalitní práce v důsledku špatného ohodnocení a zkracování prostoru pro vyjádření.

4. Příležitosti

Proces integrace malých nezávislých firem do větších nebo vytvoření klastru pro společnou zahraniční prezentaci.

Lepší využití nových technologií nabídky a prodeje (download, elektronické verze).

Lepší marketingové strategie (koncertní turné spojené s ediční elektronickou činností a PR kampaněmi).

5. Doporučení

Ze strany státu lepší proexportní podpora malých nezávislých českých firem.

(Podpora prezentace na veletrzích, větší objem financí v grantové podpoře zajímavých projektů).

Zlepšení školení pro tuto činnost ať už ve školství nebo formou využití ESF a dalších zdrojů.

MÉDIA

1. Silné stránky

Demokratizace a privatizace médií.

Nové technologie.

Lepší komunikace se zahraničím.

2. Slabé stránky

Kvalita zpravodajství veřejnoprávních médií odvislá od celkového relativně malého objemu financí vyčleněných na obor i nedostatečné kvality speciálního školení LZ.

Pokles přímých přenosů a záznamů menšinových žánrů (nevhodný argument sledovanosti i ve veřejnoprávních médiích).

Malý okruh spolupracovníků, tj. nedostatečné využití potenciálu odborného zázemí.

3. Rizika

Zploštění a komercializace hudebního vysílání.

Další snížení spektra nabídky a počtu vysílacích hodin a prostoru v tištěných médiích.

4. Příležitosti, doporučení

Zlepšení vzdělanosti v oblasti specifík mediální práce

Podpora argumentace pro plnění statutu veřejnoprávních médií (všestrannost nabídky i v menšinových žánrech).

Zlepšení propagace všech oblastí hudebního oboru v médiích.

Zlepšení komunikace veřejnoprávních médií se školami.

II. SLUŽBY

STÁLÉ ORCHESTRY, SBORY

1. Silné stránky

Nosná tradice tvorby i interpretace.

Existující síť profesionálních těles rovnoměrně rozložená po celé republice ČR.

Uplatnění kvalifikované pracovní síly (konzervatoře, akademie).

Schopnost mezinárodní kooperace a reprezentace ČR

Volný pracovní trh v umění.

Platforma pravidelného hudebního života formou abonentních cyklů, festivalů.

Zvyšování kvantitativní výkonnosti, a tím i finanční soběstačnosti souborů.

Dotované všeobecně dostupné vstupné.

Dobrá návštěvnost.

Hledání invenčních formátů koncertů pro děti a mládež.

Stimulace nové české tvorby.

Dobré zázemí v amatérské oblasti, zejména v oboru sborovém.

2. Slabé stránky

Podfinancování z veřejných zdrojů, zejména krajů.

Málo komunikativní popř. málo specificky zasvěcená státní správa – zřizovatelé.

Malý zájem politiků zejména o klasickou hudbu.

Nemotivující právně-ekonomické formy (p.o.), ani transformované na o.p.s. nejsou hodnoceny jako zcela vhodné.

Zákoník práce nezohledňuje zvyklostní specifika této činnosti.

V některých regionech nízké platové ohodnocení kvalifikované síly.

Snižující se spolupráce s médii (až na výjimky) a vydavateli.

Nepravidelná spolupráce s odbornými školami (až na výjimky).

U některých nástrojových skupin (např. bicí nástroje) poptávka převyšuje nabídku.

3. Rizika

Zánik nebo slučování souborů, a tím případná redukce služeb i rozvoje specifických dovedností. V případě zániku souboru významné omezení jedné z kvalit služeb v regionu.

Snižování počtu pracovních míst.

Nekázeň hráčů-zaměstnanců argumentujících nízkými výdělky při kumulaci činností v agenturních výdělečných souborech.

Nekalá soutěž agenturních těles (využívání nástrojů, know-how cen na trhu, vzájemné suplování hráčů bez vědomí zaměstnavatele).

Odliv kvalitní pracovní síly do zahraničí.

Snižování rozmanitosti repertoáru z důvodů tlaků na výdělečnost.

4. Příležitosti, Doporučení

Zlepšení financování z krajů.

Školení státní správy, event. požadavek odpovídajícího vzdělání v příslušném referátu.

Vytvoření nového právního statutu pro tento typ organizací (Asociace navrhuje veřejnoprávní) pro volnější hospodaření s finančními prostředky i v oblasti osobních nákladů.

Zpracování studií o tzv. multiplikačních efektech a využití argumentů při vyhledávání finančních zdrojů.

Školení pro management souborů.

Lepší a pravidelná spolupráce se školami.

AGENTURY, PRODUKCE

1. Silné stránky

Vznik velkého množství privátních agentur a nezávislých producentů ve všech žánrech.

Veřejné dotace nekomerčním invenčním projektům formou grantového systému.

Rozvoj množství periodických mezinárodních festivalů ve všech žánrech.

Stimulace tvorby.

Propagace českých umělců v zahraničí.

2. Slabé stránky

Slabé finanční zázemí malých nezávislých českých agentur. Neexistence velkých silných agentur a producentů, kteří by se účinně prosazovali na zahraničním trhu.

Veřejné dotace jsou relativně pro nezávislou sféru nízké.

Vysoce kvalifikovaná pracovní síla je přetížena a finančně nedoceněna.

Klesající zájem absolventů a fluktuace zaměstnanců v oblasti.

3. Rizika

Krach většího počtu malých agentur a producentů.

V důsledku krachu omezení množství i rozmanitosti nabídky služeb.

V důsledku krachu omezení možností umělců k uplatnění na trhu práce.

4. 5. Příležitosti. Doporučení

Rozvoj podpory vícezdrojového financování zjednodušením účetního výkaznictví a podpory legislativy v oblasti sponsoringu.

Větší objem finančních prostředků v grantovém řízení pro nezávislou produkci na úrovni státní i regionální. Koncepční proexportní kulturní politika a spolupráce resortů MK, MZV a MMR v této záležitosti.

HUDEBNÍ KNIHOVNY, ARCHIVY, MUZEA

1. Silné stránky

Hustá síť služeb.

Zavádění nových technologií při správě i službách veřejnosti.

Dostupné dotované ceny půjčovního.

Zlepšený styk se zahraničím.

Zlepšená propagace.

2. Slabé stránky

V knihovnách je poměrně velká fluktuace pracovních sil.

Objem kulturního dědictví je značný a cenný, finanční prostředky pro údržbu a obnovu včetně rozvoje služeb veřejnosti a ohodnocení a zajištění LZ nedostatečné.

Péče o historické hudební nástroje není dořešena.

Není dokončena evidence historických hudebních nástrojů.

Práce v archivech a muzeích je často spojena se zdravotními riziky (prach, plísň).

Není dostatek prostředků pro kvalifikované pracovní síly pro zabezpečení a zpracování cenných památek a jejich zpřístupnění veřejnosti.

3. Rizika

Z důvodů nedořešení podmínek instalace a péče o hudební nástroje hrozí jejich poškození.

Z důvodů nízkého platového ohodnocení i pracovních podmínek hrozí pokles zájmu kvalifikované síly o obor.

4. Příležitosti

Využití ESF pro zlepšení know how v oblasti managementu, marketingu a propagace v oblasti muzejnictví.

Lepší využití kooperace se zahraničními partnery.

Zlepšení spolupráce mezi pracovišti.

5. Doporučení

Zlepšení financování péče o kulturní dědictví v oblasti hudby ze státního rozpočtu.

Využití ESF pro školení managementu.

Zlepšení spolupráce s VŠ pro zpružnění koncepce muzejnictví.

III. TVORBA, INTERPRETACE

1. Silné stránky

Dostatek autorů, interpretů, dobrá tradice.

Přístup na mezinárodní pracovní trh bez právních nebo jazykových bariér.

Rozvíjející se zajímavá alternativní tvorba v oblasti pop music.

Rozvíjející se zájem o český folklór a spolupráce se zahraničím.

Zájem mladé generace o folklór zejména v tradičních folklorních oblastech.

2. Slabé stránky

Relativně malá podpora tvorby mladých formou stipendií a objednávek.

Malý zájem publika o soudobou klasickou hudbu.

V důsledku malý zájem zejména větších interpretačních těles.

Vcelku malá znalost kvalitní české soudobé populární hudby v zahraničí.

3. Rizika

Únik kvalitních tvůrců a interpretů do zahraničí.

Zploštění kvality tvorby a dramaturgie interpretace zejména klasické hudby v důsledku tlaku poptávky.

4. Doporučení

Podpora stipendií tvůrců, residenčních pobytů, mezinárodních soutěží a objednávek nové tvorby z veřejných zdrojů.

Podpora tvůrčích interpretačních projektů z veřejných zdrojů.

Podpora propagace, nekomerčních vydavatelských projektů z veřejných zdrojů.

Založení exportní kanceláře pro propagaci české hudby v zahraničí.

IV. VZDĚLÁVÁNÍ, ODBORNÁ PRACOVISTĚ

1. Silné stránky

Existence kontinuální tradice široké báze základního a středního vzdělávání v hudbě.

Existence husté sítě ZUŠ s individuální výukou a velký počet konzervatoří.

Dostatečný zájem dětí o mimoškolní hudební vzdělávání v ZUŠ.

2. Slabé stránky

Nedostatečně rozvinutý kreativní přístup k výuce (improvizace, různé žánry, styly, etnické druhy hudby).

Konzervativní přístup k výuce na konzervatořích a HAMU (nejprogresivnější je JAMU).

Horší kvalita výuky a studentů na regionálních konzervatořích.

Roztříštěnost báze malých odborných pracovišť v oblasti hudby, většinou zůstatky dříve větších pracovišť (HIS, hudební oddělení DÚ, ÚHV AVČR ad.), tj. toho času s omezeným odborným zázemím.

Řada nedodělaných větších projektů v důsledku nedostatečných finančních prostředků pro zaplacení autorů a vydání.

Málo prostředků na překlady odborných prací a nákup publikací a CD.

3. Rizika

Úpadek odbornosti oboru, „bílá místa“ ve výzkumu.

Nedostatek koncepčního shromažďování odborné literatury, nahrávek soudobé hudby apod.

Únik kvalitních odborníků do zahraničí.

4. Doporučení

Docenění významu oboru pro propagaci kultury ČR a místa hudby v kreativním průmyslu.

Realizace Koncepce rozvoje oboru a zavedení RVP do ZUŠ a konzervatoří.

Pokračování akreditací perspektivních oborů na VŠ. Útlum méně perspektivních specializací.

Lepší zapojení do mezinárodních projektů a využívání vícezdrojového financování projektů.

Zlepšení pozice začínajících vysokoškolských pracovníků pro navýšení jejich základního platu a zvýšení společenské prestiže.

Zlepšení spolupráce škol s hudební praxí (orchestry, agenturami, muzei).

Adekvátní podpora z veřejných prostředků pro koncipování integrovaného pracoviště pro výzkum a propagaci současné české hudební kultury.

ZÁVĚR

Klasická česká hudba (tradice tvorby a interpretace) představuje významnou kulturní hodnotu, která je z celé české kultury nejvíce známa v zahraničí. Hudba je tak potenciálně významnou devizou exportní i pro rozvoj domácího cestovního ruchu.

Je schopna vykazat významné multiplikační efekty nejen v oblasti ekonomické, ale i kulturně-politické.

Oblast hudby je přitom významně vystavena konkurenčnímu tlaku mezinárodního vysoce integrovaného trhu uměleckého zboží i práce, a to i tlaku čistě kvantitativnímu provázenému úpadkem vkusu většiny potenciálního publika.

Většina evropských zemí proto praktikuje v kulturní politice podporu tvorby a propagace původní nezávislé hudební tvorby, malých domácích vydavatelství a producentů a kulturního dědictví (muzejnictví, folklór, řemesla), aby kompenzovala tlak komercializace a globalizace, kterému je obor mj. i díky neexistenci jazykové bariéry vystaven. Tuto podporu poskytují také programy EU. Takový přístup je žádoucí a je třeba jej koncepčně rozvíjet také v ČR v poučení kulturními politikami zemí EU.

Hudba je rovněž dynamickou součástí kreativního průmyslu, integruje činnosti dříve vedlejší (E hudba, E distribuce, E prodej).

Z uvedených důvodů si oblast hudby zaslouží rovněž pozornost rozvoje hudebního školství, nezávislých projektů pro rozvoj kreativity (meziresortní spolupráci MK a MŠMT), podporu ochrany zaměstnanosti a rozvoje vysoce kvalifikovaných kreativních pracovních sil oboru.

Podkladová studie pro oblast KINEMATOGRAFIE

Autor: Radomír Dočekal

OBSAH:

1. Souhrnné statistické údaje v sektoru kultura
 2. Celkový přehled kulturních organizací, rozmístění v krajích
 3. Rozložení dotací kulturnímu sektoru – stát, kraje
 4. Kulturní produkty – objemy
 5. Struktura tržeb
 6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti
 7. Charakteristika lidských zdrojů
 8. Struktura pracovních sil v sektoru
 9. Profesní struktura v sektoru kultura
 10. Mzdy v kinematografii v porovnání k celé ekonomice
 11. Problematické profese z hlediska zaměstnanosti
 12. Poptávka po zaměstnání
 13. Rozložení pracovních míst v kultuře a počet uchazečů o zaměstnání
 14. Studijní obory v sektoru kinematografie
 15. Počty absolventů studijních oborů, vývoj
 16. Zaměstnanost absolventů
 17. SWOT
- Literatura

1. **Souhrnné statistické údaje v sektoru kultura**
2. **Celkový přehled kulturních organizací, rozmístění v krajích**

Tato analýza se především zaměřuje na oblast kinematografie, kde je její zpracovatel odborníkem, zabývá se také TV, která do audiovizuálního sektoru také spadá, nicméně dostupnost dat za tuto oblast je velmi složitá. Analýza se nezabývá internetem a pornoprůmyslem.

Hodnotový řetězec

Výroba a exploatace filmu se děje prostřednictvím pěti “segmentů” neboli elementů hodnotového řetězce.

- **Vývoj** – rešerše, psaní scénáře, sdružování a příprava financování filmového projektu
- **Produkce** – natáčení filmu
- **Postprodukce** – shromáždění materiálu natočeného v průběhu produkce, jeho zpracování a mix (s hudbou, se zvukem atd.) na výsledný produkt
- **Distribuce** – prodej filmu obecnstvu (prostřednictvím kin, televizí, prodejem a půjčováním DVD/video)
- **Veřejná uvedení** – kina, která film promítají pro veřejnost

Vývojem, produkcí a postprodukcí se zabývají dva následující typy společností.

- **Produkční společnosti** – Odpovídají za vývoj a obvykle za produkci filmového projektu, tj. vytvářejí české nebo koprodukční filmy. Produkční společnosti může trvat řadu let, než vyvine scénář, a pokud je zabezpečeno financování, dohlíží na produkční a postprodukční fázi. Produkční společnost pak prodá práva na využití tohoto filmu (buď v kinech nebo prostřednictvím DVD/video) distribuční společnosti v tolika teritoriích (zemích), co dokáže. Některé produkční společnosti se zaměřují na produkci zahraničních kinematografických děl, filmů i reklam, jejichž produkční část se natáčí v ČR. Společnost obvykle osloví zahraničního producenta, jemuž společnost vypracuje rozpočet na natočení té části filmu, která zde má proběhnout. Společnost poté obecně zajišťuje část produkce, která zde probíhá. Najímá a nakupuje služby a zařízení od společností poskytujících tyto služby, zároveň najímá všechny profese

filmového štábu. Zajišťuje, že výroba bude provedena v rámci stanoveného rozpočtu. Poté převede svá práva na zahraničního producenta.

- **Společnosti poskytující služby a zařízení** – Tyto společnosti poskytují produkčním společností specifické služby a zařízení přímo používané pro výrobu kinematografického díla. Do této kategorie spadají veškeré služby a vybavení, které filmová produkce potřebuje. Jsou to například:
 - casting / výběr herců
 - pronájem osvětlovacího a kamerového vybavení
 - pronájem studií
 - stavba dekorací
 - pronájem zvířat nebo rekvizit
 - catering
 - služby filmových laboratoří
 - postprodukční služby (střih, speciální efekty, nahrávání a mix zvuku)

Dále stojí v hodnotovém řetězci kinematografického průmyslu následující dva typy společností:

- **Distribuční společnosti** – Tyto společnosti zajišťují distribuci kinematografického díla pořadatelům kinematografického představení (kinodistribuce) a provozovatelům prodejny nebo půjčovny kinematografických děl (videodistribuce), případně prodej TV vysílatelům, a to v rozsahu od výrobce smluvně získaných práv na užití kinematografického díla.
- **Kina** – Prostory, které jsou určeny a využívány k veřejnému prezentování filmů za vstupné a které jsou vybaveny promítacím zařízením.

Společnosti zabývající se výrobou kinematografických děl

Vzhledem k tomu, že výroba a poskytování služeb pro výrobu audiovizuálních děl je volná živnost, a proto jí dnes uvádí řada společností, která se samotnou výrobou vůbec nezabývají nebo pouze okrajově, oficiální statistiky jsou v tomto oboru velmi nepřesné a zavádějící. Pro ilustraci uvádím statistiku ČSÚ z roku 2004, novější data nejsou k dispozici

Vývoj činností v oblasti filmů a videozáznamů (OKEČ 92.1)

	2000	2001	2002	2003
počet podniků	2 590	2 246	1 927	1 853
počet zaměstnanců	2 996	3 209	2 957	2 981

Z výše uvedených dat jasně vyplývá, že analýzu tohoto segmentu nelze provádět bez jeho důvěrné znalosti. V roce 2006 působilo v ČR v kinematografickém průmyslu 295 obchodních společností majících jako hlavní obor činnosti výrobu audiovizuálních děl a poskytujících služby zejména pro jejich výrobu. Naprostá většina těchto společností (97%) má sídlo v Praze. Z této situace a z podstaty projektově orientované výroby logicky vyplývá, že mimopražští pracovníci přicházejí do Prahy buď dočasně nebo natrvalo.

Společnosti zabývající se distribucí kinematografických děl

V roce 2006 působilo 34 společností, které měly jako hlavní obor činnosti distribuci kinematografických děl, z nichž 14 nejvýznamnějších (cca. 97% trhu) je sdruženo v Unii filmových distributorů, zbylé společnosti distribuují pouze příležitostně, až na výjimky (2) mají tyto společnosti sídlo v Praze.

Kina

Počet kin v roce 2006

TYP KINA	POČET KIN	POČET PLÁTEN	POČET SEDADEL
----------	-----------	--------------	---------------

klasická stálá kina	497	503	125 273
letní kina	100	100	79 381
multikina	19	161	31 418
ostatní (nepravidelně)	55	55	11 547
místa s provozem putovních kin	51	51	7 420
kinokavárny	37	37	4 113
CELKEM	759	907	
Z TOHO PEVNÁ PLÁTNÁ S PRAVIDELNÝM PROVOZEM	653	801	240 185

Zdroj MK ČR - ZPRÁVA O ČESKÉ KINEMATOGRAFII 2006

KRAJ	STÁLÁ	LETNÍ	MULTIKINA	KINO KAVÁRNÝ
Praha	19	1	11	2
Středočeský	46	21	0	5
Jihočeský	43	9	1	2
Plzeňský	33	11	1	2
Karlovarský	24	1	0	1
Ústecký	45	8	0	2
Liberecký	24	4	0	3
Královehradecký	27	5	1	3
Pardubický	34	2	1	2
Vysočina	34	2	0	5
Jihomoravský	49	15	2	3
Olomoucký	37	6	1	3
Zlínský	31	8	0	1
Moravskoslezský	51	7	1	3
CELKEM	497	100	19	37

Zdroj MK ČR - ZPRÁVA O ČESKÉ KINEMATOGRAFII 2006

V roce 2006 se oproti roku 2005 počet představení zvýšil o 8,5%, návštěvnost o 21,4% a tržby o 22,1 %. Na české filmy přišlo do kin nejvíce diváků od roku 1993.

Televize

Kromě veřejnoprávní České televize vysílá v současné době na území ČR 17 vysílatelů. Celoplošné vysílání zajišťují dva vysílatelé plus Česká televize. Ostatních 15 vysílatelů zajišťuje regionální nebo lokální vysílání, různých regionech České republiky.

Provozovatel	Název programu	Lokalita
1		
CET 21 spol. s r.o.	NOVA	ČR
2		
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Podhradí nad Dyjí
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Vlastějovice
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Jihlava
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Pelhřimov
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Žďár nad Sázavou
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Humpolec
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Jihlava - Rudný
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Ledeč nad Sázavou
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Luka nad Jihlavou
Českomoravská televizní, s. r. o.	Vysočina TV	Velké Meziříčí
3		
FATEM - TV, a. s.	RTA JIŽNÍ MORAVA	Blansko
FATEM - TV, a. s.	RTA JIŽNÍ MORAVA	Boskovice
FATEM - TV, a. s.	RTA JIŽNÍ MORAVA	Brno
FATEM - TV, a. s.	RTA JIŽNÍ MORAVA	Hodonín

FATEM - TV, a. s.	RTA JIŽNÍ MORAVA	Znojmo
FATEM - TV, a. s.	RTA JIŽNÍ MORAVA	Mikulov
FATEM - TV, a. s.	RTA JIŽNÍ MORAVA	Třebíč - L
4		
FTV Prima, spol. s r.o.	Prima televize (celoplošná)	ČR
FTV Prima, spol. s r.o.	Prima televize (regionální)	Praha a střední Čechy
5		
GENUS TV a.s.	GENUS TV	Liberec
6		
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Local TV Bílovec	Bílovec
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	LOCAL TV Brušperk	Brušperk
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Local TV Bystřice	Bystřice nad Olší
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	LOCAL TV Klimkovice	Klimkovice
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	LOCAL TV Koberžice	Koberžice
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Local Tv Nová Bělá	Nová Bělá
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Local TV Příbor	Příbor
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Lokální televize Rapotín	Rapotín
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Local TV Stará Ves	Stará Ves u Rýmařova
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Local TV Sviadnov	Sviadnov
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Lokální televize Velká Polom	Velká Polom
LOCAL TV PLUS, spol. s r.o.	Local TV Vratimov	Vratimov
7		
Regionální televize DAKR, s.r.o.	DAKR	Bílina
Regionální televize DAKR, s.r.o.	DAKR	Chomutov
Regionální televize DAKR, s.r.o.	DAKR	Most
Regionální televize DAKR, s.r.o.	DAKR	Teplice
Regionální televize DAKR, s.r.o.	DAKR	Žatec
Regionální televize DAKR, s.r.o.	DAKR	Litoměřice
Regionální televize DAKR, s.r.o.	DAKR	Jirkov
8		
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	České Budějovice
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Český Krumlov
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Holubov
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Jindřichův Hradec
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Milevsko
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Strakonice
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Tábor
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Týn nad Vltavou
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Tábor - Město
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Písek
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Třeboň
RTA JIŽNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA JIŽNÍ ČECHY	Prachatice
9		
RTA OSTRAVA s.r.o.	RTA OSTRAVA	Ostrava
RTA OSTRAVA s.r.o.	RTA OSTRAVA	Nový Jičín
RTA OSTRAVA s.r.o.	RTA OSTRAVA	Stonava
RTA OSTRAVA s.r.o.	RTA OSTRAVA	Nový Jičín
RTA OSTRAVA s.r.o.	RTA OSTRAVA	Opava
RTA OSTRAVA s.r.o.	RTA OSTRAVA	Bruntál
10		
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Hradec Králové
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Hradec Králové - město
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Náchod
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Nové Město nad Metují
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Police nad Metují
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Rychnov nad Kněžnou
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Špindlerův Mlýn -

RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Labská Špindlerův Mlýn - Svatý Petr
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Trutnov II
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Česká Třebová
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Hlinsko
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Králíky
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Lanškroun
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Svitavy
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Pardubice
RTA VÝCHODNÍ ČECHY, s.r.o.	RTA VÝCHODNÍ ČECHY	Havlíčkův Brod
11		
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Halenkov
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Huslenky
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Nový Hrozenkov
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Slavičín - L
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Starý Hrozenkov
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Valašské Klobouky
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Valašské Meziříčí - vodárna
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Zlín
RTA ZLÍN, s.r.o.	RTA ZLÍN	Vsetín
12		
Studio Re Vi s.r.o.	RTM	Jablonec nad Nisou
Studio Re Vi s.r.o.	RTM	Liberec-L
Studio Re Vi s.r.o.	RTM	Jablonec nad Nisou - O
13		
TV LYRA s.r.o.	LYRA TV	Děčín
TV LYRA s.r.o.	LYRA TV	Ústí nad Labem
14		
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Vyškov
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Česká Ves - Jeseník
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Hranice
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Kojetín
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Mohelnice
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Konice
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Olomouc
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Olomouc - Radíkov
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Prostějov
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Přerov
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Šumperk
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Olomouc - centrum
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Šternberk
TV MORAVA, s.r.o.	TV MORAVA	Holešov
15		
TV Vřídlo s.r.o.	TV Vřídlo	Jáchymov
TV Vřídlo s.r.o.	TV Vřídlo	Jáchymov - Klínovec
TV Vřídlo s.r.o.	TV Vřídlo	Karlovy Vary
16		
United Teleshop s.r.o.	TOP TV	Praha - Strahov
17		
ZAK TV s.r.o.	ZAK	Mariánské Lázně
ZAK TV s.r.o.	ZAK	Plzeň - město
ZAK TV s.r.o.	ZAK	Domažlice - město
ZAK TV s.r.o.	ZAK	Klatovy - Hůrka
ZAK TV s.r.o.	ZAK	Sušice - Svatobor
ZAK TV s.r.o.	ZAK	Železná Ruda - Pepík

Zdroj: Rada pro rozhlasové a TV vysílání – Výroční zpráva 2006

3. Rozložení dotací kulturnímu sektoru – stát, kraje

Jediným nástrojem veřejné podpory české kinematografie je v současné době **Státní fond pro podporu a rozvoj české kinematografie** Ministerstva kultury zřízený na základě zákona 241/1992 Sb.

V TIS. Kč	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Rozpočet Fondu	83 231	66 800	63 000	74 000	83 000	227 500

Zdroj: MK ČR

Prostředky Fondu se poskytují jako účelové dotace, půjčky nebo návratné finanční výpomoci na tyto projekty:

- tvorbu českého kinematografického díla,
- výrobu českého kinematografického díla,
- distribuci hodnotného kinematografického díla,
- propagaci české kinematografie,
- technický rozvoj a modernizaci české kinematografie,
- výrobu, distribuci a propagaci kinematografických děl národnostních a etnických menšin, žijících na území České republiky.

4. Kulturní produkty – objemy

České filmy 1991-2006

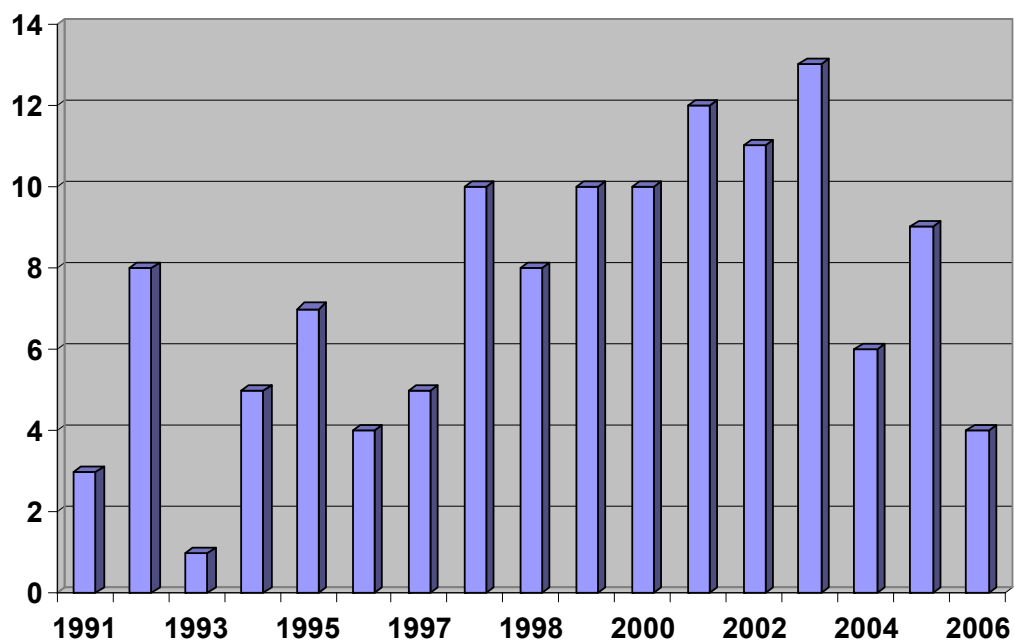
ROK	PREMIÉRY	NÁVŠTĚVNOST	PODÍL (%)	TRŽBY (Kč)	PODÍL (%)
1991	32	6 699 000	22,4	69 240 000	21,4
1992	7	5 870 000	18,8	78 696 000	18,3
1993	17	4 344 000	19,8	82 570 000	19,1
1994	20	2 738 000	21,3	62 959 000	20,8
1995	25	1 395 000	15,1	35 423 000	13,9
1996	25	1 401 000	15,8	46 442 000	15,0
1997	21	2 093 000	21,3	77 712 000	17,8
1998	15	1 318 000	14,3	59 965 000	11,8
1999	19	2 121 000	25,3	118 718 000	23,9
2000	20	2 025 000	23,2	121 824 000	20,5
2001	17	3 112 000	30,0	209 649 000	25,6
2002	20	1 346 000	12,6	95 544 000	10,1
2003	15	3 032 000	25,0	257 325 000	23,7
2004	23	2 873 000	23,9	259 558 000	23,5
2005	23	2 382 000	25,1	208 487 000	24,4
2006	23	3 233 000	31,1	300 328 000	30,8

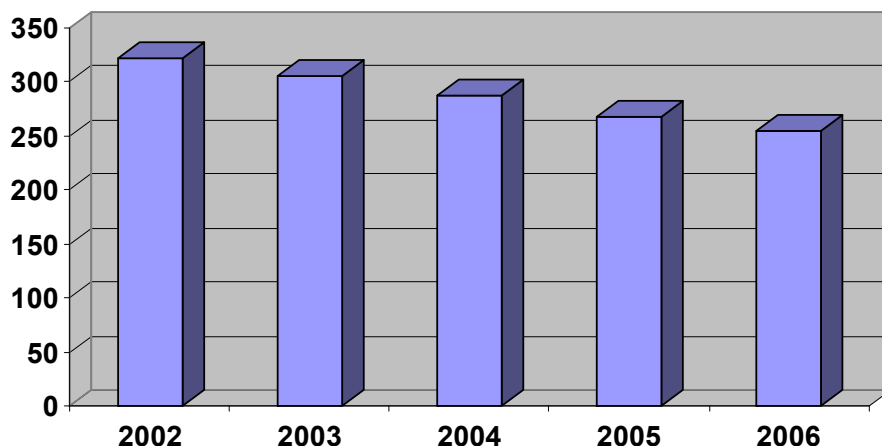
Zdroj: České filmové centrum – České filmy 2006

Premiéry v českých kinech 1991-2006

ROK	PREMIÉRY	NÁVŠTĚVNOST	TRŽBY (KČ)	PRŮMĚRNÉ VSTUPNÉ (KČ)
1991	193	29 898 000	323 186 000	10,80
1992	142	31 239 000	430 163 000	13,80
1993	174	21 898 000	432 905 000	19,80
1994	154	12 870 000	302 852 000	23,50
1995	136	9 253 000	254 206 000	27,50
1996	169	8 846 000	309 505 000	35,00
1997	173	9 815 000	436 961 000	44,50
1998	151	9 247 000	508 897 000	55,00
1999	159	8 371 000	496 063 000	59,30
2000	164	8 719 000	593 020 000	68,00
2001	174	10 363 000	817 682 000	78,90
2002	197	10 693 000	946 005 000	88,50
2003	208	12 140 000	1 084 010 000	89,30
2004	192	12 046 000	1 105 870 000	91,80
2005	193	9 479 000	854 486 000	90,20
2006	234	11 509 000	1 043 323 000	90,70

Zdroj: České filmové centrum – České filmy 2006

Počet zahraničních celovečerních filmů natáčených v ČR 1991 – 2007

Počet reklam natáčených v ČR 2002 – 2006**5. Struktura tržeb**

- Ekonomický dopad filmové produkce prochází třemi různými kanály:
 - o **Přímý dopad:** zaměstnanost a činnosti vzniklé na základě přímo vynaložených nákladů na výrobu
 - o **Nepřímý dopad:** zaměstnanost a aktivita podporovaná v následných částech hodnotového řetězce
 - o **Odvozený dopad:** společnosti filmového průmyslu utrácejí své příjmy za zboží a služby v oblasti širší české ekonomiky
- Ekonomické násobící koeficienty běžně používané při stanovení dopadu filmové produkce se pohybují od minimální hodnoty 2,0 (v Evropě) po nadhodnocený koeficient 3,0 (v USA).
- Společnost SPI, která zpracovávala studii ekonomického dopadu filmového průmyslu pro MK ČR, usoudila, že je vhodné použít nejkonzervativnější násobící koeficient 2,0.

Charakter filmového průmyslu v každé zemi je ovlivněn specifickou rovnováhou následujících forem produkce.

Domácí produkce

- o První a nejdůležitější. Její kulturní význam převažuje na ekonomickými přínosy
- o Vlády na celém světě, motivovány jejich kulturním přínosem, chrání stále pokračující produkci těchto filmů ve své zemi

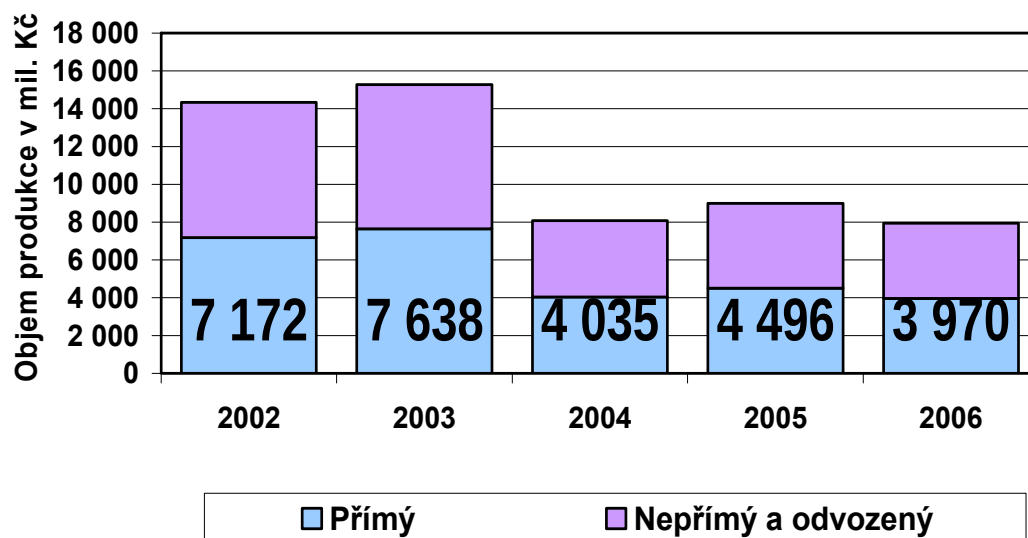
Zahraniční produkce

- o Vyvinuty v jiné zemi, buď pro trh země původu nebo pro mezinárodní trh, z produkčního hlediska mohou být natočeny kdekoli
- o Vlády na celém světě, motivovány jejich ekonomickým přínosem, vytvářejí stimulační systémy k přilákání zahraničních produkcí do své země

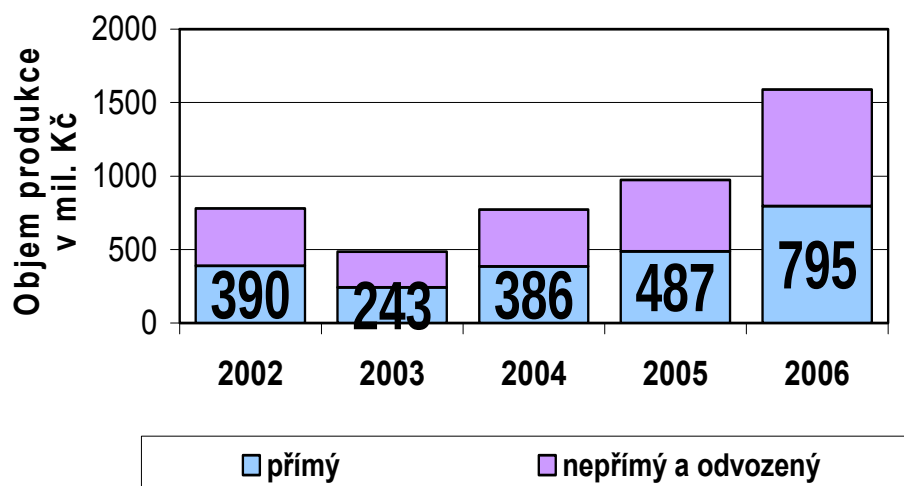
Produkce reklam

- o Pokládána za kulturně méně významnou a možná i méně "fascinující" je důležitým prvkem v činnosti produkčního sektoru.
- o Místním filmovým pracovníkům poskytuje práci - často pracují pro reklamu i pro film
- o Vlády nenabízejí reklamním produkcím produkční stimuly

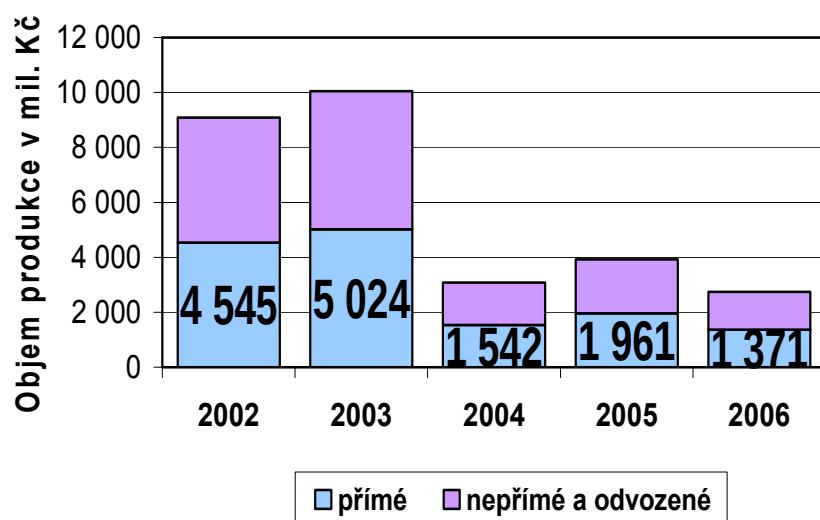
Celkový objem filmové produkce



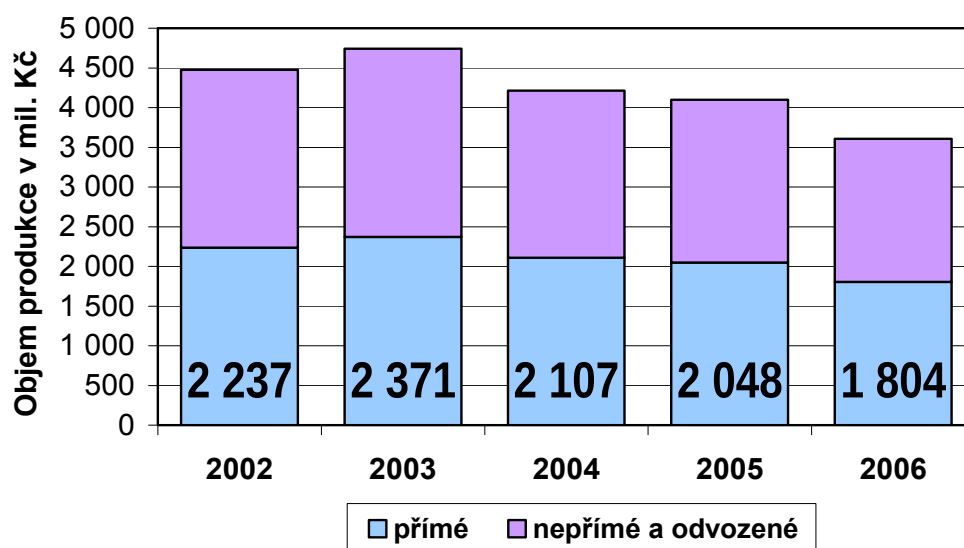
Objem produkce českých filmů



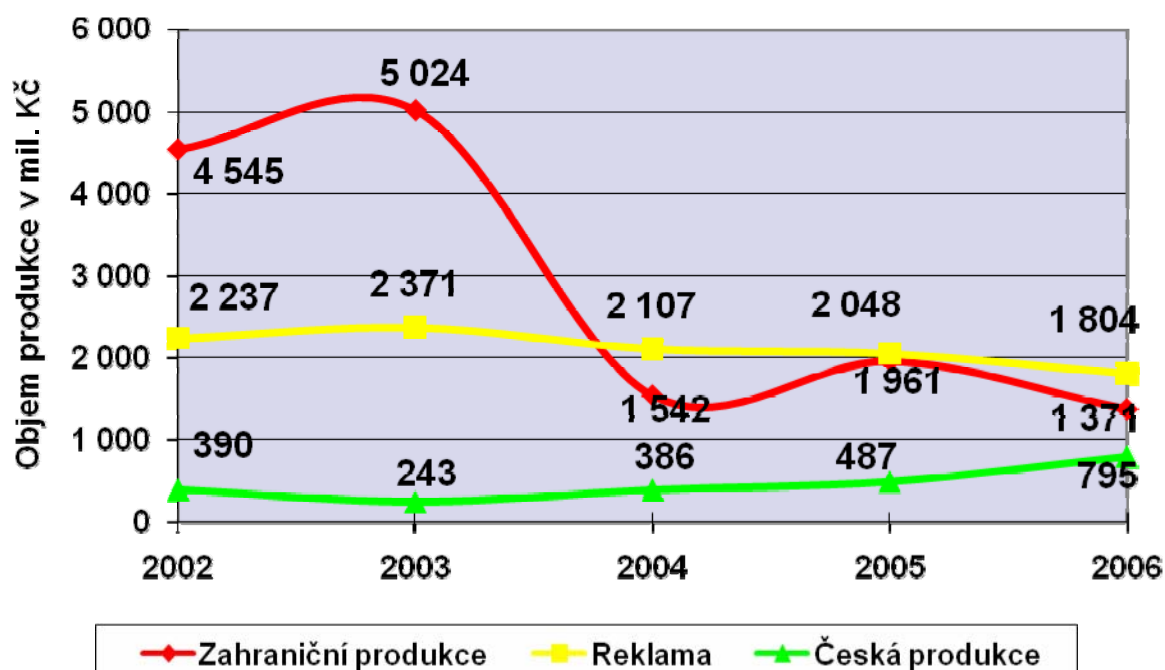
Objem produkce zahraničních filmů



Objem produkce reklam

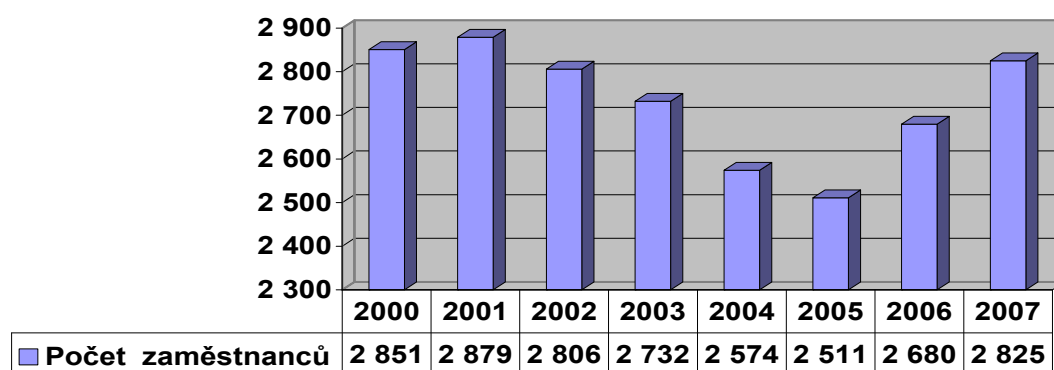


Objem produkce srovnání jednotlivých let

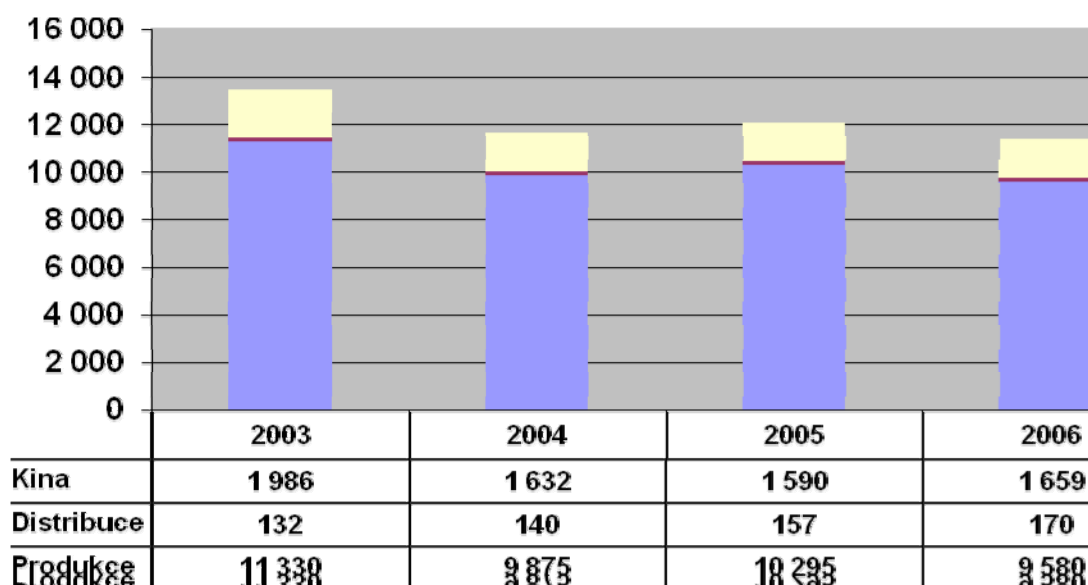


6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti

Počet zaměstnanců ČTV



Počet osob zaměstnaných přímo v kinematografii

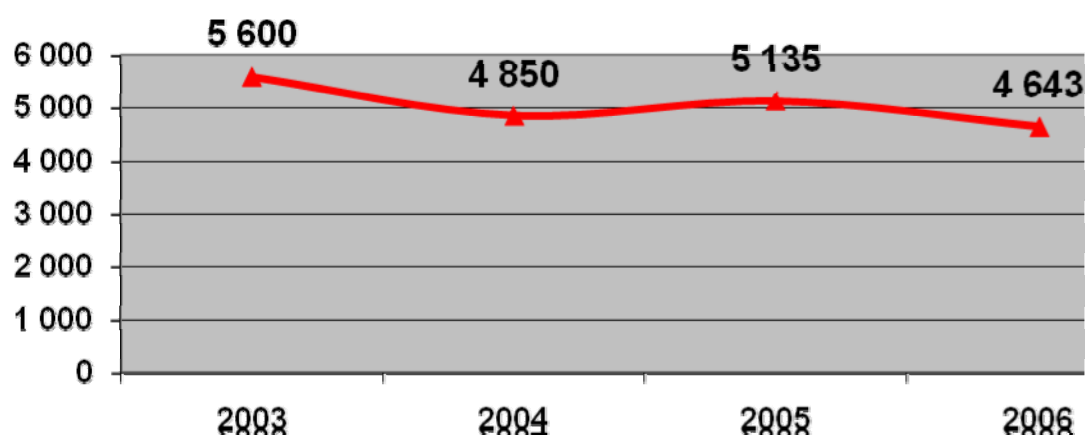


Zdroj: Unie filmových distributorů/NIPOS/Asociace producentů v audiovizí

Pracovní síla sektoru filmové produkce je ve všech zemích z velké části tvořena členy štábu, samostatně podnikajícími pracovníky, kteří obvykle intenzivně pracují (obvykle 12 hodin denně) 5 až 6 dní v týdnu po kratší období v průběhu roku. Vzhledem k tomu, že vztah mezi producentem a najatými členy štábu není vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, existuje v tomto sektoru velmi malá organizovanost v odborech a jejich vliv je pouze okrajový. Toto platí v celé Evropě s výjimkou Francie a Velké Británie v některých profesích. Přestože některé společnosti v sektoru mají řadu stálých zaměstnanců, je většina pozic v produkci jsou dočasnými místy. V důsledku toho je obzvláště důležité uvádět číselné údaje o zaměstnanosti jako ekvivalenty plného úvazku, což poskytuje jasnou metodologii srovnání s jinými sektory, kde je zaměstnanost spíše na plný úvazek. Tento výpočet je založen na předpokladu 1 800 hodin ročně = ekvivalent plného pracovního úvazku

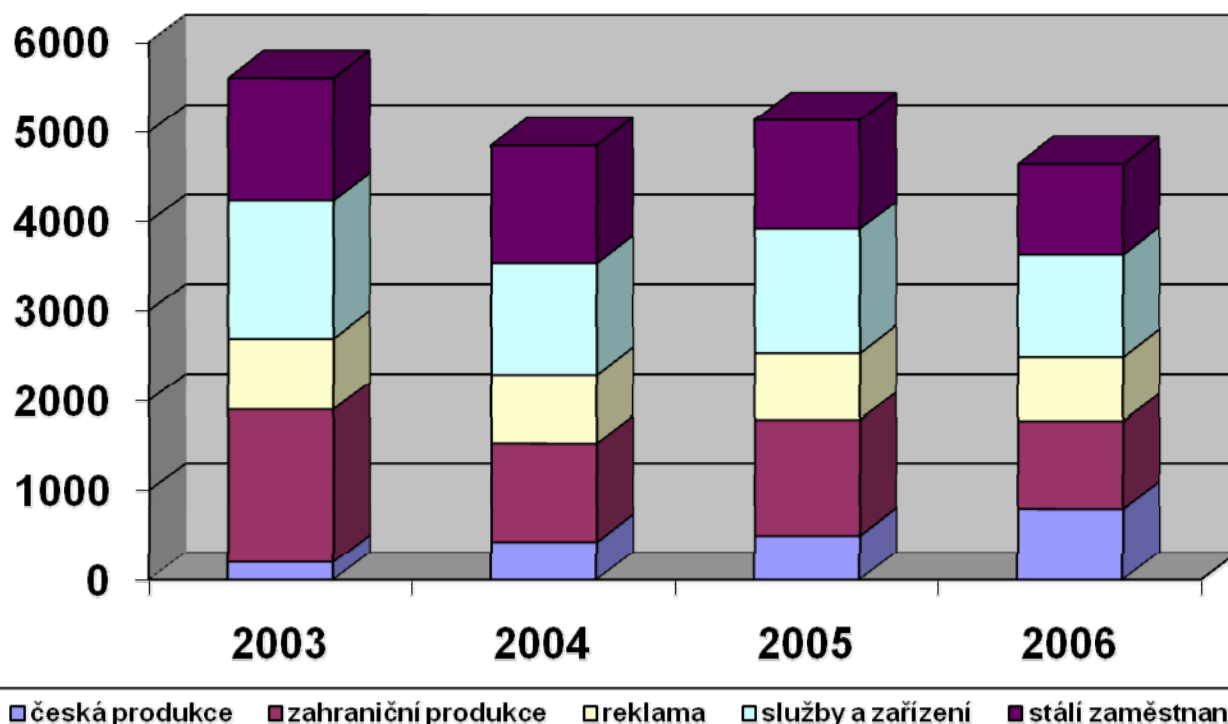
Počet přímých FTE v kinematografii v letech 2003 - 2006

FTE=ekvivalent plného pracovního úvazku=1800 hodin ročně



Počet FTE vytvořený filmovým průmyslem - struktura

FTE=ekvivalent plného pracovního úvazku=1800 hodin ročně



	2003	2004	2005	2006
česká produkce	200	425	495	785
zahraniční produkce	1 700	1 100	1 290	985
reklama	790	770	750	723
služby a zařízení	1 550	1 240	1 380	1 135
stálí zaměstnanci	1 360	1 315	1 220	1 015

7. Charakteristika lidských zdrojů

Pracovníci pracující na filmových projektech se vyznačují vysokou specializací a jejich profesionální růst je možný pouze v případě, že mají dostatek možností svou specializaci rozvíjet v rámci filmových projektů.

Jednotlivá řemesla (truhláři, štukatéři, zámečníci, kováři, zbrojíři, patiněři, pasíři, krejčí, obuvníci apod.) musí znát základy své profese, ale zároveň potřebují přijmout postupy nutné pro zajištění samotné filmové výroby. Změna postupů se týká zejména času a nákladů, je třeba pracovat velmi rychle a levně. Tento proces trvá i několik let v závislosti na počtu projektů.

Pracovníci postprodukce (mistři zvuku, animátoři, korektoři, střihači, apod.) musí neustále sledovat vývoj ve svém oboru, který je vzhledem k postupné digitalizaci filmové výroby velmi překotný. Jedná se o špičkové odborníky, kteří se mohou uplatnit v celém světě, podobně jako špičkoví počítačová odborníci.

Obecně lze říci, že se jedná o velmi kreativní pracovníky, kteří musí nést odpovědnost za své kroky, kteří musí vzbuzovat velkou důvěru, že jsou schopni vyřešit problémy samotných tvůrců (režiséra, kameramana, šéfa výpravy ap.) rychle, kvalitně a levně.

Vzhledem ke globalizaci tohoto odvětví je samozřejmě nezbytná jazyková vybavenost všech filmových profesí.

8. Struktura pracovních sil v sektoru

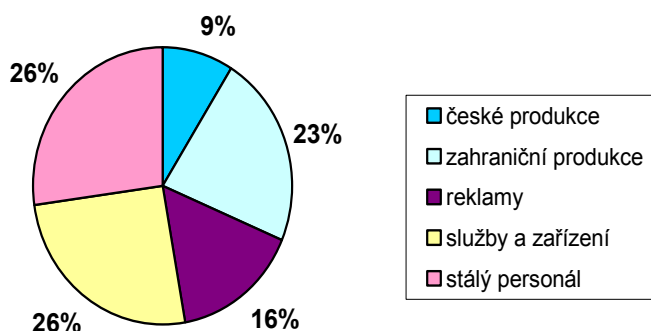
“Štábové profese“ neboli samostatně podnikající fyzické osoby najímané na práci ve filmové produkci obvykle smluvně zajišťuje produkční společnost nebo společnost poskytující produkční služby, která za daný projekt odpovídá. Ačkoli běžná praxe v mnoha zemích je taková, že produkční společnost odpovídá za najímání celého štábu pro všechny složky štábu, v České republice se pro některé složky štábu najímá specializovaná společnost, která poskytuje balík služeb, včetně najmutí veškerých pracovníků ve vztahu ke své štábové složce.

Toto je nejzřetelnější v oblasti stavby dekorací. Stavba dekorací tradičně představuje jednu z klíčových konkurenčních výhod České republiky, protože u některých typů filmu tvoří značný podíl rozpočtu a Česká republika byla dosud schopna kombinovat velmi vysokou kvalitu práce s nízkými pracovními náklady. Stavební dělníci často přijíždějí z mimopražských oblastí, např. z Moravy, což představuje cenný zdroj zaměstnanosti pro potenciálně ekonomicky potlačené oblasti.

Níže uvedený graf ukazuje, kolik ekvivalentů plného úvazku poskytli:

- štáb pracující na českých produkcích
- štáb pracující na zahraničních produkcích
- štáb pracující na reklamách
- pracovníci společností poskytující zařízení a služby, např. stavba dekorací
- placené práce na plný úvazek (zaměstnanci) ve všech společnostech sektoru

Ekvivalenty plného úvazku ve filmové produkci 2004



Práce OSVČ na mezinárodních a českých filmech, na reklamách a pro společnosti poskytující služby a zařízení vysoko převyšuje počet míst na plný úvazek, které jsou v tomto sektoru k dispozici. Sektor zahraniční produkce vytvořil podstatně více ekvivalentů plného pracovního úvazku než sektor české domácí produkce.

Dle kvalifikovaného odhadu společnosti SPI Olsberg, která v roce 2005 zpracovala studii pro MKČR, průměrná odměna pracovníků českého štábu pracujícím na zahraniční produkci je přibližně o 40% vyšší než průměr placený českou produkcí. Za určitých okolností může být tato skutečnost pro jednotlivé české producenty pracující s omezenými produkčními rozpočty problematická, když zjistí, že se představa o honorářích kvalifikovaných českých filmových pracovníků zvýšila. Obecně však zahraniční produkce zvyšuje jejich kvalifikaci a vyššími honoráři umožňuje, aby titíž lidé účtovali českým produkcím méně.

9. Profesní struktura v sektoru kultura

V rámci této škály společností v hodnotovém řetězci (viz. Kap. 2) existuje ve filmové produkci několik klíčových profesí. Filmoví profesionálové jsou zpravidla vysoce vzdělaní a schopní pracovníci, a mohou proto být hnací silou ekonomické aktivity i v jiných sektorech. V některých případech hrají jednotlivci v rámci tvůrčího týmu filmového projektu různé „role“. Autor může být zároveň režisérem svého vlastního scénáře.

K profesím, které filmová produkce zaměstnává, patří:

- Producent – producent je osoba odpovídající za vývoj a finanční zabezpečení filmového projektu, úzce spolupracuje se scénáristou a s režisérem, a proto musí mít obchodní, finanční, ale také tvůrčí schopnosti

- Režisér – režisér je odpovědný za tvůrčí proces natáčení filmu v jeho produkční a postprodukční fázi
- Scénárista - odpovídá za napsání a zpracování scénáře

Kromě nich jsou tu četné další pozice s rozličným stupněm tvůrčí odpovědnosti. Pro dozor nad těmito aktivitami zaměstnávají produkce většinou zkušenější vedoucí složek štábu (např. výtvarná složka – Art Department) a pokud produkce probíhá v zahraničí, často obsazují tyto pozice svými lidmi, které si přivezou. Česká republika se svými bohatými zkušenostmi v poskytování služeb zahraničním produkcím však má v současné době k dispozici zkušené filmové pracovníky, kteří na mnoha produkcích mohou tyto klíčové pozice zastávat, což svědčí o tom, jak důvěryhodnou filmovou destinací se země stala.

Přehled jednotlivých složek výrobního štábu a jejich vedoucích:

1. Produkce - Producent
2. Výprava - Vedoucí výpravy
 - a. Art – Art Director
 - b. Kulisy – Dekorátér kulis
 - c. Rekvizity – Hlavní rekvizitář
 - d. Stavba – Stavební koordinátor
 - e. Patiněři – Hlavní Patinér
 - f. Zeleň - Zahradník
3. Maskéři a kadeřníci
4. Kostýmy – Hlavní kostymér
5. Kamera - Kameraman
6. Produkční zvuk – Production sound mixer
7. Grip – Hlavní Grip
8. Světla – Hlavní osvětlovač
9. Střih – Filmový střihač
10. Visuální efekty – Supervizor visuálních efektů
11. Zvuková postprodukce / Hudba – Zvukový designér

Vedle těchto vedoucích profesí najímá produkce samozřejmě také velké množství jak odborných, tak neodborných pracovníků do "štábových" pozic včetně dělníků pro stavbu dekorací, řidičů apod. Viz. Následující kapitola.

10. Mzdy v kinematografii v porovnání k celé ekonomice

Průměrné mzdy stálého personálu zaměstnaného ve filmových společnostech se pohybují po průměrnou mzdou ČR.

Vzhledem k projektové orientaci celého průmyslu je hlavní část mezd, platů nebo honorářů vyplácena osobám samostatně výdělečně činným. Následující tabulka ukazuje základní sazby honorářů členů štábů, pro reklamu a zahraniční produkci. Tyto honoráře jsou u české produkce obecně o 40% nižší.

Uvedená tabulka je pouze orientační, každá produkce je specifická a záleží také na zkušenosti najímaných odborníků, jejich jazykovém vybavení v případě zahraničních zakázek i době, na kterou jsou najati. Může jít o několik dnů nebo až měsíců.

Denní sazby členů štábu/ obvyklé	CZK
Produkční	5 400
Unit manažer	4 500
Lokační manažer	3 750
Lokační asistent	2 500
Produkční koordinátor	3 000
Produkční asistent	3 000
První asistent režiséra	8 000
Druhý asistent režiséra	3 700
Produkční účetní	4 000
Pokladník	2 700

Tlumočník	3 000
Skript	4 000
Asistent	1 700
Vedoucí výpravy	6 000
Asistent vedoucího výpravy	3 500
Vedoucí stavby	3 250
Malíři/Truhláři/Stavba	2 500
Hlavní rekvizitář	3 000
Rekvizitář	2 600
Key grip	3 000
Dolly grip	2 600
Kostýmní výtvarník	4 800
Kostýmér	3 800
Kostýmní asistent	2 500
Výtvarník masek	5 000
Maskér	3 500
Kadeřník	3 500
Gaffer	3 200
Best boy	3 000
Osvětlovač	2 700
Operátor kamery	12 000
Ostříč	5 500
Zakladač	3 500
Steadycam operator	12 000
Videooperator	3 000
Zvukař	5 000
Zvukař	3 000
Koordinátor speciálních efektů	5 000
Ochranky	1 500
Zdravotník	1 700
Kaskadér	7 000
Koordinátor kaskadérů	8 000
Kompars	800-1 000
Kompars spec.	1 300-1 500
Hrající kompars	3 000-5 000+BuyOut
Řidič s vozem	2 700
Kateringový autobus	11 000
Kamery auto	2 500-3 500
Nákladní vozidlo grip/světla	3 000-4 000
Generátory	3 500-10 000
Karavan/Produkční karavan	3 500
Kostýmní/Maskérský autobus	5 500

Zdroj: Czech Film Commission 2006

11. Problematické profese z hlediska zaměstnanosti

V případě souběžného natáčení pěti a více filmových projektů nastává problém najímání zkušených pracovníků na jednotlivé pozice štábu, zejména na nižší úrovni.

Hlavním problémem je tedy získání dostatečných pracovních zkušeností jednotlivých, protože tyto zkušenosti lze získat právě pouze při samotném pracovním nasazení. Jiným způsobem nelze tyto zkušenosti získat.

Problematickou se také jeví zaměstnávání v postprodukčních pracovištích, kde investičně náročná technologie potřebuje pracovníky s vysokou znalostí dané technologie a rozsáhlou zkušeností z předchozích projektů. Tento problém existuje i v ostatních zemích Evropy, proto naši odborníci po získání dostatečných zkušeností často odcházejí pracovat do zahraničí. Existuje zde tedy podobná situace jako je u špičkových programátorů v počítačovém průmyslu.

12. Poptávka po zaměstnání

Poptávka po pracovních místech při výrobě filmů je přiměřená: o každé uvolněné místo se ucházejí zájemci, ale jen málokteří však vyhoví podmínkám z hlediska své kvalifikace a rozsahu požadovaných zkušeností.

Potřeba zkušenosti a praxe jednotlivých uchazečů o zaměstnání se jeví jako základní podmínka pro získání zaměstnání. Jejich nedostatek, zejména v případě absolventů, je třeba nahradit prostřednictvím asistenčních programů pro jednotlivé profese, při práci na českých kinematografických dílech.

13. Rozložení pracovních míst v kultuře a počet uchazečů o zaměstnání

Nárazovost a rychlost potřeby pracovních sil případě filmové nebo reklamní produkce, kdy je třeba během několika dnů postavit výrobní štáb, kde jednotliví členové na sebe převezmou plnou odpovědnost za svou složku. Právě zde spočívá základní úskalí zaměstnávání filmových profesí: producent najímající členy štábu musí mít jistotu, že tento pracovník bude schopen převzít zodpovědnost za svěřenou část celkového výsledného díla, za nemalé svěřené finanční prostředky a jeho přístup bude vyhovovat předpokládanému uměleckému záměru.

Jediným způsobem, jak může uchazeč toto doložit je jeho úspěšná předchozí práce na podobných projektech. Proto je nutné zavést programy, které umožní získání praxe, tj. možnost zaměstnání začínajících pracovníků bez přímého dopadu na výrobní rozpočet.

Počet uchazečů o zaměstnání tak vždy bude vyšší než je počet právě vyráběných filmů, tomu také odpovídá odměna v případě zaměstnání.

14. Studijní obory v sektoru kinematografie

Filmová a televizní fakulta AMU (FAMU)

Studijní obor:

- **Audiovizuální studia**
tříleté bakalářské studium prezenční
- **Animovaná a multimediální tvorba**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční
- **Dokumentární tvorba**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční
- **Kamera**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční
- **Produkce**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční
- **Režie**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční
- **Scenáristika a dramaturgie**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční
- **Stříhová skladba**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční

- **Zvuková tvorba**
tříleté bakalářské studium prezenční
dvouleté navazující magisterské studium prezenční
- **Teorie filmové a multimediální tvorby**
tříleté doktorské studium interní

Filmová akademie Miroslava Ondříčka v Písku

Studijní obor:

- **Audiovizuální tvorba**
tříleté bakalářské studium prezenční
- **Organizace a řízení výroby AV díla**
tříleté bakalářské studium prezenční
- **Obraz, střih a zvuk v AV tvorbě**
tříleté bakalářské studium prezenční
- **Animovaná tvorba**
tříleté bakalářské studium prezenční

Filmová škola Zlín

Studijní obory:

- **Produkce a režie**
dvouleté vyšší odborné studium denní
- **Animace**
dvouleté vyšší odborné studium denní
- **Obraz a zvuk**
dvouleté vyšší odborné studium denní
- **Klasická animovaná tvorba**
tříleté bakalářské studium prezenční

Střední škola fotografická, filmová a televizní, Skalsko

Vznikla v roce 2006, jde o střední školu internátního typu zaměřenou na výuku studijního oboru: **Užitá fotografie a média**

Poprvé otevřen v září 2007

Střední průmyslová škola sdělovací techniky, Panská

Studijní obory:

- Obrazová a zvuková technika
- Digitální a telekomunikační technika
- Technické lyceum

Kinotechnika, Praha

Kurzy pro promítače a vedoucí kin

- 14ti denní základní kurz
- Dvoudenní doškolovací kurz

15. Počty absolventů studijních oborů, vývoj

V ČR je k dispozici vyšší odborné, bakalářské i magisterské a doktorandské studium. FAMU vzniká v rámci AMU v Praze (filmový odbor) v letech 1946/47 jako pátá filmová škola na světě - po Moskvě, Berlíně, Římu a Paříži. V současné době samostatné studijní programy probíhají na FAMU (ročně cca 60 absolventů bakalářského a cca 60 absolventů navazujícího magisterského studia) a dvou vyšších odborných školách (ročně více než 50 absolventů). Střední průmyslovou školu sdělovací techniky ročně absolvuje cca 200 studentů.

16. Zaměstnanost absolventů

O zaměstnanosti absolventů filmových a TV škol nejsou k dispozici přesné údaje. V každém případě platí, že vysokoškolsky kvalifikovaní filmaři nemají problém se získáním odpovídajícího pracovního místa. Totéž platí o absolventech středoškolského studia.

17. SWOT

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
• Tradice filmové výroby v ČR • Rozsah služeb • Kvalita služeb • Osobní kontakty v zahraničí • Rozvinutá infrastruktura • Zájem české veřejnosti o české filmy • Renomé filmového školství • Členství v mezinárodních organizacích – Euroimages, Mediadesk, Evropská konvence o koprodukci • Mezinárodní filmový festival v Karových Varech • Široká škála dostupných lokací pro filmové natáčení	• Zastaralé technologie – zejména postprodukce • Slabá zahraniční propagace • Chybí zákon o kinematografii • Chybí systém podpory kinematografie • Chybí státní organizace zastřešující kinematografii • Chybí bilaterální koprodukční smlouvy mimo EU • Chybí pobídky pro investice do filmové výroby • Nedostatečné financování Fondu kinematografie
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
• Digitální vysílání TV • Digitalizace filmové produkce • Digitalizace filmové distribuce • Vzrůstající tlak zahraničních zákazníků na garance kvality • Výstavba nových ateliérů • Strategické aliance • Růst reklamního trhu v závislosti na růstu HDP • Přímý vstup mezinárodních firem na trh ČR • Rozvoj postprodukce • Přechod na Euro	• Rychlé posilování kurzu ČK vůči dolaru a euru • Rychlé zastarávání technologií, zejména v postprodukci • Nárůst nelegálního kopírování kinematografických děl - pirátství • Daňové pobídky pro investice do kinematografických děl v západoevropských zemích • Odchod filmových profesionálů do zahraničí

Literatura:

1. ZPRÁVA O ČESKÉ KINEMATOGRAFII 2004, MK ČR, Praha 2005, 62 s.
2. ZPRÁVA O ČESKÉ KINEMATOGRAFII 2005, MK ČR, Praha 2006, 78 s.
3. ZPRÁVA O ČESKÉ KINEMATOGRAFII 2006, MK ČR, Praha 2007, 74 s.
4. ZPRÁVA O STAVU VYSÍLÁNÍ A ČINNOSTI RADY PRO ROZHLASOVÉ A TELEVIZNÍ VYSÍLÁNÍ 2004, RRTV, Praha 2005, 277 s.
5. ZPRÁVA O STAVU VYSÍLÁNÍ A ČINNOSTI RADY PRO ROZHLASOVÉ A TELEVIZNÍ VYSÍLÁNÍ 2005, RRTV, Praha 2006, 65 s.
6. ZPRÁVA O STAVU VYSÍLÁNÍ A ČINNOSTI RADY PRO ROZHLASOVÉ A TELEVIZNÍ VYSÍLÁNÍ 2006, RRTV, Praha 2007, 139 s.
7. STATISTIKA KULTURY 2003, ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ ÚDAJE O KULTUŘE V ČESKÉ REPUBLICE, NIPOS, Praha 2004, 131 s.
8. STATISTIKA KULTURY 2004, ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ ÚDAJE O KULTUŘE V ČESKÉ REPUBLICE, NIPOS, Praha 2005, 136 s.
9. STATISTIKA KULTURY 2005, ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ ÚDAJE O KULTUŘE V ČESKÉ REPUBLICE, NIPOS, Praha 2006, 169 s.
10. STATISTIKA KULTURY 2006, ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ ÚDAJE O KULTUŘE V ČESKÉ REPUBLICE, NIPOS, Praha 2007, 134 s.
11. ECONOMIC IMPACT STUDY OF THE FILM INDUSTRY IN THE CZECH REPUBLIC, FINAL REPORT, MK ČR, Praha 2006, 70 s.
12. ČESKÉ FILMY 2006 – 2007, ČFC, Praha 2007, 132 s.

Podkladová studie pro oblast MUZEÍ A GALERIÍ

Autor: Ladislav Kesner

OBSAH:

1. Celkový přehled muzeí a galerií
2. Počet zaměstnanců a struktura zaměstnanosti
3. Charakteristika pracovní síly - lidských zdrojů
4. Struktura pracovních sil v sektoru
 - 4.1 Vzdělanostní struktura
 - 4.2 Profesní struktura v muzejním sektoru
5. Mzdy v kultuře v porovnání k celé ekonomice
6. Poptávka po zaměstnání, rozložení pracovních míst v kultuře a počet uchazečů o zaměstnání
7. Studijní obory v sektoru kultura
8. Základní problémy lidských zdrojů v sektoru muzeí
 - 8.1 Počet zaměstnanců ve vztahu k funkcím a potřebám muzeí
 - 8.2 Struktura pracovní síly ve vztahu k funkcím a potřebám muzeí
 - 8.3 Kvalitativní hodnocení a rozvoj lidských zdrojů
 - 8.4 Shrnutí hlavních problémů v oblasti lidských zdrojů
9. Priority
10. Dobrovolnická práce a outsourcing

1. Celkový přehled muzeí a galerií

V roce 2006 působilo v ČR 478 muzeí, galerií a památníků, plus 293 jejich poboček, celkem **675** organizací.

Počet muzeí a galerií v ČR dle typu zřizovatele (dle údajů NIPOS)

	Min.kultury ČR	Ostatní orgány státní správy	kraje	Obce a města	Ops, nadace	soukromé
	19	14	93	223	41	52

Z hlediska typologie lze muzejní sektor rozdělit na:

- velké instituce, zpravidla zřizované MK ČR (Národní galerie, Národní muzeum, Moravská galerie, UPM ad.)
- typ krajského muzea
- typ bývalého okresního (regionálního) muzea a větší městská muzea
- místní muzea, památníky, výstavní síně

V posledních letech výrazně roste počet soukromých a firemních muzeí, za muzea jsou označovány i nově vznikající subjekty zabývající se výstavní činností, avšak bez vlastních sbírkových fondů.

Muzea a galerie jsou financována z veřejných prostředků a to formou dotací od svých zřizovatelů či provozovatelů (stát, kraje, obce). Dostupné údaje o dotacích pro muzea a galerie zřizovaná kraji přináší tab. 1.

Statistická data o výstupech – produktech muzeí a galerií

V roce 2006 dosáhl dle údajů NIPOS celkový počet návštěvníků muzeí a galerií **9 763 171**, což představuje nárůst oproti roku 2002 o ca 12%.

Počty návštěvníků: **9 763 171**

Počty expozic: **1 793**

Počty krátkodobých výstav: **3 760**

2. Počet zaměstnanců a struktura zaměstnanosti

Jedním ze základních problémů pro koncipování tohoto programu je nedostatek aktuálních a věrohodných údajů, které by dovolily mapovat stav muzejního sektoru v ČR - komplexní a aktuální údaje o lidských zdrojích v muzeích zcela chybějí.

Kvalifikovaný odhad počtu pracovníků v muzejním sektoru je velmi obtížný, v rámci uvedené typologie nelze modelovat typické personální obsazení. V rámci jednotlivých kategorií (krajská muzea, místní muzea) existují mezi muzei výrazné rozdíly v počtu pracovníků.

Celkový počet zaměstnanců muzejního sektoru v ČR lze přibližně odhadnout na 3, 500 – 4, 000 pracovníků, z tohoto počtu ovšem připadá ca 30-35% na kustody.

Přibližně lze odhadnout, že v muzeích pracuje (v různém rozsahu) několik set dobrovolníků a dále v rámci různých typů praxí řádově stovky studentů či praktikantů, situace se v jednotlivých muzeích výrazně liší. Kupř. dle dotazníku mapujícího základní údaje o zaměstnanosti v muzeích a galeriích zřizovaných kraji, převážná většina muzeí odpověděla, že nevyužívá práci dobrovolníků, resp. využívá ji „příležitostně“ či „jednorázově“, avšak bez další specifikace.

Naopak dle téhož zdroje je práce dobrovolníků velmi rozsáhlá kupř. v muzeích Plzeňského kraje, kde některé instituce uvádějí kupř. i 250 osob a 10, 000! hodin dobrovolnické práce (budování ELA, depozitářů, záchrana objektů, očista sbírkových předmětů aj.), jiné muzeum pak 161 osob a 18 736 hodin! práce. Dostupné údaje je však možné považovat výhradně za orientační.

Tabulka 1 přináší základní údaje o personální situaci muzeí a galerií zřizovaných kraji.

	Muzea a galerie zřizovaná krajem	Ostatní muzea na území kraje	Neinvestiční dotace	Počet systemizovaných míst	Fyzických pracovníků	Z toho odborných prac.	VŠ vzdělání	SŠ vzdělání
Praha								
Středočeský								
Jihočeský	7		89, 227 000	185	183	85	63 (34.4%)	108 (59%)
Plzeňský	10	40	109, 699 000	242	308	173	102 (33.1%)	174 (56.4%)
Karlovarský	4		50, 030 000	140	134	68	34 (25.3%)	59 (44%)
Ústecký								
Liberecký	4	18	82, 392 000	126	130	64	40 (30.7%)	64 (49.2%)
Hradecký								
Pardubický	5		59, 022 000	120	142	57,5	45 (31.6%)	56,5 (40.1%)
Vysočina	8	37	57,951 000	156.6	155	79	55 (35.4%)	87 (56.1%)
Jihomoravský								
Zlínský	6		122, 800 000	198,5	208	115	65 (31,25%)	80 (38,5%)
Olomoucký	5	14	72, 821 000	205	224	96	83 (37%)	132 (58.9%)
Ostravský								

Pozn.: v některých případech se muzeum jako jeden subjekt skládá z několika detašovaných muzeí, resp. poboček. Kupř. Krajské muzeum Karlovarského kraje vzniklo sloučením Muzea Cheb, Muzea Sokolov a Muzea Karlovy Vary a kromě těchto tří muzeí je do něj začleněno dalších 11 poboček na území kraje.

3. Charakteristika pracovní síly - lidských zdrojů

Zastoupení podle pohlaví, věková struktura

Přesné údaje zcela chybějí, resp. situace jednotlivých muzeí se dle dostupných poznatků liší a nelze definovat obecný trend společný celému muzejnímu sektoru. Pro ten je typické, že pracovníci zůstávají své instituci věrni, značný je podíl pracovníků, kteří jsou v instituci zaměstnáni více než 10 let. Obor je značně feminizovaný (odhadem ca 70-80% pracovníků). V řadě muzeí však dochází k plynulé generační obměně a nástupu mladých pracovníků. Mezi zaměstnanci muzeí (mimo kategorii kustodů) převažují ženy.

4. Struktura pracovních sil v sektoru

4.1 Vzdělanostní struktura

Jak vyplývá z aktuálních údajů, v muzeích a galeriích zřizovaných krajů činí podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků (bakalářské a magisterské studium) 32,3%, podíl pracovníků s různým typem úplného SŠ vzdělání pak 50,2%. Je pravděpodobné, že v menších muzeích je tento podíl poněkud nižší. Celkově tedy zaměstnanci muzeí a galerií vykazují vyšší úroveň dosaženého vzdělání proti průměru obyvatelstva ČR, což ovšem vzhledem k povaze muzejní instituce není překvapivé zjištění.

4.2 Profesní struktura v muzejním sektoru

Struktura profesního uspořádání reflektuje historický vývoj muzeí, nikoliv však současné potřeby a požadavky. Na rozdíl od sektoru knihoven, kde je jasně definovaná profese knihovníka, neexistuje v oblasti muzeí a galerií profilová profese, charakteristická pro celý sektor. Pojem „muzejníka“ je spíše sebevymežující definice části muzejní komunity, označující jakéhokoliv odborného pracovníka profesně spjatého s muzeem. Mezi odbornými pracovníky muzeí tvoří jen menší část absolventi studijních oborů muzeologie. Největší část odborných pracovníků tvoří kurátoři, kteří svoji profesionální identitu typicky odvozují od profilu svého studia a odborného zaměření (tj. historik, historik umění, archeolog, biolog aj.); podobně muzejní pedagogové (pedagog).

Rámcové dělení profesní struktury v muzeích:

- odborní pracovníci - kurátoři a vědecko-výzkumní pracovníci
- další odborní pracovníci (pedagog, restaurátor, fotograf, knihovník, specialista marketingu a PR)
- technicko-administrativní a hospodářské profese (dokumentátor, správce depozitáře)
- dělnické profese
- dozorcí

Hranice mezi těmito kategoriemi není přesně definována – kupř..místo dokumentátora může být obsazeno specialistou s VŠ vzděláním a mít tak charakter odborného místa, ale může být i technicko-administrativní profesí. S tím souvisí skutečnost, že neexistují obecně platné definice a pracovní náplně pro jednotlivé profese. Typické jsou „dělené“ funkce, kdy jedna fyzická osoba zastává částečné úvazky dvou systemizovaných míst, tj. sdružuje dvě různé profesní a odborné kvalifikace, často nikoliv vhodným způsobem (kupř. lektor/edukační pracovník zároveň vykonává funkci PR specialisty).

Profesně největší část zaměstnanců tvoří u řady muzeí dozorcí (kupř. Muzeum umění v Olomouci má k počátku roku 2006 91 přepočtených zaměstnanců (113 fyzicky) z tohoto počtu je 56 systemizovaných míst kustodů.)

Rámcovou představu o profesním složení (podíl odborných a ostatních profesí) lze získat z uvedeného přehledu, týkajícího se muzeí a galerií zřizovaných Středočeským krajem (viz dále).

5. Mzdy v kultuře v porovnání k celé ekonomice

Jedním ze základních limitujících faktorů rozvoje profesní a vzdělanostní struktury pracovníků muzeí je dlouhodobě nepříznivá mzdová situace. Dle údajů uváděných v analýze připravené skupiny statistiků pro tuto studii, činila v r. 2005 průměrná mzda v muzeích 15, 733 Kč, tj.ca 79% průměrné mzdy v ČR, přičemž zaostávání se spíše zvětšuje. Absolutní většina zaměstnanců muzeí a galerií v České republice se i po přechodu na nový katalog prací pohybuje hluboko pod publikovaným národním průměrem. Velmi nepříznivá je i skutečnost, že v rámci jednotlivých kategorií specialistů- odborných pracovníků, jsou dnes většinou vyšší mzdy v akademické a výzkumné sféře (vysoké školy, ústavy), o soukromém sektoru nemluvě, než

v muzeích. Stávající katalog prací nereflektuje profesní strukturu a potřeby odborného růstu pracovníků. (Kupř. funkce kurátora je zařazena maximálně do 13. platové třídy, bez ohledu na reálnou kvalifikaci, náplň práce a zodpovědnost konkrétního pracovníka.) Stávající mzdové regulativy nejen neodpovídají odborným a profesním požadavkům kladeným na odborné pracovníky v muzeu, ale kupř. také zcela opomíjejí skutečnost, že na muzejní pracovníky jako opatrovníky nevyčísitelných kulturních hodnot jsou automaticky kladeny vysoké etické a morální požadavky.

Celkově nízké mzdové ohodnocení pracovníků, spolu s nevyhovujícím katalogem prací brání zásadní změně vzdělanostní a věkové struktury pracovníků, která by odpovídala postavení a funkcím muzeí a galerií.

6. Poptávka po zaměstnání, rozložení pracovních míst v kultuře a počet uchazečů o zaměstnání

Poptávka po pracovních místech v muzeích je přiměřená.

Velmi závažným problémem muzejního sektoru je skutečnost, že k plnění svých cílů a úkolů – zejména v oblasti vytváření, komunikace a distribuci produktů a služeb - potřebují muzea nejen odborné pracovníky – kurátory, ale stále více i specialisty dalších odvětví (marketing, práce s veřejností, IT aj.), avšak v soutěži s jinými zaměstnavateli nejsou konkurenceschopná a nedaří se jim kvalitní pracovníky těchto oborů získávat. Demotivující mzdové podmínky a možnosti profesionálního růstu vedou rovněž k tomu, že mladí odborní pracovníci po nabytí určité praxe v muzeu či poté co si doplní kvalifikaci, z muzeí odcházejí.

Vzhledem k tomu, že mzdovému systému chybí dostatečné motivační nástroje, pracuje v muzeích i značné množství pracovníků bez nezbytné odborné kvalifikace. Tento stav se odráží v nižší úrovni rozsahu a kvality služeb a stává se také překážkou při provádění nezbytných změn.

7. Studijní obory v sektoru kultura

Studijní obor muzeologie je v ČR vyučován na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně a Filozofické a přírodovědné fakultě Slezské univerzity v Opavě. Dále se na několika fakultách – většinou v rámci historických oborů – vyučuje studijní předmět muzeologie.

Jak přiznávají sami představitelé oboru, kvalita studií je problematická, sama muzeologie často není vnímána jako plnohodnotný studijní obor. Orientační průzkumy ukazují, že mezi nově nastupujícími zaměstnanci do odborných muzejních profesí tvoří absolventi oboru muzeologie jen velmi malou část. Bylo rovněž konstatováno, že zájem o odborné muzeologické vzdělávání se pracovníků muzeí je mizivý.⁴⁶ Je zřejmé, že struktura a obsah muzeologického vzdělávání v ČR by měly projít zásadním přehodnocením. Na druhou stranu zkušenosti ředitelů muzeí poukazují k tomu, že absolventi většiny studijních oborů, bez zvláštní muzeologické přípravy, postrádají základní dovednosti k práci s hmotnými prameny a materiální kulturou a jsou pro práci v muzeu jen omezeně využitelní.

Zákonné úpravy, avšak ani zažitá praxe, nevyžadují absolvování nějaké formy muzeologické vzdělání jako podmínku *sine qua non* pro zastávání odborné profese v muzeu, neexistuje certifikace kurátora pro muzejní sbírky.

V nedávné době byly dále otevřeny kurzy managementu v kultuře (VŠE Praha, Masarykova univerzita v Brně, Technická univerzita Liberec), dosud však nejsou k dispozici informace o uplatnění absolventů.

Asociace muzeí a galerií organizuje postgraduální kurz pod názvem Škola muzejní propedeutiky.

8. Základní problémy lidských zdrojů v sektoru muzeí

8.1 Počet zaměstnanců ve vztahu k funkcím a potřebám muzeí

Nelze globálně hodnotit, neboť mezi srovnatelnými muzei existují výrazné rozdíly. Personální stav v některých muzeích je zjevně naddimenzovaný, vzhledem k profilu muzea, spektru jeho činnosti a reálným výkonům. V některých případech jsou tyto disproporce až absurdní (muzeum s více než 60 zaměstnanci, avšak roční návštěvnost na úrovni 20, 000 lidí). Existuje naopak i řada muzeí, v nichž počet systemizovaných míst objektivně neodpovídá situaci organizací a je brzdou zejména v rozvoji aktivit a služeb pro veřejnost.

⁴⁶ František Šebek, Vysokoškolská výuka muzeologie v ČR z pohledu potřeb muzejnictví, in: Muzeum a změna, sborník konference, Praha 2003, s. 173-75.

8.2 Struktura pracovní síly ve vztahu k funkcím a potřebám muzeí

Jako ilustrativní příklad lze uvést údaje o personálním vybavení 15 muzeí a galerií zřizovaných Středočeským krajem z roku 2003 a současný stav personálního vybavení Muzea hl.m. Prahy a GHMP:

Příklad 1: Přehled o personálním vybavení a organizačním uspořádání muzeí Středočeského kraje

Název muzea Počet evidovaných předmětů	Pobočky	Objekty	Celkový počet zaměst.	Odborný personál (VŠ specialisté/správci depozitáře/restaurátoři a konzervátoři)
Středočeské muzeum v Roztokách 345 023 (cca 500 000 boj.)	-	3	64	11+5+10 (celkem však muzeum vykazuje 44 pracovníků ve sbírkách)
Polabské muzeum Poděbrady: Cca 400 000	5	15	31	10+0+2
České muzeum stříbra Kutná Hora: 91 000 (cca 181 000 boj.)		8	28	5+0+0
Okresní muzeum Praha-východ Brandýs nad Labem: 168 346	2	5	12	6+0+1
Okresní muzeum Mladá Boleslav: 60 200 (cca 295 000 obj.)	2	3	16	6+3+0 +2 dokumentátoři
Sládečkovovo vlastivědné muzeum v Kladně: 28 781	-	1	6	3+0+1
Rabasova galerie Rakovník: 1 389		3	13	1+1+0
Muzeum T.G.M. Rakovník: 23 718	5	14	22	6+4+1
Regionální muzeum v Kolíně: 511 000 obj.	3	12	28	6+0+2
Muzeum okresu Benešov (M.Podblanicka) 27 754 (2 nezprac. Pozůst.)	2	3	13	4+1+1
Muzeum Českého krasu, Beroun: 99 033 (cca 3x více obj.)	2	7	18	7+0+0
Regionální muzeum v Jílovém u Prahy 66 000		2	12	2+1+0
Okresní muzeum Příbram: 62 700	2	7	28	10+0+1
Regionální muzeum Mělník: 37 233		6	17	6+0+0
České muzeum výtvarných umění: 7 100		1	36	5+1+0
Památník K.Čapka-Strž-Stará Huť 62		1	4	
Památník A.Dvořáka, Vysoká u Příbrami Cca 500		1	5,5	1

Příklad 2: Stávající personální obsazení GHMP a MHMP

	Muzeum	Galerie
Kurátor (odborný pracovník)	15	4
Dokumentátor, asistent sbírek	4	
Evidence sbírek		2
Konzervátor/restaurátor	8	3
Správce depozitáře	5, 5	2
Specialista edukace (lektor)	1	1
Příprava výstav	2	8
Ediční/publikační	1	1 (tlum.-překl.)
Fotograf	1	0
IT specialista	0	1
Knihovník	1	1
PR, propagace	1	3
Ekonomická agenda	6	8
Personální agenda	2	3
Prodači v museum shopu, pokladní	4	7
Správa budov	1	21 vč. vrátných

Uvedené příklady signalizují, že personální struktura muzeí a galerií je vyjma základních profesí (ředitel, ekonom-účetní, pokladní, dozor, úklid) individuální a vychází ze specifických potřeb: velikosti muzea (počet poboček, lokalit, detašovaných pracovišť), množství sbírek, jejich oborové struktury a naléhavosti potřeb nutných k zajištění provozu a základních statutárních funkcí. Provoz jednotlivým muzeí je natolik specifický, že neumožňuje vytvořit jednotný personální model pro jejich optimální fungování.

Personální vybavení ve vztahu k odborné práci

Pojem „odborného pracovníka“ není zcela přesně definován a vymezen vůči kategoriím užívaných v katalogu prací. Z průzkumu u krajských muzeí a galerií vyplývá, že udávaný počet odborných pracovníků představuje 40-56% celkového počtu přepočtených /fyzických) zaměstnanců. Při absenci detailních údajů (sama muzea uvádějí svoji personální strukturu a systemizaci ve výročních zprávách či jiných veřejně přístupných dokumentech jen zcela výjimečně) uvádíme jako orientační příklad přehled skladby odborných profesí v muzeích Středočeského kraje v roce 2003.⁴⁷

Příklad: Přehled struktury odborných profesí v muzeích SČK

Název instituce	Počet sbírek	Odborné profese	Správce dep. (dokument.) X restaurátor, konzervátor	Pracovník pro práci s veřejností
Polabské muzeum Poděbrady:	cca 400 000	10 Ředitel historik 2x archivář přírodovědec archeolog 2x etnograf 2x knihovnice	0 2	
Středočeské muzeum v Roztokách	345 023 (cca 500 000 obj.)	11 Archeolog 5x Historik	4 10	¼ (více v případě zřízení tabulkového místa a přidělení financí)

⁴⁷ Uvedeno s laskavým souhlasem Odboru kultury a památkové péče Krajského úřadu Středočeského kraje.

		Archivář historik umění etnograf zoolog botanik		
České muzeum stříbra Kutná Hora:	91 000 (181 000 obj.)	5 Ředitelka Historik Etnograf Geolog Numizmatik	0 0	0
Okresní muzeum Praha-východ, Brandýs nad Labem:	168 346	6 ředitel - archeolog biolog kurátorka kurátorka archeoložka archivářka	0 1	0
Okresní muzeum Mladá Boleslav:	ca 60 200 (cca 295 000 obj.)	6 ředitel –historik etnograf kurátor sbírek historik archeolog knihovnice VŠ	3 0	0 (tč.na mateřské dovolené)
Sládečkov vlastivědné muzeum v Kladně:	28 781	3 ředitel –historik kurátor sbírky knihovnice VŠ	0 1	1/4
Rabasova galerie Rakovník:	1 380	1 ředitel	1 0	1
Muzeum T.G.M. Rakovník:	23 718	6 ředitel-historik historik 3x archeolog biolog	4 1	0 (představa: ½ úvazku)
Regionální muzeum v Kolíně:	511 000	6 ředitel etnograf historik historik umění zoolog archeolog	0 2	0 (příležitostně vykonává práce pro výstavní a propagační činnost)
Muzeum okresu Benešov (M.Podblanicka)	27 754 (2 nezprac. pozůstalosti)	4 ředitel historik přírodovědec archeolog	1 1	1/3
Muzeum Českého krasu, Beroun:	99 033 (obj.cca 3x více)	7 ředitelka archeoložka historička geoložka etnoložka geoložka zooložka	0 0	0 (zatím suplováno odbor. pracovníky)
Regionální muzeum v Jílovém u Prahy	66 000	2 historik přírodovědec	1 dokumentátor 0	3/4
Okresní muzeum Příbram:	62 700	10 ředitel-historik	0 1	0 (představa ½

		etnograf 2x historik archeolog mineralog botanik zoolog knihovník VŠ		úvazku)
Regionální muzeum Mělník:	37 233	6 ředitelka-etnograf etnografka historička přírodovědec archeolog historik	0 0	0
České muzeum výtvarných umění:	7100	5 historik umění 3x kurátor 2x	1 0	0 (představa odd. pro práci s veřejností)
Památník K.Čapka- Strž-Stará Huť	62	1 ředitelka	0 0	1/4
Památník A.Dvořáka, Vysoká u Příbrami	cca 500	1 ředitelka	0 0	0

Na značnou míru diferencí mezi jednotlivými muzei ukazuje kupř. porovnání dvou sbírkově srovnatelných institucí - Středočeského muzea Roztoky (64 zaměstnanců) a Polabského muzeum v Poděbradech (31 zaměstnanců). Asymetrii sice částečně ospravedlňuje profilování Roztok jako restaurátorského a konzervačního centra s metodickou působností, které se odráží v nejpočetnějším odborném personálu (11 odborných pracovníků specialistů a 10 restaurátorů a konzervátorů, další profese dokumentátor, správce depozitáře apod.), nicméně celkem 44 úvazků pro sbírkovou práci je v souvislostech muzeí SČK zcela nadstandardní personální vybavení, neadekvátní profilu muzea a zejména jeho skutečným výkonům. Naproti tomu v Polabském muzeu v Poděbradech tvoří – vzhledem k počtu poboček - podstatnou část zaměstnanců technický personál (správce, průvodci, pokladní, úklid). Počet odborných pracovníků specialistů je sice obdobný, avšak pomocný servis pro jejich práci prakticky neexistuje.

Je pravděpodobné, že zachycenou situaci lze do značné míry zobecnit a vztáhnout i na muzea srovnatelného typu v České republice globálně. Jak z přehledu personální struktury vyplývá, v prostředí muzeí je stále většinou za žádoucí považován co největší počet odborných pracovníků ve funkcích kurátorů a badatelů. S tím souvisí **dlouhodobé podceňování a personální zanedbání dalších odborných a servisních činností** - zejména lektori pracující se školami a s veřejností, oblast marketingu a PR. Důsledkem tohoto stavu je rovněž velmi nepříznivá skutečnost, že odborní pracovníci nejsou ve svých specializacích plně využiti a jsou setrvačně nuceni věnovat se aktivitám, které je od vlastního jádra odborné práce odvádějí.

Oblast muzejnictví nemá vypracována pravidla a metodiku (na rozdíl od kupř. oblasti knihovnictví) určující optimální poměr mezi množstvím sbírkových předmětů, resp. dalšími aspekty činnosti a počtem odborných pracovníků, kvantitativní ukazatele také nemohou být jediným rozhodujícím kritériem (podstatný je rozdíl mezi množstvím spravovaných pohlednic, grafik, fotografií apod. a např. hmotných trojrozměrných exponátů – nábytku, techniky atd., významnou roli hraje intenzita pohybu sbírek apod.).

Dle stávajících poznatků v řadě krajských a městských muzeí personální složení zahrnuje 5-10 odborných pracovníků (ve funkci kurátorů či vědecko-výzkumných pracovníků), avšak 0-1 systemizovaného místa pro agendu „práce s veřejností.“ Podobně i personální zabezpečení vzdělávacích aktivit je stále ve většině muzeí nedostačující.

U muzeí menšího rozsahu je běžnou praxí kumulace a kombinace činností v jednotlivých pracovních úvazcích, např. personální potřeba specialisty pro práci s veřejností supluje buď odborné profese, průvodci, lektori a nebo není vykonávána vůbec. Podceněny jsou také marketingové a PR aktivity a to dokonce u velkých muzeí, pro které by systematicky rozvíjený kontakt s médii a veřejností měl být nezbytnou potřebou zviditelnění, vytváření image a předpokladem jejich rozvoje.

Tato situace má samozřejmě své historické kořeny, vyplývající z pojetí role muzeí, způsobu jejich financování a řízení ve zdejších podmínkách. Velice závažná je u mnoha muzeí absence profese restaurátor a konzervátor, jako garantů systematické péče o sbírky a jejich fyzický stav. Tato profese není mnohdy zastoupena ani u muzeí s velkým počtem sbírek a tam, kde to jejich stav velmi naléhavě vyžaduje.

Za základní problém českých muzeí je možné označit skutečnost, že struktura personálního obsazení reflektuje historický vývoj a zvyklosti a neodpovídá současným potřebám. Nevyváženost personální struktury je jednou z nejslabších stránek a bariérou dalšího rozvoje muzeí v ČR.

V oblasti lidských zdrojů je proto jednoznačným cílem posílení personálních kapacit či **restrukturalizace personální systemizace tak, aby umožňovala vyvážené plnění všech statutárních funkcí a cílů rozvoje a budoucího směřování muzeí a galerií.**

8.3 Kvalitativní hodnocení a rozvoj lidských zdrojů

Objektivní kvalitativní hodnocení lidských zdrojů v muzeích je prakticky nemožné. Obecně platí, že není rozšířeno povědomí, že kvalitu muzea či galerie tvoří nejen jeho sbírky, ale ve stejné míře i jeho pracovníci. **Zanedbávání a podceňování personální práce a systematického rozvoje lidských zdrojů je chronickým a latentním problémem českého muzejnictví (samozřejmě nejen zde).** Kupř. jen výjimečně ředitelé muzeí provádějí periodická hodnocení zaměstnanců s dopadem na jejich odměňování. V muzeích se v plné míře projevují společné neduhy veřejných služeb a státního sektoru: absence kultury zodpovědnosti, praxe a standardů hodnocení, důrazu na oceňování kvality a výkonu, laxnost managementu v personálním řízení a nedostatek nástrojů k aktivní personální politice, spolu s demoralizujícími mzdovými podmínkami. Tyto faktory jsou umocněny specifickým vnímáním muzea (a muzejního pracovníka) – zejména ideálu „muzejníka.“ Toto sebepojetí muzejního zaměstnance, v němž přetrvává étos zapáleného, své sbírce oddaného amatéra-improvizátora, který obětavostí, nasazením a láskou překonává nedostatky ve vzdělání a profesionálních dovednostech jde proti duchu požadavků na s moderní, kvalifikovanou, profesionální pracovní sílu, schopnou a ochotnou věnovat se celoživotnímu vzdělávání. Nejedná se o akademickou otázku, neboť základním předpokladem pro kvalitativní rozvoj muzeí, jejich služeb a produktů je profesionalizace činností, proměna personální struktury i struktury potřebných znalostí a dovedností v rámci jednotlivých profesí.

O „trhu práce“ v muzejním sektoru lze stěží hovořit, mobilita pracovní síly v rámci sektoru není vysoká (což je ovšem zčásti dáno právě i specifikou muzejní práce). Řada odborných pracovníků setrvává na jednom místě po celý život, což má pozitivní i negativní aspekt: na jedné straně v muzeích setrvávají odborníci z nadšení a zájmu o daný obor a práci, kteří by našli neporovnatelně lepší finanční ohodnocení v jiných sektorech veřejné správy, akademického života, o soukromé sféře nemluvě, na druhé straně v muzeích přežívá mnoho těch, kteří by se pro své schopnosti a pracovní zvyklosti neuplatnili na trhu práce. Jak bylo konstatováno, v muzeích sice dochází ke generační odměně, ale výše popsaná realita (zejména demotivující mzdové podmínky) vedou k tomu, že řada nově přicházejících odborných pracovníků po určité době z ekonomických důvodů odchází (což se pochopitelně týká především schopných a kvalifikovaných pracovníků). Přispívá to k tomu, že se jen velmi pomalu proměňují zažité vzorci jednání a práce a zdejší muzejní kultura je obecně stále charakterizována malou flexibilitou a schopností adaptace či ochotou reagovat na nové výzvy. Tato muzejní kultura má pak zpětně negativní vliv na iniciativní, schopné a kvalitní pracovníky.

Základní požadavek na to, aby se muzejní pracovníci kontinuálně vzdělávali a získávali nové kvalifikace dále naráží na fakt, že vzhledem k nízkým mzdám jsou schopní a vzdělaní odborní pracovníci velmi často nuceni věnovat se dalším výdělečným aktivitám, k nimž jsou profesionálně vybaveni (přednášení na školách, expertizy, překládání apod.). Praxe rovněž naznačuje, že v mnoha případech jsou takové výdělečné aktivity rozvíjeny v pracovní době, či dokonce s využitím pracovních nástrojů a prostředků muzea.

8.4 Shrnutí hlavních problémů v oblasti lidských zdrojů

- Nevhodná personální struktura řady muzeí – nevhodná profesní struktura v celém sektoru
- Podceňování a zanedbávání personální práce a důrazu na soustavné vzdělávání a rozvoj, absence (či neochota uplatňování) motivačních nástrojů ze strany managementu
 - Všeobecně rozšířená improvizace a multitasking
 - Nedocnění eticko-morálních nároků na pracovní sílu v muzeích
 - Demoralizující platové podmínky (způsobené celkově nízkým objemem dostupných finančních zdrojů a tím, že katalog prací naprosto nereflektuje profesní strukturu muzeí a specifika muzejní práce); zvýšená kvalifikace se neodrazí v postupu pracovníka do vyššího mzdového tarifu
 - Legislativní úpravy (zejm. zákon 122/2000 a na něj navazující předpisy), které vedou k vytěžování kapacity pracovníků administrativními úkony (revize sbírek) na úkor smysluplného využití jejich kvalifikace
 - V mnoha případech nízká kvalita managementu (projevující se mj. v podceňování personální práce, neochotě či neschopnosti usilovat o proměnu personální struktury a a rejstříku profesních dovedností zaměstnanců)
- Psychologicky negativní vliv kultury muzejních organizací a ideálu muzejníka
- Muzea neschopná konkurovat jiným subjektům na trhu práce

9. Priority

Základní prioritou pro česká muzea a galerie musí být vyrovnání důrazu mezi tezauračními funkcemi a využitím sbírek muzeí a galerií veřejností. Muzea musí důsledně přijmout kulturu veřejné služby a služby zákazníkovi k tomu však stávající dovednosti a schopnosti pracovníků nestačí. Jak vyplývá z předcházející analýzy lidské zdroje jsou sice jedním z hlavních aktivit českých muzeí, ale současně i jednou z hlavních slabín a bariér dalšího rozvoje.

Všestranný rozvoj lidských zdrojů (managementu a pracovníků) se musí stát jednou z hlavních priorit zřizovatelů i vedení muzeí, mají-li muzea obstát v stále složitějším prostředí. Pouhé přijetí a otevření nových vzdělávacích programů pro pracovníky v muzeích se zcela mine účinkem, pokud nebude spojeno s dalšími změnami a opatřeními na úrovni zřizovatelů i managementů organizací, které budou směřovat k nápravě či řešení výše uvedených deficitů a problémů

- restrukturalizace personální systemizace ve většině muzeí, tak aby umožňovala vyvážené plnění všech statutárních funkcí a cílů rozvoje.
- Mnohem větší pozornost soustavné a kvalitní personální politice, tj. zejména zvyšování kvalifikace managementu i ostatních zaměstnanců a soustavné motivování zaměstnanců.
- Specifikace popisu pracovní činnosti, kvalifikačních požadavků a profilů profesionální dovednosti jednotlivých profesí
- Úpravy a revize katalogu prací a mzdových normativů, tak, aby plně zohledňovaly specifika muzeí a umožnila flexibilní reakci na specifickou situaci konkrétního muzea či galerie
- Na úrovni managementu organizací důsledné uplatňování možnosti motivace pracovníků pohyblivými složkami mzdy a mimořádnými odměnami, v závislosti na periodickém hodnocení práce každého zaměstnance.
- Postupné adoptování kultury zákaznický orientovaného přístupu, vytvářet na všech úrovních a stupních muzejních pracovníků odpovídající dovednosti
- Postupné vytváření kultury celoživotního vzdělávání

Co se týká vytváření takových **personálních kapacit**, které budou adekvátní novým požadavkům a nárokům na muzea, jedná se o několik úzce provázaných aspektů:

- a) **proměna profesní struktury** zaměstnanců muzeí (viz výše uvedená analýza)
- b) **proměna profesního profilu**, s důrazem na nově potřebné dovednosti a znalosti

Proměnu či modifikaci profesního profilu jednotlivých profesí v muzejním prostředí je třeba považovat za klíčovou – zahrnuje složku specifickou pro každou jednotlivou profesi či odborné zaměření a složku společnou pro muzejní pracovníky. V obecném smyslu (pro většinu profesí) musí zahrnovat rozvoj nových profesních dovedností, ale současně i výchovu k vnímání role a funkce muzejního pracovníka s důrazem na vytváření a poskytování kvalitních produktů a služeb a rozvoj zákaznický orientovaného jednání.

9.1 Hlavní oblasti pro vzdělávání

9.1.1 Vzdělávání pracovníků státní správy a zřizovatelů muzeí

Z výše uvedené analýzy vyplývá, že situace veřejných muzeí je silně závislá na přístupech a rozhodování pracovníků státní správy a samosprávy, především na úrovni zřizovatelů muzeí a galerií. Konkrétní opatření v této oblasti směřuje ke kontinuálnímu vzdělávání těchto pracovníků s důrazem na objasňování rolí a funkcí muzea v moderní společnosti a specifik muzejní práce, pozitivních přínosů muzejního sektoru, prezentaci modelových případů z domácí i zahraniční praxe.

9.1.2 Analyticko-koncepční a metodická opatření směřující k rozvoji lidských zdrojů v muzeích kupř. vytváření katalogů profesních dovedností jednotlivých profesí

9.1.3 Vzdělávání pracovníků muzeí a galerií

představuje samozřejmě těžiště programu. Zaměření především na:

- prohloubení a rozvoj dovedností a znalostí spjatých s vytvářením kvalitních muzejních produktů – zejména expozice a výstavy (kupř. u kurátorů nejen odborná průprava v rámci daného tématu, ale také rozvoj schopností prezentovat a komunikovat sbírky a fakta veřejnosti)
- získání a rozvoj dovedností zaměřených na realizaci a distribuci muzejních produktů, ve spolupráci s různými partnery (školy a edukační zařízení, subjekty cestovního ruchu, státní správa a samospráva, zájmová a profesní sdružení)
- rozvoj „měkkých dovedností“ – zejména interpersonálních a komunikačních ve vztahu k různým

cílovým skupinám (veřejnost obecně, návštěvníci, zájmové a profesní skupiny, zřizovatel, potenciální mecenáši)

- rozvoj IT a dalších dovedností v technologické oblasti
- posilování jazykové kompetence

9.1.4. Vzdělávací aktivity určené partnerům muzeí – školy, subjekty cestovního ruchu – zaměřené na prohloubení schopností spolupracovat s muzei a galeriemi

10. Dobrovolnická práce a outsourcování

Rozšiřování role dobrovolnické práce v muzeích naráží na socio-ekonomickou situaci a kulturní stereotypy a jen stěží lze očekávat jeho masivní rozvoj. Konkrétní opatření přesto mohou směřovat k vytváření podmínek pro dobrovolnickou práci a zejména školení a vzdělávání dobrovolníků samých.

? Je otázkou zda zdroje programu je možné využít i k vzdělávání (kupř. formou školení) vybraných profesí odborných a servisních činností, zajišťovaných externími dodavateli.

Podkladová studie pro oblast KNIHOVEN

Autor: Vít Richter

OBSAH:

1. Souhrnné statistické údaje v sektoru kultura
2. Celkový přehled kulturních organizací, rozmístění v krajích
3. Rozložení dotací kulturnímu sektoru – stát, kraje
4. Kulturní produkty – objemy
5. Struktura tržeb – vstupné, prodej produktů
6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti
7. Charakteristika LZ
8. Struktura pracovních sil v sektoru
9. Profesní struktura v sektoru kultura
10. Mzdy v kultuře v porovnání k celé ekonomice
11. Poptávka po zaměstnání
12. Rozložení pracovních míst v kultuře a počet uchazečů o zaměstnání
13. Studijní obory v sektoru
14. Počty absolventů studijních oborů, vývoj
15. Zaměstnanost absolventů
16. Zahraniční zaměstnanci
17. Hlavní rozvojové oblasti knihoven
18. Priority celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven

1. Souhrnné statistické údaje v sektoru kultura**2. Celkový přehled kulturních organizací, rozmístění v krajích**

Počet knihoven v ČR

Rok	Lékařské knihovny	Vysokoškolské knihovny	Knihovny Akademie věd ČR	Knihovny muzeí a galerií	Školní knihovny	Veřejné knihovny	Celkem
2006	143	114	65	257	4204	5662	10445

V roce 2006 působilo v ČR nejméně 10 445 knihoven. S výjimkou školních a vojenských knihoven, které v naprosté většině slouží výhradně potřebám škol (vojenského útvaru), nabízejí všechny knihovny své služby nejširší veřejnosti. Z hlediska jejich územního rozložení lze konstatovat, že knihovny jsou rozmístěny rovnoměrně po celém území státu či krajů. Veřejné knihovny se nadále vyskytují v naprosté většině obcí, školní knihovny působí všude tam, kde je nějaké školní zařízení. V každém kraji působí jedna krajská knihovna. Specializované knihovny působí především ve větších městech tam, kde působí jejich provozovatel (vysoká škola, muzeum, výzkumný ústav apod.). V posledním období dochází k poklesu počtu veřejných a školních knihoven. Míra tohoto poklesu zatím zásadně neohrožuje dostupnost veřejných knihovnických a informačních služeb, ale lze předpokládat, že v příštím období bude nutno definovat základní pravidla dostupnosti.

3. Rozložení dotací kulturnímu sektoru – stát, kraje

Knihovny jako celek jsou financovány z veřejných prostředků a to formou dotací od svých zřizovatelů či provozovatelů. Kromě tohoto financování mají knihovny poskytující veřejné knihovnické a informační služby ve smyslu knihovního zákona č. 257/2001 Sb. možnost získávat dotace ze státního případně krajského rozpočtu. Následující přehled uvádí informace o dotační politice státu a krajů.

Největší objem dotací ve vztahu ke knihovnám směřuje na podporu připojování knihoven k internetu (PIK) a na využívání informačních technologií (VISK), přesto však tyto dotace nejsou dostatečné. Zejména program VISK má velmi nevyrovnané financování a jeho celkový objem neodpovídá potřebám. V knihovnách se zatím v širší míře neuplatňují nové trendy jako digitalizace, sdílená katalogizace apod. Velmi omezeně je podporována činnost knihoven pro zdravotně znevýhodněné, imigranty a další skupiny obyvatel ohrožených sociálním vyloučením.

Základem dotační politiky na krajské úrovni je Program podpory výkonu regionálních funkcí knihoven. Jedná se o podporu knihoven v nejmenších obcích, které prostřednictvím tohoto programu získávají základní podpůrný servis (výměnné knihovní fondy, vzdělávání, poradenství, centrální zpracování knihovních fondů apod.). Tento program byl původně založen jako státní dotační program, od roku 2005 přešel včetně financování do kompetence krajů. V některých krajích (Plzeňský, Ústecký, Liberecký) dochází k výraznému poklesu objemu financování, což má nepříznivý vliv na rozsah a kvalitu knihovnických služeb v malých obcích.

Dotační programy Ministerstva kultury

Program Veřejné informační služby knihoven (VISK)

	Rok 2004	Rok 2005	Rok 2006	Rok 2007
Plán	41,0	92,6	87,2	87,7
Skutečnost	39,6	30,2	30,2	70,0

Program Knihovna 21. století

	2004	2005	2006	2007
Plán	2,0	10,0	15,0	15,0
Skutečnost	2,0	1,8	2,2	2,2

Program Česká knihovna

	2004	2005	2006	2007
Plán	2,0	2,1	2,2	2,3
Skutečnost	1,9	1,7	3,3	3,0

Ministerstvo informatiky – Projekt internetizace knihoven (PIK)

	2004	2005	2006	2007
Projekt internetizace knihoven		64,0	100,0	131,0

Dotační programy Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
Dotace vysokoškolským knihovnám z Fondu rozvoje vysokých škol

	2004	2005	2006	2007
Výše dotace	3,6	2,8	3,3	3,9

Dotační programy krajů
Program podpory výkonu regionálních funkcí

	PHA	SC	JČ	PL	KV	ÚL	LB	HK	PA	VYS	JM	OL	ZL	MS	Celkem
Rok 2006	3,0	15,8	13,5	6,5	4,0	7,5	4,5	8,8	8,3	10,1	14,4	10,2	8,7	12,8	128,2

4. Kulturní produkty – objemy

Knihovny tvoří základní infrastrukturu pro systém školního a mimoškolního vzdělávání a mají klíčovou úlohu v koncepci celoživotního učení. Současně plní nezastupitelnou úlohu pro shromažďování, trvalé uchování a zpřístupnění kulturního bohatství, jsou součástí infrastruktury výzkumu a vývoje. Mají velký význam pro oblast rozvoje volnočasových aktivit dětí, mládeže, dospělých i seniorů. Jejich výsledným produktem je široké spektrum knihovnických a informačních služeb, např. výpůjční služby, kopírovací služby, rešeršní služby, meziknihovní výpůjční služby a služby dodávání dokumentů, bibliograficko-informační služby, přístup k elektronickým informačním zdrojům, přístup k veřejnému internetu a další. Dlouhodobým trendem v oblasti veřejných knihoven je úsilí o rozšíření spektra nabízených klasických knihovnických služeb o další služby v oblasti vzdělávání, zprostředkování kulturních hodnot a komunitních aktivit. Cílem je vytvořit z knihoven postupně informační, kulturní, vzdělávací a komunitní centrum obce, které by nabízelo místní komunitě široké spektrum služeb spojených s celoživotním učením a trávením volného času.

Uživatelé knihoven mají k dispozici 101 mil. knihovních jednotek. Ročně je v knihovnách realizováno téměř 80 mil. výpůjček, v knihovnách je evidováno téměř 2 mil. obyvatel. V síti veřejných knihoven je ročně uskutečněno 61 422 vzdělávacích a kulturních akcí, uskuteční se 53 199 seminářů, odborných porad a konzultací. Veřejné knihovny tvoří nejrozsáhlejší síť institucí, která nabízí občanům volný přístup k internetu. V roce 2006 tuto možno využilo téměř 2,3 mil. obyvatel. 343 veřejných knihoven poskytuje veřejnosti vzdělávání v oblasti informační a počítačové gramotnosti.

Statistické údaje za rok 2006

	Knihovny počet	Pobočky počet	Knihovní fond v tis.	Čtenáři v tis.	Výpůjčky v tis.
Veřejné knihovny	5662	869	61888	1476	68697
Lékařské knihovny	143		2 858	87	967
Vysokoškolské knihovny	114	953	12 290	389	2 991
Školní knihovny	4204		14 359		3 434
Knihovny AV ČR	65		3 165	39	162
Knihovny muzeí a galerií	257		6 735		230
Celkem	10445	1822	101295	1991	76481

5. Struktura tržeb – vstupné, prodej produktů

Příjmy z vlastní činnosti jsou v oblasti knihoven limitovány ustanovením Zákona č. 257/2001 Sb. (Knihovní zákon), který vymezuje základní typy služeb (výpůjční, bibliograficko-informační, přístup k elektronickým informačním zdrojům prostřednictvím internetu) jako služby bezplatné. Zákon současně stanoví, že ostatní knihovnické a informační služby je možno zpoplatnit pouze do výše vynaložených nákladů. Rozsah příjmů z vlastní činnosti se v průměru pohybuje kolem 5% z celkových výdajů a jen zcela výjimečně přesahuje 10% celkových výdajů. V ojedinělých případech provozují knihovny (zpravidla ve větších městech) vybrané činnosti z cílem dosažení zisku, např. antikvariát, kopírovací služby apod.

6. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ, struktura zaměstnanosti⁴⁸

Počty pracovníků knihoven (funkční místa)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Krajské knihovny	808	818	820	826	821	802	807	802	798	803	804	1 267	1 296
NK ČR	506	491	537	479	469	444	446	446	444	442	448	445	450
Veřejné knihovny	3 813	3 807	3 732	3 264	3 083	3 541	3 511	3 526	3 602	3 726	3 592	3 347	3 429
Zdravotnické knihovny	333	340	346	356	353	325	334	362	366	377	360	340	337
Muzejní knihovny						251	267	264	271	260	282	282	290
Knihovny AV ČR				290	290	280	302	303	293	309	298	316	305
Školní knihovny										209			255
Ostatní knihovny													
CELKEM	5460	5456	5435	5215	5016	5643	5667	5703	5774	6126	5784	5 997	6 362

Počet funkční pracovních míst se v oblasti knihoven pohybuje kolem hodnoty 6 500. Počet pracovníků (funkčních míst) působících v knihovnách ČR je v posledních přibližně patnácti letech stabilizován. Pokud v některých typech knihoven dochází k meziročním poklesům či růstu, je to zpravidla spíše způsobeno vnitřními organizačními změnami (například vznik krajských knihoven v nových krajích), než důsledky snižování či zvyšování počtu pracovníků. V posledním období se v souvislosti s privatizací nemocnic projevuje trend k rušení knihoven v oblasti zdravotnictví, a tím dochází i ke ztrátám pracovních míst. Pro úplnost je nutno konstatovat, že v některých sítích knihoven se zatím neprovádí statistické šetření zaměřené na počet pracovních míst. Zvláště to platí o veřejných knihovnách v menších městech a obcích. Při statistických šetřeních byla stanovena zásada, že počty pracovníků se vykazují pouze v těch knihovnách, kde rozsah pracovního úvazku přesáhne 15 pracovních hodin týdně. Provoz knihoven v malých obcích a městech je velmi často zajišťován dobrovolníky nebo pracovníky na částečný úvazek. Velmi často je funkce knihovníka spojena například s funkcí administrativního pracovníka obecního nebo městského úřadu.

⁴⁸ Údaje o vzdělanostní, věkové a kvalifikační struktuře pracovníků vycházejí z rozsáhlých průzkumů, které byly realizovány Národní knihovnou ČR v letech 1998 a 2004. RICHTER, Vít, HOUŠKOVÁ, Zlata, HEJHÁLKOVÁ, Marta. *Analýza věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR v roce 2003 a 2004 a srovnání se stavem roku 1998*. Praha : Národní knihovna, 2005. 72 s. Dostupný z WWW: <<http://knihovnam.nkp.cz/docs/VzdelavaniZprava2004.pdf>>.

Následující přehled uvádí průměrné počty pracovních míst v jednotlivých typech knihoven.

	Pracovníci úvazky
Obec. knih.	1,1
MK do 5000	1,5
MK 5-20000	5,2
MK 20-100000	24,5
MK nad 100000	107,7
Krajské	100,3
Ústřední specializované knihovny	67,5
Vysokoškolské	11,6
Výzkum, AV ČR	2,8
Lékařské	2,2
Muzejní	2,1
Vojenské	1,1
Školní	1,5
Ostatní	5,4

Z hlediska právního statutu nemá většina knihoven právní subjektivitu, ale je součástí instituce, které primárně poskytuje své služby (např. vysokoškolské knihovny, knihovny muzeí apod.). Knihovny provozované obcemi jsou zpravidla organizační složkou obecního nebo městského úřadu. Knihovny ve větších městech (cca od 10 000 obyvatel) mají zpravidla právní subjektivitu, totéž platí o ústředních specializovaných knihovnách (např. Národní knihovna ČR, Státní technická knihovna apod.)

7. Charakteristika LZ

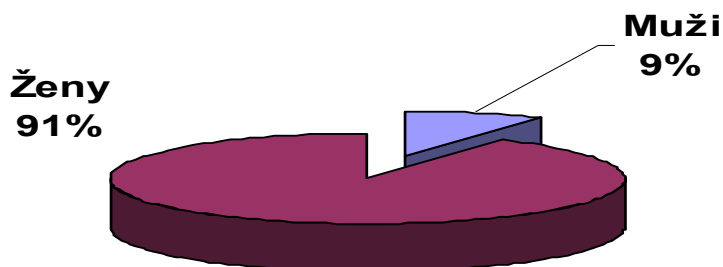
Knihovnictví a informační činnost patří k oborům, kde v souvislosti s využitím informačních technologií dochází k zásadním proměnám obsahu profese, což je spojeno s potřebou aktivního celoživotního vzdělávání pracovníků.

Zastoupení podle pohlaví

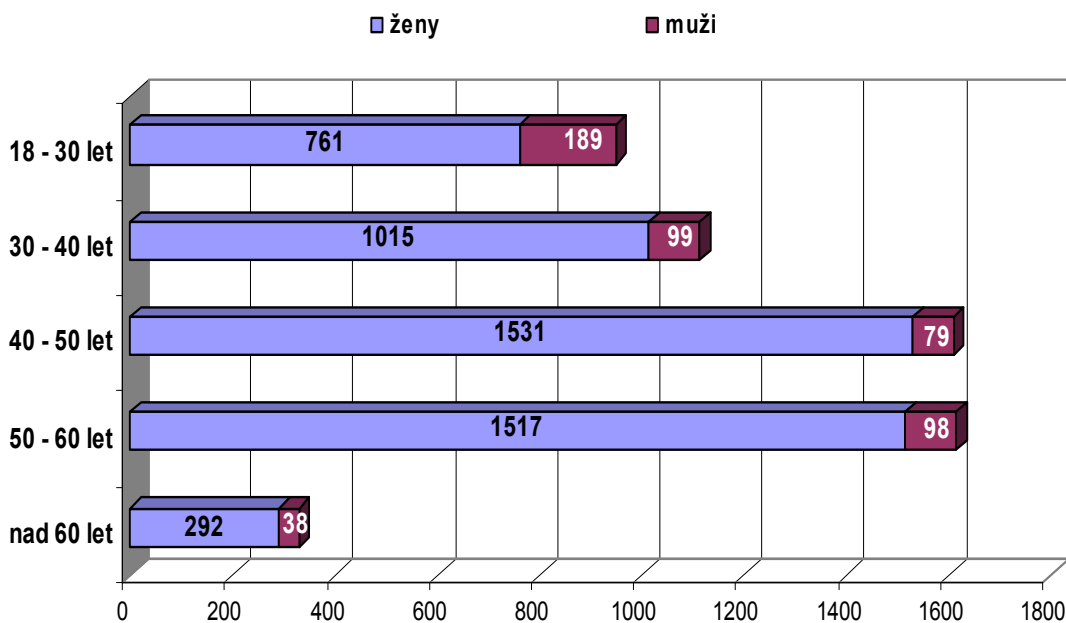
Z hlediska zastoupení podle pohlaví naprosto převažují v knihovnách ženy, muži tvoří v průměru 9%. Ve veřejných knihovnách muži tvoří v průměru 7,2%. Největší podíl mužů vykazují krajské knihovny, kde jejich zastoupení dosahuje hodnoty 12,6%. V místních a malých městských knihovnách se pohybuje podíl mužů v rozmezí 1,5 až 1,9%.

V některých typech specializovaných knihoven je feminizace o něco nižší (podíl mužů je 10,4%), ale zaznamenáváme dílčí rozdíly. Například v ústředních specializovaných knihovnách je podíl mužů 17,2%, v knihovnách z oblasti výzkumu a AV ČR naopak podíl mužů poklesl na 7%. Největší pokles podílu mužů zaznamenáváme v posledních letech v lékařských knihovnách: z 18,8% v roce 1998 na 3,9% v roce 2004. Zvýšení podílu mužů lze naopak zaznamenat u vysokoškolských knihoven - růst z 8% v roce 1998 na 14,6% v roce 2004.

Složení pracovníků knihoven dle pohlaví - rok 2004



Složení knihovníků dle věku a pohlaví rok 2004



Věková struktura

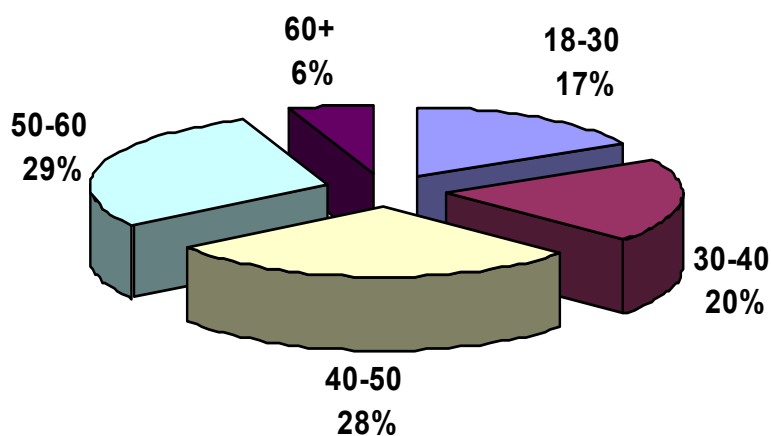
Nadále pokračuje nepříznivý trend stárnutí ve struktuře pracovníků knihoven. Zvyšuje se podíl pracovníků starších 50 let (z 30% na 35%). Stoupá i podíl pracovníků ve věkové kategorii nad 60 let. Kategorie mladších pracovníků zůstala beze změny (37%).

Zejména je nepříznivý poměr mezi zaměstnanci v nejmladší sledované skupině, tj. 18 - 30 let, a skupině blížíící se věku odchodu do důchodu (50 - 60 let). Tento poměr je v síti veřejných knihoven nejméně příznivý v městských knihovnách s počtem obyvatel do 5 tis. a v městských knihovnách s počtem 5-20000 obyvatel. Oproti roku 1998 došlo k výraznému omlazení kádrů pracovníků v krajských knihovnách.

Pro obor knihovnictví je typické, že pracovníci zůstávají své instituci věrni. Stoupá počet pracovníků, kteří jsou v knihovně zaměstnáni více než 10 let. Podíl této skupiny se zvýšil ve veřejných i specializovaných knihovnách cca o 17%.

Věkové složení pracovníků knihoven											Poměr skupin 18-30 a 50-60	
Druh knihovny	18-30 let		30-40 let		40-50 let		50-60 let		60+ let			Celkem
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%		
Obec. knih.	16	8	42	21	84	43	39	20	15	8	196	0,41
MK do 5000	24	9	65	24	88	33	84	31	8	3	269	0,29
MK 5-20000	79	10	169	22	270	35	219	29	24	3	761	0,36
MK 20-100000	163	17	226	23	305	31	257	26	30	3	981	0,63
MK nad 100000	65	19	76	23	84	25	96	29	13	4	334	0,68
Krajské	310	21	273	18	369	25	422	28	120	8	1494	0,74
Veř. knih. celkem	657	16	851	21	1200	30	1117	28	210	5	4035	0,59
Ústřední specializované knihovny	52	15	46	14	77	23	125	37	37	11	337	0,42
Vysokoškolské	166	24	105	15	183	27	188	27	42	6	684	0,88
Knihovny z oblasti výzkumu, AV ČR	14	12	14	12	37	32	42	37	7	6	114	0,33
Lékařské	13	10	26	20	32	25	52	41	5	4	128	0,25
Muzejní	25	18	31	22	39	28	38	27	8	6	141	0,66
Vojenské	2	14	5	36	3	21	4	29	0	0	14	0,50
Školní	4	10	17	40	6	14	6	14	9	21	42	0,67
Ostatní	17	14	19	15	33	27	43	35	12	10	124	0,40
Spec. knih. celkem	293	18	263	17	410	26	498	31	120	8	1584	0,59
Celkem	950	17	1114	20	1610	29	1615	29	330	6	5619	0,59

Věkové složení knihovníků rok 2004



8. Struktura pracovních sil v sektoru

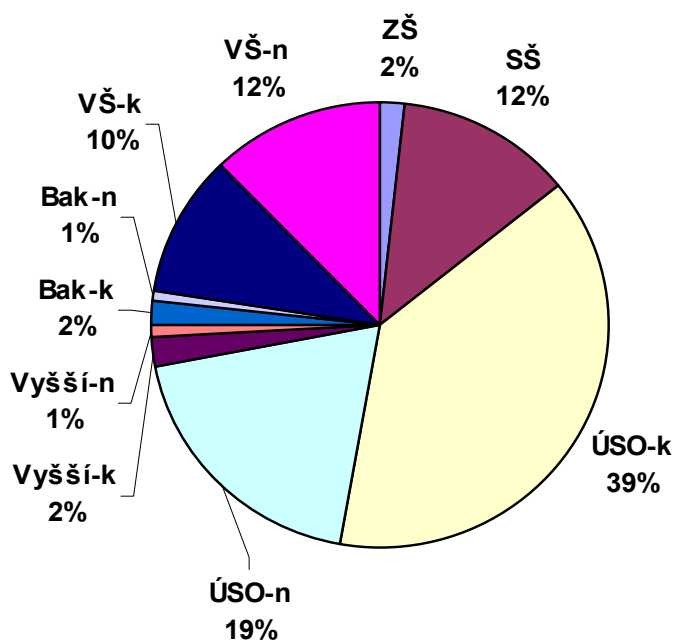
Vzdělanostní struktura

Druh knihovny	Počet odpovědí	ZŠ		SŠ knih.		SŠ neknih.		VŠ knih.		VŠ neknih.		Celkem	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Obec. knih.	183	3	1	82	41	102	51	4	2	10	5	201	100
MK do 5000	181	5	2	134	50	114	42	3	1	14	5	270	100
MK 5-20000	162	14	2	414	54	265	35	40	5	29	4	762	100
MK 20-100000	49	24	2	486	49	340	34	94	9	47	5	991	100
MK nad 100000	4	5	2	164	49	94	28	34	10	35	11	332	100
Krajské	14	30	2	464	31	496	33	245	16	258	17	1493	100
Veřejné knih.	593	81	2	1744	43	1411	35	420	10	393	10	4049	100
Ústř. odb. knih.	6	7	2	92	28	97	29	61	18	73	22	330	100
Vysokoškolské	61	4	1	258	39	158	24	107	16	140	21	667	100
Knihovny z oblasti výzkumu, AV ČR	42	2	2	38	34	22	20	16	14	34	30	112	100
Lékařské	61	3	2	61	47	35	27	19	15	11	9	129	100
Muzejní	64	1	1	46	33	45	32	25	18	24	17	141	100
Vojenské	13	0	0	5	36	9	64	0	0	0	0	14	100
Školní	29	0	0	8	19	19	45	6	14	9	21	42	100
Ostatní	34	0	0	42	35	19	16	18	15	42	35	121	100
Spec. knih.	310	17	1	550	35	404	26	252	16	333	21	1556	100
Celkem	903	98	2	2294	41	1815	32	672	12	726	13	5605	100

Absolventi nových typů studia – vyšší odborné a bakalářské (k – obor knihovnické, n – jiné obory)

Druh knihovny	Vyšší-k		Vyšší-n		Bak-k		Bak-n		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Obec. knih.	4	2	6	3	1	0	3	1	201	100
MK do 5000	6	2	3	1	0	0	2	1	270	100
MK 5-20000	19	2	6	1	3	0	4	1	762	100
MK 20-100000	10	1	4	0	25	3	11	1	991	100
MK nad 100000	1	0	0	0	9	3	1	0	332	100
Krajské	16	1	10	1	18	1	10	1	1493	100
VK celkem	56	1	29	1	56	1	31	1	4049	100
Ústřední specializované knihovny	4	1	5	2	7	2	0	0	330	100
Vysokoškolské	33	5	5	1	16	2	9	1	667	100
Knihovny z oblasti výzkumu, AV ČR	6	5	1	1	0	0	1	1	112	100
Lékařské	7	5	1	1	1	1	0	0	129	100
Muzejní	5	4	1	1	4	3	3	2	141	100
Vojenské	2	14	0	0	0	0	0	0	14	100
Školní	1	2	3	7	1	2	0	0	42	100
Ostatní	11	9	0	0	1	1	1	1	121	100
Spec.celkem	69	4	16	1	30	2	14	1	1556	100
Celkem	125	2	45	1	86	2	45	1	5605	100

**Složení knihovníků podle dosaženého vzdělání
rok 2004**



V posledních patnácti letech se zvyšuje počet kvalifikovaných pracovníků (knihovníci + ostatní THP) a klesá počet ostatních pracovníků, kteří působili v knihovnách bez kvalifikace a byli zařazeni do dělnických profesí.

V celku veřejných knihoven má největší procento odborných pracovníků – knihovníků ukončeno středoškolské vzdělání knihovnického typu (střední nebo vyšší odborné) – 43%. Druhou nejčastěji zastoupenou skupinou jsou pracovníci se středním vzděláním neknihovnického zaměření (ÚSV, ÚSO, VOŠ). Tito pracovníci tvoří ve veřejných knihovnách 35%. Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci (bakalářské a magisterské studium) tvoří celkem 20%, z toho 10% s vysokou školou knihovnického a 10% s vysokou školou neknihovnického zaměření. Celkovou kvalifikační skladbu doplňují pracovníci se základním vzděláním. V souboru veřejných knihoven tvořili 2%. V oblasti veřejných knihoven můžeme oproti roku 1998 zaznamenat celkový trend snižování podílu pracovníků s knihovnickým vzděláním a současně i mírné zlepšení vzdělanostní struktury, tj. nárůst podílu pracovníků s vysokoškolským vzděláním a pokles podílu pracovníků se základním vzděláním.

U specializovaných knihoven je kvalifikační skladba odlišná. Nejvíce odborných pracovníků - knihovníků má rovněž středoškolské vzdělání knihovnického (35%) a neknihovnického (26%) zaměření. Na rozdíl od sítě veřejných knihoven zde však pracuje vysoký podíl pracovníků s vysokoškolským vzděláním neknihovnického typu (21%) i vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných knihovníků (16%). Vyplyvá to z oborového zaměření těchto knihoven, a z toho vyplývajících nároků na oborové znalosti.

Zatím stále velmi malý podíl tvoří absolventi novějších typů studia, jako jsou vyšší odborné školy a bakalářské stupně vysokých škol. Ve skupině veřejných knihoven se podíl absolventů těchto škol pohybuje do 1%, ve specializovaných knihovnách nalézají větší uplatnění absolventi vyšších odborných škol knihovnického zaměření.

Vysoký podíl pracovníků s jiným než knihovnickým vzděláním zvyšuje potřebu průběžné rekvalifikace a různých forem specializovaných školení.

9. Profesní struktura v sektoru kultura

84% pracovníků knihoven jsou knihovníci. V kategorii technicko hospodářských pracovníků je zařazeno 12% pracovníků a v kategorii „ostatní“ jsou zařazena 4% pracovníků. Z hlediska profesní struktury jsou v kategoriích THP a ostatních zařazení především ekonomové, pracovníci z oblasti informačních technologií, restaurátoři. Ostatní profese se vyskytují ojediněle. Určité procento tvoří pracovníci dělnických profesí, například řidiči.

Vývoj profesní a kvalifikační skladby pracovníků knihoven

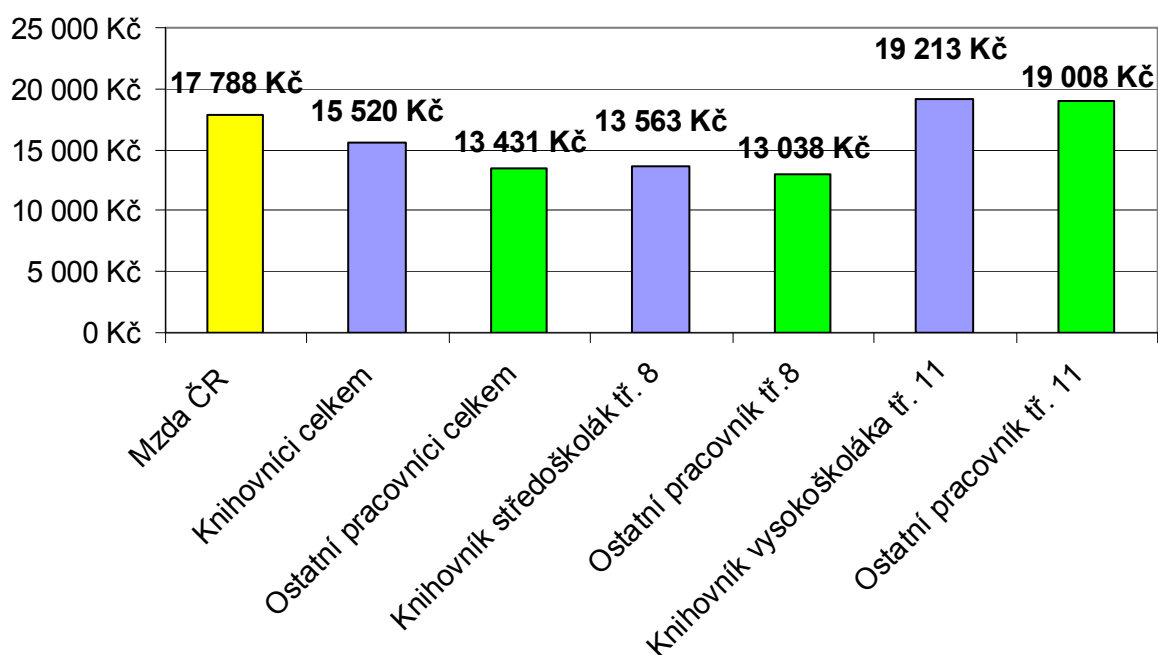
	Knihovníci		THP		Ostatní		Celkem	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
1990	540	77,8	24	3,5	130	18,7	694	100
1996	704	78,6	66	7,4	126	14,0	896	100
1998	836	78,3	94	8,8	137	12,8	1067	100
2003	1483	84,0	200	11,3	82	4,6	1765	100
2004	1457	84,0	203	11,7	75	4,3	1736	100

THP – technicko-hospodářský pracovník

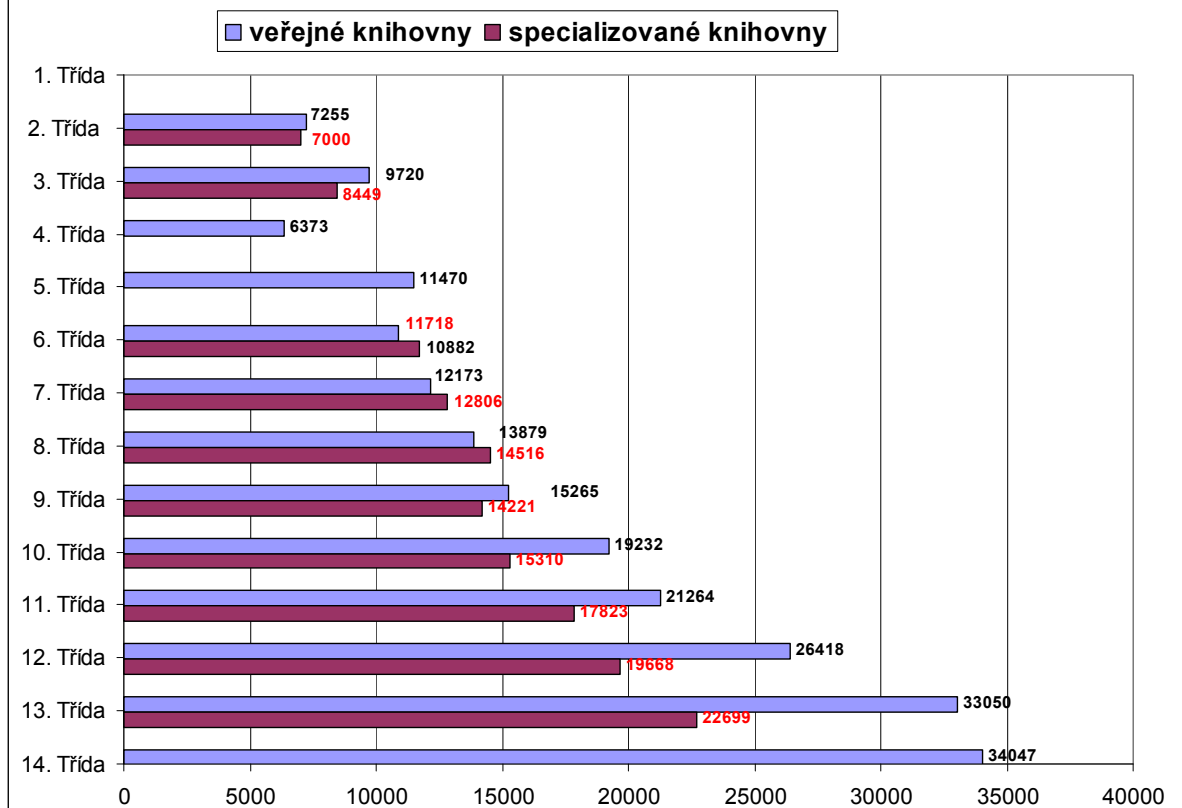
10. Mzdy v kultuře v porovnání k celé ekonomice

Jedním ze základních limitujících faktorů rozvoje profesní a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven je dlouhodobě nepříznivá mzdová situace. Tradičně nedobrou mzdovou situaci v knihovnách potvrdil i průzkum z let 2003 a 2004 a vše nasvědčuje tomu, že situace se dále zhoršuje. Průměrná mzda za 1. pol. roku 2003 činila v České republice 16 729,- Kč (údaj Českého statistického úřadu), zatímco průměrná mzda pracovníka knihovny v tomto období dosáhla částky 13 692,- Kč, tj. 18% (3 037,- Kč) pod celostátním průměrem. Jestliže průměrná mzda v České republice v r. 2004 byla 17 788,- Kč, je možné konstatovat, že absolutní většina zaměstnanců knihoven v České republice se i po přechodu na nový katalog prací pohybuje hluboko pod tímto průměrem. Průměrný plat knihovníka činil za 1. pol. roku 2004 15 520,- Kč, tj. 13% (2 268,- Kč) pod celostátním průměrem. Z celkového počtu odborných knihovníků, za něž byly údaje vyplněny, se i podle zvýhodněných tabulek nad celostátní průměr dostalo pouze 29,32% odborných knihovníků (necelá třetina). Jedná se o ty pracovníky, kteří jsou zařazeni ve třídě 10 a výše, ovšem také v průměru, neboť i ve třídě 10 a 11 jsou např. ve specializovaných knihovnách vykazovány nižší průměrné mzdy, než je zmíněný celorepublikový průměr. Uvědomíme-li si, že od třídy 12 se v případě veřejných knihoven jedná již téměř výhradně o krajské knihovny, že v uvedených třídách 10 a výše se již obvykle nacházejí vedoucí a ředitelé knihoven (samozřejmě lidé s obrovskou zodpovědností za chod instituce, veřejný majetek a mnohdy desítky (stovky) pracovníků a svým způsobem i desetitisíce uživatelů), kteří ovšem díky nadtarifním složkám (např. příplatky za vedení) tuto průměrnou mzdu jistě výrazně zvyšují, celkový obraz mzdové situace českého knihovnictví příliš optimisticky nevypadá. Ve třídě č. 8, která vyžaduje středoškolské vzdělání a je nejpoužívanější třídou pro profesi knihovníka, činila průměrná mzda 13 563,- Kč, tj. 24% (4 225,- Kč) pod celostátním průměrem. Celkově nízké mzdové ohodnocení pracovníků knihoven brání zásadní změně vzdělanostní a věkové struktury pracovníků, která by odpovídala postavení a funkcím knihoven jako klíčové složky vzdělávacího systému.

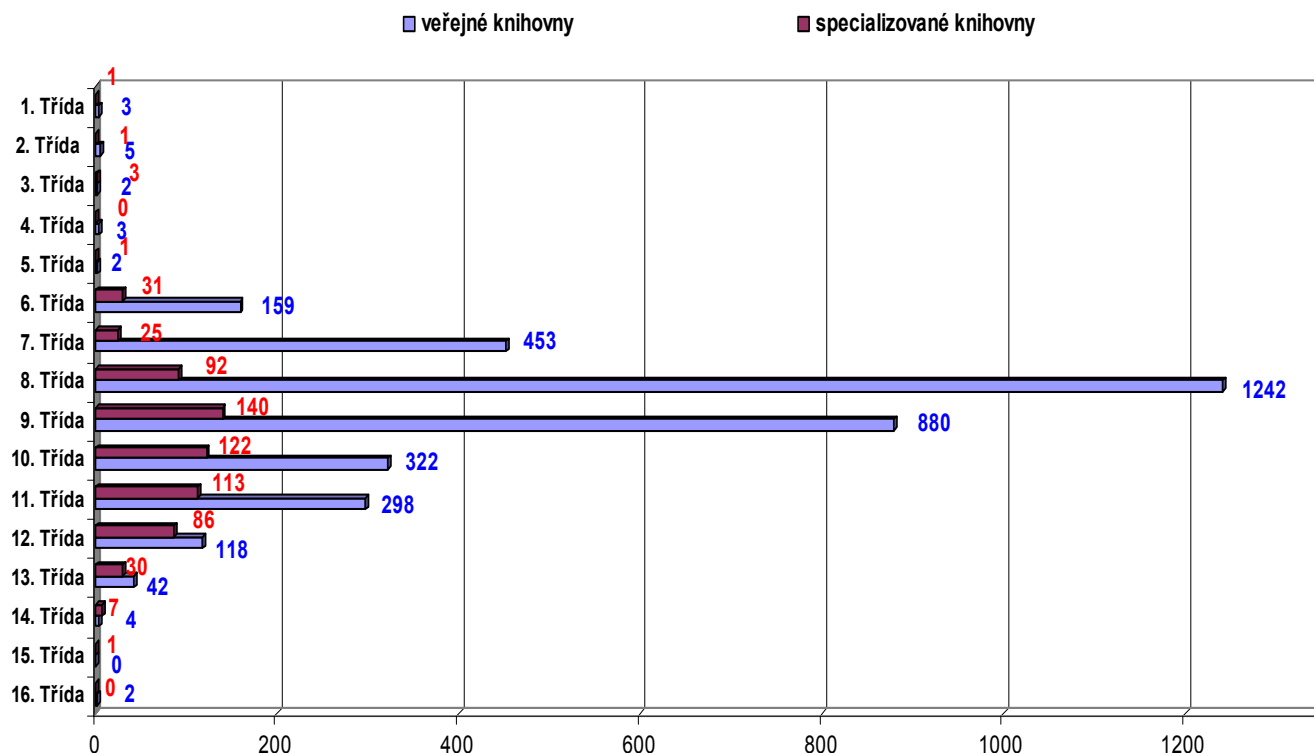
Průměrné platy pracovníků knihoven 2004 a celostátní průměr



Průměrný měsíční celkový plat knihovníků v roce 2004



Počet úvazků odborných knihovnických profesí v roce 2004



Procentní podíl obsazení platových tříd podle počtu funkčních míst

	Veřejné knihovny	Specializované knihovny	Knihovny celkem
	%	%	%
1. Třída	0,08	0,02	0,10
2. Třída	0,12	0,02	0,14
3. Třída	0,04	0,06	0,10
4. Třída	0,08	0,00	0,08
5. Třída	0,05	0,02	0,08
6. Třída	3,80	0,73	4,53
7. Třída	10,81	0,61	11,42
8. Třída	29,66	2,19	31,84
9. Třída	21,00	3,35	24,35
10. Třída	7,68	2,92	10,60
11. Třída	7,11	2,70	9,81
12. Třída	2,83	2,06	4,89
13. Třída	1,00	0,72	1,72
14. Třída	0,10	0,17	0,26
15. Třída	0,00	0,02	0,02
16. Třída	0,05	0,00	0,05
Celkem	84,40	15,59	100,00

11. Poptávka po zaměstnání

Poptávka po pracovních místech v knihovnách je přiměřená: o každé uvolněné místo se ucházejí zájemci, ale jen málokterí vyhoví podmínkám z hlediska své kvalifikace a rozsahu požadovaných dovedností.

12. Rozložení pracovních míst v kultuře a počet uchazečů o zaměstnání

Dlouhodobým problémem zaměstnanosti v oblasti knihoven je nedostatek kvalifikovaných pracovníků a nízká obměna pracovníků z hlediska jejich věku. Ačkoliv školský systém formálního vzdělávání (viz níže) produkuje ročně dostatečné množství absolventů (knihovníci a informační pracovníci), jejich vstup na uvolněná místa v knihovnách je velmi omezený. Absolventi knihovnických škol po ukončení studia zpravidla nastupují do jiných institucí a firem, než jsou knihovny. Univerzálně zaměřené obory studia knihovnictví a informační vědy/služeb produkují absolventy schopné dobře pracovat s informačními technologiemi, informačními systémy apod. Ti se potom velmi dobře uplatňují v lukrativnějších oborech, jako je bankovníctví, marketing, public relations, masová média či v jiných oblastech jako informační specialisté. Hlavní příčinou tohoto nepříznivého trendu jsou málo atraktivní mzdové podmínky, které mohou knihovny absolventům nabídnout.

Obor knihovnictví je stále více spojen s využíváním informačních technologií, které zásadně mění jeho obsah i charakter poskytovaných služeb. Nedostatek adekvátně kvalifikovaných pracovníků brzdí rozvoj knihoven a zpomaluje nezbytné změny, kterými knihovny musí v nejbližším období procházet.

Dalším problémem je, že knihovny jsou z hlediska své územní struktury rozmístěny po celém území republiky včetně nejmenších obcí a měst, což vyžaduje, aby i v těchto místech byli k dispozici odborně kvalifikovaní pracovníci. Nepříznivé mzdové podmínky jsou opět příčinou toho, že absolventi odborných škol zpravidla zůstávají nebo pracují ve větších obcích a městech.

Základní reakcí knihoven na nepříznivý trend nedostatku kvalifikovaných pracovníků je přijímání pracovníků z jiných profesí (pedagogové, administrativní pracovníci apod.), což vyvolává tlak na rekvalifikační studium a další specializovaná školení. Vzhledem k tomu, že mzdovému systému chybí dostatečné motivační nástroje, pracuje v knihovnách značné množství pracovníků bez nezbytné odborné kvalifikace. Tento stav se odráží v nižší úrovni rozsahu a kvality veřejných knihovnických a informačních služeb a stává se také překážkou při provádění nezbytných změn.

13. Studijní obory v sektoru

Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Ústav informačních studií a knihovnictví

Studijní obor:

- Informační studia a knihovnictví
tříleté bakalářské studium prezenční
dvoutleté navazující magisterské studium prezenční i kombinované
specializace:
knihověda
dvoutleté navazující magisterské prezenční studium
- Informační věda
tříleté doktorské studium interní nebo pětileté doktorské studium externí
(pro absolventy magisterského studia)

Masarykova univerzita v Brně, Filozofická fakulta, Ústav české literatury a knihovnictví, Kabinet knihovnictví

Studijní obor:

- Informační studia a knihovnictví
tříleté bakalářské jednooborové studium prezenční i kombinované
dvouleté navazující magisterské studium prezenční i kombinované

Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta, Ústav bohemistiky a knihovnictví

Studijní obor:

- Knihovnictví
tříleté bakalářské jednooborové studium prezenční i kombinované
tříleté bakalářské dvouoborové studium prezenční (kombinace: jazyky, historické vědy)

Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta, Ústav informatiky

Studijní obor:

- Informační a knihovnická studia
dvouleté navazující magisterské studium prezenční i kombinované

Vyšší odborná škola informačních služeb v Praze

Studijní obor:

- Informační studia a knihovnictví
tříleté bakalářské studium realizované ve spolupráci s UISK FF UK
- Informační management
vyšší studium denní, délka studia - 3,5 roku
specializace: *služby knihoven*
služby muzeí a galerií
čtyřleté vyšší studium dálkové
specializace: *služby knihoven*

Vyšší odborná škola informačních služeb a Střední odborná škola informačních a knihovnických služeb

Studijní obor:

- Knihovnické a informační systémy a služby
čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou
- Informační systémy
tříleté denní vyšší studium

Obchodní a bankovní akademie Karviná, s. r. o.

Studijní obor:

- Knihovnické a informační systémy a služby
čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou
(školné 1 200.- Kč měsíčně, možnost slevy pro žáky ze sociálně slabších rodin)

Střední odborná škola profesora Švejcara Plzeň

Studijní obor:

- Knihovnické a informační systémy a služby
čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou

Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Tábor

Studijní obor:

- Knihovnické a informační systémy a služby
čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Luhačovice

Studijní obor:

- Knihovnické a informační systémy a služby
čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou

Střední odborná škola Olomouc spol. s r. o.

Studijní obor:

- Knihovnické a informační systémy a služby
čtyřleté denní studium zakončené maturitní zkouškou
(roční školné 14 000.- Kč)

14. Počty absolventů studijních oborů, vývoj

V ČR jsou k dispozici všechny typy školního odborného knihovnického vzdělávání – střední odborné, vyšší odborné, bakalářské i magisterské a doktorandské studium. Tradice vzdělávání na území dnešní České republiky začala v roce 1927. Tehdy byly na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze otevřeny knihovnické kurzy a jejich absolventi představovali první univerzitně vzdělanou knihovnickou generaci. V současné době samostatné studijní programy probíhají na třech univerzitách (ročně cca 200 absolventů) a sedmi středních nebo vyšších odborných školách (ročně více než 200 absolventů).

V posledních letech zaznamenáváme nárůst počtu středních škol jiného zaměření, které si nechávají akreditovat obor Knihovnické a informační služby. Pouze několik jich tento obor skutečně otevírá. Tradiční oborové školy (VOŠIS Brno, Praha) přecházejí částečně (Brno) nebo zcela (Praha) k vyššímu typu odborného vzdělávání. Souvisí to s požadavky trhu práce na flexibilní absolventy s širokým všeobecným vzděláním. Nejdynamičtější rozvoj v posledních letech zaznamenává vysokoškolské vzdělávání. Vedle Prahy (UK) vznikly nové studijní obory knihovnictví a informační vědy na univerzitách v Brně a Opavě a připravuje se otevření oboru knihovnictví na Západočeské univerzitě.

Název školy	Typ a úroveň	Sídlo	Kraj	www		Počet absolventů 2005/06
Univerzita Karlova v Praze Filozofická fakulta Ústav informačních studií a knihovnictví	Bc., Mgr.	U Kříže 158 00 Praha 5 – Jinonice	Praha	http://uisk.ff.cuni.cz/	Informační studia a knihovnictví	99
Masarykova univerzita v Brně Filozofická fakulta Ústav české literatury a knihovnictví Kabinet knihovnictví	Bc., Mgr.	Arne Nováka 1 660 88 Brno	Jihomoravský	http://www.phil.muni.cz/vik/	Informační studia a knihovnictví	71
Slezská univerzita v Opavě Filozoficko-přírodovědecká fakulta Ústav bohemistiky a knihovnictví	Bc.	Masarykova třída 37 746 01 Opava	Moravskoslezský	http://ubk.fpf.slu.cz	Knihovnictví	33
Slezská univerzita v Opavě Filozoficko-přírodovědecká fakulta Ústav informatiky	Mgr.	Bezručovo náměstí 13 746 01 Opava	Moravskoslezský	http://www.fpf.slu.cz/ustavy/ustav-informatiky/	Informační a knihovnická studia	0 *)
Vyšší odborná škola informačních služeb	DiS.	Pacovská 350 142 00 Praha 4	Praha	http://www.sks.cz	Informační management – služby knihoven	39
Vyšší odborná škola informačních služeb a Střední odborná škola informačních a knihovnických služeb	DiS., středoškolské	Hapalova 6 621 00 Brno - Řečkovice	Jihomoravský	http://www.vosis.cz	Knihovnické a informační systémy a služby Informační systémy	89
Obchodní a bankovní akademie Karviná, s. r. o.	středoškolské	Leonova 1795 733 01 Karviná - Hranice	Moravskoslezský	http://www.obaka-karvina.cz	Knihovnické a informační systémy a služby	24
Střední odborná škola profesora Švejcara	středoškolské	Majerova 1 301 00 Plzeň	Plzeňský	http://web.pilsedu.cz/~rod/	Knihovnické a informační systémy a služby	29
Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky	středoškolské	Bydlinského 2474 390 41 Tábor	Jihočeský	http://www.ssis-tabor.cz/	Knihovnické a informační systémy a služby	0 *)
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště	středoškolské	Masarykova 101, 763 26 Luhačovice	Zlínský	http://www.sosluhac.cz	Knihovnické a informační systémy a služby	0 *)
Střední odborná škola Olomouc spol. s r. o.	středoškolské	Řepčinská 239/101 779 00 Olomouc – Řepčín	Olomoucký	http://www.skolaodborna.cz	Knihovnické a informační systémy a služby	0 *)
						*) Nově otevřeno

15. Zaměstnanost absolventů

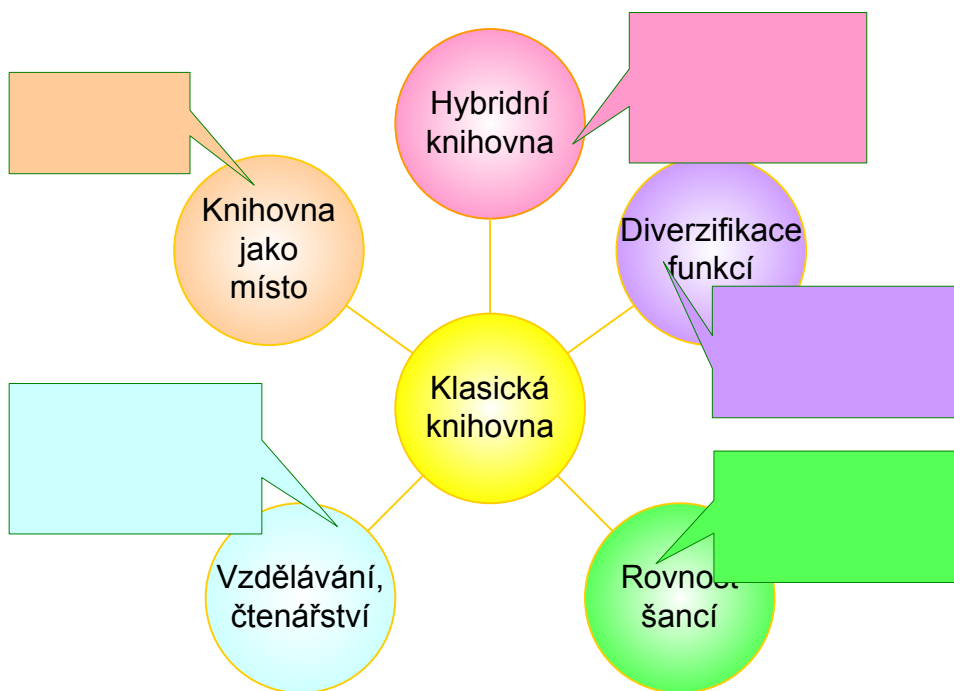
O zaměstnanosti absolventů knihovnických škol nejsou k dispozici přesné údaje. V každém případě platí, že vysokoškolsky kvalifikovaní knihovníci nemají problém se získáním odpovídajícího pracovního místa, viz ad 13. O absolventech středoškolského studia nemáme bližší informace.

16. Zahraniční zaměstnanci

Zaměstnávání zahraničních pracovníků je ve sféře knihoven spíše výjimkou. Z dlouhodobého hlediska lze předpokládat, že se zvýšenými rozsahem migrace a postupnou koncentrací některých národnostních a etnických menšin v jednotlivých městech či dílčích regionech vznikne potřeba zaměstnávat pracovníky z řad menšin, aby knihovna mohla podstatně pružněji reagovat na specifické potřeby a byla schopna komunikovat.

Vzhledem k výše zmíněné platové situaci předpokládáme pouze ojedinělý zájem odborníků z Evropské unie o práci v knihovnách v ČR. Jejich zájem se omezuje pouze na odborné stáže a studijní pobyty.

17. Hlavní rozvojové oblasti knihoven



1. Využití informačních technologií pro rozvoj klasických knihovnických a informačních služeb
 - Automatizované knihovní systémy
 - Portály
 - Systémy dodávání dokumentů
 - Sdílená katalogizace, retrospektivní konverze katalogů
2. Budování digitálních a hybridních knihoven
 - Digitalizace
 - Dlouhodobé uchování elektronických dokumentů
 - Správa digitálních práv – autorské právo
 - Digitální knihovny, portály
 - Tvorba a využívání databází
 - Využívání elektronických informačních zdrojů
 - Analýza uživatelských potřeb
 - Web 2, wiki

3. Diverzifikace funkcí
 - Knihovna jako informační, vzdělávací, kulturní a komunitní centrum
4. Rovnost šancí
 - Rovný přístup ke knihovním fondům a informačním zdrojům
 - Veřejný internet
 - Práce se specifickými skupinami uživatelů – zdravotně postižení, imigranti, jazykové a etnické menšiny, matky s dětmi, senioři apod.
5. Vzdělávání – knihovna jako vzdělávací centrum
 - Podpora četby a čtenářské gramotnosti
 - Podpora počítačové a informační gramotnosti
 - Vzdělávací a výchovné aktivity (široké spektrum témat a oborů)
 - Práce s dětmi a mládeží (široké spektrum témat a oborů)
6. Knihovna jako místo
 - Výstavba a rekonstrukce knihoven
 - Analýza uživatelských potřeb

18. Priority celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven

Základní knihovnické činnosti

- a. Výpůjční služby, katalogizace, informační výchova uživatelů, rešeršní služby
- b. práce s databázemi, vývoj sbírek, referenční a informační služby

Management

Kooperace knihoven, rozhodování a komunikace v organizaci, analýza cílů a procesů v instituci, strategie a řízení procesu změny, personální management, týmová spolupráce, práce s veřejností v knihovnách (PR), příprava projektů, marketing neziskového sektoru aj.

Informační technologie

Automatizované knihovní systémy, vyhledávací nástroje a informační zdroje na internetu, tvorba a správa webových stránek, digitalizace, digitální knihovny, elektronické služby a jejich možnosti, portály, Web 2, wiki ad.

Ostatní oblasti

Jazykové vzdělávání

Práce s klientem, služby specifickým skupinám klientů: děti a mládež, zdravotně znevýhodnění, etnické a jazykové menšinami, cizinci, senioři, sociálně ohrožení apod.

Analýzy uživatelských potřeb

Sociální komunikace, pedagogicko psychologické základy, lektorské a prezentační dovednosti

Právní rámec oboru v ČR a EU

Priorizovaná témata by měla být zapracována do vzdělávacích programů v oblasti celoživotního vzdělávání, zejména do vzdělávacích programů krajských vzdělávacích center tak, aby vzdělávací aktivity reagovaly bezprostředně na potřeby praxe.

Podkladová studie pro oblast CÍRKVÍ A NÁBOŽENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

Autoři: Zuzana Dvořáková, Eva Šormová, Ondřej Chrást

OBSAH:

1. Úvod k církvím a náboženským společnostem
 - 1.1 Počty věřících dle sčítání lidu roku 2001
2. Církev a sektor kultura – vymezení pojmů
3. Právní postavení Církve v ČR – definice dle právního řádu
 - 3.1 Církevní právnické osoby
 - 3.2 Zvláštní práva CNS
4. Financování církví - úvod
 - 4.1 Církev a Strukturální fondy EU
5. Zaměstnanost v církvi, mzdy
6. Dobrovolnictví v církvích
7. Církev a Kultura a zaměstnanci
8. Církev a památky
9. Problémy zaměstnanosti v církvích, charakteristika LZ
 - 9.1 Struktura zaměstnanosti
10. Církevní školství:
 - 10.1 Charakteristika pracovníka církevní školy; struktura výuky
11. Uplatnění z církevních VŠ na trhu práce
12. SWOT analýza

Použitá literatura a zdroje:

1. Úvod k církvím a náboženským společnostem

Vývoj církví prošel v průběhu našeho letopočtu mnoha změnami a je závislý na mnoha tradicích. Jednak na tradici, která vychází ze tradice staré křesťanské Evropy – církev Římskokatolická, ale i na tradici světové reformace – Luterská církev evangelická a.v., z tradice světové a české reformace – Českobratrská církev evangelická. Dále na tradici angloamerické zbožnosti – Evangelická církev metodistická. Hluboké kořeny, pocházející až z doby cyrilometodějské (9.st) má u nás tzv. křesťanská tradice východního ritu – Pravoslavná církev v Českých zemích a na Slovensku. Dále pak u nás působí registrované náboženské společnosti, které jsou založeny na tradici světových náboženství – Česká hinduistická náboženská společnost, hnutí Hare Krišna a Ústředí muslimských obcí. Spíše stovky členů pak mají různé formy organizovaných společenství, jak křesťanských (např. Křesťanské sbory, Křesťanské společenství aj.) tak založené na světových náboženstvích (různé formy Buddhismu, Mormoni aj.) Poslední z jmenovaných církví a náboženských společností jsou tzv. Federace židovských obcí v České republice, které mají v našich zemích již dlouhou tradici.

Působení církve zasahuje do různých oblastí lidské společnosti, podrobněji viz dále v kap. 2.

CNS mají základní územní jednotky, které se nazývají různým způsobem - farnosti, obce, sbory, misijní skupiny, jejichž seskupení do větších celků – biskupství, arcibiskupství, konference, církevní provincie, eparchie, senioráty, exardáty, diecéze a regionální sdružení, které však neopisují územní rozložení krajů.

1.1 Počty věřících dle sčítání lidu roku 2001

V roce 2001 proběhlo v naší zemi sčítání lidu, kde byla mj. položena otázka i na náboženské vyznání občanů. Dodnes probíhají v CNS diskuze a spory ohledně tohoto sčítání lidu resp. z čísel z něho vzešlých, protože před sčítáním bylo státem deklarováno, že údaje ohledně náboženské víry jsou nepovinné a nebude s nimi v budoucnu zacházeno jako s relevantními statistickými údaji např. při počítání příspěvku státu církvím

apod. Z tohoto důvodu mnozí z věřících nechtěli či nepovažovali za nutné tento údaj vyplnit. Svůj díl jistě sehrál i fakt, že tzv. sčítací komisaři (ti kteří chodili po bytech s dotazníky) nepovinnost tohoto údaje často zdůrazňovali, aby ušetrili čas s vyplňováním obsáhlého dotazníku jednak občanům tak pak i sobě při zpracování.

Stát však s údaji naložil „po svém“ a tyto statistiky počtu věřících se staly hlavními čísly státu prakticky kdykoliv se mluví o církvích. Sami církve, napříč denominacemi, považují údaje o počtu věřících, z důvodů výše řečených, za podhodnocené. Některé, zejména menší církve, uvádějí odchylku od vlastních výpočtů až v řádech desítek procent, což už jistě není zanedbatelné číslo.

Tabulka č.1: Počty věřících a bez vyznání dle sčítání lidu 2001

Vyznání	Počet obyvatel	Podíl počtu věřících na počtu obyvatel	Podíl na počtu věřících hlásících se ke konkrétní CNS
Bez vyznání	6 039 991	59,00%	
Nezjištěné vyznání	901 981	8,80%	
Církev římskokatolická	2 740 780	26,80%	83,40%
Českobratrská církev evangelická	117 212	1,10%	3,60%
Církev československá husitská	99 103	1,00%	3,00%
Pravoslavná církev	22 968	0,20%	0,70%
NS svědkové Jehovovi	23 162	0,20%	0,70%
Ostatní vyznání	284 863	2,80%	7,80%
CELKEM	10 230 060	100,00%	100,00%

Zdroj: Výsledky ze sčítání lidu na http://tisk.cirkev.cz/gfx/attachments/hq2514_Náboženství v ČR.xls.

2. Církve a sektor kultura – vymezení pojmů

Na úvod nutno zdůraznit, že církve od své podstaty NEJSOU kulturní organizace v obecně rozšířeném smyslu tohoto slova, ale společenstvím duchovním, dle pojetí teologie - „Tělem Kristovým“, které spojuje společná víra v odkaz učení a Božství Ježíše Krista. Neznamená to však, že by se církve stranily života společnosti, resp. kulturního života. Naopak, církve od svého vzniku jsou nedílnou součástí společnosti a svým působením ji spoluvytvářejí, čímž naplňují také své poslání.

Zákon také církvím přiznává zvláštní práva pro výkon svého poslání. viz kap. 3 – Právní postavení církve v ČR

Církev rozlišuje své dvojí působení:

- **Dovnitř církve**
 - **bohoslužebná činnost, udělování svátostí:** jedním z pilířů křesťanské víry je nedělní Bohoslužba, kdy se věřící scházejí ve svých společenstvích. Církev také uděluje svým věřícím svátosti, dle různých tradic existuje v církvích 2-7 svátostí. K nejzákladnějším napříč všemi církvemi patří svátost křtu a svátost manželství. Manželství uzavřené v církvi je státem považováno za právoplatné.
 - **vzdělávání a kultivace věřících:** Církev apeluje na své věřící a na udržování myšlenkových hodnot evropské civilizace, která z křesťanství z velké části vychází. Vytvářejí také sociální soudržnost a společenství lidí, které vnímá, žije a prosazuje základní nezpochybnitelné lidské hodnoty, obsažené např. v Listině základních práv a svobod.
- **Vně Církve**
 - **charitativní činnost** – K jednomu základních okruhů činnosti církve patří pomoc bližnímu v nouzi. Většina církví má své charitativní organizace, které působí v oblastech pomoci lidem v nouzi, ať již např. při přírodních katastrofách, tak při starých sociálních problémech společnosti (chudoba, bezdomovectví apod.)
 - **sociální činnost** – církve a jimi zřízené právnické osoby provozují tisíce sociální zařízení, od nízkoprahových klubů pro děti a mládež, přes nemocnice, denní stacionáře, až po hospice či domy Naděje pro bezdomovce

- **kulturní činnost, cestovní ruch** – církve se také významně podílejí na kultuře (koncerty, výstavy, ochrana památek apod.) a s tím i na vytváření prostředí pro zvyšování cestovního ruchu u nás. Spravují kolem 30% všech našich kulturních památek a pořádají desítky tisíc kulturních akcí ročně (Více viz kapitola 8).

Zařazení církví v ČR do sektoru kultura je v podstatě světovým unikátem, který je pozůstatkem komunistické reformy po roce 1948. Zařazení církví pod státní správu mělo za účel co největší možnou kontrolu jejich činnosti. Po roce 1989 zatím nenastala změna a tento „status quo“ přetrvává dodnes. V poslední době (říjen 2007) je vládou a MK připraven věcný záměr zákona o majetkovém vyrovnání, který by byl v případě schválení počátkem odluky církve od státu.

3. Právní postavení Církve v ČR – definice dle právního řádu

Základním zákonem, upravujícím postavení církví a náboženských společností a jejich činnost, je zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech) upravený nálezem Ústavního soudu č. 4/2003 Sb., který provedl 4 úpravy (škrtly) v původním znění zákona. Zákon upravuje postavení církví a náboženských společností, způsob vedení rejstříků církví a náboženských společností a církevních právnických osob a vymezuje působnost Ministerstva kultury ČR ve věcech církví a náboženských společností.

Pro potřeby zkoumání **církví a náboženských společností** postačí definice těchto subjektů

podle zmíněného zákona, kde se církví nebo náboženskou společností rozumí (§ 3 písm. a)

... dobrovolné sdružení osob s vlastní strukturou, orgány, vnitřními předpisy, náboženskými obřady a projevy víry, založené za účelem vyznávání určité náboženské víry, ať veřejně nebo soukromě, a zejména s tím spojeného shromažďování, bohoslužby, vyučování a duchovní služby.

Církevní právnické osoby jsou naproti tomu definovány zákonem (§ 16 odst. 1) jako orgán registrované církve a náboženské společnosti nebo řeholní a jiné *církevní instituce* ...

3.1 Církevní právnické osoby

Církevní právnické osoby jsou právnickými osobami zakládanými církvemi a náboženskými společnostmi. Zákon tyto právnické osoby nijak konkrétně nedefinuje a zasahuje do procesu jejich vzniku stanovením pravidel jejich registrace v rejstříku, což církve nesou dosti nelibě jako pokračování kontroly a snahy omezovat církevní život ze strany státu. Poslední nálezy ústavního soudu (listopad 2007) však toto potvrdil, i když pouze těsnou většinou (8 ku 7 z 15 ústavních soudců).

CPO jsou zakládány za různým účelem, pro názornost si je můžeme rozdělit do 5 kategorií:

1. Základní územní jednotky nazývané v různých CNS různým způsobem – farnosti, obce, sbory, misijní skupiny. Tyto církevní právnické osoby slouží především modlitebnímu či bohoslužebnému shromažďování věřících.
2. Vyšší organizační složky zastřešující aktivity ostatních CPO či tvořící hierarchii církve nebo náboženské společnosti. Tvoří je zejména biskupství a arcibiskupství, konference, církevní provincie, eparchie, senioráty, exarcháty, diecéze a regionální sdružení.
3. Charity a diakonie zabývající se službou potřebným.
4. CPO zřizované pro potřeby řeholního života – řeholní řády.
5. Jiné CPO např. vzdělávací instituty církví, misijní společnosti, kapituly, centra pro mládež či rodinu, církevní hnutí, komunity, laická sdružení a sdružení, semináře a bratrstva.

Tabulka č 2: Církevní právnické osoby podle zřizovatele a účelu

Církev / Náboženská společnost	Sbory, far-nosti, obce	Vyšší org. složky	Charity a diakonie	Řeholní řády	Jiné CPO	CELKEM	%
Apoštolská církev	37	~	1	~	3	41	0,83
Bratrská jednota baptistů	33	~	~	~	~	33	0,67
Církev adventistů sedmého dne	143	2	~	~	~	145	2,94
Církev bratrská	57	~	11	~	~	68	1,38
Církev československá husitská	298	5	4	~	1	308	6,23
Církev Ježíše Krista Svatých posledních dnů v ČR	~	~	~	~	~	0	0,00
Církev Křesťanská společenství	49	~	~	~	~	49	0,99
Církev řeckokatolická	25	1	~	~	~	26	0,53
Církev římskokatolická	3 168	13	177	170	53	3 581	72,49
Česká hinduistická náboženská společnost	~	~	~	~	~	0	0,00
Českobratrská církev evangelická	263	14	32	~	~	309	6,26
Evangelická církev augsburského vyznání v ČR	3	~	~	~	~	3	0,06
Evangelická církev metodistická	15	~	6	~	~	21	0,43
Federace židovských obcí v ČR	10	~	~	~	1	11	0,22
Jednota bratrská	18	~	~	~	~	18	0,36
Křesťanské sbory	35	~	~	~	~	35	0,71
Luterská evangelická církev augsburského vyznání v ČR	1	~	~	~	~	1	0,02
Mezinárodní společnost pro vědomí Krišny, Hnutí Hare Krišna	~	~	~	~	2	2	0,04
Náboženská společnost českých unitářů	3	~	~	~	~	3	0,06
Náboženská společnost Svědkové Jehovovi	160	~	~	~	~	160	3,24
Novoapoštolská církev v ČR	~	~	~	~	~	0	0,00
Obec křesťanů v ČR	~	~	~	~	~	0	0,00
Pravoslavná církev v českých zemích	74	2	~	5	~	81	1,64
Slezská církev evangelická augsburského vyznání	21	5	1	~	~	27	0,55
Starokatolická církev v ČR	18	~	~	~	~	18	0,36
CELKEM	4 431	42	232	175	60	4 940	100,00
%	89,70	0,85	4,70	3,54	1,21	100,00	

3.2 Zvláštní práva CNS

Zákon č. 3/2002 Sb. dále vymezuje podmínky, za jakých může církev nebo náboženská společnost získat oprávnění k výkonu tzv. **zvláštních práv**. Zvláštní práva souvisí se specifickým posláním církví a náboženských společností v různých oblastech lidského života. Udělení těchto práv závisí jednak na tom, jaká práva jsou pro danou CNS důležitá (např. ne všechny CNS znají instituci zpovědního tajemství, některé odmítají financování státem), a dále na splnění podmínek daných zákonem. Návrh na přiznání oprávnění k výkonu zvláštních práv může podat registrovaná církev a náboženská společnost, která je registrována podle zákona č. 3/2002 Sb. nepřetržitě ke dni podání návrhu nejméně 10 let, zveřejňovala každoročně 10 let před podáním tohoto návrhu výroční zprávy o činnosti za kalendářní rok, plní řádně závazky vůči státu a třetím osobám.

Návrh na přiznání oprávnění k výkonu zvláštních práv musí obsahovat podpisy tolika zletilých občanů ČR nebo cizinců s trvalým pobytem v ČR hlásících se k této církvi a náboženské společnosti, kolik činí 1 promile obyvatel ČR podle posledního sčítání lidu, a texty výročních zpráv a účetních závěrek za dobu posledních 10 let. Navázání výkonu zvláštních práv na určité množství osob je malými CNS vnímáno jako problematické.

V případě, že je požadováno i právo zachování mlčenlivosti, je třeba dokument potvrzující, že povinnost mlčenlivosti duchovních v souvislosti s výkonem zpovědního tajemství nebo v souvislosti s výkonem práva obdobného zpovědnímu tajemství je tradiční součástí učení církve a náboženské společnosti nejméně 50 let. CNS, které dosud nemají povolení k výkonu žádných zvláštních práv, byly zaregistrovány nedávno a podle zákona budou muset čekat na uplynutí 10 let od registrace.

Jedná se konkrétně o tato práva:

- být financována podle zvláštního právního předpisu o finančním zabezpečení církví a náboženských společností;

- konat obřady, při nichž jsou uzavírány církevní sňatky podle zvláštního právního předpisu;
- pověřit osoby vykonávající duchovenskou činnost k výkonu duchovenské služby v místech, kde se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranné léčení a ochranná výchova;
- pověřit osoby vykonávající duchovenskou činnost k výkonu duchovenské služby v ozbrojených silách ČR;
- vyučovat náboženství na státních školách podle zvláštního právního předpisu;
- zachovávat povinnost mlčenlivosti duchovními v souvislosti s výkonem zpovědního tajemství nebo s výkonem práva obdobného zpovědnímu tajemství, je-li tato povinnost tradiční součástí učení církve a náboženské společnosti nejméně 50 let; tím není dotčena povinnost překazit trestný čin, která je uložena zvláštním zákonem;
- zřizovat církevní školy podle zvláštního právního předpisu.

S každým zvláštním právem, které bylo zde zmíněno, souvisí další právní normy, které upravují tuto oblast pro působení církví.

V dalším textu se budeme zabývat pouze registrovanými nebo evidovanými organizacemi podle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech, pokud nebude uvedeno jinak.

4. Financování církví

- Všechny státem registrované církve mají (dle zákona č. 1/1949 Sb. ze dne 14. října 1949 o hospodářském zabezpečení církví a náboženských společností státem – ve znění pozdějších předpisů) nárok na základní zabezpečení své činnosti – platy duchovních (včetně odvodu zdravotního a sociálního pojištění), základní finanční příspěvek pro zabezpečení bohoslužeb Náboženskými obcemi (NO).
 - o Náklady na zajištění bohoslužeb (otop chrámu, nájmy apod.) jsou ve většině případů vyšší než příspěvky státu, většina církví pro tyto účely žádá své věřící o příspěvky, formou nedělních sbírek nebo výzev. Jejich výše je velmi individuální, záleží na umístění chrámu, počtu věřících v konkrétní náboženské obci apod. pohybují se v řádech desítek až tisíců Kč v menších obcích a až tisíců ve velkých NO.
- **Církve a jejich NO se v drtivé většině případů potýkají s finančními problémy pro zabezpečení výše zmíněných základních činností.**
- Církve jsou také oprávněny vlastnit a pronajímat majetek. Zde je situace velmi individuální a velmi výrazně se liší mezi jednotlivými církvemi. Největším majetkem disponuje ŘKC, některé z registrovaných církví nevlastní a nepronajímá majetek téměř žádný. I v případě ŘKC však příjmy z majetku pokrývají pouze malou část celkových příjmů.
- Církve a jimi zřízené právnické osoby mají možnost žádat o státní dotace a nadační příspěvky. Tuto možnost využívají hlavně v oblasti péče o kulturní dědictví (památky) a na sociální aktivity, které přímo či prostřednictvím jimi zřízených o.s. či o.p.s. provozují. **Tabulka (poslední zjištěný stav 2004) o dotacích CNS a Církevní právnickým (CPO) osobám viz dále.**
- **Problémem při žádání o dotace jsou však mj. administrativní obtíže s tím spojené.** Mnoho NO nemá dostatečné znalosti a možnosti pro získání těchto dotací (vysoká časová náročnost vyplňování formulářů, „speciální“ počítačové programy pro žádání dotací (např. MPSV), doposud není ani výjimkou, že malé náboženské obce chybí počítač, čímž se stávají dotace fakticky nepřístupné).

Financování církví – tabulky - Počet církví, členů, nákladů, duchovních a zaměstnanců, příjmy církví, dotace – statistiky.

Tabulka č. 3: všechny registrované CNS v ČR, datum jejich registrace a způsob financování:

A. Církev a náboženské společnosti registrované podle zákona č. 308/1991 Sb.			
	Název církve, náboženské společnosti	Datum registrace, resp. recepce (rok 1991)	Financované státem dle zák. 218/1949 Sb.
1.	Apoštolská církev	1989	ANO
2.	Bratrská jednota baptistů	1951	ANO
3.	Církev adventistů sedmého dne	1951	ANO
		(1952-56 odňato)	ANO
4.	Církev bratrská	1951	ANO
5.	Církev československá husitská	1920	ANO
6.	Církev Ježíše Krista Svatých posledních dnů	1990	Církev nevyužívá možnosti dané zákonem
7.	Církev řeckokatolická	recepce z Rakouska-Uherska (1950-68 odňato)	ANO
8.	Církev římskokatolická	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
9.	Českobratrská církev evangelická	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
10.	Evangelická církev a. v. v ČR	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
11.	Evangelická církev metodistická	1951	ANO
12.	Federace židovských obcí v ČR	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
13.	Jednota bratrská	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
14.	Křesťanské sbory	1956	Církev nevyužívá možnosti dané zákonem
15.	Luterská evangelická církev a. v. v ČR	19. 1. 1995	ANO
16.	Náboženská společnost českých unitářů	1930	ANO
17.	Náboženská společnost Svědkové Jehovovi	1.9.1993	Církev nevyužívá možnosti dané zákonem
18.	Novoapoštolská církev	1956	Církev nevyužívá možnosti dané zákonem
19.	Pravoslavná církev v českých zemích	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
20.	Slezská církev evangelická a. v.	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
21.	Starokatolická církev v ČR	recepce z Rakouska-Uherska	ANO
B. Církev a náboženské společnosti registrované podle zákona č. 3/2002 Sb.			
22.	Církev Křesťanská společenství	20. 6. 2002	NE
23.	Obec křesťanů v České republice	4. 9. 2002	NE
24.	Mezinárodní společnost pro vědomí Krišny, Hnutí Haré Krišna	21. 11. 2002	NE
25.	Česká hinduistická náboženská společnost	25. 11. 2002	NE
26.	Ústředí muslimských obcí	17. 9. 2004	NE

Tabulka č. 4: Kompletní finance od MK církvím za rok 2006

Název	Počet duchovních (přepočtený)	Platy duchovních	Pojistné duchovních	Platy administrativy	Pojistné administrativy	Věcné náklady	Údržba církevního majetku	CELKEM
Církev římskokatolická celkem	2 829,95	488 927	171 052	22 080	7 715	24 028	15 417	729 219
Českobratrská církev evangelická	244,39	44 943	15 730	1 833	641	1 994	1 279	66 420
Církev československá husitská	407,19	72 552	25 393	3 118	1 091	3 393	2 177	107 724
Slezská církev evangelická augsburského vyznání	84,75	15 944	5 581	697	244	759	563	23 788
Pražská pravoslavná eparchie	104,89	16 975	5 941	843	295	940	434	25 428
Olomoucko-brněnská eparchie Pravoslavné církve v českých zemích	62,26	10 161	3 556	401	141	414	434	15 107
Apoštolská církev	162,30	26 785	9 375	1 251	438	1 362	874	40 085
Církev bratrská	97,11	17 001	5 950	728	255	792	508	25 234
Církev řeckokatolická	36,61	6 231	2 181	296	104	322	207	9 341
Evangelická církev augsburského vyznání v České republice	12,28	2 502	870	88	31	96	62	3 649
Evangelická církev metodistická	47,37	8 475	2 966	364	127	396	254	12 582
Jednota bratrská	80,38	15 002	5 251	588	206	640	411	22 098
Luterská evangelická církev a.v. v České republice	13,50	2 789	976	109	38	118	0	4 030
Starokatolická církev v ČR	38,00	6 386	2 235	282	99	307	197	9 506
Federace židovských obcí v České republice	33,69	6 160	2 156	292	102	318	204	9 232
Náboženská společnost českých unitářů	3,58	696	243	24	8	26	16	1 013
Bratrská jednota baptistů	26,40	4 656	1 630	289	101	314	202	7 192
Církev adventistů sedmého dne	0,00	0	0	717	251	781	501	2 250
CELKEM	4 284,65	746 185	261 086	34 000	11 887	37 000	23 740	1 113 898

Tabulka č. 5: Dotace CNS, CPO a církevním školám ze státního rozpočtu v letech 1999-2003 v tis. Kč

Kapitola státního rozpočtu	1999	2000	2001	2002	2003
Ministerstvo kultury	264 004	160 773	137 205	104 645	54 452
Záchrana kulturního dědictví	232 106	159 709	133 998	102 743	52 001
Kulturní aktivity církví	2 380	1 064	3 071	1 872	2 436
Podpora menšin	0	0	136	30	15
Povodně	29 518	0	0	0	0
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	398 823	427 364	507 539	539 985	623 998
Dotace registrovaným školám	398 712	421 595	506 577	535 600	618 756
Protidrogová politika a kriminalita	112	5 769	962	1 331	1 369
Ostatní programy	0	0	0	3 054	3 873
Ministerstvo práce a sociálních věcí	312 699	342 120	517 582	477 030	611 841
Sociální péče	180 413	198 695	355 338	322 690	462 443
Aktivní politika zaměstnanosti	19 319	33 393	52 597	44 655	43 004
Domovy důchodců	110 000	106 000	103 000	99 500	92 500
Drogová prevence	2 966	4 033	6 648	10 186	13 893
Ministerstvo zdravotnictví	2 529	2 288	2 850	4 421	4 898
Drogová problematika	500	1 090	900	3 251	2 498
Zdravotné postižení	1 731	1 098	1 682	766	1 996
Ostatní programy	298	100	268	404	404
Ministerstvo vnitra	0	0	0	1 003	1 624
Ministerstvo životního prostředí	104	126	161	930	414
Ministerstvo zemědělství	11	29	127	63	0
Ministerstvo obrany	0	130	0	2 171	767
CELKEM	978 171	932 830	1 165 463	1 130 249	1 297 994

Zdroj: CEDR (http://cedr.mfcr.cz/cedr3_internet/home.asp) dne 15.7.2004.

4.1 Církev a Strukturální fondy EU

Na úvod této kapitoly nutno poznamenat, že církve nebyly přizvány k připomínkovému řízení ohledně vytváření podkladů pro žádosti o čerpání prostředků ze Strukturálních fondů (SF) EU.

Církevní ústředí obecně nemají velké znalosti či lidské zdroje k čerpání z těchto fondů. Nutná rozsáhlost a složitá administrativa projektů odrazuje již tak dosti vytížené administrativní pracovníky církví a menší církevní právnické osoby nemají prakticky šanci.

Trochu lepší situace je u církevních právnických osob, charit či diakonií. Ti se aktivně zapojovali na čerpání z prostředků zejména Evropského sociálního fondu. Dle jejich vyjádření jsou výsledky prvního kola čerpání ze strukturálních fondů relativně dobré, přinesly však také mnoho zbytečné administrativy a zbytečné zátěže pro pracovníky, kteří tak ztráceli drahocenný čas např. na práci s klienty. Jako příklad využití SF můžeme uvést např.:

Za katolickou stranu např. úspěšný projekt Centra pro sociálně slabé a znevýhodněné občany (Celsuz) otevřené v létě 2006:

*Realizace projektu Centra pro lidi sociálně znevýhodněné byla zahájena v říjnu 2004. Jde o rekonstrukci čtyř podlaží o celkové rozloze cca 450 m². Na projekt výstavby navazuje realizace služeb pro lidi sociálně znevýhodněné nebo ohrožené sociálním vyloučením. Díky podpoře ze Strukturálních fondů EU bude centrum sloužit zejména dlouhodobě nezaměstnaným, maminkám s dětmi, seniorům, sociálně slabým, azylantům a cizincům. Cílem je pomoci výše uvedeným skupinám obyvatel začlenit se do společnosti a zejména na trh práce. **Výše podpory z fondů EU na stavební úpravy a provoz tak přesáhne částku 19 milionů korun.***

Pod hlavičkou Celsuz - Centra pro lidi sociálně znevýhodněné působí tato střediska:

I-centrum: poskytuje informace o sociálních službách, ubytování, práci apod. Nabízí pomoc při hledání adekvátních sociálních služeb a domluvě s příslušnými organizacemi.

Multikulturní centrum: vytváří prostor pro setkávání azylantů a cizinců s českou majoritní společností, pomáhá při zdolávání kulturních bariér.

Sociálně právní poradna: poskytuje radu a pomoc, včetně psychologického poradenství, lidem v obtížných situacích.

Centrum vzdělávání: učí, jak si počínat při hledání nového zaměstnání, seznamuje zájemce s použitím internetu, nabízí vzdělávací kurzy.

Za nekatolické církve můžeme zmínit například úspěšnou diakonii Církve Českokobratrské evangelické, která úspěšně prosadila desítky projektů z SF EU. Za všechny uvádíme např.:

Internetová kavárna v domě pro seniory v Krabčicích u Roudnice nad Labem. Uvádíme jejich vlastní popis aktivit:

Za finanční podpory EU prostřednictvím grantové agentury NROS byl v období od září 2004 do května 2005 realizován v našem Domově projekt internetové kavárny pro seniory.

V rámci projektu byly zrekonstruovány půdní prostory, v nichž vzniklo zázemí pro internetovou kavárnu s 8 PC stanicemi. Posláním tohoto projektu je umožnit seniorům volný přístup k informacím a moderním technologiím a získat a udržovat kontakty s okolím.

Existence internetové kavárny umožňuje našim uživatelům využívat možností osobního počítače a internetu. Předpoklady, které o seniorech tvrdí, že nebudou nebo nemohou využívat moderních technologií, tento projekt s úspěchem vyvrací. Neočekávali jsme, že bude kavárna každý den plně obsazena. Vybudovali jsme další místo, kde je možné trávit volný čas. Seniors, kteří potřebují překonat nejistotu nebo strach při ovládání počítače, podporujeme takovým způsobem, aby byli schopni samostatné práce. Obyvatelé Domova tráví v kavárně čas hledáním informací o místech, které před časem navštívili, prohlíží si fotografie, které jim zasílají děti na CD-ROMech, telefonují prostřednictvím programu Skype, píšou e-maily a při tom si dají šálek dobré kávy. S firmou Segafredo se podařilo navázat dobrou spoluprací, která přinesla možnost pronájmu zařízení pro výrobu espressa, a tak je v nabídce mimo běžných nealkoholických nápojů i značkové espresso. Záměrem projektu je zachovat otevřenost internetové kavárny i pro širokou veřejnost, aby mohlo kromě jiného docházet k mezigeneračnímu setkávání.

5. Zaměstnanost v církvi, mzdy

- Počet zaměstnanců církví se v posledních letech výrazně nemění, jen mírně stoupá.
 - Každá z registrovaných církví má své vlastní požadavky pro přijímání svých zaměstnanců (např. Vysokoškolské vzdělání, teologické minimum apod.)
 - Na některé činnosti jsou církve nuceny uzavírat externí smlouvy se soukromými firmami (např. údržba, úklid), tyto služby jsou placeny z vlastních zdrojů
 - **Velikým problémem je nedostatek kvalifikované síly pro „světské“ profese, nutné dnes v každé organizaci (účetní, ekonom apod.).** Zaměstnanci církví nejsou primárně vzděláni v těchto oborech, které však prakticky každý z nich musí zastávat. **Ve většině z církví chybí možnost dozdělování v těchto oborech, školení existují prozatím jen sporadicky.**
 - **Obecná úroveň vzdělání kněží je velmi vysoká (až 90% VŠ),** téměř stoprocentně v oboru Teologie ve spojení např. s filosofie, psychosociální studia, učitelství aj.
 - o LZ také viz bod 9

Platy v církevní sféře jsou hluboko za průměrem ČR. Uvádíme tabulku MPSV i s komentářem o navýšení pro rok 2006. Tabulka je určena speciálně pro církve, ostatní státní zaměstnanci se řídí podle jiných.

Od 1. ledna 2006 vzrostou všechny platové tarify zaměstnanců ve veřejných službách a správě o 5 %. Od stejného data a o shodné procento se zvýší také platové tarify duchovních církví a náboženských společností, kteří působí jako zaměstnanci těchto subjektů. Rozhodla o tom vláda. Nařízení vlády vychází při stanovení základního platu z podobných principů jako systém odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Schválená úprava se týká celkem 4 353 duchovních a celkem bude potřeba na navýšení jejich platových tarifů včetně pojistného 60 246 000 Kč. S těmito prostředky počítá státní rozpočet na rok 2006.

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída				
		I.	II.	III.	IV.	V.
1	do 3 let	9 070	10 040	11 130	12 570	14 260
2	do 6 let	9 540	10 570	11 720	13 270	15 060
3	do 9 let	10 040	11 090	12 300	13 950	15 860
4	do 12 let	10 500	11 660	12 910	14 650	16 650
5	do 15 let	11 020	12 160	13 500	15 360	17 420
6	do 18 let	11 500	12 710	14 090	16 060	18 230
7	do 21 let	11 960	13 260	14 690	16 730	19 010
8	do 24 let	12 460	13 790	15 270	17 410	19 820
9	do 27 let	12 940	14 310	15 870	18 110	20 620
10	nad 27 let	13 420	14 850	16 470	18 810	21 410

6. Dobrovolnictví v církvích

- **Ve většině církví je silná tradice dobrovolnické služby.** Dobrovolníci vypomáhají prakticky ve všech oblastech života církve (zajištění bohoslužeb např. sborový zpěv, kulturní akce, poutě, soc. práce apod.) Dobrovolnictví v církvi vychází z hlubokého přesvědčení ve víře a v následování Ježíše Krista, pomoci bližnímu, pomoci církvi jako „Tělu Kristovo“ (viz Matouš 25:31 *Až přijde Syn člověka ve své slávě a všichni andělé s ním, posadí se na trůnu své slávy; 32 a budou před ním shromážděny všechny národy. I oddělí jeden od druhých, jako pastýř odděluje ovce od kozlů, 33 ovce postaví po pravici a kozly po levici. 34 Tehdy řekne král těm po pravici: 'Pojďte, požehnání mého Otce, ujměte se království, které je vám připraveno od založení světa. 35 Neboť jsem hladověl, a dali jste mi jíst, žíznil jsem, a dali jste mi pít, byl jsem na cestách, a ujali jste se mne, 36 byl jsem nahý, a oblékli jste mě, byl jsem nemocen, a navštívili jste mě, byl jsem ve vězení, a přišli jste za mnou.'* 37 Tu mu ti spravedliví odpoví: 'Pane, kdy jsme tě viděli hladového, a nasytili jsme tě, nebo žíznivého, a dali jsme ti pít? 38 Kdy jsme tě viděli jako pucestného, a ujali jsme se tě, nebo nahého, a oblékli jsme tě? 39 Kdy jsme tě viděli nemocného nebo ve vězení, a přišli jsme za tebou?' 40 Král jim odpoví a řekne jim: 'Amen, pravím vám, cokoliv jste učinili jednomu z těchto mých nepatrných bratří, mně jste učinili.' 41 Potom řekne těm na levici: 'Jděte ode mne, prokletí, do věčného ohně, připraveného ďáblu a jeho andělům! 42 Hladověl jsem, a nedali jste mi jíst, žíznil jsem, a nedali jste mi pít, 43 byl jsem na cestách, a neujali jste se mne, byl jsem nahý, a neoblékli jste mě, byl jsem nemocen a ve vězení, a nenavštívili jste mě.' 44 Tehdy odpoví i oni: 'Pane, kdy jsme tě viděli hladového, žíznivého, pucestného, nahého, nemocného nebo ve vězení, a neposloužili jsme ti?' 45 On jim odpoví: 'Amen, pravím vám, cokoliv jste neučinili jednomu z těch..')
- Církev ve svých počátcích byla vystavena prakticky celé na dobrovolné službě a i dnes by se bez nadsázky dalo říci, že počet dobrovolníků je shodný s počtem věřících celkově, protože každý člen lokální Náboženské obce (NO) je od podstaty spolu-dobrovolníkem, který pomáhá řídit chod jakékoliv NO.
- **Výrazně však chybí organizace této dobrovolnické služby.** Ze světského pohledu je tento potenciál značně nevyužit, chybí promyšlenější organizace dobrovolné práce apod. Církev nemá kapacitu (střediska) na školení, či získávání znalostí pro lepší organizaci dobrovolné služby. Avšak dobrovolnictví patří ke hlavním částem života církve, vycházející zevnitř.

7. Církev a Kultura a zaměstnanci

- jak již bylo řečeno, církve nejsou kulturní organizace. Proto taky nejsou v církvích zaměstnanci, kteří by byli primárně určeni pro kulturu.
- výše řečené však neznamená, že by kultura (v našem v pojetí tohoto slova - umění) byla církvím cizí. Většina NO, všech denominací, pořádá ve svých prostorech a pod svojí organizací duchovního, pastoračních asistentů a dobrovolníků. Nabídka kulturních akcí je vcelku bohatá (koncerty, výstavy,

semináře). Jejich počet se však liší mezi jednotlivými církvemi i NO, dle velikosti či zájmu okolí. **Hrubým odhadem je, že v církve organizují kolem 40000 kulturních akcí za rok, různého rozsahu.**

- církve po dobu své téměř dvoutisícileté existence vždy platili za udržovatele vzdělání a kultury, ale i její tvůrce a inspirátory.
- většina církví vydává své časopisy (viz portréty církví), kde hojně informuje např. o kulturních akcích v NO, většina církví má také vlastní knižní nakladatelství.
- tabulka č. 5 ukazuje, že příspěvky MK na kulturní aktivity církví, jsou velmi malé, většina kulturních aktivit probíhá na dobrovolné a neziskové bázi

8. Církve a památky

Další velmi významnou oblastí z oblasti kultury, která má velkou návaznost na CNS je péče o kulturní dědictví země, resp. o památkově chráněné objekty. Celkový počet památek movitých i nemovitých přesahuje dle registru 40 tisíc a pracovníci Národního památkového ústavu hovoří (přesné statistiky se nevedou) o cca 30% (movitých cca 10%, nemovitých 20%) z veškerých památkově chráněných objektů, které jsou ve správě církví. Z toho více jak 90% připadá na Římskokatolickou církev. Církve se starají o památkové objekty často ze svých zdrojů či sbírek věřících, Tabulka č. 5 ukazuje finance jdoucí ze rozpočtu MK na záchranu kulturního dědictví, jsou to velice malá čísla i vzhledem k celkovému objemu financí do památek obecně. Církve tyto objekty (z velké části chrámy či kostely) berou jako současnost, nikoliv minulost - „Živé památky“.

9. Problémy zaměstnanosti v církvích, charakteristika LZ

- jak již bylo řečeno, církve **obecně nemají dostatek kvalitních specializovaných zaměstnanců pro světské profese (účetní, ekonom, administrativa)**. Je to mj. způsobeno tím, že je nemůžou dostatečně finančně motivovat, protože většina zaměstnanců (včetně administrativy) musí dostat ohodnocení na základě výše zmíněných tabulek, které jsou hluboko za celostátním průměrem.
- některé církve si mimo státní příspěvek z vlastních příjmů zřizují mzdové fondy, ty jsou však určeny především pro odměny či hodnotní příplatky pracovníků a většinou nepokrývají základní platy. Tyto fondy jsou velmi omezené a z velké části na ně peníze nezbývají.
- církev **katolická se potýká i s nedostatkem kněží**, to se pak řeší příchodem kněze z jiné země, nejčastěji z Polska. Přesto však neobsazenost NO knězem (zaměstnancem) římskokatolické církve je až 40%. Jiné církve, až na malé přechodné výjimky, tento problém nemají.
- pracovníci církví konají svou práci jako poslání, jejich motivací není jen ekonomický zisk a seberealizace, ale především služba druhým, bližním, potřebným
- pracovníci církví jsou disponovaní většinou vysokoškolským vzděláním, jsou kvalifikovaní ve všech humanitních oborech, včetně znalosti světových i archaických jazyků (latina, starořečtina, hebrejšтина), napomáhají tím k udržování klasické vzdělanosti

9.1 Struktura zaměstnanosti

- Zaměstnance CNS lze rozdělit do dvou kategorií: **duchovní a ostatní zaměstnanci**. Počty duchovních jsou známy u CNS placených ze státního rozpočtu. U CNS neplacených ze státního rozpočtu nejsou tato data zveřejněna a mohou být získána pouze samostatným průzkumem, tyto CNS však tyto údaje nezveřejňují.
- Aktuální počet duchovních a pracovníků v administrativě viz. Tabulka kap. 5., zaměstnanci placení z vlastních mzdových fondů církví se počítají pouze na desítky
- Jako neoddelitelná od činnosti církví je činnost charit, diakonií a jiných organizací, věnujících se aktivitám v rámci celé společnosti. Organizačně jsou tyto instituce zřízeny jako církevní právnické osoby. Pomineme-li strukturu práv a povinností, vyplývající z právní formy těchto organizací, platí pro ně stejné zákony a nařízení jako pro jiné neziskové organizace věnující se podobným aktivitám.

10. Církevní školství:

CNS mohou na základě přiznání tohoto zvláštního práva zřizovat školy podle zákona č. 561/2004 Sb., které jsou zařazeny do sítě škol, který vede Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Církevním školám jsou

poskytovány prostředky ve stejné výši jako školám, které jsou zřizovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy s výjimkou výdajů na pořízení a zhodnocení dlouhodobého majetku. Církevní školy kopírují strukturu školství ČR, existují tedy církevní mateřské školy, školy základní a střední a školy vyšší odborné. Vzdělávání na těchto školách probíhá za stejných podmínek jako na školách veřejných. Kromě toho existuje v rámci veřejných vysokých škol několik teologických fakult. Teologické fakulty byly do veřejných vysokých škol zařazeny zákonem č. 163/1990 Sb., který napravitel předchozí stav z roku 1950, kdy byly bohoslovecké fakulty evangelické i katolické ze svazku univerzity vyloučeny. Dnes tedy fungují teologické fakulty jako součást veřejných vysokých škol a platí pro ně stejné podmínky jako pro ostatní fakulty.

Pro ilustraci církevního školství uvádíme tabulku počtu škol, provozovaných církvemi. Na celkovém počtu škol se církevní školy podílejí v průměru necelým jedním procentem, a jejich provoz je hrazen ze stejných zdrojů jako školy necírkevní (MŠMT ČR):

Úroveň vzdělávání \ zřizovatel	Církev	Ostatní	%
Předškolní výchova	20	5 993	0,33
Základní vzdělávání	39	4 949	0,78
Úplné střední vzdělávání	18	333	5,13
Střední odborné vzdělávání	11	893	1,22
Úplné střední odborné vzdělávání	14	1 267	1,09
Vyšší odborné vzdělávání	12	154	7,23
CELKEM	114	13 589	0,83

Zdroj: Ročenka MŠMT pro rok 2001/2 (<http://www.uiv.cz/>).

Mezi hlavní „zdroje“ pracovníků církví patří absolventi VŠ, které dnes mají mnohem širší záběr oborů než pouze teologie (např. filosofie, sociální práce, učitelství apod.)

10.1 Charakteristika pracovníka církevní školy; struktura výuky

Charakteristika osobnosti učitelů v církevních školách hraje stejně velkou úlohu jako u učitelů veřejných škol. Každá církev jako zřizovatel církevní školy může vydat svou vlastní metodologickou pomůcku pro chování a charakterové vlastnosti, které očekává od učitelů svých škol. Např. Katolická církev prostřednictvím České biskupské konference vydala v roce 2005 „Etický kodex křesťanského učitele“ a očekává, že všichni vyučující v církevních školách, zřízených katolickou církví, přijmou tento etický kodex učitele jako závazný. Církevní školy však musí ze zákona splňovat vše co jiné všechny ostatní školy, mj. i plán výuky, nově teď aplikují taktéž Rámcově vzdělávací plán. Některé z církevních škol nekatolických církví nekladou zvláštní požadavky na zaměstnance. Většinou se však jedná o věřící lidi, není však pravidlem, že by přicházeli většinou z teologických VŠ, z velké části se jedná o absolventy klasických pedagogických VŠ.

11. Uplatnění z církevních VŠ na trhu práce

- Uplatnění absolventů ze tří námi sledovaných teologických VŠ (HTF, KTF, ETF) je takřka 100% - s nulovou nezaměstnaností. Absolventi však nemíří pouze do církví (cca jen 20%), ale díky rozšířeným oborům studia (filosofie, psychosociální studia, učitelství) také do sféry sociální, školské či státní administrativy.

12. SWOT analýza

Silné stránky - Strengths

(co je dobré, na čem je potřeba stavět, čím je možno se chlubit)

- 2000 let tradice
- na křesťanských kořenech stojí evropská tradice (včetně kultury)
- součástí poslání je snaha o kultivaci společnosti, s důrazem na posilování morálních a etických hodnot
- pracovníci církví konají svou práci jako poslání, jejich motivací není jen ekonomický zisk a seberealizace, ale především služba druhým, bližním, potřebným
- pracovníci církví jsou disponovaní většinou vysokoškolským vzděláním, jsou kvalifikovaní ve všech humanitních oborech, včetně znalosti světových i archaických jazyků (latina, starořečtina, hebrejšтина)
- v církvích funguje široká síť dobrovolníků, kteří pracují ze svého křesťanského přesvědčení
- Starostlivost o památky, nejenom jako o historii, ale v těchto památkách probíhá současný život
- církevní školy nabízejí kvalitní vzdělání
- Dobrovolnická služba, dobrovolnictví, pomoc bližnímu je integrální součástí křesťanské víry

Slabé stránky – Weaknesses

- primárním posláním církví je zvěstování evangelia („dobré zprávy“ na základě života a učení Ježíše Krista), tudíž se církve plně soustředí na toto své poslání mnohdy na úkor činností světských. Lidské zdroje chybí v oblastech administrativy (ekonomové, účetní), IT, public relations, mediální, archivnictví
- Současné lidské zdroje mají problémy vypořádat se s rostoucí administrativou požadovanou státem, včetně administrativy fundraisingové, chybí vzdělání v oblasti fundraisingu
- nedostatek materiálně-technické vybavenosti (IT vybavenost), nepřipravenost tradičních církví na rychlou změnu moderní společnosti
- nedostatek financí na správu církevních památek (1/3 z celkového počtu památek v ČR jsou církevní)
- církve jsou omezeny v disponování svým majetkem, který byl odcizen v roce 48 a dosud nebyl navrácen. Tato skutečnost způsobuje újmu projevující se v hospodaření církví. V současné době je v procesu připomínkování a schvalování zákon upravující tuto křivdu
- majetková závislost na státě, nemožnost samostatného hospodaření, nemožnost dlouhodobějšího plánování
- malá efektivita dobrovolnické služby, nedostatečná „koordinovanost“.

Příležitosti - Opportunities

- předávat myšlenkový základ evropských dějin, jasná identita a místo pro člověka v nejistém globálním světě
- zachování, šíření tradičních nezpochybnitelných hodnot morálních a etických (ochrana lidského života, ochrana rodiny, mezilidských vztahů, ochrana životního prostředí,
- po majetkovém narovnání nastane nový model spolupráce mezi státem a církvemi, což může přinést mnoho pozitivních i negativních důsledků, v této oblasti se nedá předvídat, ukáže budoucnost
- majetkové narovnání dá církvím větší svobodu v oblasti určování např. výše vlastních platů, počtů zaměstnanců apod. což by mohlo umožnit najmout profesionály s necírkevních řad např. ekonomy.

Hrozby - Threats

- Rozklad církevní administrativy po zátěži, kterou přinese případné majetkové vyrovnání a následná odluha od státu, nepřipravenost církví na tuto radikální změnu
- Nedostatečná schopnost (často i úmyslná) přizpůsobovat se aktuálním trendům – moderní společnost klade přílišný důraz rozvoj a moderní technologie, zapomíná však na člověka jako jedince a jeho součást v dějinách, společnost zapomíná na své kořeny, církev se tomu nechce přizpůsobovat
- Fundamentalismus radikálnějších menšin v církvích

Použitá literatura a zdroje:

Literatura:

PRUDKÝ, Libor. *Církev a sociální soudržnost v naší zemi.*; 1. vyd. Praha: CESES FSV UK, 2004
Úvod do ekonomiky církevních organizací. Brno: Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2004.
Legislativní prostředí pro činnost církví a náboženských organizací. Brno: Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2007.
Dvořáková, Eva, *Církevní škola z pohledu řídícího pracovníka a z pohledu na personalistiku a ekonomiku ve srovnání se školami jiných zřizovatelů.*; UK – PF, *Bakalářská práce*, 2006

Internetové zdroje:

server MK ČR, <http://www.mkcr.cz/cirkve-a-nabozenske-spolecnosti/default.htm>
server MŠMT ČR, <http://www.msmt.cz/verejne-rejstrik-y-a-registry>
Internetové stránky jednotlivých církví, vlastní informace církví
www.neziskovky.cz
www.ecn.cz
Centrum výzkumu neziskového sektoru, <http://www.e-cvns.cz/?stranka=publikace>
<http://krabcice.diakoniecce.cz/diakonie/internetova-kavarna/>
http://www.dchbrno.caritas.cz/celsuz/?pg=cv_nabidkasluzeb

Zákony:

Zákon č. 218/1949 Sb., o hospodářském zabezpečení církví a náboženských společností státem.
Zákon 298/1990 Sb., o úpravě některých majetkových vztahů řeholních řádů a kongregací a arcibiskupství
Zákon 338/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 298/1990 Sb.
Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností zákonů
(zákon o církvích a náboženských společnostech).
Vyhláška Ministerstva kultury č. 232/2002 Sb., kterou se provádí zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů.

Konzultace

konzultace s jednotlivými ústředími církví – v průběhu září, října 2007
konzultace s Národním památkovým ústavem – listopad, ing.arch. Sedláková
konzultace s o.s. či o.p.s. a církevními právními osobami – listopad 2007 – Katolická Charita, Husitské centrum, ERC
Konzultace s pracovníky teologických vysokých škol (HTF, ETF, KTF) – září, říjen

Kultura a cestovní ruch

Autor: Tereza Raabová

Obsah

1. Úvod
2. Základní pojmy
3. Kultura – křehký motor cestovního ruchu
4. Jak kultura přispívá k cestovnímu ruchu, ekonomickému rozvoji a zaměstnanosti
 - 4.1. Kulturní atraktivita
 - 4.2. Podmínky vytváření přidané hodnoty
5. Kultura jako motivace k návštěvě regionů ČR
6. Trh práce a kulturní organizace spojené s cestovním ruchem
 - 6.1. Zaměstnanost v sektoru cestovního ruchu
 - 6.2. Zaměstnanost v sektoru kultury a kulturního cestovního ruchu
 - 6.3. Faktory ovlivňující práci v kulturních a kulturně-historických organizacích v ČR
 - 6.4. Vzdělávání pracovníků kulturních a kulturně-historických organizací v ČR
7. Analýza SWOT pro rozvoj kulturního cestovního ruchu v ČR
8. Návrhy opatření v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti odvětví
9. Závěr

Prameny

Přílohy

Úvod

Cestovní ruch je velice progresivním odvětvím světové ekonomiky. Mezi oblasti cestovního ruchu s největší mírou růstu patří cestovní ruch spojený s kulturou, tedy s uměním a krajinou, s městy s uměleckým dědictvím a s územími vyznačujícími se vysokou koncentrací historických památek a místních tradic.

Tato studie si klade za cíl objasnit základní pojmy týkající se kulturního cestovního ruchu, vysvětlit, jakými prostředky kultura na sebe váže cestovní ruch a jak přispívá k zaměstnanosti a ekonomickému rozvoji regionu. Těžiště této práce spočívá v analýze trhu práce pro sektor cestovního ruchu a kultury v České republice a ve zmapování a zhodnocení zaměstnanosti v českých kulturních organizacích navázaných na cestovní ruch. Na základě shromážděných údajů bude vytvořena SWOT analýza a následná doporučení, jak dále rozvíjet zaměstnanost a kvalitu služeb v oblasti kulturního cestovního ruchu ČR.

Základní pojmy

Dříve, než se budeme zabývat vlastním obsahem práce, ujasněme si základní pojmy, o které se celá studie opírá: cestovní ruch a kulturně-poznávací cestovní ruch.

Cestovní ruch

Cestovní ruch je definován jako činnost osoby cestující na přechodnou dobu do místa mimo své běžné prostředí (mimo místo bydliště) a to na dobu kratší než 6 měsíců v případě domácího cestovního ruchu nebo 1 roku v mezinárodním cestovním ruchu, přičemž hlavní účel její cesty je jiný než vykonávání výdělečné činnosti v navštíveném místě (tzn. výdělečná činnost není v navštíveném místě založena na trvalém či přechodném pracovním poměru).⁴⁹

Cestovní ruch je průřezovým odvětvím, zahrnuje nejrůznější služby a profese a je napojeno na mnoho různých hospodářských činností. Má dopad na odvětví jako je doprava, stavebnictví, kultura, maloobchod a na další odvětví, která vytváří produkty související s rekreací nebo poskytují služby týkající se volného času a obchodního cestovního ruchu. Ačkoliv se na tomto odvětví podílí některé velké společnosti, převládají v něm především malé a střední podniky.

Cestovní ruch je součástí sektoru služeb, který v ekonomikách vyspělých států představuje již nadpoloviční až dvoutřetinový podíl. I v rámci služeb, které jako celek vykazují vysokou dynamiku, patří cestovní ruch k těm rychle rostoucím. Podle odhadů Světové organizace cestovního ruchu (World Tourist Organisation, UNWTO) bude tvořit meziroční přírůstek cestovního ruchu ve světovém měřítku 2,5 až 2,8 %. V roce 1999 se ve světě cestovní ruch podílel na tvorbě HDP téměř 13 %, ve státech EU pak 14%. Tvořil více jak 8 % hodnoty vývozu zboží a téměř 35 % inkasa obchodních služeb. Růst příjmů dosáhl meziročně 7,5 %. V této době vytváří cestovní ruch celosvětově 11 % pracovních míst (ve vyspělých ekonomikách pak až 15 %).⁵⁰

Podle dostupných statistik vytváří sektor cestovního ruchu v České republice produkt o velikosti 3,1 % HDP⁵¹ a zaměstnává přes 100 tis. osob (2,17 % na celkové zaměstnanosti)⁵². Bereme-li v úvahu i nepřímé efekty cestovního ruchu, pak objem produktu cestovního ruchu činí až 13,7 % HDP a na zaměstnanosti se podílí 11,75 % (569 tis. zaměstnaných osob). Oproti roku 1993 se hodnota produktu cestovního ruchu v ČR zvýšila 2,5krát (2,9krát při započtení i externích efektů). Tempo růstu produktu cestovního ruchu v ČR bylo ve sledovaném období vyšší než tempo růstu země EU.⁵³

Objemem tržeb v mezinárodním obchodě se cestovní ruch řadí na první místo mezi hospodářskými odvětvími před obchod s ropou a obchod s automobily. V 83% zemí světa se odvětví cestovního ruchu řadí

⁴⁹ Pramen definice: International Conference on Travel and Tourism Statistic. Conference Resolutions WTO, Madrid, 1991. Český překlad In: Indrová, J. a kol.: Cestovní ruch I. Praha : VŠE, 2004. ISBN 80-245-0799-4.

⁵⁰ UN World Tourism Organization. Dostupné z: <http://www.unwto.org>.

⁵¹ Satelitní účet cestovního ruchu, ČSÚ 2007.

⁵² Odhad mezinárodní organizace WTTC (na zjištění přesných údajů ČSÚ pracuje). Ve statistickém zjišťování jsou zde zahrnuta jen odvětví ubytování.

⁵³ European union: Travel & Tourism – Sowing the Seeds of Growth, WTTC, 2005 a Czech Republic: Travel & Tourism – Sowing the Seeds of Growth, WTTC, 2005.

mezi pět odvětví s největším podílem na vývozu zboží a pro 38% zemí světa pak představuje odvětví cestovního ruchu největší zdroj devizových příjmů.

Cestovní ruch hraje důležitou úlohu v rozvoji většiny evropských regionů i našich krajů. Měřeno výše uvedenými charakteristikami je význam cestovního ruchu v České republice nad celosvětovým i nad průměrem EU. Mezi evropské státy s vyšším podílem cestovního ruchu na HDP patří tradiční turisticky atraktivní země Rakousko, Švýcarsko, dále pak státy při Středozemním moři Španělsko, Chorvatsko, Řecko. Nejvyšší závislost národních ekonomik na cestovním ruchu vykazují malé ostrovní státy Malta a Kypr.

Infrastruktura vytvořená pro účely cestovního ruchu přispívá k místnímu rozvoji a jsou vytvářeny či udržovány pracovní příležitosti dokonce i v oblastech, kde dochází k průmyslovému či venkovskému úpadku nebo městské obnově. Potřeba zvýšit přitažlivost regionů je pro stále více destinací a zúčastněných stran podnětem přistoupit na udržitelnější a ekologičtější postupy a politiky. Udržitelný cestovní ruch hraje důležitou roli při zachování a posílení kulturního a přírodního dědictví ve stále větším počtu oblastí, od umění k místní gastronomii, řemeslům či ochraně biologické rozmanitosti. To vše má kladný dopad na vytváření pracovních příležitostí a přispívá k ekonomickému růstu.⁵⁴

Kulturní, resp. kulturně-poznávací cestovní ruch

Podle hlediska motivů účasti na cestovním ruchu rozeznáváme různé **formy cestovního ruchu** jako například rekreační cestovní ruch, kulturní cestovní ruch, cestovní ruch s náboženskou orientací, se vzdělávacími motivy, se společenskými motivy, zdravotně orientovaný cestovní ruch, sportovně orientovaný cestovní ruch, cestovní ruch orientovaný na poznání přírodního prostředí, cestovní ruch s dobrodružnými motivy, cestovní ruch s profesními motivy (zahrnuje obchodní, kongresový, veletržní a incentivní cestovní ruch) či různé další formy specificky orientovaného cestovního ruchu.

Definicí kulturního, resp. kulturně poznávacího cestovního ruchu⁵⁵ se dosud zabývalo několik organizací od World Tourism Organization (UNWTO) a European Travel Commission (ETC) po úřady místních samospráv v různých zemích světa. Výběr definic kulturního cestovního ruchu (*cultural tourism*) používaných různými organizacemi je obsažen v Příloze 1, na tomto místě uvedme definici kulturně poznávacího cestovního ruchu dle skript Vysoké školy ekonomické: „**Kulturně poznávací cestovní ruch** je taková forma cestovního ruchu, která je zaměřená především na poznávání historie, kultury, tradic a zvyků vlastního i jiných národů. Plní významnou výchovně vzdělávací funkci a přispívá k rozšíření kulturně společenského rozhledu obyvatelstva. Zahrnuje především návštěvy: kulturně historických památek (hradů, zámků, staveb lidové architektury a dalších kulturně historických objektů), kulturních zařízení (muzea, galerie, obrazárny, knihovny a další), kulturních akcí (divadelní představení, festivaly, folklórní a lidové slavnosti), ale i návštěvu tzv. kulturní krajiny (parky, zahrady) a další.“⁵⁶

Jiné definice kulturního cestovního ruchu zahrnují navíc životní styl a způsob života v destinaci jako důležitý faktor účasti na kulturním cestovním ruchu. Tyto prvky jsou čím dál žádanějším cílem zejména těch turistů, kteří se vyhýbají masové turistice. Dá se říct, že způsob místního života, tedy prvek kultury, ovlivňuje všechny formy cestovního ruchu. Dokonce i přírodní nebo sportovní cestovní ruch je vždy ovlivněn místní kulturou, zvyky a tradicemi.

Kultura – křehký motor cestovního ruchu

Výsledky demografických průzkumů v mnohých evropských i mimoevropských státech potvrzují, že vyhledávání kulturních zážitků je v posledních letech jedním z hlavních motivů účasti na cestovním ruchu. Role kultury pro cestovní ruch je tedy klíčová.

Narozdíl od relativní historické nekonečnosti fenoménu kultury, je vznik a vývoj novodobého cestovního ruchu historicky podmíněn dosažením určitého stupně společensko-ekonomického vývoje, identifikovaného převážně do období přelomu 19. a 20. století. Cestovní ruch je třeba přijmout jako důležitou složku kultury, která ji ovlivňuje jak na světové, tak i lokální úrovni. A naopak, kultura a její elementy (kulturní dědictví, umění, folklór atd.) vyvolávají cestovní ruch a lákají turisty domácí i zahraniční.

Teorie cestovního ruchu, až na některé výjimky, věnuje zatím otázkám vztahu kultury a cestovního ruchu víceméně okrajovou pozornost. Jednou z příčin může být ambivalentnost tohoto vztahu a z toho plynoucí polemika názorů. Zejména v centrech s kumulací atraktivit cestovního ruchu a kultury totiž stojí proti sobě dva základní požadavky: přilákat co nejvíce turistů s cílem zvýšení efektů z cestovního ruchu a na druhé straně zabránit ničení součástí kulturního a přírodního dědictví.

⁵⁴ Koncepce státní politiky cestovního ruchu na léta 2007-2013. MMR, září 2006.

⁵⁵ Termíny „kulturně poznávací cestovní ruch“ a „kulturní cestovní ruch“ můžeme považovat za synonyma.

⁵⁶ Indrová, J. a kol.: Cestovní ruch I. Praha : VŠE, 2004. ISBN 80-245-0799-4.

Argumenty pro negativní přístupy využívají srovnání vztahu kultury/přírody a cestovního ruchu. Německý autor Stadtfeld například konstatuje, že tak jako se může stát obětí cestovního ruchu příroda, stává se jí někdy i kultura⁵⁷. Příklady zasahují od narušení **kulturní identity** či **poškození kulturních památek davy turistů** až po kýč, který se prodává jako reprezentant kultury daného regionu ve stáncích se suvenýry. Je zřejmé, že rizikem pro autochtonní kulturu není domácí, nýbrž zahraniční cestovní ruch, který však přináší do regionu nejvíce financí. Nejvíce ohroženými jsou přitom destinace méně vyspělé, které často zaměňují svoji kulturu (duchovní kulturní hodnoty) za civilizaci (tj. technizovaný každodenní život) ve víře, že takovýmto postupem je možné přeskóčit několik kulturních stupňů. Kromě rizika ničení součástí kulturního a přírodního dědictví tedy čelí takové lokality dalšímu riziku, které si málokdo uvědomuje. Tímto rizikem je **ztráta vlastní kulturní identity místních obyvatel**, tedy zvyků, tradic, hodnot, gastronomie apod. Z místních, několik staletí trvajících tradic se může stát laciná pouťová atrakce pro turisty, která ztrácí svůj původní smysl a nikdo již neví, proč vlastně vznikla a proč se dodržuje. (Vlastně ano, kvůli turistům.) Turisté jsou také podstatným zdrojem globalizace. S radostí a často úlevou vítají v cizí zemi např. restaurace McDonald's, protože tam vědí, co dostanou. Naproti tomu vynikající místní restaurace s tradiční domácí kuchyní se musí mnohem více snažit, aby cizince přilákala.

Přes uvedená rizika má vztah kultury a cestovního ruchu mnohá pozitiva. Jak již bylo zmíněno, jedním z hlavních způsobů, jak kultura zvyšuje zaměstnanost a hospodářský růst, je zatraktivňování regionu pro turisty a potenciální investory. Kultura tedy přispívá k atraktivnosti cílových destinací a k zaujetí jejich postavení na trhu cestovního ruchu. Kulturní zdroje se v mnohých případech stávají dokonce určujícími faktory inovace v cestovním ruchu díky tvorbě balíčků služeb s ohledem na existující kulturní atraktivitu. Cestovní ruch může, v případě jeho správného využívání, přispět k zachování kulturního dědictví, k zvýraznění hodnoty kulturních statků, k růstu poznání účastníků cestovního ruchu a rozvoji kulturně-společenského života v cílové destinaci. Podílí se na rozvoji vzdělanosti obyvatelstva, což je spojené se zvýšenými nároky účastníků cestovního ruchu např. na průvodcovské služby. Zároveň pomáhá zachovat existující a vytvářet nové pracovní příležitosti, rozšiřuje zdroje financování jednotlivých sídel či větších územních celků.⁵⁸

Jak kultura přispívá k cestovnímu ruchu, ekonomickému rozvoji a zaměstnanosti

Kulturní atraktivita

Kultura často představuje primární nebo sekundární důvod k návštěvě určitého místa. Podle Evropského hospodářského a sociálního výboru⁵⁹ jsou kulturními atrakcemi především destinace s kulturním dědictvím, muzea a výstavy, zábavná představení nebo místa spojená s filmy. Tímto výčtem však motivace k účasti na kulturním cestovním ruchu nekončí.

Složky kultury, které přímo generují ekonomické přínosy prostřednictvím kulturního cestovního ruchu, jsou:

- Hmotné kulturní dědictví
- Muzea, výstavy, veletrhy umění
- Performing arts
- Festivaly
- Filmová turistika
- Gastronomický cestovní ruch a venkovský cestovní ruch

Hmotné kulturní dědictví

Ekonomická role kulturního dědictví je dvojitá: 1) zvyšuje atraktivnost místa, čímž podporuje cestovní ruch a 2) zvyšuje zaměstnanost.

Vliv kulturního dědictví na cestovní ruch je evidentní zejména ve městech, nicméně ani venkovské oblasti nejsou na hmotné dědictví chudé. V některých oblastech představuje cestovní ruch za kulturním dědictvím

⁵⁷ Stadtfeld, F. Kultúrne dedičstvo a cestovný ruch. In: Ekonomická revue cestovného ruchu, roč. 29 (1996), č. 1, s. 3-11.

⁵⁸ Oriška, J.: Kultúra a cestovný ruch. In: Kultúra a cestovný ruch – Zborník z vedeckej konferencie. Zvolen:

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici – Ekonomická fakulta, 2001. ISBN 80-8055-507-9.

⁵⁹ Cestovní ruch a kultura: dvě síly růstu. Evropský hospodářský a sociální výbor, 2006.

hlavní zdroj ekonomického růstu. Podle studie Y. Nypana⁶⁰ má cestovní ruch zásluhu na 79 % obrátu sektoru kulturního dědictví v Evropě (dalších 16 % tvoří investice soukromých dárců a nadací na údržbu památek a zbylých 5 % plyne z veřejných rozpočtů). Například podle průzkumu návštěvnosti 42 katedrál v Anglii zanechalo 8,8 milionů návštěvníků za rok 2004 v místní ekonomice 91 milionů liber, s celkovým multiplikovaným efektem pak 150 milionů liber.⁶¹

Ekonomický přínos kulturního dědictví je zřetelný také v ukazatelích zaměstnanosti, kterou generuje. Již zmíněná studie T. Nypana uvádí, že sektor kulturního dědictví v Evropě vytváří celkem více než 8 milionů pracovních míst. Následující tabulka přibližuje situaci na příkladu Francie.

Tabulka 1: Pracovní místa generovaná kulturním dědictvím ve Francii

Zaměstnanost v sektoru kulturního dědictví	
Přímá pracovní místa	43 880
Ochrana / údržba památek	41 714
Multiplikované dopady v cestovním ruchu	176 800
Celkem	262 394

Zdroj: Greffe X. & S. Pflieger (2003): La valorisation économique du patrimoine. Paris, La Documentation Française, p. 23.

Sektor kulturního dědictví má velký potenciál právě proto, že je citlivý na pracovní sílu. Podle D. Rypkemy⁶² investice ve výši 1 milionu dolarů na stavbu nové budovy vytvoří 36,1 pracovních míst, zatímco stejná investice do obnovy historické budovy zaměstná 40 osob. Navíc povolání spojená s obnovou a konzervací památek jsou často náročná na speciální schopnosti a dovednosti, a proto jsou v západních zemích i poměrně dobře placená (platy těchto odborníků u nás bohužel stále odpovídají podfinancované památkové péči). V celé Evropě tyto dovednosti bohužel ovládá čím dál méně lidí.⁶³

Česká republika je mimořádně bohatá na kulturní památky, je zde přibližně 900 000 movitých kulturních památek, 44 000 nemovitostí (z toho 206 národních kulturních památek, z nichž 12 je zapsaných na Seznamu světového dědictví UNESCO), 575 památkových rezervací a městských památkových zón. Hradů a zámků je přes dva tisíce a každý desátý je přístupný veřejnosti. Veřejnosti přístupné památkové objekty navštívilo v roce 2005 11,8 milionů návštěvníků a jejich počet neustále roste. Na veřejně přístupných památkách se v roce 2005 konalo 21 500 kulturních akcí (tzn. šermířských či divadelních představení, koncertů, výstav či kulturních vložek při prohlídkách), což od roku 2001 představuje nárůst o 81 %.⁶⁴ Jako typický příklad místa s kulturním dědictvím, které generuje cestovní ruch v ČR, můžeme uvést **Karlštejn**. Samotný hrad zaměstnává 16 osob a 5 průvodců na plný úvazek celoročně, v plné sezóně vzroste počet průvodců až na 70. Roční tržba hradu se pohybuje kolem 39 milionů Kč, což převyšuje náklady na provoz 3-4krát. Jelikož je hrad ve správě Národního památkového ústavu, finanční přebytek je použit na opravy jiných hradů NPÚ ve středních Čechách.⁶⁵

I kdyby Karlštejn nebyl sám o sobě výdělečný (jak je to v případě většiny státních hradů a zámků), ekonomické přínosy můžeme pozorovat především v jeho okolí: v obci Karlštejn dnes funguje 12 ubytovacích zařízení (2 hotely, 8 penzionů, 1 ubytovna a 1 autokemp), řada restaurací, 4 muzea, 1 golfové hřiště a mnoho dalších služeb pro návštěvníky. Bohužel nevíme, kolik pracovních míst a jaký objem příjmů celkem hrad a s ním spojený cestovní ruch generuje.

⁶⁰ Nypan, Y.: Cultural heritage monuments and historic buildings a value generators in a post-industrial economy. Why emphasis on exploring the role of the sector as economic driver. Directorate for Cultural Heritage, Oslo : December 2003.

⁶¹ Cultural Heritage counts for Europe Europa Nostra Forum, Brussels 7 December 2005, Contribution by Anita Pollack, Head of European Policy, English Heritage.

⁶² Donovan D. Rypkema: Heritage Strategies International. Washington USA, speaking at the European Cultural Heritage Forum in December 2005 in Belgium

⁶³ Association Européenne des Entreprises de Restauration du Patrimoine Architectural, Livre Blanc, Les avantages économiques de la restauration du patrimoine architectural en Europe, rapport réalisé par Pr. Xavier Greffe, juin 2006.

⁶⁴ Statistika kultury 2005. Praha: Národní informační a poradenské středisko pro kulturu – Centrum informací o kultuře, 2006. ISBN 80-7068-202-7

⁶⁵ Informace od kastelána hradu Karlštejn, p. Kubů (21.3.2007).

Muzea, výstavy, veletrhy umění

Evropa se těší bezkonkurenční pozici na trhu umění díky bohatosti svého dědictví a kreativitě, množství různých aktérů v oblasti umění (od obchodníků s uměním po galerie, výstavní síně, aukční domy), stejně jako mnohaletému know-how v přidružených službách (např. umělecká řemesla). Zejména v západních zemích se řada muzeí emancipovala na suverénní cíle cestovního ruchu. Muzea navzájem soutěží o přízeň návštěvníků, musí najít nové finanční zdroje (nejčastěji v podobě sponzoringu a dárcovství), vytvářejí podnikatelské plány a strategie, zavádějí komunikační a marketingové plány. Jinými slovy jsou čím dál více zapojovány do tržních mechanismů.

O jejich vlivu na cestovní ruch svědčí výsledky průzkumů organizace ATLAS (Association for Tourism and Leisure Education)⁶⁶. Podle nich byla v roce 2001 ve městech západní Evropy ze všech druhů atrakcí nejvíce navštěvována právě muzea, která přilákala přes polovinu dotazovaných.

Čím dál více evropských měst a oblastí v průběhu posledních desetiletí cílevědomě vytváří pomocí nových muzeí své postavení kulturní destinace, ač objektivně neoplývají výrazným bohatstvím památek nebo tradičních muzejních sbírek. Například ve **Frankfurtu n. M.** bylo od roku 1983 vybudováno jedenáct nových muzeí a podařilo se do značné míry přetvořit jeho značku průmyslového a finančního centra rovněž v město kultury. Podobné příklady skýtají i další německá města jako Düsseldorf, Kolín nad Rýnem, Karlsruhe a další. I řada významných britských měst jako Glasgow, Sheffield, Manchester, Liverpool, Newcastle byla v různé míře postižena úpadkem tradiční ekonomické základny založené na průmyslu a strategicky investovala do rozvoje muzeí a dalších kulturních zdrojů.

Známým příkladem úspěšné strategie je také **Guggenheim Museum** v baskickém městě **Bilbao**, které se stalo učebnicovým příkladem, jak může kultura přispět k místnímu rozvoji a rehabilitaci poškozeného regionu. O úspěšnosti muzea hovoří následující čísla:

- Příjmy: Od svého otevření v roce 1997 do roku 2005 výnosy muzea pokryly 18krát počáteční investici na výstavbu budovy (v roce 2005 dosáhly celkové příjmy muzea € 26 milionů, společně s restauracemi, hotely, obchody a dalšími službami ve městě dosáhly nepřímé výnosy € 139 milionů).
- Zaměstnanost: Muzeum od svého otevření pomohlo vytvořit 4 361 pracovních pozic a přispělo k udržení 4 893 pracovníků v roce 2005.
- Konec izolace města: Bilbao se stalo „evropským turistickým městem“ přitahujícím zástupy turistů. Dopravní spojení mezi městem a zbytkem světa se zlepšilo, byly vytvořeny nové silnice a obnoveno letiště lákající nové podnikatele.
- Dopad na obyvatele a místní sociální život: Muzeum také posílilo hrdost místních obyvatel a je motorem inovačních vzdělávacích programů.⁶⁷

Přibližně 500 muzeí a galerií v **České republice** pečuje o více než 60 miliónů sbírkových předmětů, ročně připraví téměř 4000 výstav, navštíví je přes 9 miliónů návštěvníků. Představují významný prvek v turistické nabídce všech krajů naší země, jejich sbírky vypovídají o naší identitě a spojují nás a naši přítomnost s minulostí i budoucností. Muzea a galerie jsou centry kulturního života měst a obcí. Svědčí o tom i 15 tisíc kulturně výchovných akcí a přednášek, které pořádají. V roce 2005 se těchto akcí zúčastnilo přes 1 milión návštěvníků.⁶⁸

Mezi nejúspěšnější výstavy v České republice za poslední léta patří⁶⁹:

- Lovci mamutů (Národní muzeum v Praze, říjen 2006 až září 2007) – přes 500 000 diváků
- Karel IV. – císař z boží milosti (Pražský hrad, únor až květen 2006) – 100 245 návštěvníků
- Deset století architektury (Pražský hrad, duben - říjen 2001) - 155 266 návštěvníků
- Rudolf II. a Praha (Pražský hrad, 1997) – cca 220 000 návštěvníků

Výstavy s nejvyšší denní návštěvností v ČR za rok 2006⁷⁰:

1. Karel IV. – císař z boží milosti (Pražský hrad, 95 dní) – celkem 100 245 návštěvníků, průměrně 1 055 denně
2. Výstava fotografa Antonína Kratochvíla (Galerie Leica ve vlaku, 92 dní) – celkem 45 540 diváků, denně 495 lidí
3. Divočina v srdci (Karolinum, 72 dní) – celkem 28 900 návštěvníků, 401 denně

⁶⁶ City Tourism & Culture - The European Experience. World Tourism Organization and European Travel Commission. Madrid: WTO, 2005. ISBN 92-844-0779-6

⁶⁷ Economics of Culture in Europe. KEA (European Affairs), 2006.

⁶⁸ Asociace muzeí a galerií, www.cz-muzeums.cz a Statistika kultury 2005. NIPOS, 2006.

⁶⁹ Nejúspěšnější výstavou byl Ioni Karel IV. MF Dnes, 9. ledna 2007. a Národní muzeum, www.nm.cz.

⁷⁰ Nejúspěšnější výstavou byl Ioni Karel IV. MF Dnes, 9. ledna 2007.

4. Bienále grafického designu (Moravská galerie v Brně, 91 dní) – celkem 33 176 osob, denně 365
5. František Ženišek (Národní galerie, 100 dní) – celkem 32 677 návštěvníků, 327 denně

Bohužel dosud nebyl proveden průzkum mezi návštěvníky muzeí a výstav, který by se týkal jejich vedlejších výdajů spojených s návštěvou a který by ukázal, kolik činí celkový ekonomický efekt tohoto sektoru v České republice. Nicméně průměrná denní návštěvnost nejpoblábnějších českých výstav je několikanásobně nižší než nejnavštěvovanější výstavy na světě. V roce 2006 byla nejnavštěvovanější výstava „The Prince Collection: Jakuchu“ v Národním muzeu v Tokyu, která přilákala průměrně 6 446 návštěvníků denně (317 712 celkem). Totéž muzeum o rok dříve dokázalo na výstavu „Hokusai“ přilákat dokonce 9 436 lidí denně. Výstavy již zmíněného Bilbao Guggenheim Museum se v roce 2006 umístily hned na čtyřech příčkách v první třicítce nejnavštěvovanějších výstav.⁷¹ Na poli muzejnictví tedy máme ještě co dohánět.

Dalším lákadlem turistů v oblasti vizuálního umění jsou **periodické akce** typu bienále, veletrhy umění, pravidelné výstavy apod. Česká republika se sice nemůže pochlubit tak renomovanými akcemi jako některé jiné státy EU (např. art fair FIAC v Paříži, London Frieze v Londýně, Art Forum a Biennale v Berlíně, Documenta v Kasselu, Venice Biennale International Exhibition v Benátkách, Art ARCO ve Španělsku aj.), nicméně zůstává místem konání periodických uměleckých událostí jako jsou Prague Biennale, Mezinárodní bienále grafického designu Brno, Art Prague – veletrh současného umění, každoroční výstavy instalací Sculpture Grande v Praze a další.

Performing arts (představení, koncerty a další scénická umění)

Scénická umění (performing arts) jsou označována za důležité ekonomické tahouny, zejména prostřednictvím nepřímých vlivů na demokratizaci kulturních praktik a potenciálu pro místní zaměstnanost. Podle české statistiky kultury za rok 2005⁷² bylo např. v 82 divadelních souborech zřizovaných ministerstvem kultury (MK) a školství (MŠMT), kraji, městy a obcemi zaměstnáno 7 092 pracovníků a jejich celkové výnosy činily více než 1 miliardu Kč. Multiplikované dopady bohužel nejsou známy ani pro divadla, ani pro jiné obory tohoto segmentu.

Velká města České republiky (vedle Prahy také Brno, Plzeň a Ostrava) se stávají koncertními místy pro čím dál více světových umělců (Rolling Stones, Ozzy Osbourne, Vanessa Mae, Paul McCartney, Eric Clapton, Madonna aj., v rámci festivalů přijíždějí i světové soubory klasické hudby, baletu, nového cirkusu apod.). Na velké koncerty světových hvězd přijíždějí lidé i ze zahraničí, vstupenky dosahují vysokých cen a další výdaje návštěvníků opět plynou do mnoha podniků provozujících služby cestovního ruchu jako je ubytování, stravování, doprava, směnárenské služby atd.

Nicméně v této složce kulturního cestovního ruchu máme oproti jiným evropským zemím ještě velké nedostatky. Souvisí to i s nedostatkem kvalitních moderních budov pro kulturní účely, které se v okolních zemích staví více než u nás (např. nová budova Slovenského národního divadla v Bratislavě, Palác umění a Národní divadlo v Budapešti, nová budova opery v Kodani, Sibelius Hall ve finském Lahti, Dům hudby v portugalském Portu, 2 nové koncertní sály v Estonsku ad.). Na tento problém upozorňuje i státní Koncepce účinnější podpory umění na léta 2007 – 2013⁷³.

Festivaly

Festivaly se navzájem liší formátem, oborem, počtem návštěvníků i celkovými tržbami. Jelikož neexistuje přesná definice festivalu, neexistují ani statistiky o počtu festivalů v Evropě či souhrnná studie ekonomických dopadů generovaných evropskými festivaly.

Samozřejmě většina festivalů nebyla založena primárně za účelem ekonomického růstu, nýbrž kvůli oslavě a posílení identity dané komunity, k rozšíření možností umělců a umožnění jim cestovat s jejich produkcemi a setkávat se s novými diváky.

Hlavní přínosy festivalů bývají spatřovány v:

- **podpoře uměleckých projevů**

Festivaly podporují místní kulturní aktivity a umělce, pomáhají umělcům tvořit méně tradiční díla než pro stálé instituce, fungují jako nezávislý distribuční kanál umělecké tvorby.

⁷¹ Exhibition attendance figures. The Art Newspaper, č. 178, březen 2007.

⁷² Statistika kultury 2005. NIPOS, 2006.

⁷³ Koncepce účinnější podpory umění 2007-2013. Ministerstvo kultury ČR, 2006. ISBN 80-86310-62-0.

- **roli „kulturního velvyslance“**
Festivaly pomáhají upevnit pozici země, regionu nebo města. Proto také bývají některé festivaly založeny především z politických důvodů (např. filmové festivaly v Berlíně nebo Moskvě).
- **přispívání k cílům veřejného zájmu**
Festivaly jsou důležitým nástrojem demokratizace kultury, snaží se oslovit co nejvíc lidí včetně mládeže a daří se jim to (např. festivaly v Maďarsku přilákaly v roce 2004 téměř polovinu obyvatel země⁷⁴).
- **ekonomickém dopadu**
Postupně se festivaly staly významným zdrojem multiplikovaných ekonomických přínosů, jak dokazují mnohé studie zpracované pro významné festivaly.⁷⁵

Např. **Edinburghský festivalový průmysl** přináší podle propočtů do skotského hospodářství 135 milionů liber a zajišťuje 2 900 pracovních míst na plný úvazek. Zprávy místních a celostátních britských médií mají navíc reklamní hodnotu téměř 12 milionů liber, nehledě na finanční efekt mezinárodního mediálního pokrytí v době konání festivalu.⁷⁶

Dalším příkladem je festivalové město **Cannes** ve Francii, místo konání filmového festivalu, MIDEM (veletrh hudby), MipTV (filmový a TV veletrh) a dalších pravidelných akcí. Ekonomické a sociální přínosy všech festivalů uvádí následující tabulka.

Tabulka 2: Ekonomické a sociální dopady festivalů v Cannes (2005)

	Přímý vliv (obrat a zaměstnanost v Paláci festivalů a kongresů)	Nepřímý vliv (související služby jako hotely, restaurace atd.)	Odvozený vliv (multiplikační efekty přímých a nepřímých vlivů)	Celkový vliv
Ekonomické dopady (€)	39 515 716	282 292 500	492 366 570	814 174 786
Sociální dopady (zaměstnanců)	318	5 469	10 430	16 217

Zdroj: Economics of Culture in Europe, 2006.

Z ekonomických a sociálních důvodů se začala o festivaly zajímat také maďarská vláda. Stanovila si cíl vyvinout v zemi přes tisíc festivalů a přibližně 20 % kulturních grantů směřuje právě na jejich podporu.

V České republice bohužel neexistují téměř žádná data o počtu festivalů, jejich družích, žánrech či ekonomických a sociálních přínosech. Jedinou autorkou známou českou studií typu *impact study* je „Studie ekonomických přínosů **Mezinárodního hudebního festivalu v Českém Krumlově**“ z roku 2005. Podle ní přináší festival městu mezi 6,3 až 9,9 milionu Kč a celkový přínos je vyčíslen na 27,9 milionů Kč.⁷⁷ Údaje o počtu zaměstnanců festivalu a dalších pracovních míst vytvořených v souvisejících odvětvích bohužel nebyla zveřejněna.

Mezi další významné festivaly mezinárodního významu konané v České republice dále patří:

- hudební festivaly – Pražské jaro, Pražský podzim, Moravský podzim, Concentus Moraviae, Smetanova Litomyšl, Rock for people, JazzFestBrno, Colors of Ostrava, Zahrada a řada dalších
- divadelní festivaly – Mezinárodní festival Divadlo v Plzni, Divadlo evropských regionů v Hradci Králové, Čtyři dny v pohybu v Praze, Shakespearovské slavnosti aj.
- filmové festivaly - Mezinárodní filmový festival Karlovy Vary, Mezinárodní filmový festival pro děti a mládež Zlín, Anifest, Tourfilm aj.
- literární a jiné festivaly.

U řady z těchto festivalů lze očekávat celkové ekonomické a sociální přínosy ještě významnější než u zmíněného českokrumlovského festivalu. Bohužel ale nejsou k dispozici žádná přesná data ani odhady.

⁷⁴ Inkei, P., Hunyadi, Z., Szabo, Z. J.: Festival-world, State of affairs and suggestions on how to improve subsidisation. The Budapest Observatory, April 2005.

⁷⁵ Economics of Culture in Europe. KEA (European Affairs) for European Commission, 2006.

⁷⁶ Edinburgh Festivals 2004-2005 Economic Impact Survey, 2005. <http://www.eif.co.uk/pdfs/summer.pdf>

⁷⁷ Zpravodaj města Č. Krumlov, pátek 17. února 2006. Dostupné z: <http://muck.ckrumlov.info/docs/zpravodaj/2006-02-02.pdf> (30.8.2007)

Přestože studie ekonomického vlivu by mohly sloužit i jako dobrý zdroj argumentů, proč dané festivaly podporovat, český kulturní sektor jejich význam teprve objevuje.

Filmová turistika

Další segment kulturního cestovního ruchu, který se začíná ukazovat jako významný atraktor turistů, je spojen s filmovou a televizní produkcí. Čím dál větší počet návštěvníků směřuje na místa, která hrála v úspěšných filmech a televizních seriálech.

Tak se např. hrad **Alnwick v severní Anglii**, který hostil filmový štáb filmů o **Harry Potterovi**, stal z roku na rok jednou z nejoblíbenějších turistických destinací v Británii, počet jeho návštěvníků se od roku 2002 zdvojnásobil na 139 000 lidí ročně a příjmy z cestovního ruchu dnes dosahují 13 milionů EUR ročně. VisitBritain, britská centrála cestovního ruchu, s podporou Warner Brothers využila příležitosti a vydala podrobnou mapu míst spojených s filmy o Harry Potterovi. Podobné mapy byly vytvořeny pro řadu dalších filmů, např. James Bond, Notting Hill nebo Deník Bridget Jonesové.

Podle britského průzkumu z roku 2005 bylo 27 % dospělých a 45 % mladých lidí od 16 do 24 let při rozhodování, kam jet na prázdniny, ovlivněno filmy a televizními produkcemi.⁷⁸ Podle studie Francouzské asociace filmových exportérů ADEF 60 % návštěvníků kin a 44 % dotazovaných turistů dokonce uvedlo, že francouzské filmy mohly ovlivnit jejich spotřebu francouzských produktů.⁷⁹

V **České republice** má film dlouhou historii. První filmová distribuční společnost byla založena v roce 1921. V roce 1933 bylo v Praze postaveno první filmové studio a zahraniční producenti byli lákáni k natáčení v České republice. Bohužel poslední dobou Česká republika ztrácí svoji pozici na trhu zahraničních filmových produkcí, neboť jiné evropské státy dokáží filmařům nabídnout mnohem výhodnější podmínky. Přesto pro některé zahraniční filmové společnosti je Praha stále atraktivní. Slavní režiséři jako Peter Hyams, Roman Polanski, Guillermo del Toro a mnozí další přijíždějí do Prahy tvořit svá nová umělecká díla. Stojí také za to zmínit, že takové filmy jako *Mission Impossible* s Tomem Cruisem, *Bourne Identity* s Mattem Damonem, *Hartova válka* s Brucem Willisem, *Liga výjimečných* s Seanem Connerym, *Z pekla* s Johny Deppem, nová „bondovka“ *Casino Royal*, *Hostel*, *Formanův Amadeus* a mnoho dalších bylo natočeno v České republice. Bohužel málo turistů si tyto filmy s Českem spojuje a z české strany není dostatečná propagace těchto filmových míst, ani vhodných exteriérů/interiérů k natáčení nových produkcí.

V českém měřítku je příkladem turistického místa založeného na filmové turistice město **Humpolec**, a to díky filmu *Marečku, podejte mi pero* a výroku „Hliník se odstěhoval do Humpolce“. Hliník, který paradoxně nebyl nikdy viděn ani v tomto filmu, proslavil Humpolec natolik, že se město stalo vyhledávanou raritou. V roce 2002 byla v Humpolci odhalena pamětní deska Hliníka a jelikož zájem o tuto fiktivní osobu stále rostl, bylo zde v roce 2006 otevřeno tzv. HLINÍKÁrium, muzeum „nejslavnějšího přistěhovalce“ města. Kromě představitelů města myšlenku podpořily významné místní firmy jako pivovar Bernard, stavební firma 1. Humpolecká stavební či Rádio Vysočina. Jméno Hliníka si propůjčují i různé humpolecké podniky a organizace jako např. Cestovní agentura Hliník Humpolec, Hliník sport klub Humpolec aj.

Mezi další příklady známých českých filmových míst patří kromě Prahy (např. Obecní dům a hotel Paříž ve filmu *Obsluhoval jsem anglického krále*) pivovar v Dalešicích (film *Postřižiny*), obec Hoštice u Volyně (Slunce, seno...) či hrady a zámky jako vděčné kulisy pohádek (Telč – Pyšná princezna, *Z pekla štěstí*; Pernštejn – Jak se budí princezny; Průhonice – S čerty nejsou žerty; Bouzov – O princezně Jasněnce a létajícím ševci atd.). Všechna tato místa však mají pro filmovou turistiku pouze místní význam. Zahraniční návštěvníci si je s českými filmy nespojují a pro tento důvod je nevyhledávají, jelikož filmy nikdy neviděli.

Podobné aktivity a produkty cestovního ruchu jako pro filmový turismus (mapy filmových míst, tematické stezky ap.) lze vytvářet také pro místa spojená se známou knihou nebo slavnou osobností.

Gastronomický cestovní ruch a venkovský cestovní ruch

Mezi menší segmenty, které jsou někdy zařazovány do kulturního cestovního ruchu, patří i cesty za jídlem a dobrým pitím a venkovský cestovní ruch. Evropský hospodářský a sociální výbor ve svém stanovisku prosazuje tento druh cestovního ruchu a vyzývá Evropskou unii, aby podporovala vytváření mezinárodních

⁷⁸ Oxford Economic Forecasting, The economic contribution of the UK film industry, supported by the UK Film Council and Pinewood Shepperton plc, September 2005.

⁷⁹ Economics of Culture in Europe. KEA (European Affairs), 2006.

tematických vinařských a gastronomických tras, které by zahrnovaly umělecké a kulturní atrakce, zážitky a tradice venkovského života a ochutnávky místních specialit.

V České republice k tomuto typu cestovního ruchu patří např. vinařské cyklostezky na jižní Moravě nebo pivní stezky i cyklostezky v jižních a západních Čechách.

Podmínky vytváření přidané hodnoty

Z výše uvedených příkladů je zřejmé, že kultura přispívá rozvoji místního cestovního ruchu a generuje důležité ekonomické aktivity, a to především právě v sektoru cestovního ruchu. Přesto přínos kulturních aktivit ve formě kulturního cestovního ruchu závisí na typu aktivity a vlastnostech místní ekonomiky. Kultura nepřináší ekonomický prospěch automaticky. Ve studii OECD týkající se kultury a místního rozvoje⁸⁰ autor prof. X. Greffe zdůrazňuje, že socio-ekonomické dopady rozvíjejícího se kulturního cestovního ruchu samy nepřijdou a že je potřeba, aby byly splněny následující podmínky:

- míra participace místních obyvatel na aktivitách cestovního ruchu,
- dlouhodobá stálost kulturních aktivit,
- kapacita místa poskytnout všechny potřebné služby a zboží (jinými slovy místní podmínky jsou rozhodující).

K tomu můžeme přičíst i kritérium kvalitního řízení organizace a vzdělávání pracovníků, kterému se věnuje jiná kapitola této studie.

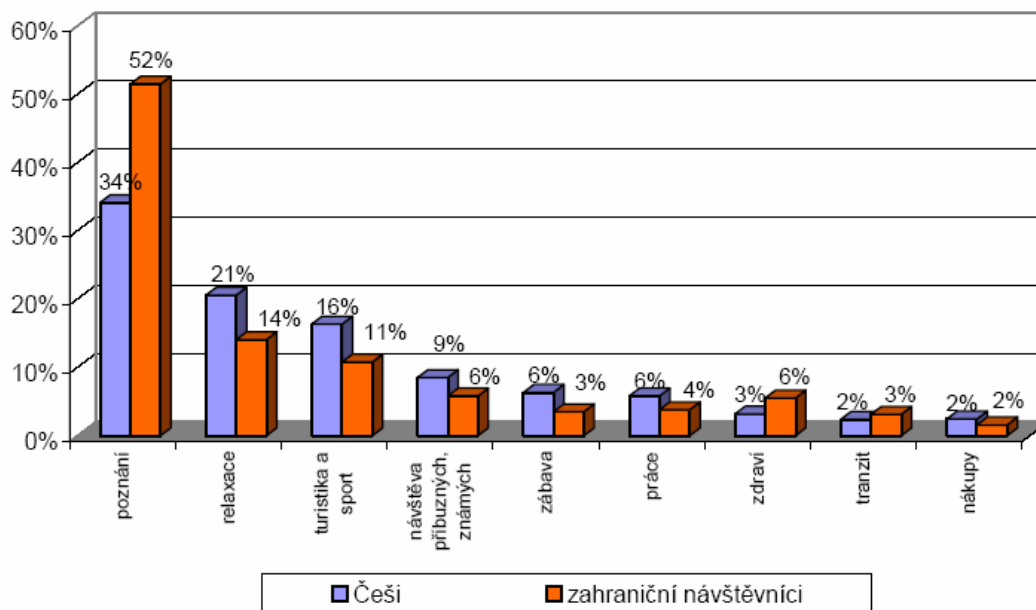
Kultura jako motivace k návštěvně regionů ČR

Podle posledních průzkumů CzechTourismu⁸¹ uvádějí návštěvníci jako nejčastější důvod návštěvy turistických regionů ČR poznávání (34 % Čechů a 52 % cizinců, průměrně 38,3 % všech návštěvníků). Bohužel v odpovědích nebyla zmíněna „kultura“ nebo „kulturní akce“ jako jeden z hlavních důvodů návštěvy, předpokládáme však, že tato skupina označila nejčastěji odpověď „zábava“, popřípadě „relaxace“. Pokud tedy přičteme návštěvníky, kteří přicestovali kvůli zábavě (průměrně 6 %), jde celkem o **44,3 % tuzemských i zahraničních návštěvníků**, které můžeme označit za **kulturní turisty**.

⁸⁰ OECD Culture and local development, a publication under the LEED programme. Report prepared by Prof. X. Greffe (Université Paris I. Sorbonne), Prof. S. Pflieger (Université Paris V. René Descartes) in collaboration with Antonella Noya from the OECD LEED Programme.

⁸¹ GfK Praha, s.r.o. pro CzechTourism: Monitoring návštěvníků v turistických regionech ČR, I. etapa – léto 2005. Praha: 2005.

Graf 1: Nejčastěji uváděné důvody návštěvy regionu v ČR (2005)



Zdroj: CzechTourism.

Blíže ke kultuře se dostává další otázka stejného dotazníku „Které aktivity v tomto regionu jsou pro vás nejlákavější?“, ve které mohli dotazovaní vybrat maximálně tři odpovědi. Z nabídky aktivit, jež je možné v navštíveném regionu provozovat, nejvíce respondentů (54 %) zvolilo jako nejlákavější poznávací turistiku. Podíl těch, kteří zvolili tuto odpověď, byl ještě vyšší u zahraničních turistů (66 %). Přibližně pro šestinu dotázaných je atraktivní společenský život (18 %) a návštěvy kulturních akcí (15 %). Společenský život je přitažlivý především pro nejmladší skupinu dotázaných (30 %). Zábava a návštěvy kulturních akcí jsou nejlákavější v Praze a na Plzeňsku. Podrobnější statistické údaje podle turistických regionů České republiky uvádí tabulka 3.

Tabulka 3: Nejlákavější aktivity v regionech (2005), červeně 2 nejvyšší hodnoty ve sloupci

	poznávací turistika	pěší turistika	cykloturistika, horská cyklistika	koupání, vodní sporty	společenský život a zábava	návštěvy kulturních akcí
celkem	54,4%	44,0%	22,8%	18,2%	18,0%	15,3%
turistický region						
Praha	64,2%	14,0%	4,0%	2,4%	47,8%	42,0%
Okolí Prahy	60,4%	31,3%	12,9%	18,0%	16,6%	12,1%
Jižní Čechy	60,2%	40,8%	34,6%	29,1%	14,9%	15,2%
Šumava	52,4%	46,7%	25,7%	21,5%	9,1%	13,7%
Plzeňsko	51,3%	38,2%	21,8%	10,9%	39,6%	26,4%
Západočeské lázně	51,6%	40,4%	16,5%	9,5%	22,8%	21,5%
Severozápadní Čechy	47,8%	58,4%	23,1%	16,6%	16,7%	13,6%
Český sever	58,7%	55,2%	32,9%	24,9%	10,6%	5,9%
Český ráj	57,3%	65,3%	24,5%	14,8%	11,0%	8,7%
Východní Čechy	53,9%	46,0%	22,2%	18,4%	17,9%	14,8%
Vysočina	68,5%	39,6%	20,1%	22,1%	17,9%	19,2%
Jižní Morava	59,6%	39,9%	28,7%	19,1%	15,7%	14,9%
Střední Morava	67,6%	25,9%	15,5%	12,6%	15,0%	13,6%
Severní Morava a Slezsko	40,3%	41,0%	22,6%	22,3%	21,9%	18,7%
Krkonoše	28,5%	72,6%	26,8%	12,0%	23,0%	9,1%

Zdroj: CzechTourism.

Z průzkumů vyplývá, že Česká republika je pro turisty atraktivní především díky své kultuře a kulturnímu dědictví. Kultura by proto měla být hlavním prvkem při propagaci České republiky jako turistické destinace.

Kulturní cestovní ruch by neměl být jediným produktem cestovního ruchu ČR (lepší je větší diversifikace nabídky), nicméně měl by být chápán jako nejdůležitější z produktové nabídky destinace ČR.⁸²

Trh práce a kulturní organizace spojené s cestovním ruchem

Cestovní ruch i kultura jsou oblasti vysoce náročné na lidskou práci. Podniky a organizace v obou odvětvích jsou velmi rozdílné co do velikosti, vlastní náplně činnosti i způsobu organizace a řízení. Zaměstnávají pracovníky s odlišnými nároky na kvalifikaci, odborné i praktické znalosti a dovednosti a různých národností. Cestovní ruch zaměřený na kulturu je nejen významným faktorem snižování nezaměstnanosti v regionech, kterých se významně dotkla restrukturalizace ekonomiky a vykazují vysoký podíl nezaměstnanosti, ale napomáhá i posílit kulturní identitu a sebevědomí místní komunity.

Cílem této kapitoly je postihnout zaměstnanost v oblasti cestovního ruchu zaměřeného na kulturu, soustředit se na motivační faktory práce v kulturních a kulturně-historických organizacích a zmapovat možnosti získání kvalifikace jejich pracovníků pro práci v cestovním ruchu.

Nejdříve se zaměříme na data týkající se zaměstnanosti obou sektorů, tedy cestovního ruchu a kultury.

Zaměstnanost v sektoru cestovního ruchu

Podrobná data odvětví cestovního ruchu v ČR obsahuje satelitní účet cestovního ruchu, který spravuje Český statistický úřad. První data uveřejnil ČSÚ v prosinci 2006, bohužel však dodnes (srpen 2007) není satelitní účet sestaven v plném rozsahu, chybějí tabulky o zaměstnanosti, tvorbě hrubého fixního kapitálu a společenské spotřebě v cestovním ruchu.

O zaměstnanosti máme tedy k dispozici pouze údaje organizace World Travel & Tourism Council (WTTC), která každoročně odhaduje ekonomický dopad cestovního ruchu v mnoha zemích včetně České republiky. K tomu užívá pojmu „**průmysl cestovního ruchu**“, který zahrnuje všechna odvětví, která se setkávají s účastníky cestovního ruchu přímo (zejména odvětví pohostinství a ubytování, osobní doprava, směnářské služby, některé rekreační a sportovní činnosti apod.) a pojmu „**ekonomika cestovního ruchu**“, který zahrnuje již uvedený průmysl cestovního ruchu a dále tu část činnosti všech dalších odvětví, která průmyslu cestovního ruchu slouží (tj. dodávají zboží, investice, včetně staveb a další služby pro potřeby cestovního ruchu).

Podle této metodiky simulovaných satelitních účtů WTTC by přímo v charakteristických odvětvích cestovního ruchu v ČR mělo být v roce 2007 zaměstnáno 105 000 osob (2,2 % z celkové zaměstnanosti). Zaměstnanost v oblasti cestovního ruchu včetně souvisejících odvětví by měla zahrnovat 569 000 pracovních míst (11,7 % z celkové zaměstnanosti). To znamená, že každý 8. člověk by měl být zaměstnán v cestovním ruchu nebo v odvětví, které s cestovním ruchem souvisí.

Tabulka 4: Vývoj zaměstnanosti v oblasti cestovního ruchu v České republice.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Přímá zaměstnanost v „průmyslu CR“ (v tis. osob)	124,35	115,70	108,51	98,87	103,26	106,66	109,29	104,79
Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)	2,63	2,45	2,28	2,09	2,19	2,24	2,27	2,17
Přímá+nepřímá zaměstnanost v „ekonomice CR“ (v tis. osob)	555,70	536,82	536,58	510,08	551,36	566,40	586,56	568,61
Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)	11,74	11,35	11,26	10,78	11,71	11,89	12,17	11,75

Zdroj: WTTC.

⁸² Tichá, T.: Cestovní ruch a kultura, hlavní konkurenční výhody ČR. Diplomová práce. Praha : VŠE 2006.

V rámci národních účtů, resp. odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ) jsou kulturní a rekreační činnosti sledovány dohromady. Třída „Rekreační, kulturní a sportovní činnost“ sice nezahrnuje celé odvětví kultury ani celé odvětví cestovního ruchu, nicméně může nám posloužit některými základními ukazateli. Podle dostupných dat ČSÚ činila v roce 2005 **průměrná měsíční mzda** na jednoho zaměstnance v odvětví „Rekreační, kulturní a sportovní činnosti“ 17 487 Kč, zatímco průměr v celé ekonomice byl 18 985 Kč (tj. o 8 % víc).

Tabulka 5: Rekreační, kulturní a sportovní činnosti (OKEČ 92), zákl. ukazatele 2004–2005

Ukazatel	2004	2005	index
Průměrný počet pracovníků ve fyzických osobách	35 093	34 918	99,5
majitelé a spolupracující členové domácnosti	13 966	13 974	100,1
průměrný počet zaměstnanců ve fyzických osobách	21 127	20 944	99,1
Mzdy bez OON v mil. Kč	4 063	4 395	108,2
Průměrná měsíční mzda na 1 zam. v Kč	16 027	17 487	109,1

Zdroj: ČSÚ.

Zaměstnanost v sektoru kultury a kulturního cestovního ruchu

Počtem osob zaměstnaných v kulturním sektoru se zabýval nedávno Eurostat, který vytvořil komplexní metodiku výpočtu zaměstnanosti v sektoru kultura⁸³ a v roce 2004 zveřejnil data o kulturní zaměstnanosti za rok 2002.⁸⁴

Na práci Eurostatu, resp. jeho pracovní skupiny zaměřené na kulturní zaměstnanost navázali autoři již zmíněné studie **Ekonomika kultury v Evropě**. Rozšířili nejen definici zkoumaného kulturního sektoru o některá další odvětví (např. archeologická místa, design a reklamu), ale i metodu výpočtu ekonomických dopadů kultury. Důležitým a zajímavým krokem byl také **výpočet dat za kulturní cestovní ruch**, a to jako 15% podíl všech pracovních míst generovaných cestovním ruchem. Tento koeficient byl údajně konzultován s různými experty z oboru (např. European Tourism Institute) a odpovídá i předchozím odhadům MKW Wirtschaftsforschung GmbH, jednoho z autorů studie. Přesto tento odhad nechává prostor k polemice. Pokud bychom se na věc podívali například z pohledu motivace návštěvníků, z průzkumů CzechTourismu (viz graf 1 a tabulka 3, s. 13-14) je evidentní, že do ČR za kulturou přijíždí více než 15 % turistů. S multiplikačními efekty tak může být kultura zodpovědná za vytvoření mnohem více pracovních míst v sektoru cestovního ruchu.

Zůstaňme však nyní u dostupných propočtů zveřejněných ve studii *Ekonomika kultury v Evropě*. Následující tabulka demonstruje počet pracovníků v sektoru kultury a kulturního cestovního ruchu v zemích EU25.

⁸³ Tzv. **kulturní zaměstnanost** (*cultural employment*) zde zahrnuje kulturní zaměstnání v celé ekonomice a všechna pracovní místa v kulturních sektorech (kulturní činnosti). **Kulturní zaměstnání** tvoří profesionální činnosti s kulturními prvky jako např. knihovníci, spisovatelé, herci, hudebníci, architekti atd., a to na základě mezinárodní klasifikace ISCO (*International Standard Classification of Occupations*). Všechna tato pracovní místa jsou započítána bez ohledu na odvětví. **Kulturní činnosti** jsou definovány odvětvovou klasifikací NACE (česky OKEČ) a zahrnují vydavatelství, činnosti v oblasti filmů a videozáznamů, obchod s kulturními produkty. Z těchto odvětví jsou započtena všechna pracovní místa.

⁸⁴ Cultural employment in Europe. Luxembourg: Eurostat Press Office, 2004.
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/ramon/>

Tabulka 7: Zaměstnanost v kultuře a kulturním cestovním ruchu v Evropě, 2004

Země	Zaměstnanost v kultuře (v tis.)	Podíl kulturní zaměstnanosti (% z celk. zam.)	Zaměstnanost v kultuře a kulturním CR (v tis.)	Podíl zaměstnanosti v kultuře a kult. CR (% z celk. zam.)
EU25	4.713,6	2.5%	5.884,65	3,1%
Belgie	93,5	2.2%	112,7	2,7%
ČR	89,4	1.9%	116,1	2,5%
Dánsko	80,6	3.0%	89,6	3,3%
Estonsko	18,6	3.2%	21,15	3,6%
Finsko	77,6	3.2%	88,85	3,7%
Francie	496,3	2.0%	618,25	2,5%
Irsko	45,7	2.5%	61,9	3,4%
Itálie	466,9	2.1%	622,9	2,8%
Kypr	7,8	2.3%	7,8	2,3%
Litva	28,9	2.0%	33,7	2,3%
Lotyšsko	29,1	2.9%	32,4	3,2%
Lucembursko	3,5	1.9%	4,4	2,4%
Maďarsko	80,6	5.1%	102,95	6,5%
Malta	3	2.1%	4,8	3,3%
Německo	957	2.7%	1.138,2	3,2%
Nizozemí	296,4	3.6%	343,05	4,2%
Polsko	230,8	1.7%	264,7	1,9%
Portugalsko	76,2	1.5%	115,8	2,3%
Rakousko	79,1	2.1%	110,9	3,0%
Řecko	97,4	2.2%	139,4	3,2%
Slovensko	28,7	1.3%	41	1,9%
Slovinsko	28,7	3.0%	34,4	3,6%
Španělsko	379	2.1%	558,85	3,1%
Švédsko	135,5	3.1%	155,15	3,6%
V. Británie	883,3	3.2%	1.065,7	3,8%

Zdroj: Economics of Culture in Europe, 2006.

Z tabulky vyplývá, že v roce 2004 bylo zaměstnáno v evropské kultuře přibližně 4,7 milionů lidí představujících 2,5 % všech pracujících v EU25. Dalších víc než 1,1 milionů osob pracovalo v podnicích kulturního cestovního ruchu, představující dalších 6 % evropské zaměstnanosti. V České republice je v obou odvětvích zaměstnáno méně lidí než je evropský průměr. V podílu kulturní zaměstnanosti na celkové zaměstnanosti ČR předbehla jen Slovensko, Portugalsko a Polsko, nejvíce se jí vzdaluje Maďarsko s neuvěřitelnými 5,1 %. Pokud připočteme zaměstnanost v kulturním cestovním ruchu, přeskočí ČR kromě uvedených zemí ještě Litvu, Kypr a Lucembursko a dosáhne stejné příčky jako Francie (2,5 % celkové zaměstnanosti v zemi). Je však zřejmé, že potenciál kulturní zaměstnanosti v České republice je ještě z velké části nevyčerpán.

Studie podrobněji zkoumá **vlastnosti samotné kulturní zaměstnanosti** (bez započítání kulturního cestovního ruchu) jako např. podíl mužů a žen, věková struktura pracovníků, úroveň jejich dosaženého vzdělání, formy zaměstnání, stabilita (dočasnost) práce, podíl pracovních míst na plný/částečný úvazek a počet pracovníků s druhým zaměstnáním.

Zajímavé jsou především údaje o dosaženém vzdělání pracovníků v kultuře – v roce 2004 mělo 46,8 % „kulturních pracovníků“ vysokoškolské vzdělání, což je vysoce nadprůměrný podíl ve srovnání s celkovou zaměstnaností v EU, kde má vysokoškolské vzdělání jen 25,7 % pracujících. V České republice byl tento podíl pouze 33,6 %, přesto představoval více než dvojnásobek stejného ukazatele v celkové zaměstnanosti ČR (14,1 %). Důležitou podmínkou pro vyšší zaměstnanost je proto kvalitní odborné vzdělávání a větší zapojení kultury do školského systému.

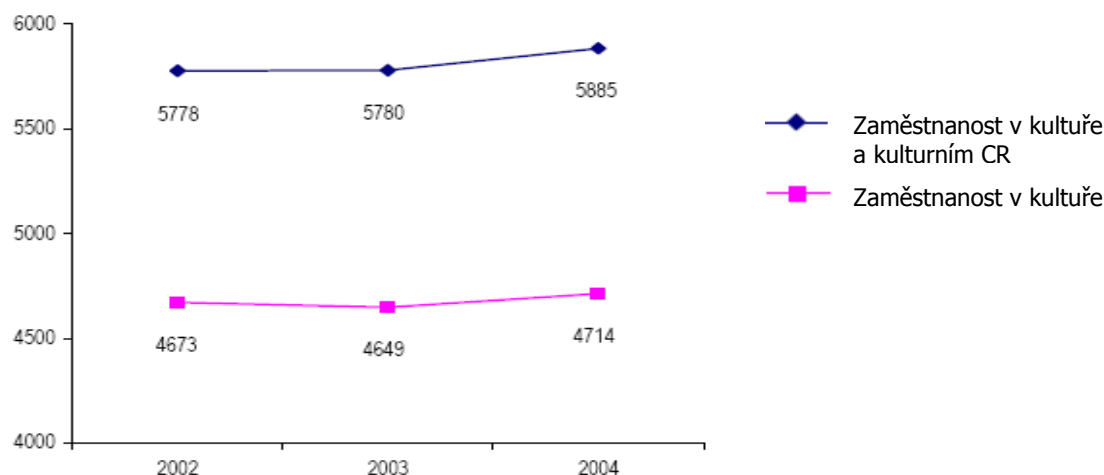
Průzkum také potvrdil, že zaměstnání v kulturním sektoru je více nejisté než v jiných odvětvích: v roce 2004 mělo 17 % kulturních pracovníků dočasnou práci oproti 13,3 % všech pracovně činných v EU25, 25 % kulturních pracovníků pracovalo na částečný úvazek oproti 17,6 % celkové evropské zaměstnanosti a 6,6 % kulturních pracovníků mělo více než jednu práci, což je 2x více než průměr celé pracovně aktivní populace EU.

Podobné trendy byly prokázány i v České republice, i když většinou v menším měřítku (oproti evropskému průměru má obecně více českých pracovníků dlouhodobé zaměstnání na plný úvazek). Česká republika

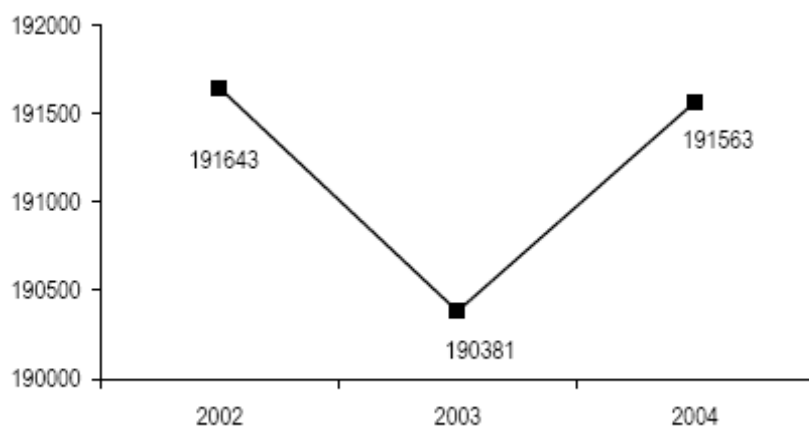
zaznamenala jednu z největších odchylek mezi pracovníky na částečný úvazek v celkové zaměstnanosti a v kultuře: v kultuře je pracovníků na částečný úvazek 13,4 %, což je 2-3x více než v celé ekonomice (5,1 %). Kompletní data kulturní zaměstnanosti v EU25 za rok 2004 jsou v Příloze 2.

Následující grafy ukazují vývoj zaměstnanosti v kultuře a v kulturním cestovním ruchu všech zemí EU25. Podle studie *Ekonomika kultury v Evropě* v roce 2004 pracovalo v kultuře a kulturním cestovním ruchu 5 885 milionů lidí, což představovalo 3,1 % celkové zaměstnanosti.

Graf 2: Vývoj zaměstnanosti v kultuře a v kulturním cestovním ruchu v EU25 (v tis.)



Graf 3: Vývoj celkové zaměstnanosti v EU25 (v tis.)



Zdroj: *Economics of Culture in Europe*, 2006.

Grafy ukazují, že kulturní zaměstnanost byla ve sledovaných třech letech stabilní a vykazovala mírně rostoucí trend (+ 0,88 % bez a +1,85 % s kulturním cestovním ruchem), zatímco celková zaměstnanost v EU25 mírně poklesla (-0,04 %).

Tato nejnovější studie o ekonomice kultury v Evropě potvrzuje předchozí analýzy zaměstnanosti v kultuře:

- Kulturní zaměstnanost má netypickou povahu. Podle některých názorů představuje budoucí podobu trhu práce: je více flexibilní, založená na projektech, vyžaduje mobilitu a vysoké kvalifikace pracovníků.
- Kulturní zaměstnanost roste rychleji než celková zaměstnanost v Evropě.

- V sektoru působí mnohonásobně více malých podniků (do 10 zaměstnanců) a individuálních pracovníků než v celkové ekonomice.
- Systém získávání dat o zaměstnanosti v oblasti kultury by bylo potřeba zdokonalit.

Faktory ovlivňující práci v kulturních a kulturně-historických organizacích v ČR

Kulturní sektor je velice rozmanitý a je těžké jej pojmut obecně. Diametrálně jiná je práce v památkové péči, v divadle, v orchestru či v agentuře pořádající festival. Můžeme však říct, že některé faktory ovlivňují výkonnost kulturních pracovníků více a některé méně.

Motivační faktory

Termín **motivace**⁸⁵ vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy. Ty činnost člověka (tj. jeho chování, resp. poznávání, prožívání i jednání) určitým směrem orientují, v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují. Navenek se pak působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, motivovaného jednání.⁸⁶

Pro poznání motivace člověka je důležité znát zdroje, které motivaci vytvářejí, tj. skutečnosti, které zakládají aktivitu i zaměření lidské činnosti. K základním **zdrojům lidské motivace** patří: potřeby, zájmy, návyky, hodnoty a hodnotové orientace, ideály.

Pro práci v kulturních a kulturně-historických organizacích jsou tyto motivační zdroje často klíčové. Práce v kultuře je často podporována například **potřebami** zviditelnit se, předvádět se na jevišti, komunikovat s návštěvníky či diváky, něco po sobě zanechat či chránit kulturní dědictví, ale často i **zájmy** z dětství (hra na hudební nástroj, účast v dramatickém kroužku, výlety po hradech a zámcích či na festivaly apod.). Dalším důležitým motivačním zdrojem jsou **hodnoty**, tzn. jaký má daná práce pro konkrétního jednotlivce smysl. Řada pracovníků kulturních a kulturně-historických organizací přisuzuje vysokou důležitost hodnotám estetickým, ale i vzdělanostním a sociálním. Výjimkou nejsou ani **ideály** jako zdroje motivace pro práci v kultuře. Představují ideovou představu něčeho pozitivně hodnoceného, co pro daného pracovníka představuje významný cíl jeho snažení. S ideály se můžeme setkat např. u některých památkářů, jejichž cílem je zachovat památky bez jakýchkoli zásahů, u umělců, kteří si vytýčili životní cíl nebo vzor, a mnoha dalších.

Pracovní motivace (motivace k práci) potom vyjadřuje přístup člověka k práci, ke konkrétní okolnostem jeho pracovního uplatnění a ke konkrétním pracovním úkolům, jinými slovy vyjadřuje konkrétní podobu jeho pracovní ochoty. Rozlišujeme dva typy pracovní motivace: motivaci **intrinsickou**, jež zahrnuje motivy, které souvisí přímo s prací samou (potřeba činnosti vůbec, potřeba kontaktu s lidmi, potřeba výkonu, potřeba smyslu života a seberalizace apod.) a motivaci **extrinsickou**, která zahrnuje motivy, které leží mimo vlastní práci (potřeba peněz, jistoty, sounáležitosti, potvrzení vlastní důležitosti atd.).

V kulturních a kulturně-historických organizacích bývá důležitější motivace, která souvisí s danou prací a jejím obsahem (intrinsická). Je to proto, že finanční a další podmínky práce v tomto sektoru často nejsou natolik motivující jako v jiných odvětvích a mnoho lidí motivuje právě kulturní a kreativní povaha práce, touha dělat užitečné věci, výjimečnost pracovního prostředí, potřeba komunikace s veřejností, seberealizace a podobně.

Jiné faktory

Na tomto místě je třeba poznamenat, že motivace není jediným faktorem ovlivňujícím výkon pracovníka. Dalšími faktory, které ho ovlivňují, jsou schopnosti, vědomosti a dovednosti člověka, určující jeho kvalifikační potenciál. Kromě toho se zde podílejí i různé vnější podmínky, za kterých pracuje – technické vybavení pracoviště, používaná technologie, v podniku uplatňovaná organizace práce, úroveň fyzických podmínek práce (ozvučení a osvětlení pracoviště, jeho celková úprava, škodlivé vlivy apod.).

Vnější působení na psychiku člověka (nejčastěji prostřednictvím aktivního působení jiného člověka) je označováno jako **stimulace**. Takové aktivní vnější zásahy vedou ke změně psychických procesů člověka, především pak ke změně jeho motivace.

⁸⁵ Pojem „motivace“ má původ v latinském „movere“ – hýbat, pohybovat. Je obecným označením pro všechny vnitřní podněty, které vedou k určité činnosti, k určitému jednání.

⁸⁶ Bedrnová, E. – Nový, I. a kol.: Psychologie a sociologie řízení. 2. vydání, s. 240-306. Management press, Praha 2004.

Mezi **stimulační prostředky** obecně patří:⁸⁷

- hmotná odměna,
- obsah práce,
- povzbuzování – neformální hodnocení,
- atmosféra pracovní skupiny,
- pracovní podmínky a režim práce,
- identifikace s prací, profesí a podnikem,
- externí stimulační faktory (např. celkový image podniku, makroekonomická situace apod.).

Ve vztahu mezi pracovní spokojeností a motivací platí, že **dobré pracovní podmínky** ve většině případů alespoň nepřímo stimulují motivaci k práci. Obvykle záleží především na následujících podmínkách práce: možnost pracovního postupu (pracovní kariéry), mzda (finanční ocenění), kvalita a činnost vedoucího pracovníka, vlastnosti a jednání spolupracovníků, v podniku uplatňovaný styl organizace práce a řízení, fyzické podmínky práce, péče podniku o pracovníky.⁸⁸

V podstatě všechny tyto prvky do značné míry určuje vedení podniku. V řadě kulturních organizací potýkajících se s cestovním ruchem (v příspěvkových a jiných neziskových organizacích) bohužel často není možnost stimulovat pracovníky finančně, naopak vhodným stimulačním prostředkem bývá vlastní identifikace s prací, profesí a podnikem/organizací.

Vzhledem k tomu, že kulturní sektor je více než jiná odvětví založen na místních zvycích a místních stylech řízení podniku, odpovídá tomu i celková podniková kultura a řízení lidských zdrojů. Zahraniční manažerské trendy prostupují do českých kulturních podniků velmi pomalu, jelikož zahraniční manažeři jsou na řídicí pozici přijímáni jen výjimečně. Vzhledem k průměrné výši mzdy v sektoru, často nedostatečným jazykovým znalostem českých pracovníků a dalším bariérám se jim nemůžeme divit. Jiným způsobem, jak přivést nové manažerské metody řízení lidských zdrojů, zvýšit úroveň pracovních podmínek a kvalitu managementu v českém kulturním sektoru, je nástup mladých českých manažerů, kteří mají zkušenosti ze zahraničních univerzit a stáží.

Efektivní systém využívání kulturního dědictví pro účely cestovního ruchu zvyšuje nároky na řízení kulturního bohatství země. Některé památky jsou dnes majetkem státu, kraje nebo obce, zatímco jiné patří církvi, neziskovým organizacím nebo jsou v soukromém vlastnictví. Situace je zvláště citlivá v postkomunistických zemích včetně České republiky, kde násilné znárodnění v minulosti vyvolalo nejistotu v oblasti vlastnických práv a způsobilo výrazný pokles úrovně ochrany mnoha kulturních památek.

Měly by proto být přijímány **modely managementu**, které:

- respektují současné vlastnické struktury uměleckého a kulturního dědictví,
- garantují jeho maximální ochranu a uchování,
- umožňují koordinované řízení sdružených kulturních turistických cílů a
- podporují společné veřejné a soukromé investice, zahrnující prostředky vhodných daňových pobídek.

Evropská unie by podle Evropského hospodářského a sociálního výboru⁸⁹ měla provést průzkum systémů řízení v různých evropských zemích, vyhodnotit jejich efektivnost a nejúspěšnější z nich šířit do dalších zemí, nebo navrhnout inovační systém daní a další prostředky podporující spolupráci mezi managementy veřejného a soukromého sektoru.

Vzdělávání pracovníků kulturních a kulturně-historických organizací v ČR

V České republice působí poměrně hodně škol různého stupně (základní, střední a vysoké) specializujících se na vzdělávání v kulturních oborech a vedle toho řada středních a vysokých škol se studijním oborem cestovní ruch. Nicméně škol a studijních oborů, které by sdružovaly obě tato odvětví, je velmi málo, přičemž u většiny takových studijních programů můžeme sledovat trendy prosazující spíše výuku ekonomických předmětů na úkor neekonomických.

⁸⁷ Bedrnová, E. – Nový, I. a kol.: Psychologie a sociologie řízení. 2. vydání, s. 290-296. Management press, Praha 2004.

⁸⁸ I bid, s. 281-282.

⁸⁹ Cestovní ruch a kultura: dvě síly růstu. Evropský hospodářský a sociální výbor, 2006.

V posledních letech začaly vznikat na vysokých školách nové **obory spojující kulturní vzdělání s ekonomickými a manažerskými dovednostmi**. Na fakultách akademií múzických umění (AMU v Praze a JAMU v Brně) mají tyto obory nejdelší tradici, jde o obory filmové/hudební/divadelní produkce či managementu. Naopak ve fázi posledních příprav či zahájení prvního ročníku jsou nové obory na Vysoké škole umělecko-průmyslové v Praze (Management umění), Filosofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně (Kulturní management) a na Vysoké škole ekonomické v Praze (Arts management). Posledně jmenovaná škola (VŠE) je jednou z mála, na které jsou kromě celého kulturního oboru také obory zaměřené na cestovní ruch (magisterský navazující program Cestovní ruch a novější bakalářský program Cestovní ruch a regionální rozvoj). O tom, jak budou obory navzájem spolupracovat a vzdělávat potenciální pracovníky kulturních organizací působících v cestovním ruchu, teprve ukáže budoucnost.

Vzhledem k tomu, že pracovníci kulturních a kulturně-historických organizací vystudovali naprosto odlišné školy různých stupňů a náročností, je nezbytné jim poskytovat **další vzdělání v rámci zaměstnání**. Například zaměstnanci pracující v oblasti kulturního dědictví by v dnešní době měli ovládat

- dějiny umění, ale i
- marketing,
- management,
- finanční schopnosti včetně sponzoringu a fundraisingu a
- nové technologie.

To vše potřebují k tomu, aby zvládli zajistit prostředky a propagaci kulturních akcí a vše dobře zorganizovali (tzn. finance, technologie i lidské zdroje).

Ti, kteří přicházejí do přímého styku s turisty (tzn. hoteliéři, pokladní, průvodci, zaměstnanci veřejných služeb aj.) by měli navíc ovládat

- pedagogické a psychologické schopnosti,
- rétoriku,
- cizí jazyky,
- zvládání obtížných situací a
- respektování kulturních odlišností mezi turisty.

Alespoň řídící pracovníci v oblasti kulturního cestovního ruchu by měli mít znalosti jak z oblasti kultury (dějiny kultury, místní kulturní tradice, všeobecný přehled o kulturním dění v místě působení i ve světě, legislativa atd.), tak z oblasti cestovního ruchu (např. vytváření nových turistických produktů, destinační management a marketing, péče o zákazníky, udržitelný rozvoj cestovního ruchu aj.), dále by měli ovládat cizí jazyky a nové technologie (internet, informační a rezervační systémy v cestovním ruchu atd.).

Analýza SWOT pro rozvoj kulturního cestovního ruchu v ČR

Následující tabulka zachycuje SWOT analýzu kulturního cestovního ruchu v České republice. Podtržené body se vztahují k problematice rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v oboru.

Silné stránky

- schopnost odvětví generovat pracovní místa s různou mírou kvalifikace
- možnost poměrně rychlého zaškolení nových pracovníků
- velké množství malých a středních podniků v oboru
- většinou nadšení lidí pracujících v kulturních organizacích, které často není ještě tak úzce zaměřeno jen na zisk
- velké množství kulturních atraktivit v ČR: mnoho hodnotných kulturních památek, mezinárodních festivalů i místních kulturních akcí, hustá síť muzeí a divadel
- velká část návštěvníků přijíždí do českých regionů kvůli kultuře
- turisté multiplikují ekonomický přínos kultury několikanásobně rychleji než místní návštěvníci kulturních akcí/organizací
- propagační aktivity agentury CzechTourism a sítě Českých center
- vzrůstající zájem lidí (nejen turistů, ale i místních) o kulturní dění

- kulturní organizace stále více zatraktivňují a zpestřují výstavy, expozice, aktivity

Slabé stránky

- nedostatečné vzdělání pracovníků kult. organizací v ekonomických oborech (marketing, management...)
- nedostatečné vzdělání pracovníků kulturních organizací v oblasti cestovního ruchu (přání a potřeby turistů, destinační management, péče o zákazníka...)
- nedostatečné vzdělání pracovníků cestovních kanceláří, hotelů, restaurací a jiných podniků cestovního ruchu o místní kulturu a kult. dědictví
- často nedostatečné vzdělání koncepčních pracovníků obcí a měst v oblastech cestovního ruchu i místní kultury
- nedostatečná znalost cizích jazyků
- špatný stav mnoha kulturních památek
- nevědomost o možnostech čerpání veškerých možných zdrojů financování
- nízké povědomí a schopnost vytvářet produkty kulturního cestovního ruchu
- nejsou dostatečně využívány marketingové nástroje, které by přilákaly turisty
- často nedostatečná znalost a využívání nástrojů PR a práce s médii
- výrazné rozdíly v úrovni vybavenosti materiálně-technické základny jednotlivých regionů
- poměrně malý počet muzeí, galerií a divadel mezinárodního významu
- absence moderních multifunkčních kulturních center pro nové typy představení, výstav apod.
- minimální využívání potenciálu filmového turismu
- omezené zdroje na podporu malých a středních podniků v cestovním ruchu

Příležitosti

- nárůst počtu škol a studijních oborů zaměřených na cestovní ruch a kulturní management
- internacionalizace odvětví, příchod zahraničních manažerů do odvětví
- schopnost odvětví rozvíjet mezinárodní i mezikulturní kooperaci
- propojení se školstvím (jednak s vysokými školami – na samotném vytváření produktů kulturního cestovního ruchu; jednak se základními a středními – jako příjemci i zajímavými spolupracovníky), významným se v tomto ohledu jeví nové rámcové vzdělávací programy
- uvědomění si nutnosti vzájemné spolupráce (kraj, obec, organizace, firmy; kultura a cestovní ruch)
- zájem turistů a cestovních kanceláří o nové destinace a kulturu v ČR
- vytváření nových produktů cestovního ruchu zaměřených na kulturu (např. tematické stezky zaměřené na místní gastronomii, památky určitého druhu, galerie, filmová místa atd.)
- zavádění a propagace turistických pasů se slevami do kulturních zařízení
- certifikace kvalitních služeb cestovního ruchu (trvale udržitelné aktivity, ekologické certifikáty, ISO atd.)
- pozitivní evropské trendy v rozvoji kultury a kulturního cestovního ruchu
- využívání nových technologií ve prospěch udržitelnosti rozvoje cestovního ruchu (např. rezervační systémy)
- příliv peněz z evropských fondů
- demografický nárůst aktivních turistů v důchodovém věku, kteří mají více volného času, chtějí poznávat nové věci a mají kladný vztah ke kultuře
- významný prostor pro vytváření dialogu mezi kulturami, národy, náboženstvími atd.

Hrozby

- podprůměrné mzdy v odvětví, které mohou způsobit odliv kvalitních pracovníků z odvětví
- zastaralé manažerské metody v kulturních a kulturně-historických organizacích

- nízká úroveň partnerství mezi veřejnoprávními subjekty a podnikatelskými subjekty, obcemi, kraji a státem i mezi obory navzájem (např. památkáři versus cestovní kanceláře a hoteliéři)
- nízké zapojování místních komunit a původních obyvatel do plánování cestovního ruchu a ochrany kulturního dědictví
- nedostatek finančních prostředků na údržbu a obnovu kulturního dědictví, stejně jako na kulturní aktivity
- riziko ekonomického zneužívání kulturních památek (hrozba, aby se nestaly obětmi ekonomických cílů na úkor umělecko-historických hodnot)
- předimenzování cestovního ruchu především v Praze a v místech s památkami UNESCO
- chybějící vymezení možných aktivit CR v památkově chráněných objektech

Návrhy opatření v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti odvětví

Z dosavadních poznatků vyplývá, že pracovní síla v podnicích a organizacích kulturního cestovního ruchu je velmi nesourodá z hlediska kvalifikace a zkušeností. Většina pracovníků má znalosti pouze jedné disciplíny, což často nestačí. Dobře mířené investice do vzdělání by mohly danou situaci značně zlepšit. Zde jsou návrhy opatření a aktivit, které by bylo žádoucí podpořit:

- vzdělávat vedoucí pracovníky cestovního ruchu (především marketingové ředitele cestovních kanceláří, hotelů, restaurací a jiných podniků) o místní kulturu a kulturním dědictví
- vzdělávat manažery kulturních organizací v oblasti cestovního ruchu a ekonomických oborech, školit je v oblasti péče o zákazníka, udržitelnosti rozvoje cestovního ruchu, v destinačním managementu, marketingu, vytváření turistických balíčků služeb atd.
- zvyšovat finanční soběstačnost kulturních organizací prostřednictvím vzdělávání o fundraisingu a sponzoringu
- připravit kurzy řízení kulturních organizací pro (potenciální) řídící pracovníky kulturních organizací
- vzdělávat pracovníky všech organizací kulturního cestovního ruchu v cizích jazycích
- vzdělávat koncepční pracovníky obcí, měst a krajů v oblastech cestovního ruchu, místní kultury, destinačního managementu, vytváření nových produktů cestovního ruchu s kulturní tematikou apod.
- zapojovat více hostitelské komunity do plánování a realizace aktivit cestovního ruchu
- více podporovat poznávání vlastní kultury a kulturního dědictví již ve školách, např. zavést prioritní rezervace a slevové programy pro školy, motivovat vedení škol k návštěvám kulturních památek a akcí a k účasti na soutěžích typu Turisté vítáni
- podporovat vznik sítí kulturních a kulturně-historických organizací/aktivit
- podporovat vznik platform pro spolupráci a dialog veřejných a soukromých subjektů jak z oblasti cestovního ruchu (MMR, CzechTourism, příslušné odbory krajských a městských úřadů, jednotliví podnikatelé), tak organizací zabývajících se kulturou a kulturním dědictvím (MK, Národní památkový ústav, příslušné odbory krajských a městských úřadů, neziskové organizace, jednotlivá kulturní zařízení)

Mezi další doporučení k rozvoji kulturního cestovního ruchu patří následující:

- podporovat kulturní akce (např. festivaly, výstavy) v méně turistických oblastech
- zajistit alespoň částečnou návratnost výnosů z cestovního ruchu na ochranu kulturních a památek, například formou odvodů malé části tržeb z prodeje pohlednic

- u nejvíce navštěvovaných památek vytvořit studie prostupnosti, tzn. zjistit konkrétní dopady návštěvníků na stav památek a vypočítat maximální přípustnou návštěvnost
- rozložit návštěvní špičky pomocí rezervačních systémů a přiměřené cenové politiky na celou otevírací dobu rovnoměrně
- podporovat certifikaci trvale udržitelných aktivit v cestovním ruchu

Závěr

Studie zachycuje oblast kulturního cestovního ruchu v České republice. Vymezuje různé kulturní atraktivity jako součást nabídky cestovního ruchu a vysvětluje, jakým způsobem kultura může generovat ekonomické přínosy a zaměstnanost v regionu. Na to navazují další kapitoly, které se soustředí přímo na trh práce (zaměstnanost, lidské zdroje a jejich vzdělávání) v oblasti kulturního cestovního ruchu, resp. kulturních a kulturně-historických organizací lákajících návštěvníky. Dokument čerpá z oficiálních statistických zdrojů (Eurostat, ČSÚ, analýzy a studie mezinárodních odborných organizací) a na základě dostupných dat hodnotí sektor kulturního cestovního ruchu v ČR srovnáváním s ostatními zeměmi Evropy.

Kulturní cestovní ruch založený na principech trvale udržitelného rozvoje má v rámci rostoucího průmyslu cestovního ruchu zásadní roli, jelikož respektuje kulturní a přírodní prostředí a podněcuje různé národy ke vzájemnému poznávání. Dobře slouží také k odlehčení tradičním turistickým oblastem od davů turistů a k prodloužení turistické sezóny. Prospívá místním obyvatelům prostřednictvím poptávky služeb, jako je ubytování, stravování, doprava, případně další služby a volnočasové aktivity. Plánování cestovního ruchu by mělo zajistit, aby kulturní cestovní ruch představoval ideální způsob ochrany kulturního bohatství na jedné straně, a zároveň motor ekonomického růstu na straně druhé. Proto je nutné kontrolovat jeho udržitelnost.

Vliv kultury na hospodářský růst je nejviditelnější právě prostřednictvím cestovního ruchu. Kultura může lákat návštěvníky do určité destinace pomocí festivalů, hmotného kulturního dědictví, filmů a televizních produkcí, koncertů a představení, pomocí výstav, muzeí a galerií. Česká republika má vzhledem ke svému bohatému kulturnímu dědictví, husté síti kulturních organizací (památky, galerie, muzea) a mnoha kulturním akcím (festivaly, slavnosti) velký potenciál v rozvoji kulturního cestovního ruchu. Studie ukazuje, že prakticky všechny tyto segmenty kultury jsou u nás nedoceněné a málo využívané k propagaci destinace a přilákání návštěvníků.

Co se týká zaměstnanosti v kultuře a kulturním cestovním ruchu, podle studie *Ekonomika kultury* v Evropě pracovalo v roce 2004 v české kultuře 89,4 tisíc lidí, což představovalo 1,9 % celkové zaměstnanosti v ČR (průměr EU25 byl 2,5 %). V kulturním cestovním ruchu bylo zaměstnáno dalších 16,7 tisíc osob, což dohromady s kulturní zaměstnaností představuje 2,5 % celé české pracující populace (průměr EU25 činil 3,1 %). V období posledních několika let kulturní zaměstnanost (s i bez kulturního cestovního ruchu) stabilně rostla, zatímco celková zaměstnanost v Evropě mírně klesala.

Bohužel pracovní podmínky v tomto sektoru v ČR jsou často podprůměrné (např. podprůměrné mzdy, podfinancování kulturního dědictví, nemoderní metody řízení lidských zdrojů aj.) a pracovníci kulturních a kulturně-historických organizací jsou proto motivováni především obsahem práce a vnitřními motivy spojenými s danou prací (např. touha být užitečný, dělat něco smysluplného). V sektoru pracují lidé s velmi různou kvalifikací a s omezeným pohledem na věc. Bohužel v současné době v ČR je poměrně málo škol, které by poskytovaly vysoce odborné vzdělání jak v kulturních oborech, tak cestovním ruchu, a to včetně marketingových a manažerských dovedností. O to více je důležité poskytovat pracovníkům v těchto oborech celoživotní vzdělávání během zaměstnání.

Pro plné využití potenciálu kulturního cestovního ruchu v ČR je potřeba odstranit dlouhodobé bariéry rozvoje cestovního ruchu, dále je potřeba kulturní cestovní ruch podporovat vhodnou propagací nových kulturních destinací, vytvářením kvalitních turistických produktů, zapojováním místních obyvatel do plánování cestovního ruchu a péče o kulturní dědictví, školením zaměstnanců kulturních organizací i klasických podniků cestovního ruchu v mnoha disciplínách, zajištěním dostatečného financování kultury a dalšími aktivitami. Zároveň je potřeba cestovní ruch usměrňovat, aby kulturní dědictví ve všech podobách (hmotné i nehmotné) bylo zachováno v dobrém stavu i pro budoucí generace.

Prameny

1. Asociace muzeí a galerií, www.cz-muzeums.cz.
2. Bedrnová, E. – Nový, I. a kol.: Psychologie a sociologie řízení. 2. vydání. Praha : Management press 2004.
3. Cestovní ruch a kultura: dvě síly růstu. Evropský hospodářský a sociální výbor, 2006.
4. City Tourism & Culture - The European Experience. World Tourism Organization and European Travel Commission. Madrid: UNWTO, 2005. ISBN 92-844-0779-6
5. Cultural employment in Europe. Luxembourg: Eurostat Press Office, 2004. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/ramon/>
6. Cultural Heritage counts for Europe. Europa Nostra Forum, Brussels : 7 December 2005. Contribution by Anita Pollack, Head of European Policy, English Heritage.
7. Economics of Culture in Europe. KEA (European Affairs) for European Commission, 2006.
8. Edinburgh Festivals 2004-2005 Economic Impact Survey, 2005. <http://www.eif.co.uk/pdfs/summer.pdf> (25.8.2007)
9. Exhibition attendance figures. The Art Newspaper, č. 178, březen 2007.
10. GfK Praha, s.r.o. pro CzechTourism: Monitoring návštěvníků v turistických regionech ČR, I. etapa – léto 2005. Praha : 2005.
11. Greffe, X. & Pflieger, S. & Noya, A.: Culture and local development, a publication under the OECD LEED programme.
12. Greffe, X. & Pflieger, S.: La valorisation économique du patrimoine. Paris : La Documentation Française 2003.
13. Greffe, X.: Les avantages économiques de la restauration du patrimoine architectural en Europe. Association Européenne des Entreprises de Restauration du Patrimoine Architectural, Livre Blanc, juin 2006.
14. Indrová, J. a kol.: Cestovní ruch I. Praha : VŠE, 2004. ISBN 80-245-0799-4.
15. Informace od kastelána hradu Karlštejn, p. Kubů (21.3.2007).
16. INTERNATIONAL CULTURAL TOURISM CHARTER Managing Tourism at Places of Heritage Significance. Mexico: ICOMOS, 1999. Dostupné z: http://www.international.icomos.org/charters/tourism_e.htm (28.8.2007)
17. Koncepce státní politiky cestovního ruchu v ČR na období 2007-2013. Praha : červenec 2006, s. 15. Dostupné z: www.mmr.cz/upload/files/cestovni_ruch/Navrh_finalni_verze_KPCR_k_31.7.2006.doc (28. 8. 2007)
18. Koncepce účinnější podpory umění 2007-2013. Ministerstvo kultury ČR, 2006. ISBN 80-86310-62-0.
19. Konference o certifikaci trvale udržitelných aktivit v cestovním ruchu, Mariánské lázně 17. – 24. října 2004. Dostupné z <http://www.mmr.cz/index.php?show=001027000006> (22. 8. 2007).
20. Kučová, V., Štulc, J.: Maltská deklarace o podpoře a usměrňování kulturního turismu. In: *Zprávy památkové péče*. 2006, roč. 66, č. 5, s. 412. ISSN 1210-5538
21. Národní strategický referenční rámec 2007-2013, verze duben 2006. MMR, 2006.
22. Nejúspěšnější výstavou byl Ioni Karel IV. MF Dnes, 9. ledna 2007. Dostupné z http://show.idnes.cz/nejuspesnejsi-vystavou-byl-ioni-karel-iv-fgp-/vytvarneum.asp?c=A070108_200549_vytvarneum_kot (30. 8. 2007)
23. Nypan, Y.: Cultural heritage monuments and historic buildings a value generators in a post-industrial economy. Why emphasis on exploring the role of the sector as economic driver. Directorate for Cultural Heritage, Oslo : December 2003.
24. Obnovená politika EU v oblasti cestovního ruchu: Vstříc silnějšímu partnerství pro evropský cestovní ruch. Sdělení komise KOM(2006) 134. Brusel, 17. 3. 2006.
25. Oriška, J.: Kultura a cestovní ruch. In: Kultura a cestovní ruch – Zborník z vedeckej konferencie. Zvolen: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici – Ekonomická fakulta, 2001. ISBN 80-8055-507-9.
26. PICTURE, <http://www.culture-routes.lu/picture/> (29.8.2007)

27. Rypkema, Donovan D.: Heritage Strategies International. Washington USA, speaking at the European Cultural Heritage Forum in December 2005 in Belgium.
28. Stadtfeld, F. Kultúrne dedičstvo a cestovný ruch. In: Ekonomická revue cestovného ruchu, roč. 29 (1996), č. 1, s. 3-11.
29. Statistika kultury 2005. Praha: Národní informační a poradenské středisko pro kulturu – Centrum informací o kultuře, 2006. ISBN 80-7068-202-7
30. Strategie účinnější státní podpory kultury. Praha: Ministerstvo kultury ČR, 2001. ISBN 80-86310-04-3
31. The economic contribution of the UK film industry, supported by the UK Film Council and Pinewood Shepperton plc. Oxford Economic Forecasting, September 2005.
32. Tichá, T.: Cestovní ruch a kultura, hlavní konkurenční výhody České republiky. Praha : VŠE 2006.
33. Vaško, M.: Cestovní ruch a regionální rozvoj I. Praha : VŠE, prosinec 2002, 1. vyd. ISBN 80-245-0445-6.
34. WTO, WTTC and Earth Council: Agenda 21 for the Travel and Tourism Industry. 1996.
35. Zpravodaj města Č. Krumlov, pátek 17. února 2006. Dostupné z: <http://muck.ckrumlov.info/docs/zpravodaj/2006-02-02.pdf> (30.8.2007)

Příloha 1: Definice kulturního cestovního ruchu (v angličtině)

Zdroj: City Tourism & Culture – The European Experience.

1. All movements of persons might be included in the definition because they satisfy the human need for diversity, tending to raise the cultural level of the individual and giving rise to new knowledge, experience and encounters. (broad definition).

Source: World Travel Organization

2. Movements of persons for essentially cultural motivations such as study tours, performing arts and cultural tours, travel to festivals and other cultural events, visits to sites and monuments. (narrow definition).

Source: World Travel Organization

3. All aspects of travel, whereby travellers learn about the history and heritage of others or about their contemporary ways of life or thought.

Source: McIntosh and Goeldner

4. Any form of tourism to another place that involves the visitor experiencing all of the 'cultural' aspects about that place, its contemporary lifestyles, food, topography, environment, towns and villages, just as much its historic sites and cultural performances.

Source: ICOMOS

5. Visits by persons from outside the host community motivated wholly or in part by interest in the historical artistic, scientific or lifestyle/heritage offerings of a community, region, group or institution.

Source: Silbergs

6. Visitors attendance at one or more of the following cultural attractions:

- Festivals or fairs (music, dance, comedy visual arts, multi-arts and heritage);
- Performing arts or concerts (theatre, opera, ballet, and classical and contemporary music);
- Museums or art galleries;
- Historic or heritage buildings, sites, monuments;
- Art or craft workshops or studios;
- Aboriginal sites and cultural displays.

Source: Department of Culture and the Arts, Government of Western Australia in Journey Further, an Arts & Cultural Tourism Strategy for Western Australia 2004–2008

7. Within Victoria, cultural tourism includes experiences such as:

- Walking through Melbourne's laneways and precincts;
- Visiting Ballarat, Bendigo and/or Castlemaine to learn about the Australian Gold Rush;
- Meeting with local people and being part of community festivals;
- Attending the Port Fairy Folk Festival;
- Visiting one of the National Trust's historical sites;
- Enjoying Victoria's rich multicultural offerings e.g. enjoying the Italian atmosphere of Lygon Street;
- Visiting Aboriginal sites in the Grampians or the Mildura Murray Outback;
- Visiting artists working in their studios or art galleries;
- Attending a theatre performance at one of Melbourne's theatres;
- Enjoying steam travel e.g. train and paddle boat experiences.

Source: website of Tourism Victoria in Australia, Victoria's Arts, Theatres & Cultural Heritage Plan 2002 – 2006

8. Cultural tourism is based on the mosaic of places, traditions, art forms, celebrations and experiences that portray this nation and its people, reflecting the diversity and character of the United States. Travellers who engage in cultural tourism activities visit the following:

- Historic sites;

- Art galleries, theatre and museums;
- Cultural events, festivals and fairs;
- Ethnic communities and neighbourhoods;
- Architectural and archaeological treasures;
- National and state parks.

Source: website of the National Assembly of State Art Agencies in the USA

9. Cultural Tourism, also known as cultural heritage tourism, is travel directed toward experiencing the arts, heritage, and special character of unique places.

Source: White House Conference on Travel and Tourism in the United States (1995)

10. Visits by persons from outside the host community motivated wholly or in part by interest in the historical, artistic, scientific or lifestyle / heritage offerings of a community, region, group or institution.

Source: LORD Cultural Resources Planning & Management Inc