

Mapování sociálního dialogu v komerčním sektoru živého umění v Bulharsku, České republice, Polsku, Rumunsku a Srbsku

Agnieszka Paczyńska

Březen 2021



S finanční podporou Evropské komise

Obsah

Shrnutí	3
Úvod	6
Komerční sektor živého umění: stručný přehled	7
Velikost	8
Hlavní charakteristiky	9
Organizace	10
Umělci	11
Obchodní modely	12
Sociální dialog v komerčním sektoru živého umění	16
Stávající sociální partneři	17
Další formy sebeorganizace	19
Sociální dialog – současný stav	20
Hlavní překážky pro dialog	21
Co může podnítit dialog?	22
Témata dialogu, která jsou pro zúčastněné strany nejdůležitější	23
Covidová krize a sociální dialog	24
Doporučení: sociální dialog pro silnější sektor živého umění	27
Příloha	
Zpráva z České republiky	30



Shrnutí

Tato zpráva mapuje stav sociálního dialogu v komerčním sektoru živého umění v pěti evropských zemích: Bulharsku, České republice, Polsku, Rumunsku a Srbsku. Sektor zahrnuje všechny hudební, divadelní, taneční, cirkusové a jiné aktivity živého umění provozované soukromými ziskovými nebo neziskovými subjekty, které nejsou provozně plně závislé na veřejném sektoru, i když částečně čerpají prostředky z veřejných dotací.

Přesné statistiky o rozsahu daného sektoru nejsou k dispozici, ale dostupná data ukazují, že zaměstnanost dosahuje v těchto pěti zemích asi 100 000 a počet subjektů vysoce převyšuje počet veřejných institucí, které jsou součástí tohoto sektoru.

Subjekty zabývající se živým uměním mají mnoho právních forem: firmy zaregistrované v různých režimech, společnosti s jednou osobou, nestátní organizace a neformální skupiny. Celkem běžně lze najít jednu a tu samou organizaci pod více právními formami. Velká většina organizací jsou malé podniky ve smyslu zaměstnanosti i finančních zdrojů.

Pracovní vztahy mezi organizacemi a jednotlivci se řídí různými druhy smluv. Stálé pracovní smlouvy se téměř nevyužívají a nejběžnější smluvní ujednání se vztahuje k jednotlivým projektům, tzn. řídí se občanským právem nebo zákony autorském právu. Velkou roli hraje dobrovolnictví a výpomoc bez smlouvy. Umělci běžně pracují pro několik organizací. Nedostatek stálých pracovních smluv se projevuje i v nejisté situaci kolem sociálního pojištění.

Obchodní modely se v rámci sektoru zásadně liší a odrážejí tak vzájemné působení vnitřních a vnějších překážek a příležitostí pro umělce a organizace scénických umění. Převládá práce navázaná na projekt, z čehož vyplývá i krátkodobý horizont plánování. Pro mnoho organizací je důležitá veřejná podpora, zatímco zbytek ji využívá pouze minimálně. Sektor se naučil fungovat a postupně expandovat navzdory nestabilitě hlavních zdrojů příjmů, která je s tímto sektorem neoddelitelně spjatá. Kvůli charakteristickým znakům, tzn. fyzické interakci mezi umělci a diváky, je tento sektor velmi náchylný ke změnám v souvislosti s pandemickou krizí.

Významný podíl na počtu umělců mají osoby samostatně výdělečně činné. Mnoho organizací působících v sektoru nevyužívá stálé pracovní smlouvy, takže se rozdíl mezi zaměstnanci a pracovníky stírá. Mnoho umělců se ale nedokáže jasně ztotožnit ani s jednou skupinou.

Počet členů v odborech je ve všech analyzovaných zemích nízký a charakteristika komerčního sektoru živého umění navíc neulehčuje vytvoření efektivního odborového zastoupení. Zaměstnavatelské asociace postupně budují své kapacity, ale počet členů i v tomto ohledu zůstává nízký. Nedostatek pravomocí odborových svazů a zaměstnavatelských organizací je dán především převládajícími nestandardními zaměstnavatelskými smlouvami a faktem, že téměř všechny organizace scénických umění jsou malé společnosti.

V takovém prostředí vzrůstá důležitost jiných forem sebeorganizace. V posledních letech bylo zaznamenáno několik pokusů vytvořit a posílit takovéto formy, ale pouze s dílčím úspěchem. Flexibilita, která umožňuje přizpůsobit se místním podmínkám a zaměřit se na konkrétní problémy,

kteřé jsou pro zúčastněné strany důležité, nedostatek formálních požadavků na zastupování a možnost přístupu k financování z různých zdrojů jsou pouze některé z faktorů, které podporují vznik a rozvoj takovýchto iniciativ.

Nedostatek pravomocí u tradičních sociálních partnerů se tak odráží v téměř neexistujícím sociálním dialogu v komerčním sektoru živého umění. Kolektivní smlouvy sice v sektoru živého umění existují (například v Bulharsku nebo Srbsku), ale týkají se především veřejné části sektoru. V Srbsku se kolektivní smlouva vztahuje na estrada hudebníky a umělce v gastronomii a hotelnictví. Zároveň se ale v posledních letech objevily zajímavé iniciativy mimo formální národní rámec sociálního dialogu.

Hlavní překážky pro posílení sociálního dialogu souvisí s nedostatkem znalostí a povědomí o praktických modalitách, nedostatkem kultury spolupráce a důvěry, nedostatkem pravomocí stávajících subjektů sdružujících jednotlivé umělce a instituce aktivní v tomto sektoru, i nedostatkem času a jiných zdrojů.

Vzhledem k deklarovanému zájmu zúčastněných stran na sociálním dialogu se zdá, že na tématech k diskusi existuje široká shoda. Jsou to například finanční zdroje pro sektor, mzda, jednodušší sdružování organizací a jednotlivých umělců, flexibilní pracovní úvazky, pracovní podmínky a sociální zabezpečení.

Ačkoliv pandemie je pro sektor zcela jasně velkou ranou, zřetelně ilustruje potenciální význam společného postupu při formulování realistických návrhů. Ukázalo se, že sektor má malou schopnost sebeorganizace, která ústí v neschopnost prosazovat své zájmy v politickém dialogu s vládou. Takové podmínky ale podpořily sebeorganizaci: vznikly nové organizace zastupující tento sektor a zvýšil se i počet členů stávajících organizací.

Pandemie poukázala na důležitost platform pro výměnu informací a vypracování praktických řešení, ale zároveň i dala silný impuls pro vytvoření různých forem dialogu mezi zúčastněnými stranami a veřejnými institucemi.

S propagací sociálního dialogu je nejlepší začít uvnitř. Tradiční sociální partneři a nově vznikající formy sebeorganizace jsou v tomto ohledu zásadní. Zúčastněné strany musí být připraveny myslet otevřeně a přizpůsobit se změnám. To, co přijde po pandemii, pravděpodobně urychlí tempo změn, které sektor ovlivní. Ačkoli je obtížné předpovědět vývoj budoucích pracovních vztahů, sektor bude pravděpodobně i nadále definován společným úsilím jednotlivců a organizací, které jsou spojené více či méně formálními dohodami. Tento stav musí lépe pochopit i propagátoři sociálního dialogu a/nebo jeho účastníci.

Tradiční sociální partneři budou muset opustit svou komfortní zónu a budou muset přinejmenším najít způsoby, jak se otevřít i subjektům z komerční části sektoru. Sociální partneři také budou muset najít způsob, jak lépe porozumět a zastupovat zájmy umělců s nestandardním pracovním režimem a organizací se složitým formálním statutem, které ale nutně nemusí mít mnoho zaměstnanců.

Vlády čeká důležitá role. V krátkodobém horizontu jsou to klíčová opatření pro přežití pandemie. V dlouhodobém horizontu je nezbytné (ale složité) vyvinout důslednou snahu týkající se podpory sociálního dialogu. Konzultace a spolupráce na podpůrných programech a rozvoji postcovidových politik i nadále hrají důležitou roli.

Shrnutí

Evropské asociace by mohly podpořit lokální instituce pomocí sdílení dobré praxe a příkladů konkrétních řešení, která se osvědčila v jiných zemích.



Úvod

Tato zpráva je jedním z konečných výsledků projektu, který byl iniciován a proveden evropskými sociálními partnery v sektoru živého umění a který se zaměřil na pět evropských zemí: Českou republiku, Bulharsko, Rumunsko, Srbsko a Polsko.

Projekt a zpráva si kladou za cíl:

- popsat komerční sektor živého umění;
- zhodnotit stav sociálního dialogu v sektoru;
- navrhnout způsoby podpory a zjednodušení sociálního dialogu.

Pro účely této studie se pod pojmem komerční sektor živého umění rozumí široká škála představení s fyzickou přítomností publika, kdy nezáleží na tom, zda jsou představení výdělečná nebo nevýdělečná, či zcela nebo částečně závislá na veřejném financování. Jedná se zejména o divadelní, hudební, taneční, cirkusová a jiná představení, která se konají na zvláštních místech, ve veřejném prostoru, na turisticky atraktivních místech atd. Subjekty patřící do veřejného sektoru jsou z této analýzy vyloučeny, ale studie se zabývá i iniciativami, které jsou částečně hrazeny z veřejných prostředků za podmínky, že nejsou plně závislé na veřejných financích a jsou provozně nezávislé na veřejném sektoru, například v manažerských rozhodnutích a žádostech o podporu.

Základní výzkum výše uvedených zemí byl proveden před vypuknutím pandemie covidu-19. Vzhledem k zásadnímu dopadu na tento sektor je cílem této zprávy také zhodnotit, jak mohla krize zasáhnout sociální dialog a do jaké míry by intenzivnější sociální dialog mohl pomoci nastinit řešení pro budoucnost tohoto sektoru.

Zpráva vychází z mnoha zdrojů. V návaznosti na pět zpráv z daných zemí jsou informace čerpány z rozsáhlého přehledu stávajících publikací, dokumentů a právních předpisů, výsledků pěti focus groups, kterých se zúčastnili aktéři v daném sektoru ve všech analyzovaných zemích, několika rozhovorů s jednotlivci, diskusí během konferencí a výsledků dvou online průzkumů: jeden se týkal jednotlivců a druhý organizací, které působí v komerčním sektoru živého umění. Průzkumy, setkání v rámci focus groups a rozhovory s jednotlivci se konaly od podzimu 2019 do února 2020.

Komerční sektor živého umění: **stručný přehled**

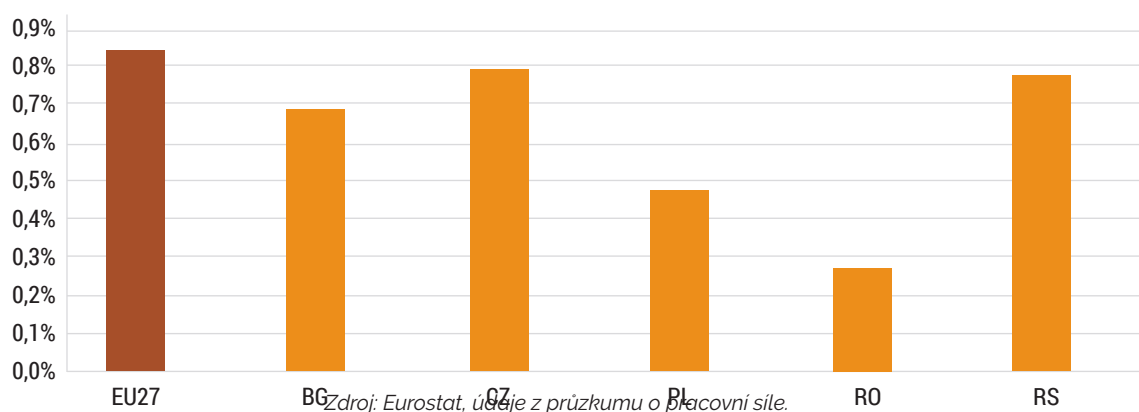


Velikost

Pro přesný odhad velikosti sektoru s ohledem na počet zainteresovaných lidí a organizací neexistují žádná komplexní a spolehlivá data. Nedostatky aktuálních statistik lze napravit jen částečně s ohledem na relativně malý objem sektoru, což ho neumožňuje uchopit pomocí obecných průzkumů u pracovníků nebo institucí. Z různorodosti a flexibilní povahy institucí v tomto sektoru také vyplývá, že dostupná data, založená například na registrovaných oblastech ekonomické aktivity, nejsou nijak zvlášť užitečná.

Co se týče zaměstnanosti, průzkumy týkající se pracovní síly poskytují informace o širší kategorii definované jako *lidé pracující jako kreativní a výkonní umělci, autoři, publicisté a jazykovědci*. Během posledních deseti let se zaměstnanost v této skupině zvýšila ve všech pěti zemích i v EU jako celku. V letech 2018 a 2019 tvořili pracovníci v tomto sektoru 0,25 % celkové zaměstnanosti v Rumunsku, 0,5 % v Polsku a mezi 0,7 % a 0,8 % v Bulharsku, Srbsku a České republice, což se blíží evropskému průměru 0,84 % (obrázek 1). Neexistují také žádná data týkající se trendů v zaměstnanosti v komerčním sektoru živého umění, ale z neoficiálních čísel vyplývá, že se zaměstnanost v posledních letech zvýšila. Celková zaměstnanost v sektoru jako celku prudce vzrostla ve všech zemích mezi lety 2010 a 2019 s výjimkou Srbska. Počet lidí zaměstnaných v tomto sektoru vzrostl o 15 % - 20 % v Bulharsku, České republice a Polsku. Rumunsko zaznamenalo nárůst o téměř 40 %, což je daleko větší číslo než v Srbsku, kde se nárůst zaměstnanosti pohyboval pouze kolem 5 %¹. Pokud vezmeme v úvahu, že jedna třetina až polovina všech zaměstnanců se pohybuje v širší kategorii komerčního sektoru živého umění, dospějeme odhadem k počtu asi 100 000 lidí v pěti zemích za rok 2019.

Obrázek 1. Široká statistická kategorie („lidé pracující jako kreativní a výkonní umělci, autoři publicisté a jazykovědci“) a její podíl na celkové zaměstnanosti v letech 2018-19



Daleko těžší je však získat přesná data o relativní velikosti subsektorů. Z informací, které máme, lze vyvodit, že zdaleka největším subsektorem je hudba, následovaná různými druhy divadla. Subsektor cirkusu je z hlediska zaměstnanosti velmi malý.

Podniky, organizace a instituce, které jsou činné v komerčním sektoru živého umění, mají různé

¹ Čísla se vztahují k porovnání průměru z let 2011-21 a 2018-19. V případě Srbska je výchozím bodem rok 2013, protože dřívější srovnatelné údaje o pracovní síle nejsou k dispozici.

právní formy a někdy nejsou ani formálně zaregistrovány. Je tak téměř nemožné dostat se k přesným číslům vyjadřujícím počet subjektů, které v sektoru působí. Jedním z poznatků může být, že vzhledem k velmi malé průměrné velikosti jednotlivých komerčních institucí početně převyšují veřejné subjekty, které působí v sektoru živého umění.

Hlavní charakteristiky

Komerčním sektor živého umění není v žádném případě homogenní. Dokonce i sebeidentifikace zde představuje určitý problém. V některých zemích a subsektorech živého umění je zřejmé napětí mezi ambicióznějšími projekty zaměřené na uměleckou hodnotu, které s větší pravděpodobností osloví menší publikum a projekty, které mají přitáhnout širší veřejnost s jasnějším komerčním zaměřením. Samotné slovo „komerční“ vyvolává v určitých částech sektoru negativní konotace.

Další rozdíly se týkají žánrů živého umění. I když jsou vzájemné vztahy celkem jasně definované, někteří umělci a organizace nemusí mít o problémech a charakteristikách ostatních žánrů jasnou představu nebo o ně vykazují pouze marginální zájem. To je například vidět na cirkusových umělcích, kteří jsou pro mnoho zúčastněných stran neviditelní a někteří je nemusí brát úplně vážně.

Komerční sektor existuje společně s veřejným sektorem. Složitost těchto vazeb se odráží v různě velkých podílech na subsektorech, a dokonce i konkrétních typech představení (např. opera vs pop music). Vlády také mohou svou politiku zaměřit na konkrétní segmenty, a proto veřejné finance hrají velkou roli v několika komerčních subjektech.



Organizace

Společným rysem všech národních sektorů je rozmanitost právních forem subjektů na trhu. Firmy registrované v různých režimech, společnosti s jednou osobou, nestátní organizace a neformální skupiny – ti všichni působí v komerčním sektoru živého umění. Celkem běžně lze najít jednu a tu samou organizaci pod více právními formami, v mnoha případech se totiž jedná o splnění formálních požadavků při žádostech o podporu z veřejných i soukromých zdrojů.

Většina organizací sídlí ve velkých městech, což je přirozeným odrazem úspor z rozsahu. Udržování jakékoliv větší instituce vyžaduje přístup k relativně velkému publiku, což je možné realizovat pouze ve městech (kromě sezónních akcí, například festivalů). I přesto jsou však menší organizace rozesety rovnoměrně po všech analyzovaných zemích. Například v Bulharsku se můžeme setkat s více než třemi tisíci národních kulturních a společenských center (*"Chitalishta"*), což jsou neziskové organizace zabývající se mimo jiné živými vystoupeními. Asi 80 % těchto *Chitalishta* se nachází na venkově.

Z organizačního hlediska hrají důležitou roli festivaly. V České republice jsou hlavními hráči v soukromém sektoru scénických umění a jsou také hlavními zaměstnavateli se stálými pracovními smlouvami. To je možné hlavně kvůli pravidelné veřejné podpoře velkých festivalů. Vzhledem k povaze práce (sezónnost) je na festivalech také velké množství dobrovolníků.

Zdá se, že zprostředkovatelé, například agentury zastupující umělce, primárně pracují s relativně úzkou skupinou známých umělců. Terénní výzkum v pěti zemích ale neumožnil odhadnout rozsah tohoto tržního segmentu a jeho relativní důležitost pro sektor jako celek. Lze z toho vyvodit, že tento segment vytváří malé množství pracovních míst vztahující se k organizaci akcí, technickému zajištění vystoupení atd.

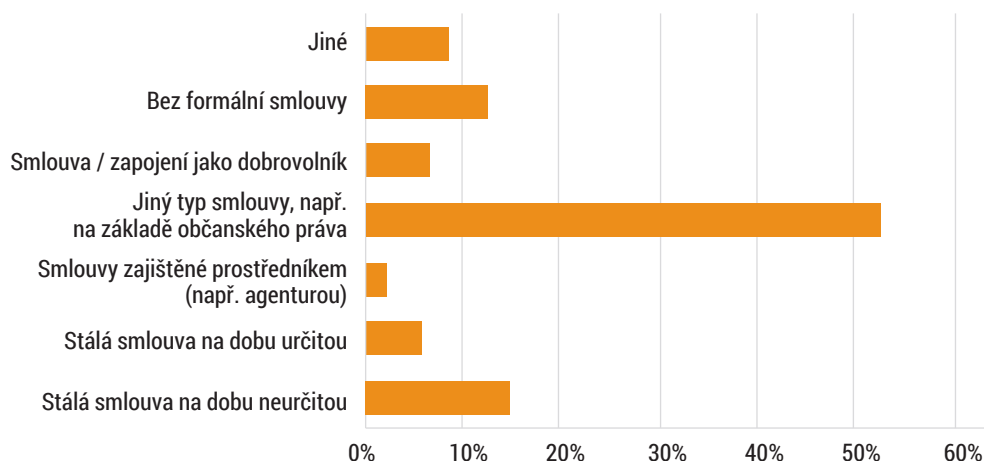
Přesné údaje sice nemáme k dispozici, ale velká většina institucí jsou malé z pohledu zaměstnanosti a financí. Například srbské společnosti s ručením omezeným s registrovanými profily, které jim umožňují prokazovat se jako součást sektoru živého umění, zaměstnávají v průměru méně než dva lidi. V Rumunsku byl průměrný počet zaměstnanců v ziskových podnicích v roce 2018 v hlavních subsektorech živého umění jeden člověk.

Organizace používají pro najímání pracovníků různé smlouvy (obrázek 2). V průměru používala každá instituce v našem projektu v roce 2019 dva různé druhy smluv². Stálé pracovní smlouvy se téměř nevyskytovaly. V rámci zkoumaných institucí jen něco málo přes 10 % odpovědělo, že se jedná o převažující typ zaměstnávání pracovníků, zatímco dvě třetiny tyto smlouvy vůbec nevyužívají. U přibližně poloviny institucí převažovaly smlouvy založené na projektech (tj. na základě občanského práva a vztahující se spíše k autorskému právu než na pracovní podmínky). Velmi běžné bylo také dobrovolnictví. Asi čtvrtina dotazovaných institucí upozornila na neexistenci formálních smluv jako běžnou praxi u najímání pracovníků v roce 2019 v porovnání s 10 % reálných formálních smluv.

² Jedna projektová aktivita zahrnovala úzce synchronizované výzkumy institucí a jednotlivců. Z neexistence příslušných registrů, ze kterých by mohli být respondenti námatkově vybráni a rozpočtová omezení, vyplývá, že tyto průzkumy nemají statistickou vypovídající hodnotu, proto je tato zpráva zaměřena na kvalitativní zjištění. Navíc všechny procentní údaje v textu vycházejí z odpovědí respondentů (a ne obecné populace), proto jsou zaokrouhlena.

Docela překvapivě jsme takové reakce nedostávali pouze z nejmenších institucí, ale tato praxe byla běžná na všech úrovních, což pravděpodobně odráží nezanedbatelnou část neformálního zaměstnávání v sektoru nebo i jiný jev. Tato otázka zcela jistě stojí za další průzkum.

Obrázek 2. Incidence převažujících druhů smluv v organizacích v roce 2019 – výsledky průzkumu



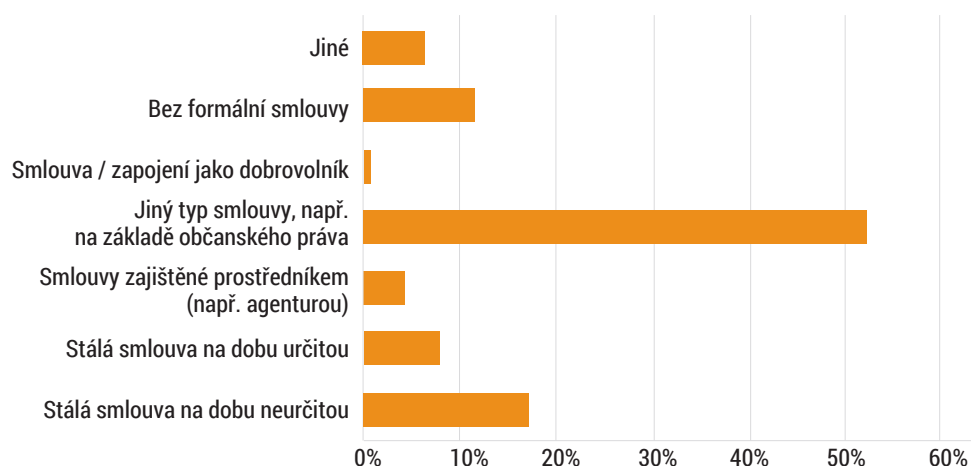
Zdroj: Průzkum institucí v pěti analyzovaných zemích.

Umělci

Hranice mezi institucemi umělci – jednotlivci je velmi často nejasná. Jedna třetina dotázaných umělců uvedla, že v roce 2019 byli také vedeni jako podnikatelé v sektoru živého umění, včetně osob samostatně výdělečně činných. To se spolu s různými druhy smluv, které jsou uvedeny níže, promítá do mnoha různých situací.

Pluralita pracovních míst je naprosto běžná. Lidé často mají druhé zaměstnání v dalším subjektu komerčního živého umění – ať už soukromém nebo veřejném – nebo mimo živé umění v souvislosti s hlavní činností (např. výuka hudby) nebo zcela mimo obor. Polovina dotázaných uvedla, že v roce 2019 pracovali pro nejméně 4 různé organizace. To se také vztahuje na téměř jednu třetinu lidí, kteří pracovali pro nejméně 7 různých organizací.

Stálé pracovní smlouvy v tomto sektoru nejsou zcela běžné. Pouze 15 % dotázaných uvedlo, že mají uzavřenou stálou pracovní smlouvu na dobu neurčitou (obrázek 3). Tyto smlouvy většinou představovaly hlavní zdroj příjmů. Zdaleka nejoblíbenějšími smlouvami byly smlouvy založené na občanském zákoníku, autorském právu a podobných zákonech, tj. nespádaly pod zákoník práce. Téměř 80 % dotázaných takové smlouvy podepsalo v roce 2019 a pro více než polovinu z nich takové smlouvy představovaly hlavní zdroj příjmů. Celkem často se vyskytují případy bez formální smlouvy. Téměř jedna třetina umělců takto pracovala v roce 2019, ale jen 10 % uvedlo, že tak získávali většinu svých příjmů. To odpovídá výsledkům průzkumu v institucích uvedených výše.

Obrázek 3. Incidence převažujících typů smluv u umělců (jednotlivců) v roce 2019 – výsledky průzkumu

Zdroj: Průzkum umělců (jednotlivců) v pěti analyzovaných zemích.

Vzhledem k nízkému výskytu stálých pracovních smluv (a specifických pravidel pro samostatně výdělečnou činnost, svobodná povolání apod.) lze sociální zabezpečení mnoha lidí považovat za nejisté. Mají jen málo možností, jak si do budoucna zajistit slušný důchod a v některých případech mají i problémy s nemocenským nebo zdravotním pojištěním. O důležitosti otázek spojených se sociálním zabezpečením se zmínilo několik respondentů.

Obchodní modely

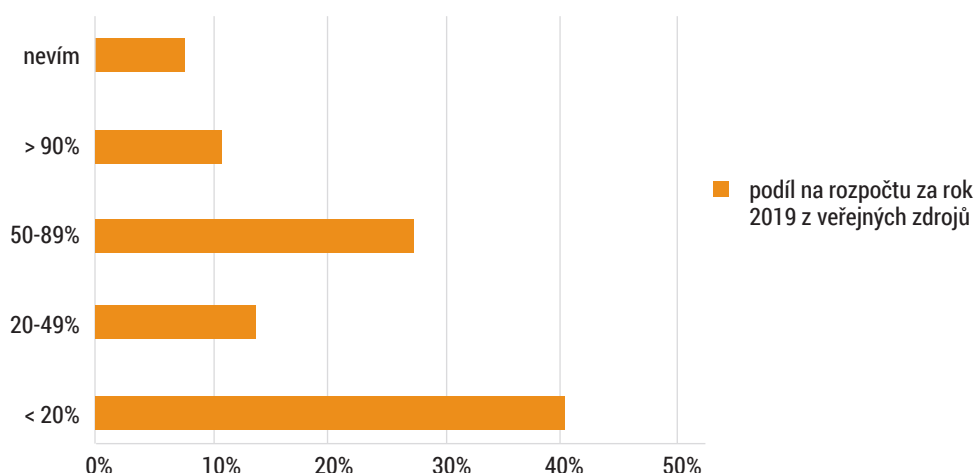
S ohledem na rozmanitost komerčního sektoru živého umění se obchodní modely značně liší, přičemž z naší analýzy situace pěti zemí vyplývá, že nepřevažuje ani jeden z nich a je běžné kombinovat několik metod.

Práce vázaná na projekt je běžná jak u jednotlivců, tak u organizací. To částečně odráží klíčové charakteristiky živých vystoupení, kde jsou cirkusové nebo hudební programy nejprve nazkoušeny a pak teprve představeny veřejnosti na jednom nebo více místech před jejich derniérou. Z toho vyplývá, že konkrétní skupiny umělců se sejdou pouze v daném představení. Důležitou roli zde hraje fakt, že u některých institucí je financování primárně navázáno na úspěch nebo neúspěch konkrétních projektů. To může být ukazatelem popularity představení u publika, ale také relativního úspěchu v zajištění financování od sponzorů z veřejného nebo soukromého sektoru. Z toho ale vyplývá nejasná finanční stabilita a na ní navázané potíže s dlouhodobými investicemi (např. do vybavení, sálů apod.) a také konkurence, která zdaleka nezáleží jen na uměleckých kritériích.

I když tato zpráva ze své podstaty vylučuje subjekty financované ze 100 % z veřejných peněz, které nedisponují provozní autonomií, hraje veřejná podpora pro mnoho institucí důležitou roli. Téměř 40 % respondentů v průzkumu uvedlo, že dotace představovaly největší podíl v jejich rozpočtech na rok 2019 (obrázek 4). Existují ovšem velké rozdíly mezi institucemi, co se týče role dotací, kdy se na ně velký počet účastníků na trhu téměř vůbec nespolehá. Ve stejném průzkumu ale dalších 40 % respondentů uvedlo, že dotace činí méně než 20 % z jejich rozpočtu na rok 2019 a potvrdili tak, že mnoho institucí se bez zásadní veřejné podpory obejde.

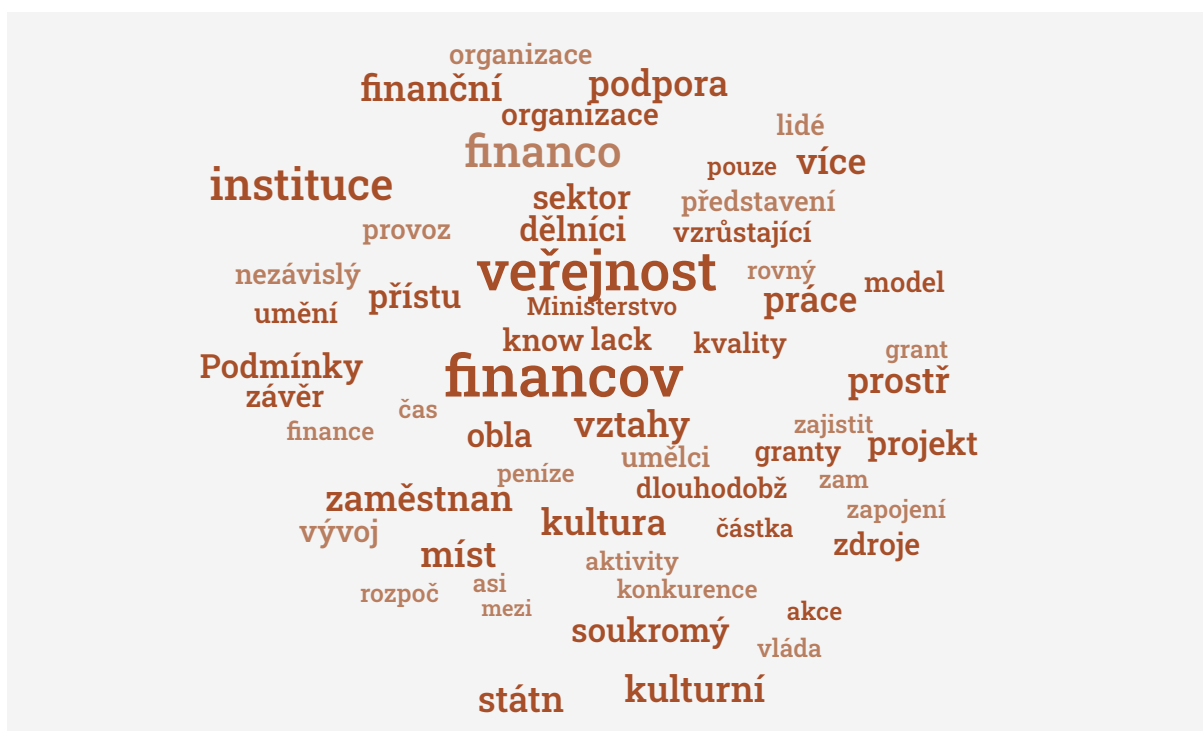
Zároveň se ale ukázalo, že v otevřených otázkách o hlavních problémech se mezi nejčastější odpovědi řadily právě ty, které zmiňovaly problémy s přístupem k dotacím. Slovo „veřejný“ tak bylo druhým nejčastěji zmiňovaným slovem, hned po slově „financování“ (obrázek 5). Tato dvě slova velkou měrou předstihla všechny další problémy, které se v odpovědích na tuto otázku vyskytly.

Obrázek 4. Role veřejného financování v rozpočtech organizací na rok 2019: odpovědi v průzkumu



Zdroj: Průzkum organizací v pěti analyzovaných zemích.

Obrázek 5. Klíčové problémy v rozvoji organizací – na základě odpovědí na otevřené otázky



Zdroj: Průzkum organizací v pěti analyzovaných zemích.

Návaznost na sektor gastronomie a hotelnictví jsou pro některé segmenty klíčové. Hraní na festivalech (viz níže) nebo v restauracích, hotelech a jiných turisticky navštěvovaných místech je pro mnoho hudebníků důležitým zdrojem příjmu. Názorným příkladem této velmi úspěšné (i co se financí týče) specializované činnosti je takzvané černé divadlo v Praze. Tato umělecká forma pocházející z Asie používá zatemněné jeviště, ultrafialové světlo, fluorescenční kostýmy i jiné techniky k vytváření působivých vizuálních iluzí. V Praze se černé divadlo stalo populární turistickou atrakcí a umožnila tak tomuto typu divadla se dále rozvíjet a prosperovat bez veřejných dotací. Dalším příkladem důležitosti vazby mezi dvěma sektory je fakt, že v Srbsku zahrnuje jediná kolektivní smlouva, která se týká komerčního sektoru živého umění, populární segment hudby a gastronomie a hotelnictví.

Kromě toho, že festivaly jsou samy o sobě často důležitými institucemi a zaměstnavateli, jsou také důležitým prvkem ekosystému komerčního sektoru živého umění. Jsou zásadními akcemi pro cirkus a pouliční divadlo. Festivaly také usnadňují networking: spojují zúčastněné strany a vytvářejí příležitosti nejen pro komerční sektor živého umění. To také umožňuje získat finanční podporu od měst a obcí, kde se konají, i dotace od státu, podniků a ostatních zainteresovaných stran. Největší hudební a divadelní festivaly poskytují prostor známým skupinám a umělcům a fungují jako katalyzátory, které přilákají široké publikum. Existovaly například odhady, že na Guča Trumpet Festival v Srbsku by v konkrétních letech mohlo dorazit až půl milionu diváků, zatímco festival Open'er ve Gdyni (město v severním Polsku) v roce 2018 přilákal 140 000 lidí. Festival EXIT ve městě Novi Sad v Srbsku každý rok přivítá na 600 účinkujících. Zároveň však stovky menších festivalů pro místní publikum poskytují prostor pro sebe prezentaci méně známým umělcům a skupinám. Tyto akce se často stávají důležitými prvky místních propagačních strategií, které lákají turisty do regionu, tvoří tak zásadní příjem pro místní ekonomiku a přispívají k propagaci regionu.

V některých segmentech jsou turné důležitým prvkem komerčních strategií. To souvisí jak s vazbami na gastronomii a hotelnictví a roli festivalů. Někteří hudebníci například hrají hlavně v létě na turisticky atraktivních zahraničních lokalitách. Přestože je obtížné posoudit celkový podíl turné, je to zcela jasně důležitý prvek ve strategiích některých institucí a jednotlivců, například v segmentu nového cirkusu.

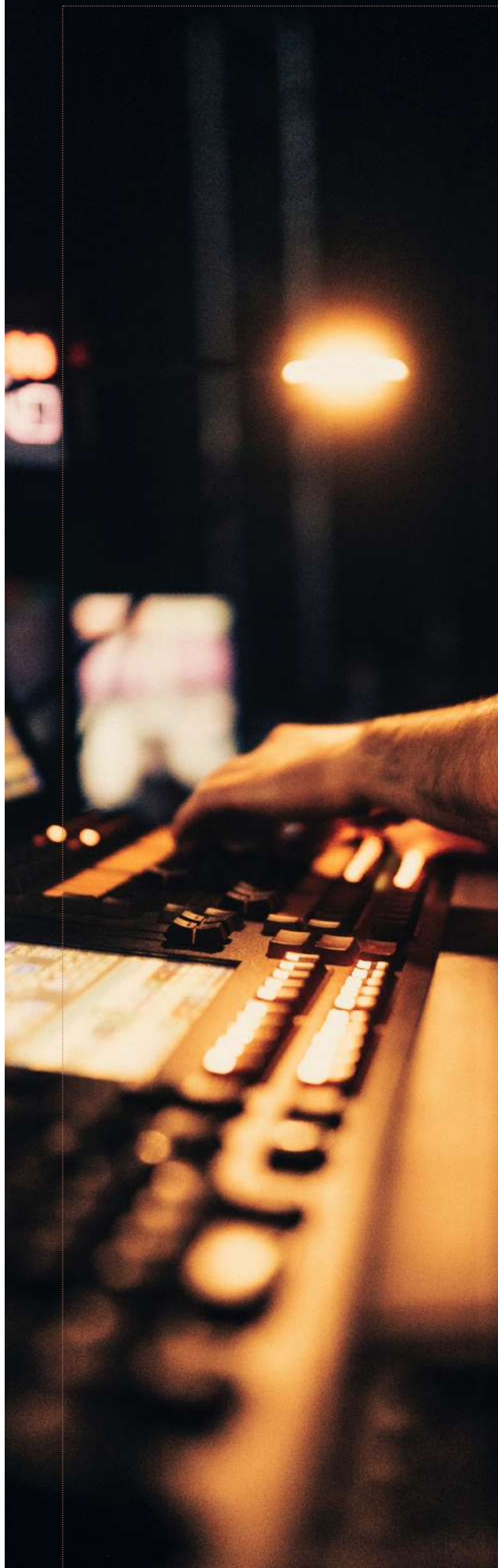
Pro jednotlivé umělce je hledání určitého stupně pracovní jistoty a předvídatelnosti důležitým faktorem v jejich kariérních rozhodnutích. Jednou ze strategií, kterou uvedlo hned několik lidí ve všech pěti zemích, je zajištění stálého zaměstnání na pracovišti, které nepatří do komerčního sektoru živého umění. Může to být veřejná instituce živého umění (například filharmonie), jiná kulturní instituce z veřejného sektoru (například hudební škola) nebo jiný druh zaměstnavatele, který nemusí být nutně spojen s komerčním sektorem živého umění. V průzkumu mezi umělci přibližně 40 % respondentů uvedlo, že největší podíl na příjmu pro rok 2019 měli z aktivit, které nesouvisely s vystupováním naživo, ale pouze čtvrtina uvedla, že právě tato vystoupení byla jejich jediným zdrojem příjmu. Pro některé byla kombinace stálého zaměstnání a svobody živého vystupování považována za ideální řešení.

Existuje několik příkladů úspěšných soukromých institucí, hlavně v hudebním a divadelním subsektoru. Zejména v hudbě se často staví na statusu jednotlivých hvězd, které přilákají publikum na velký koncert. Úspěšná soukromá divadla zakládají svoji strategii na kombinaci příjmu ze vstupenek a grantů z různých zdrojů. Někteří také těží ze spolupráce se známými herci nebo režiséry, ostatní si budují reputaci jinak.

Mnoho divadel nemá stálou adresu, protože stálá scéna s sebou nese fixní náklady, což vyžaduje větší množství operací, model sdílení nákladů s jinými uživateli nebo pokrytí fixních nákladů z jiných zdrojů.

V posledních letech se začal prosazovat crowdfunding. Jedním z důležitých aspektů tohoto inovativního zdroje financování je, že vytváří nové typy vazeb s publikem, které v mnoha případech pozitivně ovlivňují dlouhodobou perspektivu dané instituce. Takové iniciativy nacházíme obzvláště v České republice a Polsku. Pandemie covidu-19 tento typ financování ještě více rozšířila, protože se jeví jako vhodný pro online modely se strategií zaplať, za co chceš.

Stručně řečeno, obchodní modely se v rámci komerčního sektoru živého umění zásadně liší. Odrážejí tak vzájemné působení vnitřních a vnějších překážek a příležitostí pro umělce a organizace scénických umění. Sektor se naučil fungovat a postupně expandovat navzdory nestabilitě hlavních zdrojů příjmů, která je s tímto sektorem neoddělitelně spjatá. Kvůli charakteristickým znakům, tzn. fyzické interakci mezi umělci a diváky, je tento sektor velmi náchylný ke změnám v souvislosti s pandemickou krizí. Krizi dále prohloubily některé prvky populárních obchodních modelů (např. navázání na gastronomii a hotelnictví).



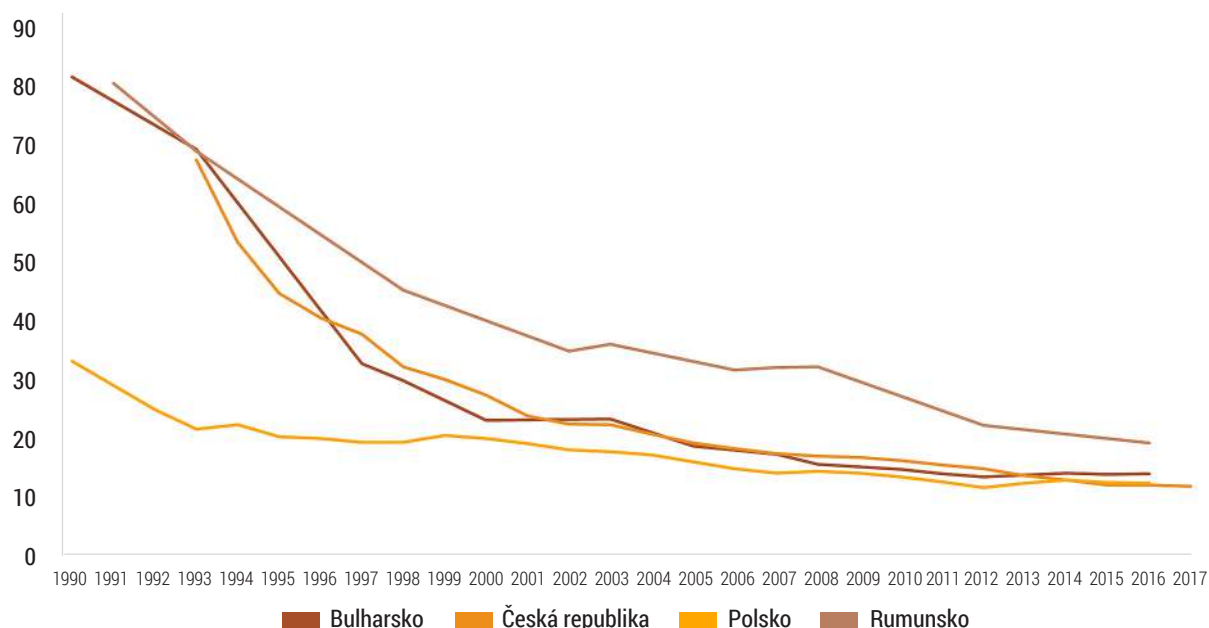
The background features a central perspective of a tunnel formed by concentric circles of glowing, out-of-focus light points in shades of gold and orange. Overlaid on this are several black silhouettes of human figures in dynamic, expressive poses, suggesting movement and dance. The overall composition is framed by a thin, dotted white border.

Sociální dialog v komerčním sektoru živého umění

Stávající sociální partneři

Pět zemí v této zprávě má zhruba stejnou ekonomickou historii, kdy se všechny před 30 lety transformovaly ze socialistických zemí. Jedním z prvků této transformace bylo výrazné oslabení role odborových svazů, kdy se počet členů rapidně snížil v 90. letech minulého století. V posledních letech lze ale pozorovat slabé známky oživení, ačkoliv míra sdružování v odborech stagnuje nebo mírně klesá (obrázek 6).

Obrázek 6. Celková míra sdružování v odborech 1990-2017 (% osob pobírající mzdu nebo plat)



Poznámka: V použitém zdroji nebyla dostupná data pro Srbsko. Zdroj: J. Visser, ICTWSS Database, version 6.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. June 2019.

Rostoucí role mikropodniků a nestandardních pracovních ujednání jsou dva důležité faktory, kvůli nimž jsou podmínky pro fungování odborových svazů méně příznivé. Tyto faktory jsou aplikovány obzvláště v komerčním sektoru živého umění. Z umělců, kteří se průzkumu účastnili, se pouze 10 % přihlásilo k odborům. Tento podíl byl v České republice ještě nižší. Navíc vzhledem k tomu, že někteří umělci mají více zaměstnání i v rámci institucí veřejného sektoru, může být členství v odborech navázáno na stálé zaměstnání (např. v národním orchestru, ve veřejné hudební škole apod.) a ne na komerční sektor živého umění.

V některých zemích ale stávající právní předpisy nebo postupy ztěžují lidem bez stálé pracovní smlouvy možnost přidat se k odborům. V Rumunsku se na toto téma v posledních letech vede živá diskuse. V některých zemích je nastavena vysoká laťka, aby odbory mohly získat zastupitelský status a bylo jim tak umožněno účastnit se procesů formálního sociálního dialogu na firemní, sektorové nebo národní úrovni. Například aktuální předpisy v Rumunsku vyžadují, aby pro vyjednávání kolektivních smluv byla v odborech více než polovina zaměstnanců. Na úrovni sektoru je minimální počet 7 %. V praxi je ale obtížné těchto čísel dosáhnout kvůli kombinaci několika faktorů.

Zaprvé: k založení odborů je třeba nejméně 15 lidí ze stejné společnosti. Zadruhé – a to je důležité: téměř všechny subjekty působící v komerčním sektoru živého umění mají méně než 15 zaměstnanců (ve skutečnosti méně než 10). Zatřetí: vymezení sektorů, v nichž může probíhat sektorový dialog, považuje živé umění za součást většího „kulturního a masmediálního“ sektoru.

Ve stávajících odborech je členství většinou omezeno na zaměstnance veřejných institucí živého umění. Česká republika a Rumunsko jsou toho jasným důkazem, ale platí to i pro Polsko. Je to opět zapříčiněno malým počtem stálých pracovních smluv. V ostatních případech může být počet členů v některých subsektorech vysoký i nízký. Například srbské autonomní odbory estrada umělců mají asi 7000 členů a status zastupujícího odborového svazu. Skupiny jako jsou lidoví tanečníci nebo účinkující v novém cirkusu ale dále zůstávají bez odborů.

Co se týče institucí, politická a ekonomická transformace z 90. let 20. století vytvořila vhodné podmínky pro vznik smysluplných zaměstnavatelských asociací. Ve většině analyzovaných zemí tyto instituce postupně budují kapacity a učí se, jak ještě lépe zastupovat společné zájmy. To také platí pro komerční aspekt sektoru živého umění.

Výše popsané charakteristiky sektoru živého umění vytváří překážky pro vznik silného zastoupení subjektů v sektoru. Klíčovým faktorem je jejich malá průměrná velikost a skutečnost, že mnoho z nich se zaměřuje na přežití nebo rozvoj na často úzce vnímaném trhu. Jen málo těchto institucí také zaměstnává lidi se stálými pracovními smlouvami, takže se nutně nemusí považovat za zaměstnavatele. Všechny tyto faktory tak nepřispívají k žádnému smysluplnému zapojení do zaměstnavatelských asociací.

Z organizací, které se průzkumu účastnily, méně než 8 % uvedlo, že jsou členy zaměstnavatelské asociace. Většina měla sídlo v Rumunsku a Bulharsku, ale podíl ostatních zemí byl minimální. Pouze méně než čtvrtina institucí, které nepatří do zaměstnavatelských asociací, vyjádřila zájem stát se členem jedné z nich.

Dalo by se namítnout, že rigidní a formalizované modality právně definovaného sociálního dialogu komplikují uspokojování potřeb například v sektoru živého umění. To do jisté míry platí i pro fungování odborů a zaměstnavatelských asociací.

Další formy sebeorganizace

Slabá pozice tradičních odborových svazů a zaměstnavatelských asociací v sektoru dává ještě větší význam dalším formám sebeorganizace. V analyzovaných zemích jsme v posledních letech viděli snahu vytvořit a posílit tyto instituce, která byla ovšem úspěšná jen částečně. Flexibilita adaptace na místní podmínky a zaměření na konkrétní problémy, které jsou důležité pro zúčastněné strany, nedostatek formálních požadavků na zastupování, možnost přístupu k financování z různých zdrojů – to všechno jsou faktory, které vedou k vytváření a vývoji těchto iniciativ. V některých případech může hrát roli v rozhodování o schopnosti přitáhnout nové členy lepší vnímání nevládních organizací v porovnání s odbory. I tak může ale neexistence formálního rámce sociálního dialogu omezit efektivitu takových institucí při dosahování cílů na trhu práce.

V rámečku níže jsou uvedeny některé příklady iniciativ, které jsou zaměřeny na poskytování prostoru pro dialog mezi zúčastněnými stranami v sektoru.

Rámeček 1. Příklady organizací bez formálního statusu odborového svazu nebo zaměstnavatelské asociace, které zastupují zúčastněné strany a jsou součástí sociálního dialogu

Bulharská hudební asociace, která byla založena v roce 2012, se podílí na lobování pro legislativní řešení a na dalších aktivitách chránících zájmy profesionálních hudebníků ze všech žánrů. Na začátku roku 2020 měla přibližně 600 členů.

Další bulharský subjekt, ACT Association for Free Theatre, zastupuje jednotlivé umělce a neziskové organizace působící v oblasti divadla a dalších formách scénických umění. Organizace lobuje za lepší podmínky pro umělce na volné noze, vyšší veřejné dotace pro nezávislé divadlo a sektor scénických umění a vyšší prioritu při využívání stávající divadelní infrastruktury pro nezávislé soubory.

V České republice vznikl v roce 2015 Nadační fond pro taneční kariéru a je příkladem soukromé iniciativy, která tanečníkům poskytuje psychologické a poradenské služby. Fond se také snažil navázat dialog s vládou o alternativách pro penzijní fond určený tanečníkům.

V Polsku se různými formami dialogu s veřejnou správou zodpovídající za kulturu zabývá Association of Polish Theatre, Film, Radio and Television Artists (ZASP). V roce 2009 se ZASP podílel na iniciativě Mezinárodní federace herců (FIA) a Mezinárodní federace hudebníků (FIM), jejímž cílem bylo sepsat Manifest o statusu umělce.

Sociální dialog – současný stav

V komerčním sektoru živého umění neprobíhá téměř žádný formální sociální dialog. To však není vzhledem k malému počtu nebo dokonce absenci tradičních sociálních partnerů nijak překvapivé. Vývojové tendence týkající se dialogu na státní úrovni mají své světlé i stinné okamžiky s ohledem na různé faktory, včetně vývoje lokální politické situace.

V Bulharsku a Srbsku lze v sektoru živého umění najít příklady kolektivních smluv, ale ty se z velké části týkají veřejné části sektoru. V Srbsku mají kolektivní dohodu o pracovních podmínkách estrada hudebních umělců a performerů v gastronomii a hotelnictví. Podmínky a způsob, jakým jsou v praxi uplatňovány, jsou ale přinejmenším sporné. Na jedné straně stanovuje minimální mzdu a zajišťuje umělcům sociální pojištění. Na straně druhé ale musí mít ti, co chtějí hrát v hotelu nebo restauraci, status umělce na volné noze, který je stvrzen dvěma asociacemi zastupující umělce, nebo musí vlastnit osvědčení o odbornosti vydané existujícím odborovým svazem. Získání takového osvědčení ale zpravidla vyžaduje členství v odborech, to znamená, že umělcům vzniká povinnost platit roční poplatky. Z toho jsou frustrováni například hudebníci s formálním vzděláním a umělci, kteří chtějí hrát jen příležitostně pro zábavu v klubech nebo restauracích. Z toho, zdá se, vyplývá, že někteří umělci považují administrativu spojenou se získáním oficiálního statusu za větší komplikaci než výhody plynoucí z kolektivní smlouvy.

Během posledních několika let se objevilo pár zajímavých iniciativ zabývajících se dialogem, včetně různých subjektů v tomto sektoru. I když jsou tyto iniciativy úzce zaměřené a chybí jim širší socioekonomická perspektiva, kterou by zavedení partneři měli disponovat, zaslouží si pozornost, protože jejich flexibilní formy dialogu jsou pro tento sektor obzvláště vhodné.

Zdá se, že o dialog je velký zájem. Asi dvě třetiny institucí, které se zúčastnily průzkumu, vnímají potřebu dialogu, zatímco pouze 13 % nevidí žádnou perspektivu. Mezi jednotlivci byla podpora ještě silnější, kdy téměř 90 % potvrdilo, že takovou potřebu cítí. Méně než 5 % uvedlo, že dialog není potřeba.

Hlavní překážky pro dialog

Kombinace relativně velkého zájmu o dialog spolu s omezenou působností pozorovaného dialogu naznačuje existenci určitých překážek. Jejich rozpoznání není vždy jednoduché ani pro subjekty působící v daném sektoru. Méně než polovina institucí, které se zúčastnily průzkumu uvedla, že nevidí žádné překážky v dialogu se sociálními partnery. Přibližně jedna třetina neměla na existenci překážek žádný názor, což by mohlo naznačovat, že mnoho lidí o této otázce vůbec nepřemýšlí.

Z rozhovorů a průzkumů vyplývá, že hlavní překážky pro dialog souvisejí s nedostatkem znalostí a informovanosti, nedostatečnou kulturou spolupráce a důvěry, nedostatek pravomocí stávajících zastupujících subjektů v sektoru a nedostatek času a zdrojů pro účast na dialogu.

Několik dotázaných a respondentů uvedlo, že vnímají střet zájmů mezi zastupováním pracovníků, institucí a ostatních účastníků jako překážku než jako téma a příležitost pro dialog. To často souvisí s nedostatkem důvěry ve schopnosti stávajících institucí a dobré vůle ostatních účastníků.

Vzhledem k omezeným znalostem ohledně fungování a potenciálu sociálního dialogu, neexistujících schémat a nízké členské základně v odborových/zaměstnavatelských organizacích není překvapivé, že někteří respondenti označili za překážku nedostatek času. Pouze malé množství lidí je aktivními členy organizace sociálních partnerů, a i ti jsou přepracovaní a mají problém s udržení rovnováhy mezi prací ve své profesi a prací pro organizaci. Vzhledem k tomu, že mnoho performerů a zástupců institucí scénických umění má problémy se uživit, mají samozřejmě málo času, aby se zapojili do aktivit spojujících tento sektor.

Spojení rolí manažerů scénických umění a performerů do jedné osoby může být vnímáno jako možná cesta pro podporu dialogu. Informace z rozhovorů ale naznačují, že také to může být překážkou. Některé instituce, které samy sebe nepovažují za zaměstnavatele, nevidí žádný přínos v diskusi o problémech týkající se pracovních vztahů, protože je nepovažují ve své situaci za relevantní. Nemusí to být také relevantní téma pro mnoho umělců, kteří jsou osobami samostatně výdělečně činnými a zároveň řídí mikropodniky nebo nevládní organizace.

Státní a místní veřejné instituce jsou často vnímány jako klíčoví aktéři a partneři, kteří mají potřebnou moc a kapacitu pro řešení problémů v komerčním sektoru živého umění. Proto jsou instituce veřejného sektoru přirozeným partnerem pro dialog. Ten je na některých místech organizován v inkluzivním formátu a může se v podstatě stát dobrým výchozím bodem pro pravidelný dialog mezi umělci a organizacemi scénických umění. Jako příklad zde mohou posloužit některá polská města, včetně Varšavy, kde se konají pravidelná setkání. Účastníky jsou nevládní organizace, což omezuje možnosti diskutovat o tématech, která se více vztahují k situaci na pracovním trhu. Obecně řečeno, nezdá se, že by tato setkání s veřejným sektorem měla nějaké pozitivní vedlejší účinky, které by přispěly k vytvoření širší základny pro dialog s účastníky ze všech sektorů komerčního živého umění. Zdá se, že důležitá role, kterou hraje veřejný sektor ve financování komerčního sektoru živého umění spolu s vnímáním role veřejných institucí, je prozatím překážkou pro rozvoj sociálního dialogu.

Co může podnítit dialog?

Vzhledem k postoji k dialogu a překážkám, které brání v jeho rozvoji, je zásadní určit možné faktory, které by zúčastněné strany vedly k otevřené diskusi o důležitých problémech, ke kterým by mohly najít řešení prospěšná pro sektor jako takový. Ve všech analyzovaných zemích je možné najít několik slibných řešení.

Dále je v textu podrobně probráno, jak má hospodářský vývoj, který sektor přímo ovlivňuje, dopad na postoje k sociálnímu dialogu, což je také vidět na extrémním případě pandemie covidu-19. Obecnějším poučením, které plyne z této zkušenosti, je, že strategie na podporu sociálního dialogu v jednotlivých zemích by měly vzít v úvahu socio-ekonomické podmínky během jejich přípravy.

Potenciální přínosy dialogu musí být účastníkům dobře známy ještě, než budou ochotni investovat čas a další zdroje. To může být podpořeno několika způsoby. Dobrým výchozím bodem je zveřejnění příkladů praktických řešení („osvědčených postupů“), která byla přijata v jiných zemích nebo v téže zemi na místní úrovni. Tak by byly zdůrazněny konkrétní výsledky dialogu, které by přinesly prospěch zúčastněným stranám i sektoru jako celku. Je ale také nezbytné pochopit, na jakých právech se lze shodnout na bilaterální úrovni i na úrovni orgánů zodpovědných za kulturu. Zdá se, že mnoho umělců ve výše uvedených pěti zemích nemá představu o tom, co by se mohlo v jejich situaci změnit. A i když takovou představu mají, je většinou nerealistická a je založena výlučně na veřejných politikách, což je velmi obtížné zavést do praxe. Je proto nutné zorganizovat vzdělávací akce, kde by bylo vysvětleno působení tržních sil, základní pravidla pro utváření sociálního pojištění a politik pracovního trhu, příklady řešení, která již byla přijata jinde a možnosti veřejných politik a s tím související omezení. Jako příklad lze uvést požadavky týkající se důchodových práv, které jsou realističtější, pokud zohledňují pravidla národních důchodových systémů. V zemích, kde jsou důchodové dávky závislé na příspěvcích vybraných během aktivní pracovní kariéry, mohou být řešení týkající se zvyšování těchto příspěvků (včetně podpory z veřejných zdrojů) daleko realističtější než výzvy k zavedení speciálních penzijních systémů pro umělce.

Dalším klíčovým předpokladem jsou dostatečné kapacity sociálních partnerů, kterých lze ale těžko dosáhnout bez určitých omezení. Proto zde hrají roli opatření podporující sebeorganizaci institucí, které jsou v sektoru aktivní, i členství v odborovém svazu. V případě posledně jmenovaného se to bude týkat i změny v zaměření odborového svazu. V aktuální struktuře jsou nejvíce zastoupeny zájmy umělců ve veřejných institucích, což se pravděpodobně nezmění bez nárůstu počtu umělců z komerční části sektoru.

Ale i v případě zvýšení počtu členů závisí účinný dialog na odpovídající analytické, provozní a administrativní kapacitě partnerů zastupující zúčastněné strany. Z tohoto hlediska je důležitá existence základních dat o příslušných částech sektoru a přístup k nim. Důležitý je rozvoj dovedností, i těch vyjednávacích, které lze použít ve vytváření dialogu.

Vzhledem k charakteristice odvětví není zdaleka pravděpodobné, že tradiční sociální partneři by byli schopni zastupovat všechny zúčastněné strany, i kdyby se počet členů v odborových nebo zaměstnaneckých svazech zásadně zvýšil. Tato situace tak vyžaduje nepředpojatý přístup k sociálnímu dialogu, který by uznával různé nestandardní formy sebeorganizace, které mimo jiné odrážejí rozdílné formální statusy. Dialog může mít také vícero podob, které budou praktické a atraktivní pro všechny zúčastněné.

V neposlední řadě je to ale otázka důvěry, která ovlivňuje schopnost institucí a lidí spolupracovat, vybrat si své zástupce a být tolerantní k zájmům jednotlivců. Je také nutné přijmout konsenzuální řešení a situace, kdy není možné dosáhnout dohody. Budování důvěry není jednoduché a problémy v této oblasti daleko přesahují konkrétní sektor ekonomické nebo kulturní aktivity.

Témata dialogu, která jsou pro zúčastněné strany nejdůležitější

Nezbytnou podmínkou každého dialogu je, že zúčastněné strany chtějí nebo alespoň vidí smysl v diskusích o konkrétních problémech. Bez společného tématu by bylo asi těžko možné očekávat intenzivnější zapojení. V případě komerčního sektoru živého umění to vypadá, že na tématech panuje shoda. Kromě určitých výjimek přišli organizace i jednotlivci s víceméně stejnými tématy, kde by mohl být dialog přínosný. Tabulka 1 uvádí žebříček témat, kdy instituce i jednotlivci byli požádáni, aby označili jedno až tři témata, která považují za nejdůležitější nebo nejužitečnější pro diskusi a jednání.

Tabulka 1. Hlavní témata pro diskusi vybraná organizacemi a jednotlivými umělci – přehled vycházející z průzkumu

Odpovědi organizací živého umění	Odpovědi jednotlivých umělců
Finanční zdroje pro sektor živého umění (61%)	Mzda (62%)
Mzda (52%)	Pracovní podmínky (50%)
Hledání pracovníků s odpovídající kvalifikací / hledání zaměstnanců (46%)	Finanční zdroje pro sektor živého umění (39%)
Flexibilita pracovního úvazku (29%)	Sociální zabezpečení, příspěvky na penzi (37%)
Sociální zabezpečení, příspěvky na penzi (27%)	Hledání pracovníků s odpovídající kvalifikací / hledání zaměstnavatelů (31%)
Pracovní podmínky (25%)	Rovné příležitosti (21%)
Rovné příležitosti (11%)	Flexibilita pracovního úvazku (16%)
Práce v zahraničí (včetně problémů s dvojitým zdaněním) (10%)	Práce v zahraničí (včetně problémů s dvojitým zdaněním) (13%)

Poznámka: Procenta označují podíl všech respondentů v dané skupině, kteří si dané téma vybrali jako nejdůležitější. Každý respondent si mohl vybrat jedno až tři témata. Zdroj: Online průzkum institucí a umělců.

Témata, která si vybrala nejméně čtvrtina umělců a organizací, které v sektoru působí, jsou téměř totožná. Rozdíly v pořadí jsou vcelku intuitivní, kdy se instituce zaměřují na zajištění financování více než jednotliví umělci, které zase více zajímá mzda a pracovní podmínky.

U hledání zaměstnavatelů nebo pracovníků s odpovídající kvalifikací obě strany uvedly přibližně stejný podíl, což může naznačovat, že toto téma by nutně nemuselo vyvolat kontroverze vzhledem k tomu, že problém zajímá obě strany.

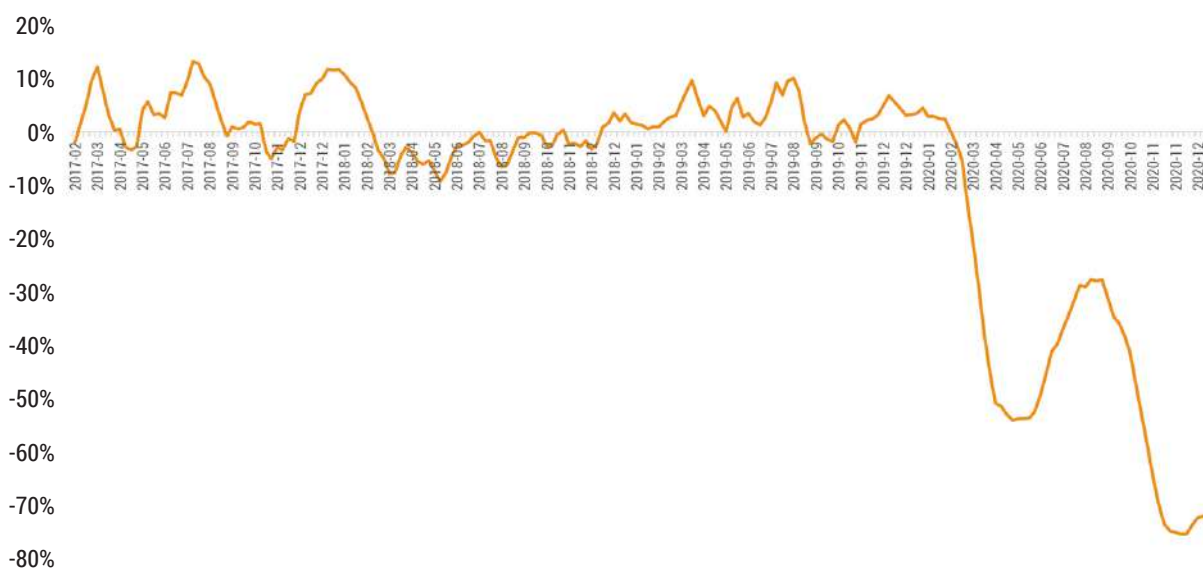
Rozhovory do značné míry potvrdily výsledky průzkumu. Pro zúčastněné strany ze všech pěti zemí jsou důležitá stejná témata. Byly samozřejmě uvedeny i otázky týkající se pouze jedné konkrétní země. Jedním z témat, které nebylo v dotazníku zmíněno, je začátek a konec umělecké kariéry, o které mluvili účastníci z České republiky a Bulharska. Návrhy se konkrétně týkaly podpory mladých talentů, rekvalifikace a začátku nové profesní dráhy u umělecké činnosti, která obvykle netrvá dlouho, například tanec a cirkus.

Covidová krize a sociální dialog

Tato zpráva si neklade za cíl podrobně popsat dopad pandemie covidu-19 na komerční sektor živého umění, i když byl tento sektor jedním z nepostíženějších – stejně jako sektory, kdy je důležitá přímá interakce mezi lidmi, například gastronomie a hotelnictví.

Jedním ze způsobů, jak ilustrovat rozsah škod v tomto sektoru, je prozkoumání online vyhledávání dat týkající se slov „divadlo“ nebo „koncert“ (obrázek 7), i když je pravděpodobné, že to zcela nevypovídá o skutečném dopadu na sektor, protože během pandemie se objevila zvýšená poptávka po online streamovaných představeních.

Obrázek 7. Ilustrační příklad dopadu pandemie covidu-19 na sektor živého umění: roční procentuální rozdíl ve vyhledávání slov „divadlo“ na Googlu v pěti zemích, 2017-2021



Poznámka: Procentuální změny jsou vypočteny pro šestitýdenní průměrné hodnoty počtu vyhledávání.

Zdroj: Vlastní výpočty provedené na základě dat Google trendů.

V době dokončování této zprávy nebylo možné předpovědět, jak dlouho potrvají lockdowny, zákazy vycházení a další proticovidová opatření, která ovlivňují zájem diváků o živá vystoupení. Je také obtížné předpovědět, jaké dlouhodobé dopady tento sektor čekají. Například přesun na internet představuje příležitosti i rizika. V krátkodobém horizontu závisí životaschopnost takovéto strategie na stávajících právních úpravách a standardech, technické kvalitě audiovizuální dokumentace a vhodnosti konkrétního druhu představení nabízeného online při zachování atraktivity pro publikum.

V době dokončování této zprávy nebylo možné předpovědět, jak dlouho potrvají lockdowny, zákazy vycházení a další proticovidová opatření, která ovlivňují zájem diváků o živá vystoupení. Je také obtížné předpovědět, jaké dlouhodobé dopady tento sektor čekají. Například přesun na internet představuje příležitosti i rizika. V krátkodobém horizontu závisí životaschopnost takovéto strategie na stávajících právních úpravách a standardech, technické kvalitě audiovizuální dokumentace a vhodnosti konkrétního druhu představení nabízeného online při zachování atraktivity pro publikum.

Krise také zdůraznila hodnotu spolehlivých informací o soukromém sektoru scénických umění. Nedostatek informací o jeho rozsahu, obchodních modelech a způsobech fungování mohly negativně ovlivnit schopnost vlád navrhnout účinná opatření na podporu tohoto sektoru. Jako příklad nám může posloužit situace v Polsku. V říjnu 2020 byl spouštěn podpůrný program v hodnotě 90 milionů eur. Příjemci této podpory byli oznámeni v polovině listopadu, což vyústilo ve veřejný skandál, zastavení programu a okamžité přezkoumání všech plateb. Nedostatky v koncepci se týkaly především hlavních ekonomických termínů (jedním z kritérií byly ušlé příjmy, nikoli ušlý zisk), nebyly zohledněny fixní náklady a podmínky v souvislosti s pracovní neschopností byly více než příznivé pro společnosti s jednou osobou¹. Můžeme jen doufat, že zprávy (a podklady z jednotlivých zemí) budou použity pro zaplnění informačních mezer.

Zcela jasně se prokázalo, jak je důležité, aby se sektor spojil a formulovat realistické a konkrétní návrhy politik. Vývoj v Rumunsku (a také dalších zemích) hlavně na počátku krize odhalil nedostatky v sebeorganizaci sektoru a jejich dopad na schopnost prosadit své zájmy v širším politickém dialogu s vládou.

Je zřejmé, že krize podnítila sebeorganizaci zúčastněných stran v komerčním sektoru živého umění, ať už v podobě založení nových organizací zastupující daný sektor nebo výrazný nárůst počtu členů ve stávajících organizacích. Mezi nově vytvořené organizace patří Platforma nezávislých hudebníků a souborů klasické hudby v České republice, Unie nezávislých divadel v Polsku, Asociace pracovníků v živém umění v Rumunsku nebo Asociace promotérů a ticketingových agentur v Srbsku. V Bulharsku není tento trend tak výrazný, ale i tam lze najít vhodné příklady, například Unii umělců na volné noze.

Pandemie ještě více upozornila na význam platform pro výměnu informací a práci na praktických řešeních pro daný sektor. Vytvořila také silný impuls pro různé formy dialogu mezi zúčastněnými stranami i mezi těmito stranami a veřejnými institucemi.

¹ Pro více informací viz např. P. Słowik (2020), Kryteria Funduszu Wsparcia Kultury, czyli jak bracia Golec dostali od państwa prawie 2 miliony, (<https://bezprawnik.pl/bracia-golec-dostali-od-panstwa-prawie-2-miliony/>) a reakce ministerstva na <https://www.gov.pl/web/kultura/fundusz-wsparcia-kultury/> která, zdá se, potvrzuje všechny výše zmíněné problémy.

České středisko Mezinárodního divadelního ústavu, což je platforma, která sdružuje stávající profesní organizace, zástupce divadelních a tanečních vzdělávacích institucí a jednotlivce, se ujalo role koordinátora ve vyjednáváních se státní správou, která se týkají podpůrných opatření v souvislosti s covidem-19. V Polsku byl vytvořen expertní výbor, který sdružuje zástupce soukromých a veřejných divadel, nevládních organizací a odborových svazů za účelem navržení řešení pro odpovídající podporu v kulturním sektoru. V Rumunsku patří Asociace pořadatelů koncertů a kulturních akcí mezi hlavní představitele sektoru, kteří v dialogu s vládou diskutují o svých problémech a potřebách.

Je také nutné zmínit podpůrná opatření iniciovaná samotnými zúčastněnými stranami a která jsou zaměřená na podporu těch, kteří jsou pandemií postiženi nejvíce. Například v Srbsku založilo v červnu 2020 šest nevládních organizací Fond solidarity pro pracovníky v kultuře a vyhlásilo výzvu k podávání žádostí o krátkodobou finanční podporu umělců a pracovníků v kultuře.

Zdá se, že potenciál pro lepší vývoj sektoru po současné krizi závisí hlavně na otevřeném dialogu mezi zúčastněnými stranami². Ačkoliv se nesnažíme vypracovat prognózu pro sektor živých vystoupení a jeho komerční stránku, z této zprávy jasně vyplývá, že je pravděpodobné, že k některým změnám v rámci sektoru opravdu dojde. Některé komerční organizace pravděpodobně zmizí z trhu a někteří umělci se rozhodnou – nebo budou přinuceni – změnit své pracovní zaměření. Pandemický vývoj a potenciální změny v chování spotřebitelů v oblasti kultury tedy pravděpodobně povedou k určitým změnám ve struktuře sektoru. Jedna z důležitých otázek se týká budoucí role veřejného financování ve scénických uměních. Po výrazném rozšíření role státu v tomto sektoru během lockdownů souvisejících s pandemií, se ještě ukáže, do jaké míry budou během obnovy nadále existovat rovné podmínky pro veřejné a komerční subjekty. V některých zemích (Polsko) se může stát, že vládu bude lákat důležitější role, než je podpora a propagace kultury a možná se pokusí využít svůj finanční vliv na propagaci politické agendy. Na druhou stranu ale může větší transparentnost prostředků veřejných institucí ulehčit tvorbu obchodních modelů, které se budou spoléhat na publikum a soukromé sponzory. Vystává zde také mnoho otázek týkajících se budoucí role online kanálů pro komerční sektor živého umění

Co se týče tohoto sektoru, pandemie usnadnila setkávání, zapojení do dialogu a vytváření společných stanovisek, částečně i z důvodu náhlého šoku. Lockdowny zasáhly sektor velmi intenzivně, což vedlo ke ztrátě zaměstnání mnoha umělců. V obzvláště těžké situaci jsou ti, kteří nemají stálé zaměstnanecké smlouvy a/nebo nemají dostatečné sociální pojištění, což právě teď vyšlo na světlo. Krize do značné míry sjednotila zájmy umělců a jejich zaměstnavatelů. Ačkoliv je nepravděpodobné, že by stávající situace trvala dlouho, můžeme doufat, že kontakty vytvořené během tohoto zvláštního období, důvěra mezi partnery a rychle vzniknuvší analytické a organizační schopnosti přetrvají a budou se podílet na hledání řešení pro komerční sektor živého umění.

² Koncept lepšího vývoje sektoru vstoupil do mezinárodního diskurzu v souvislosti s podpůrnými opatřeními. Byl například aplikován v aktivitách OSN po tsunami v Indickém oceánu v roce 2004. Klíčem je dosažení odolnosti prostřednictvím silnější, rychlejší a inkluzivnější obnovy. Viz např. Hallegatte, Stephane; Rentschler, Jun; Walsh, Brian (2020), Building Back Better. Achieving resilience through stronger, faster, and more inclusive post-disaster reconstruction, World Bank.

Doporučení: sociální dialog pro silnější sektor živého umění



Původním cílem projektu bylo zmapování sociálního dialogu v komerčním sektoru živého umění a navržení zlepšení. Zatímco sektor sám se celkem intenzivně rozvíjel, stav sociálního dialogu byl relativně statický tak, jak je uvedeno na několika místech v této zprávě. Pandemie covidu-19 a opatření na zmírnění jejího zničujícího dopadu na zdraví způsobila v tomto sektoru chaos a od jara 2020 je tento sektor v podstatě na nule. Tato nová skutečnost se odráží v doporučeních pro dialog.

Tato doporučení mají být výzvou k dalšímu zamyšlení a neměla by být brána jako univerzální kouzelný recept. Zaprvé: přetrvává velká nejistota ohledně stavu sektoru v krátkodobém a střednědobém horizontu, protože je obtížné předpovědět, jak se vyvine epidemiologická situace. Zadruhé: svou roli mohou v jednotlivých zemích hrát i jiné faktory, které musí být přizpůsobeny novým strategiím. Vůbec nejdůležitější je ale podpora dialogu zevnitř. Tradiční sociální partneři a nově se objevující formy sebeorganizace jsou jedinými aktéry, kteří se mohou zapojit do dialogu, a proto musí mít sami jasno o svých cílech a preferovaných způsobech, jak jich dosáhnout.

Důležité je vyvážení krátkodobých a dlouhodobých cílů. To se nutně nemusí týkat formátů dialogu, neboť v případě krátkodobých cílů svedla pandemie obě strany na stejnou cestu. Při úvahách o budoucí roli sociálního dialogu v sektoru je toto nutné zohlednit. Například zaměření pouze na „jednoduchá“ témata v dialogu s téměř úplnou shodou názorů může později vést k rozčarování.

Zúčastněné strany musí být připraveny přemýšlet netradičním způsobem s vědomím, že sektor nemohou vnímat staticky, protože nedávno prošel velkými změnami. Rozhlas, televize, gramofonové desky, CD i internet zanechaly na živých vystoupeních svou stopu. Pandemie, která způsobila lockdowny v době téměř bezproblémové dostupnosti vysokorychlostního internetového připojení, má potenciál tento sektor znovu změnit, ale je obtížné předpovědět, jakým způsobem. Může dát prostor novým příležitostem, ale také nastolit nové výzvy.

Jednou z důležitých výzev je přizpůsobit sociální dialog měnícímu se pracovnímu prostředí. Budoucnost zůstává nejistá: zatímco některé tlaky mohou působit ve prospěch normalizace pracovních smluv, jiné mohou mít opačný efekt. Ať už je tomu jakkoli, sektor bude i nadále utvářen společným úsilím jednotlivců a institucí, kteří jsou vázáni formálními i neformálními dohodami. To je realita, kterou si musí zastánci sociálního dialogu uvědomit.

Budování důvěry mezi zúčastněnými stranami je i nadále dlouhodobou výzvou. V této konkrétní oblasti může mít odkaz pandemie i pozitivní dopad. Zúčastněné strany si totiž uvědomily, že se musí spojit a spolupracovat, což se v mnoha případech i stalo. Získané zkušenosti tak mohou pomoci vybudovat důvěru v hodnotu spolupráce. Zároveň lze ale očekávat, že budování důvěry je proces, který může pokračovat mnoho let i desetiletí a občas se i zvrtnout.

Je důležité i nadále podporovat sebeorganizaci, v čemž může do určité míry pomoci i odkaz covidu-19. Ad hoc formáty organizace, které byly vytvořeny během pandemie, se mohou stát slibným základem, na němž lze stavět. Problémem ale zůstává, jak zajistit, aby tyto samoorganizační iniciativy vydržely a rozšířily svou agendu bez ztráty flexibility, která je pro jejich vznik zásadní. Možná úskalí by tak neměla být podceňována.

Tradiční sociální partneři budou muset opustit své komfortní zóny. Budou muset přinejmenším nalézt způsoby, jak se stát inkluzivnějšími a otevřenějšími vůči subjektům z komerční sféry. V postpandemickém světě to úzce souvisí s další výzvou: sociální partneři budou muset najít způsoby, jak lépe porozumět a zastupovat zájmy umělců s nestandardním pracovním režimem a institucí se složitým formálním statutem, které ani nemusí mít mnoho zaměstnanců. To efektivní zastupování samozřejmě ztěžuje, proto je třeba vytvořit snadno aplikovatelné komunikační kanály pro nahlašování problémů, se kterými se členové musí vypořádat a způsoby vypracování společných stanovisek.

Velkou roli také hraje vláda. Jak je vidět v této zprávě, již před pandemií poskytovala velkou finanční podporu komerčnímu sektoru živého umění. Současná krize uvedla vládu do pozice poskytovatele finančních prostředků poslední instance podobně jako v dalších ekonomických sektorech. Veřejný sektor je ale zároveň zodpovědný za mnoho institucí z veřejného sektoru živého umění, z nichž většina přišla o jiné zdroje příjmů. To pro vládu představuje složitou výzvu. Musí poskytnout záchranné lano pro sektor živého umění po nezbytně nutnou dobu. Současně ale musí zajistit rovné podmínky pro soukromé i veřejné subjekty i subsektory (které jsou zasaženy jinak), což je úkol, který je obzvlášť složitý v sektoru, kde peněžní hodnota produktů není vodítkem pro stanovení jejich základní hodnoty. Vláda také musí odolat pokušení využít své důležité role v sektoru pro propagaci své vlastní politické agendy. V takovém prostředí je implementace důsledné politiky podporující sociální dialog opravdu složitá, ale přesně to je potřeba udělat. Začátkem by mohla být snaha o zahájení konzultací a spolupráce na podpůrných opatřeních, navržení politik pro postcovidový svět a obohacující efektivní spolupráce v rámci sektoru.

Evropské asociace by mohly podpořit instituce v analyzovaných zemích pomocí sdílení dobré praxe a příkladů konkrétních řešení, která se osvědčila v jiných zemích.

Zpráva z České republiky

Pavla Petrova



Obsah

Úvod	32
Sektor komerčního živého umění	33
Hlavní charakteristiky sektoru	33
Hlavní výzvy	34
Situace pracovníků	35
Situace v organizacích	37
Stav sociálního dialogu	39
Potenciálně zajímavá témata v sociálním dialogu	42
Hlavní překážky a výzvy v sociálním dialogu	43
Co může dialog podpořit?	44
Závěr	44
Přílohy	
Příloha 1. Slovníček základních pojmů	46
Příloha 2. Polostrukturované rozhovory	47
Příloha 3. Skupinové diskuse	58
Příloha 4. Právní předpisy	63
Příloha 5. Zdroje	63

Úvod

Tato zpráva představuje výsledky mapování a analýzy sociálního dialogu v sektoru komerčního živého umění v České republice. Je součástí širší studie pokrývající také Bulharsko, Rumunsko, Srbsko a Polsko, kterou konzultují sociální partneři Výboru pro sociální dialog EU v oblasti živého umění, zejména PEARLE * - Live Performance Europe a EAEA (složená z EURO – MEI, FIA a FIM) a která je spolufinancována EU.

Zpráva si klade za cíl:

- Popsat sektor živého umění v České republice
- Určit klíčové charakteristiky sektoru a související výzvy
- Představit situaci pracovníků/performerů a organizací, které v sektoru působí
- Zhodnotit stav sociálního dialogu v sektoru, porozumět možným překážkám v rámci dialogu v sektoru
- Předložit návrhy na podporu a zlepšení sociálního dialogu v rámci sektoru

Zpráva se opírá na následující **metody výzkumu**:

- Sekundární výzkum: revize stávajících publikací, dokumentů a právního rámce na národní úrovni.
- Dvě setkání diskusních skupin s relevantními klíčovými národními partnery a stakeholdery z celé České republiky: v Praze.
- Individuální rozhovory s příslušnými zainteresovanými stranami.
- Dva online výzkumy týkající se jednotlivců a organizací působících v komerčním sektoru živého umění.

Omezení

Svou podstatou nepokrývá online průzkum všechny zainteresované skupiny. To se odráží na způsobu, jakým jsou výsledky ve zprávě interpretovány.

Výzkum, na kterém je tato zpráva založena, byl z velké části dokončen v únoru 2020, tj. před vypuknutím pandemie COVID-19. Opatření během lockdownu zásadně ovlivnila sektor živého umění v Evropě i na celém světě, a to i v sektoru komerčního živého umění. V období dokončení této zprávy nebylo zcela jasné, kdy a jakým tempem se budou rozvolňovat opatření týkající se živého umění. Již 12. března 2020 vyzvaly UNI Global Union's Entertainment, EURO-MEI, Mezinárodní federace hudebníků (FIM), Mezinárodní federace herců (FIA) a Pearle * - Live Performance Europe vlády k přijetí mimořádných opatření na podporu sektoru živého umění, který byl zasažen pandemií COVID-19. Je pravděpodobné, že nepříznivé následky pandemie nás v následujících měsících významně ovlivní. Výjimečné okolnosti, které nyní tento sektor provázejí, zároveň nabízejí příležitost přehodnotit způsob fungování, posílit odolnost sektoru a zlepšit udržitelnost pracovních modelů jednotlivých tvůrců a umělců, pracovníků v živém umění, umělců i organizací. Rozvoj případných nových řešení lze výrazně urychlit zapojením všech zúčastněných stran do sociálního dialogu.

Sektor komerčního živého umění

Pro účely této studie platí, že **sektor komerčního živého umění** zahrnuje širokou škálu představení a dalších aktivit odehraných před fyzicky přítomnými diváky, a to jak za účelem zisku, tak i bez této motivace, a současně **plně nebo částečně nezávislá na veřejných financích**. Jedná se zejména o činnosti, jako je divadlo, hudba, tanec, nový cirkus a další jevištní produkce ve specializovaných prostorách, ve veřejných prostorech, na místech navštěvovaných turisty atd.

To znamená, že subjekty v rámci veřejného sektoru jsou z analýzy vyloučeny. Iniciativy částečně dotované z veřejných prostředků však zůstávají součástí výzkumu za předpokladu, že se plně nespolehlají na veřejné financování a že jsou nezávislé na veřejném sektoru co se týče manažerských rozhodnutí a žádostech o podporu.

Hlavní charakteristiky sektoru

Sektor performing arts v České republice může být rozdělen do tří segmentů¹:

1. Veřejný sektor, v němž jsou divadla, orchestry, sbory a festivaly zakládány či zřizované a provozované jako příspěvkové organizace státu, krajů nebo měst; The private sector, of a
2. Soukromý sektor podnikatelského charakteru s komerčním účelem (s právní subjektivitou akciové společnosti; s.r.o. či živnostenským oprávněním);
3. Neziskový sektor, tj. soubory a organizace přímo zakládány jako obecně prospěšné nebo soubory transformované z původně příspěvkových organizací.

Tato zpráva se zabývá hlavně subjekty z posledních dvou jmenovaných segmentů. Co se týče počtu, soukromoprávní subjekty jsou v jasné převaze v poměru cca 1:3 podle statistického šetření NIPOSu (Národního informačního a poradenského střediska pro kulturu) (Tabulka 1)².

Tabulka 1: Veřejné a soukromoprávní instituce – živé performing arts 2017 - NIPOS

	2017
Divadla zřizovaná veřejnou správou a samosprávou*	39
Soukromoprávní divadla	136
Hudební soubory zřizované veřejnou správou a samosprávou	12
Soukromoprávní hudební soubory	30

* Zřizované státem a obcemi

Zdroj: Autorka na základě dat NIPOS – Základní statistická údaje o kultuře v České republice za rok 2017, II díl Umění: divadla, hudební soubory, výstavní činnost a festivaly, 2019

- 1 Pro více informací viz Boháčková, J. (Ed.) (2015), Mapování kulturních a kreativních průmyslů v ČR, svazek II, Praha, Institut umění – Divadelní ústav.
- 2 S výsledky je třeba zacházet obezřetně vzhledem k odezvě v průzkumu NIPOS, nicméně jsou dostatečně reprezentativní pro základní srovnání.

V následujících částech studie je uvedeno více informací o objemu a charakteristikách zaměstnanosti v tomto odvětví. Ústředním tématem je fakt, že zaměstnanost v sektoru komerčního živého umění v České republice je založena na samostatně výdělečné činnosti. V různých profesních asociacích tak jde zhruba o 15 000 samostatně výdělečně činných osob.

Je nutné se zmínit o použití výrazu „komerční“ ve vztahu k popisu sektoru, aby bylo umožněno mezinárodní srovnání a srozumitelnost této zprávy. V českém kontextu se ukazuje, že přinejmenším pro divadlo a tanec jsou jakékoli zmínky o „komerčním“ umění v tomto sektoru považovány za pejorativní. Subjekty, které žádají o alespoň částečnou veřejnou podporu, si dávají velký pozor, aby nebyly vnímány jako komerční. Na druhou stranu se populární hudba tímto aspektem vůbec nezabývá. Všichni jsou srozuměni s tím, že hlavní část hudebního sektoru je komerční, včetně klasické hudby.

Když se podíváme na rozdíly mezi segmenty, nejvíce fragmentovaný je právě hudební segment, co se týče žánrů, kategorií, organizací a asociací. Ukazuje se, že klasická a neklasická hudba nemají příliš společného. Divadelní a taneční sektory jsou kompaktnější a mají lépe strukturované profesionální asociace.

Aby subjekty ve všech oblastech performing arts získaly veřejnou podporu, mají více než jednu právní subjektivitu. Využívají pak různé právní subjektivity podle svých aktuálních potřeb.

V rámci veřejné podpory se v sektoru objevují určité nerovnosti. Ministerstvo kultury podporuje především klasickou hudbu nebo v některých případech i tradiční hudební žánry, jako je jazz a folk. Jiné nové žánry nebo obory, jako je street dance v oblasti tance, nejsou z veřejných zdrojů dostatečně podporovány. Na druhou stranu i komerčně úspěšné nové oblasti, např. nový cirkus, jsou někdy úspěšné v získání podpory z veřejných prostředků.

Hlavní výzvy

Na základě realizovaného výzkumu³ se prokázalo, že soukromá oblast performing arts v ČR čelí v současné době především generační proměně, a to bez rozdílu oborů. S generační proměnou souvisí celá řada dalších aktuálních změn, ať už je to větší zájem o vlastní rozvoj a potřeby umělců, nebo o možnost sdružování se do profesních asociací či green topics.

V oblasti hudby na to navazuje další důležitá výzva, kterou je proměna trhu v souvislosti s digitálním posunem. Více jak polovina obchodů se provádí online⁴, hudba je díky tomu dostupnější, na druhé straně ale nevzniká nové publikum živé hudby. Zároveň ale oblast nového cirkusu či v menším měřítku oblast soudobé klasické hudby zažívají velký boom a nemají problém s návštěvností.

Přestože každá oblast tohoto sektoru má své specifické potřeby, mají rovněž některé potřeby či problémy společné. Jsou jimi především nedostatečná příprava absolventů uměleckých škol na reálný život v současné společnosti, nedostatečné další vzdělávání a budování kapacit, neexistence dat o jednotlivých segmentech umění, velké zatížení byrokracií ze strany státu a celková nedůvěra k některým stakeholderům především pak na straně státu či kolektivních správců.

³ Viz Přílohy 2 a 3

⁴ Pro více informací viz FESTAS (2019), Festas průzkum trhu, https://issuu.com/asociacefestas/docs/festas_digital_final_issuu

Situace pracovníků

Údaje o zaměstnanosti v performing arts se sledují v rámci Národního účtu kultury ČR. Poslední dostupné výsledky jsou dostupné v Národním účtu kultury ČR za rok 2017⁵ (Tabulka 2).

Table 2: Zaměstnanost v performing arts za rok 2017

	Povolání kulturního charakteru prováděné v organizaci s převážující kulturní činností	Povolání „ne-kulturního“ charakteru prováděné v organizaci s převážující kulturní činností	Počet pracujících osob celkem*	Z toho		Zaměstnanci na plný úvazek
				Podnikatelé	Zaměstnanci na základě pracovní smlouvy či dohody	
Performing arts za rok 2017	10,906	7,191	18,097	5,860	12,057	9,604

* Počet pracujících zahrnuje zaměstnance (se smlouvou nebo dohodou o zaměstnanosti), podnikatele (se zaměstnanci nebo bez zaměstnanců) a vypomáhající členy rodiny.

Zdroj: Autorka na základě Výsledků Národního účtu kultury v roce 2017 (NIPOS a ČSÚ, 2019)

Podle výsledků stejného statistického šetření⁶ za rok 2017 se ukázalo, že zaměstnanci na plný úvazek s běžnými pracovními smlouvami v performing arts měli průměrnou mzdu 25,400 CZK (989 EUR), tj. asi 80 % průměrné mzdy v ostatních sektorech.

Konkrétní data o aktuální zaměstnanosti⁷ v jednotlivých oborech performing arts jsou k dispozici pouze o zaměstnanosti, platech a zastoupení v odborových organizacích u tanečníků v baletu veřejných institucí⁸.

Zaměstnanost na základě řádných pracovních smluv v soukromém sektoru je vidět jen zřídka, většinou jsou to administrativní či manažerská místa v subjektech s částečnou veřejnou podporou nebo v rámci velkých hudebních festivalů. Všechny ostatní vztahy jsou závislé na různých typech smluv.

Monitorování pracovních míst na základě dohod, dobrovolnictví a zapojení samostatně výdělečně činných osob v tomto odvětví je složitější a není možné provést žádné odhady. V České republice není status umělce na volné noze definován a neexistují tak žádná data o těchto umělcích a pracovnících v kultuře. Jejich přesný počet tak není znám.

⁵ Pro více informací viz NIPOS a ČSÚ (2019), Výsledky Národního účtu kultury 2017, Praha, NIPOS.

⁶ Počet pracujících zahrnuje zaměstnance (se smlouvou nebo dohodou o zaměstnanosti), podnikatele (se zaměstnanci nebo bez zaměstnanců) a vypomáhající členy rodiny.

⁷ Zaměstnanosti – pracovní vztah založený na standardní pracovní smlouvě

⁸ Pro více informací viz Vašek, R. (2017), Český tanec v datech 2/ balet, Praha, Institut umění – Divadelní ústav.

Nejběžnější typem práce v soukromém sektoru performing arts je jako osoba samostatně výdělečně činná na některý typ krátkodobé či jednorázové smlouvy, což potvrdilo i realizované dotazníkové šetření. Z výzkumu⁹ vyplývá, že většina respondentů (individuálních umělců) pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná a více než polovina má uzavřen smluvní vztah na základě občanského zákoníku či autorského zákona. Neexistuje žádná regulace týkající se minimální výše honorářů v sektoru živého umění. Nejmladší generace hudebníků a tanečníků často dostává minimální honoráře, nebo dokonce vůbec žádné honoráře. Většina smluv je krátkodobých nebo se vztahují pouze na projekt. U organizací s větší veřejnou podporou je pravděpodobnější, že nabídnou dlouhodobější smlouvy, např. na jeden rok. Neregistrovanou zaměstnanost lze pozorovat také v hudebním průmyslu a dalších oborech.

Honoráře se rovněž liší v jednotlivých segmentech sektoru. Dobré podmínky si dokáže vyjednat nový cirkus a také činoherní hvězdy či hudební sólisté. Jinde se to neděje. Zároveň platí, že technický personál ve všech oblastech performing arts výrazně převyšuje v odměňování umělecké profese. Individuální rozhovory a diskusní skupiny⁴ přinesly přehled obvyklých průměrných honorářů v tomto sektoru. V oblasti hudby platí jazzové kluby 800-1,000 CZK (31 EUR – 39 EUR)¹⁰ za večer, muzikály 1,000 CZK (39 EUR) hudebníkům a 2,000-3,000 CZK (78 EUR - 117 EUR) sólistům za jeden večer. Standardní honorář za koncert začíná na 1,500 CZK (58 EUR) a průměr je 3,000 CZK (117 EUR).

V oblasti baletu a tance pak tanečníci v soukromoprávních divadlech dostávají cca 1,000 CZK (39 EUR) za představení. V černém divadle a muzikálech částka dosahuje až 2,000 CZK (78 EUR) za představení. Na druhé straně honoráře v dotovaném tanečním divadle (neziskovém divadle) představují průměrně 2,000 CZK (78 EUR) za představení, což je v oblasti tance nadprůměr. Na festivalech jsou honoráře ještě vyšší - 3,000-3,500 CZK (117 EUR - 136 EUR), kdy je průměr 3,000 CZK (117 EUR). Rozhovory provedené v rámci tohoto výzkumu¹¹ naznačily, že nejběžnějším jevem v soukromoprávní sekci performing arts je práce na několika úrovních. V sektoru klasické hudby, divadla a tance je běžné mít zároveň několik zaměstnání ve veřejných institucích a komerčních projektech, nebo pracovat na částečný úvazek v ostatních oborech, např. v uměleckých školách.

Dobrym příkladem jsou tanečníci z veřejných divadel (včetně Národního divadla), kteří zároveň pracují v reklamě, prezentují nebo tančí v muzikálech nebo v černém divadle. V oblasti tance je také běžné, že tanečník má primární kariéru ve veřejném sektoru a sekundární kariéru v černém divadle nebo muzikálech.

Hudebníci v sektoru neklasické hudby si musí často brát dovolenou, pokud chtějí absolvovat mezinárodní turné, protože jsou také zaměstnanci na jiných pracovních pozicích. V tomto ohledu je většina sektoru na amatérské úrovni. I z pohledu ministerstva kultury je klasická hudba jedinou oblastí, která je skutečně založena na profesionálním přístupu.

Celková situace pracovníků, kteří nejsou zaměstnanci je velmi složitá. Vzhledem k tomu, že v ČR neexistuje žádný systém registrace umělců, ani legislativní vymezení statutu umělce, pracovníci, kteří nemají statut zaměstnance nemají ani žádnou ochranu, pokud jde o pracovní podmínky, pracovní dobu, bezpečnost práce. Zároveň jsou diskriminováni i v běžných životních situacích, jako je dosažení na hypotéku či umístění dítěte do předškolního veřejného zařízení.

9 Dotazníkové šetření bylo realizováno po rozhovorech a focus groups a zaměřil se na organizace (Line 1) a jednotlivé umělce (Line2) v komerčním sektoru živého umění. Dotazníkové šetření bylo provedeno pomocí systému SurveyMonkey od 13. ledna do 15. února 2020. Zahrnovalo otevřené i zavřené otázky, na které odpovědělo 180 organizací a 89 umělců.

10 Výpočet ekvivalentů CZK-EUR ve zprávě se řídí průměrným směnným kurzem z roku 2019: 1 EUR = 25.672 CZK.

11 Viz Příloha 2 a 3

Konkrétní zjištění ukazují, že tanečníci nejsou pojištěni v muzikálech a černém divadle a nemají placené zkoušky. Placené jsou pouze reprízy představení a nemají také možnost tréninků.

Situace v organizacích

Od vzniku soukromého sektoru na počátku 90. let minulého století nedošlo k narovnání vztahu mezi veřejným a soukromým sektorem v řadě problematických oblastí. Jednou z nich je přetahování se o veřejnou podporu. Finanční podpora z veřejných prostředků, která je určena na podporu veřejných uměleckých institucí zřizovaných státní správou a samosprávou mnohonásobně přesahuje celkovou podporu nezávislého soukromého sektoru. Stejné problémy jsou i v oblasti odměňování. Proto umělci často pracují ve více pozicích a kombinují veřejný a soukromý sektor a komerční a nekomerční kulturu.

Hlavní diskuse přetrvává o profesionalizaci soukromého sektoru, která souvisí do velké míry s možností zaměstnávání umělců v řádném pracovním poměru, ať už na dobu určitou či neurčitou tak, jako je tomu u veřejných institucí. Soukromý sektor na zaměstnávání nemá dostatečně velkou finanční kapacitu, a i ve velkých soukromých organizacích je minimum zaměstnanců v pracovním úvazku.

V rámci jednotlivých segmentů lze nalézt rozdíly mezi jednotlivými žánry i mezi typem organizace – venues nebo festivaly atd. Základní rozdíl je spojen především s tím, do jaké míry daná organizace dosáhne na veřejnou podporu či nikoliv. V případě veřejné podpory organizace dokáže udržet základní tým spolupracovníků, přestože se ve většině případů nebude jednat o zaměstnance, ale o dlouhodobější smluvní vztah. V případě festivalů se jedná o stálé manažerské týmy, které se doplňují o sezónní pracovníky.

Na základě uskutečněného dotazníkového šetření se ukazuje, že nejvíce organizací využívá jiný druh smlouvy například podle Občanského zákoníku či autorského práva a jedna třetina respondentů (organizací) mělo též standardní zaměstnanecké smlouvy na dobu neurčitou a téměř jedna třetina využívá neformálního vztahu s pracovníky bez smluvní báze.

Nejsilnějšími hráči v oblasti soukromého sektoru performing arts jsou nepochybně festivaly. A to jak v oblasti hudby, tak v oblasti divadla. Festivaly jsou rovněž největšími zaměstnavateli ať už v klasickém smyslu, či v podobě jiných typů pracovních smluv. Zároveň festivaly také nejvíce využívají dobrovolnickou práci. Především v oblasti divadla a tance, díky systematické podpoře velkých festivalů ze strany státu v posledních letech, začínají v posledních letech s rozvojem svých aktivit např. s rezidencemi.

Nejčastější velikost v této oblasti performing arts je organizace s 1-5 trvalejšími pracovníky tzv. core team (manažer, umělecký šéf apod.). Dále pak komerční divadelní soubory mají stálejší soubor uměleckých spolupracovníků, kteří jsou doplňováni o divácky atraktivní herecké hvězdy. Také ostatní organizace v oblasti hudby, tance, nového cirkusu či divadla jsou založeny na spolupráci s trvalým uměleckým týmem, který je odměňován většinou projektově na základě fakturace.

V oblasti neklasické hudby mají vydavatelství¹² 10-15 stálých pracovníků, zatímco booking agentury, venues a kluby mají 1-2 stálých pracovníků. Dokonce i velké festivaly, které mají 10-15 stálých pracovníků využívají hlavně osoby samostatně výdělečně činné.

Soukromá divadla pro castingy obvykle nevyužívají agentury; agentury se využívají pouze ve filmu a muzikálech. Některé agentury také zajišťují práci na komerčních akcích.

Business model je založen na finančních podmínkách a dostupnosti veřejných prostředků. Na veřejnou podporu se mohou spoléhat pouze vybraní, a i tak je pro tyto subjekty tato podpora nedostatečná ve srovnání s podporou veřejnému sektoru performing arts. Jedním ze způsobů, jak se s tímto vyrovnat, je, že řada subjektů v komerčním sektoru má za tímto účelem několik právních subjektivit. Jednotlivé právní subjektivity pak používají pro optimalizaci nákladů (právnícká osoba) a získání veřejných prostředků (nezisková organizace).

Pokud se podíváme na uvedené segmenty soukromé oblasti performing arts, pak vidíme, že business model v neklasické hudbě se spoléhá na výnos z prodeje vstupenek, merchandisingu, sponzorských darů, hudby ve filmech a hudby využitě pro jiné účely. Ve výjimečných případech hrají roli i veřejné prostředky. V oblasti klasické hudby je podobné složení příjmů s tím rozdílem, že výraznějším zdrojem jsou příjmy z veřejné podpory. V oblasti divadla a tance opět záleží, do jaké míry organizace čerpá veřejné prostředky. Business model je podobný jako u klasické hudby s výjimkou toho, že v této oblasti není příliš příležitostí pro sponsoring.

Touring je zásadní především v oblasti neziskové, a to jak touring v ČR tak v zahraničí, stejně jako zahraniční spolupráce na evropských grantech (Program EU Kreativní Evropa).

V oblasti nového cirkusu je business plán založen na příjmech ze vstupného, z veřejných dotací, z komerčních aktivit a dalších vedlejších aktivit. Segment se rovněž snaží hledat sponzory. Významnou součástí je pro ně rovněž touring, a to především v zahraničí.

Bez jakékoliv veřejné podpory v oblasti divadla funguje v ČR pouze segment muzikálů a černého divadla. Zde je business model založen čistě na příjmech od sponzorů a z prodaných vstupenek. Jen v ojedinělých případech se v této části setkáváme s touringem v zahraničí. Business model v muzikálech a černém divadle je založen na silných vazbách s cestovními agenturami a provizích. Propracovaný systém benefitů a spolupráce. Na druhé straně napojení na turistický ruch sebou nese i snahu subjektů o pronájmy velmi drahých prostor prostor v turistickém centru – především v Praze.

Organizace zabývající se živými vystoupeními, které mají ať už vlastní či pronajaté prostory této možnosti dále využívají k získání příjmů z dalších aktivit jako je hospodská činnost, komerční pronájmy, vzdělávací kurzy pro veřejnost a další.

12 Česká hudební vydavatelství a nahrávací společnosti vznikly po roce 1989 jako malé nezávislé subjekty s cílem pomoci novému nezávislému českému hudebnímu sektoru prosadit se na trhu. Představují důležitou součást celého segmentu, rovněž jako protíváha k velkým mezinárodním nahrávacím společnostem.

Stav sociálního dialogu

Dialog se odehrává na dvou úrovních. Sociální dialog v rámci bipartity, i. mezi zástupci zaměstnanců (odborníky) a zaměstnavatelskými organizacemi není institucionalizován a skupinová vyjednávání jsou přenesena na sociální partnery. Jako tripartita je označována Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (v rámci ministerstva práce a sociálních věcí), která je ustavena jako společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán vlády ČR, odborových organizací a zaměstnavatelských svazů.

Podle současných právních ustanovení jsou to pouze odbory, které mohou připravovat kolektivní smlouvy. Ostatní zástupci zaměstnanců v České republice tak mohou učinit jen pokud budou informovat zaměstnance nebo diskutovat o problémech, které jsou výslovně uvedeny v zákoníku práce, ale nemohou připravovat právně vymahatelné smlouvy se zaměstnavateli.

Nový občanský zákoník přiznává odborovým organizacím postavení právnické osoby svého druhu (sui generis) odpovídající jejich specifické povaze zástupců zaměstnanců vymezené v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat, tj. přiznává jim status odborové organizace.

Způsob vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, které je označeno jako kolektivní vyjednávání je upraven několika zákony – např. zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo zákonem č. 2/1991 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání, který upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Při zařazování pracovních právních nároků do kolektivních smluv je třeba vycházet zejména z občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. a zákoníku práce.

Největší odborovou organizací v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Členové konfederace, kteří sdružují umělce zabývající se živým uměním jsou: Unie, odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR, Unie, odborový svaz profesionálních zpěváků ČR, Herecká asociace, Odborový svaz kulturních zařízení, a Odborový svaz kultury a ochrany přírody. Druhou největší odborovou organizací je Asociace samostatných odborů. Jejím členem je Odborový svaz divadelníků.

Je důležité si uvědomit, že v praxi odbory sdružují pouze odborové organizace z veřejných uměleckých institucí. Soukromý sektor zde není zastoupen. Je tomu tak proto, že zaměstnavatelský poměr v soukromém sektoru se obvykle neuzavírá za pomoci běžných pracovních smluv a osoby samostatně výdělečně činné dávají přednost individuálnímu vyjednávání nebo se ho vůbec neúčastní. Pouze Herecká asociace se snaží zastupovat zájmy jednotlivých umělců a herců mimo veřejný sektor, a to proto, že aktéři velmi často pracují jak ve veřejném, tak i soukromém sektoru.

Situace je trochu jiná v segmentu zaměstnavatelských svazů. Jedním z největších je Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

Zastupuje také sektor kultury a je aktivní ve většině tripartitních pracovních skupin. Kulturní sekce Unie má následující členy z oblasti performing arts:

- Česká asociace festivalů,
- Asociace profesionálních divadel ČR,
- Asociace symfonických orchestrů a pěveckých sborů ČR,
- Asociace nezávislých divadel ČR,
- Asociace hudebních festivalů ČR.

Z těchto pěti asociací mají Česká asociace festivalů a Asociace nezávislých divadel ČR a částečně i Asociace hudebních festivalů ČR členy ze soukromého sektoru performing arts. Ostatní dvě se zaměřují pouze na veřejné umělecké organizace.

Asociace nezávislých divadel ČR vznikla jako otevřené sdružení divadelních subjektů, produkčních domů i jednotlivých tvůrců, působících v oblasti divadel nezřízovaných veřejnou správou napříč celou republikou a ve společných otázkách komunikuje i s dalšími divadelními subjekty.

Česká asociace festivalů vznikla v roce 2015 a sdružuje významné festivaly živého umění (celkem 14) napříč uměleckými disciplínami: klasická hudba, alternativní hudba, jazz, world music, opera, tanec a nový cirkus.

Asociace hudebních festivalů byla založena v roce 1996 jako profesní sdružení pořadatelů nejvýznamnějších českých hudebních festivalů především klasické hudby. Celkem má 16 členů. Je členem Unie zaměstnavatelských svazů a kolektivním členem Evropské festivalové asociace.

Obecně řečeno, celý sektor komerčního živého umění není moc aktivní v žádné formě skutečného sociálního dialogu – kromě tripartitních setkání na ministerstvu kultury. Přitom potřeba sociálního dialogu se v posledních letech prokazatelně zvyšuje. Podle dotazníkového šetření, se téměř polovina respondentů – individuálních umělců – domnívá, že je potřeba diskuse mezi zaměstnavateli a pracovníky, ale více než jedna třetina neví, jak by toto mohlo být implementováno.

V posledních deseti letech jsou zřetelně vidět nové tendence, které představují přirozené přepracování oficiálních procesů sociálního dialogu v soukromoprávním sektoru živého umění. Jelikož potřeby soukromého sektoru performing arts nebyly dříve slučitelné s oficiálními strukturami sociálního dialogu, začal soukromý sektor vytvářet nová profesní sdružení nebo nové mechanismy na podporu svých potřeb a požadavků pro různé stakeholdery.

V oblasti tance je velmi dobrým příkladem Nadační fond pro taneční kariéru¹³, který byl založen v roce 2015. Je soukromou iniciativou, která cílí na vzdělávání a nabízí psychologický a poradenský servis. Snaží se – zatím bezvysledně – také vyjednávat se státem o možnostech penzijního fondu pro tanečníky a další pohybové umělce. Snaha je o tzv. participativní financování druhé kariéry – 1 tis. Kč od tanečníka a 1 tisíc od státu. Po 20 letech první kariéry tanečníka by měl naspořeno na rekvalifikaci nebo novou práci.

Teprve aktuálně se situace začíná s generační změnou postupně měnit a vznikají nové asociace jako je Manažerské hudební fórum České republiky¹⁴ nebo FESTAS¹⁵.

¹³ <http://tanecnikariera.cz/home-en/>

¹⁴ <https://www.musicdok.com/o-spolecnosti/spolupracujici-organizace/mmf/>

¹⁵ <https://www.festas.cz/>

V roce 2016 byla ustanovena Asociace nezávislých divadel jako protiváha k Asociaci profesionálních divadel (veřejná divadla) s cílem prosadit své zájmy i na úrovni tripartity a dalších sociálních vyjednávání.

Nicméně navzdory novým stimulům je zřejmé, že se situace mění velmi pomalu. Podle dotazníkového šetření uvedla většina respondentů (organizací), že nejsou členy žádné asociace zaměstnavatelů a 2/3 z nich o tom do budoucna ani neuvažují. Většina respondentů – individuálních umělců – nejsou členy žádné profesní oborové asociace.

Rozhovory¹⁶ v rámci tohoto projektu poukazují na zásadní rozdíly mezi jednotlivými segmenty performing arts, pokud jde o pochopení role sociálního dialogu a přístupu k němu. V neklasické hudbě neexistuje povědomí o sociálním dialogu a jeho výhodách. Tento sektor divadelního umění není na tripartitní úrovni nijak zapojen. Naopak soukromý sektor klasické hudby rozumí potřebě sociálního dialogu, ale ukázalo se, že zájem je pouze na tripartitní úrovni a pouze se zaměstnavateli v tomto sektoru. V soukromých divadlech, tanci a současném cirkusu se Asociace nezávislých divadel účastní tripartitních jednání jménem zaměstnavatelů. Neexistuje však žádná jiná forma sociálního dialogu a chybí také terminologie. V čistě komerčních divadlech, muzikálech a černém divadle neexistuje žádná forma sociálního dialogu.

Jako nový člen Unie zaměstnavatelských svazů se Asociace nezávislých divadel ČR občas účastní tripartitních setkání na ministerstvu kultury. Klade si za cíl vyrovnat situace mezi veřejnými a soukromými segmenty divadla, co se týče veřejného financování a odměňování pracovníků. Přestože Asociace nezávislých divadel se snaží v posledních letech prostřednictvím tripartity prosazovat zájmy a potřeby soukromé oblasti performing arts, setkává se to s nepochopením "starších" zástupců kultury v Unii zaměstnavatelských svazů.

Ministerstvo kultury vidí rovinu tripartitního vyjednávání na jejich úrovni prioritně jako platformu pro zástupce veřejných institucí a zaměstnavatelů. A přestože i soukromý sektor je při něm zastoupen prostřednictvím svých asociací, ministerstvo označuje zájmy obou částí performing arts jako zcela rozdílné a nekompatibilní. To je také důvod, proč ministerstvo kultury chce vytvořit jiný neformální formát sociálního dialogu se soukromým sektorem, např. ve formě kulatých stolů, které se budou konat několikrát za rok na úrovni náměstka ministerstva kultury a účastní se ho odborníci z grantových komisí. Diskuse by měla být zaměřena na rozdělení prostředků.

Dvě hlavní témata, která jsou aktuálně probírána na tripartitě, jsou rozdíly v odměňování mezi veřejnými institucemi živého umění na regionální a obecní úrovni na jedné straně a státními institucemi zřizovanými státem na straně druhé, jakož i veřejná podpora performing arts. Mzdy v organizacích zřizovaných státní správou na nižších úrovních jsou daleko nižší než v organizacích zřizovaných centrálně – a nůžky se stále rozevírají.

Potenciálně zajímavá témata v sociálním dialogu

Z výzkumu je zřejmé, že existují dvě hlavní témata, která by mohla zajímat komerční část sektoru. Jedno z nich již bylo analyzováno – vyrovnání odměňování ve veřejném a soukromém sektoru prostřednictvím srovnatelných finančních dotací. V rámci dotazníkového šetření uvedli respondenti – organizace – jako témata k diskusi na prvním místě finanční zdroje pro sektor živého umění, na druhém plat pracovníků a na třetím místě nalezení pracovníků s odpovídajícími dovednostmi pro zaměstnavatele a zaměstnavatele pro pracovníky. Všechna tato témata se již objevila v diskusi o sociálním dialogu, ale nebylo zatím dosaženo žádného posunu.

Z výsledků rozhovorů a diskusních skupin lze určit důležitá sociální témata, včetně chybějícího právně uznaného statusu umělců v České republice.

Navrhovaná témata:

- **Daňová problematika.** Hlavními tématy jsou elektronická evidence tržeb¹⁷, daň z příjmu umělců a ostatních kulturních pracovníků, DPH u vstupenek, bilaterální smlouvy o dvojitým zdanění nebo srážková daň u zdroje (v případě velkých mezinárodních festivalů).
- **Sociální pojištění.** Perspektivně nejvyšší hrozbou celého sektoru je penzijní pojištění, neboť individuální umělci si hradí pouze zákonem stanovené minimum. Tento skrytý fenomén se projevuje v plné míře až v momentě, kdy první generace po roce 1989, která celý svůj profesní život spojila se samostatně výdělečnou činností, dosáhne důchodového věku.
- **Ochrana uměleckých profesí u OSVČ umělců,** kteří nemají statut zaměstnance. Problém, který se v rozhovorech opakoval, je, že všechny benefity jsou podle zákoníku práce navázané na statut zaměstnance. Umělci, kteří nejsou zaměstnanci – i když pracují na stejném představení jako zaměstnanci divadla, nemají nárok na sociální nebo úrazové pojištění a nevztahují se na ně maximální přípustná pracovní doba, povinné přestávky, občerstvení apod.
- **Akreditace** některých profesí, které dosud nejsou vymezeny v národním systému povolání. Příkladem je například akrobat.
- **Druhá kariéra umělců.** Nový cirkus je jedinou oblastí, která o své druhé kariéře samostatně přemýšlí, např. potenciál ve vzdělávání, lektorování, choreografie. Také chtějí oficiální uznání dvouletého programu cirkusových studií. Z rozhovorů jasně vyplývá, že tripartitní setkávání na ministerské úrovni dosud jen velmi okrajově řešila fyzické výkony umělců a možnosti přejít po skončení kariéry na rekvalifikační program, což už v současnosti nabízejí úřady práce, ale bez specifík oblasti umění. Druhá kariéra umělců je proto zatím stále otevřené téma.
- **Odborná pomoc.** V oblasti tance jsou velmi časté úrazy a není zde dostatečná péče o fyzické zdraví. Lidé pracující v oblasti hudby často trpí duševními problémy – duševními poruchami, vyhořením a depresí.

¹⁷ V roce 2016 zavedla Česká republika systém elektronické evidence tržeb EET.

Hlavní překážky a výzvy v sociálním dialogu

Oficiální sociální dialog se v české kultuře transformoval z dob komunismu. Jako v mnoha dalších postkomunistických zemích poklesl i v ČR počet členů v odborech od roku 1990. Vzrostla popularita nových forem pracovních vztahů, které se liší od běžných zaměstnaneckých smluv. Komerční sektor živého umění je nyní v situaci, kdy tradiční členství v odborech prakticky neexistuje, částečně také proto, že v sektoru se nevyskytují běžné pracovní smlouvy¹⁸.

Poměrně slabé je také zastoupení organizací činných v tomto sektoru. Z různých důvodů souvisejících zejména se společenskou důvěrou obecně nebyl za posledních 30 let téměř žádný zájem o sdružování a spolupráci na dosažení společných cílů. Jak však bylo uvedeno výše, existují náznaky rostoucího zájmu o spolupráci a dialog, které lze částečně spojit s generačním posunem mezi lidmi aktivními v tomto sektoru.

Abychom pochopili celkový kontext, je nutné zmínit, že některé z oblastí performing arts mají problémy se sociálním dialogem i v rámci veřejného sektoru. Nejvíce jsou takto postiženi baletní a taneční umělci. Baletu neplynou žádné výhody ze silné pozice odborů ani v divadlech financovaných z veřejných prostředků. Tanečníci ve veřejných souborech mají pouze krátkodobé smlouvy, což oslabuje pozici pracovníků ve vztahu k managementu. Jednou z příčin této situace je to, že v oblasti tance je systém vzdělávání stále založen na starých principech poslušnosti, a navíc je zde obrovská konkurence na trhu. Stejně tak kariéra tanečníka je velmi krátká. Neobjevuje se proto jakákoliv tendence k prosazení svých zájmů formou sociálního dialogu.

V rámci dotazníkového šetření více než polovina organizací uvedla, že nevidí žádná omezení, která by rozvoji dialogu mezi zaměstnavateli a pracovníky bránila, nicméně třetina ostatních respondentů na tuto otázku neodpověděla, což se dá interpretovat do značné míry jako nezájem o věc. Dotázání individuální umělci se také lišili v názorech na tuto situaci. Více než jedna třetina neodpověděla a zbytek se rozdělil na dva tábory – na ty, co vnímají a nevnímají jakákoli omezení.

Jedním ze zásadních omezení je také nedostatečná finanční kapacita již existujících odborů a zaměstnavatelských asociací. Rozvoj a fungování těchto subjektů závisí pouze na členských poplatcích jejich členů. Organizace, které jsou profesními sdruženími, fungují většinou bez členských poplatků a bez veřejné dotace na základní provozní náklady a odměnu za správu. Činnost těchto organizací je založena především na práci dobrovolníků a nadšení jejich členů.

18 Odbory mohou být založeny a mít právo vyjednávat v České republice pouze za podmínky, že mají **minimálně tři členy**, kteří jsou zaměstnanci s běžnou pracovní smlouvou uzavřenou s konkrétním zaměstnavatelem.

Co může dialog podpořit?

Rozhovory a debatní skupiny odhalily některé pobídky, které by mohly stimulovat budoucí dialog. Pro organizace by to znamenalo zejména podporu budování kapacit organizací a jejich finanční stability. Fyzické osoby v oblasti performing arts v současné době bojují o přežití a nemají čas ani finanční kapacitu, aby se mohli soustředit na prosazování práv a další rozvoj. Pro jednotlivé umělce a kulturní pracovníky by to zahrnovalo možnost dlouhodobého vzdělávání, podpory a poradenství v oblasti jejich práv a v neposlední řadě obnovení důvěry v zúčastněné strany, které nevěnují pozornost potřebám soukromého sektoru.

Závěr

Celkový stav komerčního sektoru živého umění je nestabilní a postrádá potenciál pro dlouhodobé plánování. Klíčové zdroje příjmů se liší v závislosti na segmentu, ale pro mnoho z nich zůstává hlavním problémem možnost lepšího přístupu k veřejným fondům. Pracovní vztahy vycházejí ze smluv, které se liší od běžných pracovních smluv. Samoorganizace sektoru je velmi omezená, zejména na straně pracovníků, i když někteří z nich projevují větší zájem. Sociální dialog ve svých tradičních formách prakticky neexistuje.

Komerční sektor živého umění stojí na křižovatce kvůli generačnímu posunu mezi lidmi pracujícími v tomto sektoru a pokračujícím sociálním a technologickým změnám. Pozitivní je, že toto odvětví se pomalu začíná zajímat o své potřeby, pracovní a sociální podmínky a odměňování. Roste zájem o vytváření asociací napříč všemi oblastmi performing arts. I v oborech, jako je současná neklasická hudba, nově vznikají profesní sdružení, což je alespoň náznak potenciálu pro rozvoj sociálního dialogu. Negativním aspektem je naopak to, že tempo změn je poměrně pomalé, a ne všechny obory jsou na tom stejně. Důležité je, že klíčové otázky, které zúčastněné strany zmiňují jako potenciální témata pro dialog, se spíše než na konkrétní odvětví vztahují k právním aspektům trhu práce a sociálního zabezpečení napříč všemi sektory české ekonomiky. Uvidí se, do jaké míry to může představovat dobrý základ pro zahájení účinného dialogu v tomto sektoru. Ukazuje se, že zúčastněné strany očekávají, že stát bude hrát v dialogu důležitou roli, jelikož mnoho témat by vyžadovalo legislativní opatření.

Důležitým aspektem je vznik organizací zastupujících zúčastněné strany v odvětvích, které nejsou právně odbory nebo sdružení zaměstnavatelů. To lze považovat za dobrou zprávu, protože by to mohlo pomoci zahájit dialog v odvětví při překonání překážek, které existují v institucionalizovaném sociálním dialogu (např. nedostatečné zastoupení odborů). Přijímání této širší a méně formální podoby sociálního dialogu zároveň vyžaduje tolerantní přístup všech zúčastněných stran, včetně státu.

Zůstává ovšem několik rizikových aspektů. Změna přístupu ke spolupráci a otevřený dialog se mohou projevit velmi pomalu. Zdá se, že ne všechny hlavní zúčastněné strany tyto změny přijímají v závislosti na způsobu myšlení v posledních 30 letech. Rovněž zbývá zjistit, zda budou zúčastněné strany schopny identifikovat další překážky v dialogu a řešit je. Z tohoto pohledu nejsou výsledky průzkumu organizací v sektoru provedeného v rámci tohoto výzkumu povzbudivé, protože přibližně 80 % respondentů nevidí žádné překážky nebo není schopno na otázku odpovědět.

Výběr témat pro diskusi může být důležitý při určování úspěšnosti. Objevuje se zde kompromis mezi tématy, která jsou ambiciózní a vyžadují legislativní zásah i mimo komerční sektor živého umění, a těmi, která lze snáze vyřešit. Některá témata také pravděpodobně znepřátelí pracovníky a organizace, zatímco pro ostatní může být snazší najít společnou řeč. Další problémy, které tazatelé zmínili, je postavení umělců, rozdíly v odměňování ve veřejném a komerčním sektoru, vzdělávání, profesionalizace a druhá kariéra.

Doporučení jsou proto směřována do třech rovin:

1. Větší spolupráce a otevřenosti již existujících organizací a svazů v oblasti sociálního dialogu, a to jak s cílem nalezení společných zájmů a priorit mezi veřejným a soukromým sektorem, tak zapojení specifických potřeb soukromého sektoru do svých programů.
2. Vznik nových profesních asociací a platforem v oblasti soukromého performing arts a větší vzájemná spolupráce již existujících.
3. Na straně vlivových stakeholderů (Ministerstvo kultury, další ministerstva) formulace strategických opatření směrem k potřebám soukromého sektoru.

Přílohy

Příloha 1. Slovníček základních pojmů¹⁹

Živé představení - Všechny druhy hudebních, divadelních, baletních a tanečních představení, nového cirkusu, loutková představení, pantomima a podobná představení ve veřejném nebo soukromém sektoru, která se hrají před fyzicky přítomným publikem.

Organizace živého umění - Budovy a další místa, kde se konají živá představení a produkční společnosti živého umění v oblasti hudby, tance, divadla apod. Mohou být ziskové nebo neziskové a liší se v závislosti na velikosti – od velmi malých podniků, často nezávislých uměleckých organizací, až po velké kulturní instituce, např. národní divadlo nebo opera.

Sociální dialog - jakákoli forma pravidelné a strukturované diskuse (na oficiální nebo neformální úrovni), která se odehrává mezi managementem sociálních partnerů (viz definice níže) na jakékoli úrovni (podnik nebo firma – podniky, pobočky, meziobory) a klade si za cíl zprostředkovat dialog, definovat společné lobbovací cíle na dané úrovni nebo výměnu názorů týkající se profesních nebo zaměstnaneckých témat. Sociální dialog se může týkat přímých vztahů mezi sociálními partnery (bipartita) nebo státem a sociálními partnery (tripartita).

Sociální partneři - představitelé managementu a pracovníků, nebo zaměstnanecké organizace a odbory.

Zaměstnanec - strana pracovního poměru určená pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo pracovníkem. Zaměstnanec je obvykle právnická osoba.

Pracovník - člověk účastnící se ekonomické aktivity.

Kolektivní vyjednávání - vyjednávání na různých úrovních (podnik nebo firma – podniky, pobočky, mezioborové vyjednávání), které se odehrává mezi zaměstnavatelskými asociacemi a zaměstnavateli a řídí se tradiční pracovněprávní legislativou.

Kolektivní smlouvy - smlouvy uzavřené mezi jednotlivými zaměstnanci nebo jejich organizacemi a organizacemi pracovníků, např. odbory.

¹⁹ Pro zajištění konzistence užitých výrazů se slovníček řídí terminologií PEARLE a EAEA (2010), Survey on the Situation of Social Dialogue in the Live Performance Sector in Twelve Southern European EU Member States and Candidate Countries <https://fia-actors.com/media/press-releases/press-releases-details/article/european-social-partners-in-the-live-performance-sector-jointly-address-governments-to-promote-natio/>

Příloha 2. Polostrukturované rozhovory

V období 11.10.2019 až 5.12.2019 bylo uskutečněno celkem 14 polostrukturovaných rozhovorů se 14 aktéry z oblasti performing arts.

Rozhovory se uskutečnily podle předem daného souboru otázek.

Celkem bylo osloveno 20 osobností z různých oblastí nezávislého performing arts. S rozhovorem souhlasilo 14 z nich, kteří zastupují profesní asociace, odborové organizace, zaměstnavatelské svazy, umělecké organizace, oblast výzkumu, ministerstvo kultury nebo jsou sami též umělci či manažeři.

Přehled rozhovorů:

1. **Márton Náray**, SoundCzech Director and Director of Nouvelle Prague, 11.10.2019, 9,11-15, 30-11,15 hod, Skype Meeting – **oblast hudby**
2. **Jana Návrátová**, výzkumná pracovnice IDU, zástupce Nadačního fondu pro taneční kariéru, 22.10. 2019, 15,00 – 16,20 hod, Prague 1 – **oblast tance, nového cirkusu a street dance**
3. **Roman Vašek**, výzkumný pracovník IDU, zástupce Nadačního fondu pro taneční kariéru, 22.10. 2019, 15,00 – 16,20 hod, Prague 1 – **oblast baletu**
4. **Štěpán Kubišta**, ředitel prostoru Jatka78 a předseda Asociace nezávislých divadel, 8.11. 2019, 10,00 – 12,30 hod, Prague 7 – **oblast zaměstnavatelé, divadlo a nový cirkus**
5. **Petr Horníček**, Losers Cirque company, 11.11.2019, 9,00-10,30 hod, Prague 1 – **oblast nového cirkus**
6. **Jakub Nový**, místopředseda Sdružení autorů a interpretů, hudební manažer, 12.11.2019, 9,00-10,30 hod, Prague 1 – **oblast hudby**
7. **Adriana Světlíková**, ředitelka Nová síť, 12.11.2019, 14,00-15,30 hod, Prague 1 – **oblast divadla**
8. **Ondřej Kepka**, president Herecké asociace, 13.11.2019, 14,30-16,00 hod, Prague 1 – **oblast odbory, herci v oblasti divadla, filmu a dabingu**
9. **Milan Němeček**, ředitel odboru umění, literatury a knihoven Ministerstva kultury ČR, 18.11.2019, 9,30-11,15 hod, Prague 1 – **oblast státní správy a oblast performing arts**
10. **Jaromír Boháč**, předseda Asociace hudebních festivalů, president Unie zaměstnavatelských svazů, generální ředitel agentury Auvix, 19.11.2019, 9,30-11,00 hod, Prague 4 – **oblast zaměstnavatelé, klasická hudba**
11. **Jiří Aster Srnc**, Černé divadlo Jiřího Srnce, 19.11.2019, 15,00-16,00 hod, Prague 1 – **oblast černého divadla, čistě komerční oblast divadel**
12. **Přemysl Štěpánek**, hudební vydavatelství Indies Records, hudební agentáž, organizace festivalů, 19.11.2019, 16,30-18,00 hod, Skype Meeting – **oblast hudby**
13. **Marek Vohralík**, FESTAS, 4.12.2019, 14,30-15,30 hod, Prague 3 – **oblast velkých hudebních festivalů (neklasických)**
14. **Yvona Kreuzmannová**, ředitelka Mezinárodního festivalu Tanec Praha, členka České asociace festivalů a Vize Tance, 5.12. 2019, 14,00-15,30 hod, Praha 8 – **oblast tance**

Rozhovory byly v případě souhlasu dotazovaného nahrávány a ze všech byl uskutečněn plný zápis v českém jazyce. Rozhovory byly rozděleny do jednotlivých oblastí performing arts a následně za celou oblast shrnuty do hlavních výstupů, které byly přeloženy do anglického jazyka. Hlavní výstupy byly vyhodnoceny kvalitativní analýzou s využitím tematického kódování.

Oblast neklasické/ populární hudby

- V oblasti populární hudby je téměř vše komerční.
- Mainstreamová scéna funguje zcela bez veřejné podpory.
- Veřejná podpora pouze pro alternativnější projekty.
- Neklasická hudba je v nesrovnatelně těžší situaci oproti klasické hudbě.
- Hodnotící komise na MK je velmi subjektivní, není tam dostatečně zastoupena multižánrovost.
- Se změnou hudebního trhu díky nových technologiím je možné jednoduše dostat hudbu do celého světa, na druhou stranu se výrazně snížily příjmy.
- Problémem je přesycenost trhu. Poprocková scéna má velkou konkurenci v jiné zábavě. Velká konkurence.
- Lidé přestávají chodit do klubů a hledat nová jména.
- Každý má hudbu rád, ale téměř nikdo za to nechce platit.
- Velký boom městských slavností, na kterých hrají populární kapely často za veřejné prostředky.
- V ČR stojíme na hraně generační změny.
- Problém brandu – klasická hudba založena na soft diplomacy a vysoké kultuře, populární hudba se jen těžko vůči tomu vymezuje.
- Hudební scéna je zcela fragmentovaná (mezi segmenty, žánry, kategoriemi, subjekty, asociacemi) – hlavní rys.
- Výrobci a prodejci hudebních nástrojů nemají dostatečnou interakci s umělci.
- Muzikanti se prolínají.
- ČR malá země s malým trhem, hudebník se brzy vyčerpá a nemá, kde koncertovat.
- Sektor je velmi silně založen na určité komunitě např. hudebníci stejné generace si pomáhají navzájem.
- Sektor působí na amatérském, a nikoliv profesionálním přístupu.
- Kolektivní správce OSA má monopolní postavení a je ve střetu zájmů.
- Chybí důvěra hudebního sektoru vůči OSA a MK, protože chybí transparentnost.
- Chybí základní infrastruktura profesních organizací.
- Obchodní model založen na příjmech z ticketingu, prodeje merchandisingu, od sponzorů, hraní ve filmech, používání hudby na další účely. A v menšině eventuálně též z veřejných peněz.
- Vše je malé. Labele maximálně 10-15 stálých pracovníků, agentury, venues, kluby maximálně 1-2.
- I velké festivaly, které mají 10-15 stálých pracovníků pracuje na živnostenské oprávnění.
- Všichni muzikanti i management pracují jako OSVČ nebo podle autorského zákona.
- Nikdo není zaměstnanec, až na výjimky v technických profesích. Kumulace různých typů práce i smluv.
- Příjmy jsou velmi nestabilní.
- Většina hudebníků je zaměstnána např. v základních uměleckých školách nebo úplně mimo obor.
- Muzikanti si dofinancovávají uměleckou činnost z vlastních příjmů.
- Není možná dohoda o minimálním honoráři.
- Žádná minimální úroveň honorářů, dost často práce v šedé zóně.
- Jazzové kluby platí 800-1000 Kč (31 EUR – 39 EUR) za večer, muzikály 1000 (39 EUR) pro muzikanty a 2-3 tisíce Kč (78 EUR -117 EUR) za sólisty za večer. Standardní honoráře za koncert jsou od 1500 Kč (58 EUR) výš, v průměru 3000 Kč (117 EUR).
- Mladí muzikanti často kazí ceny na trhu práce.
- Prostředí festivalů je jen o sezónní práci. 93% pracovníků jsou krátkodobí pracovníci na dohodu nebo OSVČ.
- Sociální dialog neexistuje, v sektoru zatím není ani dostatečně ustálena terminologie spojená s významem sociálního dialogu a jeho přínosy pro ně.

- Nutnost prosazení širšího vzdělávání a profesionalizace celého sektoru.
- V komerčním sektoru není dostatek finančních prostředků pro růst mladých profesionálů a zvyšování kapacit.
- Populární hudba není v kurikulech vzdělávacího systému.
- Velké množství regulací ze strany státu, nové požadavky na administraci, nárůst nákladů s novou legislativou.
- Přístup státu je nesystematický.
- Festivaly jsou důležitou součástí výkonu ekonomiky země. Potřeba podpory ze strany MPO formou festival parků apod.
- Pomohly by nepřímé nástroje státu, jako jsou daňové pobídky, daňové asignace, slevy na dani či legislativně dané kvóty do rádií a televize.
- V ČR 15 % DPH na vstupenky.
- Hlavní problémy – ekologická problematika, sociální zabezpečení.
- Neexistence sociálních benefitů. Sociální pojištění záleží na každém jednotlivci.
- Při touringu do zahraničí velmi často si muzikanti berou dovolenou, protože pracují v jiném zaměstnání, aby se užívali.
- Propagace na nízké úrovni.
- Neexistují data o sektoru.
- Neexistence legislativy pro živé kulturní akce a venues.
- Duševní zdraví – velké množství duševních poruch, vyhoření, deprese.
- Neexistence statusu umělce.

Shrnutí

1. Velká konkurence
2. **Generační změna**
3. Velká fragmentace hudebního sektoru
4. **Hudebníci se prolínají**
5. Sektor působí na amatérském přístupu.
6. Chybí důvěra vůči kolektivním správcům a ministerstvu kultury.
7. **Nikdo není zaměstnanec, jen výjimky v administrativě.**
8. **Práce jako OSVČ nebo na autorskou smlouvu.**
9. Nestabilní příjmy.
10. **Zaměstnání mimo obor.**
11. **Sociální dialog neexistuje, není ustálená terminologie.**
12. **Nutnost vzdělávání a profesionalizace sektoru.**
13. **Velké množství regulací ze strany státu.**
14. **Neexistence nepřímých nástrojů státu.**
15. **Neexistence statutu umělce.**
16. Propagace na nízké úrovni.
17. **Neexistence legislativy pro živé kulturní akce a venues.**
18. Neexistence dat.

Oblast klasické hudby

- Sociální dialog existuje na úrovni tripartity.
- Hlavním tématem tripartity je dorovnání mezd ve zřizovaných organizacích na straně státu a krajů a měst a dále ekonomické výhledy státní podpory umění.
- Dalším tématem je státní podpora umění.
- Důvěra v sociální dialog moc neexistuje.
- Odborné komise na MK nejsou objektivní.
- Nezávislý sektor je dlouhodobě podfinancován.
- Neexistuje zákon o kultuře, který by definoval, co je kultura a její potřeby.
- Nikde není definován zájem státu.
- Chybí celkový systém podpory přímé i nepřímé ze strany státu.
- Chybí další nástroje podpory ze strany státu (daňové asigance).
- Důležitý je motivační přístup.
- Zásadním problémem je rozdíl ve mzdách mezi státem zřizovanými organizacemi a mezi nižší úrovní státní správy. Soukromý sektor je úplně mimo tento záběr a nůžky se stále více rozevírají.
- Lidé s hudebním vzděláním, už nechtějí hrát v orchestru, ale jdou raději učit do základní umělecké školy díky odměňování. Preference sektoru vzdělávání před kulturou.
- Celý trh práce je nevyrovnaný. Muzikanti si díky nízkým výdělkům snaží přivydělávat dalšími pracemi v sektoru nebo mimo něj.
- V soukromém sektoru klasičtí zaměstnanci pouze v některých případech v administrativních pozicích.
- Muzikanti velmi mnoho činností najednou a nemají čas na další sebevzdělávání.
- Řada klasických muzikantů pracuje v zahraničí, kde jsou úspěšní i finančně. Čeští hudebníci chtějí pracovat v zahraničí, protože je to výhodné.
- Sociální zabezpečení je věcí každého jednotlivce.
- Velké množství různých nařízení, povinností ze strany státu, které stojí podnikatele finance.
- Problém zálohové daně a problematiky dvojího zdanění, také stojí další finanční prostředky.
- Profesní organizace si musí dělat svoje analýzy a průzkumy, které je stojí finanční prostředky.

Shrnutí:

1. Sociální dialog jen na úrovni tripartity.
2. Malá důvěra v sociální dialog.
3. **Nedůvěra v ministerstvo kultury.**
4. Dlouhodobé podfinancování nezávislého sektoru.
5. **Neexistence oborové legislativy.**
6. Neexistence celkového systému přímé i nepřímé podpory ze strany státu.
7. **Nevyrovnaný trh.**
8. **Kumulování práce hudebníka.**
9. **Zaměstnanci jen výjimečně v administrativních pozicích.**
10. **Sociální zabezpečení je záležitostí jednotlivce.**
11. **Velká byrokracie ze strany státu.**

Oblast divadla

- Definitions Definice jsou neustálené a pojem „komerční“ je brán velmi emotivně.
- Řada projektů, které se vykazují jako neziskové, jsou ve skutečnosti komerční.
- I malé soubory a menší subjekty dělají často dramaturgii tak, aby byly soběstačné.
- Skutečně komerčních divadel existuje jen velmi málo. Čistě komerční pak pouze muzikály a černé divadlo.
- Černé divadlo je čistě komerční oblast, bez jakékoliv veřejné podpory. V současné době v Praze množství černých divadel. Celý segment je založen čistě na pražském turismu. Jen jedno černé divadlo zároveň hostuje v zahraničí (např. Latinská Amerika) a má z toho zisky.
- Čistě komerční subjekty, ale i subjekty s částečnou veřejnou podporou mají založeno několik firem, právních subjektivit.
- Komerční divadla mají vyšší vstupné oproti divadlům s částečnou veřejnou podporou.
- Žánrově podobná divadla si navzájem udržují stejnou úroveň vstupného.
- V muzikálech a černých divadlech, stejně jako u některých dalších soukromých nečinoherních divadel je obchodní model založen na pevné provázanosti s cestovními agenturami za provize. Propracovaný systém vzájemných výhod a spolupráce.
- Zároveň tato divadla si s ohledem na turisty pronajímají drahé prostory v centru města na turistických trasách.
- Sektor zažívá generační propad – mladá generace má zcela odlišné představy.
- Sociální dialog mimo zřizovaný sektor neexistuje a terminologie není vůbec zažitá.
- Po 30 letech se začíná objevovat větší spolupráce a kooperace. Asociaci nezávislých divadel přibývají noví členové.
- Asociace je členem Unie zaměstnavatelských svazů, občas rovněž chodí na jednání tripartity na MK. Cílem je dosáhnout lepších finančních podmínek a narovnat situaci vůči zřizovaným divadlům jak ve financování, tak v zaměstnávání.
- Nezávislá kultura z velké části žije z příspěvkových organizací (práce ve zřizovaných organizacích, aby pak mohli dotovat nezávislou tvorbu).
- Soukromý sektor nemá možnost, jak zaměstnat, příliš drahé.
- Všichni pracují pouze jako OSVČ.
- Nejvíce se používají smlouvy o dílo, autorské umělecké smlouvy, případně dohody o provedení práce u technických profesí.
- Soukromá divadla nicméně pracují většinou se stálým týmem.
- Soukromá divadla většinou nevyužívají agentury při obsazování hereckých pozic, agentury pouze u filmové produkce a muzikálů.
- Chybí právní povědomí u většiny umělců.
- Boj o dodržování autorských práv umělců.
- Tým divadel se pouze z této činnosti neužívá ani v čistě komerčních subjektech. Všichni mají další práce a aktivity.
- Trvalejší smlouvy neexistují, většinou fakturace za jednorázové poskytování služeb.
- Honoráře jsou dány dohodou, záleží i na jméně a významu daného umělce.
- Snaha o minimální honoráře v Českém rozhlasu a České televizi je Úřadem pro hospodářskou soutěž označena za kartelovou dohodu.
- V současnosti přepis poptávky po pracovních příležitostech oproti nabídce. Tím se sráží cena práce.
- neužívání umělců u zahraničních filmových produkcí.
- Praha a možná ještě větší města jako Brno či Plzeň jsou více informované, regiony jsou na tom celkově hůř.

- Sociální podmínky jsou tristní.
- Chybí sociální jistoty. Sociální pojištění je časovaná bomba, protože všichni si platí pouze nezbytná minima.
- Úrazové i veškeré další pojištění je věcí každého jednotlivce.
- Hlavním problémem je, že všechny výhody jsou podle zákoníku práce spojeny pouze se statutem zaměstnance, který je v českém prostředí spojen pouze a výhradně se skutečným zaměstnaneckým poměrem.
- Hosté v divadlech, kteří nejsou zaměstnanci, jsou bez nároku na pojištění, dodržování pracovní doby či pracovní úraz.
- Musí se změnit ochrana uměleckých profesí na OSVČ bez zaměstnaneckého statutu.
- Neexistence statutu umělce.
- Některé pracovní pozice nejsou vůbec akreditovány v národním systému povolání.
- OSVČ nedosáhnou na hypotéku.
- Vysoce problematické oblasti jsou mateřská a rodičovská, protože si jednotlivci neplatí nemocenské pojištění.
- Velkým problémem je praktikování rodičovství – pokud dítě chodí do školky nepravidelně a není tam určitý počet hodin, je ze státního systému vyškrtáno.
- Bezpečnost a pojištění nejsou hlavní témata.
- Témata k řešení – EET, daně, bilaterální smlouvy o dvojím zdanění, sociální a zdravotní pojištění, srážková daň.
- Složitě dosáhnout na dobré PR a marketing na rozdíl od zřizovaného sektoru.
- Genderové problémy se neřeší.

Shrnutí:

1. Definice jsou neustálené a pojem „komerční“ je pejorativní.
2. Komerční divadla mají vyšší vstupné.
3. Žánrově podobná divadla si udržují stejnou úroveň vstupného.
4. **Generační propad.**
5. **Sociální dialog neexistuje a terminologie není zažitá.**
6. Začíná se objevovat větší spolupráce a kooperace.
7. **Není možnost, jak zaměstnávat.**
8. **Všichni pracují jako OSVČ.**
9. **Různé typy smluv.**
10. Několik právních subjektivit.
11. Chybí právní povědomí.
12. **Všichni mají další práce a aktivity.**
13. Neexistence trvalejších smluv.
14. Převís poptávky po pracovních příležitostech.
15. Nedostatečné sociální podmínky.
16. Všechny výhody podle Zákoníku práce jsou spojeny pouze se statutem zaměstnance.
17. **Neexistence statusu umělce.**

Oblast tance

- Commercial Komerční a nekomerční sektor je velmi promíchaný.
- Komerční část není podporována z veřejných peněz. Druhotné znaky jsou pak – snaha, o co nejširší publikum, úspěch rovná se zisk, špatná reflexe tvorby nemá zásadní vliv.
- Druhotné znaky komerčnosti vykazuje zároveň řada zřizovaných organizací i těch neziskových
- Uplatnění tanečníků v černých divadlech a muzikálech.
- Street Dance bez jakékoliv podpory.
- Současné trendy: je zřetelné napětí mezi komerční a nekomerční scénou.
- Zároveň velké průniky veřejných divadel do komerční sféry – tanečníci ze zřizovaných divadel, včetně Národního divadla, zároveň pracují pro reklamu, prezentaci zboží, tančí v muzikálech a černých divadlech.
- Nebo tanečník absolvuje první kariéru ve veřejném sektoru a druhou kariéru pak v černém divadle či muzikálu.
- Zvykové právo některých forem umění získávat granty oproti jiným.
- V oblasti tance na trhu velká konkurence.
- Prolínání veřejného a komerčního sektoru je pouze v Praze, v regionech ani ve větších městech nic takového neexistuje.
- Street Dance uplatnění jako doprovodné taneční skupiny populárních zpěváků a skupin nebo zapojení do zábavného programu v restauračních zařízeních pro turisty.
- V současnosti došlo k velké segmentaci celého oboru a zároveň se řeší generační problémy.
- Nová generace často odchází úplně mimo obor.
- Není trendem odcházet moc do zahraničí, tak často jako v 90. letech.
- Dochází velmi často k úrazům, nedostatečná péče o svá těla.
- V komerčním sektoru žádný sociální dialog. Není známa ani terminologie.
- V českém prostředí výhradně v podobě tripartity. Tripartita ale nezastupuje zájmy nezávislé scény.
- Ani ve zřizovaných divadlech balet nemá silné odbory oproti operním souborům.
- Tanečníci ve veřejných divadlech dostávají pouze výhradně krátkodobé zaměstnanecké smlouvy. Proti vedení nikdo nevystoupí.
- V muzikálech a černém divadle tanečníci nemají žádné pojištění, nejsou jim hrazeny žádné zkoušky, pouze reprízování, nemají možnost tréninků.
- Tanečníci si hradí sami úrazové a životní pojištění.
- Velké stížnosti na byrokracii státu.
- Nadační fond pro taneční kariéru jako soukromá iniciativa snaží se dělat osvětu. Zároveň aktivity i v rovině psychologické a poradenské.
- Práce na principu trojkombinace – veřejná sféra nekomerční představení plus často vyučování na školách plus výkony pro komerční sféru (komerční eventy, černé divadlo a muzikály).
- Tanečníci a balet v komerčních divadlech cca 1 tis. Kč (39 EUR) za jedno představení.
- Černá a muzikálová divadla za představení honorář do 2 tis. Kč (78 EUR).
- Honorář v Ponci (neziskové divadlo) honorář 2 tis. Kč (78 EUR) za představení, což je nad průměrnou úrovní. V případě festivalu pak honoráře vyšší 3-3,5 tis. Kč (117 – 136 EUR). V hudbě hudebníci nejdou pod 5 tis. Kč (195 EUR) v případě představení pro divadlo.
- Technické profese také mají vyšší honoráře.
- Řada subjektů neplatí zkoušení, výjimky ano – stejné v komerční i nekomerční oblasti.
- V oblasti komerčních eventů existují agentury, které zprostředkovávají práci.
- V baletních souborech ve zřizovaných souborech dnes převládají cizinci hlavně z jiných zemí EU, Japonska a Jižní Ameriky. V některých divadlech tvoří Češi méně než 20 % baletního souboru.

- V komerčním sektoru minimální honoráře a zaměstnanost, na rozdíl od neziskového sektoru, nejsou téma dne.
- Sektor, který je částečně podporován z veřejných zdrojů, snahy o dlouhodobější smlouvy.
- V sektoru je nulová zaměstnanost. Různé typy smluv jako smlouva o vytvoření uměleckého výkonu nebo fakturování na základě OSVČ. I zřizované organizace převažují v najímání externích tanečníků.
- Část sektoru je v oblasti šedé ekonomiky např. nonverbální umělci.
- V případě úrazu jde vše za tanečníkem, pokud se sám nepojistí, není jinak chráněn.
- Touring je velmi důležitý hlavně pro nekomerční sektor.
- Tanečníci si často v případě uměleckých projektů zajišťují ostatní profese – jako je management – protože si nikoho dalšího nemohou dovolit.
- Potřeba restrukturalizace a racionalizace uměleckého školství. 5 tanečních konzervatoří vytváří pracovní sílu, která nemá uplatnění na trhu práce (jen každý 2-3 nalezne uplatnění na trhu práce v oboru).
- Zároveň školství je zcela odtržené od praxe a absolventi nemají žádnou finanční gramotnost ani manažerské základy.
- Chybí nástroj pro kontinuální podporu nezávislých tanečních souborů.
- Nevyužitý potenciál oblasti lidového tance.
- Genderová problematika – na konzervatoře jsou přijímáni všichni chlapci, děvčata pouze výběrově. Současný tanec je výraznou doménou žen. Street Dance a nový cirkus je půl na půl.
- Nedostatek zkušeben a prostorů pro práci. Města nemyslí na potřeby nekomerčního sektoru. Pronajímají si zkušebny od soukromníků stejně jako v komerčním sektoru.

Shrnutí:

1. Komerční a nekomerční sektor je promíchaný.
2. Velká konkurence.
3. **Generační problémy.**
4. Časté úrazy, nedostatečná péče tanečníků o sebe.
5. **Sociální dialog ani terminologie neexistují.**
6. **Pojištění je záležitost jednotlivce.**
7. **Byrokracie státu.**
8. **Více prací najednou.**
9. **Technické profese mají vyšší honoráře nežli umělci.**
10. Řada subjektů neplatí zkoušení.
11. **Nulová zaměstnanost.**
12. Část sektoru v oblasti šedé ekonomiky.
13. Touring je důležitý hlavně pro nekomerční sektor.
14. Potřeba racionalizace uměleckého školství.
15. **Školství odtržené od praxe.**

Oblast nového cirkusu

- Biggest Nejvýraznější úspěch.
- Komerční oblast je hlavně oblast firemních klientů, pro které vytvářejí tematicky zaměřená vystoupení.
- Komerční eventy probíhají prostřednictvím agentur.
- Více právních subjektivit – pro komerční a nekomerční činnost.
- Ze zisku z komerce podpora neziskových uměleckých projektů.
- Tvrdé tréninky až 6x týdně, velká disciplína, ale jsou schopni se uživit.
- Honoráře 2-4 tis. Kč (78-156 EUR) za nekomerční představení, 4-8 tis. Kč (156-312 EUR) za komerční.
- Naopak nejbídnější situace v oblasti klasického cirkusu, nemají žádnou veřejnou podporu, ani sociální zajištění,
- Dotované umění má třikrát menší honorář než v komerční sféře.
- Více je zaměstnávat hlavní tým na plné úvazky.
- Ve skutečnosti všichni pracují na OSVČ, jen minimální pracovní úvazky u managementu.
- Přemýšlejí samostatně o druhé kariéře např. potenciál edukace, lektorské kurzy, choreografie. Chtějí akreditovat školu pro cirkusové dvouleté studium.
- Soubory platí tréninkové prostory, které si najímají u soukromých subjektů.
- Hledají intenzivně sponzory např. na světelné vybavení.
- Sociální dialog neexistuje.
- Pojištění akrobatů v ČR není možné. Mohou se maximálně pojistit jako individuální osoby formou například úrazového pojištění, které je drahé.
- Obecně dbají na vysokou ochranu a bezpečnost práce. Na výškové práce je speciálně vyškolený personál.
- Trendem je hodně experimentovat. V ČR zatím málo novocirkusových skupin a málo se experimentuje.
- Touring je velmi důležitý, jak po ČR, tak v zahraničí po festivalech či komerční akce..

Shrnutí:

1. Nejvýraznější úspěch
2. **Více právních subjektivit**
3. **Ze zisku z komerce podpora neziskových subjektů.**
4. Dotované umění nižší honoráře než komerční sféra.
5. **Nulová zaměstnanost.**
6. **Práce na OSVČ.**
7. Druhá kariéra je pro ně důležitá.
8. **Sociální dialog neexistuje.**
9. Pojištění akrobatů není možné, jen individuální úrazové.
10. Velké požadavky na bezpečnost práce.
11. Touring je důležitý.

Oblast performing arts z pohledu ministerstva kultury

- Ministry MK nerozlišuje, zda se jedná o komerční či jiný subjekt. Do grantového systému mají přístup všechny právní subjektivity.
- Určující je definice veřejné kulturní služby²⁰ dle zákona č. 203/2006 Sb.²¹.
- Dotace se může v souladu se zákonem poskytnout pouze na krytí ztráty při poskytování veřejné kulturní služby.
- Expertní poradní orgány ministra kultury hlídají, co je a co není komerční.
- Jako komerční je všeobecně definováno v ČR vše, co není vysoké umění. Příklad kategorie alternativní hudba, kde zcela chybí pop music.
- Vychází z původního nastavení dotačních řízení, které bylo určeno na rozvoj umění jako součásti kulturního dědictví.
- V posledních dvou letech a za období posledních dvou ministrů kultury se začal zpochybňovat přínos pro obor a větší důraz je kladen na návštěvnost.
- Hlavním problémem je, že objem finančních prostředků směřujících do dotačního řízení není stále dostatečný.
- Hlavně u komerčních subjektů jako jsou klasické hudební festivaly, ale i u jiných subjektů je dvojí právní identita – jedna pro komerční činnost a druhá pro získávání grantů. MK se pak nikdy nemůže dostat do účetnictví komerční právní subjektivity.
- Čistě komerční subjekty se čas od času pokusí žádat o dotaci – např. muzikály, ale spíše ve Státním fondu kultury. Zatím nebyly nikdy úspěšné.
- Na úrovni MK funguje tripartita, jejíž součástí je Asociace nezávislých divadel i Asociace profesionálních divadel. Různé zájmy.
- MK si je vědomo, že dlouhodobě je podfinancována kromě oblasti výtvarného umění i oblast nezávislé oblasti performing arts.
- Pouze oblast klasické hudby např. festivaly je zcela profesionální – vše dost často běží přes agentury i výběr umělců.
- Ostatní obory jsou v tomto smyslu na amatérské úrovni.
- Druhá kariéra – po dvaceti letech snažení došli k závěru, že v ČR nejsme schopni otevřít nový penzijní produkt, který by kombinoval prostředky od umělců s prostředky státu. MK k tomu nemá kompetenci, jediný oprávněný je MPSV. Navíc by docházelo k dvojímu zdanění těchto prostředků.
- Novelou zákona č. 203/2006 Sb., kde se otevírají stipendia pro umělce nad 35 let věku, by měl být otevřen speciální okruh pro druhou kariéru. Potřeba je ale získat finanční prostředky ze státu ve výši 10-20 mil. Kč (390 tis. – 779 tis. EUR). Pokud ano, bude otevřeno od roku 2021.
- Pokud hovoříme o sociálním smíru, pak jsou několikrát ročně svolávány kulaté stoly u náměstka na MK, za účasti zástupců grantových komisí, kde se dohadují o tom, jak by se měly správně rozdělovat finanční prostředky do oblasti umění.
- Zaměstnávání je dlouhodobě problémem i na státní úrovni u tradičně zřizovaných institucí a na úrovni příspěvkových organizací krajů a měst.
- Problém s uměleckými honoráři v klasické hudbě. Jde to přes agentury a MK to ani nezjistí.
- Něco málo mezd je podporováno v rámci celoroční činnosti, nicméně dotace má prioritně jít právě na uměleckou činnost, a ne na odměňování.

²⁰ Veřejnými kulturními službami jsou služby spočívající ve zpřístupňování umělecké tvorby a kulturního dědictví veřejnosti a v získávání, zpracování, ochraně, uchování a zpřístupňování informací, které slouží k uspokojování kulturních, kulturně výchovných nebo kulturně vzdělávacích potřeb veřejnosti."

²¹ Zákon o některých druzích podpory kultury a o změně některých souvisejících zákonů
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-203>

- Pokud by mělo dojít k lepšímu odměňování nezávislého segmentu, pak by se stávající objem finančních dotačních prostředků musel zvýšit 3x
- Neexistuje žádné mezirezortní vyjednávání.

Shrnutí:

1. Do grantového systému přístup pro všechny bez rozdílu.
2. O komerčnosti projektu rozhodují expertní komise.
3. Hlavním problémem je podfinancovanost nezávislého sektoru.
4. **Komerční subjekty mají dvojí právní subjektivitu.**
5. **Na úrovni MK funguje tripartita.**
6. **Na profesionálním přístupu funguje pouze oblast klasické hudby.**
7. **Ostatní obory na amatérském přístupu.**
8. Dotace má prioritně jít na uměleckou činnost, a ne na odměňování.
9. Neexistence mezirezortního vyjednávání.

Příloha 3. Skupinové diskuse

V této části kvalitativního výzkumu bylo využito metody skupinových diskusí. Skupinové diskuse proběhly v zakončovací fázi hloubkových rozhovorů a jejich účastníci byli částečně osloveni na základě doporučení těchto individuálních rozhovorů.

Místo a datum: 12. prosince 2019 v IDU, Celetná 17, Prague 1

Moderátor: Pavla Petrová

Ostatní hosté: Agnieszka Paczynska a Martina Hájková (Steering Committee)

Účastníci Focus Group Music – 10.00 – 12.00:

1. Petra Ludvíková (Palác Akropolis)
2. Petra Žikovská (IFPI)
3. Eva Kesslová (Berg Orchestra)
4. Alexandr Smutný (Soundsgate)
5. Anna Mašátová (Music Managers Forum; SoundCzech)
6. Dušan Svíba (Earth Music),
7. Daniel Andel (Svaz autorů a interpretů, časopis Muzikus)

Účastníci Focus Group Theatre, Dance and New Circus – 14.00 – 16.00:

1. Šárka Maršíková (Cirqueon) – nový cirkus
2. Šárka Pavelková (Asociace nezávislých divadel)
3. Roman Vašek (IDU), oblast baletu
4. Jana Návratová (IDU), oblast tance
5. Pavel Strouhal, choreograf, agentura Buhtance
6. Ondřej Geče (Agentura – 83 production) divadlo, film, mezinárodní spolupráce
7. Tatiana Kravčenko – Agentura – 83 production
8. Lenka Havlíková (DivadloX10, Asociace nezávislých divadel)
9. Ivana Hannichová (majitelka agentury, choreograf muzikálů)

Účastníci v obou diskusních skupinách diskutovali na základě předem připraveného souboru diskusních témat:

- Současné postavení a problematické body soukromého sektoru; jaké jsou definice komerční a nekomerční, hlavní trendy
- Sociální podmínky umělců a možnosti sociálního dialogu
- Odměňování a zaměstnanost
- Ostatní aspekty soukromého podnikání (EET²², daně apod.)

Z diskusí byl vytvořen audiozáznam, který byl vyhodnocen kvalitativní analýzou s využitím tematického kódování. Analýza diskusí se nesoustředila výhradně na tematické okruhy. Cílem bylo nalézt mezi tematickými okruhy diskuse, ale i mezi jednotlivými obory performing arts obecnou zkušenost soukromých aktérů v oblasti performing arts, a to na základě pravidelnosti jednotlivých prvků. Toho bylo dále využito pro další interpretaci a zobecnění. V následujícím textu jsou shrnuty hlavní výstupy podle typu diskusních skupin.

22 Elektronická evidence tržeb ("EET") je pokročilý systém online komunikace mezi podnikateli a Finanční správou vyplývající ze zákona o evidenci tržeb č. 112/2016 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Skupinová diskuse hudba – 12. prosince 2019 – 10.00-12.00

- Dramatická změna sektoru s nástupem online prodeje hudby – polovina obchodů probíhá online,
- Poslední dva roky celý hudební trh v ČR roste,
- Hudba je dostupnější díky online médiím, ale na druhé straně nevzniká nové publikum pro oblast „živé hudby“ ,
- Rozdrobenost hudební scény jak v definicích, tak v žánrech. Scéna je rozdrobená a nespolupracuje,
- Klasická a neklasická hudba se navzájem neznají, nekomunikují spolu, nemají se kde setkat,
- V oblasti současné klasické hudby za poslední dva roky velký boom,
- Nedostatek středně velkých prostor pro klubové hraní, prostory v regionech nemají zájem přestavovat nová jména,
- V oblasti hudby se dá hovořit o dosahování maximálních výsledků s amatérským zázemím.
- Populární hudba je do určité míry zájmový koníček,
- Velká byrokratická zátěž, která zabírá stále více času,
- Zásadním momentem je vzdělávání, a to na všech úrovních, muzikantů i publika,
- Vzdělání na konzervatořích a vysoké škole nepřipravuje muzikanty na reálný život,
- Pro oživení trhu je důležité propojení hudebního a audiovizuálního sektoru,
- Rozevření nůžek mezi velkými a malými akcemi – lidé vydávají velké finance za velké koncerty, ale už je nemají chuť dát za malý koncert v klubu,
- Chybí data o hudebním sektoru,
- Je potřeba osvěta pro umělce v oblasti autorského práva,
- Neefektivní kolektivní správce OSA²³,
- Sociální dialog neexistuje,
- V uměleckých pozicích nejsou v sektoru zaměstnanci, pouze výjimečně v administrativě a managementu,
- Stačily by nepřímé nástroje podpory ze strany státu např. snížení vysokého DPH na vstupné,
- Umělec vrství několik prací, různé práce ráno, odpoledne a večer,
- Umělec a management jsou často jedna osoba,
- Kombinace mnoho příjmů,
- V soukromé klasické hudbě jsou v konkurenci oproti zřizovaným orchestrům, které mají dotované honoráře,
- Hudebníci jsou oproti technickým profesím (zvukaři) hůře odměňováni,
- V klasické hudbě zahraniční turné už není zdrojem luxusních zisků jako v 90. letech,
- Nicméně poptávka po českých hudebnících je v zahraničí velká, protože mám levnější práci než v zahraničí,
- Bariérou je, že soukromé subjekty nemají kapacitu se touringu věnovat,
- V oblasti populární hudby naopak často snaha o zahraniční touring ještě před vlastním úspěchem v ČR.

23 OSA (www.osa.cz) je organizace zastupující autory hudebních děl obsahujících text nebo děl bez textu, tj. hudebních skladatelů a textařů. OSA je jedním ze šesti sdružení v České republice jednajících na základě oprávnění udělených ministerstvem kultury; každá z řídících organizací představuje určitou skupinu držitelů práv s ohledem na určitá práva.

Hlavní zjištění za oblast hudby

- Rozdrobenost sektoru
- Byrokracie
- **Nedostatečné vzdělávání**
- **Profesní nerovnosti v odměňování**
- **Vrstvení prací**
- Chybějící data
- **Pouze individuální sociální ochrana**
- Chybí klasická zaměstnanost

Skupinová diskuse divadlo, tanec a nový cirkus – 12. prosince 2019 – 14.00-16.00

- Čistě komerční je pouze černé divadlo a muzikály (bez jakékoliv veřejné podpory),
- Černé divadlo nyní spíše v úpadku, začátek v 50. a 60. letech, vrchol v 90. letech. Nyní cca 6 – 7 souborů, cca 120 umělců z toho 75 tanečníků. Profilování souborů – taneční směr, činoherci. Vedle tanečníků zde nachází uplatnění hodně gymnastů jako druhá kariéra. Ekonomicky slabé, malá návštěvnost – pod 50 % honoráře 500²⁴ – 1000 Kč (19,50 - 39 EUR) za představení. Často vedle toho pracují ve státních divadlech (Národní divadlo, Laterna Magika).
- Trendem v oblasti tance je propojování kariér i světů. Sendvičová kariéra – pracují, učí, pracují na komerčních eventech, v nezávislých projektech. Velké fyzické vyčerpání tanečníků.
- Dalším trendem je, že taneční soubory jsou schopné pracovat na komerčních a uměleckých projektech zároveň jako na nejefektivnějším modelu.
- V muzikálech se zkouší 2-5 měsíců bez honoráře, tanečník pak v průměru za představení 1200 Kč (47,- EUR), pěvci 1500 (58,- EUR), někde 1800 Kč (70,- EUR), ale nikdy nepřekračuje 2000 Kč (78 EUR).
- Umělci jsou fyzicky vyčerpaní, jsou nezodpovědní a vše jde na úkor kvality.
- V nezávislém činoherním sektoru hrají herci v několika souborech. Rozdíl mezi komerčním a nekomerčním je v dramaturgii. Některá divadla platí i za zkoušení. Herci pracují v jiných zaměstnáních.
- Nový cirkus v posledních 15 let obrovský boom, segment významně roste od malých projektů až po větší produkce i komerční činnost.
- I v novém cirkuse dělají více věcí - hrají, učí, komerční projekty.
- Velké soubory jako La Putyka a Losers mají 40 akrobatů, kteří zkoušejí a trénují 2 roky na novém představení. Mají tréninkové prostory zadarmo a jsou profesionální zodpovědná skupina. Systematicky pracují na přípravě nových lidí. Mají komerční projekty v zahraničí typu práce v kabaretu.
- Honoráře u nového cirkusu jsou i několikanásobně vyšší než u tanečníků. Honorář nejde pod 2.000,- Kč (78 EUR), někteří mají pevnou nejnižší cenu 3-5 tis. Kč (117,- EUR – 195 EUR) za nekomerční představení, 6-8 tisíc Kč (234 EUR – 312 EUR) za komerční představení.
- V oblasti tance velká konkurence, proto velmi nízké honoráře. Jakmile by projeví určitou neposlušnost, tak už jsou na té úrovni nezaměstnatelní.
- Technici mají nastavené pevné ceny.
- V činohře zahraniční projekty příliš nefungují díky jazykové bariéře. Činohra je naopak příležitostí pro práci ve filmu, reklamě.

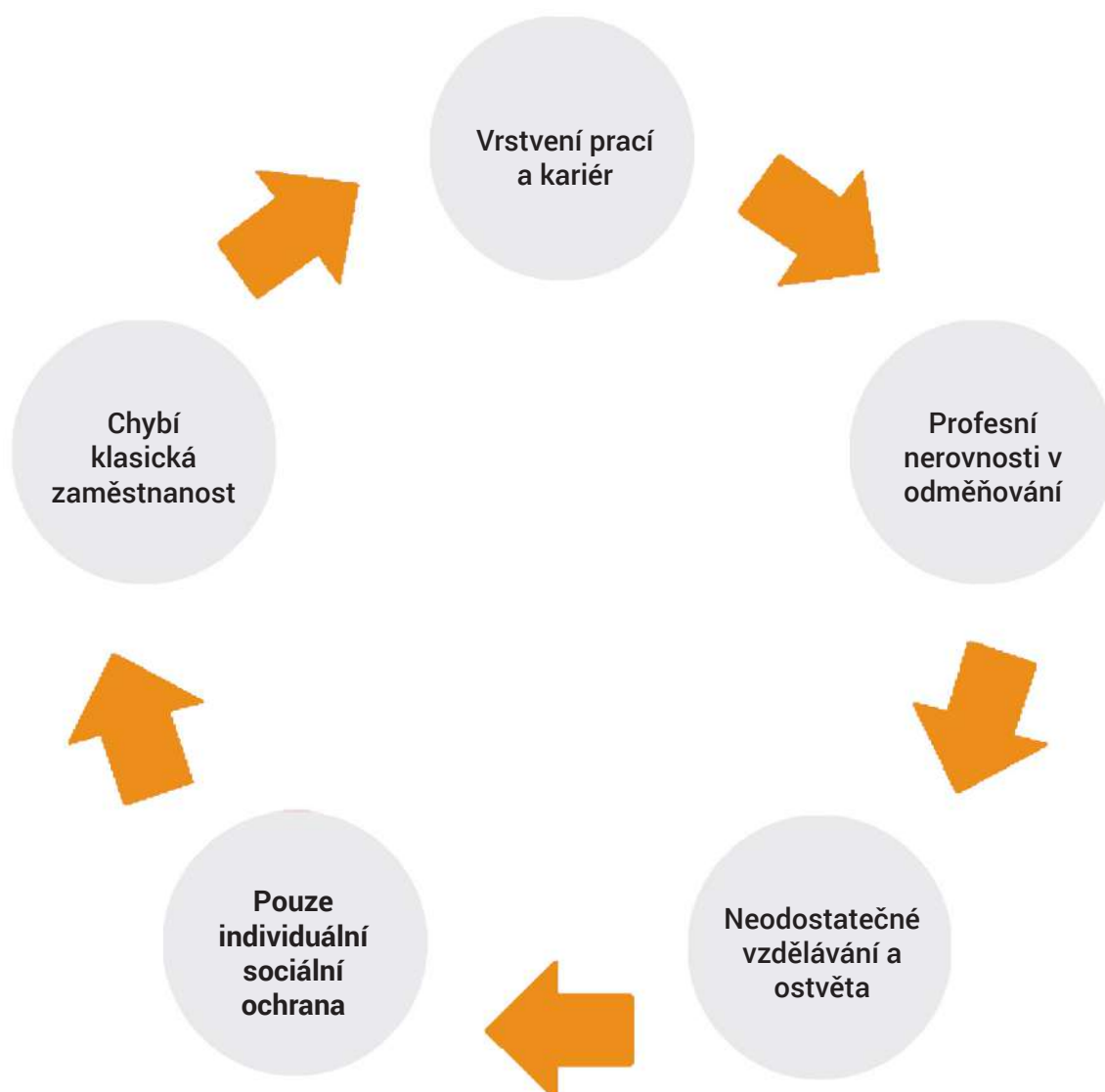
24 Průměrný kurz za rok 2019: 1 EUR = 25.672 Kč

- Chybí zastřešující organizace (unie)
- Ustanovení odborů by bylo potřebné, ale komerční oblast toho není zatím schopna. Existuje dialog mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výši honoráře. Dobré podmínky si vyjednává nový cirkus, ale v tanci se tak neděje (v dalších odvětvích také ne).
- Zahraniční herci žijící v Praze mají 3x větší honoráře než místní.
- Chybí vzdělávání mladých umělců, především v ekonomickém směru.
- Obecně problém vzdělávání. Vzdělávací systém vychovává k poslušnosti, pak nedostatečné sebevědomí řešit své problémy.
- Komerční sektor je celkově hůř placený nežli neziskový sektor s podporou z veřejných prostředků.
- Nikdo není zaměstnán v uměleckých profesích, pouze minimálně v administrativě.
- Nový cirkus se snaží formou stabilních měsíčních paušálů. Ani z grantů nejde dobře zaměstnávat.
- Všichni dělají všechny činnosti.
- Někteří mají individuální úrazové či životní pojištění.
- Nezávislá divadla si navzájem vyrovnávají ceny vstupenek na stejnou hladinu.
- Sociální – zdravotní pojištění si každý řeší individuálně.
- Nadační fond druhé kariéry – chtěly tzv. participativní financování druhé kariéry – 1 tisíc Kč (39 EUR) od tanečníka a 1 tisíc Kč od státu. Za kariéru 20 let by měl umělec tak naspořeno 1200 tis. Kč (46.744,- EUR) na rekvalifikaci nebo novou práci.
- Nový cirkus má velké zajištění bezpečnosti práce. Pracují precizně, osobní odpovědnost.
- Obecné problémy – umělci na volné noze nikdy nedosáhnout ani na půjčku či hypotéku.
- Chybí definice specifík taneční profese. Zátěž taneční profese – hlučnost, pracnost, stres.

Hlavní zjištění za oblast divadla

- **Vrstvení prací a kariér**
- Fyzická vyčerpanost tanečníků
- Boom nového cirkusu
- **Profesní nerovnosti v odměňování**
- **Nedostatečné vzdělávání a osvěta**
- Komerční sektor je hůře placený
- **Pouze individuální sociální ochrana**
- **Chybí klasická zaměstnanost**

Na základě dvou diskusních debatních skupin a následné kvalitativní analýzy jejich odpovědí byly identifikovány hlavní kategorie zkušenosti soukromých aktérů v oblasti performing arts v ČR, které jsou společné pro celou oblast.



Pokud se tyto kategorie dále interpretují do souvislého konceptu, pak můžeme konstatovat, že celý sektor komerčního nezávislého performing arts řeší podobné problémy. Rozdíly existují pouze mezi některými profesemi. Výjimku tvoří oblast nového cirkusu, která má jasně nastavená nejen pravidla odměňování, ale i organizaci práce a bezpečnosti. Celému sektoru chybí adekvátní vzdělávání uměleckých profesí tak, aby byli připraveni na trh práce a konkurenci. Chybí rovněž dostatečná osvěta pro umělecké pracovníky v oblasti autorského práva. Klasická zaměstnanost neexistuje, pouze s výjimkami v případě administrativních pozic. Pojištění je záležitostí individuální odpovědnosti každého jednotlivce. Sektor, aby se uživil, maximálně využívá propojování na různých úrovních mezi komerčním a nekomerčním světem, zřízovanými a nezřízovanými subjekty nebo pracemi pro další zaměstnavatele a organizace mimo oblasti kultury. Sociální dialog existuje pouze v úrovni vyjednávání o výši honoráře, ale v některých profesích se neodehrává ani to.

Příloha 4. Právní předpisy

Právní předpisy České republiky – v českém jazyce

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, v platném znění -

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89?text=ob%C4%8Dansk%C3%BD+z%C3%A1kon%C3%ADk>

Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. - <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1990-120/zneni-20070101>

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání - <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2>

Zákon č. 203/2006 Sb., o některých druzích podpory kultury a o změně některých souvisejících zákonů - <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-203>

Zákon č. 121/2000 Sb., Zákon o právu autorském, a o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) -

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-121?text=autorsk%C3%BD+z%C3%A1kon>

Zákon č. 112/2016 Sb., o evidenci tržeb - <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-112>

Zákon č. 203/2006 Sb., o některých druzích podpory kultury a o změně některých souvisejících zákonů podle zákona č. 227/2009 Sb. - <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-203>

Právní předpisy v angličtině:

Act No. 89/2012 Coll., Civil Code - <https://www.cak.cz/assets/pro-advokaty/mezinarodni-vztahy/civil-code.pdf>

Act No. 262/2006 Coll., Labour Code - https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf

Příloha 5. Zdroje

Boháčková, J. (Ed.). (2015). *Mapování kulturních a kreativních průmyslů v ČR*, II. Svazek Prague: Institut umění – Divadelní ústav, Retrieved 20 July, 2019, from

<https://www.idu.cz/en/publications/739-mapovani-kulturnich-a-kreativnich-prumyslu-v-cr-ii-svazek>

Návratová, J. (2018). *Český tanec v datech 3 / Současný tanec*. Prague: Institut umění – Divadelní ústav, Retrieved 20 July, 2019, from

<https://www.idu.cz/cs/publikace/1053-cesky-tanec-v-datech-3-soucasny-tanec>

NIPOS & ČSÚ. (2017). *Výsledky Účtu kultury ČR za rok 2015*. Prague: NIPOS. Retrieved 2 August, 2019, from <https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-uctu-kultury>

NIPOS & ČSÚ. (2019). *Výsledky Účtu kultury ČR za rok 2017*. Prague: NIPOS. Retrieved 2 August, 2019, from <https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-uctu-kultury-2017>

Štefanová, V., & Byček, A. (2018). *Český tanec v datech 4 / NOVÝ CIRKUS A NONVERBÁLNÍ DIVADLO*, Prague: Institut umění – Divadelní ústav, Retrieved 20 July, 2019, from <https://prospero.divadlo.cz/balet-tanec-pantomima/cesky-tanec-v-datech-4-novy-cirkus-a-nonverbalni-divadlo/#.XSy3eUkUlaQ>

Vašek, R. (2017). *Český tanec v datech 2 / Balet*. Praha: Institut umění – Divadelní ústav, Retrieved 20 July, 2019, from

<https://www.idu.cz/cs/publikace/717-cesky-tanec-v-datech-2-balet>

úvěry

Sam Moqadam (Unsplash), p.1
Noemi Italy (Pixabay), p.3
Sergi Dolcet Escrig (Unsplash), p.5
Quavondo (iStock by Getty Images), p.7
Manuel Nageli (Unsplash), p.9
Sebastian Mark (Unsplash), p.15
Gerd Altmann (Pixabay), p.16
Jorge Royan (Wikimedia), p.27
Miikka Luotio (Unsplash), p.30
Ryan Brownell (Wikimedia), p.64