



Proměny trhu práce / Srovnání povolání / Přínos a dispozice umělců pro praxi v jiných oborech

„Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti Performing arts“

Jana Návratová, Roman Vašek

Tato studie je součástí projektu „Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti Performing arts“ (č. CZ.1.04/5.1.01/77.00318) realizovaného Centrem rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

ISBN 978-80-905248-7-3



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah

1 PROMĚNY TRHU PRÁCE – kontexty a predikce	3
1.1 Český trh práce z hlediska některých makroekonomických ukazatelů	4
1.1.1 Zahraněční obchod	4
1.1.2 Pridaná hodnota	5
1.1.3 Produktivita práce	5
1.2 Vývoj zaměstnanosti v ČR a některých zemích EU	6
1.3 Vzdelání a zaměstnanost v ČR	8
1.3.1 Vzdelání a zaměstnanost v EU	9
1.4 Souhrn hlavních trendů ve změnách struktury pracovních míst v ČR a EU .	10
1.4.1 Ostatní služby.....	11
1.4.2 Umělecké profese.....	12
1.4.3 Taneční profese z hlediska budoucích trendů	14
LITERATURA A PRAMENY	18
2 SROVNÁNÍ POVOLÁNÍ	19
2.1 Profesionální sportovci	21
2.1.1 Počet profesionálních sportovců	22
2.1.2 Zaměstnanecký status	23
2.1.3 Kvalifikace	23
2.1.4 Věk ukončení sportovní kariéry	24
2.1.5 Zdraví, prevence, pojištění.....	24
2.1.6 Finanční příjmy sportovců	25
2.1.7 Problematika druhé kariéry	26
2.2 Piloti	30
2.2.1 Počet pilotů	30
2.2.2 Kvalifikace	31
2.2.3 Finanční příjmy pilotů.....	32
2.2.4 Zdravotní způsobilost a ukončení kariéry	32
2.2.5 Problematika druhé kariéry	33
2.3 Horníci	34
2.3.1 Kvalifikace	34
2.3.2 Ekonomické zázemí	34
2.3.3 Zdravotní rizika, prevence a problémy	35
2.3.4 Sociální problematika	36

2.4 Přenositelnost poznatků do oblasti performativních umění.....	40
2.4.1 Umělci a sportovci	41
2.4.2 Umělci a piloti.....	41
2.4.3 Umělci a horníci.....	42
2.4.4 Shrnutí přenositelných zkušeností	43
LITERATURA A PRAMENY	44
3 PŘÍNOS A DISPOZICE UMĚLCŮ PRO PRAXI V JINÝCH OBORECH.....	46
3.1 Dispozice tanečníků a dalších umělců	46
3.1.1 Vzdělání	46
3.1.2 Talent a další dispozice.....	47
3.1.3 Obecné dovednosti.....	47
3.1.4 Měkké kompetence	47
3.2 Praxe v jiném oboru.....	50
LITERATURA A PRAMENY	52

1 PROMĚNY TRHU PRÁCE – kontexty a predikce

Jana Návrátová

Smyslem této kapitoly je nahlédnout na specifickou skupinu umělců z oblasti performing arts v kontextu (všeobecného) trhu práce a jeho proměn. Specifika této skupiny, kterou ještě zužujeme na výkonné umělce v oborech pohybových disciplín – tedy na tanečníky, akrobaty, performery pohybového a fyzického divadla – detailně analyzuje *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu* (2012) autorů Romana Vaška a Václava Riedlbaucha. Stručně řečeno pro tento úvod – jde o velmi úzký segment lidských zdrojů, s mimořádně dlouhou a náročnou vzdělávací přípravou, rizikovým průběhem povolání, nízkým finančním ohodnocením a limitovanou délkou výkonu povolání.¹ Tyto a další rysy činí z této skupiny na jedné straně snadno uchopitelný segment (jedná se o statisticky relativně ohraničenou komunitu), ale na straně druhé je nesmírně obtížné chování této profesní society popisovat v rámci široké odvětvové struktury. Sledovat ji v makroekonomickém měřítku se jeví zcela bezpředmětné. Jak se však při práci na této kapitole ukázalo, dynamika vývoje profesí, demografické ukazatele a budoucí potřeby trhu práce výrazně proměňují poptávku pracovního trhu směrem k další specializaci a personalizaci, která se uspokojí vznikem nových profesí a rozvojem tzv. terciéru, kde znalosti, schopnosti a dovednosti původních profesionálů z oblasti performing arts mohou být dobře využity. Další vývoj uplatnění se na trhu práce bude bez ohledu na původní vzdělání a povolání záviset na flexibilitě, dalším vzdělávání, schopnosti a ochotě se učit. Tato realita zasáhne větší spektrum ekonomicky aktivního obyvatelstva v produktivním věku.

Tato kapitola byla také příležitostí zjistit, jak se postupně v ČR sofistikuje sledování profesních skupin statistickými nástroji tak, že i tato malá skupina je začleněna do statistické struktury hospodářství. V Evropské unii má toto „jemné“ sledování jen několik nejvyspělejších zemí.

Autorka kapitoly vycházela především ze závěrů a studií Střediska vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy, Českého statistického úřadu, Národního fondu vzdělávání a portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Na úvod jedno číslo – 0,0075 % – to je podíl tanečníků a performerů na českém trhu práce.

¹Tato charakteristika nejlépe vystihuje tanečníky baletních souborů. U performerů, akrobatů či tanečníků současného, lidového a hiphopového tance může, ale nemusí, jít o kratší dobu studia a delší dobu výkonu povolání.

1.1 Český trh práce z hlediska některých makroekonomických ukazatelů

Koncept kulturních a kreativních průmyslů a související evropské kulturní strategie přinesl mimo jiné sledování tzv. tvrdých dat pro oblast umění a kultury. Sběrem dat v oblasti scénických umění se zabývá především Národní informační a poradenské středisko (NIPOS) a Český statistický úřad prostřednictvím satelitního účtu kultury, který sběr dat zahájil v roce 2008.

Trh práce v České republice je ovlivňován třemi základními faktory – **zahraničním obchodem, produktivitou práce a přidanou hodnotou.**

Z hlediska naší studie postačí uvést několik klíčových deskriptorů, které naznačí priority naší ekonomiky a její hlavní výkonnostní ukazatele, které budou dokumentovat změnu, jež se odehrála v uplynulých letech v našem hospodářství, a naznačí jeho další, předpokládaný vývoj. Vzhledem k tomu, že šetření popisující proměny trhu práce probíhala v rámci různých projektů a za různým účelem, údaje, s nimiž pracuje tato studie, se vztahují k různým časovým úsekům. Časový údaj budeme vždy specifikovat.

1.1.1 Zahraniční obchod

Geografická poloha České republiky nahrává aktivnímu dovozu a vývozu zboží a služeb. Od roku 2000 se objem vývozu zvýšil o 170 %, objem dovozu o 150 %. V rámci zemí Evropské unie se jedná o čtvrtou nejdynamičtější ekonomiku z hlediska nárůstu² mezinárodního obchodu. Do zemí EU přitom vyvážíme zhruba 63 % celkového objemu zboží, největším obchodním partnerem je už stabilně sousední Německo, kam míří celá třetina produktů a služeb. Dále je to Slovensko (9 %) a Polsko (6 %).

Z hlediska dovozu jsme z téměř 65 % příjemcem zboží a služeb z EU. V uplynulých letech se ale významně zvyšuje dovoz z Číny, který kupříkladu mezi lety 2000 a 2010 vzrostl o 10 %. Nárůst zahraničního obchodu zaznamenala ČR i s Ruskem a Ukrajinou.³

Export je tvořen především dvěma odvětvími – *Výrobou elektrických a optických přístrojů* (25 % exportního objemu) a *Výroba dopravních prostředků* (18 %).

Poslední aktuální údaje o zahraničním obchodu v roce 2014 uvádějí, že se vývoz v národním pojetí v říjnu 2014 meziročně zvýšil o 9,9 % (na 287,1 mld. Kč) a dovoz o 9,6 % (na 276,9 mld. Kč).⁴ Toto číslo dokumentuje trvalý nárůst objemu exportu. Jeho příčinou jsou především zásahy České národní banky.

²V letech 2000–2010.

³HECZKOVÁ, Markéta. Fakta o obchodě Česka se zahraničím. *Statistika a my* [online]. 9/2014 [cit. 2015-01-08]. Přístup z WWW: <<http://www.statistikaamy.cz/2014/09/fakta-o-obchode-ceska-se-zahranicim/>>.

⁴Zahraniční obchod ČR 2015. *Kurzy.cz* [online]. [Cit. 2015-01-08]. Přístup z WWW: <<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/zahranicni-obchod/A=5>>.

1.1.2 Přidaná hodnota

Jedná se o ukazatel rozdílu mezi ziskem a kapitálovým nákladem. V makroekonomickém kontextu popisuje výkonnost, ziskovost, ekonomiky. Přidaná hodnota přímo ovlivňuje růst pracovních míst. Je-li potřeba vyrobit větší množství produktu a nezvýší se produktivita práce, logicky se vytvoří nová pracovní místa.

V tomto smyslu mělo v letech 2000–2010 největší zásluhy odvětví *Velkoobchod, maloobchod a opravy*. Téměř jedna šestina celé přidané hodnoty ČR je vyprodukována v tomto segmentu. Další osminu tvoří přidaná hodnota vytvořená v odvětví *Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu a výzkum a vývoj*. Největší průměrný roční nárůst přidané hodnoty nastal v letech 2000–2010 v ČR v terciárním sektoru⁵(více než 4,5 % ročně), mezi roky 2000–2010 rostla přidaná hodnota ČR v průměru o 3,5 % ročně.

Z dat Českého statistického úřadu, satelitního účtu kultury, lze za rok 2012 předpokládat (odhadovat), že objem produkce v kulturním sektoru dosáhl 210,9 mld. Kč (2,16 % na celostátní produkci) a úroveň HPH 82,2 mld. Kč (tj. 2,38 % z celkové HPH vytvořené v ekonomice). Objem HDP vytvořeného v kultuře lze odhadovat v úrovni 55,1 mld. Kč (1,43 % z celkového HDP).⁶

Pojem přidané hodnoty adoptovala i rétorika a metodika kulturních strategií jednak pod vlivem konceptu kulturních a kreativních odvětví, a jednak celkovou ekonomizací společenského myšlení. Jedná se o jeden z ukazatelů tzv. multiplikačních efektů, které přinášejí lokalitě – městské čtvrti, městu, kraji – kde se určitá kulturní událost koná, ekonomický prospěch. Jedná se především o využití služeb a sekundárně o zvýšení společenské prestiže lokality, což může hrát roli při rozhodování investorů vstoupit do daného místa se svým kapitálem.

1.1.3 Produktivita práce

Posledním významným makroekonomickým ukazatelem popisujícím situaci na trhu práce je produktivita.

Změna produktivity práce, narozdíl od přidané hodnoty, nepřímou úměrou ovlivňuje počet pracovních míst. Zvyšující se produktivita znamená, při jinak neměnných podmínkách, ubývání pracovních míst. Na výrobu stejného produktu je při vyšší produktivitě práce potřeba méně osob. Naopak snižující se produktivita práce znamená potřebu nových zaměstnaných osob.

V České republice došlo v letech 2000–2010 téměř ve všech odvětvích ke zvýšení produktivity práce. Největší podíl na tom mělo odvětví *Výroba dopravních*

⁵Terciér – obslužná sféra hospodářských činností; primér – prvovýroba, sekundér – druhovýroba.

⁶Výsledky účtu kultury za rok 2012. Český statistický úřad [online]. 29. 5. 2014 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/090005-14>>.

prostředků, nicméně nárůst zaznamenala všechna odvětví kromě odvětví Ubytování a stravování.

Produktivita se stala důležitým ukazatelem i pro kulturní sféru, kde se výkonnostní ukazatele začaly sledovat např. u žadatelů o grantovou podporu – hodnotí se vedle kvalitativních ukazatelů i počty odvedených výkonů, odehraných představení, repríz, divácká obslužnost. Vysokou produktivitu práce lze zaznamenat například v organizačních složkách kulturních organizací, především pak v neziskovém sektoru (stagiony, divadla, produkční jednotky). Malé rozpočty vedou k úsporám a nízký počet pracovníků musí zvládnout velký objem práce.

Tento pozorovaný, exaktně neměřený, fakt dokládá ale komentář Bohumila Nekolného k interpretaci dat z oblasti performing arts za rok 2013: *„Na základě indexů vybraných výkonnostních údajů za období posledních 5 let (počet divadel, počet stálých scén v provozu, počet souborů, kapacita divadel, počet titulů, počet premiér, počet představení) lze konstatovat, že ve všech těchto kategoriích dochází ke stabilnímu nárůstu výkonů českého, moravského a slezského profesionálního divadelnictví. Zůstává paradoxem, že na jedné straně rostou výkony divadelní sítě a na druhé straně klesá podíl veřejných rozpočtů na jejím financování, včetně výrazného poklesu investic do kulturní infrastruktury.“*⁷

Snižování pracovních míst, k němuž došlo především v průběhu 90. let v rámci baletních souborů, neomezilo jenom repertoár, ale také zatížilo zaměstnané členy sboru dalšími povinnostmi – vyšší frekvencí představení, někdy i nastudováním většího počtu rolí a odvedení většího počtu premiér. Finanční odměna, či jiné kompenzace zdaleka nevyvážily nutné zvýšení pracovní produktivity.

Pro naši zkoumanou profesní skupinu je, obecně vzato, „produktivita“ přirozenou součástí praxe, neboť udržování a zvyšování výkonnosti je předpokladem dobrého uplatnění se na trhu práce. Vypovídací hodnota tohoto deskriptoru je ale značně limitující, v uměleckém kontextu je významnějším ukazatelem kvalita výkonu.

1.2 Vývoj zaměstnanosti v ČR a některých zemích EU

Počet zaměstnaných osob v České republice se dlouhodobě pohybuje kolem 5 milionů. Při posledním sčítání lidu v roce 2011 žilo v ČR 10,5 milionu obyvatel. Z platu, mzdy či vlastní živnosti žije 4,1 milionu lidí. Na školách od základních až po vysoké bylo v té době 1,4 milionu lidí.

Těsně před vypuknutím krize, tedy v roce 2008, počet zaměstnaných osob dosáhl svého maxima – dostal se téměř na úroveň 5,3 milionu osob. Naopak nejméně zaměstnaných bylo v ČR v roce 2003, kdy jejich počet činil jen 4,9 milionu osob.

V letech 2011–2013 byl zaznamenán nepřetržitý růst zaměstnanosti ve věkové

⁷NEKOLNÝ, Bohumil. Data z oblasti performing arts [dokument word]. Pracovní verze pro publikaci Kulturní a kreativní průmysly II, svazek 2, kterou připravuje pro rok 2015 k vydání Institut umění – Divadelní ústav.

kategorii 15 až 64 let, což představuje segment ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Vzhledem k tomu, že česká ekonomika je stále průmyslově orientována, nejvíce osob pracuje v sekundárním sektoru. V roce 2010 zde pracovalo 1,8 milionů osob. Druhým největším sektorem z hlediska zaměstnanosti je terciér – oblast, kam spadají i umělečtí pracovníci. V něm je zaměstnáno asi 1,3 milionů osob.

Podle údajů Českého statistického úřadu z roku 2010 pracovalo v kulturní oblasti 87 000 osob a průměrná mzda v tomto sektoru činila 24 000 Kč.⁸

Podle posledních dat: Oblast performing arts (divadlo, tanec, hudba – tedy ve výseku kulturní oblasti) v roce 2013 zaměstnávala na stálý úvazek 8 900 zaměstnanců a na dočasné smlouvy celkem 13 537 zaměstnanců. Kapacita pracovního trhu v tomto úzkém segmentu národního hospodářství se pohybuje kolem 23 000 pracovních míst pro převážně vysoce kvalifikovanou a flexibilní pracovní sílu.⁹ Průměrná mzda v tomto segmentu byla 17 840 Kč.¹⁰

Největším odvětvím z hlediska zaměstnanosti je *Velkoobchod, maloobchod a opravy*, ve kterém bylo v roce 2010 zaměstnáno 751 tisíc osob, tedy téměř 15 % všech zaměstnaných. Druhým největším odvětvím jsou *Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu a výzkum a vývoj*, kde je zaměstnáno 637 tisíc osob, tedy více než 12 % všech zaměstnaných. Jsou to jediná dvě odvětví, která zahrnují více než 10 % zaměstnaných. Třetí největší odvětví, *Stavebnictví*, zaměstnávalo v roce 2010 téměř 460 tisíc osob, tedy necelých 9 % všech zaměstnaných. Alespoň 5% podíl na celkové zaměstnanosti měla v roce 2010 v ČR ještě 4 další odvětví. Bylo to odvětví *Doprava a komunikace* (podíl 7,2 %), *Veřejná správa a obrana* (5,9 %), *Zdravotní a sociální péče a veterinární činnosti* (5,8 %) a také *Školství* s podílem 5,7 %. V další části studie ukážeme, jak se mají podíly zaměstnaných v těchto segmentech proměňovat z hlediska budoucího vývoje profesí ovlivněné novými potřebami ekonomik a tedy i trhu práce.

Poslední údaje z konce roku 2014 uvádějí, že míra zaměstnanosti ve třetím čtvrtletí 2014 stoupla. Celkově v Česku pracuje bezmála pět milionů lidí, bez práce je jich téměř 313 000 lidí. Míra nezaměstnanosti je tak na hranici šesti procent. Ubývá i dlouhodobě nezaměstnaných, přetrvává však vysoká míra nezaměstnanosti lidí s pouze základním vzděláním.

Zajímavý údaj, související s tématem naší studie, je fakt, že druhým nejdynamičtějším odvětvím (z hlediska absolutního zvýšení počtu zaměstnaných) bylo v ČR odvětví *Ostatní služby* (z nich to jsou především rekreační, kulturní a sportovní činnosti; na prvním místě v dynamice růstu bylo odvětví *Činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu a výzkum a vývoj*). V tomto odvětví – *Ostatní služby* – se mezi roky 1995 a 2010 zvýšil počet pracovních míst o 57 000, tedy o 35 %.

⁸Zaměstnanost a mzdy v kultuře. *Český statistický úřad* [online]. [Cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE001CD1BC/\\$File/3318127.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE001CD1BC/$File/3318127.pdf)>.

⁹NEKOLNÝ, Bohumil. Data z oblasti performing arts [dokument word]. Op. cit.

¹⁰V témže období činila průměrná mzda v ČR 22 288 Kč. Pro upřesnění odměny ve zřizovaných divadlech činily průměrně 19 200 Kč, v nezávislé sféře jen 16 470 Kč.

1.3 Vzdělání a zaměstnanost v ČR

Obecně se dá konstatovat, že vzdělanost zaměstnaných roste. Snižuje se počet osob se středním vzděláním bez maturity (mezi lety 1995 a 2010 – pokles o 7 %). Osoby bez vzdělání tvořily v roce 2010 jen 5 % zaměstnané populace.

Osoby se středním maturitním vzděláním v roce 2010 tvořily 38 % (1,9 milionu osob), zhruba stejný počet jako osoby se středním nematuritním vzděláním. Osob s terciárním vzděláním bylo v roce 2010 zaměstnáno 900 tisíc, tedy více než 18 %.

Názory na trend poklesu počtu zaměstnaných osob se středoškolským nematuritním vzděláním se liší. Zatímco Hospodářská komora ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR vydává varovná prohlášení o nedostatku technických a řemeslných pracovníků, studie firmy Scio naopak tvrdí, že absolventi učilišť v budoucnu nenajdou práci, zatímco absolventi gymnázií a jiných středních škol budou díky všeobecnému přehledu a flexibilitě schopni se na trhu práce lépe uplatnit. S rychlým rozvojem všech odvětví nebudou v příštích letech tak důležité znalosti nabyté ve škole, ale spíše schopnost rychle se učit novým věcem, znalost jazyků, počítačové dovednosti a širší všeobecný základ.

V uplynulých deseti letech se v ČR ve skupině povolání **Umělecké profese** snížil především podíl osob se středoškolským vzděláním s maturitou a o něco méně i bez maturity; naopak se zvýšil podíl zaměstnaných s terciárním či vysokoškolským vzděláním. Jejich podíl vzrostl ze 48,1 % na 64,7 % (v celé ekonomice v letech 2000–2010 vzrostl z 12,6 % na 18,4 % zaměstnaných). Mezi zaměstnanými s terciárním vzděláním se výrazně zvýšil podíl vysokoškoláků s bakalářským titulem, naopak poklesl podíl osob s magisterským diplomem (ačkoliv z pohledu celé skupiny povolání jejich podíl vzrostl, při porovnání pouze osob s terciárním vzděláním jejich podíl mírně poklesl). Podíl absolventů vyšších odborných škol (VOŠ) a osob s doktorandským vzděláním se za deset let nijak výrazně nezměnil.¹¹

Průměrná délka vzdělávání v této skupině povolání u nás v roce 2010 činila 15,3 roku, což je oproti roku 2000 nárůst o 0,6 roku, tedy o 4,3 %. V České republice jsou Umělecké profese skupinou povolání s desátou nejvyšší průměrnou délkou vzdělávání.

Stejně jako v ČR, také v EU27, ale i USA převažují v této skupině povolání lidé s terciárním vzděláním. Zatímco v ČR však mezi nimi jasně dominují osoby s magisterským vzděláním (tvoří 69 % terciárně vzdělaných osob), v EU i v Německu je jejich dominance o něco nižší (v EU tvoří 54 %, a konkrétně v Německu 61 %).

Povolání zahrnutá do skupiny Umělecké profese:¹²

- Překladaelé a tlumočníci
- Umělečtí grafici

¹¹LEPIČ, Martin. *Ekonomické a kvalifikační profily skupin povolání: Analýzy a projekce 2000–2020* [online]. Praha : Univerzita Karlova, květen 2013 [cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/2013_Ekonomické%20a%20kvalifikačn%C3%AD%20profily%20skupin%20povolán%C3%AD_analýzy%20a%20projekce%202000-2020.pdf>.

¹²LEPIČ, Martin. *Ekonomické a kvalifikační profily skupin povolání: Analýzy a projekce 2000–2020* [online]. Op. cit.

- Redaktoři (kromě technických)
- Herci
- Instrumentalisté
- Ostatní hudebníci
- Umělečtí malíři
- Šéfredaktoři a editoři
- Novináři
- Ostatní specialisté v rozhlasu, televizi, filmu a divadle
- Zpěváci sólisté a zpěváci sboristé
- Produkční
- Režiséři
- Rozhlasoví moderátoři
- Spisovatelé a příbuzní pracovníci
- Redaktoři, novináři a příbuzní pracovníci
- Výtvarní umělci
- Koncertní mistři, sbormistři
- Ostatní specialisté v oblasti žurnalistiky
- Výkonní umělci a příbuzní specialisté jinde neuvedení

1.3.1 Vzdělání a zaměstnanost v EU

Vzdělanostní struktura zaměstnaných osob se v jednotlivých zemích EU liší podle struktury dané ekonomiky. Státy na jihu Evropy mají výrazně vyšší podíl zaměstnanců se základním vzděláním – např. na Maltě je to více než polovina a v Portugalsku dvě pětiny osob.

Další skupinu tvoří země, ve kterých mají vysoký podíl osoby se středním vzděláním. Do té skupiny patří země střední Evropy. V České republice a na Slovensku tvoří osoby se středním vzděláním téměř tři čtvrtiny zaměstnaných. Přibližně tři pětiny tvoří mezi zaměstnanými v Maďarsku, Polsku, Rakousku, Německu, Slovinsku a také v balkánských (Rumunsko a Bulharsko) a pobaltských (Litva a Lotyšsko) zemích.

Vysoký podíl osob s terciárním vzděláním mají například v Estonsku, Belgii, Irsku a Finsku (až 40 %). Vysoký podíl najdeme také na Kypru, v Lotyšsku, Španělsku, Francii a Velké Británii.

Trend zvyšování dosaženého stupně dokládají následující čísla. Mezi roky 2000 a 2010 se snížil v EU27 počet zaměstnaných osob z 65 milionů jen na necelých 52 milionů. Jejich podíl na celkové zaměstnanosti tak poklesl z 31 % na 23 %. Počet zaměstnaných osob se středním vzděláním se ve stejném období zvýšil z 97 milionů na téměř 107 milionů a jejich podíl se tedy zvýšil ze 46 % na 48 % všech zaměstnaných. Nejvíce vzrostl počet zaměstnaných osob s terciárním vzděláním. Zatímco v roce 2010 bylo v zemích EU27 zaměstnáno necelých 50 milionů osob

s terciárním vzděláním, v roce 2010 to již bylo více než 65 milionů. Podíl těchto osob na celkové zaměstnanosti vzrostl v EU27 z 23 % na 29 %.¹³

Z těchto čísel plyne, že vývoj směrem k dosahování vyššího stupně vzdělání v České republice odpovídá tendencím ve vyspělejších zemích EU.

1.4 Souhrn hlavních trendů ve změnách struktury pracovních míst v ČR a EU

V souladu se závěry studie Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2012¹⁴ lze konstatovat, že v budoucích letech nelze očekávat nějak dramaticky odlišný vývoj trendů v počtu zaměstnaných v porovnání s lety minulými. Nepředpokládá se, že by nějaká odvětví či profesní skupiny, které v minulých letech výrazně rostly (ve smyslu počtu zaměstnaných), měly začít nyní náhle významně klesat. Nelze předpokládat ani opačný trend. Kolik pracovních míst se do roku 2020 v ekonomice ČR uvolní, je velice těžké odhadnout, ale předpoklad je přes 600 tisíc. Jiný zdroj uvádí,¹⁵ že do roku 2020 by měl počet pracovních míst vzrůst o 3 %, tj. jen o 160 000. Vlastně se jedná pouze o výsledné saldo mezi počtem na jedné straně nově vzniklých a na straně druhé zrušených pracovních míst.

Do roku 2020 se nejrychlejší pokles počtu zaměstnaných očekává v primárním sektoru. Oproti roku 2010 bude v roce 2020 v tomto sektoru o 9 %, tedy o 21 tisíc pracovních míst méně. V sekundárním sektoru nastane pokles o 1,5 %, tedy o 24 tisíc zaměstnaných. V ostatních sektorech české ekonomiky je očekáván nárůst počtu pracovních míst. V terciéru by jich v roce 2020 mělo být o 35 tisíc (tedy o necelá 3 %) více než v roce 2010. Ve veřejném kvartéru se počet pracovních míst zvýší o téměř 80 tisíc, tedy o 7 %, a v tržním kvartéru o více než 90 tisíc pracovních míst, tedy dokonce o 13 %.

Vývoj profesních skupin je úzce spjat s vývojem zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích. Největší nárůst počtu zaměstnaných v ČR (měřeno v absolutních číslech) nastal v letech 2000–2010 v profesní skupině *Zprostředkovatelé a agenti v obchodě, financích a přepravě* a také v profesní skupině *Odborní administrativní, celní a daňoví pracovníci*. Profesní skupina *Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé* je spolu s profesí *Sociální pracovníci* nejrychleji rostoucí profesní skupinou v ČR v minulých letech. V EU se v letech 2000–2010 nejvíce zvýšil počet zaměstnaných v profesních skupinách *Pomocníci, uklízeči, vrátní a poslíčci; Vědci a odborníci v ekonomické oblasti a společenských vědách; Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé* a také *Zprostředkovatelé a agenti v obchodě, financích a přepravě*.

¹³LEPIČ, Martin – KOUCKÝ, Jan. *Analýza vývoje a projekce odvětvových struktur pracovních míst v ČR a v dalších zemích EU* [online]. Praha : Univerzita Karlova, únor 2012 [cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW:<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/2012_Analyza%20vyvoje%20a%20projekce%20odvetvovych%20struktur%20pracovnich%20mist%20zpracovane%20poznanky.pdf>.

¹⁴TILLNER, Jiří a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2012* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013 [cit. 2015-01-12]. Přístup z WWW:<http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_absolventu_za_rok_2012_internet_final.pdf>.

¹⁵LEPIČ, Martin – KOUCKÝ, Jan. *Analýza vývoje a projekce odvětvových struktur pracovních míst v ČR a v dalších zemích EU* [online]. Op. cit.

V letech 2010–2020 se očekává pokračující nárůst počtu zaměstnaných především v odvětví *Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu a výzkum a vývoj*. Dalším poměrně výrazně rostoucím odvětvím bude *Velkoobchod, maloobchod a opravy*. Růst tohoto odvětví bude souviset se stále větší otevřeností české ekonomiky. Předpokládaný růst počtu zaměstnaných v odvětvích *Školství a Zdravotní a sociální péči a veterinárních činnostech* úzce souvisí s pokračujícím stárnutím populace. Ve školství půjde především o zvýšení počtu zaměstnaných v oblasti kurzů pro dospělé. Lze očekávat vyšší zájem o různé rekvalifikační kurzy, které budou zvyšovat šanci na uplatnění na trhu práce. S růstem počtu lidí v důchodovém věku lze očekávat další rozvoj různých forem celoživotního vzdělávání určených právě pro tyto občany, jako jsou například univerzity třetího věku. Stárnutí populace rovněž znamená větší zátěž pro celou oblast zdravotnictví. Proto i v této oblasti lze předpokládat zvyšování počtu zaměstnaných. V této sféře půjde nejen o řešení akutních zdravotních problémů, ale také o rostoucí zájem v oblasti prevence a rehabilitace, stejně tak jako o zvýšený zájem o různé činnosti v sociální oblasti. S rostoucím důrazem na využití volného času (a to nejen u seniorů, ale i u ostatní populace) lze také v příštích letech předpokládat zvýšení počtu zaměstnaných v odvětví *Ostatní služby*. Do tohoto odvětví patří například rekreační, kulturní a sportovní činnosti, dále činnosti v oblasti filmů a videozáznamů, rozhlasové a televizní činnosti nebo také třeba kadeřnické, kosmetické a podobné služby.

1.4.1 Ostatní služby

Pro naši studii má odvětví Ostatních služeb zvláštní význam. Toto odvětví zahrnuje *Tvůrčí, umělecké a zábavní činnosti* (NACE 90), *Rekreační, kulturní a sportovní činnosti* (NACE¹⁶kód 92). Tento typ služeb patří podle klasifikace OECD mezi tzv. **znalostně náročné služby**. Jak již bylo uvedeno – toto odvětví má pozitivní prognózu, neboť spadá mezi nejvíce a zároveň nejrychleji se rozvíjející odvětví.

Pro doplnění uvádíme nejvýznamnější skupiny povolání v odvětví **Ostatní služby**:

ISCO 131 Vedoucí ředitelé malých podniků, organizací

ISCO 243 Archiváři, knihovníci a odborní pracovníci v příbuzných oborech

ISCO 245 Umělečtí pracovníci, novináři a redaktoři

ISCO 343 Odborní administrativní pracovníci

ISCO 347 Výkonní pracovníci umění a zábavy

ISCO 421 Pokladníci a pracovníci v příbuzných oborech

ISCO 514 Pracovníci zajišťující ostatní osobní služby

ISCO 832 Řidiči motorových vozidel

ISCO 913 Pomocníci, uklízeči a praláci

ISCO 916 Sběrači odpadků, metaři a pracovníci v příbuzných oborech

¹⁶NACE je standardní klasifikací ekonomických činností Evropské unie. NACE dělí ekonomické činnosti (oblast ekonomických činností) tak, že každé statistické jednotce, která vykonává nějakou ekonomickou činnost, lze přiřadit kód NACE. CZ-NACE je národní verze NACE.

V nové profesní klasifikaci ISCO-08 zahrnuje tato skupina povolání dvě profesní skupiny. Jsou to *Spisovatelé, novináři a jazykovědci* (ISCO 264) a *Výkonní umělci a příbuzní specialisté* (ISCO 265).

Pro lepší představu ukazuje následující výčet příklady, jaká konkrétní povolání do této skupiny patří (uvedena jsou povolání na páté úrovni klasifikace ISCO-08; povolání jsou seřazena podle velikosti v roce 2011).

Do skupiny povolání kulturních služeb patří:

- Překladatelé a tlumočníci
- Umělečtí grafici
- Redaktoři (kromě technických)
- Herci
- Instrumentalisté
- Ostatní hudebníci
- Umělečtí malíři
- Šéfredaktoři a editoři
- Novináři
- Ostatní specialisté v rozhlasu, televizi, filmu a divadle
- Zpěváci sólisté a zpěváci sboristé
- Produkční
- Režiséři
- Rozhlasoví moderátoři
- Spisovatelé a příbuzní pracovníci
- Redaktoři, novináři a příbuzní pracovníci
- Výtvarní umělci
- Koncertní mistři, sbormistři
- Ostatní specialisté v oblasti žurnalistiky
- Výkonní umělci a příbuzní specialisté jinde neuvedení

Do kategorie *Výkonní umělci a příbuzní specialisté jinde neuvedení* spadají tanečníci baletu, současného i lidového tance, choreografové, baletní mistři a ostatní umělci příbuzní tanečnickům. Je dobré zmínit, že ne všechny země mají taneční umělce zařazeny ve statistických schématech (v ČR k tomu došlo v roce 2008, po zavedení satelitního účtu kultury ČSU).

1.4.2 Umělecké profese

Skupina povolání *Umělecké profese* je jednou z nejméně početných (v ČR jde o sedmou nejmenší skupinu).

Vzhledem k našemu úkolu „kontextualizovat“, uvedeme parametry budoucího vývoje pro celou skupinu povolání a nakonec zhodnotíme, co z toho vyplývá pro specifický segment tanečních a pohybových umělců.

1.4.2.1 Zaměstnanost v Uměleckých profesích

V roce 2010 bylo v ČR v této malé skupině povolání zaměstnáno téměř 27 tisíc osob. Je to pokles o 3 000, tedy o téměř 11 %, oproti roku 2000. Podíl skupiny povolání na celkové zaměstnanosti se snížil oproti roku 2000 z 0,6 % na 0,5 %. I díky tomuto poklesu je v porovnání s ostatními zeměmi EU podíl skupiny povolání *Umělecké profese* na celkové zaměstnanosti v ČR podprůměrný, neboť v průměru EU27 činí podíl skupiny 0,8 % z celkové zaměstnanosti. **Připomeňme, že sledujeme kontext skupiny zhruba 400 uměleckých profesionálů v oboru tanec, taneční a fyzické divadlo, což činí 1,4 % z celkového počtu zaměstnaných ve skupině Umělecké profese.**

V EU27 se celkový počet zaměstnaných ve skupině povolání *Umělecké profese* mezi roky 2000 a 2010 naopak zvýšil, a to z 1,5 na více než 1,7 milionu osob, tedy o více než 14 %.

Změny ve struktuře odvětví, které nastanou v ekonomice ČR do roku 2020, společně s vnitřními změnami zastoupení profesních struktur uvnitř jednotlivých odvětví, způsobí změnu trendu počtu zaměstnaných osob v této skupině povolání. Projekce vývoje skupiny povolání *Umělecké profese* předpokládá, že v České republice nastane nárůst v počtu zaměstnaných. V roce 2020 má být v této skupině povolání zaměstnáno zhruba 27 tisíc osob, což je téměř o 1 000 více (tedy o 2,3 %) než v roce 2010.

Neznamená to však, že během příštích let bude potřeba obsadit pouze tato nová pracovní místa. Ve skupině povolání *Umělecké profese* totiž do roku 2020 jenom v důsledku odchodu do důchodu opustí své pracovní místo zhruba 7 tisíc osob. Z nich bude mít více než 2 tisíce střední vzdělání s maturitou a zbývajících 5 tisíc terciární vzdělání. Do roku 2020 bude tedy v České republice ve skupině povolání *Umělecké profese* potřeba nově obsadit nejméně (kromě přirozené míry mobility pracovníků mezi povoláními) 8 tisíc pracovních míst.

V celku zemí EU27 se ve skupině povolání *Umělecké profese* do roku 2020 očekává pokračující nárůst počtu pracovních míst. Tempo jejich růstu se však zpomalí na necelých 8 % a v roce 2020 se tedy v EU v této profesní skupině předpokládá 1,8 milionu zaměstnaných. I v Německu bude tempo růstu této skupiny povolání zpomalovat. V roce 2020 v ní bude pracovat více než 470 tisíc osob, tedy o téměř 8 % více než v roce 2010.

1.4.2.2 Vzdělání zaměstnaných ve skupině Umělecké profese

Struktura vzdělání zaměstnaných osob ve skupině povolání je samozřejmě do značné míry ovlivněna historií a tradicemi vzdělávací politiky v každé zemi a vývojem jednotlivých úrovní školské soustavy, ale zároveň také odráží specifika dané skupiny povolání, její postavení v jednotlivých odvětvích ekonomiky země a rozdílnou dynamiku i perspektivy.

Podle autorů *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu* je mezi tanečními profesionály v baletu dosaženo odborného vzdělání takřka ve 100 % případech.¹⁷ To znamená, že téměř všichni tanečníci absolvovali konzervatoř s titulem diplomovaného specialisty, což je pro jevištní praxi adekvátní odborné vzdělání. Mezi tanečnický baletu je však minimum vysokoškolsky vzdělaných. Důvody jsou nasnadě – taneční interpretace jako vysokoškolský obor neexistuje a při běžném divadelním provozu nelze denní typ studia absolvovat, kombinovaný s velkými obtížemi. Aktivní tanečníci odkládají vysokoškolské studium až na období, kdy ukončí aktivní kariéru.

Situace je výrazně odlišná u umělců působících v oblasti současného tance, tanečního a fyzického divadla. Podle posledního průzkumu z roku 2011 je podíl vysokoškoláků v tomto oboru 50 %. Jedná se absolventy v programu taneční umění na pražské HAMU či brněnské JAMU, ale také absolventy divadelních fakult (DAMU, DiFa JAMU).

V České republice v roce 2010 ve skupině povolání *Umělecké profese* pracovalo více než 17 000 osob (tedy 64,7 %) s terciárním vzděláním. Počet míst, která vyžadovala terciární vzdělání, bylo ve skupině povolání 11 tisíc, tedy o 34,9 % méně než terciárně vzdělaných osob. Počet takových pracovních míst, na kterých však pracují osoby s nižším vzděláním, jsou necelé 2 000, tedy více než 17 %. To je nižší podíl než na úrovni celé české ekonomiky. Pochopitelným důsledkem uvedené poziční nerovnováhy ve skupině povolání je to, že přibližně 46 % vysokoškoláků pracuje na místech, která vysokoškolské vzdělání nevyžadují.

Celková úroveň kvalifikačních požadavků pracovních míst v České republice se ve skupině povolání *Umělecké profese* za posledních deset let mírně zvýšila, oproti roku 2000 vzrostla o 0,04 bodu a v roce 2010 činila 5,98 bodu (na osmistupňové škále). Je to o 1,87 bodu více, než je kvalifikační náročnost všech pracovních míst v celé ČR. V EU27 v roce 2010 v této skupině povolání úroveň kvalifikačních požadavků činila 5,98 bodu, což je o 1,8 bodu více než jsou kvalifikační požadavky všech míst v EU27 (úroveň kvalifikačních požadavků ve skupině povolání *Umělecké profese* je tedy stejná jako v ČR).

V příštích deseti letech se ve skupině povolání *Umělecké profese* očekává snížení kvalifikačních požadavků pracovních míst (tedy opačný trend než v letech 2000–2010). Do roku 2020 se kvalifikační náročnost ve skupině povolání má snížit o 0,01 bodu. Jde o pomalejší změnu, než jaká nastane v celé české ekonomice. Podíl pracovních míst nejvyšší kvalifikační náročnosti (stupně 6 až 8), vyžadujících většinou terciární vzdělání, se sníží z 69,9 % v roce 2010 na 69,2 % v roce 2020.

1.4.3 Taneční profese z hlediska budoucích trendů

Jak bylo uvedeno, podle analýz trhu práce a predikce jeho vývoje, bude vývoj pro segmenty uměleckých, kulturních, zábavních a rekreačních služeb příznivý. Podle

¹⁷VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Praha : Unie zaměstnavatelských svazů, 2012.

některých zdrojů je právě tato oblast jednou z nejdynamičtějších a nabízí řadu příležitostí pro umělce aktivní i ty, kteří skončí svou aktivní kariéru v divadle.

Podle kanadského portálu Careers 2030¹⁸ patří dokonce tanec k jednomu z povolání budoucnosti (díky rozvoji technologií – robotice, exoskeletonům, dokonce díky vesmírnému turismu) a bude dostupný daleko většímu počtu lidí. Trend k personalizaci servisu, služeb a vzdělávání umožní, aby tanec individuálně studovalo daleko více lidí než dosud. I když je tento příklad prognózy poněkud extrémní, existují dobré důvody se domnívat, že taneční profese najde svoje uplatnění na budoucím, domácím i světovém trhu práce.

1.4.3.1 Budoucnost taneční profese vs. budoucnost tanečního oboru

Tanec, taneční divadlo, cirkusová umění a techniky – zkrátka umělecké druhy a disciplíny založené na pohybu a výrazu lidského těla, existují tisíce let. Proto předpokládejme, že tyto obory mají svou budoucnost zajištěnu i nadále.

Problémem je stále a všude řešená otázka financování tvorby, prezentace a provozu a uměleckého vzdělávání v těchto oborech. Odpověď na ni leží v kulturních strategiích, na kvalitě vztahu státu a kultury, politické vůli i v historii.

Světový trend, orientující se na inovace ve všech oblastech života, silně podporuje umění jako zdroj kreativity.

Tento trend zrodil dokonce i teorii celé společenské třídy. Jejím autorem je americký socio-ekonom Richard Florida, který rozlišil a pojmenoval chování úspěšné dynamické skupiny lidí, kteří jsou autory inovací, neobvyklých řešení a postupů v různých oblastech ekonomiky. Příslušníci této třídy neoddělují pracovní a volný čas, neustále se učí, vyhledají zážitky a podněty, jsou neformální, chodí i neformálně oblečení, mají vysokou míru mobility, nesetrvávají u jednoho zaměstnavatele a sdružují se v kreativních komunitách, kde mohou posilovat svou kreativní identitu. Kreativní třída je skutečně elitou dneška. Je společenskou vrstvou určující normy dnešní doby.

Do kreativní třídy Florida řadí vědce, inženýry architektky, designéry, pedagogy, umělce všeho druhu, pracovníky v zábavním průmyslu¹⁹. Další autoři přidávají i top manažery v podnicích, kteří mají na starosti vize a strategie, urbanisty a plánovače rozvoje měst, regionů apod.

Tento kreativní typ aktivních lidí určuje i parametr, tzv. kreativní index, jímž se vyjadřuje schopnost města či regionu přitáhnout kreativní třídu a převést její kreativní potenciál v reálné výstupy kreativní ekonomiky ve formě nových myšlenek, nových high-tech firem či celkového ekonomického růstu regionu.²⁰

¹⁸Dancer. *CST Careers 2030* [online]. 2014 [cit. 2015-01-06]. Přístup z WWW: <<http://careers2030.cst.org/jobs/dancer/>>.

¹⁹FLORIDA, Richard. *The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent*. HarperBusiness, 2007.

²⁰CIKÁNEK, Martin. *Kreativní průmysly – příležitost pro novou ekonomiku*. Praha : Institut umění, 2009.

Teorii kreativní třídy uvádíme v naší studii ze zjevného důvodu – jednak se do ní přímo řadí umělecká skupina, která je předmětem našeho zájmu a jednak vystihuje přínos, který může umělecký personál díky svým imanentním kvalitám společnosti nabídnout.

Jak uvádí *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*, ale i *Analýza a popis příkladů dobré praxe*, mají umělci z oboru performing arts specifické kompetence, dovednosti a zkušenosti, které lze úspěšně uplatnit v celé řadě činností. Mezi tyto tzv. soft skills patří např. komunikativnost, kreativita, organizační schopnosti, práce v týmu, disciplína, odolnost ad.²¹

Jak vyplynulo z konzultace s odborníky Národního vzdělávacího fondu, kteří se dlouhodobě zabývají predikcemi vývoje trhu práce, je pro další orientaci a správnou volbu strategie uplatnění se na pracovním trhu nezbytná osobní bilanční diagnostika. Ta může významně uchazeče nasměrovat v jeho profesní budoucnosti. Pro profesionály v oblasti performing arts je přirozené sebezdokonalování, práce na sobě, schopnost se učit. To jsou všechno vlastnosti, které odpovídají přenositelným kompetencím. Patří mezi ně i schopnost efektivně komunikovat, řešit problémy, samostatně se učit a pracovat v týmu, ale i znalost cizích jazyků či práce s počítačem. Pro mnohé pracovní pozice jsou dnes již tyto schopnosti a znalosti důležitější, než odborné vzdělání. Přenositelné kompetence by se tedy měly posilovat už na školách.

Podle odborníků se v budoucnu změní charakter práce a lidé budou preferovat více volného času, za jehož kvalitní využití budou ochotni platit. Kulturní, zábavní, rekreační, animační služby jsou sektorem, jenž se bude dynamicky rozvíjet a pojme další pracovní sílu.

S ohledem k očekávanému stárnutí populace budou rovněž na vzestupu zdravotní sociální služby, činnosti s vazbou na zdravý životní styl. To jsou všechno oblasti, kde profesionálové z oblasti tance, pohybového divadla mohou po ukončení kariéry rozvinout své další uplatnění. Podle všech prognóz po nich bude reálná poptávka.

Současná hospodářsko-politická strategie **Aktivní politika zaměstnanosti**, platná od roku 2004, definuje základní nástroje pro naplnění plné zaměstnanosti coby základního práva občanů. Hlavními nástroji jsou:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

²¹VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Op. cit. BOHUTÍNSKÁ, Jana – VAŠEK, Roman. *Analýza a popis dobré praxe v ČR*. Praha : Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, červen 2014.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství.

Všechny tyto funkce může úspěšně plnit koordinální středisko, které je navržené Oborovým akčním plánem návazné uplatitelnosti v oblasti Performing arts²² a detailně argumentované v příslušném projektu Unie zaměstnavatelských svazů.

²²BOHUTÍNSKÁ, Jana – FELKLOVÁ, Hana – POKORNÝ, Jiří – PROKEŠ, Zdeněk – TOMANOVÁ, Jana – TYC, Petr. *Oborový akční plán návazné uplatitelnosti v oblasti Performing arts*. Praha : Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, říjen 2014.

LITERATURA A PRAMENY

- BOHUTÍNSKÁ, Jana – FELKLOVÁ, Hana – POKORNÝ, Jiří – PROKEŠ, Zdeněk – TOMANOVÁ, Jana – TYC, Petr. *Oborový akční plán návazné uplatitelnosti v oblasti Performing arts*. Praha : Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, říjen 2014. ISBN 978-80-905248-6-6.
- BOHUTÍNSKÁ, Jana – VAŠEK, Roman. *Analýza a popis dobré praxe v ČR*. Praha: Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, červen 2014. ISBN 978-80-905248-5-9.
- CIKÁNEK, Martin. *Kreativní průmysly – příležitost pro novou ekonomiku*. Praha: Institut umění, 2009. ISBN 978-80-7008-231-7.
- Český statistický úřad [online]. [Cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/>>.
- Dancer. *CST Careers 2030* [online]. 2014 [cit. 2015-01-06]. Přístup z WWW: <<http://careers2030.cst.org/jobs/dancer/>>.
- FLORIDA, Richard. *The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent*. HarperBusiness, 2007. ISBN 0-06-075691-8.
- HECZKOVÁ, Markéta. Fakta o obchodě Česka se zahraničím. *Statistika a my* [online]. 9/2014 [cit. 2015-01-08]. Přístup z WWW: <<http://www.statistikaamy.cz/2014/09/fakta-o-obchode-ceska-se-zahranicim/>>.
- LEPIČ, Martin – KOUCKÝ, Jan. *Analýza vývoje a projekce odvětvových struktur pracovních míst v ČR a v dalších zemích EU* [online]. Praha : Univerzita Karlova, únor 2012 [cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/2012_Analýza%20vývoje%20a%20projekce%20odvětvových%20struktur%20pracov%C3%ADch%20m%C3%ADst%20zapracované%20poznámky.pdf>.
- LEPIČ, Martin. *Ekonomické a kvalifikační profily skupin povolání: Analýzy a projekce 2000–2020* [online]. Praha : Univerzita Karlova, květen 2013 [cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/2013_Ekonomické%20a%20kvalifikačn%C3%AD%20profily%20skupin%20povolán%C3%AD_analýzy%20a%20projekce%202000-2020.pdf>.
- NEKOLNÝ, Bohumil. Data z oblasti performing arts [dokument word]. Pracovní verze pro publikaci Kulturní a kreativní průmysly II, svazek 2, kterou připravuje pro rok 2015 k vydání Institut umění – Divadelní ústav.
- TILLNER, Jiří a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2012* [online]. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013 [cit. 2015-01-12]. Přístup z WWW: <http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_absolventu_za_rok_2012_internet_final.pdf>.
- VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Praha: Unie zaměstnavatelských svazů, 2012. ISBN 978-80-905248-1-1.
- Zahraníční obchod ČR 2015. *Kurzycz* [online]. [Cit. 2015-01-08]. Přístup z WWW: <<http://www.kurzycz.cz/makroekonomika/zahranicni-obchod/A=5>>.

2 SROVNÁNÍ POVOLÁNÍ

Roman Vašek

Specifika tanečního povolání, které lze obvykle vykonávat jen po omezený čas, nalezneme i v povoláních jiných. Jde o povolání značně odlišná, kde omezení dlouholeté vykonatelnosti jsou různého charakteru. Kapitola by měla ukázat nejen podobnosti a odlišnosti vybraných povolání (budou zkoumány např. kvalifikační předpoklady, ekonomická situace vybraných zaměstnanců, zdravotní rizika atd.), ale také to, jak je u nich řešena nebo neřešena problematika přechodu na druhou kariéru. Jedním z cílů této kapitoly je charakterizovat řešení přechodu do druhé kariéry přenositelná do sféry performing arts, a zejména do oblasti profesionálního tance.

Povolání, která nelze, nebo lze jen obtížně, vykonávat do věku, kdy vzniká nárok na odchod do starobního důchodu, se pokusila česká, dříve československá, legislativa vymezit. V zákonech, vyhláškách nebo nařízeních vlády ohledně sociálního zabezpečení šla v tomto dvěma směry. Jednak zavedla tzv. pracovní kategorie, kdy pracovníkům v zaměstnáních zařazených do 1. pracovní kategorie (tzv. I.AA kategorie) umožnila odejít do předčasného důchodu – zpravidla v 55 letech. Druhou cestou byl důchod za výsluhu let, který se mimo jiné vztahoval na taneční umělce.

Pracovní kategorie byly součástí československého právního řádu v letech 1956 až 1992, kdy byly povolání především podle zdravotní rizikovosti rozděleny do tří kategorií. Zařazení do 1. pracovní kategorie (I.AA kategorie) dávalo zaměstnancům nejvíce výhod. Po splnění podmínek měli nárok nejen na dřívější odchod do důchodu, ale i jeho výpočet byl zvýhodněný, zaměstnancům byly přiznány různé příplatky a další sociální výhody. Kupříkladu podle zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, spadala do I.AA kategorie zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, jiná zaměstnání pod zemí, zaměstnání členů leteckých posádek, zaměstnání členů posádek námořních lodí, zaměstnání, v nichž se vykonávají zvláště těžké a zdraví škodlivé práce v hutích nebo v těžkých chemických provozech, zaměstnání kesonářů a potápěčů, zaměstnání vykonávaná v prostředí ohroženém ve významné míře ionizujícím zářením při úpravě a konečném zpracování radioaktivních surovin, v jaderných elektrárnách a při obsluze cyklotronu a výzkumného reaktoru, zaměstnání vykonávaná s prokázanými chemickými karcinogeny, zaměstnání v některých povrchových dolech a lomech, zaměstnání v těžbě a při opracování kamene, zaměstnání v prostředí vysoké koncentrace agresivního fibroplastického prachu, zaměstnání sklářů dutého skla a zaměstnání ve stokové síti v podzemních prostorách.²³

²³Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení ze dne 16. 6. 1988.

Vývoj legislativy směřující k pracovním kategoriím přirozeně souvisel především s hornickým povoláním a blíže bude pojednán právě v kapitole věnované horníkům.

Důchod za výsluhu let se do československého právního řádu dostal v roce 1956 v zákoně č. 55/1956 Sb., kde se v paragrafu 27 píše jen stručně: „*Zaměstnancům činným v zaměstnáních, která pro svou zvláštní povahu kladou mimořádné nároky na schopnosti a organismus zaměstnance, náleží po určité době zaměstnání bez zřetele na zdravotní stav a věk důchod za výsluhu let. Podrobnosti stanoví vláda.*“²⁴ Důchod za výsluhu let se v šedesátých letech z české legislativy vytratil, aby se opětovně vrátil v roce 1975. Zákon č. 100/1988 Sb. už definuje povolání, kde zaměstnancům náleží důchod za výsluhu let velmi přesně. Jde o dva základní okruhy:

- a) velitel letadla, pilot, navigátor, palubní technik-inženýr, palubní mechanik, radiotelegrafista, palubní průvodčí a výsadkář instruktor (souhrnně výkonný letec);
- b) sólista opery, hudebního divadla, dirigent, člen orchestru, profesionální koncertní umělec-sólista, sólista baletu, choreograf, člen baletního sboru, člen symfonického orchestru, vokální sólista, tanečník v uměleckém souboru, sólista pantomimy, artista.

Nárok na důchod za výsluhu let, který činil 50 % průměrné mzdy, vznikal po 20 letech zaměstnání sólisty baletu, choreografa nebo artysty, 22 letech zaměstnání člena baletního sboru, 25 letech zaměstnání sólisty opery a hudebního divadla nebo pantomimy; zaměstnání výkonného letce; zaměstnání řídicího letového provozu, a po 30 letech zaměstnání dirigenta, člena orchestru, vokálního sólisty, člena profesionálního komorního souboru nebo koncertního umělce-sólisty.²⁵

Důchod za výsluhu let byl zrušen k 1. 1. 1996.

Samostatným okruhem jsou povolání, která jsou zvlášť důležitá pro chod státu, a proto jsou vykonávána podle zvláštní legislativy. Do této skupiny patří například příslušníci Armády ČR, Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR aj. I tito pracovníci požívali v minulosti různých výhod v oblasti sociálního zabezpečení a různá zvýhodnění se na ně vztahují i dnes. Pro jistou výjimečnost tohoto okruhu pracovníků byli v této kapitole věnující se srovnávání profesí ponecháni stranou.

Jak je patrné, škála povolání, která byla s ohledem na svou povahu zvýhodňována v zákonech o sociálním zabezpečení, je poměrně široká. Až na výjimky všechny tyto profese o své výhody přišly. V jaké jsou nyní situaci? Vybíráme tři povolání, která mají různé základní charakteristiky a zdravotní rizika,

²⁴Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení ze dne 30. listopadu 1956.

²⁵Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení ze dne 16. 6. 1988.

ale která obvykle nejde bez problémů vykonávat až do věku, kdy má zaměstnanec nárok na odchod do starobního důchodu.

Řadu podobných rysů s taneční profesí najdeme u **profesionálních sportovců**. Pro sportovní kariéru je charakteristická extrémní fyzická zátěž a hrozí zde zvýšené riziko úrazů. Profesionální sportovní kariéra končí často mezi 30. a 40. rokem věku, tedy podobně jako u tanečníků.

Dalším okruhem profesí, které často nejsou vykonávány až do věku, kdy má zaměstnanec nárok na odchod do starobního důchodu, jsou ty, kde je důležitým limitem duševní kondice a kde zaměstnanec pracuje pod tlakem a musí se umět vyrovnat se stresovými situacemi. Takováto povolání se vyskytují například v letecké dopravě. V této studii je bude zastupovat pracovní pozice **pilot**.

Poslední skupinou, sledovanou v této kapitole, jsou profese, které vyžadují velkou tělesnou zdatnost a kde povaha práce přináší značná zdravotní rizika. Tato rizika často vedou k tomu, že jsou pracovníci nuceni opustit povolání dříve, než by měli nárok na starobní důchod. Kupříkladu u povolání jako je pokrývač, hutník, tavič, motomanuální těžař dříví nebo pracovní potápěč je výrazným limitem fyzická kondice, je zde velké riziko úrazu a práce je často vykonávána v nepřírodných, klimaticky nevhodných nebo zdraví ohrožujících podmínkách. Okruh fyzicky náročných povolání, kde je výrazným faktorem značná zdravotní zátěž, bude v této kapitole zastupovat povolání **horník** v hlubinném dole.

2.1 Profesionální sportovci

V české legislativě neexistuje jasná definice sportu. Otázce sportu se cíleně věnuje pouze zákon č. 115/2001 Sb. o podpoře sportu, který vychází z Evropské charty sportu. Ten „vymezuje postavení sportu ve společnosti jako veřejně prospěšné činnosti“ a pro svůj účel vymezuje samotný pojem: „*Sport představuje všechny formy tělesné činnosti, které prostřednictvím organizované i neorganizované účasti si kladou za cíl harmonický rozvoj tělesné i psychické kondice, upevňování zdraví a dosahování sportovních výkonů v soutěžích všech úrovní*“. Dále určuje základní úkoly Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ostatních orgánů státní správy, krajů a obcí, provozovatelů sportovních zařízení aj.²⁶

Škála, kterou obsahuje oblast sportu, je velice rozmanitá. Užívá se základní dělení na sporty kolektivní (hokej, fotbal) a individuální (plavání, lyžování), které kupř. koresponduje se zaměstnaneckým statutem sportovce (v kolektivních sportech je sportovec často zaměstnancem svazu nebo organizace, v individuálních sportech pracuje obvykle jako OSVČ).

Organizace sportu v České republice má jasnou hierarchii. Nejvýše stojí zastřešující sportovní asociace, jako jsou Česká unie sportu (dříve Český svaz tělesné výchovy), Český olympijský výbor, Česká obec sokolská aj. Tyto asociace sdružují sportovní svazy, v nichž jsou sdruženy základní jednotky celé struktury,

²⁶Zákon o podpoře sportu č. 115/2001 Sb.

tedy sportovní kluby a tělovýchovné jednoty (ty se ještě mohou dělit na oddíly apod.). Mimo tuto hierarchii stojí rezortní sportovní centra při Ministerstvu školství mládeže a tělovýchovy, Ministerstvu obrany a Ministerstvu vnitra ČR. Tato centra mají za úkol připravovat sportovní talenty a reprezentanty, a proto zde působí nejúspěšnější čeští sportovci.²⁷

Také definice sportovce (podobně jako umělce) není nikde v právním řádu uvedena. V zásadě lze sportovce rozdělit do tří skupin:²⁸

- amatérští sportovci (sportu se věnují ve svém volném čase a zpravidla nepobírají odměnu);
- výkonnostní sportovci (sportují po svém občanském povolání, účastní se soutěží organizovanými sportovními svazy, mohou pobírat odměny)²⁹;
- profesionální sportovci (provozují sport na špičkové úrovni a za úplatu; jejich životní režim je plně přizpůsoben tréninku a soutěžím).

Pro účely této studie se budeme zabývat výhradně třetí skupinou, tj. těmi, kteří se sportem živí. Přesnější vymezení profesionálního sportovce lze nalézt například u českých pojišťoven: „*Profesionální sportovec je zpravidla registrovaný sportovec ve vyšší než krajské soutěži nebo mající profesionální smlouvu nebo beroucí úplatu za vykonávanou činnost nebo příjem z této činnosti je příjmem (převažujícím) hlavním nebo se jedná o rizikový popř. extrémní sport.*“ Vyjma poslední části charakteristiky, která reflektuje pojišťovnický kontext, jde o definici inspirativní pro vymezení pojmu profesionální umělec, respektive profesionální tanečník. V oblasti pojišťovnictví je opakem k profesionálnímu sportovci pojem rekreační sportovec.³⁰

2.1.1 Počet profesionálních sportovců

Počet profesionálních sportovců v České republice (tedy těch, pro něž příjem ze sportu je příjmem hlavním) lze jen odhadnout. Podle dostupných zdrojů půjde o jednotky tisíc (velmi hrubým odhadem kolem 5000). Kupříkladu u českých nejpopulárnějších sportů je počet profesionálních sportovců odhadován na více než tisícovku ve fotbale (v klubech hrající vyšší a nejvyšší republikové soutěže),

²⁷HORÁKOVÁ, Jana. *Právní úprava zdaňování sportovců* [online]. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 2010/2011 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://is.muni.cz/th/170176/pravf_m/Pravni_uprava_zdanovani_sportovcu.pdf>, s. 15.

²⁸HORÁKOVÁ, Jana. *Právní úprava zdaňování sportovců* [online]. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 2010/2011 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://is.muni.cz/th/170176/pravf_m/Pravni_uprava_zdanovani_sportovcu.pdf>, s. 16.

²⁹Podle údajů z roku 2011 bylo v České republice registrováno 2 995 684 sportovců. Zdroj: *Financování sportu v ČR* [online]. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.olympic.cz/financovani/financovani-sportu/odkazy.html>>.

³⁰PODOBA, Tomáš – VRBECKÝ, Adam. Komplexní pojištění sportovců (podrobná analýza). *Měšec.cz* [online]. 23. 4. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.mesec.cz/clanky/komplexni-pojisteni-sportovcu-podrobna-analyza/>.

více než tisícovku v hokeji (v klubech hrající vyšší a nejvyšší republikové soutěže), ale pouze na zhruba třicítku v tenise.³¹

Představu o počtu profesionálních sportovců si lze udělat také z oficiálních statistik prostřednictvím portálu Budoucnost profesí. Pod kódem KZAM 348 je uvedena charakteristika „profesionální sportovci a pracovníci ve sportu“. Z připojené tabulky vyplývá, že počet osob v této kategorii se v letech 2004 až 2008 se pohyboval mezi osmi a deseti tisíci, přičemž tento počet obsahuje jak sportovce, tak ostatní pracovníky ve sportu.³²

2.1.2 Zaměstnanecký status

Jak už bylo uvedeno výše, zaměstnanecký status mimo jiné závisí na typu provozovaného sportu. V případě individuálních sportů bývá sportovec často osobou samostatně výdělečně činnou. Činnost výkonných sportovců je podle nařízení vlády č. 278/2008 Sb. živností volnou. Jiná je situace u sportovců, kteří působí ve sportovních centrech ministerstev (MŠMT, MOČR, MVČR). Ti jsou často přímo zaměstnanci těchto center anebo mají s centrem podepsanu pracovní smlouvu podle zákoníku práce. Další možností je, že sportovec je ve služebním poměru podle zákona o vojácích z povolání.

U kolektivních sportů je situace složitější. V České republice dokonce platí, co kolektivní sport, to jiný pracovněprávní vztah. Kupříkladu v hokeji se uzavírají smlouvy podle obchodního zákoníku a smlouva mezi hráčem a klubem je vlastně inomínátním kontraktem (smlouva není v zákoně výslovně upravena). Ve fotbale se používá obdobný typ smluv, ale podle občanského zákoníku. V házené je doporučováno uzavírání standardní pracovní smlouvy. Často je s hráči také uzavírána dohoda o provedení práce.³³

2.1.3 Kvalifikace

Podle Národní soustavy povolání (NSP) profese nepředpokládá žádné zvláštní vzdělávání. Výhodou je vysokoškolské studium v oboru tělesná kultura, tělovýchova a sport nebo absolvování sportovního gymnázia. Podle portálu Budoucnost profesí mají pracovníci ve skupině „profesionální sportovci a pracovníci ve sportu“ (KZAM 348) nejčastěji střední školu s maturitou.

³¹TAUSSIG, Jan. Fotbal, hokej, tenis – kdo může uspět? *Sportvital.cz* [online]. 4. 9. 2014 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.sportvital.cz/sport/talent/fotbal-hokej-tenis-kde-muzete-uspět/>>.

³²*Budoucnost profesí* [online]. 2015 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.budoucnostprofesi.cz/>.

³³HORÁKOVÁ, Jana. *Právní úprava zdaňování sportovců* [online]. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 2010/2011 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://is.muni.cz/th/170176/pravf_m/Pravni_uprava_zdanovani_sportovcu.pdf>, s. 17-19.

2.1.4 Věk ukončení sportovní kariéry

Na portále Budoucnost profesí je vidět věková struktura pracovníků v oblasti „profesionální sportovci a pracovníci ve sportu“ (KZAM 348). Více než třetina je věku do 29 let, zhruba třetina je ve věku 30 až 39 let a jen necelá třetina je věku 40 a více let. Střední hodnota věku pracovníků v této skupině byla 35 let. Už z této statistiky lze odvodit velice nízký věk, kdy profesionální sportovci (očistěni od podkategorie „pracovníci ve sportu“) ukončují kariéru, a také skutečnost, že jen menší část zůstává v oblasti sportu na jiné pozici (např. jako trenér).³⁴

Dá se tedy předpokládat, že podobně jako u tanečníků, končí kariéra profesionálního sportovce nejčastěji mezi 30. a 40. rokem věku. Nutno však říci, že sporty se liší svou obtížností či rizikovostí a podle toho se různí i věk, kdy sportovci obvykle končí kariéru. Kupříkladu ve sportech, kde je důležitým aspektem také estetická kvalita výkonu, trvá kariéra kratší dobu – například u sportovní a moderní gymnastiky nebo v krasobruslení.

2.1.5 Zdraví, prevence, pojištění

Podle NSP je pro pracovní podmínky profesionálního sportovce charakteristická celková fyzická zátěž a vysoké je riziko úrazu.³⁵ Velké riziko úrazů ve sportu může vést k pozastavení nebo dokonce předčasnému ukončení kariéry. Nejčastěji jde o onemocnění kloubů, zlomeniny apod. Nezanedbatelnou skutečností jsou i úmrtí při sportovním výkonu (nejčastěji jde o srdeční kolaps – u mužů 10x častěji než u žen, výjimečně mozkovou mrtvici).³⁶ Také proto jsou aktuálně diskutovaným problémem v oblasti sportu pravidelné a podrobné preventivní zdravotní prohlídky.

Zdravotní rizika, a především riziko úrazu, jsou částečně eliminována pojištěním. To však může v případě individuálně pojištěného sportovce předpokládat placení pojistného v řádu jednotek tisíc korun měsíčně. Kupříkladu modelový případ profesionálního fotbalisty, kterému je 25 let, hraje 1. ligu a jehož čistý příjem je 75 000 Kč. Podle výše plnění by mohl na pojistném měsíčně zaplatit až bezmála 18 000 Kč (příklad Pojišťovny České republiky).³⁷ Také proto jsou sportovci většinou pojištěni prostřednictvím svých klubů, svazů či organizací.

Krytí rizik sice není dostatečné, ale výše pojistného je pro sportovce výhodná. Kupříkladu Český atletický svaz je pojištěn u Kooperativa pojišťovny a spousta

³⁴Budoucnost profesí [online]. 2015 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.budoucnostprofesi.cz>.

³⁵Národní soustava povolání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.nsp.cz/>>.

³⁶Sportvital.cz [online]. 2010 [cit. 2015-01-19]. Přístup z: <<http://www.sportvital.cz/>>.

³⁷PODOBA, Tomáš – VRBECKÝ, Adam. Komplexní pojištění sportovců (podrobná analýza). Měšec.cz [online]. 23. 4. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.mesec.cz/clanky/komplexni-pojisteni-sportovcu-podrobna-analyza>.

menších svazů zastřešujících na 264 000 sportovců (například Českomoravský stepařský svaz nebo Český svaz aerobiku) je pojištěna u pojišťovny Generali.³⁸

2.1.6 Finanční příjmy sportovců

V odměňování profesionálních sportovců jsou značné rozdíly. V kategorii atleti a ostatní profesionální sportovci (kód v klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO 3421) byla v roce 2011 průměrná hrubá měsíční mzda 23 945 Kč a tudíž se pohybovala kolem republikového průměru.³⁹ V prvním pololetí roku 2013 byl průměrný plat v tomto odvětví 24 223 Kč a medián 22 082 Kč.⁴⁰

Ve skutečnosti jsou v příjmech profesionálních sportovců značné rozdíly. Pro příjmy sportovce je velmi důležitý „globální přesah“ daného sportovního odvětví, tedy do jaké míry je zapojeno do mezinárodních soutěží, lig apod. Pro výši příjmů je důležité množství globálního publika – to ryze české hraje v tomto směru podružnou roli. Není třeba více rozebírat příjmy v zahraničí působících českých hvězd v kolektivních sportech, jakými jsou fotbal, hokej nebo basketbal. Příjmy těchto nejúspěšnějších českých sportovců dosahují po přepočtu jednotek milionů korun měsíčně. Mimo tyto kolektivní hráče dosáhnou na takto vysoké příjmy už jen špičkoví tenisté nebo cyklisté.

Přesuňme se do českého prostředí. Plat průměrného hokejisty v extralize se pohybuje mezi 100 000 a 130 000 Kč; hvězda české hokejové extraligy může dosáhnout na zhruba 300 000 Kč měsíčně. Průměrný hokejista v 1. lize pobírá kolem 30 000 Kč.

Příjmy průměrného prvoligového fotbalisty se pohybují kolem 50 000 Kč, špičkový fotbalista si může přijít zhruba na pětinasobek. Ve 2. lize se už průměrný příjem pohybuje jen kolem 20 000 Kč a ve 3. lize se už většinou fotbalem uživit nedá (obvyklý měsíční příjem kolem 5 000 Kč).

Průměrný ligový basketbalista pobírá kolem 30 000 Kč, ale špičkový 100 000 Kč nebo dokonce až 200 000 Kč. Průměrný ligový volejbalista pobírá kolem 15 000 Kč, ti nejlépe placení až 100 000 Kč. V nejvyšší soutěži v házené si průměrný hráč přijde jen na 10 000 Kč, špičkový zhruba na čtyřnasobek. Příjem ligového florbalisty nebo ragbisty zpravidla nedosahuje výše, která by vystačila na zajištění živobytí (v určitém směru je tak nelze považovat za profesionální sportovce). Uvedené částky odpovídají mužským soutěžím. U žen bývají nižší nebo mnohem nižší. I když najdou se výjimky.

U individuálních sportů jsou rovněž propastné rozdíly. V českém prostředí (v kombinaci s příjmy ze zahraničí) dosahují nejvyšších příjmů špičkoví cyklisté,

³⁸PODOBA, Tomáš – VRBECKÝ, Adam. Komplexní pojištění sportovců (podrobná analýza). *Měšec.cz* [online]. 23. 4. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.mesec.cz/clanky/komplexni-pojisteni-sportovcu-podrobna-analyza>.

³⁹*Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.nsp.cz/>>.

⁴⁰*Číselník : rychlý přehled v nejrůznějších oborech* [online]. 2009-2014. [cit. 2015-01-14]. Dostupné z WWW: <http://ciselnik.artega.cz/prumerne_platy_podle_profese.php>.

boxeři, biatlonisté, atleti a tenisté; příjmy nejlepší rychlobruslařky a skokana na lyžích se pohybují kolem 130 000 Kč, elitní běžec na lyžích si přijde na cca 70 000 Kč, moderní pětibojář a reprezentantka ve sjezdovém lyžování zhruba na 60 000 Kč, špičkový veslař nebo sportovní střelkyně na cca 50 000 Kč, nejlepší česká plavkyně nebo rovinový žokej na 40 000 Kč atd. Zároveň je nutné zdůraznit, že část příjmů investují sportovci zpátky do své kariéry.

Důležitou roli samozřejmě hraje marketingový potenciál daného sportovce, který může příjmy skokově zvýšit.⁴¹

2.1.7 Problematika druhé kariéry

V oblasti profesionálního sportu už byla řešena problematika podpory při přechodu do nové profese. Podobně jako například v oblasti tance hodně sportovců realizuje druhou kariéru v profesi, v níž využívají své zkušenosti a předávají je dál. Sportovci se často uplatňují jako trenéři sportu, jímž se dříve aktivně zabývali (srov. se vztahem profesí tanečník – taneční pedagog), nebo na pozicích manažerských (paralelou může být vztah tanečník – šéf souboru / produkční). Často logickou cestou bývá absolvování vysoké školy se sportovním zaměřením (např. Fakulta tělesné výchovy a sportu UK v Praze).

Problematice druhé kariéry se ve sportu delší dobu věnuje Český olympijský výbor a dříve též jím podporovaná Česká nadace sportovní reprezentace, která vznikla v roce 1991.

2.1.7.1 Česká nadace sportovní reprezentace

Nadace vznikla v roce 1991 jako Nadace československé sportovní reprezentace. Inspirací byla Deutsche Sporthilfe. V prvních letech byla stěžejní aktivitou nadace podpora handicapovaných sportovců (např. aby mohli reprezentovat na paralympijských hrách), od roku 1996 začala nadace pravidelně vyhlašovat anketu Juniorský sportovec roku.

Mezi hlavními okruhy podpory byla pomoc bývalým reprezentantům, kteří se ocitli ve vážné zdravotní situaci nebo pomoc mladým sportovcům potýkajícím se se zdravotními problémy, aby se mohli vrátit k vrcholovému sportu.

Stálým projektem se od roku 1998 stala podpora olympijských medailistů, kteří dosáhli šedesáti let. V prvním pololetí roku 2013 bylo takto podpořeno 143 osob, ve druhém pololetí 141 osob. Příspěvek na osobu v tomto roce činil 41 000 Kč a celkově tak bylo na těchto podporách vyplaceno 5 821 000 Kč. Od roku 2007 se namísto nadace stal hlavním donátorem těchto příspěvků k důchodu Český olympijský výbor.

⁴¹ZACHA, Pavel st. Příjmy českých sportovců. *JlHD* [online]. 8. 4. 2013 [cit. 2014-12-06]. Přístup z WWW: <www.zacha-hokej.cz/domu/prijmy-ceskych-sportovcu>.

V prosinci 2012 vznikl projekt České olympijské nadace, který se stal součástí České nadace sportovní reprezentace. Posláním tohoto projektu bylo pomáhat mladým sportovcům ve věku 6 až 18 let sociálně nebo jinak znevýhodněným. Mezi přispěvatele do finančního fondu tohoto projektu patří sami úspěšní olympionici, například Barbora Špotáková, Mirka Knapková, David Svoboda nebo Vavřinec Hradílek. Stěžejním partnerem projektu je Sazka a.s.

Dalším okruhem podporovaných osob jsou sami aktivní anebo mladí talentovaní sportovci, u nichž se předpokládá vysoká výkonnost a výborné výsledky. Také mohou být z nadačních prostředků podpořeni trenéři těchto sportovců.

Od roku 2002 nadace pomáhá zařizovat bývalým olympionikům lázeňský léčebný pobyt a většinou jej též hradí. Náklady na jeden lázeňský pobyt se pohybovaly od 5 000 Kč, v současnosti dosahují 13 000 Kč. Do konce roku 2013 nadace uhradila zhruba 243 lázeňských léčebných pobytů.

Mezi další aktivity lze zařadit například uhrazení reprezentativních pohřbů významným sportovním osobnostem.

Významný okruh nadační podpory spadá do oblasti ukončení sportovní kariéry. Podporováni jsou např. ti, kteří se „nedokáží sami vyrovnat s ukončením své reprezentační činnosti a k přechodu do podmínek běžného života potřebují některou z možných forem sociální výpomoci.“ Prostředky Nadace mohou být použity jako sociální příspěvek (k udržení optimálního životního standardu nebo k adaptaci po skončení aktivní činnosti), jako studijní příspěvek (stipendium), příspěvek na přípravu na budoucí povolání (rekvalifikace); mohou přispět na lékařskou péči, regeneraci apod.

V současnosti má nadace devítičlennou správní radu, jejímž předsedou je Jan Železný. Dále z výpisu nadace z nadačního rejstříku vyplývá, že zřizovatelem je šest fyzických osob. Dále v nadaci působí revizor a na fungování nadace dohlíží též tzv. Rada expertů, jejíž složení se částečně personálně překrývá se správní radou. Výkonný aparát tvoří ředitel Jan Linger a jeden člověk v sekretariátu a dále dva dobrovolníci. Zapsaná výše nadačního jmění je 500 000 Kč.

Roční příjmy nadace od sponzorů a podporovatelů se postupně zvyšují. V roce 2002 byly příjmy 2 640 000 Kč, v roce 2006 už 6 453 148 Kč a v posledních letech se pohybují kolem osmi až deseti milionů korun (v roce 2012 to bylo 10 403 100 Kč a v roce 2013 byly příjmy 9 018 100 Kč). Výdaje bývají mírně nižší a rozdíl se převádí do následujícího roku. Nadace má propracovaný systém výhod pro sponzory a podporovatele. Základní penzum výhod začíná při daru 50 000 Kč ročně (sponzor se stává členem klubu). Při daru půl milionu korun ročně získává sponzor už tzv. zlatou kartu a má např. právo přednostní prezentace při významných akcích a právo zúčastnit se prestižních společenských akcí, např. reprezentačního plesu olympioniků nebo vyhlášení výsledků ankety Sportovec roku.

Mezi významné donátory a sponzory nadace patří nebo v minulosti patřily např. Český olympijský výbor, Česká sportovní a. s. (marketingová agentura ČOV), sázková kancelář Tipsport, Kooperativa pojišťovna, Skanska Praha, Všeobecná

zdravotní pojišťovna ČR a řada dalších. Mezi dárci jsou i jednotlivci – například Miroslav Černošek nebo aktivní sportovec Ondřej Synek.⁴²

U provozu nadace je dbáno na to, aby jen minimálně odčerpával nadační prostředky. Dlouhodobě roční náklady na provoz nadace čítají pouze 3,2 % z hodnoty každoročních příspěvků. Z výročních zpráv vyplývá, že v roce 2012 činily náklady na provoz nadace cca 330 000 Kč a v roce 2013 činily cca 380 000 Kč.

Do konce roku 2013 podpořila Česká nadace sportovní reprezentace více než 1900 sportovců z 35 sportovních odvětví a na podporách vyplatila celkem 95 milionů korun. Dalších 9 milionů poskytla v minulosti na aktivní sportovní činnost zdravotně postiženým spoluobčanům.

Prostředky jsou poskytovány vždy účelově, což je vyjádřeno v dohodě, resp. v rozhodnutí. Příjemci podpory jsou odpovědní za vyúčtování přidělených prostředků.

2.1.7.2 Rekvalifikace sportovních reprezentantů

Důležitý posun v oblasti podpory druhé kariéry nastal, když Česká nadace sportovní reprezentace získala účelovou dotaci z Evropského sociálního fondu. Díky ní byl realizován projekt Rekvalifikace sportovních reprezentantů, který probíhal od 1. 12. 2006 do 30. 6. 2008. Projekt byl spolufinancován z rozpočtu České republiky.

Rekvalifikační kurzy byly rozděleny do tří okruhů:

- a) oblast informační technologie a účetnictví (obsluha osobního počítače na základní a pokročilé úrovni, vyšší formy vzdělání v oblasti informačních technologií, účetnictví se znalostí práce na PC)
- b) oblast obchodní, podnikatelská a marketingová (obchodní zástupce, podnikatelské minimum, řízení malých a středních podniků se zaměřením na marketing)
- c) kurz Masér pro sportovní a rekondiční masáže

Vedle těchto základních okruhů byly z projektu uhrazeny některé další specializované kurzy (obchodní angličtina, instruktor fitness, výživový poradce aj.).

Rekvalifikační kurzy byly rozděleny do zimního a letního cyklu tak, aby je mohli navštěvovat sportovci v době, kdy mají více volného času (tedy s ohledem na to, zda realizují letní nebo zimní sport). Rekvalifikačními programy prošlo 234 osob (!) a celkové náklady přesáhly 2 200 000 Kč. Sportovci, kteří absolvovali tyto rekvalifikační kurzy, získali příslušný certifikát nebo osvědčení.

Penzum nabízených služeb bylo však mnohem širší. Šlo o služby, které měly pomoci správně nasměrovat k druhé kariéře a usnadnit integraci na trhu práce. Šlo např. o poradenství s prvky motivačního tréninku, bilanční a pracovní diagnostiku apod.

⁴²LINGER, Jan. 20 let České nadace sportovní reprezentace. *Česká nadace sportovní reprezentace* [online]. [Cit. 2014-12-15]. Přístup z WWW: <<http://www.nadace-sport.cz/index2.htm>>.

Česká nadace sportovní reprezentace se pokusila na projekt navázat. Podala přihlášku k nově vypsané výzvě Magistrátu hl. m. Prahy v roce 2008, ale neuspěla. Úspěšné nebyly ani projekty podávané v letech 2009 až 2012.⁴³

2.1.7.3 Duální kariéra

V roce 2013 začal připravovat a v roce 2014 realizovat Český olympijský výbor ve spolupráci s Mezinárodním olympijským výborem program podpory po ukončení aktivní kariéry. Podílejí se na něm (nebo se s jejich zapojením počítá) také státní instituce, veřejné a soukromé vysoké školy a sami vrcholoví sportovci. Program má obsáhnout tři základní pilíře:

- 1) Vzdělávání
 - Krátkodobé vzdělávací kurzy, které zahrnou intenzivní školicí akce, pravidelné standardní nebo e-learningové kurzy. Absolventi tak mohou získat osvědčení nebo certifikáty o absolvování.
 - Dlouhodobé vzdělávací programy ve spolupráci s některou z partnerských vysokých škol, které vedou k vysokoškolskému titulu.
- 2) Odborné poradenství
 - Rozbor silných a slabých stránek sportovce s důrazem na stránky vyhledávané firmami; nasměrování na možné profesní zaměření.
 - Osobní konzultace zaměřené na uplatnění se; konkrétní doporučení, jak pracovat na svých slabinách a stavět na silných stránkách.
 - Konzultace z oblasti hospodaření s penězi, které zahrne: spoření a zhodnocování finančních prostředků, pojištění, investování atd.
- 3) Zapojení do pracovního procesu
 - Stáž: krátkodobá praktická pracovní zkušenost u některé z partnerských firem nebo společností.
 - Zaměstnání na plný nebo částečný úvazek: dlouhodobá praktická pracovní zkušenost u některé z partnerských firem nebo společností.

Manažerkou projektu je Kateřina Neumannová. Cíl programu je charakterizován následovně: „Chceme vrcholovým sportovcům zajistit plynulý přechod ze sportovní kariéry do běžného života“. Zaciluje však jen na úzký okruh profesionálních sportovců: „Program je zaměřen na vrcholové sportovce, kteří reprezentovali ČR na mezinárodní scéně. Největší podpora bude náležet medailistům z velkých akcí jako olympijské hry, mistrovství světa nebo mistrovství Evropy.“ Tomu odpovídá i výběr čtrnácti sportovců, kteří jsou v současnosti do projektu zapojeni. Jde většinou o mediálně velmi známé osobnosti. Účastní se Lukáš Bauer (běh na lyžích), Šárka Hilgertová, Vavřinec Hradílek (oba kanoistika), Pavel Churavý (severská kombinace), Mirka Knapková (veslování), Martin Koukal (běh na lyžích), Petr Koukal

⁴³Česká nadace sportovní reprezentace [online]. [Cit. 2014-12-15]. Přístup z WWW: <<http://www.nadace-sport.cz/index2.htm>>.

(badminton), Tomáš Kraus (akrobatické lyžování), Jan Matura (skoky na lyžích), Michal Michalík (moderní pětiboj), Martina Růžičková (cyklistika), Michal Sedlecký (moderní pětiboj), Nikola Sudová (akrobatické lyžování) a Lenka Šmídová (jachting). Úplně chybí zástupci kolektivních sportů. Ve druhé polovině roku 2014 proběhlo několik prvních seminářů.⁴⁴

2.2 Piloti

Povolání pilota je do jisté míry exkluzivní. Vede k němu nadstandardně náročná a finančně velmi nákladná vzdělávací příprava, která je však kompenzována vysokými příjmy v průběhu výkonu povolání. Jde však také o povolání, které má řadu zdravotních limitů a přináší zdravotní rizika. Proto bylo zařazeno jako příklad povolání náročného na psychiku a duševní zdraví, u něhož bylo možné se domnívat, že část pilotů bude muset opustit svou profesi ještě v době, kdy nebudou mít věk opravňující k odchodu do starobního důchodu.

U povolání pilota se zároveň v posledních letech ukazuje, že spadá do odvětví silně ovlivněného proměnami trhu, který je v tomto případě globální a ovlivňovaný nejen poptávkou po službách, na nichž se pilot podílí, ale i politickými a strategickopolitickými rozhodnutími. Řeč je především o oblasti letecké osobní dopravy, na níž má v České republice silný vliv úpadek státních aerolinií. Piloti dopravních letadel (ale i další související personál v oblasti letecké dopravy) se tak musí aktuálně vyrovnávat s úbytkem pracovních míst, zvyšující se konkurencí a snižováním mezd. Hypoteticky tak problematika druhé kariéry u pilotů nemusí mít zásadní příčinu jen v oblasti zdravotní způsobilosti ale i ve výrazně se proměňující poptávce po tomto povolání.

2.2.1 Počet pilotů

Pod označení pilot spadá široká škála lidí, kteří se tímto profesionálně žijí, ale i ti, kteří jsou piloty amatérskými, leč vlastní příslušnou licenci.

K roku 2008 bylo v České republice vydáno 14 525 pilotních licencí. Osob vlastních licencí však bude o něco méně, protože část pilotů může být vlastníky více pilotních licencí. Každopádně počet vlastníků pilotních licencí stále mírně narůstá. Zajímavý je silný genderový nepoměr v celém odvětví letectví. Ženy jsou v něm zastoupeny pouze ze 4 %.

Struktura pilotních licencí je rozmanitá. Nejvíce osob má pilotní průkaz na ultralehká letadla (3650), následují piloti kluzáků (3538) a paraglidisté (3139).

⁴⁴Duální kariéra. *Český olympijský výbor* [online]. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.olympic.cz/text/dual-career#>.

Dále viz: PETR, Pavel. Projekt Duální kariéra pomáhá sportovcům s uplatněním po skončení kariéry. *Český rozhlas* [online]. 18. 11. 2014 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/ostatnidiscipliny/_zprava/projekt-dualni-kariera-pomaha-sportovcum-s-uplatnenim-po-skonceni-aktivni-kariery--1421048>.

Těžiště zájmu této kapitoly budou však tvořit piloti motorových letounů, a především ti, kteří se prací pilota živí. V České republice bylo k roku 2008 vydáno 2868 platných licencí pro létání s motorovými letouny. Pilotní průkaz soukromého pilota letounů PPL(A), s nímž však ještě nelze být profesionálním pilotem (a tudíž se pilotováním živit) má 1 553 osob. Pilotní průkaz obchodního pilota CPL(A), který má 743 osob, je obvykle prvním krokem k práci profesionálního pilota dopravního letadla. Pomyslným vrcholem je získání licence dopravního pilota ATPL(A). Pilotů velkých dopravních letadel bylo v roce 2008 v České republice 572 (mezi nimi jen 6 žen),⁴⁵ o dva roky později už 696.⁴⁶

2.2.2 Kvalifikace

Vzdělávací příprava pro práci pilota je charakteristická nejen svou náročností, ale také finanční nákladností. Větší část nákladů spojených se vzděláváním si obvykle platí budoucí pilot z vlastních prostředků. Takřka nelze studovat na pilota, aniž by student mohl během krátké doby (cca 3 let) investovat do studia cca 1,5 milionu korun (obvykle celkové studium na pilota přijde na 1,5 až 2 miliony korun).⁴⁷

Budoucí dopravní pilot musí postupně získat diplom obchodního pilota (CPL), odlétat výcvik a získat doložku pro řízení vícemotorových letadel (ME), zvládnout létání podle přístrojů (IR), složit zkoušky teoretických znalostí pro diplom dopravního pilota ATPL(A) – tj. Airline Transport Pilot Licence – na Úřadu pro civilní letectví a být držitelem Všeobecného vysvědčení radiofonisty. Studijní obor pilot zajišťuje několik vysokých škol, v ČR Dopravní fakulta ČVUT v Praze nebo VÚT v Brně, na Slovensku Fakulta dopravy a spojů v Žilině. Alternativou může být služba a studium na pilotních oborech v Armádě ČR.⁴⁸

Mezi dalšími požadavky pro vykonávání pracovní pozice pilot patří výborné komunikační schopnosti v českém a anglickém jazyce a obvykle stovky nalétaných hodin (praktická zkouška obsahuje 1500 letových hodin). Důležité jsou typové kvalifikace, tj. získání odbornosti na konkrétní typy letadel.

⁴⁵NOVOTNÝ, Vojta. Kolik je u nás pilotů? *AeroWeb* [online]. 25. 11. 2008 [cit. 2015-01-21]. Přístup z WWW: <<http://www.aeroweb.cz/clanek.asp?ID=1434&kategorie=3>>.

⁴⁶SŮRA, Jan. Pilotů je přebytek. Ti nezkušení musí platit za to, že mohou létat. *iDNES.cz* [online] 20. 3. 2010 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/pilotu-je-prebytek-ti-nezkuseni-musi-platit-za-to-ze-mohou-letat-px4/ekonomika.aspx?c=A100319_195524_ekonomika_vel>.

⁴⁷Jak se stát dopravním pilotem letounů? *Pilotni.cz* [online]. 2013 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <www.pilotni.cz/jak-se-stat-pilotem-dopravniho-letadla>.

⁴⁸Úřad pro civilní letectví [online]. 2011 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <www.caa.cz>.

Jak se stát pilotem. *ČSA Czech Airlines* [online]. 1998-2015 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <http://www.ok-point.cz/cs/portal/quicklinks/company/career/piloti_prihlaska/piloti_jaksestatpilotem.htm>.

2.2.3 Finanční příjmy pilotů

Podle oficiálních statistik patří platy pilotů k těm nejvyšším. V prvním pololetí roku 2014 byla průměrná hrubá mzda pilota (CZ-ISCO 3153 pro piloty, navigátory a palubní techniky) 97 353 Kč a mzdový medián byl 85 207 Kč.⁴⁹

2.2.4 Zdravotní způsobilost a ukončení kariéry

U dopravních pilotů je vyžadován nejvyšší stupeň zdravotní způsobilosti, označovaný jako 1. třída (First Class Medical), pro něž je potřeba absolvovat úvodní vyšetření v Ústavu leteckého zdravotnictví v Praze (ÚLZ Praha).⁵⁰ Toto komplexní vyšetření trvá půl dne. Jeho obnovení probíhá v ročních intervalech (nad 40 let je interval 6 měsíců) a je už méně časově náročné. Prohlídky jsou finančně nákladné. Úvodní komplexní prohlídka vyjde cca na 10 000 Kč, každá následná prohlídka na cca 3 000 Kč.⁵¹

Povolání pilota s sebou nese několik výrazných zdravotních rizik a zátěží. Pracuje převážně ve statické poloze, v prostředí hlučném, prostorově omezeném, je vystaven vysoké duševní zátěži a významné zátěži ionizujícím zářením.

Zevrubné zmapování průběhu kariéry pilota ukázalo, že problém nutnosti odejít z profese před nárokem na starobní důchod se týká jen malé části pilotů. Hlavními důvody jsou přirozeně ztráta zdravotní způsobilosti, ale také proměny pracovního trhu a v neposlední řadě ztráta zájmu o další vykonávání povolání letce, například následkem syndromu vyhoření. Přesné statistiky, kolik osob opouští povolání pilota ze zdravotních důvodů, se nepodařilo dohledat, avšak alespoň odhad poskytl Jakub Velička z portálu Pilotní.cz. Jakub Velička odhaduje, že zdravotní způsobilost ztratí mezi 40. a 50. rokem života cca 5 % pilotů, v další dekádě života zhruba 10 % pilotů. Upozorňuje však, že přísnost periodických zdravotních prohlídek se proměňuje a že v praxi jsou s přibývajícím věkem pilotalékaři zpravidla benevolentnější. Častým příkladem bývá zhoršování sluchu – zejména u pilotů turbovrtulových letadel. Lékař však u posuzování sluchu u staršího pilota obvykle používá méně přísné metody. Zajímavostí je posuzování psychického zdraví. K tomu dochází při vstupní prohlídce, při následných periodických prohlídkách však už nikoliv.⁵²

Z uvedeného vyplývá, že osoba vykonávající práci pilota ve vyšším věku, už nemusí být v ideální zdravotní kondici. Lze to přirovnat k situaci například

⁴⁹Informační systém o průměrném výděлку [online]. 2010-2014 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <www.ispv.cz>.

⁵⁰Ústav leteckého zdravotnictví Praha [online]. 2015 [cit. 2015-01-27]. Přístup z WWW: <www.ulz.cz/cz>.

⁵¹Jak se stát dopravním pilotem letounů? Pilotní.cz [online]. 2013 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <www.pilotni.cz/jak-se-stat-pilotem-dopravniho-letadla>.

⁵²Viz soukromý e-mail Jakuba Větvíčky z portálu www.pilotni.cz. E-mail doručen 9. 12. 2014. Soukromý archiv.

u operních pěvců nebo instrumentálních hudebníků, kteří přes handicap související s věkem a zdravím, vykonávají své povolání až do nároku na starobní důchod.⁵³

Syndrom vyhoření bývá další příčinou předčasného opuštění povolání pilota dopravního letadla. Práce pilota se vyznačuje trvalým a nekolísajícím požadavkem na vysoký a soustavný výkon. Netolerují se žádné větší odchylky, úlevy nebo vysazení. To vede často k emočnímu vyčerpání a nenávisti k povolání pilota. Každodenní a nevyhnutelný chronický stres pramení nejen z nutné dlouhodobé koncentrace, rutinních postupů bez možnosti zapojení invence, ale i z vědomí odpovědnosti za pasažéry. Vedlejšími projevy syndromu vyhoření pak bývá změna chování, chronická únava, ale i nespavost, emoční deficit aj.⁵⁴

2.2.5 Problematika druhé kariéry

Na pracovníky v letecké dopravě bylo v minulosti nahlíženo jako na zaměstnance, kteří nemohou své povolání vykonávat až do věku, kdy vzniká nárok na odchod do starobního důchodu. Členové leteckých posádek tak byli zařazeni do pracovní kategorie IAA, která jim umožňovala předčasný odchod do důchodu, respektive se na ně vztahovala možnost odchodu do důchodu za výsluhu let podobně jako u vybraných umělců. V zákoně č. 100/1988 Sb. byly dotyčné pracovní pozice vyjmenovány: velitel letadla, pilot, navigátor, palubní technik-inženýr, palubní mechanik, radiotelegrafista, palubní průvodčí a výsadkář instruktor. Ti všichni a stejně tak řidiči letového provozu mohli odejít do důchodu za výsluhu let po 25 letech zaměstnání. Tato výhoda byla zrušena k 1. 1. 1996 podobně jako například u tanečníků a některých dalších umělců.

V současnosti podle dostupných informací nepatří problematika druhé kariéry pilotů k prioritním tématům v daném odvětví. Důvody lze hledat mimo jiné v tom, že procento pilotů, kteří ukončují kariéru předčasně (ve věku, kdy nemají nárok na odchod do starobního důchodu), je poměrně malé a odvětví letecké dopravy jim dokáže nabídnout jiná, byť obvykle finančně méně lukrativní pracovní místa. Situace u pilotů je patrně v lecčems podobná situaci u hudebníků nebo operních pěvců. Dispozice k vykonávání povolání se s přibývajícím věkem často snižují, avšak tato skutečnost je okolím tolerována. V případě, že pilot / hudebník / zpěvák musí své povolání opustit, má poměrně bohaté možnosti uplatnění v rámci svého odvětví (např. při práci pedagogické).

Důvod, proč není problematika druhé kariéry u pilotů řešena, lze hledat také ve velmi specifické ekonomické trajektorii při přípravě a výkonu tohoto povolání. Na začátku sice pilot investuje enormní částku do vzdělání, avšak ta se mu během prvních několika let, kdy už jako pilot pracuje, vrátí ve mzdách. Následný

⁵³VÁŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Praha : Unie zaměstnavatelských svazů ČR – CRA, 2012.

⁵⁴Vyhoření pilota. *Letecký lékař* [online]. [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <<http://www.leteckylekar.cz/kapitoly-z-letecke-mediciny/51-burn-out-syndrom-pilot.html>>.

nadprůměrný příjem umožňuje pilotům vytvořit si finanční rezervy na období, kdy by případně museli kariéru předčasně opustit.

2.3 Horníci

Oblast fyzicky náročných povolání, která s sebou přinášejí značná zdravotní rizika, bude pro účely této studie zastupovat profese **horníka**. Právě kombinace fyzické náročnosti a zdraví nepříznivých podmínek vede často k tomu, že horníci opouštějí své povolání ještě před nárokem na odchod do starobního důchodu. Je to dáno už tzv. maximální expozicí, tj. počtem směn odpracovaných v dolech, po jejichž dosažení už horník musí být převeden na jinou práci.

Pracovní příležitosti pro hornickou práci jsou do značné míry ovlivněny cenami komodity na světových trzích, čerpáním těžebních zásob a politickými rozhodnutími. V České republice, tak jako ve většině jiných evropských zemí, dochází k útlumu těžby uhlí a tím i omezování pracovních míst. Z dostupných zdrojů lze odhadnout, že v České republice v roce 2014 pracovalo necelých deset tisíc horníků, nejvíce ve věkové kategorii 40 až 49 let.⁵⁵

2.3.1 Kvalifikace

Pro práci horníka je vhodné absolvování středního vzdělání s výučním listem v oboru horník, hornická práce a dále získání nutných certifikátů podle vyhlášky č. 298/2005 Sb. (Vyhláška o požadavcích na odbornou kvalifikaci a odbornou způsobilost při hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem a o změně některých právních předpisů) a vyhlášky č. 22/1989 Sb. (Vyhláška Českého báňského úřadu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti prováděné hornickým způsobem v podzemí).⁵⁶ V praxi zhruba dvě třetiny horníků disponují středoškolským vzděláním bez maturity a necelá čtvrtina středoškolským vzděláním s maturitou.⁵⁷

2.3.2 Ekonomické zázemí

Před rokem 1989 patřili horníci a další zaměstnanci v oblasti dobývání surovin k těm nejlépe placeným ve společnosti. Měli nárok na nejruznější příplatky, dávky a další zvýhodnění (služební byt, deputátní uhlí aj.). Příjem horníka v dolech se tak

⁵⁵Těžba uhlí. *Budoucnost profesí* [online]. 2005 [cit. 2015-01-27]. Přístup z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/cs/vyvoj-v-odvetvich/tezba-uhli.html>>.

⁵⁶Národní soustava povolání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.nsp.cz/>>.

⁵⁷Těžba uhlí. *Budoucnost profesí* [online]. 2005 [cit. 2015-01-27]. Přístup z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/cs/vyvoj-v-odvetvich/tezba-uhli.html>>.

mnohdy blížil příjmům nejvyšších státních představitelů. Po roce 1989 se situace horníků ve společnosti začala proměňovat. Byli výrazně postiženi útlumem těžby, mnoho jich ztratilo zaměstnání a výrazně poklesly jejich reálné mzdy. Přesto mzdy horníků v hlubinných dolech stále významně překračují celospolečenský průměr. V roce 2011 byla střední hodnota mzdy (medián) u horníků v uhelných dolech (CZ-ISCO 81111) 36 399 Kč a u horníků v rudných dolech (CZ-ISCO 81112) 33 548 Kč.⁵⁸ V prvním pololetí roku 2014 byla střední hodnota hrubé mzdy (medián) horníků v uhelných dolech 34 439 Kč a průměrná hrubá mzda činila 34 013 Kč.⁵⁹

2.3.3 Zdravotní rizika, prevence a problémy

Povolání horníka v hlubinných dolech patří k těm, kde je pravděpodobnost výskytu nemoci z povolání velmi vysoká. Nejčastěji se jedná o zaprášení plic či o nemoci periferních nervů z vibrací. Obě jsou to onemocnění, která trvale negativně ovlivňují kvalitu života. V roce 2013 bylo v celé České republice celkem hlášeno 1042 onemocnění z povolání, z čehož více než čtvrtina připadala na Moravskoslezský kraj (281 případů). Odvětvím jednoznačně nejvíce postiženým onemocněním z povolání byla „těžba a dobývání“, kde šlo o 167 případů (16 %). V těchto případech šlo nejčastěji o nemoci způsobené prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého (104 případy). Dále bylo např. registrováno 8 případů propuknutí rakoviny plic z radioaktivních látek jako následek ionizujícího záření při těžbě uranových rud (následek těžby v minulosti).⁶⁰ Rovněž riziko úrazů je u horníků mnohem vyšší než u většiny běžných povolání. Při různých iniciativách za snížení věku pro odchod do důchodu se také často užívá argument průměrného věku dožití u horníků, který je 58 let. Argumentace se pak opírá o nerovnost, že nemůže být věk odchodu do důchodu u horníků vyšší, než jejich průměrný věk dožití.⁶¹

Ohrožení zdraví prací v hlubinných uhelných dolech nebo v uranových dolech je reflektováno tzv. expozicí horníka. Zpravidla jde o celkový počet odpracovaných směn. Pokud horník dosáhne maximální expozice, nesmí dále vykonávat svou činnost a musí být převeden na jinou práci na povrchu. Tato změna však s sebou nese jak propad ve finančních příjmech, tak přináší horníkovi reálnou hrozbu propuštění.

⁵⁸Národní soustava povolání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.nsp.cz/>>.

⁵⁹Informační systém o průměrném výdělků [online]. 2010-2014 [cit. 2015-01-26]. Přístup z WWW: <<http://www.ispv.cz/>>.

⁶⁰Nemoci z povolání v České republice 2013 [online]. Praha : Státní zdravotní ústav, 2013 [cit. 2015-01-27]. ISSN 1804-5960. Přístup z WWW: <www.szu.cz/uploads/download/Hlaseni_a_odhlaseni_2013.pdf>.

⁶¹Senát Parlamentu České republiky, 9. funkční období. Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku. 45. usnesení z 12. schůze konané 8. 10. 2013 k projednání petice „o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů za účelem stanovení dřívějšího důchodového věku pojištěnců zaměstnaných v hornictví“ (petice č. 12/33). Viz zpravodajská zpráva MUDr. Radka Sušila.

2.3.4 Sociální problematika

Vzhledem k nastíněné povaze povolání, je řešení sociální problematiky v odvětví dobývání nerostných surovin, a především u horníků v dolech, velice citlivé. Jak bude dále ukázáno, horníci patřili v minulosti mezi preferované skupiny zaměstnanců s velkou šíří výhod. K těm základním patřila možnost předčasného odchodu do důchodu, většinou ve věku 55 let. Otázka ukončení kariéry horníků prostřednictvím možnosti odchodu do předčasného důchodu je aktuální i dnes, a to navzdory proklamacím Ministerstva práce a sociálních věcí, že nelze dělat výjimky u některých náročných povolání a že ohledně důchodového zabezpečení by si měli být všichni pracovníci rovni.

Vedle často diskutované otázky předčasného důchodu se v oblasti hornictví objevil i cílený program *Nová šichta*, který má ulehčit horníkům ukončení kariéry a start v kariéře nové.

Pro stát mělo dobývání surovin strategický význam a zdraví škodlivé a život ohrožující pracovní podmínky horníků v hlubinných dolech byly reflektovány v sociálních a důchodových programech už v 19. století. Pro ilustraci krátký historický exkurz.

2.3.4.1 Historický vývoj

Téma solidarity, tedy sociálního a zdravotního zabezpečení horníků ošetřil už Císařský patent č. 146/1854 ř.z. Obecní horní zákon. Důsledně se pak problematikou důchodového zabezpečení horníků zabývaly nové zákonné úpravy po vzniku Československa po roce 1918. Zákon č. 242/1922 Sb., o pojištění u báňských bratrských pokladen, umožňoval odchod do starobního důchodu v 55 letech, pokud bylo placeno pojištění alespoň 30 let, nebo v 60 letech, pokud bylo pojištění placeno alespoň 15 let. S věkem 55 let pro odchod horníků do důchodu se počítalo i v následných zákonných úpravách a nutno podotknout, že tento věk bývá určující pro odchod do důchodu i u horníků v okolních zemích (Německo, Polsko). K další významnější legislativní úpravě došlo v roce 1943, která přinesla horníkům další výhody, zjevně i kvůli protežováním celého odvětví, které bylo klíčové pro válečný průmysl.

Dalším krokem byl zákon č. 44/1947 Sb., který stanovoval právo na odchod do starobního důchodu ve věku 55 let (po odpracování 25 let pod zemí nebo 35 let v hornictví a z nich 10 let pod zemí) a také vdovské a sirotčí důchody.

Zcela zásadní vliv na důchodové zabezpečení zaměstnanců v některých rizikových povoláních měl zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, který vnesl do československého právního řádu tzv. pracovní kategorie. Na jejich někdejší existenci se horníci odvolávají dodnes. Zavedení pracovních kategorií však neodráželo jen obtížnost a rizikovost povolání, ale také jistou společenskou

„potřebnost“ některých zaměstnání – proto do nových kategorií byly zařazovány jak některé dělnické profese, tak také vojenské nebo policejní složky. Do I. kategorie byla zařazena zaměstnání vykonávaná v podzemí v dolech a výkonných letců (pilotů), do II. kategorie pak zaměstnání vykonávaná za zvlášť těžkých pracovních podmínek. Zaměstnanci zařazení do I. kategorie, tedy právě i horníci, mohli odejít do starobního důchodu už v 55 letech. Zařazení do I. kategorie určovalo i základní důchodovou výměru, která byla procentuelně vyšší než u jiných zaměstnanců.

V následujících letech docházelo k rozšiřování okruhu zaměstnanců, kteří spadali do I. kategorie. V roce 1957 vyhláška Státního úřadu sociálního zabezpečení stanovila, že do I. kategorie patří nejen horníci, ale také techničtí zaměstnanci geologického průzkumu a důlních staveb, báňští svazoví inspektoři, členové záchranných družstev báňských záchranných stanic aj. Z oblasti letecké dopravy byli do I. kategorie zařazení velitel letadla, pilot, navigátor, palubní technik, palubní radiotelefonista, palubní průvodčí a zaměstnanci letadlových pošt.

Další Zákon č. 101/1964 Sb. zařadil nově do I. kategorie zaměstnance v hutích nebo v těžkých chemických provozech, pokud se v nich vykonávali zvlášť těžké a zdraví škodlivé práce, dále kesonáře⁶² a potápěče, zaměstnance při konečném zpracování radioaktivních surovin a některá přísně vymezená a specifikovaná zaměstnání v hornictví vykonávaná pod spodní úrovní nadloží. Usnesením vlády č. 465/1968 byli do I. kategorie zařazení pracovníci zabývající se zpracováním uranové rudy a těm bylo dokonce za zvláštních okolností umožněno odejít do starobního důchodu už v 50 letech.

K dalšímu rozšíření okruhu zaměstnání spadajících do I. kategorie došlo v roce 1975, kdy byli přidáni pracovníci při ražení, opravách a rekonstrukcích tunelů, ale také posádky námořních lodí, pracující v podmínkách s velkým ionizujícím zářením, pracovníci v jaderných elektrárnách, zaměstnanci při těžbě a opracování kamene, při úpravě keramických surovin ad. K dalším drobným rozšiřováním došlo v zákonných úpravách v letech 1979 a 1982. Věk pro odchod do starobního důchodu u zaměstnanců v I. kategorii zůstal na 55 letech.

Vyhlášky a nařízení se zabývaly také problematikou vymezení nejvyšší přípustné expozice. Po překročení nejvyšší přípustné expozice měl zaměstnavatel povinnost převádět pracovníky na pracoviště, kde je nebezpečí nižší. V případě uranových dolů byla maximální expozice určena počtem směn – mělo jít o 3200 a později 2100 odpracovaných směn.

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který nabyl účinnosti 1. října 1988, zpřesnil skutečnost, kdy může pracovník I. kategorie odejít do předčasného důchodu. Nadále platilo, že v 55 letech horník pracující v podzemí nejméně 15 let nebo v uranových dolech, nejméně 10 let.

Legislativní úpravy po roce 1989 odrážely proměnu postoje k některým rizikovým povoláním. Objevuje se tady myšlenka dvoukariérového povolání, kdy není preferován odchod do důchodu, ale příprava a uplatnění v nové profesi.

⁶²Zaměstnanec pracující v kesonu, tj. „potápěčském zvonu“, kde je stlačený vzduch. Zaměstnanec ohrožuje dekompresní nemoc neboli nemoc kesonová.

Výrazný vliv na novou legislativu měly i útlumové programy v hornictví (v uhelném průmyslu pozvolnější, v uranovém razantnější). Nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům, umožnilo ve výjimečných případech a jen přechodně odchod horníků do důchodu už v 50 letech (a to po nejméně 25 letech pojištění, 15 letech práce v I.AA pracovní kategorii v hornictví a zároveň po dosažení nejvyšší přípustné expozice. Obdobně tomu bylo u pracovníků v uranových dolech, kde však stačilo jen 10 let práce v uranových dolech.

Zákonem č. 235/1992 Sb. byly definitivně zrušeny pracovní kategorie. Horníkům byla ponechána možnost odchodu do předčasného důchodu v 55 let, avšak opět za splnění různých podmínek. Šlo o přechodné a několikrát prodloužené a modifikované (aby se odstranily některé diskriminace) opatření. Veškerá tato zvýhodnění jsou však zastropována do roku 2018.⁶³ Pro horníky, kteří nesplní podmínky vycházející z přechodného charakteru opatření, jinak platí, že mohou odejít do starobního důchodu jako jacíkoli jiní zaměstnanci.

2.3.4.2 Aktuální vývoj

Horníci, podobně jako jiní zaměstnanci, mají dnes možnost odejít do **předčasného důchodu**, a to o tři nebo až pět let před nárokem na odchod do řádného starobního důchodu. Nevýhodou však je, že v takovém případě zůstane důchod trvale krácen. Pokud by tedy zaměstnanec odešel do předčasného důchodu už pět let před důchodovým věkem, mohlo by to znamenat trvalé krácení důchodu např. až o 20 %.

Dobrou alternativu přinesl zákon č. 403/2012 Sb., který nabyt účinnosti od 1. 1. 2013 a který zavedl tzv. **předdůchod**. Předdůchod jako součást důchodové reformy ve 3. pilíři důchodového systému umožnil čerpání peněz v období před dosažením důchodového věku. Nejde o sociální dávku, ale o formu výplaty ze soukromého penzijního spoření, které si zaměstnanec zakládá dobrovolně. Předdůchod lze čerpat nejdříve pět let před dosažením věku, který je potřebný pro vznik nároku na starobní důchod. Podmínkou je naspoření dostatečné částky. V případě horníků se nabízí možnost, že by na toto spoření přispíval zaměstnavatel – soukromý majitel dolů. Je však otázkou, jaká by k tomu byla u zaměstnavatele motivace. Dalším úskalím je skutečnost, že předdůchod lze čerpat nejdříve pět let před dosažením důchodového věku, čímž by ale fakticky docházelo k posunu ukončení kariéry horníka z 55 let do vyššího věku.

Ve hře je však stále zachování možnosti odchodu horníka do předčasného důchodu. Kupříkladu v roce 2013 vznikla petice, kterou podepsalo 7495 občanů, a která požadovala možnost odchodu do důchodu pro pracovníky v hornictví. Petice se odvolávala na zdravotní rizikovost povolání, nízký průměrný věk dožití horníků

⁶³HLAVÁČ, Hynek. *Preferované pracovní kategorie v oblasti důchodového zabezpečení* [rigorózní práce]. Univerzita Karlova v Praze: Právnická fakulta. 2011.

a zkušenosti ze zahraničí. Důležitým argumentem bylo, že hornictví je koncentrováno do krajů s vysokou nezaměstnaností, kde je ztížena možnost najít uplatnění v nové profesi. Petice byla projednána ve Výboru pro zdravotnictví a sociální politiku v Senátu Parlamentu České republiky dne 8. 10. 2013. V usnesení byla petice shledána jako „oprávněná s ohledem na fyzickou náročnost výkonu profese horníka a vysokou míru pravděpodobnosti výskytu nemoci z povolání a následnou velmi obtížnou uplatnitelnost v rekvalifikaci a na trhu práce“. Dále senátní výbor považoval stávající právní úpravu jako nedostatečnou a žádal ministra práce a sociálních věcí, aby zvážil případnou novelu zákona o důchodovém pojištění, kterou by byl stanoven důchodový věk horníků poměrně s ohledem na odpracovanou dobu s tím, aby nepřevýšil 55 let věku horníka.⁶⁴

Téma odchodu do předčasného důchodu pro horníky se vrátilo na sklonku 2014, a to především v souvislosti s útlumem těžby v Ostravsko-karvinských dolech a plánovaným zavřením dolu Paskov. Na podzim 2014 oznámila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, že předloží návrh zákona, který umožní 3500 horníkům dřívější odchod do důchodu. Horníci by mohli odejít do důchodu o pět let dříve, než jim umožňuje dosavadní legislativa. Podmínkou by opět bylo odpracování příslušné doby v podzemí (3300 směn). Nabytí účinnosti zákona se plánuje v průběhu roku 2015.⁶⁵

2.3.4.3 Program Nová šichta

Problematika ztráty zaměstnání je zvláště aktuální v OKD na Karvinsku, kde v horizontu měsíců až desítek měsíců hrozí propouštění až tisíců horníků. Sám zaměstnavatel OKD přišel s podpurným programem, jenž má pomoci horníkům, kteří ztratí práci u OKD, při startu v novém povolání. Program **Nová šichta** s podtitulem *Dokážeme víc než těžit uhlí* má dva základní pilíře (*S nadací za práci a Nebojte se podnikat*) a byl spuštěn v roce 2014.⁶⁶

Pilíř *S nadací za práci*⁶⁷ aktivně pomáhá lidem při hledání nového zaměstnání prostřednictvím tří základních a vzájemně propojených aktivit:

- **Průběžné sociálně-psychologické poradenství** – tato aktivita je k dispozici i neúčastníkům programu.
- **Školení v dovednostech potřebných pro získání nové práce** (celkem pět školení má pomoci orientovat se na trhu práce, vhodným způsobem oslovovat možné zaměstnavatele, správně napsat životopis, připravit se na pracovní pohovor a správnou prezentaci při něm a má také poskytnout pracovní-právní minimum před nástupem do nového zaměstnání). Zároveň je účastníkům

⁶⁴Senát Parlamentu České republiky, Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku. 45. usnesení z 12. schůze konané dne 8. 10. 2013.

⁶⁵tz. Horníci budou moci odcházet dříve do starobního důchodu. *Práce a sociální politika* [online]. Roč. 11, č. 11, 13. 11. 2014, s. 2. [Cit. 2015-01-26]. Přístup z WWW: <www.mpsv.cz/files/clanky/19673/Prace_socpol_11_14.pdf>.

⁶⁶*Nová šichta* [online]. 2014 [cit. 2015-01-28]. Přístup z WWW: <www.novasichta.cz>.

⁶⁷Pojem nadace odkazuje na aktivity Nadace OKD.

vytvořen pracovní profil, který napoví, jaké povolání je pro ně nejvhodnější, na jakou práci se nejlépe hodí.

- **Interní burza práce**, kdy je ve spolupráci s ostatními zaměstnavateli Moravskoslezského kraje a Úřadem práce ČR vytvářena interní databáze (katalog) pracovních příležitostí. Nadace OKD nebo tým OKD z databáze vybere vhodné příležitosti a nabídne je účastníkům programu Nová šichta. Burza práce je přístupná i neúčastníkům programu, avšak při obsazování pozic dostávají přednost absolventi programu.

Na tomto pilíři OKD spolupracuje s regionální pobočkou Úřadu práce ČR (též při směřování bývalých zaměstnanců OKD na dostupné rekvalifikační programy) a se Svazem průmyslu a dopravy. Projektový tým průběžně monitoruje trh práce v regionu a potřeby dalších firem, v nichž by bývalí zaměstnanci OKD mohli najít uplatnění. Do projektu se zapojila též agentura Czechinvest, Ministerstvo práce a sociálních věcí a v lednu 2015 už několik desítek firem. Mezi nimi velcí zaměstnavatelé v kraji (ArcelorMittal, Vítkovice Machinery Group AWT aj.).

Absolvování celého pilíře *S nadací za práci* je bezplatné, předpokládá se jeho celková délka 2 až 3 měsíce a po ukončení dostane účastník osvědčení.

Druhý pilíř s názvem *Nebojte se podnikat* by měl pomoci bývalým zaměstnancům OKD překonat překážky, ať už administrativního, finančního nebo právního charakteru při zahájení podnikání. Konkrétně se zaměřuje na poradenství v oblastech:

- strategie (vytvoření obchodního plánu, identifikace klientů, a možnosti jejich oslovení)
- finanční plánování (získání potřebných zdrojů a vytvoření finančního plánu)
- právo (právní forma vhodná pro podnikání, licence, živnosti, smlouvy, právní minimum)
- daně a účetnictví (fakturace a vedení účetních knih)

Tento projekt by měl účastníkovi pomoci nejen vytvořit životaschopný podnikatelský záměr, ale pomoci mu i se zajištěním financí, ať už prostřednictvím dotací nebo u příslušných finančních institucí.

Program Nová šichta zatím funguje relativně krátce, avšak podle nejnovějších zpráv si díky němu našlo novou práci zhruba 40 bývalých zaměstnanců OKD.⁶⁸

2.4 Přenositelnost poznatků do oblasti performativních umění

Srovnání situace profesionálních tanečníků a některých dalších umělců z oblasti performing arts se třemi zdánlivě velmi odlišnými povoláními

⁶⁸K 30. 1. 2015. Zdroj: Události. *Česká televize* [online] 30. 1. 2015 [cit. 2015-01-31]. Přístup z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097181328-udalosti/>>.

(sportovec, pilot a horník) přineslo několik zajímavých paralel a inspirativních detailů, které by bylo možné využít například ve vznikajícím *Nadačním fondu pro rozvoj kariéry tanečníků*.

2.4.1 Umělci a sportovci

Ukázalo se, že velká shoda je u profesionálních tanečníků a profesionálních sportovců. Profesionální kariéra se uzavírá v obdobné době mezi 30. a 40. rokem věku. V obou případech se s povoláním pojí extrémní fyzická zátěž i značné riziko úrazů. Profesionální sportovci nevolají po předčasných důchodech a podobně jako u tanečníků se zaměřují na projekty podporující start ve druhé kariéře. Takovéto projekty proběhly v oblasti sportu dva – komplexnější s názvem *Rekvalifikace sportovních reprezentantů* a menší s názvem *Duální kariéra*. Inspirovat se lze ve fungování a aktivitách *České nadace sportovní reprezentace*, která mimo jiné podporuje profesionální sportovce při startu v nové profesi.

Naopak jsou vidět silné rozdíly ve vnímání pracovníků, kteří by měli být podpořeni. Zatímco ve sportu je hlavní snahou podpořit především ty slavné, kteří vozili medaile z mezinárodních mistrovství a Olympijských her (poněkud stranou zůstává poměrně velká část sportovců například v nejvyšších republikových soutěžích ve fotbale a hokeji, která však může představovat až polovinu všech profesionálních sportovců v ČR), v oblasti umění je volen přísně demokratický přístup, totiž že podporu má být určena co nejširšímu okruhu umělců (tanečníků, artistů apod.).

Rozdíl je patrný také ve vyjednávací pozici, jakou mají sportovci oproti umělcům nebo konkrétně tanečníkům. Roli hraje už počet profesionálních sportovců, kterých je například o řád více než profesionálních tanečníků. Sport také budí mnohem větší mediální zájem, díky němuž se daří lépe přitahovat finanční prostředky nejen ze státních, ale především ze soukromých zdrojů. Část soukromých sponzorů se tak sportovcům podařilo zapojit i do nadačních projektů. Některé firmy se dokonce podařilo přesvědčit, aby svou značku spojily na určitý čas s nadačními projekty. V tomto se lze inspirovat i v právě zakládaném Nadačním fondu pro rozvoj kariéry tanečníků.

2.4.2 Umělci a piloti

Umělce a piloty spojoval v minulosti například též zákon dávající možnost odchodu do důchodu za výsluhu let. Jinak se však ukazuje, že např. tanečníci a piloti toho zas tolik společného nemají. Především průběh kariéry je hodně odlišný a u pilotů má silně ekonomický rozměr. Vlastní výrazná investice do přípravy na povolání se následně vrací vysokými příjmy při samotném vykonávání povolání. Předčasné ukončení kariéry u pilotů vinou změny zdravotních dispozic není

až takovým problémem, jaký by se dal předpokládat. Větší část pilotů může vykonávat své povolání až do nároku na odchod do starobního důchodu, i když několik procent z nich musí kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu povolání opustit dříve. Při posuzování zdravotní způsobilosti pilota ve vyšším věku však odborný lékař často volí méně přísné metody. Toto lze srovnat se situací u profesionálních hudebníků případně zpěváků. Jejich dispozice k provozování povolání se objektivně zhoršují, ale řada z nich u povolání zůstává až do nároku na odchod do starobního důchodu.

V letecké dopravě se v současnosti řeší řada problémů, které vyplývají z proměny trhu. Dochází k propouštění a snižování mezd. Přesto jsou mzdy pilotů stále vysoce nadprůměrné oproti platům a mzdám ve společnosti napříč obory. I toto může být jeden z důvodů, proč piloti neřeší problematiku ukončení kariéry a podporu při zahájení kariéry nové. Během své kariéry má pilot dostatek možností, jak se na případné ukončení kariéry finančně připravit. Má dostatek prostředků, které může využít pro životní pojištění, respektive důchodové připojištění, které by mu např. umožnilo čerpat tzv. předdůchod. Ukazuje se tak, že dostatečný finanční příjem může částečně řešit ekonomickou situaci, jež souvisí se ztrátou zaměstnání a přípravou na novou kariéru. Tuto argumentaci by bylo možné použít v případě odměňování profesionálních tanečníků a dalších umělců.

2.4.3 Umělci a horníci

Zdánlivě protikladná povolání byla už nejednou srovnávána, například ve směru fyzického výdeje, kterou podává horník a tanečník baletu. Zásadně jiná je však už „vyjednávací pozice“ pro případné nastavování sociálních programů. Zatímco odvětví dobývání nerostných surovin bylo dlouho protežované, protože bylo strategicky významné, oblast umění byla v tomto ohledu chápána jako mnohem více zbytná. Nesrovnatelný byl také počet pracovníků, kteří v odvětvích pracují. Zatímco horníků jsou tisíce a bývali jich desetitisíce, profesionálních tanečníků jsou zhruba čtyři stovky. Značně rozdílné je geografické rozmístění. Zatímco profesionální tanečníci jsou koncentrováni do Prahy (více než třetina), kde je situace pracovního trhu pro změnu povolání a nové pracovní uplatnění nejpříznivější, horníci v hlubinných dolech jsou dnes koncentrováni v Moravskoslezském kraji, kde je situace pracovního trhu v rámci republiky nejméně příznivá. Obdobná je situace horníků v povrchových dolech, protože ti jsou koncentrováni v Ústeckém kraji, kde je rovněž nadprůměrně vysoká nezaměstnanost. Množství pracovníků ohrožených nezaměstnaností a situace na pracovním trhu v uvedených krajích však vytváří na stát tlak, aby hledal nestandardní řešení, například formou legislativních úprav umožňujících horníkům odejít do předčasného důchodu. Tato cesta je však krajně nepravděpodobná v oblasti umění včetně tance.

Inspirovat se však lze u dílčího programu s názvem *Nová šichta*. Je příkladem speciálního programu, který má usnadnit propuštěným zaměstnancům přechod

do nové profese, a který je spravován přímo zaměstnavatelem. Volně lze hledat paralely v oblasti umění. Kupříkladu některé baletní soubory v zahraničí mají vlastní sociální programy pomáhající tanečnickům s přechodem na novou kariéru. Zahraniční příklady z baletních souborů (např. v norském Carte Blanche) i z podniku OKD ukazují, že toto může být cesta i pro české baletní soubory (v případě nezávislých tanečních souborů bez dostatečného provozního aparátu a ekonomického zázemí si to však představit nelze). Zaměstnavatel – baletní soubor, respektive divadlo může tanečnickům, u nichž nevidí dlouhodobou perspektivu tanečního uplatnění – samo nabídnout nebo zprostředkovat kurzy, které pomohou k nastartování druhé kariéry. Rozsah služeb, zajišťovaný v rámci programu *Nová šichta*, je v mnohém inspirativní.

2.4.4 Shrnutí přenositelných zkušeností

Sportovci – umělci (tanečníci)

- Definice profesionálního sportovce u českých pojišťoven může být inspirací pro definování profesionálního tanečníka, jakožto příjemce výhod plynoucích z plánovaného speciálního spořicího systému.
- Organizační struktura České nadace sportovní reprezentace a okruh nadačních aktivit může být částečnou inspirací pro Nadační fond pro rozvoj kariéry tanečnicků.
- Propracovaný systém příspěvků donátorů a poskytovaných výhod může být inspirací pro fundraising Nadačního fondu pro rozvoj kariéry tanečnicků.
- Pracuje se s mediálně známými tvářemi sportovců, a to i v projektech podpory druhé kariéry. I tanec a umění obecně má mediálně známé osobnosti, jejichž potenciálu by se dalo využít.
- Projekt Duální kariéra vzešel ze spolupráce s Mezinárodním olympijským výborem. Aktivity Nadačního fondu pro rozvoj kariéry tanečnicků by také měl využít zkušeností mezinárodních organizací, například International Organization for the Transition of Professional Dancers.

Piloti – umělci (tanečníci)

- Dostatečné finanční ohodnocení reflektující rizika povolání může odstranit potřebu speciálního spořicího systému. Tanečník by v případě razantního zvýšení příjmů za svou práci byl plně zodpovědný za vytvoření finanční rezervy pro případ změny povolání.

Horníci – umělci (tanečníci)

- Speciální programy na podporu změny kariéry mohou vznikat i na půdě zaměstnavatele nebo s jeho přičiněním.
- Při důkladném zmapování nemocí z povolání, úrazovosti a rizik by bylo možné požadovat zařazení mezi riziková povolání a následně požadovat finanční příspěvky, které to budou kompenzovat.

LITERATURA A PRAMENY

- Budoucnost profesí* [online]. 2015 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.budoucnostprofesi.cz>.
- Česká nadace sportovní reprezentace* [online]. [cit. 2014-12-15]. Přístup z WWW: <<http://www.nadace-sport.cz/index2.htm>>.
- Číselník : rychlý přehled v nejrůznějších oborech* [online]. 2009-2014. [cit. 2015-01-14]. Dostupné z WWW: <http://ciselnik.artega.cz/prumerne_platy_podle_profese.php>.
- Duální kariéra. *Český olympijský výbor* [online]. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.olympic.cz/text/dual-career#>.
- Financování sportu v ČR* [online]. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.olympic.cz/financovani/financovani-sportu/odkazy.html>>.
- HLAVÁČ, Hynek. *Preferované pracovní kategorie v oblasti důchodového zabezpečení* [rigorózní práce]. Univerzita Karlova v Praze: Právnická fakulta. 2011.
- HORÁKOVÁ, Jana. *Právní úprava zdaňování sportovců* [online]. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 2010/2011 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://is.muni.cz/th/170176/pravf_m/Pravni_uprava_zdanovani_sportovcu.pdf>, s. 17-19.
- Informační systém o průměrném výdělku* [online]. 2010-2014 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <www.ispv.cz>.
- Jak se stát dopravním pilotem letounů? *Pilotní.cz* [online]. 2013 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <www.pilotni.cz/jak-se-stat-pilotem-dopravniho-letadla>.
- Jak se stát pilotem. *ČSA Czech Airlines* [online]. 1998-2015 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <http://www.ok-point.cz/cs/portal/quicklinks/company/career/piloti_prihlaska/piloti_jaksestatpilotem.htm>.
- LINGER, Jan. 20 let České nadace sportovní reprezentace. *Česká nadace sportovní reprezentace* [online]. [cit. 2014-12-15]. Přístup z WWW: <<http://www.nadace-sport.cz/index2.htm>>.
- Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.nsp.cz/>>.
- Nemoci z povolání v České republice 2013* [online]. Praha: Státní zdravotní ústav, 2013 [cit. 2015-01-27]. ISSN 1804-5960. Přístup z WWW: <www.szu.cz/uploads/download/Hlaseni_a_odhlaseni_2013.pdf>.
- Nová šichta* [online]. 2014 [cit. 2015-01-28]. Přístup z WWW: <www.novasichta.cz>
- NOVOTNÝ, Vojta. Kolik je u nás pilotů? *AeroWeb* [online]. 25. 11. 2008 [cit. 2015-01-21]. Přístup z WWW: <<http://www.aeroweb.cz/clanek.asp?ID=1434&kategorie=3>>.
- PETR, Pavel. Projekt Duální kariéra pomáhá sportovcům s uplatněním po skončení kariéry. *Český rozhlas* [online] 18. 11. 2014 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/ostatnidiscipliny/_zprava/projekt-dualni-kariera-pomaha-sportovcum-s-uplatnenim-po-skonceni-aktivni-kariery-1421048>.

- PODOBA, Tomáš – VRBECKÝ, Adam. Komplexní pojištění sportovců (podrobná analýza). *Měsíc.cz* [online]. 23. 4. 2012 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <www.mesec.cz/clanky/komplexni-pojisteni-sportovcu-podrobna-analyza>.
- Senát Parlamentu České republiky, Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku. 45. usnesení z 12. schůze konané dne 8. 10. 2013.
- Sportvital.cz* [online]. 2010 [cit. 2015-01-19]. Přístup z: <<http://www.sportvital.cz/>>.
- SŮRA, Jan. Pilotů je přebytek. Ti nezkušení musí platit za to, že mohou létat. *iDNES.cz* [online] 20. 3. 2010 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/pilotu-je-prebytek-ti-nezkuseni-musi-platit-za-to-ze-mohou-letat-px4-/ekonomika.aspx?c=A100319_195524_ekonomika_vel>.
- TAUSSIG, Jan. Fotbal, hokej, tenis – kdo může uspět? *Sportvital.cz* [online]. 4. 9. 2014 [cit. 2015-01-19]. Přístup z WWW: <<http://www.sportvital.cz/sport/talent/fotbal-hokej-tenis-kde-muzete-uspet/>>.
- Těžba uhlí. *Budoucnost profesí* [online]. 2005 [cit. 2015-01-27]. Přístup z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/cs/vyvoj-v-odvetvich/tezba-uhli.html>>.
- tz. Horníci budou moci odcházet dříve do starobního důchodu. *Práce a sociální politika* [online]. Roč. 11, č. 11, 13. 11. 2014, s. 2. [Cit. 2015-01-26]. Přístup z WWW: <www.mpsv.cz/files/clanky/19673/Prace_socpol_11_14.pdf>.
- Události. *Česká televize* [online] 30. 1. 2015 [cit. 2015-01-31]. Přístup z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097181328-udalosti/>>.
- Úřad pro civilní letectví [online]. 2011 [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <www.caa.cz>.
- Ústav leteckého zdravotnictví Praha [online]. 2015 [cit. 2015-01-27]. Přístup z WWW: <www.ulz.cz/cz>.
- VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Praha: Unie zaměstnavatelských svazů ČR – CRA, 2012.
- Vyhoření pilota. *Letecký lékař* [online]. [cit. 2015-01-15]. Přístup z WWW: <<http://www.leteckylekar.cz/kapitoly-z-letecke-mediciny/51-burn-out-syndrom-pilot.html>>.
- ZACHA, Pavel st. Příjmy českých sportovců. *JIHD* [online]. 8. 4. 2013 [cit. 2014-12-06]. Přístup z WWW: <www.zacha-hokej.cz/domu/prijmy-ceskych-sportovcu>.
- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení ze dne 16. 6. 1988.
- Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení ze dne 30. listopadu 1956.
- Zákon o podpoře sportu č. 115/2001 Sb.

3 PŘÍNOS A DISPOZICE UMĚLCŮ PRO PRAXI V JINÝCH OBORECH

Jana Návrátová a Roman Vašek

Předmětem zájmu této kapitoly budou opět především umělci z oblasti performing arts, a zvláště pak tanečníci, tedy umělci, jichž se nejvíce týká problematika ukončení umělecké kariéry a přechodu na kariéru novou.

3.1 Dispozice tanečníků a dalších umělců

3.1.1 Vzdělání

Jak už ukázaly nedávné průzkumy a studie, disponují tanečníci velice specializovaným vzděláním. Nejobvyklejším nejvyšším dosaženým vzděláním bývá u profesionálních tanečníků absolutorium na tanečních konzervatořích, tedy vyšší odborné vzdělání. Studium na tanečních konzervatořích v oboru tanec je osmileté a je rozděleno do dvou čtyřletých cyklů. V prvním (1. až 4. ročník tanečních konzervatoří) získávají studenti všeobecné základní vzdělání (alespoň částečně srovnatelné s učivem na druhých stupních běžných základních škol), které je rozšířeno o výuku odborných předmětů. Ve druhém cyklu (5. až 8. ročník tanečních konzervatoří) je už učivo hodně směřované na taneční teorii a praxi a objem hodin věnovaných všeobecným předmětům se významně snižuje (z rozvrhu např. mizí matematika, fyzika nebo chemie). Proměnu podílu odborných předmětů ve výuce ukázal průzkum v roce 2007. Zatímco ve 2. ročníku na osmiletých tanečních konzervatořích zaujímají praktické umělecké předměty zhruba 40 % rozvrhu, v sedmém ročníku jsou to už zhruba dvě třetiny.⁶⁹

Studium na tanečních konzervatořích v oboru současný tanec je čtyřleté (ukončeno maturitou), respektive šestileté (ukončeno absolutoriem) a studenti je obvykle nastupují po ukončení základní školní docházky. Také studium v oboru současný tanec klade velký důraz na výuku odborných předmětů.

Z výše uvedeného vyplývá, že absolvent je důkladně připraven na taneční praxi, ale že si ze studia na taneční konzervatoři odnáší poměrně omezený vzdělanostní základ pro jiné než taneční uplatnění. Výjimkou jsou oblasti s tancem související, především oblast taneční pedagogiky, pro niž mají absolventi tanečních konzervatoří odpovídající vzdělání.

Šíře nabytého a dále uplatnitelného *vzdělání* tak sice u tanečníků není příliš velká, avšak jiné vrozené, ale především praxí pěstované a rozvíjené vlastnosti a dovednosti jim dávají poměrně širokou paletu výhod při vstupu do jiného (netanečního) povolání.

⁶⁹VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Praha: Unie zaměstnavatelských svazů ČR, 2012. S. 69.

3.1.2 Talent a další dispozice

Podmínkou uplatnění v taneční praxi je *talent a fyzické dispozice, celkový vzhled*. Jak ukázaly průzkumy v nedávné minulosti, s talentem pro tanec se často pojí i talent pro jiné umělecké disciplíny. Ne náhodou tak bývalí tanečníci po skončení taneční kariéry zůstávají v oblasti interpretačního umění například jako herci nebo pěvci, ne náhodou se v tanečním průzkumu objevilo jiné umělecké uplatnění mezi častými představami tanečníků o realizaci druhé kariéry.⁷⁰ Důraz na celkový vzhled a péče o něj mohou být výhodou v povoláních s větším důrazem na reprezentaci (jako příklady z praxe lze uvést palubní průvodčí v letadlech, recepční v hotelích aj.).

3.1.3 Obecné dovednosti

Tanečníci a výkonní umělci obvykle disponují *obecnými dovednostmi* na základní nebo běžné úrovni, ať už se to týká počítačové či numerické způsobilosti, způsobilosti k řízení osobního automobilu, ekonomického a právního povědomí, jazykové úrovně v českém, anglickém a případně dalším cizím jazyce.⁷¹ I když je potřeba rozlišovat míru obecných dovedností. V současném tanci, v němž se tanečníci často podílejí na produkčním zajištění, je nutná orientace v základních právních náležitostech. Mezinárodní charakter tanečních a baletních souborů postupně nutí tanečnický dosahovat vyšší jazykové úrovně v anglickém jazyce. U operních pěvců se dá předpokládat lepší znalost některých cizích jazyků, v nichž je realizována velká část operního repertoáru (italština, event. francouzština nebo němčina).

3.1.4 Měkké kompetence

Hlavní devizou tanečníků, s níž mohou vstoupit do druhé (netaneční) kariéry, je poměrně široké portfolio *měkkých kompetencí*, tzv. soft skills.

Mezi měkké kompetence, které jsou u tanečníků (a většinou i jiných interpretačních umělců) na průměrné úrovni, lze zařadit **samostatnost, aktivní přístup, schopnost řešit problémy, objevovat a orientovat se v informacích, vést lidi a ovlivňovat ostatní**. Míra těchto kompetencí je však velmi individuální. Například kompetence vést lidi bude vyšší u sólistů baletu nebo v oblasti současného tance u výrazných autorit, které bývají často nejen interprety, ale i tvůrci.

Na vyšší úrovni je u tanečníků a dalších umělců kompetence **efektivní komunikace**.

⁷⁰VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Op. cit. S. 82.

⁷¹Uvedené obecné dovednosti odpovídají struktuře v Národní soustavě povolání. Viz: *Národní soustava povolání* [online]. [Cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <www.nsp.cz>.

Tanec je realizován v kolektivu, kde dochází k permanentní vzájemné spolupráci. Pro práci tanečnicka je stěžejní dovednost neverbální komunikace (tanečníci dobře ovládají řeč těla, gestikulaci a mimiku); tanečník musí být schopen sebezprezentace, musí být aktivní, kreativní, přizpůsobivý. Tanečník dokáže svým projevem zaujmout ostatní, prezentovat se před skupinou. Kompetence efektivní komunikace je významnou univerzální předností, která je dobře uplatnitelná v široké škále povolání obdobně jako umělcova **schopnost kooperace** (spolupráce). Práce tanečnicka v baletu, současném tanci nebo lidovém tanci je zpravidla realizována v širokém kolektivu. Tím se rozumí nejen kolektiv tanečníků, ale také dalších pracovníků, jakými jsou baletní mistři, taneční pedagogové, choreografové, inscenátoři nebo další (třeba i techničtí) pracovníci divadla. V zájmu úspěšného dosažení cíle musí být profesionální tanečník schopen komunikovat s desítkami lidí různých profesí, musí ctít společná pravidla a umět se i podřít. Tanečník si tak do nového povolání odnáší důležitou schopnost být „týmovým hráčem“.

Takřka nikdy není tanečník pouze interpretem ve smyslu vykonavatele záměru choreografa. Obvykle se na vzniku choreografie různou mírou podílí. **Kreativita**, která je stále více ceněna v různých povoláních, je samozřejmou součástí práce na baletním nebo tanečním sále. Kreativita se projevuje i při samotném tanečním představení, které je i přes různou míru fixace neopakovatelné a je v něm vždy přítomna jistá míra improvizace. Míra kreativity bývá vyšší u tanečníků současného tance, kdy je tanečník často i přiznaným spolutvůrcem.

Pro tanečnicka změny nepředstavují stres, umí je akceptovat, překonávat stereotypy. Tanečník a výkonný umělec obecně se nebojí rizika nepoznaných cest, je připraven a ochoten učit se, má zájem dále se rozvíjet, obohacovat své znalosti a dovednosti. Jedním slovem **flexibilita**, jež je další výrazně rozvinutou kompetencí, kterou může umělec dobře využít v jiném povolání.

K obecně uplatnitelným kompetencím patří schopnost **uspokojování zákaznických služeb**. „Konzumentem“ umělcových (tanečnickových) „služeb“ je především divák. Nadto je umělec obvykle osobou společensky významnou a musí ovládat vstřícné chování např. vůči novinářům a dalším profesím, s nimiž se setkává i mimo výkon při představení.

K přednostem umělců patří schopnost **plánovat a organizovat svou práci**. Práce tanečnicka má do značné míry projektový charakter. Vrcholy baletní sezony jsou premiéry, zpravidla dvě nebo tři ročně. Vyloženě na projektové bázi fungují skupiny současného tance. Správné zorganizování práce v čase je u tanečníků nezbytností.

Mezi nejcharakterističtější soft skills u tanečníků patří **schopnost celoživotního učení, výkonnost a zvládnání zátěže**, tedy dovednosti takřka v jakémkoliv povolání velmi vítané.

Kvalifikační proces tanečnicka nebývá ukončený. Je nezbytné nabyté taneční znalosti a dovednosti stále ověřovat a zdokonalovat (potřeba každodenních tréninků, eliminace doby bez tréninku – např. v době dovolené nebo nemoci). Tanečník se během své kariéry většinou setkává s různými tvůrci, a tím i s rozličnými styly a způsoby práce. Tanečníci proto musí být flexibilní, učenliví, schopní adaptovat

se na změny v pracovním procesu. Často aktivně vyhledávají (zejména tanečníci současného tance, kreativní tanečníci baletu) možnosti dalšího tanečního vzdělávání a navštěvují taneční workshopy v České republice nebo v zahraničí. Tanečníci se aktivně celoživotně vzdělávají a získané poznatky jsou schopni aplikovat do své praxe.

Pro tanečníky bývá vysoká míra pracovitosti a výkonnosti nutností, aby obstáli v silné (a stále se zvyšující) konkurenci. Tanečníci jsou zvyklí pracovat pod tlakem a přizpůsobovat se nepravidelné pracovní době. Tanečník podává velmi dobrý výkon i v zátěžových situacích, je vytrvalý, změny vnímá jako samozřejmost, nenechá se odradit, rutinní úkoly dokáže vykonávat po dlouhou dobu a při jejich plnění se dokáže oprostit od vnějších vlivů a soustředí se v danou chvíli pouze na příslušný cíl; má silnou vůli.⁷²

K výše uvedeným měkkým kompetencím lze uvést i celou řadu dalších, které jsou charakteristické pro práci tanečníka, a jsou dobře uplatnitelné v jiných povoláních. K těm doposud neuvedeným patří **budování kontaktů a vytváření sociálních vazeb**. Tato schopnost je charakteristická například pro umělce z oblasti současného tance, pro něž je navazování tuzemské a mezinárodní spolupráce existenčně důležité. K dalším široce rozvinutým kompetencím u tanečníků patří **kritičnost a sebereflexe**. Při každém tréninku či zkoušce dochází k neustálým korekcím pohybu, odhalování a napravování nedostatků. Kritika a její akceptace je samozřejmou součástí už při studiu na tanečních konzervatořích i posléze při práci v baletním nebo tanečním souboru. Opomenout nelze ani **ochotu riskovat**, která je důležitá například při vstupu do podnikání. Taneční povolání v sobě nese řadu zdravotních rizik, avšak důležité je i riziko nezdaru při tanečním výkonu. S tím vším se musí umělci umět vyrovnat.⁷³

Bohatá škála měkkých kompetencí, která potvrzuje a doplňuje výše uvedené, vyplynula i ze strukturovaných rozhovorů s bývalými tanečníky. Ukázalo se, že mezi silné stránky a zkušenosti přenositelné do druhé kariéry patří dobrá znalost divadelního prostředí a vybudovaná síť kontaktů (to zejména v případě realizace druhé kariéry v povolání, které s uměleckým prostředím souvisí), dále vytrvalost a houževnatost, zodpovědnost a kázeň, kreativita, schopnost sebe prezentace a komunikativnost (vychází z extrovertní povahy práce výkonného umělce), schopnost dobře se orientovat v sociálních vazbách a mezilidských vztazích, schopnost pracovat v kolektivu, výrazná schopnost empatie, ochota riskovat a v neposlední řadě psychická a fyzická odolnost.⁷⁴

⁷²Uvedené portfolio měkkých kompetencí odpovídá struktuře v Národní soustavě povolání. Viz: *Národní soustava povolání* [online]. [Cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <www.nsp.cz>.

⁷³VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Op. cit. S. 67–68.

⁷⁴BOHUTÍNSKÁ, Jana – VAŠEK, Roman. *Analýza a popis dobré praxe v ČR*. Praha : Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, červen 2014. S. 81.

3.2 Praxe v jiném oboru

Z výše uvedeného vyplývá, že umělci z oblasti performing arts mohou využít své vloh, zkušenosti a dovednosti v poměrně širokém spektru profesí. Podle zkušeností se uplatňují velice dobře v oblasti kulturních a sociálních služeb, a to i v mezinárodních společnostech, neboť komunikace v cizím jazyce je pro ně přirozená. Řada z nich proto našla uplatnění i na významných manažerských pozicích. Ačkoli většina umělců z oblasti performing arts preferuje práci v prostředí kulturních projektů či organizací, kde mohou využít kromě svých zkušeností a dispozic i znalost prostředí, jejich přístup a kreativní vnímání reality může pozitivně ovlivnit i zcela vzdálené profesní oblasti. Toho například úspěšně využívá mezinárodní projekt *Creative Clash*⁷⁵, který se dnes realizuje v 17 evropských státech, včetně České republiky. Jeho smyslem je inovace či transformace firem prostřednictvím umělecké intervence. Ta probíhá podle přesně dané metodiky a zadání.

Creative Clash reaguje na poptávku podniků, které chtějí zlepšit svoje fungování. Vytipují a doporučí kreativního umělce, který se na určitý čas stává platnou součástí firmy. Pozoruje zaběhlé vzorce, stereotypní postupy a vnímání uvnitř společnosti a snaží se odhalit chyby v komunikaci a definovat další problémy, které mohou omezovat rozvoj podniku. Na základě vlastní analýzy a po dohodě s vedením firmy navrhuje umělec projekt, který odstraní problémy a následně zvýší efektivitu,lepší image i atmosféru uvnitř společnosti.

Projekt vznikl ve Švédsku a jeho autorkou je bývalá tanečnice Pia Areblad. Jedním z prvních úspěchů projektu byla revitalizace krachující nemocnice na předměstí Stockholmu, kterou umělecká intervence do roka postavila výkonnostně na jednu z předních příček zdravotnických zařízení ve Švédsku. Tanečnice po dobu jednoho měsíce pozorovala nemocniční provoz v roli pacientky a později navrhla systém anonymní firemní komunikace, jehož vyhodnocením získalo vedení konkrétní návrhy na zlepšení služeb.

Jiný příklad z úspěšného portfolia projektu uvádí inovaci hudebního skladatele, jehož najala firma Volvo (dnes stabilní partner projektu), aby podpořil práci svých vývojářů. Značka Volvo byla před několika lety kritizována za stagnaci a konzervativní řešení technologií i designu a prodej značky rapidně klesal. Proto se vedení automobilky obrátilo na projekt *Creative Clash*. Výsledkem spolupráce bylo ozvučení vozů originálními melodickými signály u blinkrů a bezpečnostních prvků. Toto drobné ozvláštňení mělo pak vliv na další inovace.

V České republice najdeme *Creative Clash* pod značkou *KreKr – Kreativitou k rozvoji*⁷⁶ v rámci projektu Plzeň 2015. Projekt nabízí prostřednictvím uměleckých intervencí řadu benefitů jako např. zvýšení hrdosti na práci, zvýšení loajality k firmě, zlepšení komunikace a vztahů na pracovišti, zvýšení představitosti a tvůrčích schopností zaměstnanců a zvýšenou mediální pozornost, včetně dnes velmi ceněného puncu společenské odpovědnosti.

⁷⁵*Creative Clash* [online]. [Cit. 2015-01-11]. Přístup z WWW: <<http://www.creativeclash.eu/>>.

⁷⁶Krekr – Kreativitou k rozvoji. *Plzeň2015* [online]. [Cit. 2015-01-11]. Přístup z WWW: <<http://www.plzen2015.cz/cs/krekr>>.

Tento dnes evropský projekt v naší studii uvádíme ze dvou důvodů – jednak příkladně dokumentuje konkrétní využití potenciálu, který skýtají umělecké profese obecně, oblast performing arts nevyjímaje, a jednak je příkladem trendu v současné ekonomice zaměřené na inovace a kreativní potenciál.

LITERATURA A PRAMENY

BOHUTÍNSKÁ, Jana – VAŠEK, Roman. *Analýza a popis dobré praxe v ČR*. Praha: Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, červen 2014. ISBN 978-80-905248-5-9.

Creative Clash [online]. [Cit. 2015-01-11]. Přístup z WWW: <<http://www.creativeclash.eu/>>.

Krekr – Kreativitou k rozvoji. *Plzeň2015* [online]. [Cit. 2015-01-11]. Přístup z WWW: <<http://www.plzen2015.cz/cs/krekr>>.

Národní soustava povolání [online]. [Cit. 2015-01-18]. Přístup z WWW: <www.nsp.cz>.

VAŠEK, Roman – RIEDLBAUCH, Václav. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu*. Praha : Unie zaměstnavatelských svazů ČR, 2012. ISBN 978-80-905248-1-1.

Počet kusů: 85 ks

ISBN 978-80-905248-7-3

Název: **Proměny trhu práce / Srovnání povolání /
Přínos a dispozice umělců pro praxi v jiných oborech**

Autoři: Jana Návrátová, Roman Vašek

Název subjektu: Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Poštovní adresa: Na Pankráci 1618/30, 140 00 Praha 4

Vydání: 1. vydání

Měsíc a rok vydání: leden 2015

Publikace není určena k prodeji

ISBN 978-80-905248-7-3

Název: **Proměny trhu práce / Srovnání povolání /
Přínos a dispozice umělců pro praxi v jiných oborech**

Autoři: Jana Návrátová, Roman Vašek



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz