

AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE

FILMOVÁ A TELEVIZNÍ FAKULTA

Filmové, televizní a fotografické umění a
nová média

Produkce

TEORETICKÁ ČÁST BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

PROFESNÍ ORGANIZACE VE FILMU

Nella Kinzlová

Vedoucí práce: Tomáš Pak

Oponent práce:

Datum obhajoby:

Přidělovaný akademický titul: BcA.

**ACADEMY OF PERFORMING ARTS
IN PRAGUE**

FILM AND TV SCHOOL

Film, Television and Photographic Arts and
New Media

Production

**THEORETICAL PART OF THE
BACHELOR THESIS**

TRADE UNIONS IN FILM

Nella Kinzlová

Thesis supervisor: Tomáš Pak

Opponent:

Date of dissertation defense:

Degree granted: BcA.

Úvod	1
1. Filmové profesní organizace	3
2. Filmové profesní organizace ve Francii	4
2.1.Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT)	6
2.1.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace	6
2.1.2. Konkrétní dopady SNTPCT na filmový průmysl ve Francii	7
2.2. Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI) - Odbor nezávislých výrobců	8
2.2.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace	9
2.2.2. Konkrétní dopady SPI na filmový průmysl ve Francii	9
2.3. Les Producteurs Indépendants (AFPF)- Francouzská asociace producentů filmových a audiovizuálních programů	10
2.3.1.Vedení organizace, členové a cíle organizace	10
2.4. Syndicat Français des Artistes-Intepètes - součást Mezinárodní herecká asociace (FIA)	11
2.4.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace	11
3. Filmové profesní organizace ve Velké Británii	13
3.1.BECTU - Cinematography and Theatre Union	13
3.1.1.Vedení organizace, členové a cíle organizace	13
3.1.2. Konkrétní dopady BECTU na filmový průmysl ve Velké Británii	14
3.2. Production Guild of Great Britain (PGGB)	14
3.2.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace	15
3.3.EQUITY - British Actors' Equity Association	16
3.3.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace	17
Podmínky členství v organizaci EQUITY v současnosti:	17

4. Filmové profesní organizace v Norsku	18
4.1.1. Podmínky členství v organizaci Norsk Filmforbund	21
4.1.2. Kolektivní smlouvy Norské filmové asociace	21
4.2. VIRKE	22
4.2.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace	22
4.3. Norsk Skuespillerforbund (NSF) - Norská herecká asociace.	23
4.3.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace	24
Závěr	25
5. Seznam použitých zdrojů	27

Příloha č. 3: závazný vzor grafické úpravy Prohlášení

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem bakalářskou/magisterskou/disertační práci na téma

Profesní organizace ve filmu

vypracoval(a) samostatně pod odborným vedením vedoucího práce a s použitím uvedené literatury a pramenů.

Praha, dne 11.8.2022

podpis diplomanta

Upozornění

Využití a společenské uplatnění výsledků diplomové práce, nebo jakékoliv nakládání s nimi je možné pouze na základě licenční smlouvy tj. souhlasu autora a AMU v Praze.

Úvod

Ve filmovém průmyslu se často setkáváme s nerovnými podmínkami mezi jednotlivými složkami štábu. A to jak ve výši mzdy, tak i v časové náročnosti jednotlivých pracovních pozic. Podle Zákoníku práce musí zaměstnavatelé dodržovat minimální délku nepřetržitého odpočinku 10 hodin¹ mezi jednotlivými pracovními směnami nebo v případě jeho zkrácení musí být následující odpočinek těmito zkrácenými – vyrovnávacími hodinami² doplněn. Já se například při práci na reklamách běžně setkávám s tím, že jako asistentka produkce mám mezi směnami přestávku méně než stanovených deset hodin a to ještě bez nároku na výše zmíněné vyrovnávací hodiny. Produkce z charakteru její práce nemá na toto nárok, i když valná většina ostatních složek štábu má. I to byl jeden z podnětů, proč jsem se rozhodla psát svou práci na téma odborové organizace ve filmovém průmyslu. Jsem totiž toho názoru, že stejně jako například ve Francii³, i u nás by měl existovat centrální odbor vyjednávací podmínky pro osoby pracující ve filmovém průmyslu.

Problematika fungování odborových organizací ve filmovém průmyslu v celé Evropě je velmi složitá a dá se na ni nahlížet z více stran. V mnoha zemích se členství v takovém organizaci či unii rovná získání větších výhod a naopak absence členství může zpomalit kariérní růst⁴. Členství v takovéto organizaci zaručuje svým členům například skupinové vyjednávání o honorářích nebo spravedlivé zacházení ze stran zaměstnavatele/vyplatitele.

Za členství v odborovém svazu, který pak poskytuje svým členům různé formy kolektivních výhod nebo například i právní a sociální pomoc, skládá do pokladny svého svazu každý člen pravidelný finanční příspěvek.⁵

Ve fungování odborových organizací totiž můžeme najít spoustu důvodů, které tyto problémy mohou umocnit a znásobit. Tyto důvody se v každé zemi, ve které funguje filmový průmysl a jsou zde současně i odborové organizace zaměstnanců pracujících ve filmovém průmyslu, liší. Filmový průmysl je dnes globální odvětví a evropští filmoví profesionálové se tak stávají konkurenty pracovníků filmových profesí z celého světa.

¹ Asociace českých kameramanů: Minima denního nasazení platná od roku 2015. *Ceskam* [online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: [https://www.ceskam.cz/userfiles/files/HONORAROVE%20SAZBY%202015\(1\).pdf](https://www.ceskam.cz/userfiles/files/HONORAROVE%20SAZBY%202015(1).pdf)

² Každá hodina nad rámec limitu za extra příplatek

³ S.N.T.P.C.T.: Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision. *S.N.T.P.C.T.* [online]. [cit. 2022-08-05]. Dostupné z: <http://www.sntpct.fr>

⁴ Unions Can Boost Your Film Career. *All Art Schools* [online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.allartschools.com/filmmaking/film-unions/>

⁵ ABREU, Rafael. Movie Unions: A Complete Guide to Film Unions & Guilds. *Studio binder* [online]. 26.9. 2021 [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.studiobinder.com/blog/what-are-movie-unions-definition/>

Toto ale velmi ztěžuje vyjednávání odborů ve prospěch svých členů. Poptávka po určitých konkrétních zaměstnaneckých filmových profesích je v různých státech rozdílná a proto může být pro určité profese složité a problematické v některých státech najít odpovídající uplatnění. Hlavním úkolem jednotlivých profesních odborových organizací je zastupování svých členů a pomocí dohod vyjednávat a nastavovat odpovídající pracovní podmínky a honoráře.

Cílem mé bakalářské práce je zmapování efektivity fungování a vzájemné porovnání nejdůležitějších odborových organizací filmového průmyslu ve třech zemích. Ve Francii, Velké Británii a Norsku. V těchto zemích je filmový průmysl důležitou součástí ekonomiky a filmové odborové organizace zde mají dlouhou tradici. Ráda bych také zjistila, jak jednotlivé odborové organizace fungují a jaká je jejich struktura. Výsledkem by bylo srovnání zjištěných výsledků se situací v České republice. Přála bych si, aby se každý, kdo bude tuto práci číst zamyslel a pochopil problematiku nerovných podmínek pracovníků ve filmovém průmyslu ale zároveň, aby na tuto problematiku bylo vzneseno více světla a případně se rozvinula v odborných kruzích diskuze a začalo se jednat o změnách, které by vedly k založení podobných profesních odborů v České republice. Ideálním cílem a výsledkem této případné diskuze odborné veřejnosti by pak mohlo být narovnání a zlepšení pracovních podmínek všech členů filmových štábů v závislosti na náročnosti jejich vykonávaného povolání. Například zlepšení ochrany pracovníků jak z hlediska délky trvání směny tak i práva na vyjednávání o výši odměn.

1. Filmové profesní organizace

Filmové odbory jsou organizovaná skupina profesionálů z oboru, kteří se starají o své členy. To může obsahovat aktivity jako zařizování spravedlivých smluv, placení adekvátních odměn za práci nebo obecně spravedlivé zacházení.⁶

V každé zemi, ve které funguje filmový průmysl a jsou zde současně i odborové organizace pracovníků ve filmovém průmyslu, se řeší odlišné problémy v rámci oboru. Práva zaměstnanců a odborových organizací jsou v každém státě jiná a všude také platí jiné zákony. Z toho důvodu to, co umožňují a upravují zákony jedné země, neumožňují a neupravují zákony země druhé. Vzhledem k tomu, že filmový průmysl je rychle proměnlivý a musí se velmi pružně přizpůsobovat aktuálním podmínkám, zákonům a konkrétní pracovní nabídce v realizační zemi filmového díla, je zde řada faktorů, které mohou velkou měrou ovlivnit fungování odborových organizací.

Je třeba brát pod úvahu, že filmové štáby se internacionalizují a prolínají napříč Evropou. Vyjednané zvyklosti v jednotlivých zemích však, jak jsem uvedla, jsou různé, a ne vždy kompatibilní. Tento průmysl postupně vzrostl do globálního odvětví a i evropští filmoví profesionálové se tak stávají konkurenty svých kolegů z celého světa. Toto ale velmi ztěžuje vyjednávání odborů ve prospěch jejich členů, protože působí především lokálně. Poptávka po konkrétních filmových profesích je v různých státech rozdílná, a proto může být pro určité profese složité a problematické v některých státech najít odpovídající uplatnění.

⁶ ABREU, Rafael. Movie Unions: A Complete Guide to Film Unions & Guilds. *Studio binder* [online]. 26.9. 2021 [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.studiobinder.com/blog/what-are-movie-unions-definition/>

2. Filmové profesní organizace ve Francii

Ve Francii je zásadní rozdíl oproti České republice znatelný už od prvního pohledu. Neexistují zde typy pracovních poměrů, jak tomu je například také ve Spojených státech amerických nebo ve Velké Británii. Bez registrované firmy nemůžete ve Francii posílat faktury za odvedenou práci a tak to řeší filmaři několika způsoby. Menší skupina z nich si z tohoto důvodu založila vlastní registrované podnikání, ale ostatní jsou v pozici zaměstnanců registrováni pod systémem pojmenovaným "Intermittents du Spectacle" - to znamená „dočasní pracovníci zábavního průmyslu“. Takto se označují ti, kteří v tomto odvětví pracují, jako „technici“. Ve francouzském zábavním průmyslu se výrazy jako "freelancer, na volné noze apod." vůbec nepoužívají. Toto schéma umožňuje pracovníkům ve filmu a televizi získat podporu v nezaměstnanosti mezi pracovními smlouvami i v „prostorových“ způsobených sezónností nebo jinými důvody. Jsou tedy v pozici zaměstnanců se sociálními výhodami.

Ve Francii tedy převládá, ve filmovém průmyslu, práce na základě zaměstnaneckého poměru, nikoli jako osoba samostatně výdělečně činná. To není překvapením uvážíme-li jak obecně silné odbory v jiných profesích jsou a jaké sociální citění ve společnosti je.

Pro příklad: pokud je pracovník u filmu registrován v tomto systému, říká se mu "intermittent" a má mezi jednotlivými filmovými projekty právo na zaměstnanecké bonusy. Ty se mohou vyšplhat až na šedesát procent jejich průměrné denní sazby. Tímto se snaží francouzská vláda udržet filmové zaměstnance ve svém oboru, místo změny profese v případě, když z jakéhokoliv důvodu zrovna nejsou schopni filmování. Dosáhnutí těchto bonusů od úřadu práce má své podmínky a nedosáhne na ně každý.

Aby se předcházelo zneužívání, a aby získal pracovník přístup k tomuto schématu, musí se evidovat u úřadu práce a splnit 510 hodin relevantní práce ve filmovém průmyslu v minimálním rozsahu deseti měsíců. Ve chvíli, kdy tohoto počtu dosáhne, je mu dovoleno bonusy mezi jednotlivými projekty čerpat. Tyto hodiny musí pro dosáhnutí bonusu splnit každý kalendářní rok znovu.⁷ Tento systém je pro pracovníky ve filmu výhodný, jelikož pracují jako nezávislí pracovníci na vybraných projektech avšak mají postavení zaměstnance a s tím spojené výhody. Mohou si vybírat svobodně projekty, na kterých budou pracovat a v případě jejich nedostatku čerpat zaměstnanecké výhody.⁸

⁷ Film crew - working in France: How the French system works - the "intermittent de spectacle." *Filming in Paris*[online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <http://filminginparis.com/Crew/>

⁸ Christelle Casse, 'The art of managing the intermittent artist status in France', ETUI, The European Trade Union Institutes[online].cit.2022-07-02].Dostupnéz:<https://www.etui.org/publications/art-managing-intermittent-artist-status-france>> [cit. 2022-087-02]

Výhody nejsou ale jen v příjmech v nezaměstnanosti, ale také co se týče zdravotního pojištění. Existují i kompenzace v případě nemoci či těhotenství, které mají rozdílné kvóty, které pracovník musí splnit pro jejich dosažení. Je jimi odpracování 600 hodin kvalifikované práce v rámci dvanácti měsíců.

Z tohoto důvodu mají pracovníci ve filmu, kteří jsou součástí systému "Intermittents du Spectacle" nárok na stejnou právní ochranu, jako zaměstnanci. Technici placení v rámci tohoto systému mají základní sazbu obnovovanou každých šest měsíců odbory, jehož jsou členy. Povinností producentů je dodržovat nově zveřejněné a dohodnuté sazby a podmínky. Je nutné uplatňovat tyto zásady pro spravedlivé zacházení se všemi pracovníky ve filmovém a televizním průmyslu. Co se týče sazeb - sazby jsou hrubé na hodinu.

Pracovník obdrží základní sazbu mínus - 30 % (cca) v čisté mzdě. Na to se musí pamatovat při vyjednávání sazby v rámci směrnic odborů. V této výši je účtována jejich osobní daň a sociální zabezpečení. Výrobce však musí zaplatit 65 % navíc k základní sazbě obdobně jako v ČR odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (nezaměstnanost, zdravotní péče, důchod atd.) Obdobně jako v ČR také musí být zaměstnavatel registrován u každého z příslušných vládních orgánů (finanční úřad, správa sociálního zabezpečení apod.) , a odvádět daně a poplatky pokaždé, když je zaplacená mzda za práci na výrobě filmového díla.⁹

Producent by měl mít při koncipování a sestavování rozpočtu tvůrčího projektu ve Francii plné povědomí o této ochraně a silných odborových svazech. Je pravděpodobné, že v budoucím vývoji se objeví požadavek na minimální odměňování pracovníků ze zahraničí při natáčení ve Francii. Obdobně jako byl prosazen požadavek na minimální odměnu pro řidiče kamionů. Z hlediska místních odborů jde o ochranu jejich členů před „nekalou konkurencí“. Pokud pracovníci štábu například z ČR nemají stejnou míru ochrany jsou konkurenčně oproti Francouzům zvýhodněni, protože mají nižší náklady na výplaty honorářů atd. Je třeba myslet i na požadavky týkající se bezpečnosti práce. Bohužel, vzhledem k významnému počtu ustanovení různé úrovně a rozsahu, který se vztahují na každou profesi jiným způsobem, jde o významnou komplikaci.

Všechna tato opatření jsou velkou administrativní zátěží. V roce 2013 došlo ve Francii k reformě, která měla vést ke změnám v tomto systému. Reformu doprovázely dlouhé protesty pracovníků audiovizuálního průmyslu organizované jejich odbory.

⁹“Intermittents”,2021.<https://www.afdas.com/particulier/connaitre-les-dispositifs-et-les-modalites-dacces-a-la-formation/intermittents-du-spectacle-et-de-laudiovisuel.html>.

Ve Francii má téměř každá umělecká, či technická profese k dispozici odborovou organizaci a její záštitu a ochranu. Filmové profesní organizace ve Francii lze označit za jedny z nejvlivnějších na světě.

V roce 1937 byla založena první odborová organizace tohoto typu - Syndicat National des techniciens de la production cinématographique et de télévision tedy Národní svaz filmových a televizních techniků. Tato organizace patří doposud ve Francii mezi ty neaktivnější a nejmocnější organizace tohoto typu.¹⁰

2.1.Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT)

2.1.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT) je francouzský odborový svaz zastupující pracovníky filmového a televizního průmyslu. Byl založen v roce 1937 a k roku 2022 má více než 3 000 členů.

Odborový svaz je přidružen k Francouzskému ministerstvu práce (Confédération française démocratique du travail). Je rozdělen na 5 menších odborových svazů - kategorií:

- Filmová produkce a reklama
- Audiovizuální produkce
- Produkce animovaných filmů
- Produkce pro organizaci kulturních akcí
- Vysílací společnosti

Francouzské ministerstvo práce uskutečňuje vždy po 4 letech volby (poslední volby proběhly v únoru 2021). Výsledek těchto voleb pak určí, který z výše zmíněných pěti menších odborových svazů bude pro nadcházející 4 roky Ministerstvo práce považovat za svého partnera. Ten následně má ze zákona právo vyjednávat se syndikáty filmových výrobců všech různých dalších profesí. Zároveň vyjednává konvenční dohody včetně výše minimální mzdy. Vyjednané a uzavřené dohody pak platí pro všechny filmové výrobce a všech pět odborových

¹⁰ How powerful are labour unions in France. *Focal.ch* [online]. Paris, 2016, 2021, 1.8.2016 [cit. 2022-08-08]. Dostupné z: <https://www.aljazeera.com/features/2016/8/1/just-how-powerful-are-frances-labour-unions>

svazů sdružených pod hlavičkou SNTPCT - Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision a všichni výrobci filmů ve Francii je musí respektovat a hlavně dodržovat.

Hlavním cílem této odborové organizace je zajištění férových platových podmínek a vysokých bezpečnostních standardů při natáčení, což zahrnuje např. bezpečnostní školení pro všechny účastníky výroby filmového díla. SNTPCT zároveň také poskytuje finanční výpomoc členům, kteří nemohou pracovat z důvodu nemoci nebo úrazu. Členem této odborové organizace se může stát každý individuální filmový profesionál, který se nachází v tabulce daných filmových profesí.

Povinností každého takového člena je hradit odborovému svazu členské příspěvky. Výše odborových příspěvků je stanovena na 1% z příjmů. Na základě zaplacení členských příspěvků SNTPCT vystaví na konci prvního čtvrtletí následujícího roku daňový doklad odpovídající výši příspěvků, které byly během roku zaplacený a dvě třetiny z částky tohoto uhrazeného členského příspěvku se následně vrací zaměstnancům ve formě slevy na dani z příjmu.

2.1.2. Konkrétní dopady SNTPCT na filmový průmysl ve Francii

SNTPCT spravuje kolektivní smlouvy, upravuje a nastavuje konkrétní maximální výše honorářů pro technické profese včetně platu za odpracované přesčasové hodiny. Výsledkem probíhajících jednání v roce 2021 bylo to, že v lednu 2022 došlo ke zvýšení honorářů u všech technických profesí kategorie A na základě dohody SNTPCT a producentůvých organizací SPI, AFPF, UPF, které zastupují filmové produkční společnosti ve Francii. Platy zaměstnanců se pak na základě této dohody zvýšily o 1,48 %.

Stávající platový tarif pro konkrétní filmové profese je založený na odpracování 39 hodin za pracovní týden. Mimo přímé natáčecí období se tak do odpracované doby počítá i příprava (tj. doba kdy začne konkrétní člověk pracovat na projektu – např. obhlídky) V opačném případě může být osoba najatá pouze na postprodukci, nebude se tedy účastnit celého natáčení. Je zde tedy 39 hodinový základní pracovní týden, který platí bez výjimky pro všechny profese v níže uvedené tabulce. Výjimky se mohou vztahovat pouze na funkce a profese, pro které platí jiné minimální týdenní platové tabulky stanovené pro jinou pracovní dobu.¹¹

¹¹ “Press release from the SNTPCT: Film production”. 2011. <https://www.afsi.eu/articles/12971-communique-du-sntpct-production-cinematographique>.

SNTPCT v současné době také jedná s producentními asociacemi a usiluje o úpravu a zvýšení minimální mzdy pro pracovníky kategorie B -. Do této kategorie se řadí např lidé z art departmentu, technici a další umělci najatí na základě smlouvy na dobu určitou, nejčastěji pouze na dobu výroby filmového díla. Při vývoji cenového indexu nebyly tyto platy přehodnoceny po dobu více než 10 let, a proto odborová organizace vyjednává dohodu o přecenění, která by platy a odměňování zvýšila o +6 %.

Je velmi důležité také zmínit to, že, SNTPCT jako zástupce konkrétních filmových profesí žádá o dohody o platových podmínkách především producentní organizace a to USPA, SPI, SPECT A SATEV.

2.2. Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI) - Odbor nezávislých výrobců

Syndicat des Producteurs Indépendants je jediným jednotným odborem pro audiovizuální a kinematografickou produkci. Byl založen před více než v roce 1977 nezávislými producenty z různých odvětví audiovizuálního průmyslu. Dnes je Syndicat des Producteurs Indépendants plně integrován do francouzského institucionálního prostředí.¹²

Řídící výbor SPI je složený ze 46 členů a volí se vždy na dva roky společně s Prezidentem asociace. Každý rok se vždy při volbách na valném shromáždění obnoví polovina členů SPI z řad výrobců filmových děl.

2.2.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

Společnosti jsou rozděleny podle profilu výroby ve své hlavní činnosti:

- Animace
- Audiovizuální umění
- Krátký film
- Celovečerní film

Hlavní podmínkou přijetí nové produkční společnosti do SPI - Syndicat des Producteurs Indépendants je vyprodukování minimálně jednoho filmového díla v předcházejícím roce ve své hlavní činnosti. Pevný roční příspěvek činí 900 Euro pro společnosti produkující audiovizuální díla a celovečerní filmy. Příspěvek je snížen na 400 EUR pro společnosti

¹² “Nos Missions: PRÉSENTATION”. 2020. <https://lespi.org/activites-mission/>.

produkující krátké filmy a na 450 EUR pro první rok členství a pro společnosti mladší než dva roky.

SPI je významným hráčem ve francouzském odborovém a institucionálním prostředí. Prostřednictvím smluvních jednání se podílí na vytváření ochranného právního rámce pro francouzské výrobní a tvůrčí odvětví a poskytuje stálou podporu a pro všechny produkční společnosti ve všech oblastech a regionech Francie. V současné chvíli SPI, zastupuje více než 470 nezávislých produkčních společností, které se zabývají výrobou hraných filmů, animovaných filmů, dokumentárních snímků, krátkých filmů, živých vystoupení a interaktivní digitální tvorby.

2.2.2. Konkrétní dopady SPI na filmový průmysl ve Francii

14. listopadu 2019, u příležitosti Konference za rovnost a rozmanitost, podepsala SPI spolu s dalšími odborovými organizacemi a společně s *Collectif 50/50 Chartu za inkluzi v oblasti kinematografie a audiovize*. Zde se zavazuje podporovat rozmanitost francouzské společnosti prostřednictvím konkrétních opatření ve všech fázích audiovizuální produkce.

Charta Začlenění do kinematografie a audiovize je závazným textem vypracovaným sdružením *Collectif 50/50*, který vznikl na základě zjištění, že rovnost mezi muži a ženami a rozmanitost francouzské společnosti v jejích kulturních, etnických a sociálních složkách nejsou dostatečně zastoupeny ve francouzských audiovizuálních produkcích, na jevišti i na plátně. Prostřednictvím šíření této Charty si *Collectif 50/50* přeje podniknout konkrétní kroky ve prospěch rozmanitějšího kulturního začlenění do kinematografie a audiovize, při plném respektování svobody tvorby, respektování autorských práv, svobody podnikání, umělecké jedinečnosti každého filmu a v souladu s právním rámcem boje proti diskriminaci.¹³

¹³ Charte pour inclusion dans le cinema et l'audiovisuel. *Focal.ch* [online]. Paris, 2016, 2021, 14.11.2019[cit.2022-08-08]. Dostupné z: <https://collectif5050.com/charte-pour-linclusion-dans-le-cinema-et-laudiovisuel/>

2.3. Les Producteurs Indépendants (AFPF)- Francouzská asociace producentů filmových a audiovizuálních programů

2.3.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

AFPF byla založena v roce 1972 a její sekretariát sídlí v Paříži. Tato asociace zastupuje nezávislé producenty, hájí jejich práva, reaguje na problémy výroby, financování a distribuce, podporuje je v jejich povinnostech a závazcích vůči svým partnerům. Zřizuje služby v různých odvětvích, ve kterých nezávislí producenti potřebují podporu (právních, ekonomických, daňových, sociálních, technologických apod.) Správní rada AFPF je volena vždy na jeden rok. Měsíční zasedání rady jsou otevřená všem členům, kteří mohou navrhnout konkrétní opatření a mohou tak být zvoleni vedením AFPF pro konkrétní mise - např. Green Filming.

Účast členů AFPF na všech jednáních podporuje rychlé rozhodování a schopnost AFPF rychle reagovat na konkrétní změny v audiovizuálním průmyslu. AFPF rovněž poskytuje svým členům informace o legislativním vývoji upravujícím tuto profesi a sdílí informace obecného zájmu týkající se audiovizuálních trhů a nových francouzských a evropských politik financování. Díky své otevřenosti všem produkčním odvětvím zajišťuje AFPF reprezentativnost rozmanitosti profese a dokáže být nápomocnou organizací v mezinárodních vztazích mezi filmovými produkcemi. Je důležité zmínit, že SNTPTCT jako zástupce konkrétních filmových profesí žádá o dohody o platových podmínkách především producentské organizace a to USPA, SPI, SPECT A SATEV. Znamená to, že aby ve Francouzském filmovém průmyslu odbory fungovaly, musí tyto jednotlivé společnosti spolupracovat.¹⁴

2.4. Syndicat Français des Artistes-Interprètes - součást Mezinárodní herecká asociace (FIA)

Mezinárodní federace herců (FIA) je celosvětová federace hereckých odborů, spolků a profesních sdružení. FIA byla založena v roce 1952 společností Equity ve Spojeném království a Syndicat Français des Artistes-Interprètes ve Francii a rychle se etablovala jako spolehlivý a nepřeslechnutelný hlas profesionálních umělců napříč všemi státy. FIA si je vědoma toho, že profesní problémy výkonných umělců často přesahují hranice států a velmi často vyžadují mezinárodní řešení vyplývající ze spolupráce mezi národními svazy výkonných umělců.¹⁵

¹⁴ “AFPF - Qui sommes-nous ?”. 2018. <http://afpf.lesproducteursindependants.org/apropos/>.

¹⁵ “About FIA”. 2010. 11.11.2010. <https://fia-actors.com/about-fia/faq/.com>.

Jádrum práce FIA je od počátku závazek prosazovat kvalitní pracovní podmínky pro výkonné umělce po celém světě. Po více než 60 letech existence a s rozsáhlou členskou základnou na všech světových kontinentech se FIA stala skutečně globální odborovou federací.

2.4.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

Na mezinárodní úrovni se FIA zabývá všemi tématy, která mohou mít dopad na pracovní život výkonných umělců, které zastupuje. Zasaduje se především o zlepšení pracovních podmínek a prosazování ekonomických a sociálních práv výkonných umělců, ale stejně tak vede kampaně na podporu hodnoty kulturního a tvůrčího odvětví, v němž pracují.

Prezidium Mezinárodní asociace herců FIA tvoří šest zvolených viceprezidentů z Brazílie, Ruska, Francie, Dánska, Velké Británie a USA. V čele FIA je současnou prezidentkou zvolena kanadská herečka Ferne Downeyová.¹⁶

Výkonný výbor dále tvoří členové zastupující Švédsko, Austrálii, Japonsko, Maroko, Uruguay, Švýcarsko, Turecko a Chorvatsko. Výkonný výbor FIA se schází každoročně a kongres se koná každé čtyři roky. Sekretariát FIA sídlí v Bruselu. Členy FIA jsou svazy, spolky a asociace profesionálních umělců zastupující herce, tanečnický, zpěváky, cirkusové umělce a další. FIA spolu se svou sesterskou Mezinárodní federací hudebníků (FIM) zastupuje převážnou většinu organizovaných výkonných umělců na celém světě, kteří jsou v pracovním poměru.

Mezi hlavní cíle organizace FIA patří hlavně rozvoj a podpora různých organizací výkonných umělců po celém světě a spolupráce s členskými odborovými svazy v tomto rychle se měnícím filmovém odvětví.

FIA se významně podílí na ochraně a podpoře práv duševního vlastnictví výkonných umělců a jejich snaze o zajištění smysluplného ohodnocení. Mezi další významné činnosti FIA se řadí provádění činnosti na mezinárodní úrovni s cílem vnést hlas výkonných umělců do tvorby v nejrůznějších oblastech, jako je sociální zabezpečení a daně, zdraví a bezpečnost, obchodní politika, umělecká svoboda, kulturní rozmanitost, rovnost žen a mužů, profesní mobilita a v neposlední řadě i duševní vlastnictví.

¹⁶ “FIA Worldwide”. 2010. Fia-actors.com. 11/11/2010. <https://fia-actors.com/about-fia/faq/.com>.

3. Filmové profesní organizace ve Velké Británii

Velká Británie nemá tak dlouhou tradici profesních odborových organizací v oblasti filmové tvorby jako Francie. Odbory pracovníků ve filmovém průmyslu jsou sice ve Velké Británii založeny a fungují, není jim zde ale přikládána taková váha a důležitost jako například ve Francii či Norsku. Ve Velké Británii tedy mohou pracovníci v audiovizuálním průmyslu pracovat buď pod záštitou nějaké odborové organizace, asociace daného oboru a nebo pracovat na volné noze.¹⁷

3.1.BECTU - Cinematography and Theatre Union

BECTU je odborovou organizací, která zastupuje převážně zaměstnance v tvůrčích profesích. Více než 40 000 zaměstnanců, smluvních pracovníků a pracovníků na volné noze v mediálním a zábavním průmyslu je zastupováno tímto odborovým svazem. BECTU se zabývá zastupováním profesionálů v oblasti živých vystoupení, TV vysílání, filmu a kinematografie, dále i digitálních médií, nezávislé produkce, IT a telekomunikací, divadla a umění. Na rozdíl od profesních organizací ve Francii, BECTU zastupuje jednotlivce, nikoliv produkční společnosti.

3.1.1.Vedení organizace, členové a cíle organizace

Největší a nejsilnější odborovou organizací ve Velké Británii je PROSPECT, jehož je BECTU součástí. Hlavní sídlo BECTU se nachází v Londýně. Prezident BECTU je volen členy organizace a volí se na dva roky.

Stejně tak jako i jiné profesní organizace v kreativních odvětvích vyjednávají se zaměstnavateli nejen o mzdových a pracovních podmínkách pro své zaměstnance a členy, tak i BECTU jedná se zaměstnavateli i o řadě dalších otázek, které přímo či nepřímo ovlivňují pracovní život jejich členů, je to především kariérní růst, pracovní smlouvy, pracovní doba, dovolená, rodičovství/ rodičovská dovolená, důchody, šikana a obtěžování. Vzhledem k tomu, že na pracovištích členů BECTU často může docházet k diskriminaci, nespravedlivému propouštění a výpovědím, BECTU může svým členům v případech tohoto nespravedlivého propouštění, diskriminování nebo zbavení práce proplatit soudní výlohy.

¹⁷ “Who are we and what do we do”. 2017. <https://bectu.org.uk/about/who-are-bectu-and-what-do-we-do/>.

Nečlenové odborů si však často nemohou dovolit podat žalobu na svého zaměstnavatele, pokud je s nimi nespravedlivě zacházeno. Členství v organizaci BECTU stojí 10 liber měsíčně a je otevřené pro každého, kdo je zaměstnancem v kultuře.

3.1.2. Konkrétní dopady BECTU na filmový průmysl ve Velké Británii

BECTU zaujímá a otevírá široké spektrum témat k řešení napříč kreativními odvětvími kultury. Jsou to například dlouhé pracovní doby natáčecích dnů ve filmové a televizní tvorbě, zvyšování diverzity v divadelním průmyslu, harmonizace v odměňování externích pracovníků ve velkých filmových produkcích. Nepřehlédnutelná je též role BECTU jako největšího odborového svazu v BBC (největší veřejnoprávní rozhlasové a televizní společnosti ve Velké Británii) kde se snaží vyjednat a zajistit co nejlepší mzdové a pracovní podmínky pro zaměstnance všech kategorií v tomto veřejnoprávním médiu. V praxi to znamená, že BECTU zaměstnává 50 vyjednávačů na plný úvazek, kteří jednájí a vyjednávají se zaměstnavateli pod jmény svých členů. Jako součást svazu Prospect je BECTU naprosto politicky nezávislé.

Jako konkrétní příklad fungování organizace BECTU lze uvést incident z března 2021, kdy na natáčení hudebního videoklipu jeden člen z posádky jeřábu Ken Ashley-Johnson, slovně napadl své kolegy a označoval je rasistickými výrazy. Dále byl také obviněn z toho, že třem pracovníkům produkce sdělil, že pokud nebudou schopni dělat svou práci, měli by „se stát řidičem autobusu nebo zdravotní sestrou, “protože kreativní průmysl „vyžaduje dovednosti“. Pracovníci produkce ale tvrdí, že toto jednání a vyjádření bylo diskriminační, protože to poukazovalo na stereotypní práci spojenou více méně s komunitami imigrantů v Londýně. Jakmile se o tomto incidentu při natáčení dozvěděli producenti, byl Ken Ashley – Johnson ihned propuštěn a celý incident byl nahlášen BECTU. Ta K. A. Johnsonovi pozastavila činnost a incident začala okamžitě prošetřovat.¹⁸

3.2. Production Guild of Great Britain (PGGB)

Production Guild of Great Britain je sdružení, které funguje především k propojení filmových profesionálů s pracovními nabídkami napříč Velkou Británií. Funguje jako služba pro servisní projekty a vznikla v reakci na nedostatek konkrétních filmových profesí ve Velké Británii. Nejedná se tedy o odborovou organizaci, ale o servisní organizaci

Členská komise může při posuzování žádostí vzít v úvahu také dobu práce v oboru, reference, zkušenosti s průmyslovým filmovým softwarem a období mimo filmový průmysl.

¹⁸ “Bectu suspends grip”. 2017. <https://deadline.com/2021/06/bectu-suspends-grip-branch-chairman-alleged-racist-incident-1234769301/>.

Plné členství stojí 350 GBP ročně. PGGB je služba která slouží hlavně všem britským a mezinárodním produkcím, které hledají konkrétní profese v oblasti produkce, účetnictví, pomocné režie, lokačního zabezpečení, postprodukce a VFX.¹⁹

Produkce budoucího filmového díla, která vytváří poptávku na štáb, dostane od PGGB seznam odborníků z poptávaných departmentů s různou úrovní zkušeností, kteří jsou k dispozici pro práci v konkrétním poptávaném časovém úseku. Každý profesní záznam člena na seznamu PGGB poskytuje produkcím kontaktní údaje zájemce a posledních pět projektů, na kterých pracoval. To produkcím umožňuje získat představu o rozsahu a složitosti jejich pracovních zkušeností a také o tom, zda většinou pracují ve výrobě hraných filmů nebo televizních seriálů.

Zájemci o práci ve filmovém průmyslu si také mohou najít příležitost prostřednictvím týdenního elektronického bulletinu a online stránky s nabídkou pracovních míst. PGGB inzeruje mnoho pracovních pozic ve filmové výrobě, která pokrývají většinu filmových departmentů a typů pozice. Stránka s nabídkami práce je dalším způsobem, jak mohou produkce a zaměstnavatelé inzerovat pozice členům PGGB. Členové mají prostřednictvím webových stránek přístup ke všem připravovaným a vyvíjeným britským filmovým a televizním produkcím, kde vyhledají podrobné informace o vedení produkce a členech spojených s produkcí, místech, termínech natáčení, produkčních společnostech a případně další informace. Tato rozšířená databáze umožňuje vyhledávat a filtrovat typy a rozsah natáčení, o které se členové mohou ucházet. Pokud uchazeči splňují podmínky, organizace téměř garantuje jejich uplatnění.

3.2.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

Správní rada PGGB je složena z týmu profesionálů, jejichž odbornost a profesionalita prolínajících se napříč filmovými obory je zárukou kvalitního a velmi odborného vedení celé společnosti PGGB.

K tomu aby se lidé, mohli stát členy této organizace musí splňovat následující podmínky:

- řádní členové asociace musí mít ve své aktuální třídě alespoň tři kredity (reference) za celovečerní film nebo televizní dramatickou produkci
- zaměstnanci na asistentských pozicích musí mít minimálně jeden kredit (referenci).

¹⁹ “About PGGB”. 2017. <https://productionguild.com/about-pggb/>.

PGGB je pro své členy mimořádně důležitým zázemím, jejímž cílem je poskytovat jim podporu a profesní rozvoj. Tím, že sdružuje ty nejlepší profesionály technických a produkčních oborů pomáhá zajistit členům pozornost jak britských, tak i mezinárodních producentů společností a tím i následnou práci. Dostupnost databázového systému, kde si každý z členů může spravovat a aktualizovat svůj profesní profil je velmi oceňovaná a kvalitně hodnocena.

3.3.EQUITY - British Actors' Equity Association

EQUITY dříve oficiálně nazývaná British Actors' Equity Association, je odborová organizace pro divadelní umění a zábavní průmysl. Svaz, který v roce 1930 vytvořila skupina umělců z West Endu, se rozrostl o umělce a jevištní management na celostátní úrovni a také získal uznání v oblasti zvuku, filmu a televize.

Stejně jako mnoho jiných britských odborových svazů, Equity provozovala politiku uzavřených kontraktů takže nebylo možné, aby se někdo přidal, pokud neměl dostatečně placenou práci a většina pracovních míst byla vyhrazena pro držitele členské karty Equity. Aby se mohli připojit noví členové, existoval v regionálních produkcích omezený počet pracovních míst bez karet. Při práci na těchto produkcích měli herci provizorní členskou kartu a mohli požádat o plné členství po dokončení požadovaného počtu týdnů, což jim následně umožnilo pracovat ve West Endu nebo ve filmu a televizi.²⁰

V důsledku reformy odborů konzervativní vládou Margaret Thatcherové a zavedení evropské legislativy se uzavřené kontrakty odborů staly ve Spojeném království nezákonné a Equity v 80. letech musela tuto svou politiku ukončit. Aby však bylo možné vstoupit do Equity v současnosti, musí být stále předložen důkaz o dostatečně placené profesionální práci. V roce 1976 společnost Equity zavedla politiku odmítání prodeje programů SABC, což vedlo k virtuálnímu zákazu britské televize v Jižní Africe v období apartheidu.

3.3.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

Podmínky členství v organizaci EQUITY v současnosti:

- potvrzení o dostatečně placené profesionální práci

Equity začlenila Variety Artistes' Federation v roce 1967 a nyní zastupuje většinu profesionálů, jejich práce je vidět na jevišti či v televizi. Sdružení Equity zastupuje herce,

²⁰ "Equity - getting involved". 2015. <https://www.equity.org.uk/getting-involved/branches-and-networks/>.

umělce, choreografy, kaskadéry a další osoby pracující v zábavním průmyslu. Od roku 2020 měla jen něco málo přes 46 000 členů, včetně herců, zpěváků, modelů, performerů, režisérů, choreografů, designérů i scénického managementu. Equity vyžaduje, aby její členové měli jedinečná profesionální jména, aby nedošlo k záměně s jinými umělci a baviči. Equity také každoročně uděluje ceny na Broadwayi v USA a Equity UK v londýnském West Endu.

4. Filmové profesní organizace v Norsku

Norský filmový průmysl je v zemi poměrně malým, ale důležitým odvětvím. Zaměstnává přibližně 4 000 lidí a jeho roční obrat činí přibližně 1,9 miliardy norských korun.

Filmový průmysl v Norsku se vyznačuje vysokou mírou profesionality a kladením důrazu na kvalitu odvedené práce všech profesí, které se podílejí na výrobě filmového díla. Norský filmový průmysl je organizován v řadě různých odborových a profesních organizací.

Většina štábů v Norsku jsou zaměstnání jako zaměstnanci na základě smlouvy, někteří jsou ale například nezávislí dodavatelé. Pravidla odborů se na dodavatele sice nevztahují, ale v praxi se s nimi zachází na stejné úrovni jako se zaměstnanci.

Nejdůležitější z nich jsou Norská herecká asociace, Norská asociace filmových a televizních producentů a Norský svaz filmových pracovníků. Pracovní podmínky v norském filmovém průmyslu jsou obecně dobré. Velký důraz je kladen na bezpečnost práce pro všechny zaměstnance a pracovní doba je přiměřená. Kvalitní je i úroveň odměňování a existuje zde vysoká míra rovnosti v odměňování mužů a žen. Norský filmový průmysl významně přispívá k ekonomice a kultuře země. Poskytuje zaměstnání značnému počtu lidí a generuje značné příjmy. Je také klíčovým hráčem v kulturním životě země a pomáhá propagovat obraz Norska v zahraničí.²¹

V Norsku jsou pracovní podmínky dány právě odbory, které níže zmiňuji. Pracovní podmínky pro norské produkce jsou např. u celovečerního filmu dané takto.

Pracovní doba

Pracovní doba při natáčení celovečerního filmu je běžně 10 hodin: 7,5 normální hodiny a 2 x 50 % přesčas + 30 minut na oběd. Takto to platí, když pracovní den začíná mezi 07:00 a 10:00. Běžná pracovní doba je mezi 06:00 a 21:00. (natáčení na lokaci a/nebo natáčení exteriéru). Ve studiu je běžná pracovní doba mezi 7:00 a 18:00.

²¹ McKay, Andrew. 2021. "Rise of Scandinavian film". Lifeinnorway.com. April 17, 2022. <https://www.lifeinnorway.net/rise-of-scandinavian-film/>.

Noční natáčení

Práce mezi 21:00–24:00 je kompenzována 50 %, práce mezi 24:00–06:00 je kompenzována 100%.

Přesčas pondělí – pátek

Po 7,5 hodinách + 30 minutách oběda budete muset zaplatit přesčas takto:

3 první hodiny: + 50 %

3 další hodiny: + 100 %

Po více než 6h přesčasů: + 200 %.

Víkendy

10,5 (+ 30 minut oběd) hodiny v sobotu je 50 % před zahájením 200 %.

10,5 (+ 30 minut oběd) hodin v neděli je 100 % před zahájením 200 %.

Vyrovnávací hodiny

10 hodin klidu, pokud ne: každá vyrovnávací hodina je 200 %.

Sazby

Honoráře jsou denní a liší se v závislosti na zkušenostech člena štábu (0, 3, 6 a 10 let praxe v oboru). Všechny sazby jsou uvedeny v norské koruně - NOK. Sazby jsou v květnu každého roku upravovány o 2–4 % v závislosti na obecných mzdových zúčtováních v aktuálním roce.

Poplatky

Daň ze mzdy, pojištění, sociální odvody jsou 26 % pokud jste zaměstnanec, 20 % pokud fakturujete a máte vlastní registrovanou společnost. Členové štábu kteří jsou členy „Norské filmové unie“, obdrží penzijní plán ve výši 2 % zpět na konci roku.

Kompenzace za cestování při natáčení na vzdálených místech

Při natáčení na odlehlých místech, která vyžaduje ubytování na více než 5 dní, se producent a členové štábu mohou dohodnout na následujícím: Pracovní doba každý den od pondělí 06:00 do čtvrtka 21:00 a pátek 18:00 lze započítat dohromady jako 37,5 souvislých hodin bez přesčasů. Po 37,5 hodinách je následujících 15 hodin kompenzováno 50 % přesčasů, než začne 100 %. Práce po 21:00 je kompenzována jako běžná noční doba.

Per Diems

V Norsku se platí per diemy za jídlo pro každého člena štábu i herce. Pokud produkce poskytuje tato jídla, peníze se odečtou. Pokud např. poskytne jen snídani, oběd i večeři hradí zaměstnanci.

Snídaně: 150,80 NOK*

Oběd: 226,20 NOK*

Večeře: 377 NOK*

Herecké podmínky

U celovečerních filmů je nyní minimální sazba pro herce 6 323 NOK za den. Zkoušky kostýmů/líčení 462 NOK /hod. Herecké zkoušky jsou 745 NOK / hod. Callback je 1 986 NOK do 4 hodin a 4 706 NOK mezi 4 a 8 hodinami. Obvyklé částky honorářů pro herci jsou v rozmezí 6 000 a 15 000 NOK včetně přesčasů. Kromě denního platu dostanou herci i buyout, ale pouze v případě, že jsou členy hereckého odboru. Jedná se o cca 6% z honoráře.

Extras

Honorář komparzu je v průměru od 800 – 1000 NOK za den.

Na všechny platy je také nutné uplatnit všechny povinné odvody do státního systému.²²

²² CASSE, Northern Norway Film Commission. Working conditions in Norway. *Focal.ch*[online]. Tromsø, Norway, 2021 [cit. 2022-08-08]. Dostupné z: https://focal.ch/prodvalue/working_conditions/norway.html

4.1. Norský svaz filmových pracovníků – Norsk Filmforbund (NFF)

Norský svaz filmových profesionálů – NFF je profesní organizace, která zastupuje a prosazuje zájmy norských filmových a televizních producentů. Asociace neustále usiluje o udržení nejvyšších standardů kvality a kreativity v norské filmové a televizní produkci a také o zajištění spravedlivého zacházení s norskými producenty na mezinárodním trhu.

NFF je hlavním zdrojem informací a obhajoby norských filmových a televizních producentů v otázkách týkajících se financování, zdanění, autorských práv, distribuce a dalších záležitostí, které se týkají tohoto odvětví. Asociace rovněž poskytuje svým členům možnosti dalšího vzdělávání a navazování kontaktů a propaguje norský filmový a televizní průmysl na mezinárodní úrovni.

NFF je silným hlasem norského filmového a televizního průmyslu a důležitým zdrojem informací pro všechny producenty. Tato asociace poskytuje svým členům informace a podporu, které potřebují k výrobě co nejkvalitnějších filmových a televizních produkcí

4.1.1. Podmínky členství v organizaci Norsk Filmforbund

- Členem se může stát každý filmový profesionál
- O členství v NFF může požádat i jakákoli norská audiovizuální produkce

Žádosti o členství jsou vždy posuzovány individuálně a přijetí není automatické

4.1.2. Kolektivní smlouvy Norské filmové asociace

Jedním z nejdůležitějších cílů NFF je zajištění dobrých platových a pracovních podmínek pro své členy. Kolektivní smlouvy, které jsou uzavírány mezi NFF a zaměstnavatelem o platových a pracovních podmínkách se vztahují i na členy, kteří jsou dočasnými zaměstnanci. Kolektivní smlouvy jsou znovu projednávány každé dva roky.

Kolektivní smlouvy a právní předpisy týkající se pracovního prostředí se vztahují i na zaměstnance, kteří jsou zaměstnanci na dobu určitou. Všem členům NFF je proto obecně doporučováno uzavírat se zaměstnavateli pracovní smlouvy a ne smlouvy o jednotlivém pracovním kontraktu. Kolektivní smlouvy navíc platí pouze v případě, že zaměstnanci pracují

pro producenta, který je členem Asociace producentů VIRKE, která sdružuje vysoký podíl producentů televizního a filmového průmyslu.²³

V současnosti má Norská filmová asociace uzavřeny dohody o celovečerních filmech, televizních sériích a filmech. Tyto dohody mimo jiné zajišťují pro výkonné zaměstnance minimální mzdy, příplatky, vyrovnávky a mnoho dalšího. Systém upřednostňuje spolehlivé a prověřené výrobce a tím pomůže ušetřit oběma stranám, zaměstnavateli i zaměstnancům čas a finance

Jedním z dalších důležitých témat a cílů kolektivního vyjednávání je vyjednávání individuálních smluv s Asociací výrobců, která se stala součástí VIRKE, druhého největšího sdružení zaměstnavatelů. Ve spolupráci s Cechem norských režisérů tvoří NFF odpovídajícího partnera pro vyjednávání a zintenzivnění práce v oblasti autorských práv jak na severské, tak evropské úrovni. Iniciativa skupiny právníků je v této oblasti velmi produktivní a úspěšná, i když tlak ze strany distributorů je stále velmi tvrdý. NFF ve spolupráci s Norskou hereckou asociací (NSF) a organizací sdružující producenty Produsentforeningen (PV) vytvořila již nyní silnou jednotku bojující za práva autorů při kopírování audiovizuálních děl.

4.2. VIRKE

VIRKE je hlavní odborovou organizací pro průmysl obchodu a služeb v Norsku a je zároveň spojovacím článkem mezi zaměstnavateli a úřady. Společnost VIRKE byla založena v roce 1990 obchodními organizacemi v Norsku s cílem vytvořit silnou organizaci, která by mohla zvýšit vliv jednotlivých odvětví průmyslu která v Norsku vytváří největší hodnoty. Téměř každé průmyslové odvětví v Norsku má pod záštitou VIRKE svůj odborový svaz. Společnost VIRKE organizuje a zastupuje více než 24 000 firem a společností s více než 300 000 zaměstnanci.

Sdružení producentů ve Virke - Produsentforeningen (PV)

4.2.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

Ve VIRKE se sdružuje více než 120 nezávislých produkčních společností v oblasti filmové, televizní a herní produkce a individuálních členů. Hlavním cílem PV je chránit hospodářská a tvůrčí práva svých členů a podporovat rozvoj filmového a televizního průmyslu v Norsku.

²³ “Norsk Filmforbund”. 2019. <https://filmforbundet.no/avtaler-og-rettigheter/>.

PV usiluje především o to, aby její členové dostávali za svou práci spravedlivou odměnu a aby se filmový průmysl jako celek mohl dále rozvíjet a vzkvétat. PV se podílí na řadě iniciativ, které mají pozitivní dopad na norský filmový a televizní průmysl. PV například stála u zrodu programu Norského filmového institutu na podporu produkce, který pomohl přilákat do Norska mezinárodní koprodukce.

Podmínky členství v organizaci Produsentforeningen (PV)

Členy se stávají na základě žádosti producenti všech možných filmových žánrů od krátkých a dokumentárních filmů, celovečerních filmů a televizních pořadů až po tvůrce reklam, počítačových her, filmů vyráběných na zakázku a dalších audiovizuálních produkcí.

Jedním z cílů organizace Produsentforeningen je vždy vytvářet bezpečné pracovní prostředí a proto také na začátku celosvětové pandemie Covidu-19 v březnu 2020 fungovala VIRKE jako podpůrný mechanismus pro její členy a společně s Norským filmovým institutem vytvořila návod na bezpečné natáčení i v době největšího výskytu Covidu 19. Pro každou fázi natáčení byla nastavena jednoduchá pravidla a doporučení, která produkci dodržovala a uzpůsobila je vlastním potřebám. Každé filmové oddělení od technických profesí až po umělecké profese mělo také vlastní pravidla a doporučení. Tato rychlá reakce ze strany Producentů asociace ve VIRKE zajistila Norsku bezpečné natáčení i v průběhu pandemie a podpořila růst místní ekonomiky.

Dalším cílem, kde se norský filmový průmysl slibně rozvíjí je tzv. „Greenfilmingem“ a proto mimo jiné nabízí Sdružení producentů ve VIRKE pro své členy - producenty a produkční společnosti kurzy udržitelnosti na natáčení.

4.3. Norsk Skuespillerforbund (NSF) - Norská herecká asociace.

Norsk Skuespillerforbund je profesní organizace, která zastupuje norské herce a herečky. Organizace byla založena v roce 1898 a jejími členy je více než 1 200 umělců. Hlavním cílem organizace je chránit práva svých členů, podporovat jejich profesní rozvoj a posilovat smysl pro komunitu mezi norskými herci a herečkami.

Norská herecká asociace (NSF) sehrála významnou roli v rozvoji norského filmového a televizního průmyslu. Organizace usiluje o to, aby norští herci a herečky byli za svou práci spravedlivě odměňováni, a snaží se také vytvářet nové příležitosti pro norské umělce, aby mohli předvést svůj talent na mezinárodní scéně. Norská herecká asociace je důležitou součástí norského filmového a televizního průmyslu a hraje zásadní roli při ochraně práv

norských umělců. Organizace se snaží podporovat profesní rozvoj svých členů a poskytuje norským hercům a herečkám zázemí. NSF také určuje konkrétní platové podmínky.

4.3.1. Vedení organizace, členové a cíle organizace

Podmínky členství v organizaci

- jednotlivci musí absolvovat tříleté vzdělání v oboru herectví v Norsku
- musí prokázat, že herectví bylo hlavním zdrojem příjmu fyzické osoby v posledních třech po sobě jdoucích letech.

Členství v NSF stojí 1200 a 2400 NOK pro aktivní členy za pololetí. Členský poplatek se odvíjí od celkovém hrubém ročním příjmu umělce v předchozím roce. Samostatné nižší členské sazby platí pro umělce -studenty, děti a důchodce.

Organizace NSF se řídí akčním plánem pro rok 2022, který stanovil hlavní celkové cíle a oblasti, na které se NSF zaměřuje. Prioritním cílem je výplata přiměřené odměny hercům za každé použití díla, k němuž vlastní autorská práva.

NSF uzavřela smlouvy o herecké práci v oblastech divadla, filmu, televizní tvorby, dabingu a reklamy. The Cultural Schoolbag (TCS), Kristiansand Dyrepark AS a internetové platformy. Každá profese má upravený platový tarif dle odpracovaných let v daném oboru

Závěr

Závěrem své bakalářské práce se pokusím o vyhodnocení zjištěných poznatků ve srovnání odborové ochrany zaměstnanců ve filmovém průmyslu v České republice a ve Francii, Velké Británii a Norsku.

I když mají v České republice odbory dlouhou historii, počátek jejich založení se vztahuje v podstatě již k roku 1870, kdy byl ještě v Rakousku – Uhersku podepsán panovníkem Františkem – Josefem I. Koaliční zákon, tak nelze souhlasit s tvrzením, že odbory chrání všechny zaměstnance a profese stejně. Některé odborové svazy, které sdružují podobné profese, jako např. Odborový svaz KOVO je velmi silný a má moc vyjednávat pro své členy ty nejvýhodnější podmínky.

Oproti tomu, odborové svazy zaměstnanců různých kulturních oborů jsou velmi malé a prozatím efektivně nespolupracují. Lze říci, že zatím selhávají ve svém úkolu zajistit svým členům v oblasti kultury, ať je to hudba, divadlo, film, pomocné dělnické profese či produkční práce spravedlivé zacházení ze strany zadavatelů, a to odpovídající finanční ohodnocení či dodržování bezpečnosti práce včetně dodržování pravidel dané Zákoníkem práce pro stanovení pracovní doby. Mám za to, že je potřeba se inspirovat srovnáním s obdobnou situací v ostatních státech, které jsem mapovala a to založením a vstoupením těchto několik malých odborových svazů pod jeden velký, centrální, tak jako je například SNTPT ve Francii. Tím by se stal tento nový, velký odborový svaz důstojným partnerem pro vyjednávání podmínek výhodných mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Mohl by je lépe chránit, poskytovat jim potřebné právní či sociální služby, dohlédnout na spravedlivé zajištění práv pro všechny, mohl by pomoci potlačovat případnou diskriminaci a genderovou nerovnost.

Pracovníci ve filmového průmyslu v zemích, kde je silné odborové hnutí, svazy jsou velké a mocné, jsou velmi dobře chráněni před některými nerespektujícími zaměstnavateli a jejich případným nastavením nevhodných pracovních podmínek. Česká republika je velmi často vyhledávanou lokalitou pro natáčení filmů mezinárodními produkcemi. Je to z několika důvodů. Určitě je to tradice a dobrá pracovní pověst všech profesí, které se na zhotovení filmového díla podílejí. Filmová tvorba v České republice má ve světě výroby filmu dobré jméno a vysoce hodnocený kredit. A další z důvodů je i absence vlivných odborových svazů a v podstatě nulového tlaku na sjednocení pracovních a mzdových podmínek pro pracovníky v jednotlivých profesích. Tato kombinace je pak pro zadavatele velmi výhodná. Je však nespravedlivá vůči pracovníkům. Proto je spojení jednotlivých malých odborových svazů do jednoho většího natolik žádoucí. Zajištění kvalitních pracovních podmínek a v neposlední řadě i mzdové

ohodnocení, které by bylo srovnatelné se zeměmi , kde práva zaměstnanců ve filmovém průmyslu chrání silné odbory.

Tvorba filmového díla je souhrn práce různých profesí, které mají různé požadavky a potřeby. Je logické, že ne vždy lze dodržet všechny podmínky. Z pohledu producenta je dodržování všech pracovních podmínek a potřeb jednotlivých oborů ve filmu velkou administrativní zátěží, na kterou se musí brát zřetel již od začátku plánování tvorby filmového díla. Je však chyba je opomíjet. Vede to jednak k velké fluktuaci pracovníků a dále k hrozícím pracovním úrazům za které je ovšem primárně odpovědný právě producent (nebo výkonná produkce). Přitom nastavení jasných pravidel by chránilo i ji.

5. Seznam použitých zdrojů

Literatura

McCluskey, Len. 2020. *Why you should be a trade unionist*. 1st ed. London: Verso.

Internetové zdroje

Asociace českých kameramanů: Minima denního nasazení platná od roku 2015. *Ceskam* [online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: [https://www.ceskam.cz/userfiles/files/HONORAROVE%20SAZBY%202015\(1\).pdf](https://www.ceskam.cz/userfiles/files/HONORAROVE%20SAZBY%202015(1).pdf)

S.N.T.P.C.T.: Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision. *S.N.T.P.C.T.* [online]. [cit. 2022-08-05]. Dostupné z: <http://www.sntpct.fr>

Unions Can Boost Your Film Career. *All Art Schools* [online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.allartschools.com/filmmaking/film-unions/>

ABREU, Rafael. Movie Unions: A Complete Guide to Film Unions & Guilds. *Studio binder* [online]. 26.9. 2021 [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.studiobinder.com/blog/what-are-movie-unions-definition/>

ABREU, Rafael. Movie Unions: A Complete Guide to Film Unions & Guilds. *Studio binder* [online]. 26.9. 2021 [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.studiobinder.com/blog/what-are-movie-unions-definition/>

Film crew - working in France: How the French system works - the "Intermittent de spectacle." *Filming in Paris*[online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <http://filminginparis.com/Crew/>

Christelle Casse, 'The art of managing the intermittent artist status in France', ETUI, The European Trade Union Institutes[online].cit.2022-07-02].Dostupnéz: <https://>

"Intermittents",2021.<https://www.afdas.com/particulier/connaitre-les-dispositifs-et-les-modalites-dacces-a-la-formation/intermittents-du-spectacle-et-de-laudiovisuel.html>.www.etui.org/publications/art-managing-intermittent-artist-status-france> [cit. 2022-087-02]

How powerful are labour unions in France. *Focal.ch* [online]. Paris, 2016, 2021, 1.8.2016 [cit. 2022-08-08]. Dostupné z: <https://www.aljazeera.com/features/2016/8/1/just-how-powerful-are-frances-labour-unions>

Press release from the SNTPC: Film production". 2011. <https://www.afsi.eu/articles/12971-communique-du-sntpct-production-cinematographique>.

“Nos Missions: PRÉSENTATION”. 2020. <https://lespi.org/activites-mission/>.

Charte pour inclusion dans le cinema et l'audiovisuel. *Focal.ch* [online]. Paris, 2016, 2021, 14.11.2019 [cit. 2022-08-08]. Dostupné z: <https://collectif5050.com/charte-pour-linclusion-dans-le-cinema-et-laudiovisuel/>

AFPF - Qui sommes-nous ?". 2018. <http://afpf.lesproducteursindependants.org/apropos/>.

“ABOUT FIA”. 2021. <https://fia-actors.com/about-fia/faq/>.

“FIA Worldwide”. 2021. <https://fia-actors.com/about-fia/faq/>.

“Who are we and what do we do”. 2017. <https://bectu.org.uk/about/who-are-bectu-and-what-do-we-do/>.

“About PGGB”. 2017. <https://productionguild.com/about-pggb/>.

“Equity - getting involved”. 2015. <https://www.equity.org.uk/getting-involved/branches-and-networks/>.

CASSE, Northern Norway Film Commission. The art of managing the intermittent artist status in France. *Focal.ch* [online]. Tromsø, Norway, 2021 [cit. 2022-08-08]. Dostupné z: https://focal.ch/prodvalue/working_conditions/norway.html

“Norsk Filmforbund”. 2019. <https://filmforbundet.no/avtaler-og-rettigheter/>.

McKay, Andrew. 2021. “Rise of Scandinavian film”. *Lifeinnorway.com*. April 17, 2022. <https://www.lifeinnorway.net/rise-of-scandinavian-film/>.