

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta filozofická

Katedra kulturologie

Diplomová práce

Média jako kulturní instituce

Media as Cultural Institutions

Autor: Tereza Pultarová

Vedoucí práce: PhDr. Zdeněk Uherek, CSc

Praha 2008

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně pod vedením PhDr. Zdeňka Uherka, CSc, a že jsem uvedla všechny použité prameny a literaturu.

1. Úvod	4
2. Vnější podmínky a prostředí ve zpravodajství ČT.....	7
2.1. prostor.....	7
2.1.1. Velín	8
2.1.2. Studio a režie	9
2.1.3. Namlouvárna	10
2.1.4. Prostory redakce	10
2.1.5. Jídelna neboli Eurest	11
2.1.6. Obrazový archiv, střížny	12
2.1.7. Druhý suterén	12
2.2. Čas a stres.....	13
3. Lidé ve zpravodajství České televize	18
3.1. Profese	18
3.1.1. Produkční	19
3.1.2. Kameramani	21
3.1.3. Technici	23
3.1.4. Stříhači	24
3.1.5. Grafici, režiséři a další profese.....	25
3.2. Rozdělení redakce	26
3.2.1. Směnaři neboli elévové	28
3.2.2. Řádní redaktori	33
3.2.3. Moderátoři	37
3.2.4. Editoři.....	40
3.2.5. Nejužší vedení	41
3.3. Vztahy redakce k realizačním profesím a týmová spolupráce	51
4. Motivace pro vstup a práci v televizním zpravodajství.....	54
5. Socializace – hodnoty a normy	62
6. Vztahy redaktorů k divákům	65
7. Vztah redaktorů k respondentům	68
8. Vztah redaktorů k vlastní práci	71
9. Několik dalších postřehů k tématu lidé v redakci zpravodajství ČT.....	72
10. Česká televize jako totální instituce	73
11. Závěr.....	81
Summary	82
Shrnutí	83
Příloha	84
Literatura	87
Další zdroje	87

1. Úvod

Za 15 vteřin bude přesně 19 hodin 15 minut. Na obrazovce televizních přijímačů desítek tisíc lidí odpočítává hodinová ručička poslední vteřiny. Za pár okamžiků se spustí znělka Událostí České televize. V pozadí za hodinovým ciferníkem je vidět ruch redakce – lidé sedí u počítačů a pracují, někteří pobíhají v prostoru zpravodajského velína a o televizních kamerách, které je nepřímo sledují za sklem oddělujícím velín od studia, jakoby ani nevěděli. Jenže ve skutečnosti je všechno jinak – červené světlo na stěně i nad vchodem do prostoru dává jednoznačně vědět, že teď se právě vysílá a nepřipouští žádné výmluvy. Pracovníci na velíně v této chvíli nesmí jíst, pít, dělat prudké pohyby nebo procházet prostorem v kabátech a jinak „obrazově vyrušovat.“ Zdání přirozenosti a akčnosti je jen uměle vytvořená iluze. Iluze, které všichni její tvůrci přikládají maximální důležitost. A jakékoliv porušení pravidel ze strany zaměstnanců může být vedením přísně potrestáno.

Televizní zpravodajství představuje svět sám pro sebe. Od jiných pracovišť nebo výroben se liší v jednom zásadním ohledu – skrz televizní obrazovku ovlivňuje tisíce lidí, produkuje „známé tváře“ a prakticky rozhoduje o tom, co se „bude dít“ a co bude považováno za „důležité.“ Tento efekt televize na vlastní kůži dobře zná každý, kdo se byť jen jedinkrát na několik vteřin objevil na obrazovce v hlavním vysílacím čase – větou „viděl jsem tě v televizi“ ho totiž po několik následujících dnů a možná i týdnů uvítají téměř všichni známí, které potká.

Právě kvůli této exponovanosti jsou účastníci a potažmo tvůrci světa televizního zpravodajství přesvědčeni, že jejich práce je maximálně významná. Ústředním tématem v tomto světě je obrazovka, jedni úzkostlivě sledují a kontrolují, co se na ní objeví, druzí se na ni snaží dostat. Zdůrazňují se přitom často zdánlivě bezvýznamné detaily – oblečení, řeč, vzhled - forma je důležitější než obsah.

Televizní prostředí je proto atraktivní pro specifický druh lidí. V prostředí, jehož fungování je založeno na spolupráci mnoha osob a kde každý má svůj specifický úkol, vítězí individualismus. Televizní zpravodajství není jenom zaměstnání – je to styl života a myšlení. Člověka buď pohltní nebo vyštve. Být zaměstnancem televizního zpravodajství zejména v některých profesích neznamena jenom chodit do práce, znamená to být k dispozici 24 hodin denně, podřídit organizaci svůj soukromí život a neudělat ji žádným způsobem ostudu. Televize prostupuje celým životem

svých zaměstnanců a je tak s určitou nadsázkou srovnatelná s některými totálními institucemi podle konceptu E. Goffmana tak, jak je představuje v knize *Essay on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. Lidé do ní vstupují dobrovolně a plně se jí odevzdávají – podobně jako přicházejí novicové do kláštera. Kdo se plně neztotožní s normami a hodnotami, které tu vládnu a nemá dostatečně silnou vnitřní motivaci stát se součástí tohoto světa, pravděpodobně nevydrží nápor stresu a často i lidské nevraživosti, která zde vládne, a odejde. Často i za lepší peníze může totiž dělat jinou, klidnější, někdy zábavnější a možná i prestižnější práci – s jediným rozdílem – bez možnosti být snadno na očích milionům lidí po celé republice.

Je velmi závažné, že zatímco studiu médií z hlediska jejich obsahu potažmo vlivu na společnost jsou věnovány stovky možná i tisíce publikací, velmi málo pozornosti se věnuje zkoumání médií zevnitř, tomu jací lidé, proč a za jakých podmínek dělají to, co dělají. Popsat zpravodajství České televize jako specifickou subkulturu, která se řídí svými vlastními normami a hodnotami se pokusím v této práci. V první části práce se budu věnovat popisu prostředí, pracovní hierarchie, pozic, statusů, rolí a norem, kterými se život v televizi řídí. V další části se pokusím odhalit jaký typ osobností inklinuje k práci v této instituci a jak toto následně ovlivňuje vnitřní atmosféru. Nakonec se pokusím televizní zpravodajství včlenit do konceptu totálních institucí E. Goffmana.

Informace pro tuto práci budu čerpat ze zkušeností, které jsem nabyla jako externí spolupracovnice v redakci zpravodajství České televize, kam jsem nastoupila v červenci roku 2005. Po absolvování bakalářského stupně oboru žurnalistika na Fakultě sociálních věd jsem pracovala nejprve půl roku jako směnař (neboli pomocný redaktor) ekonomické rubriky (ačkoliv s ekonomikou nemám a nikdy jsem neměla nic společného), později jako externí redaktor jednoho nejmenovaného týdeníku o vědě a životním prostředí. Na úvod považuji též za důležité poznamenat, že moje pozorování probíhalo velmi brzy po spuštění zpravodajského kanálu ČT 24, který odstartoval v rámci redakce ohromný řetězec změn, který snad zpravodajství do té doby nezažilo. Spuštění kanálu ČT24 znamenalo nejen obrovský nárůst výroby, ale i pracovního personálu a vedlo i k velmi dramatickým změnám a personálním fluktuacím, které byly následkem silného vnitřního napětí v instituci. Jsem přesvědčená, že podobné pozorování provedené o několik let dříve nebo později by vedlo k možná velmi odlišným závěrům.

Přestože moje pracovní zařazení vždy znamenalo, že jsem stála tak trochu mimo hlavní proud dění, nedělám si iluze, že budu při svém popisu objektivní a dokážu se povznést nad sympatie i nesympatie, které za dobu mé práce v televizi vznikly k různým osobám, o kterých zde budu hovořit. Sběr informací probíhal formou zúčastněného pozorování a o mé práci zde nikdo z kolegů ani nadřízených nevěděl. Domnívám se, že právě tato zvolená metoda, která nebyla podpořena žádnými standardizovanými rozhovory, které by před kolegy odhalily můj výzkumný záměr, mi umožnila překonat ostražitost zdejších zaměstnanců a pochopit jejich skutečné pocity a pohnutky. Jak totiž píše Daniel Katz a Robert L. Kahn v knize *Social Psychology of Organizations*, „odhalit klima v organizaci může právě jen pozorování, protože členové organizace si mnohých motivů svého chování nejsou vědomi a klasické dotazníkové studie proto nedokáží mnohé podrobnosti vůbec zaznamenat.¹“ Přitom je to právě toto klima, které rovněž podle Katze a Kahna o organizaci vypovídá nejmíc: „Klima v organizaci odráží její dějiny, vnitřní i vnější boje, druh lidí, který organizace přitahuje, pracovní proces, způsoby komunikace a výkonu autority v systému.²“ A je to právě toto klima, které každý zvenčí přichází tak nějak neurčitě cítí hned po svém vstupu do instituce.

¹ D. Katz, L.R. Kahn, L.R., *The Social Psychology of Organizations*, s. 51

² Tamtéž, s. 50

2. Vnější podmínky a prostředí ve zpravodajství ČT

2.1. prostor

Pro pochopení atmosféry v redakci zpravodajství České televize bude na začátek dobré stručně nastínit prostorové podmínky, v jakých zpravodajství funguje. Objekt zpravodajství České televize na Kavčích horách je malá čtvercová budova se dvěma nadzemními a dvěma podzemními patry a přízemím postavená na konci 70. let. Podle některých informací byla původně zamýšlena jako budova administrativní a nikoliv jako budova určená pro zpravodajství. Technickým nárokům vysílání proto někdy těžko vyhovuje.

Střed budovy vyplňuje čtvercové nezastřešené atrium, takže užívaný prostor se nachází vlastně jen při jednotlivých stranách čtvercového půdorysu. Všemi patry prochází kolem dokola čtvercová chodba ze které prakticky nelze sejít – pokud člověk nevyjde nahoru nebo nesejde po schodech do jiného patra - dostane se vždy na to stejné místo, odkud vyšel. Prostor je velmi nepříjemný na orientaci – téměř v každém místě v každém nadzemním patře to vypadá stejně nebo alespoň velmi podobně. Chodby mají nízké stropy a okna pouze v rozích, takže se zde i přes den používá umělé osvětlení, což některým lidem nemusí být příjemné. Po obou stranách chodeb v prvním a druhém patře jsou umístěny kanceláře. Ve druhém patře sídlí vedení zpravodajství a většina vyšších postů, také zde sídlí publicistická redakce, redakce sportu a redakce Dobrého rána s ČT. V prvním patře jsou kanceláře redakce zpravodajství – zejména redaktorů a vedoucích příslušných redakcí, kteří tak mají se svými podřízenými bezprostřední kontakt. Sídlí zde také newsroom neboli zpravodajský velín, který je centrem života ve zpravodajství.

Většina kanceláří je velmi stísněná. Kanceláře na vnitřní straně čtverce s okny do atria jsou menší, v každé z nich jsou zpravidla tři redaktoři. Prostornější kanceláře na vnější straně jsou osazeny takovým počtem redaktorů, jaký se vejde, může to být někdy i víc než 6 redaktorů. Po té, co zpravodajství rozšířilo své řady kvůli kontinuálnímu zpravodajskému vysílání kanálu ČT 24, přestala budova kapacitně postačovat a trvalo téměř dva roky než se mnohé prostorové problémy podařilo vyřešit. Několik redaktorů nemělo své stálé místo u stolu, svůj počítač a byli umístěni podle situace vždy tam, kde bylo zrovna volno. Mohli pracovat jen díky tomu, že vždy někdo z „usazených“ redaktorů měl volno nebo dovolenou. Tento problém se víceméně k celkové spokojenosti podařilo vyřešit v létě roku 2007.

Uspořádání prvního - pro přímé dění ve zpravodajství nejdůležitějšího - patra je pro pracovníky zpravodajství vcelku srozumitelné. Kanceláře jsou rozmístěny víceméně logicky podle redakcí.

2.1.1. Velín

Ústředním místem života ve zpravodajství je velín. Je to jednoduchý velký prostor, který vznikl probouráním stěn oddělujících chodby od kanceláří a tvoří tak celou jednu stranu čtverce v prvním patře. Na velíně přes den sídlí editoři zodpovědní za jednotlivé zpravodajské relace a pořady, moderátoři, kteří se připravují na pořady, které se budou v dohledné době vysílat a směnaři neboli pomocní redaktoři, kteří nemají k dispozici vlastní kanceláře, které by jim tvořili zázemí. Točící redaktoři sem přicházejí z mnoha důvodů – nejčastěji zde s editory konzultují zadání své reportáže a průběh jejího zpracování. Editoři, ačkoliv samozřejmě mají k dispozici vlastní kanceláře, jsou nejčastěji k zastížení právě tady, aby je všichni snadno našli. Před tím, než se změnila používaná záznamová technologie a materiál se začal natáčet na digitální disky, které se nabíjejí do centrálního počítačového serveru, odkud jsou přístupny z většiny osobních počítačů, přicházeli na velín redaktoři k prohlížečkám – kazetovým přehrávačům, aby si prohlédli a popsali své natočené materiály. Těchto prohlížeček zde nebyl dostatek, což bylo častou příčinou konfliktů a napětí.

Kromě editorů, moderátorů a směnařů je na velíně neustále přítomná i produkce vysílání, která má na starosti zajišťovat vše potřebné spojené s technickým chodem vysílání.

Každá skupina pracovníků má na velíně vyhrazená svá místa. Skupina počítačů bezprostředně za sklem, které vede do studia, je určena směnařům. Svůj stůl zde má editor událostí, jazykový korektor, sekretářky, produkční. Zvláštní místo patří pořadu, který se bude vysílat nebo se právě vysílá – sedí u něj moderátor pořadu s editorem a produkčním. Denní vysílání ČT 24 má rovněž svůj stůl. Své místo tu má i editor pořadu Události komentáře se svým asistentem. Celá přibližně jedna třetina velína na opačné straně od studia je vyhrazena zahraniční redakci, která zde má kromě počítačů pro redaktory k dispozici svoje takzvaná výměnná pracoviště, kam přicházejí materiály ze zahraničních televizí. K velínu přímo přiléhá i několik střížen.

Každý pracovník zpravodajství dobře ví, komu je které místo vyhrazeno a nikoho ani ve snu nenapadne, aby si sedl na cizí místo, je to jedna z nejdůležitějších věcí, které by si měl nově příchozí osvojit, pokud se nechce dostávat do konfliktů. Sama

jsem jednou ve spěchu chtěla využít počítač, který si nárokuje produkce, abych si v počítačové databázi vyhledala obrazové materiály, které jsem potřebovala. Ačkoliv se jednalo asi o zhruba minutovou operaci, byla jsem velmi rychle vykázána rozlícenou produkční, která bránila své místo. Musela jsem si najít počítač jiný.

Velín je mozkovým centrem, ze kterého vycházejí všechny pokyny a sem se zase sbíhají veškeré informace. Směnaři odbíhají pro kazety do obrazového archivu v prvním suterénu a do střížen, které jsou poměrně nelogicky rozmístěné téměř po celé budově. A sem občas zavítá na jakousi kontrolu i nejužší vedení zpravodajství. Dění na velíně prozrazuje, jestli je zrovna klid nebo jestli se blíží důležité vysílání. Na velíně se vesměs pořád něco děje. Úplně prázdná tady není prakticky nikdy. I v noci tu sídlí noční editor a noční zpravodajská směna s moderátorem.

2.1.2. Studio a režie

Hned vedle velína se nachází hlavní zpravodajské studio, ze kterého se vysílají veškeré živé zprávy. Je odděleno od velína pouze skleněnou stěnou, aby za zády moderátora docházelo k dojmu neustálého ruchu a dění. Studio lze považovat za jakousi svatyni, přístup sem je povolen pouze speciálně povoláním – moderátorům, kameramanům, případně zvukařům, kteří připevňují moderátorům mikrofony a maskérkám, které ještě na poslední chvíli přichází upravit „hvězdám“ make up a účes.

Veškeré dění zde se řídí nejpřísnějšími pravidly – pravidly televizní obrazovky a připomíná tak trochu zvláštní rituál. Normy, které platí ve studiu jsou naprosto nepřekročitelné a sankce za jakékoliv jejich porušení jsou zásadní. V momentě, kdy svítí červené světlo, které značí, že se vysílá, smí mluvit pouze moderátor – jakákoliv improvizace je nepřípustná, mluva, gestikulace i jakékoliv další výrazy musí být přísně kontrolované. To, co je normální v běžné komunikaci, je zde naprosto skandální – i proto jsou tak oblíbená nejrůznější přerážení a pokud moderátor při vysílání propukne ve smích, zcela jistě se s touto svou scénkou bude dlouho potýkat.

Pokyny do studia přicházejí z režie, která je oddělená zdí a spojená pouze skrz monitory – výstupy z jednotlivých kamer a zvukovou komunikaci. Pokyny přichází výhradně od režiséra, který řídí dění ve studiu. I zde se chování v okamžiku vysílání řídí přísnými normami, nicméně, sankce jsou podstatně jemnější. Výbuch smíchu režiséra je naprosto v pořádku, protože není na televizní obrazovce, přesto v režii

během živého vysílání panuje většinou takové napětí, že na smích nikdo nemá náladu.

2.1.3. Namlouvárna

Další důležitou místností v prvním patře je takzvaná namlouvárna, kde redaktoři načítají texty svých příspěvků případně nahrávají telefonické rozhovory s respondenty. Do speciální zvukotěsné místnosti, která je vybavena pouze stolem, židlí, mikrofonem, telefonem a vnitřní komunikací přichází redaktoři jeden po druhém a komunikují se zvukařem, který je oddělen prosklenou stěnou. Zde dochází k častým stresovým situacím. Ve velmi exponovaných hodinách se zde tvoří doslova fronty a mohou se dokonce vést i diskuse o to, kdo víc spěchá. Z mé vlastní zkušenosti to může být velmi stresující pro toho, kdo se zrovna snaží bez přeráknutí, co nejlépe přečíst svůj text. Pohled na frontu nervózních kolegů totiž zároveň přikazuje být se vším hotov co nejrychleji, což naopak často vede k přeřkávání a v důsledku k tomu, že redaktor naopak víc zdržuje. Zkušení matadoři ale s tímto pravděpodobně problém nemají.

2.1.4. Prostory redakce

Celá jedna chodba v prvním patře je vyhrazena pro domácí a ekonomickou redakci, kromě redaktorů zde sídlí i vedoucí domácí redakce a sekretářka domácí redakce. Redaktoři jsou v kancelářích uskupeni po třech a více lidech, přičemž nejvíce kanceláří zaujímají redaktoři domácí. V dalších čtyřech místnostech sídlí redaktoři ekonomičtí a jejich vedoucí. Jednu kancelář zabírá vedoucí regionálního zpravodajství a jeho zpravodajové. Na další chodbě sídlí redakce zahraniční, rovněž se svým vedením, sekretářkou a produkcí. Toto rozdělení je přehledné a je díky němu celkem snadné najít každého redaktora. Redaktoři mezi sebou, a jejich vedoucí díky tomu, že jsou tak blízko u sebe, mohou velmi snadno, přímo a prakticky neustále komunikovat a probírat obsahy svých reportáží a pokyny pro jejich další zpracování a diskutovat vývoj nejrůznějších kauz.

Každá z těchto chodeb tak kromě velína tvoří další mikrosvět. Lidé, kteří pro bezprostřední chod redakce nejsou důležití, jako například moderátoři, byli přesunuti do jiných prostor a jsou tak vlastně trochu mimo.

Na poslední chodbě jsou další exponované místnosti prvního patra. Jsou to prostory dokumentačního střediska, které na žádost redaktorů vyhledává

v databázích informace na zadaná témata a denní řízení výroby – dispečink, který přiděluje redaktorům a produkčním střižny a jiná technická pracoviště. Komunikace s těmito místnostmi se většinou odehrává pouze telefonicky nebo pomocí emailu. Pro moderátory je na této chodbě důležitá ještě šatna moderátorů, kde fasují oblečení, ve kterém smí vystoupit na televizní obrazovce. Tato místnost je prakticky hned vedle kanceláře, ve které většina moderátorů sídlí.

2.1.5. Jídelna neboli Eurest

Jedním z center neformálního života zpravodajství je jídelna v prvním suterénu budovy. Chování zde nepodléhá prakticky žádným mimořádným pravidlům, podobně jako chování v kancelářích. Jídelna je poměrně malá, asi 16 stolů, a rozdělená krátkým schodištěm na dvě části, přičemž v dolní sedávají většinou technické a realizační složky a v horní redakce, což ale platí pouze přibližně nikoliv absolutně. Způsob, jakým si lidé sedají k společným stolům odráží jednak osobní známosti a sympatie a pak samozřejmě momentální prostorovou tíseň, při které jste nuceni sednout si třeba i k někomu, koho prakticky neznáte.

K jakémusi vrcholu shromažďování lidí v jídelně dochází ve dvou časových obdobích. První je kolem desáté hodiny dopoledne, poté, co skončí ranní porada redakce. Redaktoři předtím, než se rozejdou za svými denními úkoly, často jdou společně posnídat či posvačit. Setravávají zde tak dlouho, jak jim dovolí čas a probírají jak pracovní tak osobní témata. Další – největší vrchol nastává mezi jedenáctou a druhou hodinou, přičemž největší špice je po půl jedné, kdy končí polední zprávy. V této době zde bývá koncentrace lidí maximální, tvoří se fronty a často není kam si sednout. Právě po půl jedné obědvá většina redaktorů. Naopak před dvanáctou hodinou zde potkáte víc technických pracovníků.

Po zbytek odpoledne nebo večera se tu setkávají skupinky na kávu, večeři a podobně. Pokud mají čas, často vysedávají déle, a řeší jak pracovní tak osobní věci, přičemž pomlouvání je poměrně časté. Návštěva Eurestu je tak trochu rituálem, který následuje po pracovním vypětí – po ranní poradě, po poledních zprávách. Redaktoři, editoři a moderátoři ekonomické relace jsem obvykle přicházejí po páté hodině, kdy skončí vysílání jejich první a nejdůležitější relace. Návštěva jídelny je spojena s uvolněním, odpočinkem a neformálním mezilidským kontaktem.

2.1.6. Obrazový archiv, střížny

Dalšími prostory, kam velmi často směřují kroky redaktorů i směnařů je domácí a zahraniční obrazový archiv. Přičemž domácí se nachází v prvním suterénu a zahraniční v prvním nadzemním patře. Na tisícovkách kazetových nosičů je zde uchováno množství obrazového materiálu, který je neustále znovu recyklován v nejrůznějších příspěvcích. Tato dvě místa jsou během denního pracovního chvatu opakovaně navštěvována většinou ve finální fázi pracovního procesu, kdy se redaktor chystá na střížnu, kde dokončí své denní dílo. Střížny jsou rozmístěny vcelku nelogicky po celé budově a právě jejich rozmístění je jednou z velmi důležitých věcí, které si nově příchozí musí osvojit. Skutečné stálice ve zpravodajství poznáte podle toho, že nikdy nezaváhají nad otázkou kde jsou „trojky“, „čtrnáctky“ nebo „devítky.“³

2.1.7. Druhý suterén

Druhý suterén je prostor, který od vzniku zpravodajského kanálu ČT24 prošel dvojí velkou proměnou. V první fázi rozjezdu kanálu zde bylo druhé centrum zpravodajství – druhý velín, který sloužil výhradně pro účely vysílání 24 hodinového kanálu, a druhé studio. Horní velín i se studiem sloužil pouze pro relace vysílané na klasických analogových programech, tedy hlavně na programu ČT 1. Mezi oběma pracovišti neustále probíhal pohyb lidí a informací, protože činnost bylo nutné poměrně složitě koordinovat. Ačkoliv kolem čtvrté hodiny, kdy se začínala chystat relace Událostí, vždy odešla část směnařů do horného velína, často bylo potřeba, aby některý ze směnařů, který zůstal dole, v krizové situaci vypomohl a podobně.

Prostor druhého suterénu nemá žádná okna a je závislý výhradně na umělém osvětlení. Po rekonstrukci horního velína bylo veškeré zpravodajství přesunuto do prvního patra a prostor začal sloužit nově spuštěnému sportovnímu kanálu. Kromě toho se zde nachází ještě virtuální studio a dvě střížny. V současné době se život na tomto podlaží točí kolem sportovního kanálu a virtuálního studia a na zpravodajství funguje víceméně nezávisle, s výjimkou pořadů, které se v rámci zpravodajství natáčejí ve virtuálním studiu. To jsou ale většinou pořady magazínového typu, které vznikají v tempu nezávislém na chvatu denního zpravodajství. Do popředí se

³ Všechny střížny jsou očíslovány, nicméně poměrně nelogicky. Systém, podle kterého by se dalo zorientovat neexistuje. Například sedmnáctky a osmnáctky jsou v přízemí naproti sobě, devatenáctky jsou ale v prvním patře. Nelze tedy dedukovat, musíte to prostě znát.

virtuální studio dostává v období voleb, které jsou odsud živě vysílány. A po dobu prakticky dvou dní je nepřetržitě obsazeno a v akci.

2.2. Čas a stres

Stejně jako ve všech ostatních médiích, hraje čas ve zpravodajství České televize ústřední roli. Emoce a nervozita narůstají podle toho jak se blíží vysílání jednotlivých relací a někdy pod jejich vlivem dochází k nepříjemným situacím.

Porozumět pracovnímu rytmu ve zpravodajství je důležité proto, aby bylo možné pochopit mnohé projevy chování pracovníků zpravodajství a celkovou atmosféru v instituci, která je právě časovým stresem velmi silně podmíněná. Časový stres je i určitým selekčním mechanismem pro lidi, kteří sem přicházejí. Ne každý je totiž schopen časovému tlaku vyhovět.

Redaktoři domácí redakce mají vždy tři pracovní týdny plus jeden víkend práce a po té týden volna. Během pracovních týdnů neplatí žádná pracovní doba. K dispozici musí být tak dlouho a v takových časech, kdy je potřeba. Pracovní den začíná kolem půl desáté ráno, kdy je první porada, na které se rozdělují úkoly. Co bude potom, je už otázka konkrétního dění. Většina redaktorů ale neodchází dřív než v sedm hodin a pokud mají pracovat pro některý z pozdějších pořadů, například Události komentáře, odcházejí třeba až po deváté hodině. Pokud navíc mají pracovní pohotovost nebo v případě naléhavé události, musí přijet třeba i v jednu ráno, aby například dělali živé vstupy z místa požáru nebo řetězové dopravní nehody.

Mnoho redaktorů si proto stěžuje, že nemají čas prakticky na žádné mimopracovní koníčky, zájmy a podobně. To z toho důvodu, že příliš často zůstávají v práci tak dlouho, že sotva stihnou zařídit běžné věci jako je nákup nebo návštěva lékaře. Často hovoří o tom, že kvůli práci musí rušit i naplánované akce s přáteli. Tato časová náročnost a nevyzpytatelnost je jednou z věcí, která velmi intenzivně vstupuje do osobního života zaměstnanců a ve svém důsledku je stále více poutá k instituci, která se vlastně stává jejich jediným světem. Redaktoři například ekonomické redakce na tom nejsou o moc lépe, než jejich domácí kolegové. Každý týden mají jeden volný pracovní den.

Ve srovnání s mnoha jinými pracovišti se může zdát, že pracovní den novinářů začíná celkem pozdě. Jsou instituce, kde je běžné, že lidé přichází do práce na osmou hodinu ranní. Je to dáno zřejmě tím, že mnoho důležitých událostí nebo akcí, o kterých je třeba informovat, se odehrává až později a jiné se teprve v průběhu dne

objeví. Kdyby redaktoři chodili do práce brzy ráno, strávili by hodně času pouhým čekáním na to, co se vlastně bude dít, a odcházeli by domů pravděpodobně stejně pozdě jako odcházejí, když do práce nastupují v půl desáté.

Důležitým faktorem je ale hlavně časový stres v průběhu dne. Právě jemu všichni podléhají a právě s ním jsou různou měrou schopni se vyrovnat. Sama jsem se při své příležitostné práci například pro Události setkala s tím, že text, který bych v klidu jednoduše napsala během hodiny, mi dal mnohem víc zabrat právě proto, že jsem věděla, že musí být co nejdříve hotov. Toto vědomí extrémní časové tísně může některé lidi doslova paralyzovat. Taková povaha ale samozřejmě nemůže ve zpravodajství obstát. Pokud se o to přeci jen bude snažit, bude jí to stát velmi mnoho sil a vypětí. Nakonec pravděpodobně stejně odejde. Například jedna mladá redaktorka, která se rozhodla po třech letech z televize odejít, udávala jako důvod, že chce mít normální klidnou práci.

O negativním vlivu stresu, zejména časového, na psychiku novinářů v médiích, konkrétně v několika polských denících, se zmiňuje Alexander Matejko ve studii ze 60. let minulého století *Newspaper Staff as Social System*, která je obsažena ve sborníku *Media Sociology* Jeremy Tunstalla: „Novináři jsou neustále vystaveni nejrůznějším stresům a jsou proto náchylní k výkyvům nálad, které často skáčou z extrému do extrému – od pro mnohé iritující nonšalantnosti až k úplnému vydšení. Toto střídání nálad je pro pracovníky v redakcích typické. Po obdobích nadšení přicházejí období apatie.⁴“ Podobné projevy jsem pozorovala i při své práci v České televizi. Už v začátcích svého působení v televizi ještě ve směně ekonomické redakce jsem zažila hned dvě velmi nepříjemné příhody s jedním uznávaným ekonomickým redaktorem. Obě se odehrály kolem čtvrté hodiny odpolední, kdy vrcholí přípravy a stres před vysíláním prvního bloku ekonomického zpravodajství. V prvním případě jsem se zrovna nacházela na střížně, kde jsem připravovala sérii podkresových obrázků pod zprávy čtené moderátorem ve studiu, když jsem ve vedlejší střížně uviděla zmiňovaného redaktora ve velmi rozrušeném stavu. Byl velmi vyveden z míry, že mu chybí záběry pro jeho reportáž a zvýšeným hlasem hovořil se stříhačkou. Kazetu s přibližně takovými obrázky, které potřeboval, jsem zrovna měla vypůjčenou, ale neměla ji u sebe. Ve snaze pomoci mu jsem mu sama od sebe sdělila, že takovou kazetu mám a kde ji najde. K svému velkému překvapení

⁴ A. Matejko, *Newspaper Staff as Social System*. In Tunstall, J.: *Media Sociology*, s. 177

jsem ale místo poděkování či něčeho podobného slyšela, jak na mě velmi nervózně křičí, abych mu ji okamžitě přinesla, aniž bral jakýkoliv nejmenší ohled na to, že mám zrovna vlastní práci, která rovněž spěchá.

Má druhá příhoda se stala o několik málo měsíců později, kdy mě editor pověřil, abych takzvaně nabrala telefonát tohoto redaktora, který se nacházel zrovna na jakési významné tiskové konferenci. V telefonátu měl shrnout co podstatného se na dané konferenci událo. Ze zadání úkolu jsem vyrozuměla, že onen redaktor se vším počítá, a že záleží pouze na tom mu v domluvenou hodinu zavolat a na záznamovou pásku nahrát jeho sdělení o probíhající konferenci. Byla jsem proto velmi překvapená, když na mě z druhého konce sluchátka křičel opět onen velmi nervózní hlas, s tím, že co si prý myslím, že nic podobného na sto procent neslabil a že zrovna potřebuje natočit jakýsi rozhovor pro Události a dělat nějaký telefonát se mu vůbec nehodí. Byla jsem dost zaskočená, protože jsem měla pocit, že akorát plním instrukce svého nadřízeného a domnívala jsem se, že redaktor měl být ovšem informován. Velmi naivně jsem mu tedy řekla, že pokud telefonát neudělá, bude to asi problém, protože editor ekonomického bloku s ním do vysílání počítá. Velmi drsně mi odpověděl, ať na něj nic podobného nezkouším. Po té hovor skončil. Když jsem o příhodě mluvila s některými jinými redaktorkami (nikoliv směnařkami), byla jsem velmi překvapená, že zmiňovaného redaktora považovaly za vesměs zábavného a milého, i když trochu podivínského člověka. Domnívám se, že obě tyto příhody vysvětluje za prvé maximální časový stres a za druhé skutečnost, že právě směnaři jsou kastou, na které se ve zpravodajské redakci nikdo nebojí vybit si svůj stres, ale tím se budu zabývat až později.

Nyní se pokusím načrtnout jak vypadá takový běžný zpravodajský den v redakci České televize.

Běžný zpravodajský den v České televizi se pravděpodobně příliš neliší od pracovních dnů v jiných televizích. Nejprve je nutné poznamenat, že určité změny v časové struktuře nastaly se zpuštěním zpravodajského kanálu ČT 24, ke kterému došlo 1.5. 2005. Tento program zajišťuje kontinuální zpravodajské vysílání a vyžádal si tak nejen podstatné zrychlení výroby a zvětšení jejího objemu, ale zároveň znásobení počtu zaměstnanců.

Zásadní rozdíl oproti dobám dřívějším je v tom, že vysílaných relací je nyní podstatně více a je tudíž i více uzávěrek, do kterých je třeba práci stihnout. Na větší časový stres si stěžují například redaktoři ekonomické redakce, která má svůj

pravidelný ekonomický blok již v půl páté odpoledne. Velmi pociťují dvě chybějící hodiny, které nemají ve srovnání s redaktory, kteří natáčejí až do Událostí po sedmé večer. Domnívají se, že je proto pro ně podstatně složitější odvést stejně kvalitní práci.

Roli času v televizním zpravodajství, konkrétně v televizní stanici BBC v první polovině 70. let, se podrobně věnuje Philip Schlesinger ve studii *Novináři a jejich stroj na čas*: „Zpravodajský den novináře v BBC se skládá ze série uzávěrek. Zpravodajské přehledy se vysílají ve speciálně předem stanovených časech: v pracovní den vysílá BBC zpravodajské přehledy v 12:45, v 17:40 a ve 21 hodin. Tempo výroby pro všechny novináře je v podstatě určeno těmito uzávěrkami, přestože ti, co pracují v denních cyklech, pociťují tento tlak nejvíc akutně.“⁵

V České televizi je v současné době (stejně jako v současné BBC) zpravodajských relací podstatně víc.

Pracovní den začíná poradou redakce v půl desáté ráno. Porady se obvykle účastní šéfredaktor, vedoucí redakcí, editoři jednotlivých pořadů a všichni sloužící redaktoři. Zde se určí jednotlivé předem známé události, které bude třeba během dne takzvaně „pokrýt“ a přidělí se na tyto události jednotliví redaktoři. Zde zároveň mají redaktoři příležitost přednést svá vlastní témata a nápady a zároveň si vyslechnout, co si o tom myslí vedení. Již tato porada je častým zdrojem stresu a napětí – zde se chváří a zde se kritizuje práce předchozích dnů. Mnozí proto odsud často odcházejí z pocitem křivdy a frustace.

Pracovní den pak probíhá v rytmu toho, pro jaký zpravodajský pořad redaktor reportáž připravuje. Mnoho nových událostí se objeví až během dne a zpravodajství na ně musí pružně reagovat – program se mění, redaktoři opouští neaktuální téma a „jedou“ k nové události. Nic se nedá stoprocentně předvídat.

Krátké pětiminutové zpravodajské přehledy vysílá kanál ČT 24 každou půlhodinu, v celou pak následuje delší zpravodajský souhrn. Neznamená to ale, že by každá z těchto relací měla zcela odlišné složení. Obměňují se pomalu a pozvolna, jak jednotliví redaktoři zpracovávají nové události. Pro personál (redaktory, editory) jsou důležitější ty zpravodajské relace, které se vysílají zároveň na programu ČT 1 – jedná se o zprávy v 10 hodin, v poledne, ve 14 hodin, v 16 hodin, v 18 hodin se vysílá zpravodajský *Večerník z Čech*, vrcholem dne jsou v 19 hodin *Události a*

⁵ P. Schlesinger, *Newsman and Their Time-Machine*, s. 340

následující Události v regionu. Právě při Událostech? napětí vrcholí a hodina před jejich začátkem je jednoznačně nejhektičtější z celého dne. Události jsou totiž vlajkovou lodí zpravodajství. Na nich záleží, jsou pečlivě sledovány vedením televize, jim se v denním chodu musí vše podřídit. Kdo pracuje na příspěvku do Událostí, má vždy a všude přednost – přednostně dostává štáb i střížnu. Ostatní musí počkat.

Hodinu před začátkem Událostí je na velice nejvíc rušno – připravují se zde moderátoři, zpravodajská směna se doslova nezastaví, točící redaktoři přicházejí takzvaně „zkoprovat“⁶ své příspěvky. Po událostech většina lidí odchází – redaktorů, moderátorů, editorů i směnařů. Události, komentáře po deváté hodině večer se odehrávají už v prakticky vyprázdňené televizi. Po nich zůstává pouze noční editor a několik málo sloužících směnařů. Noční směny jsem se nikdy nezúčastnila, ale podle mnohých směnařů prý patří k nejžádanějším – například proto, že je pouze šestihodinová (začíná o půlnoci a končí v šest ráno, kdy nastupuje směna Dobrého rána) a navíc probíhá obvykle velmi klidně a v uvolněnější atmosféře.

Až do vysílání Událostí se dá říct, že se neustále něco děje. Vždy se najde někdo, kdo zrovna nestíhá svůj příspěvek pro relaci, která se kvapem blíží. Vzniká tak atmosféra neustálého stresu a nervozity. Napětí opadá záhy po té, co je příspěvek úspěšně dokončen (někdy už třeba za vysílání dané relace). Je to ale právě tento adrenalinový životní styl, kteří někteří editoři nebo redaktoři označují za důvod, proč je práce baví, zdá se jim akční. Redaktor, který se vrátí z natáčení má na napsání a ustříhání reportáže často méně než hodinu. V hodině před vysíláním pobíhá po chodbách mnoho redaktorů a úkolují směnaře, s čím vším jim mají pomoci. Nervozitu si často vybíjejí na stříhačích, o kterých mají pocit, že nepracují dost rychle. Časový stres je dostatečnou omluvou pro mnohé projevy chování, které by v normální společnosti byly považovány minimálně za nepřiměřené. Po dokončení reportáže nebo odvysílání příspěvku napětí rázem opadá – je čas na jídlo, kávu nebo prostě na to chvilku vypnout.

Příprava televizního vysílání nezabrnká občas na nervy jen těm, co mají opravdu chladnou hlavu, ať už za ni vděčí svým zkušenostem a profesionalitě nebo vrozeným dispozicím. Pocit neustálého chvatu je jedním ze základních pocitů ve zpravodajství

⁶ Slovo „zkoprovat“ je v televizní hantýrce odvozenina od sousloví kontrolní produkce. Což znamená kontrolní shlednutí příspěvku nadřízeným, obvykle editorem případně produkčním za přítomnosti autora příspěvku ještě před tím, než jde do vysílání, aby se případně ještě opravily chyby nebo aby byl příspěvek vyřazen a nedošlo k nějakým následujícím problémům.

a redaktoři často odcházejí domů doslova vysátí, ve stavu, kdy se doma už sotva zможou na nějakou složitější činnost. Jedna mladá redaktorka se mi dokonce zmínila, že opravdu do klidu se dostane až během víkendu někdy v neděli odpoledne, tedy v předvečer pondělka, který s sebou přinese další pracovní kolotoč.

3. Lidé ve zpravodajství České televize

3.1. Profese

Chod televizního zpravodajství zajišťuje celá škála profesí. Organizačně se ve zpravodajství oddělují složky redakční neboli obsahové a složky realizační. Mezi složky redakční patří šéfredaktor, editoři, moderátoři, vedoucí redakcí, redaktoři, dramaturgové i směnaři. Právě oni jsou ti, kteří ve zpravodajství něco znamenají, kteří utváří jeho podobu a k tomu využívají služeb řady dalších pracovníků, kteří spadají do složek realizačních – jsou to kameramani, střihači, technici, zvukaři, produkční, grafikové nebo režiséři. Ti jsou ve své podstatě v životě televizního zpravodajství podřadnou kastou. Podobně se o tom zmiňuje například i Alexander Matejko: „Různí korektoři a další pracovníci redakce, kteří ale nepracují jako novináři, jsou ve své podstatě outsideři, ačkoliv mají často s novináři dobré vztahy.⁷“ Podobné rozlišení lze nalézt i v práci Josepha Bensmana *The Advertising Agency Man in New York*, která je rovněž obsažena v Tunstallově sborníku. Právě pracovní prostředí reklamní agentury může přinést pro účely posuzování poměrů ve zpravodajství velmi zajímavý srovnávací materiál: „40 % veškerého personálu reklamní agentury patří mezi kreativní, administrativní nebo vyšší manažerské složky – to jsou ti, o kterých tento byznys je, ti, co dělají podpůrnou práci pro chod firmy, nejsou důležití⁸.“ Právě reklamní agentura totiž zřejmě představuje prostředí, které přitahuje v mnohém podobný typ lidí a k Bensmanově studii se proto ještě několikrát vrátím.

V následujících podkapitolách stručně popíšu jednotlivé profesní skupiny, které se účastní výroby zpravodajství a pokusím se nastínit vztahy mezi nimi. Nejdůležitější skupiny, která je hlavním předmětem této práce, tedy novináře samotné, nechám na závěr a to i přesto, že pro vymezení pozic mnoha realizačních profesí je důležitý právě jejich vztah k redakčním složkám.

⁷A. Matejko, *Newspaper Staff as Social System*. In Tunstall, J.: *Media Sociology*, s. 174

⁸J. Bensman, *The Advertising Agency Man in New York*. In Tunstall, J.: *Media Sociology*, s. 210

3.1.1. Produkční

Produkční představují skupinu, která funguje v nejtěsnějším spojení s redaktory. Jsou jakousi spojkou mezi redakcí a všemi dalšími realizačními složkami. Z tohoto důvodu jsou skupinou, která je vystavena značnému stresu, protože se velmi často musí potýkat s mnoha rozmarnými požadavky redakce a velmi snadno se stávají hromosvodem hněvu, rozčílení a alibismu redaktorů a jejich šéfů. Novináři s nimi sice často vcelku dobře vycházejí, zdaleka je ale nepovažují za sobě rovné, spíše za jakési sluhy, kteří plní jejich přání a rozmary. I proto se velmi mnoho vzniklých chyb a komplikovaných situací označí za selhání produkce. Mnoho produkčních tak ve své podstatě je ve stálém napětí, aby redaktory nepopudili a snaží se pro jejich uspokojení udělat maximum. Produkční, i když zrovna není v práci, žije v neustálém strachu, že mu zavolá někdo z příslušných redaktorů s požadavkem, aby vyřešil jakoukoliv vzniklou situaci, která souvisí s pořadem nebo redakcí, kterou má na starosti. Pokud se mu nepodaří nějaký požadavek splnit je to většinou vnímáno jako selhání produkčního a nikoliv jako přemrštěný požadavek redaktora. Tento strach a stres pak často ventilují například na dalších profesních skupinách, se kterými v podstatě jménem redaktorů jednájí.

Produkční zdaleka nejsou tak hierarchizovaní jako redakce. Jejich nejvyšším šéfem a zároveň šéfem všech realizačních složek je šéfproducent, ten stojí kromě produkčních i nad všemi kameramany, techniky, střihači nebo grafiky. Další osobou, která je formálně nadřazená všem produkčním je hlavní produkční.

Ve své podstatě ale tvoří jednotlivé produkce víceméně autonomní jednotky, z nichž každá má na starosti pokrytí určitého úseku zájmů a potřeb redakce. Svou produkci má například redakce ekonomická nebo zahraniční. Tyto produkce mají na starosti vše co souvisí s výrobou pořadů, které spadají do působnosti těchto redakcí. Pokud například šéfredaktor rozhodne, že někdo z redaktorů pojede na zahraniční cestu, je to právě zahraniční produkce, která musí udělat vše proto, aby tato cesta mohla bez problémů proběhnout a to často v čase velmi šibeničným. Někdy i během jediného dne musí zajistit vhodného kameramana, který bude redaktora na cestě doprovázet, pořídit letenky, ubytování, diety, zajistit dostatek médií – například kazet, na které bude kameraman natáčet, zařídit vhodnou techniku – kameru, stativ, mobilní střížnu, mikrofony a vše samozřejmě pojistit na celou dobu cesty. Kromě toho samozřejmě musí redaktorovi zavolat taxi a vše zajistit po finanční stránce.

Pokud v průběhu cesty vznikne jakýkoliv problém, bude to právě produkční, na koho se redaktor obrátí s žádostí o pomoc.

Produkční sice mají formálně na starosti rozpočty jednotlivých redakcí a pořadů, na jejich volání po potřebě úspor ale obvykle nikdo z redakce neslyší.

Speciální produkce má na starosti přidělování štábů jednotlivým redaktorům a jejich koordinaci. Redaktor, který potřebuje takzvaně vyjet na plac pochopitelně neshání sám auto, technika a kameramana. Svůj požadavek směřuje na příslušnou produkci aktualitních štábů, které se mu snaží vyjít maximálně vstříc. Platí zde, že potřeby redaktorů musí být uspokojeny na prvním místě. Pokud například redaktor přijde s požadavkem, že chce štáb a k dispozici je v danou chvíli pouze jediný štáb, který se zrovna vrátil z jiného nasazení a má čas na oběd, je to právě oběd kameramana a technika, který bude muset počkat a nikoliv natáčení redaktora.

Dalo by se říci, že produkční, kteří po pracovní stránce žijí v rámci vědomí toho, co je možné a realizovatelné, se velmi často snaží uspokojit požadavky redaktorů, kteří nevidí nic jiného, než svůj momentální úkol či myšlenku.

Jedno z možná nejstresovějších povolání v rámci zpravodajství má produkce vysílací směny, která má zodpovědnost za vše co se zrovna živě vysílá. Je to tedy celé živé vysílání programu ČT 24, všechny zpravodajské relace a živé přenosy. Stresovost tohoto zaměstnání spočívá v tom, že jakékoliv živé vysílání je extrémně náročné a náchylné k jakýmkoliv chybám. Vše je načisto a nedá se opravit. Na příliš pečlivé zkoušení předem není čas. Do živého vysílání vstupuje spousta lidských i technických faktorů, jejichž selhání může úspěch vysílání ohrozit a je to právě produkční, kdo musí v případě potřeby nasadit všechny své síly, aby vzniklou situaci vyřešil. To vše se děje ve stavu maximálního časového vypětí, který jsem popsala v předcházející kapitole.

Právě z důvodu, že produkční jako samostatný útvar nejsou příliš hierarchizovaní, ale značně autonomní, neexistuje mezi nimi v podstatě žádná vzájemná rivalita nebo nevráživost a naopak se dá říct, že mezi sebou mají velmi přátelské vztahy, které často utužují i neformálně mimo pracoviště. Konzumace alkoholu při těchto neformálních příležitostech je dle mého názoru podstatně vyšší než umírněná, což lze zřejmě přičíst extrémnímu stresu, ve kterém tito lidé pracují.

Mnozí z nich pracují v televizi po dlouhá desetiletí a jsou podstatně méně náchylní k výrazné fluktuaci než například redaktoři. Mnoho z nich si osvojí až téměř japonskou loajalitu s podnikem, pro který často upozadují své vlastní zájmy a

potřeby. Tato loajalita a oddanost podniku je zřejmě pro mnoho z těchto lidí velmi důležitá. Produkční za své vypětí nejsou odměněni možnostmi vstoupit na televizní obrazovku.

3.1.2. Kameramani

Kameramani patří mezi jednu z nejfrustrovanějších a nejnespokojenějších skupin v současném zpravodajství. Jejich status i relativní finanční ohodnocení v posledních letech z několika důvodů značně klesly. Většina kameramanů dnes nepatří mezi interní zaměstnance ale mezi externisty. Nemají tudíž danou žádnou záruku ze strany televize. Kolik práce dostanou a kolik peněz vydělají závisí na svévoli šéfkameramana, který velmi nerad vidí, pokud někdo pracuje i pro někoho jiného (například pro film) a vyžaduje i od těchto nezaměstnanců absolutní oddanost a loajalitu. Kvůli rozjezdu čtyřadvacetihodinového zpravodajského kanálu počty kameramanů výrazně stouply, čímž se pochopitelně snížila i jejich průměrná kvalita a především pracovní zkušenost. Procento absolventů FAMU nebo jiných filmových škol není vysoké.

Většina kameramanů, zejména externích, ačkoliv mají z celorepublikového pohledu značně nadprůměrné příjmy si stěžují, že mají málo peněz. Je to dáno tím, že historicky se tato profese řadila k nadprůměrně dobře placeným a v současnosti se mnohem více blíží průměru.

Velmi nepříjemný je pro kameramany i přístup redakce. Sami často zdůrazňují, že obrazová složka je v televizi minimálně polovinou úspěchu, ale nepocítují, že by si totéž uvědomovali i redaktoři. To je dáno pro změnu tím, že stouply zároveň počty pracovníků redakce. Jejich průměrný věk i pracovní zkušenost proto značně klesly a tím i určité celkové povědomí o fungování televize. Navíc přichází a přišlo velké množství novinářů z jiných médií, kteří nemají povědomí o televizní tvorbě a významu obrazové složky v televizi. Pocit nadřazenosti redakce se proto zřejmě v poslední době značně zvýšil.

Kameramanům zároveň nevyhovuje velký objem práce, který po nich žádá čtyřadvacetihodinové zpravodajství. Stres redaktorů a produkčních se na ně velmi přenáší a často mají pocit, že se po nich chce odvést dostatečně kvalitní práci, tedy pořídit dostatek kvalitních záběrů a to v co nejkratším čase, kdy jsou navíc ještě neustále rušeni popoháněním ze strany redaktorů i produkčních. Další negativní aspekt, který pocítují, je převaha kritiky nad pochvalou. Pokud se něco nepovede,

dostane to kameraman takříkajíc „sežrat.“ Pochvaly za úspěchy jsou ale naopak řídké a mnozí upozorňují na fakt, že chválení bývají stále ti samí jedinci, oblíbenci šéfkameramana nebo někoho z redakce.

Kameramani svou profesi zpravidla považují za tvůrčí a často jim vadí, že veškerou pomyslnou smetanu v televizi sklízí redaktor. Až na výjimečné případy jako jsou například zahraniční cesty totiž kameramani nejsou u příspěvků uváděni, což dále umocňuje jejich pocit, že je s nimi zacházeno jako s pomocným personálem, jakými si sluhý redaktorů. Oni sami sebe na rozdíl od produkčních takto nevnímají a s touto rolí smíření většinou nejsou. Tento fakt se dá chápat jako jedna z příčin určité orientace na peníze a finanční ohodnocení, které by mělo některým nahradit frustraci po pracovním uznání.

Mezi kameramany, zejména těmi mladými, existuje značná rivalita. Postup v hierarchii je minimální, jedinou odměnou, je pro některé starší meta studiového kameramana, který nemusí vyjíždět na plac na často vyčerpávající natáčení, ale v klidu a teple televizního studia točí zpravodajské relace a nejrůznější pořady. Po této práci ale netouží všichni. Mnohem zajímavější jsou pro ně zahraniční cesty, o které se vedou tiché a skryté boje. Jeden kameraman mi řekl, že první na co se většina kameramanů podívá na pracovním rozpisu pro další týden, jsou zahraniční cesty – kdo, kam a na jak dlouho jede. Pokud někdo jezdí příliš často, bývá trnem v oku mnoha svým kolegům. Někteří kameramani se velmi důmyslně snaží zapříst přátelské vztahy s klíčovými redaktory, kteří často jezdí do zahraničí. Tato strategie se ukazuje jako úspěšná. Začíná často zdánlivě bezelstnou otázkou: „Proč si mě s sebou někdy nevezmeš?“ Jiní méně asertivní kameramani tuto taktiku svých kolegů považují za velmi nefér.

Možností, kde navázat kontakt a utužit přátelské vztahy s redaktorem, je celá řada. Od těch nejjednodušších jako je společný výjezd po Praze nebo setkání na chodbě až po mnohé sofistikovanější. Po té, co bylo v celé budově zpravodajství zakázáno kouření, setkávají se všichni kuřáci (a často i nekuřáci) z řad kameramanů s redaktory a produkčními v atriu budovy, které je jakousi nepsanou kuřárnou. Kromě toho existuje možnost setkání třeba i v Eurestu, kdy si kameramani mohou přisedat ke „svým“ redaktorům a dále utužovat přátelské vztahy. Méně průbojní kameramani

se často zmiňují o tom, že tito jejich akční kolegové mnohem častěji jedí v horní části jídelny, kde jí většina redaktorů⁹.

Mezi kameramany lze odlišit i určité věkové skupiny. Jedni zde působí již dlouhou dobu, často několik desítek let a většinou jsou interními zaměstnanci. Mnozí z nich fungují jako studioví kameramani. Tato skupina se dá nazvat smířenou a méně aktivní. Naopak skupina mezi 25 a 35 lety se dá nazvat skupinou na startu. Většina z nich je externí a bojují o své místo na slunci, které pro většinu z nich znamená možnost jezdit na co nejvíc služebních cest. Zajímavé je, že v současné době pokryjí většinu zahraničních cest asi 2 nebo 3 kameramani.

3.1.3. Technici

Existuje několik skupin techniků, které se vzájemně příliš nemíchají. Jsou takzvaní studioví technici, kteří mají na starosti zabezpečení technického zařízení studia, nastavení a zapojení studiových kamer a prostě údržbu všeho potřebného. Další skupinou jsou technici na jednotlivých záznamových pracovištích, kteří v dnešní době často zastupují střihače. Kromě toho mají na starosti takzvanou kontribuci – nabírání materiálů, které přichází ze zahraničí, například z výměnného zpravodajství zahraničních televizi, z takzvaných tras – materiály poslané z přenosových vozů nebo zahraničních pracovišť, zajišťují takzvané přepisy materiálu na média, se kterými je možné lépe pracovat. Existují zvukový technici, kteří mají na starosti vše, co souvisí se zvukem.

Z hlediska zpravodajského organismu jsou ale nejdůležitější technici na přenosových vozech – ti, kteří tvoří spolu s kameramanem zpravodajský štáb, který doprovází redaktora do terénu. Tito technici mají hned několik úkolů. Všichni jsou interními zaměstnanci a tak mají zodpovědnost jednak za auto, které řídí, ale i za veškerou techniku jako je kamera, stativ, světla a mikrofony. Starají se o správné nastavení kamery a při natáčení fungují jako zvukaři – hlídají ve sluchátkách hladinu zvuku z rozhovorů. Zároveň se od nich předpokládá, že budou k ruce kameramanovi, že mu například budou nosit stativ a jiné vybavení. Od redaktorů se naopak takováto pomoc vůbec neočekává a je spíš projevem individuální dobré vůle redaktora. Pokud se technik neorientuje v dopravní situaci v Praze a příliš často neví kudy má jet, obzvláště na místa považována obecně za známá, je to rovněž považováno za jeho nedostatek.

⁹ viz kapitola prostor – jídelna neboli Eurest

Značné napětí panuje často mezi techniky a kameramany. Kameramani považují techniky za jakousi podpůrnou sílu. Ti naopak, obzvláště ti starší, velmi špatně nesou, pokud mají pomáhat kameramanovi výrazně mladšímu a poslouchat jeho pokyny a často s ním proto diskutují a snaží se dát najevo svou nadřazenost. Techniky lze obecně považovat za kastu, která nejvíc „brblá“ a někteří kameramani proto tvrdí, že být technikem je spíš diagnóza než zaměstnání. Frustrace techniků je dána zřejmě tím, že jejich profese není ani prestižní, ani tvůrčí ani výrazně dobře placená, což je situace, se kterou se jich smíří jenom malé procento, nicméně i takoví jsou a ti potom mají s kameramany vztahy velmi dobré a jsou za svou ochotu a pracovitost oceňováni.

U všech těchto potlačovaných skupin existuje jakýsi obranný mechanismus směrem k redakci. Pokud se cítí v bezpečí a jedou zrovna natáčet s některým začínajícím a nezkušeným směnařem, budou se k němu často snažit chovat podobně, jako se mnoho členů redakce chová k nim. Totéž platí i pro kameramany. Mezi sebou se pak budou tomuto začátečníkovi vysmívat a lehce ho shazovat, aby tak ulevili vlastnímu pocitu neuznanosti.

3.1.4. Střihači

Ani střihači nemají ve zpravodajství na různých ustláno. Jejich profese prodělala v uplynulých dvou letech dramatickou změnu, která souvisela se zavedením digitální technologie, která dnes již naprosto nahradila páskové střižny, které byly standardem ještě před několika lety. V současné době tato profese řeší jakýsi personální a částečně možná etický problém, který místy přechází až do tiché války. Na jedné straně zde stojí externí digitální střihači, kteří jsou většinou o něco mladší a kteří jsou v současné době přetěžováni na úkor starých interních střihačů a střihaček, kteří se jen velmi pomalu a pracně sžívají s novou technologií, ale nad kterými drží ochranou ruku vedoucí střihačů. Externí digitální střihači se domnívají, že z důvodu dlouholetých přátelských vztahů není jejich vedoucí schopná situaci už delší dobu řešit a starší v současné době prakticky nepoužitelné střihače a střihačky proto kryje před dalšími nadřizenými, aby nemusela otevřeně přiznat, že práci, která se po nich žádá, nejsou schopni zastat a tudíž s nimi z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr, případně je převést na jinou práci.

Další olej do tohoto ohně přichází ze strany techniků záznamových pracovišť, jejichž šéf usiluje o zrušení profese střihačů ve zpravodajství jako takové a jejich

nahrazení právě těmito techniky. Tito technici jsou většinou mladší a i proto je pro ně zřejmě snazší zvládnout moderní technologii než pro některé staré interní střihače, kteří jsou často o desítky let starší.

V rámci denní aktivity redaktorů jsou střihači právě tou skupinou, která s nimi spolupracuje při finální a tudíž nejvíce stresové části pracovního procesu, kdy po návratu z terénu a napsání reportáže zbývá často třeba jen pár desítek minut, aby byla reportáž ustříhána do finálního tvaru. Někteří redaktoři například mají pocit, že střihači nepracují dost rychle nebo že dostatečně rychle nereagují na pokyny, které jim dávají. Mnozí střihači se občas zmiňují o tom, že je samotné přivede jednání redaktorů k značnému stresu. Mezi redaktory existují takoví, kteří si právě na střihačích rádi vylévají své špatné duševní rozpoložení.

3.1.5. Grafici, režiséři a další profese

Ve stručnosti se zmíním ještě o dalších profesích, na které v rámci zpravodajství můžete narazit. Potkáte zde samozřejmě sekretářky, vizážistky, maskérky, ekonomku, dokumentační pracovníky a řadu dalších podpůrných sil. Samostatné oddělení je grafika, lidé, kteří zpracovávají grafické podklady pro vysílání. Je zde několik oddělení grafiky. Nejvytíženějším, a dalo by se říct nejméně tvůrčím, je oddělené denní grafiky, která na předem připravené grafické podklady, jež navrhli a vytvořili jiní, umisťuje nové informace podle zadání redakce. Toto oddělení bývá velmi často poněkud přetíženo. Do malé místnosti, kde u několika počítačů sedí necelá desítka lidí přicházejí během celého dne redaktoři s množstvím požadavků, které většinou všechny velmi spěchají. I zde tedy míra stresu a objemu práce významně narůstá směrem k tomu, jak se blíží vysílání klíčových pořadů. Obecně má toto pracoviště pověst poněkud kontroverzní. Mnoho redaktorů si čas od času stěžuje, že tito grafici nejsou schopni pochopit jakékoliv jen trochu nestandardní zadání. Do jaké míry je to otázka komunikace si netroufám posoudit.

Velmi stručně se zmíním ještě o režisérech, kteří mají velmi zodpovědnou roli v rámci finálního procesu. V průběhu vysílání nebo předtáčení pořadu je to právě režisér, kdo má hlavní slovo a tedy i zodpovědnost za výsledek. Dává pokyny kameramanům, moderátorům i všem dalším účastníkům procesu. Režiséři, aspoň ti osvědčení, se těší značné prestiži a uznání. Na rozdíl od ostatních složek je redaktoři nevnímají jako podřadnou profesi a dá se říct, že statusem jsou někde na úrovni vyšších redakčních postů – editorů a výše. Režisér ve zpravodajství nicméně není

zodpovědný za složku obsahovou ale spíše formální. Ve svém důsledku je tedy rovněž podřízeným vyšších redakčních pracovníků. Tezi o nadřazenosti redakčních složek nad ostatními dokládá skutečnost, že nejdůležitější posty ve zpravodajství - kromě postu šéfredaktora je to post ředitele zpravodajství, zaujímají vždy lidé, kteří pocházejí z řad novinářů.

3.2. Rozdělení redakce

V rámci zpravodajství České televize lze odlišit tři redakce – je to samotná redakce zpravodajství, redakce publicistiky a redakce sportu, které fungují na sobě prakticky naprosto nezávisle. Sport, publicistika i zpravodajství mají každé svého vlastního šéfredaktora, jejichž jediným společným nadřízeným je ředitel zpravodajství. Nejsledovanější jsou výstupy redakce zpravodajství, která žije životem zdaleka nejhektičtějším, jak co se týče pracovního rytmu a tempa, tak personálních fluktuací a nejrůznějších organizačních zemětřesení. Právě této redakce se nejvíce dotklo spuštění čtyřadvacetihodinového zpravodajského programu a právě této redakce se budou týkat všechna má pozorování v této práci.

Redakce je rozdělená jednak horizontálně na 4 úseky – domácí¹⁰, zahraniční, ekonomickou redakci a redakci Dobrého rána s ČT. Každá z těchto redakcí tvoří relativně samostatnou organizační jednotku, v každé panují trochu odlišné poměry a každá má svého vedoucího, který má na starosti její koordinaci. V podstatě úplně samostatná je redakce Dobrého rána s ČT, která se podílí výhradně na tvorbě ranního vysílání a její činnost není potřeba s ostatními redakcemi nijak koordinovat. Výsledkem toho jsou někdy až bizarní situace, kdy například štáb s redaktorem Dobrého rána objíždí naprosto stejné štace jako štáb redaktora kultury. Jeden kameraman mi vyprávěl jak během jednoho dne se štábem kultury narazil na štáb dobrého rána dokonce třikrát. Redakce Dobrého rána je v rámci celé redakce zpravodajství nezávislým státem ve státě. Zbylé tři redakce se kromě tvorby vlastních pořadů, jako je v případě redakce ekonomické například blok Ekonomika ČT24 nebo Objektiv a Evropské události v případě redakce zahraniční, podílí společně na výrobě nejdůležitějších zpravodajských pořadů jako jsou Události nebo Události, komentáře. Každá z redakcí zde přispívá v rámci oblasti svého působení.

Druhy typ členění je členění vertikální. Zařazení v tomto složitém hierarchickém systému vypovídá o statusu jedince, jeho schopnostech, zkušenostech, pravomocích i

¹⁰ Pod domácí redakci spadá i relativně samostatné zpravodajství z kultury

finančním ohodnocení. Existuje zde jakási bipolární škála lidí na jejímž dolním konci jsou takzvaní směnaři, neboli pomocní redaktori a na konci druhém je vedení redakce zpravodajství v čele s ředitelem, šéfredaktorem a šéfeditory¹¹. Mezi těmito skupinami existuje jakési kontinuum různě uznávaných pracovníků, jejichž pozice jsou více či méně stabilní – jsou to externí nebo interní redaktori, editoři denního a nočního vysílání programu ČT 24 i jednotlivých zpravodajských pořadů vysílaných na ČT 1, moderátoři kontinuálního zpravodajství a jednotlivých pořadů.

Nově příchozí bývá zařazen do jisté míry podle svých zkušeností, ale rovněž podle známostí, které v televizi má, na určité pracovní místo, z čehož se pak odvíjí celá jeho další televizní kariéra. Například člověk, který nastoupí na místo směnaře v ekonomické redakci, má značnou pravděpodobnost, že se stane ekonomickým redaktorem, ale už velmi mizivou šanci, že se stane například redaktorem zahraniční rubriky, ačkoliv by mu tato role vzhledem například k jeho kvalifikaci nebo zájmům mnohem lépe vyhovovala. Stejně tak směnař v domácí redakci obvykle pokračuje dále v kariéře (pokud pokračuje) v rámci redakce domácí a člověk, který nastoupí do redakce zahraniční v ní s téměř stoprocentní pravděpodobností zůstane po celou dobu svého televizního působení. Existují samozřejmě výjimky, ale těch je poměrně málo. Co do rozsahu členské základny je největší zcela jistě redakce domácí. Právě pod ní spadá hlavní zpravodajská směna asi 25 redaktorů domácích plus asi šest kulturních¹², spadá sem i většina editorů denního i nočního vysílání a většina moderátorů. Zřejmě nejprestižnější je redakce zahraniční, odkud v současné době pocházejí i všichni tři editoři nejdůležitějšího zpravodajského pořadu Události. Nejmenší a v současné době i nejhektičtější a nejproblematictější je ekonomická redakce, která už poměrně dlouhou dobu zažívá dramatické personální fluktuace, které se ne a ne zastavit. Právě redaktori této redakce vyjadřují dlouhodobě největší nespokojenost, kterou způsobuje zřejmě vedoucí ekonomické redakce, o kterém se všichni vyjadřují, že se chová nepatřičně.

V následujících podkapitolách blíže pojednám o jednotlivých stupních v hierarchickém uspořádání redakce. Budu se snažit popsat i normy, kterými se řídí

¹¹ Funkce šéfeditorů byla zavedena před spuštěním zpravodajského kanálu v roce 2005 a v průběhu roku 2006 byla následně zrušena, protože se ukázala jako ve své podstatě přebytečná. Dva novináři původně, kteří původně nastoupili na tyto speciálně zřízené posty byli převedeni na jiné vysoké pozice – na pozici vedoucího domácí redakce a vedoucího Dobrého rána s ČT.

¹² Kulturní rubrika spadá formálně pod redakci domácí, ve své podstatě ale funguje naprosto samostatně

chování uvnitř daných skupin a vztahy mezi nimi s důrazem na celkovou atmosféru ve zpravodajství.

3.2.1. Směnaři neboli elévové

Na nejnižším stupni v rámci hierarchie v redakci zpravodajství ČT stojí takzvaná zpravodajská směna. Svou směnu má jednak redakce ekonomická, ale hlavně redakce domácí. Domácí zpravodajskou směnu tvoří přibližně 20 lidí rozdělených do dvou skupin, které se po týdnu střídají. Často se jedná o studenty různých – nejen mediálně zaměřených vysokých škol. Směnaři mají, jako jedni z mála v televizi, jasně stanovenou osmihodinovou pracovní dobu, která ale není pevně ukotvená. Pokrývají celých 24 hodin vysílání. Do práce přicházejí podle požadavku nadřízených po vzájemné dohodě, tak aby pokryli celý den. Někteří například ráno v devět hodin, další v poledne, ve dvě nebo ve čtyři hodiny. Jeden směnař nastupuje o půlnoci a slouží do šesté hodiny ranní. Tito lidé vykonávají jakousi podpůrnou redakční práci - píšou krátké zprávy, pomáhají redaktorům, kteří svou práci nestíhají, vyhledávají obrazové materiály, vyjíždějí i se zpravodajským štábem, zpravidla pokud se jedná o nějakou náhlou nebo nepodstatnou událost – často třeba dopravní nehodu. Nadřazeným členem směny je vedoucí směny – osoba, která podle požadavků dalších výše postavených pracovníků přímo organizuje práci směny. V době, kdy jsem do zpravodajství nastoupila měla každá směna svou vedoucí. Jedna z nich ale byla později povýšena na post řádné redaktorky a tak oběma směnám začala šéfovat pouze jedna z nich. Později byla na tomto postu vyměněna, nicméně post vedoucí směny už byl od té doby vždy prací na plný úvazek.

Směnaři nemají žádné rozhodovací pravomoci, očekává se, že budou poslušnými vykonavateli cizích nařízení, očekává se loajálnost, která může být časem odměněna postupem na pozici vyšší. Mít vlastní názor není výhodou. Ačkoliv mnozí už své studium ukončili, spočívá na nich nepříjemná nálepka elévů, nekvalifikovaných pracovních sil. Ve vyšších sférách se o nich mluví s despektem, jsou považováni za neschopné a hloupé. Na jedné z porad před spuštěním zpravodajského kanálu ČT 24 se například jeden z šéfeditorů ptal, jestli je po technické stránce psaní tzv. kraulů¹³ dostatečně jednoduché, aby ho zvládl i směnař bez předchozího školení. Protože tato činnost měla připadnout právě směnařům bylo nutné, aby byla co nejméně sofistikovaná.

¹³ kraulem se rozumí stručné zprávy, které při vysílání ČT 24 neustále běží na liště v dolní části obrazovky

Nově přichozí směnař bývá často motivován touhou po zviditelnění se – téměř exemplární je v tomto ohledu příběh mladíka, který se údajně přihlásil vedoucí ranního vysílání ČT, že by rád pracoval jako moderátor. Na základě svých zkušeností byl zařazen do zpravodajské směny, později své moderátorské služby nabízel ještě jiným zpravodajským pořadům, zatím je stále ve směně. Ten samý mladík je rovněž častým terčem kritiky – při vysílání Událostí a jiných pořadů si prý sedá vždy k počítači, který je nejbliž skleněné stěně, která odděluje velín od studia – dělá to prý proto, aby byl ve vysílání dobře vidět.

Nově přichozího směnaře čeká mnoho mezníků. Nejprve musí prokázat, že je způsobilý načítat příspěvky¹⁴ – není to snadná záležitost, protože neexistuje daná kompetentní osoba, jejíž slovo by v tomto případě bylo nezpochybnitelné výše postaveným pracovníkem. Co první nadřízený bez námitek schválí, druhý nekompromisně zamítne, ať už z momentálního rozpoložení nebo skutečně opodstatněně. Tahanice kolem povolení k načítání příspěvků provázely víc než rok například jednu dnes již redaktorku původem ze Slovenska. Na tom jestli je její slovenský přízvuk snesitelný pro vysílání nebo ne se vedení stále nemohlo shodnout. Na začátku celého příběhu schválil jeden z editorů Událostí a zároveň rozhlasový speaker její projev. Editor ekonomického vysílání, pod které daná dívka spadala, ale po té, co příspěvek slyšel, velmi rezolutně prohlásil, aby se nic podobného příště nedovolovalo. Následovalo krátké období, kdy redaktorka směla načít příspěvky napůl s nějakou další osobou, tuto metodu posléze vedení zamítlo s tím, že v reportáži smí být použit pouze jeden hlas. Situace byla dlouhou dobu taková, že slovenská redaktorka musela po té, co zpracovala celou reportáž požádat někoho ze svých kolegů, aby jí příspěvek načetl, v případě, že se jedná o příspěvek pro Události, natočila tato druhá osoba i tzv. stand-up – odhlášení redaktora v obraze na konci příspěvku. Pro slovenskou redaktorku byla tato situace zdrojem určité permanentní frustrace – pod její práci se vlastně podepisoval někdo jiný.

O tom, jak dalece se čtení řeší, jsem se přesvědčila i na vlastní kůži. Svůj projev jsem nejdřív nechala posoudit editorce pořadu Události, komentáře, šéfredaktorovi a hlasové lektorce – ve všech třech případech schváleno. Vedoucí ekonomické rubriky, pod kterou jsem v té době spadala si ale nebyla jistá a od čtení mě odrazovala, za pravdu jí nakonec dal i šéfredaktor zpravodajství.

¹⁴ Redaktor, který napsal televizní reportáž ji obvykle svým hlasem namlouvá, vzniká tak zvuková stopa, která je doplněna o stopu obrazovou a autentické výpovědi respondentů na kameru, takzvané synchrony.

Když směnař konečně získá povolení načítat příspěvky, čeká ho další meta – stát se takzvaným točícím směnařem. Točící směnař už má takovou důvěru vedení, že se o něm předpokládá, že je schopen vyjíždět se zpravodajským štábem¹⁵ do terénu k méně podstatným událostem a samostatně zpracovat reportáž. Pozice točícího směnaře je prvním krůčkem na cestě za postem řádného redaktora, ačkoliv k němu ještě nemusí nutně vést. Možnost jezdit točit je tak většinou jablkem sváru a podnětem pro závist a žárlivost mezi směnaři – dobré vztahy zde panují jen na první pohled. Podle Malcolma Warnera panuje v televizním zpravodajství v amerických podmínkách větší soutěživost proto, že se v televizním zpravodajství nachází více financí,¹⁶ domnívám se, že toto v případě ČT tak úplně neplatí a jde zde skutečně spíš o možnost stát se zdánlivě „známým.“

Většina směnařů nebere tuto práci jenom jak přechodný zdroj příjmu nebo brigádu, ale chce v televizi zůstat a tudíž postoupit v hierarchii. Ti, kteří ještě studují tak své priority postupně přesouvají ze školy do práce. Většinou mají pocit, že praxe jim nabízí víc než vzdělání a školy pak dokončují jenom proto, aby takzvaně „měli papír.“ Všichni jsou si vědomi, že stojí na startovní čáře a že cesta nahoru se otevře jen některým z nich. Rivalita je tedy součástí atmosféry. Projevuje se například častým pomlouváním, které se nemusí týkat jen schopností druhých, ale i věcí zcela banálních. Jako příklad může posloužit příběh, kterého jsem byla svědkem: Ještě při svém působení v ekonomice jsem seděla u počítače na jednom provizorně zřízeném pracovišti při přestavbě velína, když se za mnou začali bavit tři dívky: ML, EV a FŠ – dvě z nich byly směnařky, jedna čerstvě povýšená redaktorka. Domlouvaly se na společné návštěvě divadelního představení, na které jedna z nich získala vstupenky. ML řekla, že do divadla nemůže a v ironii navrhla, aby s sebou vzaly její kolegyni MK: „Co by si asi vzala na sebe za hadry?“ V následujících chvílích se dívky velmi jízlivě bavily na adresu MK a kritizovali její šatník. Zásadní problém byl zřejmě v tom, že dívka MK vlastní poměrně bujné poprsí a často nosí hluboké výstřihy.

Směnaři tráví většinu času mezi sebou. Kastovní systém přesahuje z pracovní oblasti i do oblasti trávení volných chvílí v práci jakou jsou přestávky na oběd nebo na svačinu. Je to z části dáno systémem práce. Pokud se objevují průniky je to nejčastěji u čerstvě povýšených redaktorů, kteří stále udržují kontakty se svými kamarády ze směny, dá se ale tvrdit, že tyto kontakty časem slábnou s tím, jak se

¹⁵ Zpravodajský štáb tvoří kromě redaktora ještě kameraman a technik

¹⁶ M. Warner, Control of Policy in the Television Newsroom, s. 290

pozice nového redaktora upevňuje. Existují ale i případy, kdy čerstvě povýšený směnař neváhá svou nově nabitou nadřazenost dát svým kolegům důkladně pocítit. Směnařka TK po té, co se stala redaktorkou, zatápěla směnařům například tím, že po nich často chtěla, aby jí do obrazového archivu chodili pro kazety a pokud tyto kazety směnaři nenastavili na správnou stopáž (místo na pásce, na kterém byl materiál, který potřebovala), byla schopná je kvůli tomu doslova seřvat a to i přesto, že věděla ze své vlastní zkušenosti, že směnaři mají i dost jiné práce. Jenomže směnaři zároveň nemají v televizi prakticky žádná práva a je pro ně velmi složité se proti jakékoliv zvůli bránit.

Terčem kritiky a posměchu za své povýšené chování byl rovněž jeden ekonomický směnař, který byl dočasně povýšen na editora ekonomického vysílání poté, co dal předcházející editor výpověď. Zejména ekonomičtí redaktoři se velmi bavili tím, jak se změnilo chování dotyčného směnaře. Redaktory, kterým ještě nedávno víceméně posluhoval, začal najednou cepovat. Hláška „Jestli to nenapíšeš tak, jak jsem řekl, tak ti to neodvysílám,“ byla na denním pořádku.

Směrem nahoru se ale někteří směnaři celkem úspěšně přátelí s redaktory i editory. Rivalita je obvykle nasměřovaná pouze do vlastní skupiny, je dána obavou, aby někdo nepředběhl danou osobu na cestě za povýšením. Stejná rivalita je pozorovatelná i uvnitř dalších skupin – redaktorů, kteří usilují o možnost moderovat, moderátorů, kteří touží být nasazeni na nějaký respektovaný pořad a podobně.

Z výše uvedeného často vyplývá, že jedna osoba se může svým kolegům ze stejné kasty jevit jako arogantní, nepříjemná, namyšlená a jdoucí tvrdě za svým cílem, zatímco lidé na vyšších postech ji mohou považovat za milou a ochotnou.

Kromě vzájemných vztahů znepríjemňují směnařům a všem tzv. elévům život i všichni nadřízení. O apriorně negativně hodnotícím přístupu vedení a jeho předpokladu, že tito lidé jsou v jádru neschopní a jsou důvodem všech selhání ve zpravodajství svědčí i dva následující příběhy:

První z nich je můj vlastní: Na konci května roku 2006, kdy už jsem v televizi pracovala téměř rok a třetím měsícem jsem připravovala magazín o životním prostředí, mě můj přímý nadřízený, dramaturg pořadu chtěl poslat na zahraniční cestu. V Bruselu se konala pod záštitou evropské komise několikadenní konference o biodiverzitě, které se účastnili přední přírodovědci a zástupci ochrany přírody z celého světa. Do televize přišla pozvánka s nabídkou pro novináře, který by z konference vytvořil několik reportáží. Letenka, ubytování i televizní štáb na místě

měly být hrazeny. Vzhledem k tomu, že všechny zahraniční cesty musí schválit šéfredaktor, obrátil se na něj můj šéf s informací, že na konferenci pojedou já. Emailem přišla velmi stručná a výmluvná odpověď: „Tereza Pultarová? Od kdy posíláme na služební cesty elévky?“ Můj oficiální status byl prostě takový, že moje odvedená práce nebo mínění mého přímého nadřízeného o mých schopnostech neměly nejmenší význam.

Jiný příběh svědčící o postavení těchto lidí znám jen z vyprávění a svého času vzbudil hodně rozruchu. Objektem zvuile vedení se stala dívka ML.

Celá událost souvisela s pohřbem bývalého ministra kultury Pavla Dostála. V Událostech se objevila krátká čtená zpráva, obsahující informaci, od kdy se mohou lidé chodit poklonit k rakvi ministra. Byla uvedena ale špatná hodina začátku posledního rozloučení, čehož si brzy všimly vládní orgány a kontaktovaly televizi. Vedení velmi brzy zjistilo, že na zprávě se podílela právě směnařka ML spolu s jedním nejmenovaným redaktorem a okamžitě usoudilo, že zodpovědnost nese ona, jakožto nezkušená začátečnice. Další líčení záležitosti jsou asi taková: Ředitel zpravodajství v doprovodu jednoho z šéfredaktorů přišli do prostoru zpravodajské směny, která tehdy sídlila v provizorně zřízeném velínu ve druhém suterénu budovy. Jejich otázka zněla: Kdo je slečna ML? Ta neměla ani nejmenší tušení, o co se jedná. Za svou chybu měla dostat pokutu, která v té době činila téměř celou její denní mzdu. Bránila se, řekla, že na zprávě se podílela pouze tak, že vyhledala v obrazovém archivu patřičné záběry, že autorem textu byl zmiňovaný redaktor, který vše později potvrdil. Díky důmyslnému redakčnímu systému, který uchovává záznamy o všech změnách v textech se prý nakonec zjistilo, že chybu způsobila moderátorka hlavní zpravodajské relace. O tom, zda byla pokutována se nemluvilo. Dívce ML se nikdo neomluvil a celá záležitost vyšuměla do ztracena.

Směnaři, kromě toho, že jsou všichni externisty, nemají na rozdíl od ostatních redakčních pracovníků vlastní kanceláře ani počítače. Sídlí na zpravodajském velíně, kde je pro ně vyhrazeno několik počítačů. Jeden směnař si často sedá ke stejnému počítači, ukládá si do něj dokumenty a pokud některý z jeho kolegů tento počítač zasedne, cítí se být oprávněn ho vyhodit. Někteří v tomto ohledu dokáží být velmi nepříjemní. Nedostatek počítačů na zpravodajském velíně je obecně častým předmětem sporů. Směnař, který odejde na pár minut do střížny nebo do archivu se často vrátí a své místo najde obsazené. Argumentem ve sporech o místa bývá, čím práce víc spěchá. Směnaři se ovšem odvažují uplatňovat tato přednostní práva pouze

ve vztahu ke svým kolegům směnařům, pokud si k počítači sedne kdokoliv postavený výše, budou se snažit mu vyhovět.¹⁷

Zpravodajské směny se týká velmi výrazné personální fluktuace. Od doby kdy jsem přišla na začátku června 2005 do zpravodajství se její složení kompletně obměnilo, v některých případech i několikrát. Většina tehdy začínajících směnařů přešla na místa redaktorů domácí nebo kulturní rubriky, která se uvolnila většinou v důsledku masových odchodů. Dá se říct, že směnař, který v nějakém slušném časovém horizontu nepovýší, je zřejmě považován za naprosto neperspektivního. Nutno říct, že jsou to často právě ti směnaři, kteří neprojevují velké ambice. O přístupu ke zpravodajské směně vypovídá i názor bývalého šéfreditora, který se, po zrušení šéfreditorských postů, stal vedoucím domácí redakce a který prohlásil, že do redakce (na místa řádných redaktorů) už nechce žádné další směnaře, ale hotové novináře. Několik směnařek které aktivně projevily zájem stát se redaktorkami také velmi razantně odmítl. Tento apriorně negativní hodnotící postoj je skutečným trnem v oku právě těm směnařům, kteří svůj nástup do směny chápou jako odrazový můstek pro budoucí televizní kariéru. Domnívají se, často zřejmě i oprávněně, že jejich hodnocení závisí spíš než na jejich vlastních schopnostech, na rozmarech jejich nadřízených.

3.2.2. Řádní redaktoři

Další kastou v rámci redakce zpravodajství jsou řádní redaktoři. Tato skupina je velmi nehomogenní, jak co se týče postavení, tak věkového rozložení – zatímco průměrný věk redaktora se pohybuje někde kolem 30 let, nejmladším redaktorům bývá něco málo přes 20 let, výjimkou jsou redaktoři starší 45 let. Doslova živoucí fosílií je v tomto kontextu jeden veřejností poměrně respektovaný zahraniční redaktor v již důchodovém věku. Vedení televize se již několikrát pokoušelo donutit ho, aby dobrovolně přešel na externí smlouvu a do televize docházel pouze příležitostně jako komentátor. Zatím neodešel. Mnozí jeho odpůrci argumentují tím, že „už to s ním vzhledem k jeho stáří není jednoduché“ a že stejně většinu nepriviligované rutinní práce na rozdíl od ostatních nezastává.

Postavení čerstvě povýšeného směnaře zdaleka není stejné jako postavení parlamentního zpravodaje. Čerstvě povýšený směnař je sice z pohledu svých

¹⁷ Tato extrémní situace, která byla nejpalčivější v měsících přímo po rozjezdu zpravodajského kanálu, se již více méně upravila díky postupnému doplňování stolů a počítačů, dnes by se dalo říct, že již každý má své místo u počítače.

bývalých kolegů směnařů skutečnou hvězdou a často terčem zájvosti, z pohledu redakce je ale stále bezejmenným nýmendem, kterému byla dána možnost a čest projevit své schopnosti. Přežít nemusí. Například FK se stal redaktorem asi po půl roce působení ve směně. Editorka AB ho ale považovala ze ne příliš schopného a stále o něm mluvila jako o směnaři. Často kritizovala jeho příspěvky a nezařazovala je do vysílání Události. Jednu jeho reportáž v rozhovoru se svými kolegy u oběda označila za nudnou a tvrdila, že znehodnotil zajímavé téma. Chtěla, aby text přepracoval. FK na jedné poradě na podzim roku 2006 přišel s vlastním tématem. Řekl, že má kontakty v nejmenované firmě, která budovala na českých dálnicích mýtný systém pro kamiony a že z důvěrných zdrojů ví, že se v této kauze schyluje k problémům. Tehdejší vedoucí domácí redakce RP se mu vysmál: „Kapsch tady nikoho nezajímá.“ O několik týdnů později začal o problémech firmy informovat tisk a jiná média a právě tehdy začal zajímat i vedení zpravodajství ČT. Kauza byla svěřena redaktorovi MF, který se na podobné „problematické záležitosti“ specializuje. FK šel za MF s tím, že má ve firmě kontakty a je ochoten mu je poskytnout. MF se FK vysmál: „Co vy byste MĚ tak chtěl dát?“ O několik hodin později prý přišel MF nenápadně do kanceláře za FK, čas pokročil a MF nedokázal sehnat žádnou zajímavou osobu, která by se ke kauze vyjádřila a žádal tedy FK o nabízenou pomoc. FK mu kontakty skutečně dal. MF byl za reportáž, která vznikla díky pomoci FK vedením chválen, FK velmi intenzivně pociťoval křivdu, MF mu totiž ani nepoděkoval.

Redaktor FK měl skutečně v domácí redakci pohnutý osud. Asi po půl roce mu tehdejší vedoucí domácí redakce oznámil, že s jeho prací nepanuje spokojenost a že s ním tedy ukončuje spolupráci. FK se načas vrátil do směny, aby později odešel úplně, prý proto, aby v klidu dokončil vysokou školu.

Redaktoři se liší jak výší platu tak typem pracovní smlouvy – skutečnou zaměstnaneckou smlouvu (v televizním žargonu se spíš říká modrou kartičku)¹⁸ má jen část redaktorů.

Kromě redaktorů, které si televize takzvaně sama vychová ze směnařů, přicházejí ještě redaktoři z jiných médií – novin, rozhlasu, televizí – obvykle se jedná o lidi, kteří mají v televizi nějaký kontakt na vhodném místě. Tak lze například rozlišit

¹⁸ Všichni externí zaměstnanci – jak směnaři, redaktoři, editoři, moderátoři, tak kameramani, střihači nebo režiséři mají služební průkazky se zeleným proužkem, zatímco interní pracovníci mají průkazky s proužkem modrým. Tyto modré průkazky je například opravňují uplatňovat výrazné slevy ve všech závodních jídelnách.

skupinu napojenou na ředitele zpravodajství, kterou tvoří bývalí pracovníci časopisu Týden nebo skupinu kolem bývalého vedoucího domácí redakce a jednoho z moderátorů Událostí – jedná se o lidi pocházející většinou z Plzně a okolí, kteří zde dříve pracovali pro jakousi soukromou televizi. Své favority a chráněnce má pochopitelně i současný vedoucí domácí redakce a bývalý šéfredaktor. Mnoho redaktorů například nelibě neslo, když do redakce nastoupila dívka VŠ, která před tím určitou dobu působila v Dobrém ránu. Proslýchalo se, že má svou pozici zejména díky přátelskému vztahu k vedoucími domácí rubriky, který jí toleruje více než je normální. VŠ například připravovala každou reportáž několikanásobně delší dobou, třeba i celý týden, což pro ostatní redaktory byl luxus téměř nemožný. Jakékoliv stížnosti VŠ byly často na poradách vedení řešeny a její práce chválena i přes to, že se o ní málokdo z ostatních domníval, že je schopná.

Různí redaktoři jsou zpravidla nasazováni na různá témata. Politikou – zpravodajstvím z vlády a parlamentu se například zabývá jen určitý okruh lidí, který lze považovat za elitu – jedná se většinou o lidi, kteří v televizi pracují už několik let nebo mají předchozí dlouhodobou zkušenost z jiné televize. Podobně o tom píše Philips Schlesinger: „Existuje spojitost mezi událostí, která je reportérovi přidělena a jeho povědomím o vlastním statusu. Události, které mají relace otevírat, budou přiděleny nejzkušenějším reportérům.“¹⁹ Oficiálně podle vedení redakce jsou ale všichni redaktoři natolik kvalifikovaní profesionálové, že zvládnou všechno a není třeba, aby se specializovali na konkrétní problematiku²⁰. Formálně se tak oddělují pouze redaktoři zahraniční, domácí a ekonomické rubriky.

V rutinně pracovního dne je pro redaktory zásadní otázkou, jestli jejich příspěvek bude v Událostech – hlavním zpravodajském pořadu. Reportáže pro jiné zpravodajské pořady jsou považovány za poněkud podřadné a pokud je některý příspěvek určen pouze pro vysílání zpravodajského programu ČT 24, je jeho příprava často vnímána jako nutné zlo – obvyklé televizní rčení v tomto směru zní „To je jenom do kanálu“²¹ a vyvolává trochu dojem marné a zbytečné práce.²² Obecně se

¹⁹ P. Schlesinger, *Newsman and Thein Time-Machine*, s. 342

²⁰ Toto byl diskurs nastolený asi před dvěma lety šéfredaktorem, který se rozhodl, že všichni redaktoři budou nasazováni na všechna témata i přesto, že v redakci předtím vládla určitá specializace. Asi po roce a půl se ale vedoucí domácí redakce rozhodl tyto specializace zase zavést a každému redaktorovi, často i bez jeho souhlasu přidělil určitou oblast působnosti. Někteří s tím nebyli spokojeni. Například TK se vůbec nelíbilo, že jí bylo přiděleno školství, říkala, že jí nebaví a nezajímá.

²¹ Kanálem se rozumí právě program 24

²² O digitálním kanálu ČT 24 se předpokládá, že má velmi nízkou sledovanost, protože digitální signál ještě zdaleka není dostupný většině obyvatelstva

dá říct, že příspěvky pouze pro kanál dělají zejména mladší redaktoři. I v tom, jestli redaktor točí pro „Události“ nebo pouze pro „kanál“ ale hrají určitou roli vztahy. Jedna mladá redaktorka si například posteskla, že v týdnu, kdy je editorem Událostí PB nemá v hlavním zpravodajském pořadu ani jednu reportáž, zatímco v týdnu kdy je editorem AB má v Událostech reportáž každý den. Stejně tak ekonomičtí redaktoři jsou často rozčarováni z toho důvodu, že editoři Událostí neradi zařazují ekonomická témata do vysílání. Ekonomové se domnívají, že je to z proto, že ekonomice nerozumí.

O vztazích nejen mezi redaktory, ale i mezi redaktory a editory se lze domýšlet z útržků konverzací, které lze zaslechnout nejčastěji v jídelně, kde se spřízněnci sesedávají ve volných chvílích a prakticky výhradně diskutují o práci.

Další faktor, ze kterého lze usuzovat na status redaktora je fakt, jestli dělá živé vstupy do zpráv, popřípadě odkud takové vstupy dělá. Opět vstupy z parlamentu, senátu, politických stran a podobně jsou výsadou elity. Průměrní redaktoři dělají živé vstupy z méně důležitých událostí například z hudebních festivalů nebo měření teplotního rekordu. Začínající redaktoři zpravidla vstupy nedělají.

Redaktorská místa v domácí, ekonomické i zahraniční redakci poznamenala v roce 2006 vlna odchodů velkého množství zkušených redaktorů. Důvodem tohoto masového exodu byla intenzivní nespokojenost a frustrace z přístupu vedení a nárůstu objemu práce a nikoliv ohodnocení po zpuštění zpravodajského kanálu. Následkem byl příchod mnoha nových a většinou mladších lidí často z tisku s malou zkušeností s televizní prací. V novinářské komunitě se v té době již údajně obecně rozšířilo povědomí, že poměry ve zpravodajství České televize nejsou ideální a v důsledku ubylo lidí ochotných sem nastoupit. Výrazně prý klesla hlavně ochota nastoupit na externí smlouvu. Tato skutečnost velmi pobouřila některé externí redaktory, kteří v televizi již nějakou dobu působí a na interní smlouvu zatím marně čekají. Skutečnost, že tito nově příchozí bez výraznějších zkušeností byli nalákáni na interní smlouvu, bez které by zřejmě nenastoupili, berou jako značnou křivdu. Vypovídá to o tom, jaký vliv má televize na lidi, které už jednou polapila – má je za dostatečně motivované a necítí žádnou potřebu podporovat jejich další růst a spokojenost.

Post redaktora ale není definitivním cílem většiny lidí, kteří do televize nastupují – ačkoliv samozřejmě i takoví existují. Svou práci mnozí redaktoři označují za stresující a únavnou. Cítí se být příliš v rukou editorů, kteří mají možnost

rozhodnout o tom, že nějaký příspěvek se vysílat vůbec nebude a znehodnotit tak jejich práci. Někteří si stěžují na to že v ani ne dvouminutové reportáži mají málo prostoru něco skutečně sdělit a jejich práce jim přijde nesmyslná a nenaplňující. Ti pak často využívají příležitosti pracovat pro některý z pořadů, který umožňuje delší stopáž reportáží. V současné době je to zejména pořad 168 hodin.

Jiní, ti méně tvůrčí redaktoři dokonce přiznávají, že je práce nebaví a neradi vymýšlejí vlastní témata. Získat opravdu dobrý a pohodlný „flek“ v televizi znamená stát se moderátorem. Nutno ovšem podotknout, že pozice moderátora není ve skutečnosti dalším stupněm v hierarchii. V podstatě se jedná o úplně jiný typ práce, který nemá s novinářinou případně tvůrčí činností prakticky nic společného. Moderátoři jsou redaktorům nadřazení jen v očích těch, kdo se na tento post rovněž touží dostat. Formálně jsou redaktoři a moderátoři popřípadě moderující redaktoři naprosto rovnocenní. Cesta k druhému ovšem často vede skrz první a druhé je skutečným cílem velkého množství lidí, kteří do televize přicházejí.

3.2.3. Moderátoři

Prací moderátora ve zpravodajství je v podstatě do kamery číst texty, které v převážné míře napsali jiní. V některých pořadech má moderátor úlohu vést rozhovor, čímž jeho práce alespoň částečně ještě připomíná práci novinářskou. Nutné je ale podotknout, že v těchto rozhovorech velmi často pokládá otázky, které mu rovněž předem připravili jiní. Dá se říct, že kdo chápe novinářské povolání jako nějakým způsobem tvůrčí, akční, které dává možnost předestírat nová témata a hledat je v současném světě, najde s moderováním jen velmi málo styčných bodů. Pokud první vyžaduje určitý všeobecný přehled, pohotovost, schopnost jednat s lidmi a určitou kreativitu, druhé si žádá hlavně schopnost dostatečně kultivovaného projevu, který pokud možno minimálně vybočuje, a dostatečně seriózní vzhled.

S rozjezdem čtyřadvacetihodinového kanálu velmi přibylo moderátorských postů nebo postů kombinovaných s postem redaktorským. Cesta na obrazovku se tak výrazně zrychlila a otevřela velkému množství lidí. V postavení řadových moderátorů kontinuálního zpravodajství a moderátorů vlajkových pořadů je samozřejmě zásadní rozdíl.

Redaktorovi, který se zúčastní kamerových zkoušek a kterého vedení označí za vhodného pro moderování se poněkud změní systém práce. Stále je sice jeho hlavní pracovní náplní točení reportáží, v některých dnech si ale od této činnosti může

odpočinout. Moderuje nejprve zpravodajské relace na kanálu ČT 24, později se může stát moderátorem některé z důležitějších relací sdílených s programem ČT1 jako je například Dobré ráno, Večerník nebo Události, komentáře.²³ Nejvyšší metou je samozřejmě moderování Událostí, tam se ovšem skutečně dostane jen málokdo. Na rozdíl od dříve zmiňovaných pořadů je personální fluktuace na tomto postu minimální – zahrnuje pouze případné mateřské dovolené nebo postup na pozici natolik vysokou, že už se s moderováním zpravodajství neslučuje – viz případ současného generálního ředitele České televize Jiřího Janečka.

Právě pozice moderátora je tím, co zásadně odděluje novináře z tisku od těch televizních. Pro velké množství lidí je to právě tato pozice, pro kterou volí televizní kariéru. Usuzuji tak podle toho, že možnost stát se moderátorem nevyužije jen málokdo (o nikom takovém nevím), kdežto redaktorské práce se mnozí rádi zbaví. Pokud pomineme pohádky o tom, že moderátoři české televize, na rozdíl od moderátorů komerčních stanic, nejsou pouze „čtecí hlavy,“ narážíme zde na zajímavou otázku – je moderátor novinář? Co motivuje lidi, aby se stávali novináři a co je motivuje k tomu, aby se stávali moderátory zpravodajských pořadů? Pokud je hlavním úkolem novináře informovat, sbírat a předávat informace, odhalovat společenské nešvary a tak podobně, jak to, že televizním novinářům nevadí, že jim formát televizní zprávy umožňuje předat pouze asi 15 řádek ne příliš hustě psaného textu, který se vejde do minuty a půl mluveného slova, zatímco jejich kolegové v novinách mají k dispozici celé dlouhé sloupce a strany popsané drobným písmem? Odpověď je zřejmě taková, že lidé, kteří přicházejí do televize jsou již předem orientováni spíše na cíl být vidět, ukázat sami sebe, než něco sdělovat, na něco upozorňovat nebo snad nedej bože dokonce tvořit. Skutečnost, že člověk je vidět na televizní obrazovce, je velmi zásadní. Velký důraz se klade třeba i na stand-upy redaktorů. V propozicích sepsaných ředitelem zpravodajství je například velmi detailně popsáno, jaké oblečení je ve stand-upu přípustné pro muže a pro ženy. Kromě toho každý stand-upující redaktor velmi dbá na svůj vzhled. Pečlivě se neupravují pouze ženy ale rovněž někteří muži.

Pracovní den moderátora se podřizuje tomu jakou relaci moderuje. Moderátoři kontinuálního zpravodajství se střídají na směny, kdežto moderátoři konkrétních

²³ Na pozici moderátorů tohoto pořadu se původně stabilně střídali dvě moderátorky a jeden moderátor. V průběhu roku 2005 ale začalo docházet k experimentálnímu nasazování jiných moderátorů do tohoto pořadu, které skončilo na podzim roku 2006 po skandálním rozhovoru moderátora DB s tehdejším premiérem Jiřím Paroubkem. Po té se na postu stabilně střídala už jen jedna moderátorka a jeden moderátor.

zpravodajských pořadů přicházejí do práce několik hodin před vysíláním, aby se stihli připravit. Náplň práce moderátorů je asi taková: Několik hodin před vysíláním postupně upravují texty, které mají číst – takzvaná studia.²⁴ V tomto ohledu jsou moderátoři považováni za zkušené novináře a nepředpokládá se, že by se v rámci těchto úprav dopouštěli faktických nepřesností nebo stylistických přehmatů. Přesto se to stává: Mladá redaktorka TK si stěžovala na moderátorku Událostí IT, kterou považuje za hloupou. Ve studiu příspěvku o zříceném domu v pražské Vodičkově ulici TK prý napsala, že hlavní statik nevyklučuje, že by horní část domu mohla ještě spadnout. IT text údajně upravila na větu: Statik nevyklučuje, že by dům mohl spadnout. Zmiňovaný statik prý s TK po té už nechtěl komunikovat.

Úkolem moderátorů těch pořadů, ve kterých jsou rozhovory s hosty, je samozřejmě se na tento rozhovor připravit. Otázky si píše dopředu ve spolupráci s editorem.

Každý nově jmenovaný moderátor je ostatními nejen moderátory, ale samozřejmě i redaktory velmi kriticky hodnocen. Největší pozdvižení vyvolá nasazení nového moderátora na některý z prestižních pořadů. Například redaktor DB nasazený na pořad Události, komentáře se stal velmi častým tématem kritiky. Hovořilo se například o jeho přehnaném sebevědomí a nevhodném vedení rozhovorů, u kterých hosty ve studiu prakticky nepouštěl ke slovu. Velmi sledované a hodnocené bylo i moderátorské vystoupení redaktorky OZ ve stejném pořadu. Její kolegyně už zavedená moderátorka hodnotila její vystoupení v důvěrném rozhovoru se svou bývalou kolegyní tak, že OZ nevede dobře rozhovory, protože ještě nemá dostatek zkušeností, připustila zároveň, že je možné, že OZ na to prostě nemá, protože už je „na svém stropě.“

Moderátoři jsou skupinou, na jejichž vzhled televize úzkostlivě dbá. Důležitou součástí jejich pracovního dne je samozřejmě návštěva kostymérny, kde je adekvátně obléknou a maskérny, ve které stráví značnou dobu.

Pokud se nejedná o moderátory, kteří mají nějakým způsobem více funkcí a těch je minimum, je tedy jejich pracovní náplň v celku jednotvárná. Moderátor Událostí RP například určitou dobu zastával funkci vedoucího domácí redakce, moderátorka

²⁴ Studio je buď krátká zpráva čtená pod obraz nebo úvodní část před tím než se spustí příspěvek. V obou případech jsou moderátoři až třetí, kdo na takový text sahá. Po té, co ho napíše redaktor nebo směnař je kontrolován editorem, teprve potom si ho moderátor upravuje takzvaně do pusy.

IT je zase současně dramaturgyní několika dalších pořadů. Většina se ale spokojuje s úlohou televizní tváře, která je pomyslně katapultuje do světa celebrit.

Moderátoři nejsou celebritami jen pro lidi venku, televizní diváky, ale i pro množství začínajících směnařů a redaktorů. O podobném jevu se zmiňuje i Alexander Matejko ve své studii: „Mezi píšícími a nepíšícími, mezi těmi slavnými a anonymními, mezi vedoucími redaktory a běžnými zaměstnanci zůstávají zásadní bariéry.²⁵“

Moderátory prestižních pořadů jako jsou Události nebo Události, komentáře zřídka kdy potkáte například v jídelně, jak se skupinou redaktorů rozebírají u kávy nebo u snídaně dění v televizi. Tato skupina se dá považovat za skupinu uspokojenou, která nemá potřebu nic měnit ani si stěžovat na dění ve zpravodajství, i zřejmě z tohoto důvodu fungují mezi moderátory a ostatními řadovými redaktory výrazné bariéry. Svou nadřazenost při náhodném setkání například na chodbě dávají najevo zřídka. Obvykle slušně pozdraví a jdou si dál svou cestou, nijak zvlášť nekomunikují. V tomto směru se absolutně vymyká moderátor a někdejší vedoucí domácí redakce RP, který velmi často nepovažuje za nutné na chodbě pozdravit a na případný pozdrav ze strany nedostatečně postaveného redaktora odpovídá jen s krajní nevolí a opovržením. Při setkání s tímto člověkem na chodbě máte pocit, že se Vám výrazem své tváře snaží dát usilovně najevo jak jste absolutně pod jeho úroveň.

3.2.4. Editoři

Post editora, zejména některých exponovanějších pořadů jako jsou Události a částečně i Události komentáře, je velmi prestižní. V posledních letech se těchto postů týkaly poměrně dramatické a časté personální změny, i když se zdá, že současná situace je již poměrně stabilizovaná. Změny si obvykle vyžádají údaje o nízké sledovanosti, nespokojenost vedení či zákulisní machinace. V současné době se na postu editorů Událostí střídají tři redaktoři zahraniční redakce, z nichž jeden je vedoucím této redakce. Tato situace se dá vykládat jako jakási interní hegemonie zahraniční redakce, která se zhmotňuje v představě vedení, že právě zde jsou ti nejschopnější lidé.

Editoři jsou lidé, které na televizní obrazovce prakticky vidět není. Jsou to ale oni, kdo v televizi rozhoduje o tom, co se bude vysílat, kdo se na obrazovce smí objevit, co v žádném případě nesmí mít na sobě a co smí a nesmí říkat. Nad svými relacemi

²⁵ A. Matejko, Newspaper Staff as Social System. In Tunstall, J.: Media Sociology, s. 174

mají doslova a do písmene právo veta. Pokud dojde ke střetu redaktora s editorem, je to vždy redaktor, kdo musí ustoupit. Jedna mladá redaktorka si například stěžovala, že pokud je editorem Událostí MK, upravuje všechny reportáže tak, že na konec zní, jako by je psal on sám a nenechá zejména mladším redaktorům prostor pro vlastní styl.

Editoři sestavují jednotlivé relace, posuzují, co za to stojí a co ne, hodnotí práci redaktorů a lidově řečeno „kecají jim do příspěvků,“ což je zároveň důvod toho, proč jsou ze strany redaktorů často kritizováni.

Kromě editorů prestižních pořadů existují i editoři denního a nočního vysílání, ekonomických bloků, Večerníku z regionů a podobně.

V dřívější době se obvykle editorem stával člověk se značnou zkušeností v oboru, kterou získal většinou jako redaktor. S nástupem čtyřadvacetihodinového vysílání kanálu ČT 24 a výrazně zvýšenou potřebou pracovníků na všech redakčních postech ovšem tato podmínka odpadla. Mnozí editoři nikdy jako redaktoři nepracovali, což je činí ze strany některých redaktorů velmi snadno napadnutelné²⁶ a ubírá to na jejich autoritě.

3.2.5. Nejužší vedení

Vedení televize je výlučně mužská záležitost. Obecně lze říct, že zatímco ve směně výrazně převažují ženy (respektive dívky), směrem nahoru jich dramaticky ubývá a v nejužším vedení se prakticky nevyskytují – ředitel zpravodajství, šéfredaktor, bývalý šéfeditoři, vedoucí domácí i zahraniční rubriky jsou muži. Nejvyššími posty obsazenými ženami byly do jisté doby pozice vedoucí ekonomické rubriky, vedoucí Dobrého rána s ČT, post editorky Událostí a Událostí komentářů. Kromě posledně jmenovaného jsou už ale dnes na všech těchto místech rovněž muži.

O mužské hegemonii v médiích se zmiňuje i Brian McNair ve své knize Sociologie žurnalistiky: „Skutečnost, že většina sdělovacích prostředků jsou velké a výnosné kapitalistické podniky znamená, že mají sklon být ve svých výstupech prosystémové. Muži, kteří je řídí (a jsou to téměř výlučně muži), jsou klíčovými hráči domácí a mezinárodní kapitalistické ekonomické scény, na níž jejich média působí.²⁷“ Muže, kteří vládou zpravodajství České televize můžeme jen těžko

²⁶ Tato situace platila hlavně v prvním roce po rozjezdu zpravodajského kanálu a částečně se upravila, přesto stále takové případy existují, například v ekonomické redakci

²⁷B. McNair, Sociologie žurnalistiky, s. 105

považovat za důležité kapitalistické hráče, v kontextu české společnosti jim ale jistý význam a prestiž upřít nemůžeme.

Vedoucí posty se zpravidla neobsazují formou konkurzu nebo výběrového řízení (alespoň v současné době mi není známo, že by nějaký post takto obsazen byl). Osoba jmenovaná do čela – v tomto případě ředitel zpravodajství si prostě najmenuje tzv. „své“ lidi, o kterých předpokládá, že budou sdílet jeho názory. Například bývalý šéfredaktor zpravodajství byl pro neshody s ředitelem převelen do televizního studia v Ostravě, aby na jeho místo nastoupil člověk blízký řediteli. Zmínku o podobných praktikách lze nalézt například v textu Leo Bogarta, ve kterém Bogart cituje ze studie, kterou se mi bohužel nepodařilo dohledat: „Smith zpovídal 21 lidí, kteří se podíleli na produkci televizních seriálů. Většina z nich byla najata díky osobní známosti s lidmi, kteří měli najímání na starosti.“²⁸

Ačkoliv se lidé na vyšší postech poměrně často střídají (jednou za několik let) a často přichází z jiných médií a po té, co se v televizi tzv. změní poměry tak do nich zase odcházejí, mají tito jedinci tendenci ztotožňovat své zájmy se zájmy televize a mluvit jejími ústy: spojení „televize dala někomu příležitost“ znamená v překladu „já šéfredaktor jsem mu dal příležitost.“ Opět podobný poznatek lze nalézt u Bogarta: „Vlivný americký vydavatel Henry Luce říkával svým nově přichozím zaměstnancům: „Já jsem šéf, já lidi najímám a já je propouštím.“²⁹“ A k velmi podobným závěrům dochází i Brian McNair v Sociologii žurnalistiky, kde píše například o chování mediálního magnáta Ruperta Mudrocha, který v 80. letech vlastnil řadu britských médií: „Přestože úspěšní šéfredaktoři disponovali jistou manažerskou autonomií co do námětů, nikdy nebyli ničím víc než zaměstnanci, kteří mohou být odstraněni, jakmile se stanou nahraditelnými.“³⁰“ Ačkoliv muži, kteří řídí zpravodajství České televize, nejsou zdaleka takovými „zvířaty“ jako Rupert Mudroch, i jejich vladařské jednání vytváří podobnou atmosféru kdykoliv očekávatelných změn a zvrátů a celkové nejistoty. Například vedoucí editoři nejsledovanějšího zpravodajského pořadu Události se za dva roky existence zpravodajského kanálu vyměnili třikrát. Sesazení zaměstnanci byli většinou převedeni na nižší pozice, ti kteří se svým novým postem nebyli spokojeni, často zvolili odchod ke konkurenci.

²⁸ L. Bogart, *The Management of Mass Media: An Agenda of Research*, s. 584

²⁹ tamtéž

³⁰ B. McNair, *Sociologie žurnalistiky*, s. 106

Ve vztahu k mediálními elitám cituje McNair jakéhosi nejmenovaného novináře. „Kdo chce přežít a uplatnit se ve hře musí se podbízet politickým předsudkům těch, kteří ho platí, musí jim přinášet příběhy, nad nimiž budou slintat.“³¹ Podle mých pozorování nejde ale jen o předsudky politické, ale i obecně lidské. Vedoucí pracovníci mají prostě radši ty, kteří jsou jim podobní a kteří sdílejí podobné hodnoty a způsoby chování i v osobní sféře. K tomu se dále vyjadřuje i McNair na straně 109: „Kontrola žurnalistických výstupů je uplatňována přijímáním osob stejných názorů do klíčových manažerských pozic. Tito vedoucí pracovníci potom vykonávají přání majitelů. Články novinářů, kteří nesouhlasí s redakční politikou často končí v koši, případně jsou tito novináři ze svého místa odstraněni.“³² A přesně takovou zkušenost popisuje i Bernard Goldberg ve své knize Jak novináři manipulují. Kniha je jeho osobním příběhem, který vypráví o tom, co se stane, když zaměstnanec velké mediální organizace projeví nesouhlas. K této knize se vrátím ještě později v této kapitole.

Způsob managementu je v televizi založen spíše na negativní motivaci. Každá chyba bude tvrdě potrestána finanční pokutou nebo odebráním pohyblivé složky mzdy, v případě moderátorů stažením z prestižního pořadu, v extrémním případě dokonce vyhazovem. Obecně se dá říct, že platí to, co se v televizní hantýrce občas nazývá „zákon padajícího hovna.“ Celková atmosféra strachu a nejistoty nenahrává tomu, aby se k selhání někdo přihlásil, protože se každý obává trestu. Vina za jakoukoliv chybu – ať už faktickou nebo realizační se tedy většinou shazuje na stále nižší a nižší posty a nezřídka skončí u směnaře. Směnaři s nejužším vedením do styku prakticky nepřicházejí a tudíž se nemohou přímo bránit. Velmi neosobním způsobem často probíhá i rozvazování spolupráce, které je v případě, že se jedná o externistu nesmírně jednoduché. Jedné starší editorky například přišel velmi šokující email, ve kterém stálo přibližně toto sdělení: „Odevzdejte prosím služební telefon, z důvodu nespokojenosti s Vámi rozvazujeme spolupráci.“ Jako bližší důvod byla prý udávána nervózní atmosféra, která měla provázet vysílání, když sloužila právě tato editorka. Někteří směnaři se nad tím velmi pozastavovali – podle jejich názoru byla práce s ní nejpříjemnější.

Televize dá někomu šanci takzvaně „vyrůst“, pokud tento udělá chybu, instituce se za něj zpravidla nepostaví, ale neváhá mu doslova setnout hlavu. Opět se můžeme

³¹ B. McNair, Sociologie žurnalistiky, s. 106

³² tamtéž s. 109

inspirovat u Bogarta: „Úspěch i neúspěch televizního seriálu byl připisován hlavnímu herci. Osobní kvality lidí, kteří se podíleli na produkci, odpovídali pouze za jejich moc a autoritu.“³³

Jako příklad zde velmi dobře poslouží medializovaný příklad redaktora a moderátora DB, který několik měsíců moderoval pořad Události, komentáře. Ze strany kolegů byl předmětem časté kritiky – neměl prý příjemný projev, hostům ve studiu často skákal do řeči a zbytečně je konfrontoval. Vedení s ním bylo spokojeno až do doby, kdy ve studiu téměř nepustil ke slovu premiéra Jiřího Paroubka. Na rozhovor byl údajně špatně fakticky připraven a zbytečně útočil. Překročil několikanásobně kodex České televize, který ukládá moderátorům maximálně skrývat svá osobní politická přesvědčení a usilovat o nestrannost a objektivitu. Vedení televize moderátora DB z pořadu okamžitě a definitivně stáhlo a distancovalo se od něj, ačkoliv to bylo právě to samé vedení, které jej považovalo za kompetentního a úkolem moderování prestižního a exponovaného pořadu jej pověřilo. Ředitel zpravodajství ZŠ se k problému v médiích vyjádřil takto: "Problém jsem vyřešil těsně poté velmi jednoduše, skončil jsem angažmá pana kolegy moderátora v pořadu Události, komentáře." Z výše uvedené věty lze vyčíst jednu podstatnou informaci, která o poměrech uvnitř televize velmi dobře vypovídá – viník je jeden, byl potrestán, chyba není v systému, natož ve vedení.

Zatímco v jiných odvětvích je naprosto běžné změnit firmu, jít na lepší či lépe placenou pozici třeba i v konkurenční firmě, v České televizi je totéž považováno téměř za zločin. Tyto extrémní emoce se týkají zejména odchodů moderátorů. Televize nebo respektive její vedení cítí, že pokud dá někomu příležitost pro ni pracovat, případně se zde i prosadit, měl by jí tento člověk být zavázán, pokud se samo vedení nerozhodne jej sesadit. Výmluvně o tom svědčí medializovaný případ moderátorky ČT Světlany Zárubové - její přestup do komerční televize Prima označilo vedení České televize za neloajální chování a zradu: „Umožnili jsme jí stát se moderátorkou, navíc odchází do komerční televize chystající programové změny ve zpravodajství, která tak chce zřejmě konkurovat zpravodajskému vysílání ČT.“

Tento výrok vedení televize na adresu moderátorky je zajímavý ještě z jednoho důvodu. Ve stejné době, kdy se jednalo o jejím odchodu, opustil redakci zpravodajství respektovaný reportér PM, který odešel do konkurenční komerční

³³ L. Bogart, *The Management of Mass Media: An Agenda of Research*, s. 584

televize pracovat jako šéfredaktor. Jeho krok vedení označilo za pochopitelný a vyšlo mu v dané záležitosti vstříc.

Jak už jsem uvedla výše, moderátoři prestižních pořadů odcházejí jen zřídka a jsou zřejmě se svou pozicí spokojeni. Zdá se mi proto dost pravděpodobné, že vedení má sklon na místa moderátorů jmenovat lidi, u kterých se dá loajálnost očekávat. Lidi, kteří se výměnou za to, že stanou jakoby celebritou, zřeknou svých dalších nároků a potřeb. Toto tvrzení by ale vyžadovalo hlubší psychologický rozbor lidí na postech moderátorů.

O tom, co to znamená pokud televizní zaměstnanec nebude loajální a jaké následky ho čekají, pokud se například odváží veřejně kritizovat vlastní televizi píše Bernard Golberg ve své knize Jak novináři manipulují: „První dodatek zakazuje pouze vládě, aby nám nařizovala co smíme a nesmíme říkat. Ve firmách žádná demokracie neplatí. Upřímně řečeno, firmy se podobají spíš diktaturám – některé řídí osvětlený diktátor, jiné panovník méně osvětlený. Ale všichni tito diktátoři – šéfové, manažeři – musejí řídit svůj podnik a najaté pracovní síly mohou propouštět jak je jim libo.“³⁴

Co se týče referencí o lidech na nejnižších postech, má je vedení často pouze zprostředkované. Jejich názory závisí na tom, jak je daný pracovník v oblibě nebo neoblibě jemu přímo nadřízených. A jaký tudíž tito nadřízení vytvoří o daném člověku obraz u vyššího vedení. Není třeba příliš zdůrazňovat, že na prvním místě jsou často bohužel osobní sympatie a až po té pracovní schopnosti, lidské kvality nikoho nezajímají. Například redaktorka ZT byla ze směny povýšena po velmi krátké době podle názoru některých lidí proto, že byla napojena na skupinu bývalých pracovníků časopisu Týden. Dokonce se hovořilo o tom, že je bývalou milenkou tehdejšího šéfredaktora ON, se kterým se seznámila právě v redakci časopisu Týden. Postup ZT byl vskutku raketový. Během necelého půl roku od svého příchodu do televize získala dokonce interní pracovní smlouvu, na kterou mnozí jiní čekají celé roky a nutno zdůraznit, že se jí často ani nedočkají.

O apriorním hodnocení pracovníků ze strany vedení hovoří i příběh redaktorky PS. Sedmadvacetiletá dívka pracovala necelý rok ve směně, po té byla zařazena mezi redaktory. Její postup byl i pro ni samotnou poněkud problematickou záležitostí. Na pozici redaktora nahradila jiného svého kolegu, dříve směnaře FK, který jako

³⁴ B. Goldberg, Jak novináři manipulují, s. 100 - 104

redaktor pracoval asi půl roku. Po té mu tehdejší vedoucí domácí redakce řekl, že s jeho prací není spokojen a ukončuje s ním spolupráci, nabídl mu návrat do zpravodajské směny. FK sice bojoval s pocity ponížení, ale v televizi krátký čas ještě zůstal. Uvolněné redaktorské místo nabídl tehdejší vedoucí domácí redakce a moderátor Událostí RP právě směnařce PS. Stejně jako FK byla i PS usazena do kanceláře, kde tehdy ve velmi skromných podmínkách sídlil i tým našeho pořadu. Z toho důvodu jsem měla možnost s PS i častěji hovořit a dovědět se něco o jejích postřezích, zkušenostech a pocitech z práce v televizi. Velmi často hovořila o tom, že cítí, jak s ní vedení jedná jako s někým méněcenným a ne dost dobrým. Vyprávěla mi o jedné křivdě, ze strany šéfredaktora MP, která se jí osobně velmi dotkla. Při jedné ranní poradě v prosinci 2006, který byl charakteristický nepřiměřeně vysokými teplotami a nedostatkem sněhu v celé Evropě, navrhla jako téma reportáže problémy cestovních kanceláří, které pořádají lyžařské zájezdy do Alp a v situaci, kdy v celé Evropě není prakticky žádný sníh, musí rušit zaplacené zájezdy a vracet klientům peníze. Šéfredaktor ji zpražil: „To snad nemyslíte vážně? Co se Vám na tom zdá zajímavého.“ Necelých čtrnáct dní po té, po Novém roce, přesně stejné téma zpracovávali redaktoři ekonomické redakce – tentokrát se nikomu nezajímavé nezdálo. PS hovořila hlavně o tom, že ji velmi zklamalo, že po té, co téma navrhl nikdo jiný, se jí nikdo na poradě nezastal, nikdo neřekl, že totéž navrhovala ona již před dvěma týdny. Podobné situace ji často vedly k úvahám o odchodu.

Podle mých pozorování vedení neobsazuje pozice příliš v závislosti na obsahové kvalifikaci adepta a dokonce se o ni ani nezajímá. Většina redaktorů ekonomické rubriky například nemá ekonomické vzdělání. Do rubriky byli zařazeni prostě proto, že zde zrovna bylo málo lidí nebo proto, že již před svým nástupem znali někoho právě z ekonomické redakce. Vedení tak často plně nevyužívá potenciál jednotlivých zaměstnanců. Například redaktorka PK, která strávila dva roky na studiích ve švýcarské Ženevě a mluví plynule francouzsky neměla nikdy možnost tuto svou dovednost v práci využít a to i přesto, že v zahraniční redakci je pouze jeden redaktor, který ovládá francouzštinu a redakce se často dostává do situace, kdy francouzsky mluvícího redaktora postrádá. PK naopak od svého nástupu pracovala v ekonomické redakci, která ji příliš nebavila a nikdy ji nestudovala. Asi po dvou letech se za velmi složitých okolností stala členkou týmu našeho pořadu. Tento příběh velmi výmluvně svědčí o tom, jak vedení televizního zpravodajství často zneužívá své moci a upírá zaměstnancům možnost vlastní volby kariérního plánu,

neodvažují se říci růstu. Zaměstnanci jsou pro vedení téměř bezprávná pracovní síla a pokud projeví vlastní vůli setkává se to s nesouhlasem. Šéfredaktor se cítí jako jakýsi absolutistický vládce, totalitní diktátor, který má právo rozhodovat, přikazovat a zakazovat. Lidem na nižších vedoucích postech nejsou naopak cizí intriky a takzvané podpásovky, aby si získali jeho podporu. Šéfredaktor se příliš často nenamáhá, aby si o řadových zaměstnancích učinil vlastní názor.

Nyní se vrátím k příběhu přestupu redaktorky PK z ekonomické reakce. Tým pořadu pro který pracuji se měl rozšířit o jednoho člena, jednalo se o místo externího redaktora. Žádné konkrétní jméno nebylo navrženo. Tehdy jsem si vzpomněla na redaktorku PK, která pracovala v ekonomické redakci. Věděla jsem o PK, že na místě, na kterém je, není příliš spokojená a uvažuje o odchodu, ačkoliv má strach opustit bezpečné místo a začínat někde znovu. Věděla jsem, že se z neustálého stresu cítí již velmi vyčerpaná a nevidí před sebou možnost dalšího postupu. Řekla jsem PK o možnosti vstoupit do našeho týmu – ve svém odhadu jsem se nepletla – PK tato možnost velmi zaujala a byla rozhodnuta odejít ze svého stávajícího místa na místo v našem týmu, ačkoliv po ni znamenalo z hlediska statusu a prestiže jistý sestup (redaktor Událostí je v televizi víc než redaktor ekologického týdeníku, který se vysílá pouze na ČT 2). Následující den šla PK za vedoucím ekonomické redakce, aby se domluvila na podmínkách pro svůj odchod. Vedoucí redaktor ekonomické redakce jí do očí řekl, že její rozhodnutí chápe a souhlasí s jejím odchodem k prvnímu lednu, ačkoliv to pro něj bude znamenat značné problémy, protože z redakce zrovna několik nespokojených lidí odešlo úplně mimo televizi a redaktorů je tedy nedostatek. Dívka od něj odcházela naprosto spokojená, že vše proběhlo tak hladce. Jak se posléze ukázalo, velmi brzy poté, co odešla, šel vedoucí redaktor ekonomické redakce za šéfredaktorem, kde zřejmě řekl zhruba to, že dramaturg našeho pořadu přetahuje jeho lidi do svého pořadu a že se ekonomická redakce potýká s personálními problémy. Reakce šéfredaktora odpovídala jeho pojetí sebe sama jako totalitního diktátora a lidí jemu podřízených jako bezprávných otroků, kteří nemají právo rozhodovat o svém vlastním životě. Řekl, že přestup PK z ekonomiky (místa, na kterém se cítila frustrovaná a vyčerpaná) do týmu našeho pořadu (práce, o které byla přesvědčená, že by jí bavila a dala možnost dalšího osobního rozvoje) prostě nepovolí. Jeho poselství tedy zřejmě znělo – buď bude PK pracovat pro televizi tam kde je, kam jsme ji z vyšší moci přiřadili a bude tam už navždy, nebo pro televizi nebude pracovat vůbec. Další telefonát šéfredaktora směřoval k dramaturgovi našeho pořadu: „Co si

to vůbec dovoluješ přetahovat lidi z ekonomiky!!!“ I z tohoto sdělení lze jasně číst šéfredaktorovu představu o zaměstnancích – nemají vlastní názor, neumí se rozhodovat samostatně, pokud usilují o změnu, není to z jejich hlavy nýbrž proto, že je někdo jiný, zřejmě chytřejší, navedl. Dotyčné redaktorky se v celé kauze na názor nikdo nezeptal. Celá situace se vyřešila asi po dvou měsících, kdy za redaktorku našli v ekonomice náhradu. A podobný případ se opakoval asi o půl rok později, kdy do jednoho nejmenovaného magazínu chtěla přejít jiná ekonomická redaktorka, která již dlouho vykazovala známky frustrace, stresu a přepracování. Celá situace byla o to paradoxnější, že tuto redaktorku většina ekonomické redakce nepovažovala za příliš schopnou a její ztráta pro ně proto nemohla být ztrátou pracovní

Obzvlášť v ekonomické redakci, která se potýká s dlouhodobou nestabilitou, jsou tyto praktiky běžné. Redakce není spokojená se svým vedoucím, redaktori si stěžují na přetěžování a na špatné zacházení. Tato situace vznikla zejména po odchodu původní vedoucí na mateřskou dovolenou a po nástupu jednoho z nejdéle působících redaktorů (je zde několik desítek let, s věkem kolem padesátky) na její místo. Tento redaktor, který byl obecně ve svém oboru považován za profesionála, se jako vedoucí začal projevovat velmi neprofesionálně. Mnoho ekonomických redaktorů vyjádřilo názor, že zatímco původní vedoucí byla schopná tlumit problémy ze strany vyššího vedení, její zástupce je naopak znásobuje. Důsledkem toho je neobvyklá personální fluktuace v rámci ekonomické redakce – za poslední dva roky se patnáctka redaktorů ze dvou třetin obměnila, v některých případech dokonce vícekrát. Jedna mladší redaktorka, která v televizi pracovala před několika lety a poté delší dobu působila jako tisková mluvčí jednoho úřadu, vydržela po svém druhém nástupu v televizi necelý půlrok. Jako důvod odchodu udávala nečekaně změněné podmínky, příliš mnoho stresu, který se podepisuje na jejím zdraví a špatné vztahy. Jsou to právě zřejmě tyto časté odchody, které pak vedou vedení k tomu, aby omezovalo osobní svobodu a možnost volby pracovníků, kteří v rámci zpravodajství ještě zůstávají.

Neodvážuji se posoudit, zda jsou takovéto poměry v audiovizuálních médiích standardní nebo zda se v případě zpravodajství České televize jedná o dramatický proces systémových změn a probíhající restrukturalizace, kterou odstartoval rozjezd zpravodajského kanálu.

Otázce vztahu vedení a řadových pracovníků se ve své studii věnuje například i Alexander Matejko, dochází ale ke zcela jiným závěrům: „Zaměstnanci si

nestěžovali, že by jejich ambice byly frustrovány autoritářským přístupem vedení, nespravedlivým upřednostňováním jedné skupiny před druhou nebo nízkou intelektuální nebo morální úrovní ostatních a špatnými vztahy na pracovišti³⁵“ nebo „důraz je kladen na pečlivý výběr zaměstnanců a na podporu silné pracovní motivace.³⁶“ Rozdíly ve zjištění Matejkovy a této studie se dají vysvětlit několika způsoby: Matejko nepoužíval metodu skrytého zúčastněného pozorování, ale vedl otevřené rozhovory se zaměstnanci dvou prestižních polských deníků. Právě metoda rozhovorů je ale více náchylná k určitým zkreslením. Dotazovaným, kteří vědí, že jsou zkoumáni dává poměrně značnou míru možnosti stylizovat se do takové role, v jaké chtějí být viděni a jak v ní chtějí být viděni. Tazatel nikdy nemá jistotu, že jeho respondenti odpovídají podle pravdy a svých skutečných pocitů. Metoda dlouhodobého skrytého zúčastněného pozorování, kterou použila autorka této práce naopak dovoluje proniknout k zkoumaným objektům mnohem lépe, protože výzkumník je v tomto případě považován za jednoho z nich. Další možností je skutečnost, že práci v televizi vyhledává jiný typ lidí než práci v tisku, psychologická struktura zaměstnanců v polských denících nemusela zdaleka fungovat jako takový výbušný koktejl, jako je tomu ve zpravodajství České televize. Další a dle mého názoru nejpravděpodobnější vysvětlení je kombinací těchto dvou faktorů a skutečnosti, že toto pozorování probíhalo ve velmi nestabilní době v dějinách zpravodajství České televize. Prostředí, které popisuje Matejko, je prostředí stabilní, kde se nadřízení těší zasloužené profesní, administrativní i lidské autoritě a systém proto funguje dobře. ČT by bylo z tohoto pohledu možné považovat za systém velmi nemocný. Následující citát z Matejkovy studie to potvrzuje: „Redaktoři těchto novin jsou po mnoho let dobře srostlým týmem, nejsou to jen kolegové v pracovní době, ale i přátelé.³⁷“ Jestliže míra stresu v polských denících i ve zpravodajství České televize může být do jisté míry podobná, funguje v Matejkových denících odreagování v podobě dobrých vztahů, důvěry a podpory ze strany vedení. V ČT toto odreagování nefunguje a proto dochází k častým odchodům redaktorů, v současnosti jich zde většina nepůsobí déle než tři roky. Zcela jistě se dá říct, že pokud „důvěra ze strany nadřízených podporuje tým ke stále větším individuální a kolektivní

³⁵ A. Matejko, Newspaper Staff as Social System. In Tunstall, J.: Media Sociology, s. 171

³⁶ tamtéž, s. 173

³⁷ tamtéž, s. 174

iniciativě³⁸, „jak píše Matejko, mají způsoby současného vedení zpravodajství České televize na většinu řadových pracovníků spíš demotivující charakter. Novinářská práce, kterou mnoho lidí považuje aspoň za částečně tvůrčí, se tady stává doslova fabrikou.

Jakási „trvalá neudržitelnost“ poměrů začala vycházet najevo asi rok po rozjezdu zpravodajského kanálu, kdy manažerská strategie lidí ve vedení vytvořila v redakci zpravodajství všeobecný pocit permanentní frustrace, únavy, křivdy a nespravedlnosti. Zhruba po roce a půl začala být v redakci zřetelně sledovatelná jistá tendence – velmi mnoho lidí vyjadřovalo svou nespokojenost a často hovořili o odchodu. Začali se objevovat i první vlašťovky, které se skutečně rozhodly a televizi opustily – jako první odešel již v létě redaktor PM na post šéfredaktora zpravodajství konkurenční TV NOVA, brzy po něm odešla moderátorka SZ do konkurenční televize Prima. Ekonomická redaktorka a moderátorka ZO dala výpověď v září 2006, kdy dostala nabídku pracovat jako tisková mluvčí Ministerstva zahraničních věcí. Hned několik redaktorů přešlo do internetového deníku Aktuálně: blízkovýchodní zpravodaj TR, redaktorka domácí redakce KE, ekonomický editor DT. Na konkurenční Novu přešel zahraniční redaktor MR a o stejném kroku uvažovala i redaktorka MT. Další vlna masového exodu následovala v roce 2007 a byla završena pro mnohé nečekanou událostí, která ovšem měla zcela odlišný motiv.

Na přelomu října a listopadu roku 2007 se rozhodl k odchodu sám ředitel zpravodajství ZŠ, obecně považovaný za duchovního otce zpravodajského kanálu ČT24. ZŠ přijal nabídku konkurenční TV Nova na vybudování jejich internetového zpravodajství. Údajným motivem tohoto odchodu byly politické tlaky a zajímavá finanční nabídka. Každopádně tento odchod vyvolal v redakci zpravodajství velké obavy – s novým šéfem totiž obvykle nastává nová doba, nový šéf si najmenuje nové podšéfy a ti si přivedou své nové lidi. Zatím se ale zdá, že velké zemětřesení se dít nebude. Na místo nového ředitele zpravodajství byl jmenován někdejší šéfeditor a pozdější vedoucí redakce Dobrého rána.

³⁸ Tamtéž, s. 175

3.3. Vztahy redakce k realizačním profesím a týmová spolupráce

V předchozích kapitolách jsem popsala jednotlivé profese, které fungují ve zpravodajství a nastínila jejich specifika. Za nejpodstatnější kastu, která řídí život v televizním zpravodajství jsem označila novinářskou složku, která zodpovídá za obsah vysílání a po této stránce jej utváří. Nyní zvlášť pojednám o tom, jak novináři ve zpravodajství nahlíží na ostatní profese, jaké k nim mají vztahy a jaké vztahy mají mezi sebou. Domnívám se, že je to důležité pro plné pochopení mentality redakčních pracovníků televizního zpravodajství, která je jedním z důležitých předmětů této práce.

Někteří redaktori si například velmi často stěžují na kameramany. Tvrdí, že jim dělají ostudu a že se za ně na „place“ stydí. Kritizují například to, že kameramani na tiskových konferencích konzumují příliš mnoho občerstvení. Velmi kritizovaná byla rovněž skutečnost, že kameramani a technici, kteří se při natáčení starají o zvuk, mají tendenci hovořit s respondenty a sami dělat interview, což je práce, která pochopitelně náleží redaktorům. Stížnosti ze strany redaktorů si nakonec vynutily zásah vedení, které oficiálně zakázalo kameramanům a technikům s respondenty vůbec hovořit.

Redaktori obecně považují kameramany a techniky spíše za hloupější. Někteří redaktori mají zároveň pocit, že kameramani své práci nerozumí. Redaktorka FŠ se například rozčilovala, že jí nikdo nenatočí správný stand-up.³⁹ Redaktori si často stěžují i na kvalitu a množství obrázků, které kameraman natočí, případně na kameramanovu nedostatečnou rychlost či flexibilitu. Kameramani zase často mají pocit, že redaktori nevědí, co vlastně chtějí. Pokud si ale nějaký kameraman bude stěžovat, obrátí se situace zpravidla proti němu.

Kameramani mají rovněž velmi často výhrady k chování redaktorů – některé, zejména ty mladší, označují za namyšlené a nezkušené. Kritizují například, že neberou ohledy na technické nároky natáčení – spěchají a jsou nervózní a že často ani nenabídnou pomoc s těžkým vybavením.⁴⁰

³⁹ Pod pojmem stand-up se rozumí odhlášení redaktora v obraze na konci reportáže

⁴⁰ Kamera a stativ váží dohromady asi 25 kilo. Většinu štábů tvoří kromě redaktora ještě kameraman a technik, kteří se o nošení těžkých věcí podělí. Některé úsporné štáby ale jezdí bez technika – úkol nosit veškeré vybavení je pak na kameramanovi.

Obecně lze říci, že například mladé redaktorky a směnařky lépe vychází a jsou celkově spokojenější s mladými kameramany, což může mít samozřejmě původ jinde než v práci. Přátelství zde mohou vznikat napříč profesemi, což se samozřejmě odráží i na spokojenosti s prací spřízněné osoby. Podobně o tom píše Bogart: „Neustálá socializace je problém. Společné obědy, večírky nebo prostě kamarádství lidí, pro které je pak obtížné zasáhnout proti sobě navzájem.“⁴¹

Velmi mnoho kritiky se snáší i na oddělení denní grafiky, které vyrábí pro redaktory podle zadání grafické přehledy do jejich reportáží. Kapacitně omezené oddělení čelí často velkému náporu objednávek, které všechny většinou velmi spěchají a které někdy nestíhá realizovat, což obvykle vyvolává řadu stížností. Podle redaktorů je vždy na vině neochota nebo neschopnost grafiků.

Velmi zvláštní je v tomto ohledu situace produkčních, kteří jsou v nejtěsnějším kontaktu s redaktory a jsou jimi velmi ovlivňováni. Z tohoto důvodu se snaží mít co nejméně problémů a možné stížnosti dalších pracovníků – kameramanů nebo grafiků pokud možno smést ze stolu. Jeden kameraman si například stěžoval redaktorce, se kterou jel točit publicistický rozhovor, že pro takovou práci nemá patřičné vybavení a že je třeba předem zadat požadavky na jakoukoliv nestandardní práci. Redaktorka poté mluvila s šéfredaktorem, kterému zřejmě lehce zkresleně tlumočila kameramanovy stížnosti. K produkci se dostala verze, podle které si redaktorka stěžovala na kameramana. Produkční pověřená výrobou pořadu, pro který bylo interview točeno, pak jednoduše řekla kameramanovi, aby si příště nestěžoval.

Z výše uvedeného vyplývá jeden zajímavý závěr. Ačkoliv televizní zpravodajství zaměstnává stovky lidí v desítkách profesí, z nichž všichni mají své nezastupitelné místo v procesu vytváření vysílání a je tedy nutná velmi organizovaná spolupráce, převládající duch je velmi individualistický. Zatímco redaktoři mají pocit, že realizační složky nenaplňují jejich požadavky dostatečně a cítí se jim být nadřazeni, mnoho lidí právě na těchto postech se cítí velmi málo oceněno za svou snahu. Mají pocit, že vše, co dělají, je považováno za samozřejmost. Situaci redaktorů můžeme s trochou nadsázky přirovnat ke skupině rozmazlených sebestředných dětí, pro jejichž rozmarné požadavky je vždy k dispozici organizovaná skupina chův.

V situaci, kdy každý člověk má své přesně dané pracovní povinnosti a každá činnost je kontrolována někým na vyšším postu, se zdá velmi těžko pochopitelné, že

⁴¹L Bogart, *The Management of Mass Media: An Agenda od Research*, s. 581

může docházet k zásadním chybám. Důvod je zřejmě ten, že ve zpravodajství týmový duch nevládne. Právě proto, že každý viník bude potrestán na té nejnižší instanci, není důvod, aby někdo výše postavený příliš aktivně usiloval o to, aby upozornil druhého na chybu v dobrém, bez zbytečného ponižování nebo trestání. Chybovat ve zpravodajství, aspoň z pohledu vedení, není lidské. Jako důkaz jakési týmové nefunkčnosti poslouží následující příběh: Směnaři ekonomické rubriky mají za úkol vyhotovovat podklady pro grafy do relace Události komentáře, které zobrazují vývoj cen benzínu a ropy, kurzy dolaru a eura a dění na pražské burze. Podklady pro tyto grafy jsou zpracovávány do podoby excelových tabulek a tak se pak posílají na oddělení denní grafiky. Velmi často se stane, že směnař zapomene změnit datum v grafu nebo napíše špatně desetinnou čárku. Ačkoliv tyto grafy jsou poslány ještě namlouvány pod obraz moderátorem a od okamžiku jejich zhotovení do odvysílání uběhne i několik hodin, řeší se všechny případné chyby až na poradě vedení následující den. Autor chyby se o ní dozví obvykle z e-mailu od svého nadřízeného – v tomto případě od vedoucí ekonomické rubriky. V době, kdy jsem pracovala právě jako ekonomický směnař a sama jsem se s touto prací potýkala, často ve velkém časovém stresu a v záplavě dalších úkolů, jsem několikrát podnikla snahu o to, domluvit se s někým z domácí směny, kdo s těmito grafy pak ještě dál pracuje, aby pokud odhalí chybu, dal včas někomu z ekonomické směny vědět, aby chyba mohla být ještě před vysláním opravena. Nikdy se tak nestalo. Vše se vždy řešilo až druhý den.

Domnívám se, že tato nízká ochota včas druhého upozornit na chybu souvisí s touhou po vlastním prosazení, která je v pozadí motivů mnoha zdejších pracovníků. Pokud člověk sleduje v první řadě vlastní zájem, velmi se mu hodí, pokud jiný udělá chybu, která ho zdiskredituje v očích vedení a to se v pracovním stresu ve zpravodajství může stát opravdu velmi snadno. Podobnou atmosféru vzájemné nevěřivosti jakou zaznamenala i autorka této práce popisuje i Joseph Bensman v již zmiňované studii z prostředí reklamní agentury.⁴² Stejně jako v reklamní agentuře se i v redakci zpravodajství České televize nejruznější konflikty často vyjadřují při soukromém pomlouvání. I přes tento citelný individualismus samozřejmě existuje velké množství neformálních sociálních vztahů a vytváří se různé kliky a spojení, která vždy sdružují určitou skupinku lidí. Podobně se o tom vyjadřuje i

⁴² J. Bensman, *The Advertising Agency Man in New York*. In Tunstall, J.: *Media Sociology*, s. 212

Alexandr Matejko v rámci své studie z prostředí polských tištěných médií: „Existuje značný pocit solidarity mezi těmi, kteří se denně setkávají. Vždy jsou ochotni si vzájemně pomoci a v mnoha ohledech existuje značná míra sociálních vztahů.“⁴³ Do jaké míry jsou ale přátelství v České televizi skutečná si netroufám posoudit. Vzhledem k tomu, že svět televizního zpravodajství je ve své podstatě značně povrchní, domnívám se, že taková budou i přátelství, která mezi zdejšími zaměstnanci fungují.

4. Motivace pro vstup a práci v televizním zpravodajství

Novinářskou práci v televizním zpravodajství vyhledává z velké části specifický druh lidí, který se liší od těch, kteří vyhledávají práci v jiných médiích nebo dokonce v jiných podnicích. Najdeme zde samozřejmě i takové, kteří dlouhodobě působili v tisku nebo rozhlasu a někteří se tam po čase zase vrací, ti se ale nestávají jádrem televizní komunity, neztotožňují se plně se zdejším klimatem a zachovávají si určitý vnitřní odstup.

Že lidé, kteří směřují do televize jsou jiní než ti, kteří směřují do tisku, jsem měla možnost pozorovat již během bakalářských studií na Katedře žurnalistiky Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy. Zde se již během druhého ročníku studia oddělovali lidé směřující na televizní specializaci a lidé směřující do rozhlasu a tisku. Velmi zjednodušeně by se dalo říct, že v tomto velmi skromném vzorku mých spolužáků tvořili „tiskaři“ a „rozhlasáci“ tu méně konformní a dalo by se říct alternativnější část lidí, často se širším obzorem a polem zájmů, nicméně byli často méně snaživí ve studiu a méně ambiciózní. Mezi „televizáky“ naopak bylo velké množství „snaživých premiantů,“ nicméně s méně výraznou osobností i rozhledem. Skutečně i později během své práce v televizi jsem se zde setkala s většinou spolužáků z televizní specializace a s nikým, kdo se na škole původně zaměřoval na tisk a rozhlas. Z toho vyvozují, že k volbě těchto zaměření vedou již na počátku odlišné pohnutky, které pramení v samotné osobnosti adeptů.

Mezi prací pro televizi a například pro tisk totiž existuje jeden podstatný rozdíl. Televizní novinář má sice pro své sdělení ve srovnání s kolegy z tisku nebo internetu velmi málo prostoru – asi tak 15 řádek ne příliš hustě psaného textu - tato skutečnost

⁴³ A. Matejko, Newspaper Staff as Social System. In Tunstall, J.: Media Sociology, s. 174

je ale vykoupena jinou kvalitou. Televizní novinář má možnost „být vidět.“ Několik vteřin ve stand-upu⁴⁴ na konci reportáže dostane prakticky každý, kromě toho cesta za regulérním místem na obrazovce v roli moderátora je pro mnohé velmi lákavou vidinou. S rozjezdem čtyřadvacetihodinového kanálu ČT 24 se tato možnost stala podstatně snáze dostupnou pro velké množství lidí. Domnívám se, že v prostředí zpravodajství České televize, je to velmi často tento mechanismus, který lidi přivádí a který je motivuje k tomu, aby vydrželi často velmi extrémní tlak, který práce a mezilidské vztahy v této instituci přinášejí. Fakt, že Vás denně vidí statisíce lidí, Vám poskytuje jakýsi pocit výlučnosti. O tom se na vlastní kůži přesvědčí každý začínající redaktor – ještě několik týdnů po té, co se poprvé objevíte na několik vteřin ve stand-upu v Událostech, budete potkávat své známé, kteří Vám nadšeně sdělí, že Vás viděli v televizi. I pro ně je to, zdá se něco mimořádného. Za nevelké množství práce, která v konkrétním případě nemusela vyžadovat ani příliš mnoho úsilí a přemýšlení, tak sklízíte ohlasy, na kterých byste v jiné branži museli pracovat mnohem déle a usilovněji. Je to dle mého názoru právě tento mechanismus – extrémní potřeba uznání a pocitu určité důležitosti za vynaložení poměrně malého úsilí, která vede lidi do spárů televizního zpravodajství nebo možná do spárů televize jako takové.

O prestiži práce televizního novináře jako jednom z prostředků, kterým si televizní instituce získává konformitu svých zaměstnanců v americkém prostředí, píše Malcolm Warner: „Mnoho televizních novinářů v tisku již pracovalo a práci v televizním zpravodajství považují za svůj nejzazší cíl, zpět do novin většinou neodcházejí.“⁴⁵ Podle Warnera je velkou hodnotou pro televizní novináře zejména to, že se v televizním zpravodajství se v amerických podmínkách nachází podstatně více financí než v americkém tisku, jako další faktor uvádí, že sledovanost televize je mnohem vyšší než náklady jednotlivých deníků - čím víc lidí novináře vidí (nebo čte jeho výstup), tím, se cítí být důležitější. Posledně zmiňovaný aspekt by mohl zřejmě fungovat i ve zpravodajství v České televizi. Méně závažný je pak důvod finanční. Většina redaktorů má sice nadprůměrný plat, ale například v reklamě nebo public relations, by si jistě mohli přijít na peníze mnohem lepší.

⁴⁴ Stand-up je odhlášení redaktora v obraze na konci reportáže, které obsahuje kromě jména redaktora ještě krátkou dodatkovou informaci.

⁴⁵ M. Warner, Control of Policy in the Television Newsroom, s. 290

Paradoxní v tomto směru může být, že ačkoliv z průzkumů sledovanosti velmi zjevně vyplývá, že většina publika dává přednost zpravodajským relacím jiných stanic (o sledovanosti digitálního kanálu ČT 24 ani nemluvě), mnoho zaměstnanců České televize se ale přesto domnívá, že právě veřejnoprávní televize je nejlepší a být jejím spolupracovníkem je prestižní samo o sobě. Ten stejný názor zastává i vedení zpravodajství. I zde možná vystupuje do popředí jakási konformita jako rys osobnosti – práce ve zpravodajství České televize může být z hlediska proniknutí do problému a jeho prezentace stejně povrchní, jako práce novináře na televizi Nova, nicméně není obecně považována za bulvární. Novinář v České televizi si tedy může nárokovat jakousi serióznost a nadřazenost nad kolegy z komerčních stanic. Nicméně fluktuace mezi televizními stanicemi je poměrně běžná, většinou k ní ale vedou extrémní okolnosti, jako je dlouhodobá nespokojenost nebo mimořádně lákavá, zejména finanční, nabídka od konkurence, případně nabídka moderovat sledovaný pořad.

O motivaci pro volbu žurnalistiky jako takové za povolání píše ve své knize Sociologie žurnalistiky i Brian McNair: „Díky svému ústřednímu postavení v současné kultuře je žurnalistika přitažlivým cílem stále většího počtu mladých lidí, kteří studují média nejprve na středních školách a později na vysokých školách a univerzitách na celém světě. Žurnalistika není tak docela nový rock n roll, ale každá země má své novinářské hvězdy, které zaujímají postavení srovnatelné s postavením význačných politiků (bez odpovědnosti dané jejich úřadem). Těší se oblibě srovnatelné s oblibou známých osobností a pobírají plat srovnatelný s nejúspěšnějšími obchodníky (aniž by na konci pracovního dne museli vykazovat zisk).⁴⁶“

Tato úvaha je z našeho pohledu velmi zajímavá. Novinář, hlavně ten televizní, se může stát relativně populární osobností, aniž by vlastnil nějaký mimořádný talent – hudební, herecký, tvůrčí a aniž by musel na rozvíjení tohoto talentu tvrdě pracovat. Adept televizní žurnalistiky se vlastně vydává na dráhu jakési legální rychlokvašky, kterou nečeká veřejné odsuzování jako například účastníky reality show, protože se obecně pohybuje v branži, která i přes mnohá odsuzování, požívá jisté prestiže a je ve své podstatě poctivým zaměstnáním. Skutečně ve zpravodajství České televize najdete mnoho lidí, kteří zde pracovali a pracují ještě předtím, než dosáhli 25 let

⁴⁶ B. McNair, Sociologie žurnalistiky, s. 17

věku a než dokončili vysokoškolská studia a už v této době se běžně objevují na televizní obrazovce. Televizní novinář nemusí být nijak zvlášť vzdělaný ani inteligentní. Musí být spíš zběhlý, trochu drzý, sebevědomý a schopný se příliš nezdržovat zbytečným přemýšlením a rozhodováním. Pokud redaktor touží po pozici moderátora (což se dle mého názoru dá s klidem říct o většině lidí), musí zároveň pracovat na určité kultivovanosti svého projevu. Většinou tedy navštěvuje lekce správného mluvení, které mu platí zaměstnavatel.

Tato relativní snadnost úspěchu je možná právě tím podstatným, co sem přitahuje lidi, kteří by ve většině ohledů mohli být považováni spíše za průměrné a také to vysvětluje, proč zde právě takoví lidé většinou uspívají a jsou s institucí nejvíce konformní – umožnila jim totiž stát se velmi snadno „někým.“

Velmi zajímavým srovnávacím materiálem může být v tomto směru stať Josepha Bensmana *The Advertising Agency Man in New York*, která je obsažená v již zmiňovaném sborníku Jeremy Tunstalla. Bensman si zde pokládá velmi podobnou otázku jako autorka této práce: „Kdo jsou lidé, kteří vyhledávají práci v reklamní agentuře/ v televizním zpravodajství a co je tady drží?“ Domnívám se, že zde existuje řada podobností. Už i proto, že ne úplně malé procento televizních novinářů reklamní agenturou již prošlo nebo tam hledá uplatnění později, když je práce ve zpravodajství přestane uspokojovat. V reklamní agentuře samozřejmě ustupuje do pozadí motiv být vidět, silněji se naopak ozývá motiv finanční, společný může být motiv jakési nadřazenosti, kterou televizní novinář i reklamní tvůrce pociťují ke svému publiku. O tom ale pojednám později.

Sama práce jak v televizním zpravodajství tak v reklamní agentuře působí selektivně. Ne každý se může dostat nahoru a ne každý bude mít dostatečnou motivaci zde setrvat. Bensman o tom píše toto: „Tlaky, obtíže a iracionalita, která souvisí s prací v reklamě, mají selektivní působení – do reklamy přicházejí, jsou schopni zde vydržet a jsou oceňováni pouze ti, kteří jsou sami na toto prostředí nejlépe naladěni. Kromě materiálních odměn nabízí reklama i hluboké psychologické potěšení, narcisticky dobrý pocit, že se člověk umí vypořádat s požadavky, které mu tato práce ukládá.“⁴⁷

V hierarchii zpravodajství tuto selekci pozorujeme od nejnižších stupňů – ne každý směnař postoupí na místo řádného redaktora a ne každý redaktor se stane

⁴⁷ J.Bensman , *The Advertising Agency Man in New York*. In Tunstall, J.: *Media Sociology*, s. 216

editorem či moderátorem. Zatímco někteří směnaři tuto ambici postrádají sami od sebe a svou práci zde berou jako dočasnou (domnívám se, že je jich menšina), jiní po ní sice touží, nicméně nejsou okolím považováni za vhodné a proto zůstávají nadměrně dlouho na pozici směnaře s mizivou vidinou na profesní růst. I mezi redaktory je mnoho takových, kteří se sice redaktory nějakou cestou stali, nicméně nejsou považováni za lidi na svém místě. Jsou trnem v oku mnohým nadřízeným, kterým jdou velmi často takzvaně na nervy. Často bývají mezi kolegy tajně pomlouváni a zesměšňováni, což jim pochopitelně nikdo nedokáže říct přímo do očí. Motivace těchto lidí uplatnit se v televizi je větší než jejich schopnost splnit nároky tohoto prostředí. Mezi argumenty, kterými jejich kolegové vysvětlují jejich nevhodnost v této práci, bývá například to, že neumí příliš jednat s lidmi a dělají takzvaně ostudu (zkrátka nejsou reprezentativní nebo se tak neumějí chovat), jsou zbrklí a dělají mnoho chyb, neumí si informace srovnat v hlavě a posoudit co je zajímavé nebo podstatné, kromě toho také nejsou schopni psát způsobem, který se požaduje – tedy stručně, srozumitelně a jasně a pokud možno trochu bombasticky. Tito lidé mohou v televizním zpravodajství silou své vlastní vůle dlouhá léta přežívat nebo dalo by se i říci živořit, aniž by kdy dostali svou příležitost. Z pohledu nadřízených je to proto, že na to prý nemají, z pohledu jich samých se často jedná o pocit značné křivdy.

Jedním z takových příkladů je jedna redaktorka ekonomické redakce, žena středního věku, původní profesí operní zpěvačka, která má rovněž vystudovanou Vysokou školu ekonomickou. V době kdy jsem v redakci zpravodajství začala pracovat jako směnař v ekonomické redakci, pracovala tato žena jako redaktorka. Byla zde zaměstnána již přes deset let a proto byla v řádném zaměstnaneckém poměru. Vedoucí ekonomické redakce ji jen velmi nerada nasazovala na natáčení reportáží. Dělala to pouze v případě, že všichni ostatní redaktoři pracovali na jiném, důležitějším, tématu. Nejčastěji byla tato redaktorka využívána jako další směnař. Připravovala obrazové materiály pod čtené zprávy podle zadání editora, připravovala grafy vývoje cen benzínu a nafty a vykonávala další pomocné činnosti. Velmi ji frustrovalo, kdykoliv byl do ekonomické redakce přijat nový redaktor. Zřejmě očekávala, že nováček zaujme konečně její místo a ona bude moci dělat prestižnější práci. Nikdy se tak ale nestalo. Vedení ekonomické redakce ji stále nechávalo tam, kde byla a naopak nově příchozího se snažilo co nejdříve naplno zapřáhnout do natáčení reportáží i dělání živých vstupů. Tato žena sice velmi toužila po váženější

práci v rámci zpravodajství, kdykoliv ale měla zpracovávat reportáž, velmi podléhala časovému stresu. Často pak za hlasitého zvukového doprovodu pobíhala po chodbách sem a tam a vyvolávala tak dojem, že dělá mnohem víc a mnohem náročnější práce, než všichni ostatní redaktoři denně zvládali v tichosti. V těchto situacích se velmi často snažila část své práce a zodpovědnosti přehodit na někoho z dalších redaktorů nebo směnařů, kteří ji mohli pomoci. Asi po půl roce mého působení v ekonomické redakci byla, ačkoliv nadále zůstávala v zaměstnaneckém poměru, oficiálně degradována na ekonomickou směnu a práci redaktora začala zastávat jiná kolegyně, která předtím pracovala ve směně. Pro zmiňovanou ženu to byl další tvrdý zářez. Jestliže už předtím jezdila natáčet velmi málo, této práci jí nyní ještě ubylo a omezila se na situace opravdu mimořádné. Vedení totiž místo ní raději nasazovalo na natáčení jiné mladé a začínající směnaře, u kterých očekávalo možnost růstu. Stres a psychické vypětí se na této ženě podepisovaly již na první pohled. Velmi stručně řečeno, nevypadala příliš zdravě a její chování se občas zdálo tak trochu nevhodné v nejrůznějších situacích i mezi kolegy, zřejmě důsledek značného psychického vyčerpání.

Nedostatek těch správných schopností v této branži, stejně jako v reklamě, zkrátka nic nevyváží. Bensman o tom dále píše: „Člověk, který má skutečná talent a tvůrčí schopnosti v jakékoliv oblasti nebude v reklamě šťastný. Opravdu autonomní tvůrčí osobnost bude špatně snášet tlaky, komisní politiku a rozhodování, bude to cítit jako destruktivní pro svůj talent. Pokud tuto práci přijme, bude se cítit provinile, že zradil své původní poslání. Do reklamy se nehodí ani osoba, která je milá, jemná, etická a věřící v Boha nebo ve spontánní mezilidské vztahy. Reklama vyžaduje lidi obrněné, kteří mají tvrdost, dobré nervy a jsou ochotni vykořisťovat sebe i druhé... Uspěť tu může člověk, který není nijak zvlášť talentovaný, ale je technicky zdatný a poměrně bystrý... Bude potřebovat nejen dobré nervy, ale i dobrou fyzickou konstituci a schopnost tvrdé, ale ne za každou cenu smysluplné práce...Musí se umět ovládat, mít takt a schopnost užívat si povrchní mezilidské vztahy...Pokud má tyto kvality a peníze a pocit moci jsou pro něj dostatečnou motivací, může uspět.⁴⁸“ Téměř vše z tohoto odstavce platí i pro studované novináře ve zpravodajství České televize. Je to totiž hlavně individualismus a touha uplatnit se a prosadit se, které jsou dominantními hodnotami, které vedou jednání většiny lidí ve zpravodajství a to i

⁴⁸ J.Bensman, The Advertising Agency Man in New York. In Tunstall, J.: Media Sociology, s. 216

přesto, že práce v televizním zpravodajství je závislá na složité týmové souhře. Každý sleduje v první řadě svůj vlastní zájem. Stejně tak dobré nervy a schopnost vykořisťovat sám sebe je zde důležitá. Pokud tyto vlastnosti nemáte, buď to odnese Vaše zdraví a nebo sami zjistíte, že Vám to za to vlastně nestojí. Na obtíž jsou i přílišné tvůrčí ambice nebo potřeba hlásat jakékoliv myšlenky a pravdy, případně proti něčemu bojovat (ačkoliv mnozí mohou za tyto věty schovávat své skutečné pohnutky). Televizní novinář v podmínkách zpravodajství České televize tvoří jen ve velmi omezených mantinelech, tak, jak mu to diktuje vkus jeho nadřízených. Jde zde spíše o to, co nejlépe si osvojit jisté postupy a být schopen podle nich co nejrychleji pracovat. Uplatňovat přílišnou kreativitu, která by odporovala vkusu nadřízených a obecným předpisům, může být doslova sebevražedné, vše zde totiž má svá pravidla a předem dané formy. Například natáčet rozhovor, který má být použit ve zpravodajské reportáži jako takzvaný synchron,⁴⁹ má možná jen velmi málo společného s tím, co si pod pojmem rozhovor představuje většina lidí. O osobu respondenta a jeho názory na problémy ani tolik nejde. Nejde ani tolik o touhu novináře dostat z respondenta co nejvíce zajímavých věcí. Jde o to, dostat přesně takovou větu, kterou chcete a potřebujete slyšet v optimální délce, pokud možno bez přeříkávání. I proto je poměrně běžné, že novinář respondenta velmi pečlivě instruuje, jak má mluvit, kterým slovem má začít a kolik má říct slov. Na žádné velké myšlenky není čas. Je třeba získat jednu větu – pro kreativitu tedy velmi málo prostoru. Na místě není ani potřeba říkat vždy a za každou cenu pravdu. Naopak je důležité umět v čemkoliv najít problém, jakkoliv banální a umět ho dostatečně nafouknout, aby na první pohled působil jako konfliktní kauza.

Bensman popisuje i jistý psychologický efekt, který má práce v reklamní agentuře. Ne všichni zdejší zaměstnanci mají totiž skutečně takové platy, aby žili v opravdovém bohatství. I ti s poněkud skromnějšími příjmy si ale mohou žít jako boháči při obchodních schůzkách s klienty, které hostí z firemního rozpočtu. I když jejich životní standard je mnohem nižší, mohou často navštěvovat luxusní restaurace, kde si objednávají kvalitní víno a drahé pokrmy. Podobný psychologický efekt najdeme i v televizním zpravodajství. Ne všichni pracovníci jsou tu skutečné celebrity, na světě celebrit, který utváří televizní obrazovka ale aspoň částečně participují. Ačkoliv tedy nejsou skutečně obecně známými a populárními

⁴⁹ synchron je v televizní hantýrce výraz pro výpověď respondenta na kameru, ve zpravodajství obvykle nebývá delší než 15 vteřin

osobnostmi, které i cizí lidé na ulici poznávají, tento pocit jim dodávají aspoň jejich vlastní známí, kteří (aspoň z počátku) vždy patřičně reagují, pokud svého kamaráda v televizi uvidí.

Aleksander Matejko v již několikrát zmiňované studii konstatuje paradoxní zjištění: „Zaměstnanci novin jsou pro sociology obzvlášť zajímavým objektem hlavně proto, že většinou tvoří tým lidí, z nichž každý má vysoké ambice v zaměstnání a kteří jsou přitom spolu v pracovním kolektivu velmi úzce propojeni.⁵⁰“

Jak snad dostatečně jasně vyplývá z předchozího textu, velké ambice má i většina redakčních pracovníků televizního zpravodajství. Mezi redaktory prakticky nenajdete skromné submisivní bytosti, které svou práci berou jen jako nutný zdroj obživy a jsou ochotni kdykoliv ji dát stranou. Naopak zde najdete mnoho lidí, kteří prakticky nemají žádné mimopracovní koníčky, protože veškerý jejich život je spojen s prací a touhou se v ní uplatnit. Proto je zde všude ukrytá rivalita a soutěživost. Je skutečně s podivem, že uskupení takto individualistických jedinců může dlouhodobě fungovat. Odpověď je zřejmě taková, že tlaky, které v tomto prostředí vznikají jsou přeci jen slabší, než individuální motivace jednotlivců. Přesto důsledky těchto tlaků jsou patrné na první pohled. Nenajdete zde moc lidí, kteří by byli takzvaně v pohodě. I když dosáhnou relativního úspěchu, jsou zdejší zaměstnanci často nepřijemní, nervózní, často arogantní a poněkud sebestřední. Docházíme k dalšímu paradoxu. Pracovníci televizního zpravodajství jsou ochotni odevzdat svůj život práci, která jim přitom nepřináší hluboké vnitřní uspokojení, které nacházíme u jiných lidí oddaných své profesi (například vědců nebo umělců). Alespoň částečné vysvětlení této frustrace možná najdeme opět u Matejka: „Novináři mají vysoké sociální a profesní aspirace a jejich práce jim sama o sobě nenabízí pole, na kterém by mohli najít dostatečnou stabilitu...Stejně jako herci, musí novináři neustále znovu a znovu upevňovat svoji pozici tím, že produkují něco, co je vždy velmi brzy zapomenuto.⁵¹“

Dle názoru autorky této práce jde ovšem jen o část vysvětlení, tu část, která se vztahuje na novinářskou profesi jako takovou. V podmínkách televizního zpravodajství musíme brát v potaz i další skutečnost. Dle mého názoru je to v samotné psychice lidí, kteří do zpravodajství přicházejí. Jak zaznělo již v úvodu této kapitoly, lidé kteří směřují do televizního zpravodajství bývají totiž od základu

⁵⁰ A. Matejko, Newspaper Staff as Social System. In Tunstall, J.: Media Sociology, s. 168

⁵¹ Tamtéž, s. 177

jiní, než ti, kteří směřují třeba do rozhlasu nebo tisku. Jejich touha po uplatnění je zřejmě mnohem větší. Dá se říct, že lidé v televizi jsou svým způsobem tak trochu věčně nespokojení a chtěli by stále víc. Proto může být překvapující, že tuto nespokojenost nachází i Matejko u novinářů v prestižních polských denících: „Je s podivem, že mezi novináři existuje značná kritičnost k vlastní skupině. Sami novináři často zmiňují povrchnost, domýšlivost, cynismus a oportunistus jako základní vlastností novinářů ... Tato sebekritičnost se dá vysvětlovat existujícím nesouladem mezi aspiracemi novinářů a jejich aktuálním sociálním a profesním statutem.⁵²“ Novinář a ten televizní obzvlášť, zkrátka téměř nikdy není tak daleko, aby měl dost, vždy bude chtít být ještě dál.

5. Socializace – hodnoty a normy

Každý nově příchozí do televize si musí nejdřív osvojit prostředí, pracovní návyky i zdejší normy a hodnoty, než se stane skutečným členem komunity. Jsou lidé, kteří jsou k tomu disponovaní lépe a zařadí se poměrně rychle, jiní se s prostředím sžívají pomaleji a některým se to tak úplně nepodaří nikdy. Sžít se s televizním společenstvím musí lidé na všech stupních hierarchie. Dá se říct, že většina nově příchozích, ať už se jedná o začínajícího směnaře nebo nového šéfa, který přichází z venku, se potýká s počátečním odmítáním a nedůvěrou ze strany svého okolí. Zatímco směnař čelí všudypřítomnému podezření z neschopnosti, řada editorů, kteří přijdou z jiných neaudiovizuálních médií, je zase podezřívána a obviňována z toho, že nechápe specifika a nároky televizní práce. Kam až může zajít odmítnutí nevídaného šéfa zvenku, ukázala takzvaná televizní krize v roce 2000. Zde se právě ukázala síla kolektivu, který se dokáže sjednotit a s nevídanou silou vypudit nežádoucí element.

Asi nejlepší strategií, jak co nejlépe a nejrychleji takzvaně zapadnout, je jít kolektivu takzvaně po srsti a snažit se pochopit, kteří lidé mají strategické pozice v životě televizního zpravodajství. Ne každý redaktor nebo editor je totiž stejně významný. Nevhodné slovo na nevhodném místě může mít dalekosáhlé důsledky a strategické přátelství s tím správným člověkem může doslova nastartovat kariéru.

Je asi důležité poznamenat, že většina těch, kteří do redakce přicházejí jsou již svou volbou této dráhy předznamenáni k určitým hodnotám, které jim usnadňují

⁵² Tamtéž, s. 177

splnit nároky tohoto prostředí. Důležitou hodnotou je důraz na to, co se právě děje a pocít, že je velmi důležité to sdělit národu. Použila bych zde slova současného šéfredaktora zpravodajství, který v jednom rozhovoru prohlásil, že „má rád informace“ a že „nevědět, co se děje, je to nejhorší, co se člověku může stát.“ Mnoho lidí trpících nejrůznějšími zdravotními problémy nebo truchlících kvůli ztrátě blízkého člověka by se zřejmě podivilo nad tím, co šéfredaktor televizního zpravodajství oficiálně považuje za největší tragédii v životě člověka. Je to o to paradoxnější, že právě lidé v médiích denně informují o nejrůznějších neštěstích ze všech koutů světa. Ale taková jsou již média a takový jsou lidé, kteří v nich pracují – své práci přikládají maximální důležitost. Ochota přijmout tuto hodnotu a podřídit jí svůj život je základem úspěšného vstupu do světa televizního zpravodajství.

Mnoho dalších hodnot, které se týkají samotné práce a toho, na co v ní klást důraz, se může měnit v závislosti na tom, kdo je zrovna takzvaně u válu a co on sám v této práci zdůrazňuje. Která témata, případně jaký styl podání se mu zdá být nejlepší. Schopnost přizpůsobit se těmto požadavkům je pak dalším krokem k přežití. Je i zároveň důvodem toho, proč s novým šéfem většinou nastává tak trochu nová éra.

Mnoho vnitřních norem souvisí přímo se samotnou prací – jsou to normy týkající se například výběru respondentů. Každý televizní novinář brzy pochopí, že v televizi nevypadá dobře každý a že ne každý dokáže mluvit tak, aby to bylo pro televizi vhodné. Výstižná je v tomto ohledu citace z interního pokynu pro redaktory jednoho publicistického pořadu na stanici CBS, který ve své knize *Jak novináři manipulují* cituje Bernard Goldberg: „Důležité je i to, jak lidé vypadají. Můžete udělat rozhovor s tou nejchytřejší ženou na světě, ale pokud jí chybí zuby nebo má knír, nikdo ji poslouchat nebude.“⁵³ Stejně tak je například v televizi v podmínkách České republiky nemyslitelný rozhovor s nejúspěšnějším českým vědcem současnosti, chemikem Antonínem Holým, který v důsledku nemoci naprosto přišel o hlas. Podobně diskvalifikováni jsou lidé s výraznými řečovými vadami, lidé koktající a podobně. Televizní novináři se prostě zaměřují na odborníky, kteří „dobře mluví“ a jiné ani neoslovují. I tyto vědomosti je nezbytně nutné si osvojit v procesu socializace v televizním prostředí.

⁵³ B. Goldberg, *Jak novináři manipulují*, s. 147

Stejně tak je důležité pochopit jaký důraz televize a její vedení přikládá formální stránce vysílání a přizpůsobit sám sebe tomuto standardu. Toto přizpůsobení probíhá na úrovni řeči, oblékání nebo pohybů před kamerou. Zkušeného redaktora například ani nenapadne mít při natáčení stand-upu v kapse ruku, kterou nedrží mikrofon. Stejně tak zcela automaticky ví, jak se obléknout, aby se tak neprohřešil proti pravidlům, z nichž zdaleka ne všechna jsou výslovně psaná. V průběhu několika měsíců nebo let přejde redaktorům doslova do krve vše, co souvisí se stylem vysílání a již je ani nenapadne o něčem z toho přemýšlet nebo pochybovat. Je to právě ten styl, o kterém mluví i Brian McNair v Sociologii žurnalistiky, když cituje názor analytika Bruna Appleyarda, který tvrdí, že se „televizní zpravodajství stalo neuvěřitelně vumělkovaným a stylizovaným. Smyslem tohoto vývoje je kultivovat a zdůrazňovat serióznost na přeplněném zpravodajském trhu, kult serióznosti se sám o sobě stal stylem... Jsme svědky mimořádného rozkvětu technického a obrazného stylu, který je vyvoláván nekompromisním trhem, který vyjadřuje maximální dojem důležitosti a senzace.⁵⁴“ Do svého chování, řeči, oblékání, pohybů i volby slov musí tuto serióznost a kultivovanost dostatečně vstřebat každý, kdo chce uspět jako profesionál v televizním zpravodajství. Musí nejen důležitě vypadat, ale musí se tak i cítit. V prostředí České televize to možná platí ještě výrazněji než v komerčních stanicích. McNair osobně tento trend kritizuje a tvrdí, že v jeho důsledku ve zpravodajství ubývá obsahu na úkor stylu.

Daniel Katz a Robert L. Kahn ve své obsáhlé knize Sociální psychologie organizací popisují, jakým způsobem si organizace získávají loajalitu svých členů. V organizacích podle nich vzniká „prostředí, které činí z požadovaného chování to jediné správné.⁵⁵“ Mechanismem, kterým organizace působí na formování chování svých členů jsou odměny a tresty, přičemž se „často vyvíjí jeden systém odměn, který má přitáhnout lidi k organizaci a druhý, který ji udržuje v chodu.⁵⁶“ Z této perspektivy se můžeme podívat i na to, jaké odměny a tresty má k dispozici televizní zpravodajství. Nejvyššími odměnami, které dle mého soudu přitahují lidi k této práci, je v první řadě pro mnoho lidí možnost být na obraze, případně možnost tvůrčí práce, jejíž výsledky budou předloženy široké mase lidí. Odměnami a tresty, které pak organizaci udržují v chodu, mohou být nejrůznější finanční odměny či pokuty,

⁵⁴ B. McNair, Sociologie žurnalistiky, s. 122

⁵⁵ D.Katz, L.R. Kahn, The Social Psychology of Organizations, s. 47

⁵⁶ Tamtéž, s. 54

uznání, přátelský postoj a důvěra nadřizovaných případně naopak, kariérní postup případně degradace.

Sílu socializace a socializovanosti jsem si samozřejmě vyzkoušela i na vlastní kůži. Za dva roky mé práce v televizi se pro mě stalo mnohem těžší psát tuto práci. O některých věcech, které jsem dřív s klidem zaznamenávala, se mi najednou psát nechtělo. Zatímco z počátku mě mnoho věcí zaráželo, rozčilovalo a měla jsem výslovnou potřebu je popsat, jakožto přímo do nebe volající, s postupujícím časem jsem se přistihla, že své vlastní dojmy a postřehy mnohem více cenzuruji a že se vše na papíře snažím tlumit a poněkud umírňovat. Například příběhy některých lidí jsem začala zaznamenávat mnohem opatrněji. Začala jsem se považovat za jednoho z nich, měla jsem pocit, že v momentě, kdy o nich píšu, jako by zrazuji jakousi důvěru, se kterou mi některé věci sdělili.

Tato socializovanost většinou přichází až po té, co si nově příchozí projde na začátku jakýmsi iniciačními rituály v podobě opovržení a nedůvěry okolí a získá alespoň jistý důstojnější status, který mu umožní k organizaci aspoň trochu přilnout.

6. Vztahy redaktorů k divákům

Vztahem novinářů nebo jiných mediálních profesionálů k publiku, kterému jsou určeny mediální výstupy, se autoři studií z prostředí mediálních organizací zabývají často. Většinou konstatují jistý přehlíživý vztah, lhostejnost, nezájem, případně opovržení, který výrazně kontrastuje s tím, co má většina těchto organizací vytyčeno jako oficiální cíle - tedy co nejlépe uspokojovat přání a potřeby diváků nebo čtenářů.

V televizním zpravodajství platí, že novinář, který natáčí reportáž, při tom rozhodně nemyslí na to, co na ní řeknou jeho diváci, jak je pro ně důležitá nebo jestli ji pochopí. Novináři v České televizi a domnívám se, že i novináři ve všech jiných televizích, se totiž spíše než pocitem odpovědnosti k divákům řídí tím, co očekávají, že ocení jejich nadřazení. Pro tyto nadřazené jsou ukazatele sledovanosti pochopitelně z dlouhodobého hlediska velmi důležité a pokud klesají, snaží se tuto situaci nějakým způsobem řešit, do každodenní práce a hodnocení reportérů a redaktorů se ale tyto zprostředkované názory diváků promítají minimálně, možná vůbec. Pokud je spokojen šéfredaktor, znamená to, že práce byla dobře odvedena. Diváci jsou většinou považováni spíše za hloupé a omezené, což ilustruje často užívaná průpovídka, že reportáž musí na první poslech pochopit i pověstná bába Dymáková z Horní Dolní. Tato imaginární bába Dymáková, které se nikdy nikdo na názor

nezeptal, tak ze své dědiny v Horní Dolní nastoluje jakýsi diskurs extrémně jednoduchého a prý srozumitelného jazykového projevu, který v jejím jménu hájí všichni editoři a moderátoři. Ve skutečnosti o bábu Dymákovou ale vůbec nejde, protože, jak píše Bernard Goldberg: „Reportéři projevují vůči lidem, kteří jejich reportáže sledují a čtou, bohorovnou lhostejnost.“⁵⁷ Názor diváka ve skutečnosti nabírá na důležitosti teprve tehdy, kdy se ve formě stížnosti dostane k rukám někoho z vedení, které pak zahájí proces vyšetřování a případných sankcí proti viníkovi. Domnívám se, že to, že se vedení stížností zabývá, není ani tak z respektu před divákem, ale spíš ze strachu – ze strachu, že by se stížnost nebo zpochybnění mohlo dostat někam dál – k radě České televize, případně do konkurenčních médií, která by upozornění na chybu využila ve svůj prospěch.

V televizní reportáži je velmi důležité, aby se text dobře četl a aby pěkně zněl. Aby opravdu obsahoval všechny důležité údaje a aby divák skutečně nepodléhal mylným informacím je až na druhém místě.⁵⁸ Velmi kuriózní debatu doslova o slovíčkách vedla před časem jedna moje kolegyně s jedním z editorů Událostí. Předmětem sporu byla její formulace v textu reportáže o předčasně narozeném dítěti, ve které uváděla, že pokud by se dítě narodilo jen o týden dříve, jednalo by se podle zákona ještě o potrat. Tato formulace se editorovi nezdála dostatečně srozumitelná a za srozumitelnější považoval větu, že „by žena musela jít na potrat,“ ta se zase, dle mého názoru vcelku opodstatněně, zdála zavádějící a nepřesná redaktorce. K jakému závěru došli už bohužel nevím.

O tom, že televizní tvůrci pracují v jakési do jisté míry záměrné izolaci od okolního světa a tudíž i od svého publika, píše i Tom Burns ve studii Public Service and Private World, která je obsažena ve sborníku Jeremy Tunstalla Media Sociology. Burns píše o tom, že ve všech povoláních, která jsou nějakým způsobem službou lidem, existují jisté kompenzační reakce. Například zdravotní sestry nadávají na pacienty, číšníci hovoří pohrdavě o hostech a podobně. Stejně tak vykonávají službu veřejnosti lidé v médiích, s tím rozdílem, že se při tomto svém výkonu s lidmi, kterým je tato služba určena, vůbec nesetkávají. Burns o tom píše: „V zaměstnání, která vykonávají nějakým způsobem službu veřejnosti ve větším odstupě, jako je

⁵⁷ B. Goldberg, Jak novináři manipulují, s. 117

⁵⁸ V tomto ohledu jsem si jednou dovolila malou provokaci: Při jednom neformálním hodnocení zpravodajství při rozhovoru se skupinou redaktorů u oběda jsem se zeptala, jestli jim nevadí, že mnoho lidí se naprosto bezpředmětně bojí jíst vajíčka, protože zpravodajství o ptačí chřipce v nich vyvolává vcelku neopodstatněné obavy. Redaktor MK mi odpověděl, že diváci jsou hloupí a špatně poslouchají, kdyby pořádně poslouchali, tak by věděli, že vajíčka uvařená nad 70 stupňů jsou bezpečná.

například žurnalistika, reklama nebo film, existují vždy kompenzační reakce v podobě, která osciluje mezi kultivovanou lhostejností a opovržlivým odmítnutím.⁵⁹“

Pravda je taková, že pro televizní novináře, kteří již tak pracují v extrémních a stresujících podmínkách, by bylo přemýšlení o vkusu, názorech a soudech jejich diváků další nepředstavitelnou zátěží, která by je možná natolik paralyzovala, že by nebyli schopni svou práci vůbec odvést. Můžete celkem snadno tvořit s ohledem na jednoho člověka, nadřazeného, který přímo bude Vaši práci posuzovat a můžete svůj výkon přizpůsobit jeho požadavkům, těžko se ale přizpůsobíte milionům lidí, kteří Vás budou sledovat na televizní obrazovce a snažit se o to ani nemá smysl.

Vztahem televizních tvůrců k divákům se zabývá i Malcolm Warner ve studii *Decision Making in Network Television News*, která je rovněž obsažena v Tunstallově sborníku *Media Sociology*.

Warner píše o nejrůznějších decision-makers – lidech, kteří svými rozhodnutími dávají podobu televiznímu zpravodajství ve třech významných amerických televizních stanicích – CBS, NBC a ABC. Při práci na své studii vedl rozhovory s viceprezidenty pro zpravodajství příslušných stanic, s výkonnými producenty, editory, stříhači, moderátory i reportéry. Jedna z oblastí, kterou s nimi při těchto rozhovorech řešil, byl i vztah k divákům. Z údajů, které v těchto rozhovorech získal, vyvozuje, že názory, zájmy a požadavky publika jsou těmito decision-makers brány v potaz jen velmi vzdáleně. Představa, kterou tito lidé mají o publiku je velmi mlhavá a nevěnují ani příliš úsilí o její konkretizaci. V této souvislosti cituje Warner jednoho výkonného producenta, který říká: „Nemám žádnou koncepci publika, jenom opravdu miniaturní vzorek a tím jsem já sám, to ovlivňuje můj novinářský úsudek.“⁶⁰“

Značnou míru opovržení a přehlížení nachází i Joseph Bensman ve vztahu pracovníků reklamní agentury a jejich klientů. Ve své podstatě jsou televizní diváci vlastně klienty televizních stanic a tudíž není tak úplně s podivem, že v těchto vztazích nacházíme jisté paralely.

Bensman popisuje, jakým způsobem se pracovníci reklamní agentury staví ke svým klientům a nachází jistou neuctivost, která tento vztah charakterizuje. Velmi

⁵⁹ T. Burns, *Public Service and Private World*. In Tunstall, J. *Media Sociology*, s. 286

⁶⁰ M. Warner, *Decision making in Network Television News*, In Tunstall, J. *Media Sociology*, s. 148

podobnou neuctivost projevují ke svým divákům a nezřídka i respondentům televizní novináři.

Podle Bensmana si tedy pracovníci reklamní agentury myslí, že „většina klientů je hloupá, kdyby nebyli hloupí, pracovali by v reklamě, protože tam se víc vydělává.

Většina klientů je technicky neschopná.

Většina klientů je hladová, žízňivá a domýšlivá, potřebují neustálou pozornost, podlézání a falešnou uctivost.

Většina klientů je nevděčná. Zadají projekt někomu jinému z naprosto malicherných důvodů, obzvláště tehdy, když agentura odvedla nadlidský výkon.⁶¹ A přesně tak vnímají televizní tvůrci i přízeň diváků, kteří jsou tak pokleslí a omezení, že dají přednost laciné komerční zábavě před kvalitními informacemi.

7. Vztah redaktorů k respondentům

Ani respondenti, kteří jsou svým způsobem pro práci redaktorů zásadně důležití a bez nichž by žádná reportáž nikdy nevznikla, se netěší ze strany novinářů příliš velké úctě. Respondenti jsou pro redaktory významní v tom smyslu, aby jim „dodali“ ten správný synchron – důležitý prvek reportáže, bez kterého ji nelze postavit, případně aby souhlasili s tím, že přijdou do studia poskytnout rozhovor přímo ve vysílání. Je jen velmi málo respondentů, kteří mají skutečně nezastupitelné postavení. Většinou jde o to, aby redaktor sehnal nějakou „hlavu,“ která řekne, co potřebuje slyšet. Shánění respondentů je často velice stresující záležitost. Je velmi mnoho lidí, kteří s médií neradi nebo z principu vůbec nekomunikují. Je rovněž mnoho oblastí, ve kterých si lidé dávají velký pozor na to, aby před novináři neřekli něco, co by je mohlo poškodit a tak sehnat respondenta někdy není vůbec snadné. O tomto problému, se kterým se v práci často potýká, mi říkal například jeden redaktor, který se zaměřuje na lokální pražskou problematiku. Zároveň ale řekl, že se mu nikdy nestalo, aby reportáž neudělal z toho důvodu, že nesehnal respondenta. Novinář může tuto neochotu lidí zamaskovat třeba tím, že přímo v reportáži použije například větu, že „nikdo z radnice se k problému nechtěl vyjádřit.“ Novináři obecně neochotu lidí s nimi komunikovat velmi odsuzují. Jednak mají pocit, že prostě mají svaté právo

⁶¹ J. Bensman, The Advertising Agency Man in New York. In Tunstall, J. Media Sociology, s. 214

se ptát a navíc si často myslí, že svým zájmem dělají dotyčným víceméně dobrou službu a vlastně reklamu.

Tento lehce opovržlivý vztah k respondentům můžeme považovat stejně jako v případě diváků za kompenzační reakci. Novináři ve své podstatě vědí, jak moc jsou závislí na tom, že se s nimi někdo bude bavit a že jim poskytne ty správné informace, což je ve své podstatě velmi frustruje. Novináři musí s respondenty mluvit velmi uctivě a snažit se vzbudit jejich důvěru a to i tehdy, když jim daný člověk není sympatický nebo se k nim nechová slušně. Vždy si musí zachovat tvář, protože nikdy neví, kdy dotyčného člověka mohou ještě potřebovat. Slušné až podbízivé vystupování za každou cenu je někdy výrazná přetvářka, čehož jsou si redaktoři pochopitelně vědomi a v bezpečí mezi svými kolegy se pak chovají přesně opačně.

Schopnost komunikovat s lidmi a přesvědčovat je ke spolupráci je v této branži obecně velmi důležitá a její nedostatek může být osudný. Redaktoři i editoři si často sdělují, jak správně respondentům mazat „med kolem huby,“ aby s požadovaným natáčením souhlasili. Úspěšnou strategií může být, pokud například potřebujete rozhovor s nějakým odborníkem, přesvědčit ho, že on je ten jediný a nejváženější odborník a že bez jeho vyjádření k problému nemá smysl danou reportáž či téma vůbec zpracovávat, což vám zase přijde škoda, protože dané téma považujete opravdu za zásadní, důležité a zajímavé. K tomuto přesvědčování se novinář samozřejmě uchyluje i tehdy, když má svůj telefonní seznam plný jiných odborníků a dané téma je pro něj jen jakousi vatou, protože pořad prostě něčím vyplnit musí. Samozřejmě naléhání je intenzivnější v případě, že už redaktorovi většina dříve oslovených odborníků z nějakého důvodu odmítla, několik témat padlo a čas pokročil a pomalu se blíží doba, kdy bude nutné reportáž začít zpracovávat. V takovéto situaci může zvlášť méně zkušený redaktor zažívat nepředstavitelný stres.

Někteří novináři, kteří například zpracovávají citlivé téma, volí takovou taktiku, že respondentovi, za kterým jedou ani neřeknou, co od něj vlastně chtějí. Rozhovor si nějakým způsobem domluví předem a až na místě řeknou, jaké nepříjemné otázky chtějí položit. Respondent, který by po telefonu možná odmítl se k problému vyjadřovat, je při setkání tváří v tvář mnohem bezradnější a většinou neodmítne. Jeden kameraman mi například vyprávěl jak se respondent velmi rozčílil, když se dozvěděl od redaktorky, o čem s ním chce hovořit a podívoval se, proč mu již při předchozím telefonickém rozhovoru nesdělila, co od něho bude chtít. Rozhovor přesto nakonec proběhl.

Podobná scénka se odehrála i po vysílání jedné relace Ekonomika ČT 24 v roce 2005 – ředitelka letiště Praha až ve studiu zjistila, že má být konfrontována s majitelem taxi služby, který napadl výběrové řízení na oficiálního poskytovatele letištních taxi služeb. Byla velmi rozčilená a chtěla si stěžovat vedení. Říkala, že pokud by byla předem informována, že má být s tímto mužem konfrontována, s rozhovorem by nesouhlasila a byla velmi zklamána tím, že do studia byla vylákána pod jinou záminkou. Editor relace se ale vinen necítil a řekl jí, aby si klidně stěžovala.

Mnozí redaktoři při natáčení nejsou spokojeni s tím jak respondent mluví. Jeho projev se jim zdá příliš rozvleklý, nelíbí se jim, že nezačíná větu podmětem, že je jeho výpověď příliš dlouhá, než aby se dala použít jako synchron, že dělá velké mezery mezi slovy. Často pak žádají respondenty, aby zopakovali věty podle jejich instrukcí. Případně při zpracovávání materiálu na střížně komentují výkon respondenta hláškami typu, že „mluví jako kretén.“

O respondentech se příliš často uctivě nemluví. Spíš úsměvný je případ mladého redaktora, který sice v kontaktu s respondenty vystupuje velmi zdvořile, pro své kolegy se ale rozhodl zvolit poněkud drsnější image – hláška „tak jsem mluvil s tou píčou“ může znamenat, že mluvil například se starostkou obce, u které hořela skládka odpadu. Nutno podotknout, že tento redaktor se stejně vyjadřuje i o svých spolupracovnících. Podobné postřehy můžeme nalézt například v Goldbergově knize Jak novináři manipulují: „My novináři jsme tak strašně vtipní a vychytralí, že s velkou oblibou pořád někoho shazujeme.“⁶²

Jiná mladá redaktorka zase tvrdila, že si s respondentem vyměňuje sms jen z toho důvodu, že ho ještě bude potřebovat pro kauzu, které se chce věnovat a tudíž není vhodné, aby mu dala jednoznačně najevo, že jí jeho soukromý zájem není zrovna příjemný.

O vztahu novinářů k respondentům svědčí i další příběh: V jídelně u oběda se bavili tři redaktoři. Probírali zpravodajství ze zrovna probíhajícího astronomického kongresu, ze kterého dva z nich informovali. Jeden z nich se velmi pozastavoval nad tím, že vědci na tiskové konferenci kladli novinářům na srdce, aby do titulků nepsali, že Zemi zasáhne asteroid, ale že Zemi MOŽNÁ zasáhne asteroid. „Oni vůbec nevědí o čem ta novinařina je.“ Zakončil myšlenku. Tato věta vypovídá nejen o vztah

⁶² B. Goldberg, Jak novináři manipulují, s. 117

k respondentům, ale rovněž o vztahu k divákům, kteří často příliš efektně prezentované informace špatně pochopí.

8. Vztah redaktorů k vlastní práci

Soudě z vystupování, chování i řeči pracovníků redakce, považují svou práci většinou za prestižní a důležitou. Jejich život se točí kolem toho, co se právě děje a co se o tom, píše, říká nebo vysílá. Snadno tak mylně podlehnou dojmu, že televizním zprávám přikládají stejnou důležitost i obyčejní smrtelníci, čímž v jejich očích stoupne jejich vlastní důležitost. Až na drobně výjimky všichni redakční pracovníci sledují zpravodajství velmi pečlivě, mnohem pečlivěji než obyčejný divák. Na rozdíl od lidí, kteří v domácnostech sledují zprávy často jenom jako kulisu a skutečnou pozornost věnují jen velmi malému množství zpráv, jsou sami novináři podstatně soustředěnějšími diváky. Televizí je vybavena prakticky každá kancelář a téměř výhradně jsou puštěny zpravodajské kanály, nejvíce samozřejmě vlastní ČT 24, často ale i BBC nebo Euronews. V relacích ČT 24 redaktoři často kontrolují vlastní práci a dívají se i na práci svých kolegů, kterou potom s oblibou hodnotí. O zprávách se mluví u snídaně, u oběda nebo i odpolední kávy. Kromě řešení interních drbů a pomlouvání neoblíbených kolegů je zpravodajství jedním z dominantních témat. Lidé mluví o tom, co viděli, co se jim líbilo a nelíbilo, co viděli na konkurenčních televizích. Často se také svěřují s tím, co mají právě za sebou a jaký jim to přineslo stres, případně co je pobavilo. To je nejmarkantnější v době oběda, zejména po poledních zprávách, které končí v půl jedné, kdy se v jídelně sejde nejvíce redaktorů. Řeší, co se nepovedlo, jak na poslední chvíli nevěděli jestli vše stihnou, jak diskutovali s editorem, jak pomalý byl střihač a podobně. Samo zpravodajství a zprávy jsou ve své podstatě nejjednodušší téma pro konverzaci, které je zároveň vždy po ruce, pokud se zrovna ocitnete ve společnosti někoho, s kým nemáte až tolik společného a proto s ním nechcete rozebírat více osobní záležitosti. Sama velmi často po ránu při cestě autobusem, ve kterém potkám někoho z kolegů, pokládám únikovou otázku: „Tak, co tě dnes čeká?“, případně zavádím řeč na to, co dotyčný točil v minulých dnech.

Neustálým rozebíráním toho, co bylo, mělo být nebo bude v televizním zpravodajství, vzniká jakýsi začarovaný kruh, jehož důsledkem je to, že zaměstnanci televizního zpravodajství vyrábí relace hlavně sami pro sebe. Sledují jich mnohonásobně víc než obyčejný divák a mnohem pečlivěji než obyčejný divák a

tento obyčejný divák by se možná i někdy divil, nad jakými zdánlivými malichernostmi jsou schopni se pozastavit.

Sledování vlastního zpravodajství funguje jako významný socializační mechanismus. Vnímavý adept tak může snadno pochopit, jaký vzhled, vystupování, oblékání, zpracovávání a výběr témat je oceňováno a maximálně se mu přizpůsobit. Tím, že navíc bude neustále žít obklopen zprávami, podlehne nakonec přesvědčení, které většina zaměstnanců sdílí, tedy že televizní zpravodajství je v životě lidí mimořádně důležité.

O tom, jakým způsobem sledování vlastního televizního programu funguje jako socializační mechanismus, kterým si organizace získává konformitu svých zaměstnanců, píše Malcolm Warner: „Tak jako novináři z tisku čtou své vlastní noviny, sledují televizní novináři svůj vlastní program. Bez zbytečných otázek se tak snaží včlenit do požadovaného stylu. Vysílání je jakýmsi průvodcem po normách.“⁶³ Podrobněji o implicitních socializačních mechanismech v médiích píše rovněž L. Siegelman.

Novináři musí své práci přikládat mimořádný význam i z toho důvodu, že pokud by jejich práce nebyla v jejich očích významná a prestižní, pravděpodobně by jí nikdy nemohli obětovat takovou část svého života a mnohdy i psychického zdraví, jak od nich sama instituce požaduje. V konkrétním případě novinářů v České televizi se ale občas zdá, že své zprávy nevyrobějí ani tak pro diváky, ale spíš pro sebe a své nadřízené.

9. Několik dalších postřehů k tématu lidé v redakci zpravodajství ČT

Velmi zarážející je ze sociologického pohledu zejména jeden fakt – většina redakčních pracovníků v televizi, tedy směnařů, redaktorů, moderátorů a editorů je mimopražského původu. Celá velká skupina redaktorů a na ně navázaných lidí pochází z Plzně, vím o lidech z jižních Čech – z Tábora a z Českých Budějovic, další jsou z Jičína, Teplic, Havlíčkova Brodu, Olomouce nebo Opavy. Existuje tady nápadná paralela s tím, co jsem měla možnost pozorovat již při studiu žurnalistiky na UK FSV – mimopražští studenti mnohem častěji nastupovali do služeb médií už

⁶³ M. Warner, Control of Policy in the television Newsroom, s. 286

v prvním ročníku studia nebo ještě před jeho začátkem a byli lidově řečeno podstatně dravější. Tato skutečnost by ale zřejmě vyžadovala samostatnou studii.

Příbuzenské vazby lze ve zpravodajství rovněž najít, většinou se ale netýkají přímo redakce, kde je naopak velmi časté, že spolu dva členové redakce naváží vztah až během práce, který někdy může vyústit až do manželství. Děti redaktorů, editorů apod. zde obvykle nepracují, což je do jisté míry způsobeno i velmi nízkým průměrným věkem těchto lidí, kteří tudíž ještě zjevně nemají děti, které by již mohly být ve vhodném věku, aby odstartovaly vlastní mediální kariéru. Poměrně časté jsou ale příbuzenské vazby napříč realizačními složkami. Právě příslušníci realizačních složek, například produkční jsou mnohem méně náchylní k fluktuaci a někteří zde pracují již dlouhá desetiletí. Je v celku běžné, že zde pak nastupují i jejich děti, buď rovněž jako pomocníci produkce nebo například do zpravodajské směny.

10. Česká televize jako totální instituce

Do České televize přichází hledat práci specifický typ lidí. Televizní prostředí na tyto lidi dále působí a má jakýsi všeprostupující efekt na jejich psychiku, chování a myšlení, který je postupně donutí plně se podřídit potřebám instituce a ostatní své vlastní potřeby odsunout do pozadí. Lidé, kteří pracují v televizním zpravodajství, zejména novináři, žijí v jakémsi uzavřeném světě, který má své vlastní hodnoty, normy, ideje a své vlastní problémy, které jsou často velmi odtržené od světa kolem. Je to tak i přesto, že denním pracovním posláním novinářů je informovat o všemožném dění a problémech v okolním světě, oni sami si ale tyto problémy příliš nepřipouští. Novináři ve zpravodajství České televize se například většinou cítí nedostatečně placeni a to i přesto, že při své práci jistě mnohokrát otázku příjmů v České republice řešili a proto vědí, že ve skutečnosti jsou placeni přeci jen nadprůměrně a že v mnoha jiných profesích, které jsou svou kvalifikací podobné, jsou platy mnohem horší. Novináři z České televize se ale přátelí hlavně mezi sebou případně s jinými novináři a srovnávat s jinými oblastmi proto nechtějí.

O tom, jak mezi novináři v důsledku takovéto izolovanosti často vzniká zkreslené povědomí o obecně převládajících hodnotách v americké společnosti, píše Bernard Goldberg, když ve své knize Jak novináři manipulují pátrá po tom, jak v médiích vzniká liberální zaujatost. V této knize rovněž cituje studii redaktora floridského listu Orlando Sentinel Petera Browna z roku 2000, ve které Brown došel k závěru, že novináři se liší od většiny lidí, o nichž píší nebo hovoří. Z této statistiky, ve které

bylo zahrnuto 3400 novinářů vyplývá, že u nich existuje menší pravděpodobnost, že uzavřou manželství a přivedou na svět potomky a menší pravděpodobnost účasti v místních dobrovolných službách, vlastnictví domu a chození do kostela, než u ostatních lidí, kteří pracují ve stejné lokalitě.⁶⁴

Některé ze zde vyjmenovaných specifik se pochopitelně vážou na americké prostředí, můžeme je ale zobecnit tak, že u novinářů existuje větší ponoření do života spojeného s prací a tudíž méně aktivit zcela mimopracovních, ve kterých by se novináři obklopovali lidmi, kteří s mediálním prostředím nemají nic společného.

Pokud se budeme ptát na příčiny tohoto stavu, s velkou pravděpodobností ji najdeme v totálním charakteru povolání, který pohlcuje celou osobu, která se už nepotřebuje, nechce nebo z časových či jiných důvodů už prostě ani nemůže realizovat v dalších aktivitách. Celý život novináře je tak spjat s jeho mediální organizací a aktivitami s ní spojenými. V poměrech České televize například mnoho redaktorů hovoří o tom, že vlastně nemají žádné koníčky mimo svou práci. Jedna redaktorka z publicistické redakce se mi například zmínila, že ji velmi překvapila jedna kamarádka, učitelka němčiny, která si stěžovala, že musí vést nějaký kurs v sobotu dopoledne. Tato kamarádka totiž považovala své právo na víkend za nedotknutelné a velmi ji pohoršilo, že ji její zaměstnavatel o něj připravil. Publicistická redaktorka říkala, že sama považuje za naprosto normální být v televizi i o víkendu a nikdy se nad tím nepozastavovala a že vlastně ani nemá jiné zájmy a činnosti, kterým by se případně o víkendu věnovala.

Je to právě tento všeprostupující vliv na život a psychiku jednotlivce a tato uzavřenost v jakémsi psychologickém akváriu, proč si dovolím mluvit o redakci zpravodajství České televize v rámci konceptu totálních institucí E. Goffmana. Goffman definuje totální instituce takto: „Totální instituce může být definována jako místo kde po značný časový úsek sídlí a pracuje velké množství podobně situovaných jedinců, odříznutých od širší společnosti, kteří dohromady vedou uzavřený a formálně řízený život.“⁶⁵ A přesně takto odříznutý život vedou dle mého názoru i lidé v médiích. O tom, že tato izolovanost může být často záměrná, aby usnadnila pracovní výkon, píše Tom Burns ve studii *Public Service and Private World*: „Pro vytvoření pocitu skutečného zaujetí prací a odevzdání se televizní organizaci je nutné určité odtažení. Toto stažení se do uzavřeného světa myšlenek,

⁶⁴ B. Goldberg, *Jak novináři manipulují*, s. 116

⁶⁵ E. Goffman, *Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, s. 11

činností, zaujetí a zdrojů je nejintenzivnější na režisérské galerii nad studiem. Důkladná opatření tu ujišťují, že všechno potřebné je uvnitř a všechno nepodstatné venku. Tato opatření jsou nutná, aby byla možná jakákoliv produkce. Vzniká tak paradigma uzavřeného systému, které korporace poskytuje svým členům.⁶⁶ V mnoha případech ale žádná skutečná opatření oddělující svět uvnitř a svět venku nutná nejsou, zcela postačující jsou mechanismy na psychologické úrovni.

Je dobré se ovšem zamyslet nad tím, proč právě práce v televizi, potažmo v médiích, má na lidi takový účinek. Televize je specifické továrna, poskytující práci mnoha lidem v desítkách profesí. Někteří sem chodí stejně jako dělníci do továrny, odpracovat si pro obživu nutných osm hodin, pro mnohé další ale jejich práce není pouze zdrojem obživy. Je předmětem sebeidentifikace, zdrojem sebevědomí, pocitu důležitosti a určité nadřazenosti a výlučnosti ve vztahu k okolnímu světu, který nemá přístup na obrazovku. Zejména novináři v televizi považují svou práci za prestižní a to ani ne tak proto, že by sloužili, jak říká jedno pěkné klišé, jako „hlídací psi demokracie,“ ale spíš proto, že mají pocit, že jsou vidět.

Mnoho televizních zaměstnanců nemá pevnou pracovní dobu a neustále se přizpůsobuje instituci a jejím požadavkům. Instituce je může povolat, kdykoliv potřebuje a oni jsou v dosahu mobilního telefonu nebo jim naopak není umožněno odejít po uplynutí pracovní doby. K tomu zůstat v práci se většinou rozhodnou po mírném psychologickém nátlaku (nebo i bez něj) sami a dobrovolně – většinou považují svou práci za natolik důležitou, že sami dospějí k závěru, že vše ostatní může počkat. Pokud se někomu přeci jen něco nezdá, má vedení po ruce svůj oblíbený argument: „Jestli se ti to nelíbí, tak na tvé místo je fronta až ke stanici metra Pražského povstání.“ Tak například mnoho střihačů nebo kameramanů raději na žádost svých nadřízených odloží odjezd na naplánovanou dovolenou, než aby riskovali, že upadnou v nemilost. Týká se to hlavně externích zaměstnanců, kteří jsou zcela závislí na zvůli svého nadřízeného, který jim přiděluje služby.

Většina kameramanů například nemá zaměstnanecký poměr, jsou pouze takzvanými externími zaměstnanci, nemají placenou dovolenou, nemocenskou, slevy v závodní jídelně ani jiné zaměstnanecké výhody, pracují obvykle na živnostenský list. Vedení televize od nich ale přesto vyžaduje plnou loajalitu a pokud se o někom

⁶⁶ T. Burns, Public Service and Private World. In Tunstall, J. Media Sociology, s. 157

dozví, že pracuje zároveň pro jinou televizi, může to být důvod pro ukončení spolupráce.

Televize samozřejmě plně neodpovídá definici totální instituce tak, jak jí podává E. Goffman – všechny činnosti zaměstnanců nejsou koordinovány institucí, neexistuje jasně definovaná skupina „chovanců,“ držených na jejím území 24 hodin denně a skupina personálu, která by nad nimi měla absolutní vliv. Kdokoliv se může kdykoliv rozhodnout odejít (v rámci možností, které mu dává jeho pracovní smlouva), přesto to většina nikdy neudělá, ačkoliv cítí nespokojenost. Skutečných odpadlíků je málo, občas se objeví přeběhlík do jiné televize nebo média, který se ale dost pravděpodobně zase po čase vrátí, podle toho jak se mění poměry. Občas někdo i mírně změní branži – většinou je to takový člověk, který už se dostal dostatečně daleko a necítí možnost dalšího růstu.

Podle Goffmana existuje cosi konkrétního, co symbolizuje izolovanost světa totálních institucí: „Všeovládající a totální charakter některých institucí je symbolizován bariérou, která brání společenskému styku s venkovním světem a případnému odchodu. Tato bariéra bývá zhmotněna do podoby zamčených dveří, vysokých zdí, ostnatých drátů, útesů, vody atp.⁶⁷“ Tato bariéra v případě České televize (a samozřejmě i jiných televizí) zcela nepochybně existuje – není ale konkrétní, hmatatelná, ale spíš psychologická. Je to představa televizní obrazovky a motivace lidí se na ni dostat, případně získat možnost ovládnout to, co se na ní objeví. Televizní obrazovka dává těm, kteří na ni mají přístup jakousi zvláštní moc a pocit výlučnosti, který svým způsobem ovlivňuje i jejich kontakt s okolním světem (domnívám se, že tuto bariéru vnímají i lidé na druhé straně, ti co v televizi nepracují – zkuste někomu říct, že pracujete v televizi, velmi pravděpodobně zareaguje zcela jinak, než když řeknete, že v pracujete v bance). Způsob jakým tato bariéra brání lidem odejít vzniká spíš v jejich hlavách. U různých lidí může tento mechanismus fungovat různě. Někteří tvrdí, že je televizní zpravodajství baví protože je rychlé a akční a poskytuje jakýsi adrenalinový životní způsob, který jim vyhovuje. Pro jiné jde zase o touhu dostat se výš, víc znamenat, být víc vidět a být tak vlastně trochu celebritou. Pro ty nahoře může jít zcela jednoduše o požitek z moci, kterou média v společnosti a v politice nepochybně mají.

⁶⁷ E. Goffman, *Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, s. 15

Televize vyžaduje totální oddanost a loajalitu. Nově příchozí je pravděpodobně už předem ochoten pro ni hodně udělat a ona je v tomto směru nekompromisní. Podobně jak píše Goffman v eseji *Underlife of Public Institutions*: „Od člena se očekává, že se dá k dispozici aktuálním potřebám organizace. Je mu řečeno co by měl dělat a proč by to měl chtít dělat. Organizace mu pravděpodobně sdělí všechno o tom, čím by měl být, jak by měl uvažovat, mluvit a dokonce se i oblékat.“⁶⁸ V tomto kontextu můžeme chápat některé výňatky z metodického pokynu pro redakční práci v redakci zpravodajství, který vydalo ředitelství zpravodajství: „Moderátoři a redaktori ČT by se neměli obávat progresivních jazykových tendencí“⁶⁹ nebo „Redaktor má na zřeteli i čistotu projevu respondentů.“⁷⁰ Tyto věty hovoří o tom, jaký je zaměstnanec televize, respektive jaký má být a o čem má usilovat.

Českou televizi je možno označit za svého druhu totální instituci, která sice není srovnatelná s psychiatrickou léčebnou, koncentračním táborem nebo věznicí, ale velmi pravděpodobně snese srovnání se čtvrtým typem totálních institucí podle Goffmanova dělení: „Čtvrtým typem totálních institucí jsou instituce založené se záměrem provádět nějaký zvláštní pracovní úkol: vojenské kasárny, lodě, internátní školy, pracovní kempy atd.“⁷¹ Pravděpodobně by se dala vysledovat i určitá podobnost s církevními institucemi.

Nováčci sem přicházejí dobrovolně, z vlastního přesvědčení. Vedení jakousi vnitřní pohnutkou – v klášteře vírou v Boha a potřebou odevzdat mu svůj život, v televizním prostředí může být touto pohnutkou často prostá touha po snadném zviditelnění, které je v televizním prostředí podstatně jednodušší než v jiných oborech. Stejně jako novic v klášteře, je nováček (směnař) v televizi často ochoten snést mnohá příkoří, aby svého vysněného cíle dosáhl.

Do Goffmanova konceptu totálních institucí nám ovšem na první pohled nezapadá jedna zásadní skutečnost: „Základním rysem totální instituce je skutečnost, že všechny sféry života jedince (spánek, práce, volný čas) jsou řízeny na jednom místě jednou autoritou. Každá fáze denní aktivity jedince se odehrává v okamžité společnosti skupiny dalších.“⁷² V tomto ohledu se zdá, že televize skutečně není totální institucí, její členové tráví svůj volný čas i období spánku po svém, ve svých

⁶⁸ E.Goffman, *Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, s. 165

⁶⁹ Metodický pokyn pro redakční práci v redakci zpravodajství vydaný jako opatření ředitele zpravodajství 23.10. 2003, s. 3

⁷⁰ tamtéž

⁷¹ E.Goffman, *Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, s. 16

⁷² Tamtéž, s. 17

domovech nebo jiných místech. Je ovšem také možné, že v době mobilních telefonů a všudypřítomného připojení na internet jednota místa v jakémkoliv ohledu ztrácí význam. Jste v dosahu i pod kontrolou, i když zrovna nejste takzvaně v baráku. Možná tedy, že kdyby Goffman psal svou studii o 50 let později, nutnost jednoty místa by už vůbec nezmiňoval. Kromě mobilních telefonů a internetu vystupuje v souvislosti s trávením volného času televizních novinářů do popředí ještě jedna skutečnost. Z častých rozhovorů v jídelně se dá totiž bezpečně usuzovat, že velkou část svého volného času věnují zaměstnanci sledování vlastního televizního zpravodajství, které je zajímavá podstatně víc než většinu populace. Tato skutečnost je pravděpodobně společná novinářům po celém světě.⁷³ Tím, že i doma sledují produkty své instituce, nechávají ji na sebe dále působit a ovlivňovat se jí. Pomyslná bariéra televizní obrazovky je tímto způsobem stále přítomná v mysli pracovníka televize, stejně jako její normy a hodnoty. Zaměstnanec televizního zpravodajství, který sleduje zprávy v klidu svého obývacího pokoje a uvidí, že se ve vysílání něco nezdařilo, že nastal například nějaký technický problém, okamžitě začne řešit, kdo to zavinil a kdo za to bude asi potrestán. Zkrátka nedokáže vypnout a prostě se jenom dívat na zprávy, nebo je dokonce vnímat jako pouhou kulisu. Zaměstnanci televize jsou zkrátka uvnitř, i když jsou zrovna venku.

Jak už bylo řečeno, v rámci redakce zpravodajství České televize existuje celá řada profesí, které se výrazně liší v tom, jak ke své práci přistupují, co pro ně znamená a v tom, jaké z ní mají výhody a zisky. Na jedné straně stojí nejrůznější sekretářky, účetní, dokumentační pracovníci a další profese, které naleznete prakticky v každém jiném podniku a pro které je tato práce v podstatě obyčejným zaměstnáním a hlavně zdrojem obživy. Na druhé straně existuje široká škála profesí, které se větší nebo menší měrou podílí na tvůrčím procesu a které jsou různou měrou s televizí identifikovány. Nejpodstatnější kastou jsou v tomto směru pracovníci redakce, kteří jediní mají přístup na televizní obrazovku, k čemuž využívají služeb a pomoci techniků, kameramanů nebo produkčních. A zde se nám právě nabízí další paralela s totálními institucemi podle E. Goffmana. Rozlišovat zde v pravém slova smyslu bezbranné chovance a všemocný personál je samozřejmě poněkud komplikované, přesto si můžeme vzít na pomoc například srovnání s církevními

⁷³ Novináři z BBC, stejně jako všichni ostatní jsou notorickými sledovači mediální kultury, hltají denní tisk a stejně jako lidé pracující v národních zpravodajských organizacích, jsou napojeni na různé zpravodajské agentury - píše například Phlillip Schlessinger ve studii Novináři a jejich stroj na čas

institucemi či armádou a tvrzení, že televize je svého druhu totální instituce, se už nebude zdát tak přitažené za vlasy, jako by se zdálo, pokud bychom ji chtěli srovnávat například s léčebnou pro duševně choré.

Směnaři, redaktoři a začínající moderátoři jsou svého druhu chovanci, kterým vládne vedení televize, které má k dispozici množství pomocného personálu v podobě produkčních, techniků zvukařů nebo kameramanů, kteří doprovází chovance při jejich každodenních aktivitách a pomáhají jim s jejich denními pracovními úkoly.

Chovanci se v rámci hierarchie mohou posouvat nahoru nebo mohou odejít, ve srovnání s personálem jsou podstatně náchylnější k personální fluktuaci nebo k různým posunům v hierarchii. Jejich ztotožnění s prací je dle mého mnohem komplexnější a úplnější než u profesí ostatních, které zde můžeme označit za personál.

Samozřejmě i mezi lidmi v realizačních profesích najdeme mnohé, kteří jsou s televizí hluboce identifikováni. Ve skutečnosti mnohem hlouběji než lidé z redakce, kteří jsou spíše identifikováni s prací jako takovou a tím, co jim tato práce přináší za prospěch. U realizačních pracovníků se jedná o skutečnou loajalitu s podnikem, která se ale může objevit i v jiných institucích. Například jedna téměř padesátiletá produkční, která je již skoro součástí televizního inventáře se vyznačuje tím, že jakýkoliv útok na televizi a může jít o vcelku nevinnou kritiku, vnímá jako útok na svou osobu. To je samozřejmě dáno tím, že v České televizi pracuje celý svůj život a pravděpodobně nikde jinde už pracovat nebude. Tato stejná osoba, ačkoliv jí to bylo několikrát nabízeno, se zároveň velmi obává přijmout jakoukoliv nabídku na vyšší řídicí místo v realizačním úseku a to z toho důvodu, že má strach, že by při případné změně poměrů mohla o práci přijít, což pro ni představuje neskutečně stresující záležitost. Tyto obavy z přestupu nebo kariérního postupu se většinou mezi redaktory (chovanci) nevyskytují.

Pro mé dělení na chovance a personál hovoří asi nejpodstatněji jeden fakt a to do jaké míry ovlivňuje způsob uvažování těchto lidí možnost být na obrazovce, kterou jsem už dříve označila za pomyslnou bariéru, která udržuje lidi (chovance) poslušné a oddané instituci. Právě vztah k této bariéře je zcela odlišný u chovanců a personálu prakticky ve všech totálních institucích. Zatímco personál věznice nebo psychiatrické léčebny odchází a přichází bez ohledu na jakékoliv zdi, mříže a zámky, možnost odchodu vězňů nebo psychiatrických pacientů je velmi limitovaná. Stejně tak

obrazovka ovlivňuje život televizních profesí, které zde označuji za personál, daleko méně než těch, které jsem označila za chovance. Televizní personál si stigma televizní obrazovky nenese i svým každodenním životem tak, jak si ho nesou ti, kteří se více či méně na televizní obrazovce objevují a kterým toto stigma neustále připomíná jejich okolí, které je na této obrazovce v klidu svého domova může sledovat. Tito chovanci jsou vlastně stále zařazeni pod svou instituci a nemohou se jí definitivně zbavit a sami to vlastně ani nechtějí.

Nováčkovi, který přichází do redakce zpravodajství jsou obvykle přisuzovány atributy, co se týče jeho schopností a dovedností odpovídající jeho skupině – podobně jak píše Goffman: „Tím, že se člověk stane členem totální instituce, získá přesvědčení, že vlastní určité základní charakteristické rysy a charakterové vlastnosti; mimoto se tyto charakteristické rysy budou radikálně lišit, v závislosti na tom, zda se jedinec stane součástí personálu nebo se dostane mezi chovance.“⁷⁴

Tak například o směnařích se apriorně předpokládá, že jsou nešikovní a hloupí a televize si je musí „vychovat,“ vytřídit zrno od plev a těm co budou označeni za schopné, dát možná jednou možnost kariérního postupu například na místo řádného redaktora. Napříč celou organizací, většinou vyjma směnaře,⁷⁵ vznikají kliky založené na předchozí známosti například z předchozí práce. Být na vyšším místě tady v žádném případě neznamená být v bezpečí – pokud disponovaná osoba není členem právě vládnoucí kliky, může jí čekat pozvolný ale naprostý sešup, jak se stalo například v případě někdejšího šéfredaktora ranního vysílání ČT, který to postupně „dotáhl“ až na vedoucího domácí zpravodajské směny. Stejně jako se chovanci v Goffmanově psychiatrické léčebně pohybují z jednoho oddělení na druhé, pohybují se i redakční pracovníci v hierarchii redakce, přičemž tento jejich pohyb zdaleka nemusí být pouze směrem nahoru a jednosměrně. Jestli existuje v České televizi nějaký „podzemní život,“ je těžké posoudit, můžeme ho spatřovat například ve schopnosti některých lidí, získat s co nejmenším vynaloženým úsilím, největší postup nebo uznání.

⁷⁴ E. Goffman, *Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, s. 103

⁷⁵ Pokud má někdo v televizi známosti založené na předchozí pracovní zkušenosti nebude zpravidla zařazen mezi směnaře, ale rovnou mezi redaktory nebo editory a pokud bude zařazen mezi směnaře pak jen na velmi krátkou dobu, aby byl při nejbližší vhodné příležitosti povýšen

11. Závěr

Redakce zpravodajství České televize je specifická instituce, která se řídí vlastními hodnotami a normami. Jako většina velkých institucí je výrazně hierarchizovaná. Přitahuje jiný druh lidí, než který táhne k práci v novinách nebo časopisech a zcela specifický druh lidí než se spokojí s jinou, méně exponovanou prací. Prostředí televize tyto lidi dále ovlivňuje a probouzí v nich určitý pocit výlučnosti, který způsobuje, že je pro tyto lidi těžké odejít, i přes pocity frustrace nebo neustávajícího stresu. Právě tento stres je to, co musí být zdejší pracovníci ochotni podstupovat výměnou za krátký záblesk „slávy“ ve večerních zprávách.

Televizní pracovníci přikládají své práci velký význam a velmi pečlivě zpravodajství sledují, ve srovnání s běžnou populací několikanásobně víc. O tom, co viděli rovněž velmi často hovoří. Vzniká tak jakýsi začarovaný kruh, z kterého můžete mít někdy pocit, že to, co dělají, nedělají ani tak pro diváky, jako spíš pro sebe.

Televize, kromě toho, že silně ovlivňuje mentalitu svých zaměstnanců má rovněž určité rysy, které umožňují srovnat ji s některými typy totálních institucí – pomyslnou bariérou oddělující vnitřní a vnější svět je v tomto případě televizní obrazovka.

V každém případě lze televizní prostředí považovat za svébytnou subkulturu, která žije svým vlastním životem, řídí se vlastními normami, hodnotami a idejemi, jejímuž studiu by jistě měla být věnována větší pozornost. Porozumění tomu jací lidé a proč v médiích dělají to, co dělají, a za jakých podmínek to dělají, může pomoci pochopit skutečnost, proč jsou média taková jaká jsou, protože, jak píše Brian McNair ve své knize Sociologie žurnalistiky: „Žurnalismus jako společenská konstrukce je výsledkem výrobního procesu soustředěného v redakci a pracovní prostředí je odrazovým můstkem činnosti každého jednotlivého novináře a definuje rutinní postupy a limity práce. Novinář dělá to, co je třeba dělat, aby vyrobil zboží v rámci omezení daných uzávěrkou a konkurenčními tlaky.⁷⁶“

⁷⁶ B. McNair, Sociologie žurnalistiky, s. 67

Summary

This thesis is focused on the processes of motivation, selection and socialization of the media employees in Czech Television News as well as on the social structure, norms and values within the organization. The special attention is given to the people who are working as journalists. Those people – TV journalists - are the most important group of employees in every television news, others are cameramen, editors, producers or technicians.

The journalists have special privileges. They are the only real decision makers and gate keepers and they are in fact creating the face of the news. The most important thing is that they are the only group of employees, who can enter the TV screen. The act of entering the TV screen is very attractive for the adepts of TV career. It gives them the opportunity of being exposed to millions of TV viewers and become somewhat more special and more famous than any „normal“ person.

Because of this reward of being a little bit famous, the TV journalist are often able to stand a strong pressure of time stress and relationships, which are full of rivalry.

The organization has a strong pervasive effect on the individuals, who are often ready to give most of their lives to it. They consider their work very important and give much more attention to the content of TV broadcasting than any people outside. In some aspects, the TV organization can be successfully compared with the total institutions as E. Goffman refers to them in the study *Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*.

Shrnutí

Tato diplomová práce je zaměřena na procesy motivace, výběru a socializace zaměstnanců zpravodajství České televize, stejně jako na sociální struktury, normy a hodnoty, které fungují v rámci organizace. Zvláštní pozornost je věnována lidem, kteří pracují jako novináři. Televizní novináři jsou nejdůležitější skupinou zaměstnanců v každém televizním zpravodajství, další jsou kameramani, střihači, produkční nebo technici.

Novináři jsou ti, kteří mají zvláštní výsady. Jsou jedinými skutečnými tvůrci rozhodnutí, ovládají informační toky a ve své podstatě vytvářejí tvář zpravodajství. Nejpodstatnější je ale skutečnost, že jsou jedinou skupinou zaměstnanců, která je oprávněná vstoupit na televizní obrazovku. Právě možnost vstoupit na televizní obrazovku je velmi přitažlivá pro uchazeče o kariéru televizního novináře. Dává jim možnost být na očích milionů televizních diváků a být tak trochu víc zajímavý a slavný než většina „obyčejných“ lidí.

Právě tato odměna zdánlivé slávy dává televizním novinářům sílu ustát tlaky, které způsobuje časový stres a vztahy plné soupeřivosti.

Organizace má silný všeprostopující vliv na jednotlivce, kteří jsou často ochotní jí obětovat velkou část svého života. Považují svoji práci za mimořádně významnou a obsahům televizního vysílání věnují mnohem víc pozornosti, než kdokoliv zvenčí. V mnoha ohledech může být televizní organizace úspěšně srovnávána s totálními institucemi, jak o nich hovoří E. Goffman v knize *Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*.

Příloha



Průčelí budovy zpravodajství na Kavčích horách



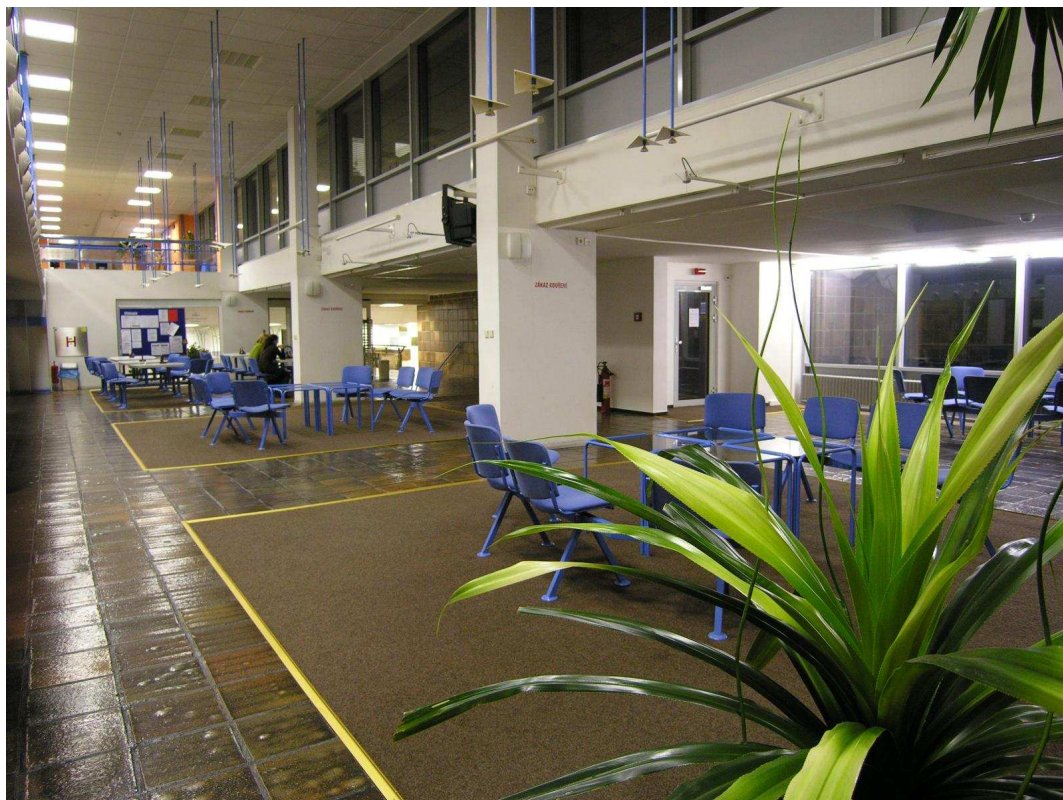
Zpravodajský velín – ústřední pracoviště, v popředí počítače zpravodajské směny



Velín – stůl aktuálně vysílaného pořadu, v záběru editor a moderátor Událostí s produkční



Vyprázdněné prostory režie



Jídelna neboli Eurest – důležité centrum neformálního života v televizi, horní část se nachází ve sníženém přízemí budovy, v této části jídelny většinou jedí hlavně redaktori



Spodní část jídelny v prvním suterénu, podle jakýchsi nepsaných zvyklosti tu jedí hlavně příslušníci realizačních složek

Literatura

- Bensman, J.: The Advertising Agency Man in New York. In Tunstall, J. Media Sociology, Londýn, Constable and Co Ltd., 1970
- Bogart, L.: The Management of Mass Media: An Agenda of Research, The Public Opinion Quarterly, Vol. 37, No. 4. (Winter, 1973-1974), pp. 580-589
- Burns, T.: Public Service and Private World. In Tunstall, J.: Media Sociology, Londýn, Constable and Co Ltd., 1970
- Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost, Praha, Karolinum, 2000
- Goffman, E.: Essay on Social Situation of Mental Patients and Other Inmates, Harmondsworth, Penguin Books, 1968
- Goldberg, B.: Jak novináři manipulují, Praha, Ideál, 2005
- Katz, D., Kahn, R.L.: The Social Psychology of Organizations, New York, J. Willey and Sons, 1978
- Matejko, A.: Newspaper Staff as Social System. In Tunstall, J. Media Sociology, Londýn, Constable and Co Ltd., 1970
- McNair, B.: Sociologie žurnalistiky, Praha, Portál 2004
- Schlesinger, P.: Newsmen and their Time-Machine, The British Journal of Sociology, Vol. 28, No. 3. (Sep., 1977), pp. 336-350
- Siegelman, L.: Reporting the News: An Organizational Analysis, The American Journal of Sociology, Vol.79, NO. 1. (Jul., 1973), pp. 132-151
- Warner, M. Decision making in Network Television News, In Tunstall, J.: Media Sociology, Londýn, Constable and Co Ltd., 1970
- Warner, M.: Control of Policy in the Television Newsroom, The British Journal of Sociology, Vol. 22, No. 3. (Sep., 1971), pp. 283 - 294

Další zdroje

- Opatření ředitele zpravodajství: Metodický pokyn pro redakční práci v redakci zpravodajství
- Etický kodex ČT

