

Cartografierea dialogului social în sectorul privat al artelor spectacolului în Bulgaria, Cehia, Polonia, România și Serbia

Agnieszka Paczyńska

Martie 2021



Cu sprijinul financiar al Comisiei Europene

Conținut

Rezumat	3
Introducere	6
Sectorul privat al artelor spectacolului : o scurtă prezentare	7
Dimensiune	8
Caracteristici cheie ale sectorului	9
Organizații	10
Interpreți individuali	11
Tipologii de organizații	12
Dialogul social în sectorul privat al artelor spectacolului	16
Parteneri sociali existenți	17
Alte forme de auto-organizare	18
Dialogul Social - situația actuală	19
Bariere cheie în privința dialogului social	20
Ce ar putea stimula dialogul?	21
Subiectele de dialog importante pentru actorii implicați în sector	23
Criza COVID-19 și dialogul social	24
Recomandări: dialogul social pentru un sector privat al artelor spectacolului mai consolidat	27
Anexă	
Raport național: România	30



Publicația de față reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia Europeană nu își asumă responsabilitatea pentru nicio utilizare a informațiilor conținute în aceasta. Număr proiect: VS / 2019/0014



Rezumat

Raportul de față cartografiază situația dialogului social în sectorul privat al artelor spectacolului în 5 țări europene: Bulgaria, Cehia, Polonia, România și Serbia. Sectorul analizat include toate activitățile de tip : muzică, teatru, dans, circ și forme performative similare organizate de entități private, deopotrivă nonprofit sau cu scop lucrativ, care sunt în integralitate sau parțial independente de finanțarea publică.

Date statistice precise despre dimensiunea sectorului în discuție nu sunt disponibile dar datele existente sugerează o ocupare a forței de muncă de aproximativ 100.000 în cele cinci țări, în timp ce numărul entităților juridice private depășește cu mult numărul instituțiilor publice din sectorul vizat.

Entitățile artelor spectacolului au diferite forme juridice: de la societăți înregistrate în diferite formule, la Persoane Fizice Autorizate (PFA), organizații neguvernamentale și grupuri informale. Deseori aceeași organizație funcționează simultan cu diferite entități legale. Majoritatea organizațiilor sunt mici, ca număr de salariați și de resurse financiare.

Relațiile de muncă între organizații și interpreți sunt definite de multe forme contractuale diferite. Contractualizarea salariată este rară și cele mai comune acorduri contractuale sunt cele specifice muncii pe proiecte, e.g. bazate pe legea civilă sau pe legislația care reglementează proprietatea intelectuală și drepturile de autor. Munca benevolă și contractualizarea informală ocupă o proporție considerabilă. Lipsa contractelor de muncă salariată rezultă de multe ori în situații precare de securitate socială. Tipologiile de organizare și remunerare variază semnificativ în cadrul sectorului, ilustrând astfel interconexiunea dintre constrangerile interne și cele externe și, de asemenea, dificultățile cu care se confruntă interpreții și organizațiile artelor spectacolului. Munca bazată pe proiecte este majoritară și acest aspect reduce capacitatea de a planui viitorul. Finanțările publice sunt importante pentru multe dintre organizații, pe de altă parte, unele dintre ele le utilizează în mică măsură. Sectorul a învățat să funcționeze și să se extindă gradual în ciuda instabilității inerente a surselor de venit importante. Caracteristicile sectorului, în mod special dependența sa de interacțiune umană nemijlocită între interpreți și public, l-au vulnerabilizat considerabil datorită pandemiei de COVID-19.

O parte considerabilă a interpreților sunt înregistrați ca liber-profesioniști. În același timp, multe organizații active în sector nu utilizează nicidecum contracte de muncă salariată, funcționând fără a stabili o distincție clară între angajator și angajat. Astfel, mulți interpreți nu se identifică precis cu niciuna din aceste două categorii .

În toată țările analizate, apartenența la sindicate este redusă și caracteristicile sectorului privat al artelor spectacolului adaugă noi piedici la dezvoltarea unei reprezentativități sindicale eficiente. Asociațiile patronale și-au consolidat treptat capacitățile, chiar dacă membrii lor rămân puțin numeroși în sector. Absența sindicatelor și a organizațiilor patronale este datorată mai ales contractelor de muncă atipice și dimensiunii mici a aproape tuturor organizațiilor artelor spectacolului.

Într-un astfel de context, importanța altor forme de auto-organizare crește. În ultimii ani, au avut loc mai multe încercări de a crea și de a consolida astfel de inițiative, dar acestea au avut un succes parțial. Flexibilitatea cu care se adaptează la condițiile locale și importanța acordată problemelor specifice ale actorilor implicați în sector, lipsa condițiilor formale pentru reprezentare și accesul la fonduri din diferite surse sunt doar câțiva din factorii care favorizează crearea și dezvoltarea acestor inițiative.

Deficiența partenerilor sociali tradiționali explică lipsa aproape completă de dialog social formal în sectorul privat al artelor spectacolului. Chiar dacă există convenții colective în sectorul privat al artelor spectacolului, e.g. în Bulgaria și Serbia, ele sunt adaptate în majoritatea cazurilor la partea de instituții publice ale sectorului. În Serbia, există o convenție colectivă care privește activitatea muzicienilor și interpreților estrada din sectorul ospitalității. În același timp, inițiative interesante pentru dialog au apărut pe parcursul ultimilor ani în afara cadrului național de dialog social formalizat.

Barierile cruciale la consolidarea dialogului social sunt datorate limitării înțelegerii acestui mecanism, dar și a înțelegerii față de modul practic de a îl pune în aplicare, lipsa unei culturi a cooperării și a încrederii, numărul redus al entităților existente care reunesc interpreți cu organizații active în sector și lipsa de timp și de alte resurse.

Mulți actori implicați în sector se declară interesați de dialogul social și un consens larg pare să existe cu privire la subiectele care ar merita discutate. Aceste subiecte se referă la : sursele de finanțare ale sectorului, plăți, facilitarea contactului între organizații și interpreți individuali, flexibilitatea acordurilor de muncă, condițiile de lucru în general și securitatea socială.

Chiar dacă a fost o lovitură majoră pentru sector, pandemia de COVID-19 a scos la iveală în mod evident potențialul alianțelor în formularea unor propuneri realiste de politici pentru sector. Capacitatea limitată a sectorului de a se gestiona autonom și, în consecință, inaptitudinea sa de a înainta și de a-și susține interesele într-un dialog despre politici cu guvernul au devenit, și ele, evidente. Într-un astfel de context, criza a încurajat auto-organizarea, cu apariția unor noi alianțe reprezentative pentru sector și cu o creștere a aderării în cele preexistente.

Pandemia a arătat ce importanță au platformele în schimbul de informație și în dezvoltarea de soluții practice pentru sector și, în același timp, ea a stimulat diverse forme de dialog între actorii activi în sector și instituțiile publice.

Cel mai bun mod de a încuraja dialogul social este din interior. Partenerii sociali tradiționali alături de noi forme de auto-organizare sunt cruciali în acest scop. Actorii implicați trebuie să gândească neconvențional și să se adapteze schimbării. Moștenirea pandemiei, cel mai probabil, va accelera schimbarea care afectează sectorul. Chiar dacă evoluția relațiilor de munca în viitor este greu de prevăzut, sectorul va rămâne probabil caracterizat de eforturile comune ale persoanelor și ale organizațiilor unite prin diverse acorduri mai mult sau mai puțin formale. Cei care promovează sau/și participă la dialogul social au nevoie să înțeleagă această realitate.

Partenerii sociali tradiționali vor avea nevoie să își părăsească zona de confort. Vor avea nevoie să găsească moduri de a fi mai favorabili incluziunii și mai deschiși către actorii implicați în partea comercială a sectorului.

Rezumat

De asemenea, partenerii sociali vor avea nevoie să găsească modalități prin care să înțeleagă și să reprezinte mai bine interesele interpreților care au acorduri de muncă atipice și a organizațiilor care au forme de organizare complexe, fără a avea neapărat mulți angajați.

Guvernele vor avea un rol important de jucat. Pe termen scurt, măsurile care ajută sectorul să supraviețuiască pandemiei sunt cruciale. Pe termen lung, eforturi consecvente, care să încurajeze dialogul social sunt necesare, cu toate că sunt solicitante. Consultarea și cooperarea la redactarea schemelor de susținere și pentru dezvoltarea de politici post-COVID rămân și ele importante.

Alianțe europene ar putea susține organizații locale din cele cinci țări prin împărtășirea de bune practici și de soluții specifice care au funcționat în alte locuri.



Introducere

Raportul de față este unul din rezultatele finale inițiate de și desfășurat pentru partenerii sociali europeni din domeniul artelor spectacolului. Raportul se concentrează pe cinci țări europene: Cehia, Bulgaria, România, Serbia și Polonia.

Proiectul și raportul își propun:

- Să descrie sectorul privat al artelor spectacolului;
- Să evalueze starea dialogului social la nivelul sectorului;
- Să ofere recomandări pentru promovarea și consolidarea dialogului social.

Pentru obiectivul acestui studiu, sectorul privat al artelor spectacolului acoperă o categorie diversă de forme performative care au loc în prezența fizică a unui public, deopotrivă nonprofit sau cu scop lucrativ, care sunt în integralitate sau parțial independente de finanțarea publică. Sunt vizate activități precum teatrul, muzica, dansul, cirul și alte producții scenice interpretate în spații având această destinație, în spații publice, în locații frecventate de turiști etc. Entitățile din sectorul public sunt de aceea excluse din analiza de față. Totuși, inițiativele finanțate parțial din fonduri publice rămân în sfera cercetării de față dacă nu se bazează complet pe această finanțare și dacă rămân independente în e.g. deciziile administrative și în accesarea finanțărilor.

Cercetarea aferentă raportului făcută de fiecare țară în parte a fost finalizată înainte de răspândirea pandemiei de Covid-19. Luând în considerare impactul profund pe care aceasta l-a avut asupra sectorului, raportul își propune să evalueze dacă criza ar putea afecta dialogul social și în ce măsură consolidarea acestuia ar putea ajuta la modelarea unor soluții pentru viitorul sectorului.

Raportul se bazează pe o varietate de surse de informație din raportarea condusă în cinci țări. El se sprijină pe o analiză extensivă a publicațiilor existente, a documentelor și actelor normative, rezultatele a cinci sondaje de grup care au reunit toți reprezentanții actorilor implicați în sector în fiecare țară analizată, mai multe interviuri individuale, discuții în cadrul unor conferințe și rezultatele a două chestionare conduse online: unul destinat interpreților și celălalt destinat organizațiilor active în sectorul privat al artelor spectacolului. Sondajul online, întâlnirile de grup și interviurile individuale au avut loc în mare parte între toamna 2019 și februarie 2020.

Sectorul privat al artelor spectacolului : **o scurtă prezentare**

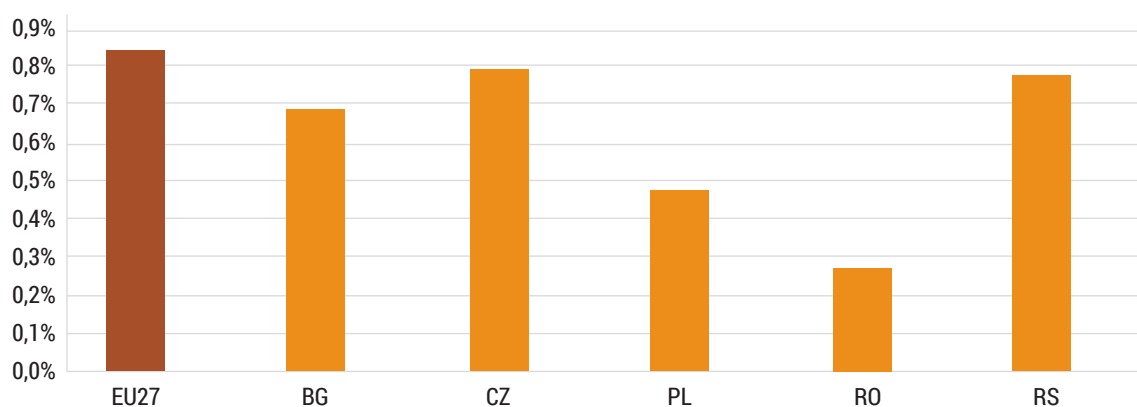


Dimensiune

Nu există un set de date suficient de consecvent și de fiabil încât să permită o estimare precisă a dimensiunii sectorului în privința numărului de angajați și de organizații active. Lacunele statisticilor existente sunt greu de remediat considerând dimensiunea relativ mică a sectorului și prin consecință, rămâne dificil ca el să fie acoperit prin sondaje generale ale lucrătorilor sau instituțiilor. În același timp, varietatea și flexibilitatea organizațiilor din sector determină ca datele administrative, e.g. bazate pe sectoarele de activitate economică înregistrate, să nu fie folositoare.

Referitor la ocuparea forței de muncă, sondaje specifice ne oferă informații doar despre o categorie mai largă, definită ca *persoane care lucrează ca creativi sau interpreți artistici, autori, jurnaliști și lingviști*. Pe parcursul ultimului deceniu, angajarea acestui grup a crescut în toate cele cinci țări, precum și în ansamblul Uniunii Europene. În 2018-2019, lucrătorii din aceste sectoare reprezentau 0,25% din totalul angajărilor în România, 0,5% în Polonia și între 0,7% și 0,8% în Bulgaria, Serbia și Cehia, asemănător cu media UE de 0,84% (Figura 1). Nu există date despre forța de muncă angajată în sectorul privat al artelor spectacolului, însă dovezi anecdotice indică că și ea a crescut în ultimii ani. Numărul total de angajați în sector per ansamblu a crescut puternic în anii 2010 în toate țările, Serbia fiind o posibilă excepție. Numărul oamenilor angajați în acest sector definit larg a crescut cu 15%-20% în Bulgaria, Cehia și Polonia. România a înregistrat o creștere și mai mare, aproape de 40%, pe când în Serbia datele indică o creștere de doar 5% al angajărilor¹. În ipoteza în care între o treime și o jumătate dintre cei angajați în această categorie largă lucrează în sectorul privat al artelor spectacolului, ajungem să estimăm o cifră de aproximativ 100.000 de oameni în cele cinci țări începând cu 2019.

Figure 1. Categorie statistică largă ('persoane care lucrează ca creativi sau interpreți artistici, autori, jurnaliști și lingviști') ca procent din angajările totale în 2018-19



Sursă: Eurostat, date din sondajul forței de muncă.

Date precise despre dimensiunea relativă a subsectoarelor sunt și mai grele de obținut. Dovezile existente sugerează că muzica este pe departe cel mai mare subsector, urmată de diferite forme de teatru. Subsectorul circuitului este foarte mic în privința angajării.

¹ Cifrele se referă la comparația între media din 2011-21 și media din 2018-2019. În cazul Serbiei punctul de plecare este 2013, anterior nefiind disponibile date comparabile despre ocuparea forței de muncă.

Societățile comerciale, organizațiile și instituțiile active în sectorul privat al artelor spectacolului există sub diverse forme juridice și, într-adevăr, uneori nu sunt înregistrate legal deloc. Prin consecință, evaluarea precisă a entităților active în sector este practic imposibilă. O observație este că dimensiunea mică a organizațiilor private face ca ele depășesc numărul entităților publice active în sectorul artelor spectacolului cu o marjă considerabilă.

Caracteristici cheie ale sectorului

Sectorul privat al artelor spectacolului nu este nicidecum omogen. Fără îndoială, chiar și identificarea proprie pune anumite probleme. În anumite țări și subsectoare ale artelor spectacolului, pare să fie o tensiune între, pe de o parte, spectacole mai ambițioase care pun accentul pe valoarea lor artistică și care sunt predispuse să atragă o audiență mai mică și, pe de altă parte, spectacole concepute ca să fie pe gustul unui public cât mai larg, deseori cu un aspect comercial intenționat. Termenul în sine de 'comercial' are conotații negative pentru anumite zone ale sectorului.

O altă diviziune se regăsește între stilurile de spectacole. Chiar dacă legături există, anumiți interpreți și anumite organizații nu par să aibă idee despre sau interes față de caracteristicile și problemele pe care le au alte genuri performative. De exemplu, interpreții de circ par a fi lăsați în afara intereselor multor actori implicați în sector și, de fapt, nu sunt nici măcar luați în serios de o parte dintre ei.

Sectorul privat coexistă alături de sectorul finanțat public. Complexitatea acestor legături reflectă diferențele relative de public și de cote comerciale la nivelul subsectoarelor și chiar stiluri specifice de spectacole (e.g. opera versus muzica pop). Guvernele pot, de asemenea, implementa politici care vizează segmente specifice ale sectorului. În același timp, finanțările publice joacă un rol semnificativ pentru mai multe entități comerciale.



Organizații

Un aspect comun al tuturor sectoarelor naționale este diversitatea formelor juridice a entităților active pe piață. Societăți înregistrate sub diferite forme juridice, PFA-uri, organizații neguvernamentale și grupuri informale sunt toate formule active în sectorul privat al artelor spectacolului. Deseori, aceeași organizație funcționează sub mai multe forme juridice, de cele mai multe ori pentru a putea avea eligibilitatea necesară când accesează fonduri publice sau private.

Orașele, în special cele mai mari, găzduiesc cele mai multe organizații. Această concentrare este un efect firesc a economiilor de scară și a efectului de rețea. Menținerea oricărei organizații de dimensiune mare necesită accesul la un public relativ larg, care - cu excepția evenimentelor sezoniere cum ar fi festivalurile - este posibil doar în orașele mari. Chiar și așa, organizațiile mai mici sunt răspândite mai omogen în țările analizate. De exemplu, Bulgaria găzduiește peste trei mii de Centre Naționale Comunitare și de Cultură '*Chitalishta*', organizații non-profit implicate inter alia în activități performative. Aproximativ 80% dintre *Chitalishta* sunt localizate în zone rurale.

Dintr-o perspectiva organizațională, festivalurile joacă un rol important. În Cehia, acestea sunt actori cheie în sectorul privat al artelor spectacolului, fiind dintre cei mai mari angajatori, inter alia în ceea ce privește contractele de muncă salariată. Acest lucru este posibil grație susținerii publice pentru o parte dintre festivalurile mari. Datorită aspectului sezonier al muncii, festivalurile lucrează de asemenea cu un număr mare de voluntari.

Intermediarii, ca de exemplu agențiile care reprezintă interpreți, par să lucreze doar cu un grup relativ restrâns de interpreți celebri. Cercetarea pe teren din cele cinci țări nu a permis o estimare a acestui segment de piață și deci nici importanța sa pentru întregul sector. O observație este aceea că acest segment pare să creeze multe locuri de muncă legate de organizarea de evenimente, de aspectele tehnice ale spectacolelor, etc.

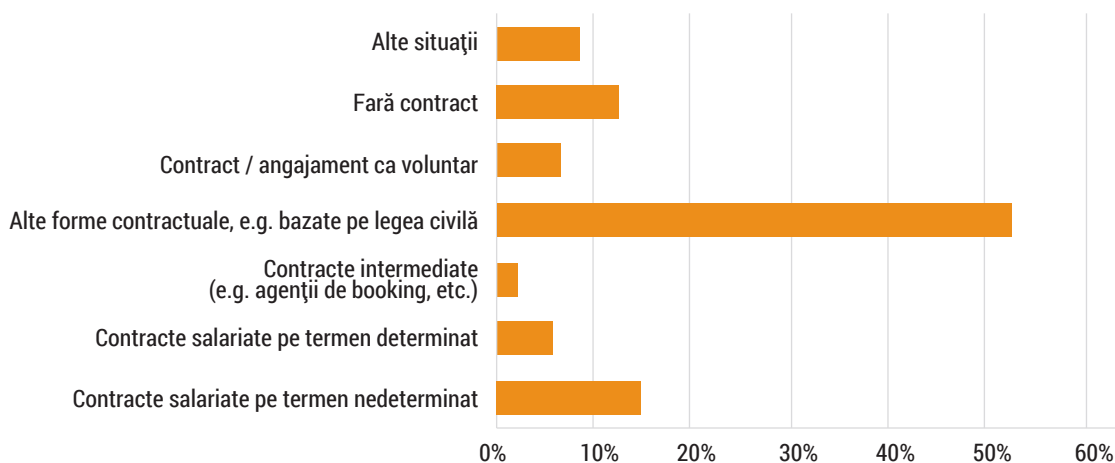
Deși date exacte nu sunt disponibile, majoritatea instituțiilor sunt mici cu privire la numărul de angajați și la finanțe. De exemplu, Societățile cu Răspundere Limitată din Serbia care sunt înregistrate astfel încât să fie identificate ca aparținând sectorului artelor spectacolului în medie angajează mai puțin de două persoane. În România, media în 2018 a angajaților societăților aparținând principalelor subsectoare ale artelor spectacolului era de un singur angajat.

Organizațiile angajează profesioniști utilizând diferite forme contractuale (Figura 2). În medie, fiecare instituție analizată pentru acest proiect utiliza două tipuri de contract în 2019². Incidența contractelor de muncă salariată este rară. Printre organizațiile studiate, doar puțin peste 10% indicau că acesta a fost formatul preferențial prin care au angajat lucrători, pe când peste două treimi nu au utilizat niciodată un astfel de contracte. Contractele tipice pentru munca pe proiecte (e.g. bazate pe legea civilă și legate mai degrabă de reglementarea drepturilor de autor decât de condițiile de muncă) erau dominante în aproximativ jumătate dintre toate organizațiile analizate.

2 Una din activitățile proiectului presupus organizarea și monitorizarea sincronizată a unei serii de chestionare dedicate interpreților și organizațiilor din sector. Faptul că nu există registre relevante de unde să fii putut să fie aleși aleatoriu participanții, în combinație cu limitările bugetare, face ca aceste sondaje să nu poată fii considerate statistic reprezentative. Acest aspect se reflectă în modul în care rezultatele chestionarului sunt utilizate pentru a completa analiza calitativă din raport. În plus, toate procentele din text sunt bazate pe răspunsurile participanților (și nu a populației de bază) și sunt citate ca numere rotunjite.

Munca voluntară era și ea prevalentă. În jur de un sfert dintre toate organizațiile analizate indicau că absența unui contract de muncă salariată era modul prevalent de a angaja profesioniști în 2019, în contrast cu 10% pentru contracte formale. Într-o anumită măsură este surprinzător că astfel de răspunsuri nu erau limitate doar organizațiilor mici, dar apăreau la toate dimensiunile, reflectând astfel un nivel de muncă informală care nu poate fi neglijat, sau alte fenomene. Această problemă merită să fie explorată mai aprofundat.

Figura 2. Incidența tipurilor principale de contracte utilizate de către organizații în 2019 – rezultatele sondajului



Sursă: Sondaj al instituțiilor desfășurat în cele cinci țări analizate.

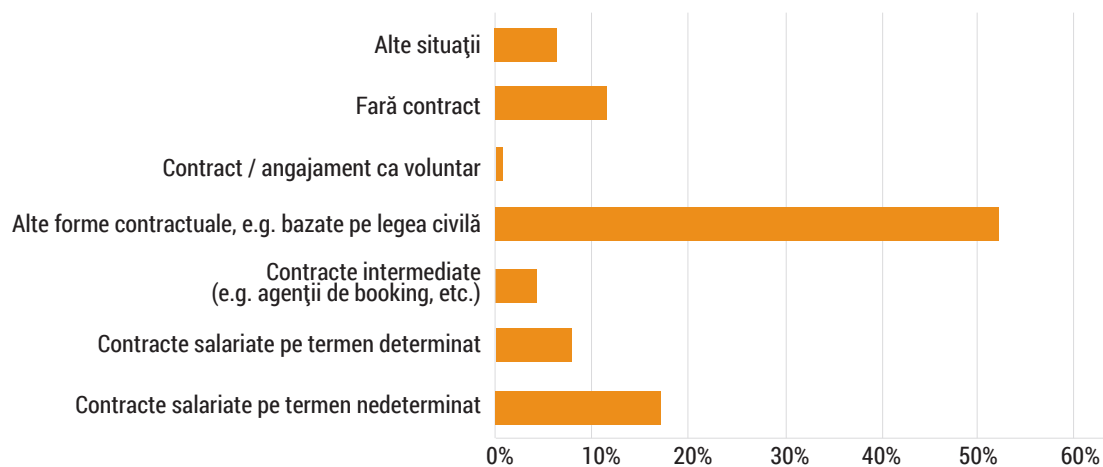
Interpreți individuali

Distincția dintre organizații și interpreți individuali este adesea clară. O treime dintre interpreți care au participat la sondaj au indicat că în 2019 erau, de asemenea, înregistrați ca antreprenori în sectorul artelor spectacolului, incluzând liber-profesioniști. Acest aspect, alături de varietatea considerabilă a formelor contractuale care este discutată mai jos, aduce o mare diversitate a situațiilor interpreților individuali.

Activitatea în mai multe locuri de muncă în același timp este regula generală. Interpreții dețin adesea un al doilea loc de muncă într-o altă entitate din sectorul artelor spectacolului, fie ea publică sau privată, sau în afara artelor spectacolului, fiind ori legată de activitatea principală (i.e. cursuri de muzică) ori complet neafiliată. Jumătate dintre respondenți au lucrat pentru cel puțin 4 organizații diferite în 2019. Acest număr include aproximativ o treime care au lucrat pentru cel puțin 7 organizații diferite.

Contractele de muncă salariată sunt rare în sector. Numai 15% dintre respondenți au indicat că dețineau un contract muncă pe perioadă nedeterminată (Figura 3). Pentru cei angajați astfel, de obicei, acest contract era sursa lor de venit principală. Pe departe cele mai comune forme contractuale erau cele bazate pe legea civilă, legea drepturilor de autor sau alte forme legislative, i.e. în afara reglementării legislației muncii. Aproape 80% dintre respondenți au semnat astfel de contracte în 2019 și pentru puțin peste jumătate dintre ei, ele reprezentau sursa lor principală de venit. Situații în care contractele formale nu existau erau destul de comune. Aproximativ o treime dintre interpreți au lucrat fără un contract în 2019, în timp ce 10% au răspuns că majoritatea veniturilor lor se generau astfel. Aceste răspunsuri sunt în corcondanță cu sondajul organizațiilor discutat mai sus.

Figura 3. Incidența tipurilor principale de contracte utilizate de către interpreți în 2019 – rezultatele sondajului



Sursă: Sondaj al interpreților desfășurat în cele cinci țări analizate

Luând în considerare incidența contractelor de muncă salariată (și regulile specifice a fiecărei țări legate de liber-profesioniști, persoane fizice autorizate, etc.), situația securității sociale a multora poate fi descrisă ca precară. Puțini au șanse de a-și garanta o pensie decentă în viitor, în timp ce în anumite cazuri, se confruntă în plus cu probleme de sănătate și asigurare de sănătate. Importanța problemelor legate de securitatea socială a fost expusă de mai mulți respondenți.

Tipologii de organizații

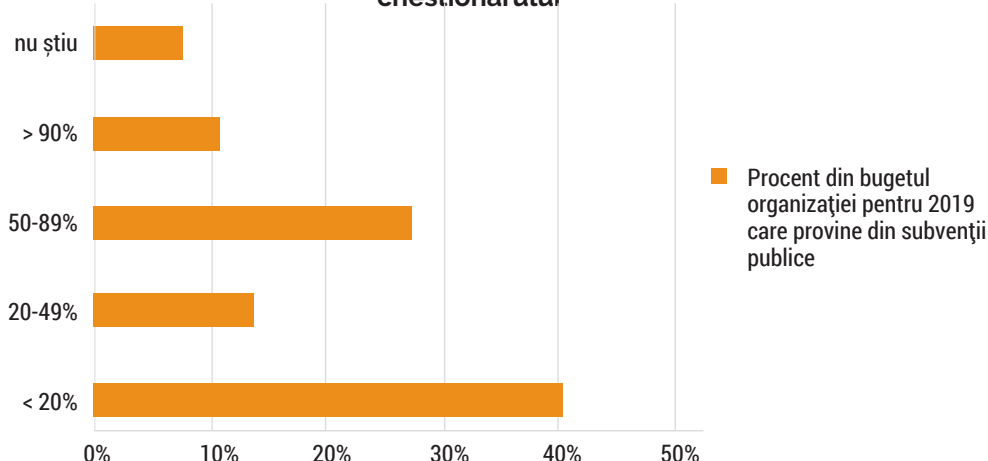
Tipologiile de organizații reflectă diversitatea sectorului privat al artelor spectacolului și astfel variază considerabil, în plus, din analiza situației din toate cele cinci țări nu reiese niciun un model predominant. Combinarea a mai multor abordări este, de fapt, generalizată.

Munca bazată pe proiecte este comună la fel pentru lucrători ca și pentru organizații. În parte asta doar reflectă caracteristicile cheie ale spectacolelor: anumite producții de circ, teatru sau muzică sunt mai întâi concepute și pe urmă prezentate publicului într-una sau mai multe locații și pe urmă sunt scoase complet din scenă. Asta implică faptul că grupuri distincte de interpreți se întrunesc adesea pentru o singură producție. Un aspect și mai important este acela că pentru mai multe organizații, finanțarea lor depinde în primul rând de succesul sau eșecul unui proiect anume. Asta poate să reflecte popularitatea unui spectacol pentru public dar și posibilitatea relativă de a obține fonduri de la sponsori publici sau privați. Toate acestea determină o stabilitate financiară limitată, o dificultate concomitentă de a face investiții pe lung termen (e.g. în echipament, în spații, etc.) și o competiție care nu se bazează doar pe criteriile artistice.

Chiar dacă, prin obiectivul său, raportul de față exclude entitățile finanțate 100% din fonduri publice sau cele fără autonomie de gestiune, subvențiile publice joacă un rol important pentru multe organizații. Aproape 40% dintre respondenții chestionarului au declarat că aceste subvenții au acoperit cea mai mare parte a bugetului lor din 2019 (Figura 4). Există diferențe majore cu privire la importanța acordată acestor subvenții pentru organizații, având în vedere că o parte semnificativă a jucătorilor pe piață nu se bazează pe ele aproape deloc. De exemplu, în același chestionar, mai

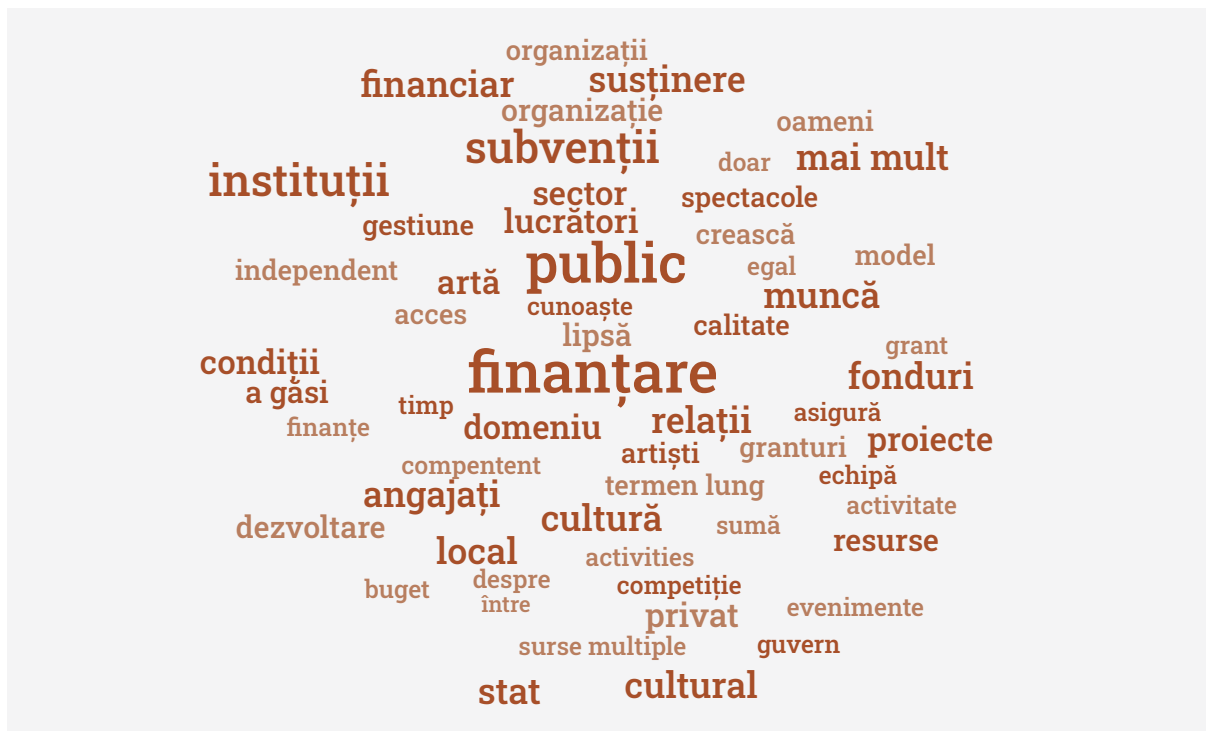
mult de 40% dintre respondenți au indicat că subvențiile publice au reprezentat mai puțin de 20% din bugetele pe 2019, confirmând astfel că o mare parte dintre organizații funcționează fără un suport public semnificativ. În același timp, diferite probleme legate de accesul la subvenții publice au fost printre cele mai menționate în cadrul întrebării deschise cu privire la provocările dezvoltării. De fapt, cuvântul 'public' a fost cel mai repetat în răspunsuri după cuvântul 'finanțare' (Figure 5). Aceste două cuvinte au depășit pe departe toate celelalte subiecte abordate în răspunsurile la această întrebare deschisă.

Figure 4. Rolul subvențiilor publice în bugetele organizațiilor în 2019: răspunsurile chestionarului



Sursă: Sondaj al organizațiilor desfășurat în cele cinci țări analizate.

Figura 5. Problemele cheie pentru dezvoltarea organizațiilor - bazat pe răspunsurile la întrebarea deschisă din chestionar.



Sursă: Sondaj al organizațiilor desfășurat în cele cinci țări analizate.

Legăturile cu sectorul HoReCa sunt esențiale pentru anumite segmente. Prezența în cadrul festivalurilor (a se vedea mai jos) sau în restaurante, hoteluri și alte spații frecventate de către turiști este o sursă de venit importantă pentru mulți muzicieni. Un exemplu care ilustrează succesul fulminant - și în termeni financiari - a acestei nișe de activități este așa numita scenă de teatru negru din Praga. De origine din Asia, această formă artistică utilizează o scenă întunecată, lumină ultraviolet, costume fluorescente și alte tehnici pentru a crea iluzii optice impresionante. Aceasta a devenit o atracție turistică de succes în Praga și astfel a permis acestor tipuri de spectacole să prospere și să evolueze fără o susținere financiară publică. Un alt exemplu care ilustrează importanța legăturii dintre cele două sectoare este faptul că în Serbia singurul contract colectiv care implică în mod direct sectorul privat al artelor spectacolului se referă la un segment popular al muzicii și la sectorul HoReCa.

În afară de faptul că sunt organizații și angajatori importanți, festivalurile sunt de asemenea un element important al ecosistemului spectacolelor comerciale. Ele oferă un spațiu esențial pentru desfășurarea spectacolelor de circ și de teatru de stradă. În plus de asta, festivalurile stimulează networking-ul: aduc împreună o mare parte dintre actorii implicați în sector și crează astfel oportunități pentru sectorul privat al artelor spectacolului și nu numai. Aceste avantaje facilitează accesul la susținerea financiară acordată de municipalități precum și la subvenții oferite de stat, de companii sau de alte entități implicate în sector. Festivalurile de muzică sau teatru cele mai mari oferă o platformă importantă pentru trupe și artiști celebri și funcționează ca un catalizator, atingând un public numeros. Ca exemple, în anumiți ani Festivalul Guča Trumpet din Serbia a atras aproape jumătate de milion de vizitatori, pe când Festivalul Open'er 2018 din Gdynia, un oraș din nordul Poloniei, a atras 140.000 de oameni. Festivalul EXIT din Novi Sad, Serbia, raportează că găzduiește 600 de interpreți anual. În același timp, sute de festivaluri mai mici, accesibile unei audiențe locale, oferă un spațiu de prezentare pentru interpreți și trupe mai puțin cunoscute. Aceste evenimente devin adesea elemente importante ale strategiei de promovare a unei regiuni pentru a atrage turiști și astfel generează venituri semnificative pentru economia regională și contribuie la imaginea regiunii.

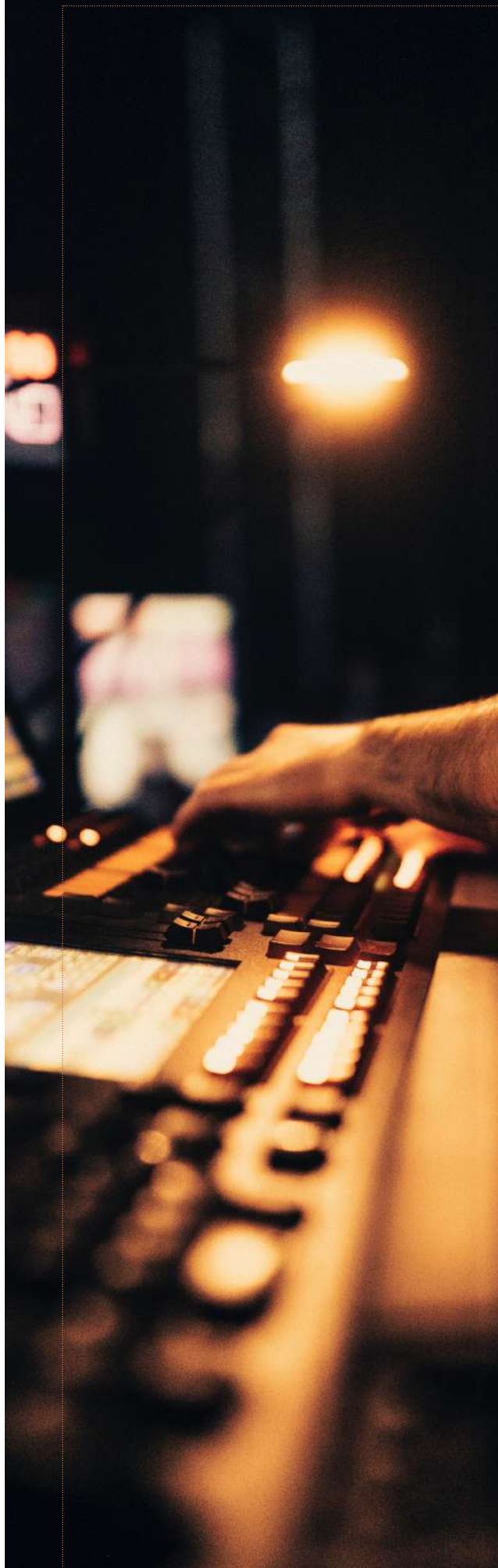
Pentru anumite segmente ale sectorului, turneele sunt un element important al strategiei comerciale. Acest aspect se datorează legăturii cu sectorul HoReCa și importanței festivalurilor. De exemplu, anumiți muzicieni cântă în mod regulat în locații turistice din străinătate, în special vara. Chiar dacă este dificil de estimat amploarea combinată a turneelor în tot sectorul, acestea sunt în mod evident un catalizator în strategia anumitor organizații și interpreți, de exemplu acela al circuitului contemporan.

Pentru interpreți căutarea unui anumit nivel de siguranță și de predictibilitate a locului de muncă este un factor important care guvernează alegerile lor profesionale. Una din strategiile raportate de către mai multe persoane din toate cele cinci țări este salarizarea într-un loc de muncă care nu aparține sectorului privat al artelor spectacolului. Acest angajator poate să fie o instituție publică al artelor spectacolului (e.g. orchestra filarmonică), o instituție publică de cultură din alt sector (e.g. școală de muzică) sau orice alt tip de organizație care nu este neapărat legată de sectorul artelor spectacolului. În sondajul destinat interpreților, aproximativ 40% dintre respondenți au indicat că marea parte a veniturilor lor din 2019 au venit din alte activități decât spectacole, pe când doar un sfert dintre respondenți au raportat că spectacolele erau singura lor sursă de venit. Pentru o parte dintre ei, combinația între o muncă stabilă și libertatea de a juca era considerată soluția optimă.

Există mai multe exemple de organizații private de succes, care activează în mare parte în subsectoarele muzicii și teatrului. În mod special în muzică, ele se dezvoltă grație statutului unor staruri individuale care au capacitatea de a atrage audiențe foarte mari la concerte. Teatrele private de succes își bazează strategia pe vânzări de bilete combinate cu granturi din diverse surse. Câteva teatre beneficiază de implicarea unor actori sau regizori celebri, pe când altele și-au construit reputația într-un fel diferit. Multe teatre nu au o 'adresă fixă' deoarece un spațiu permanent implică costuri fixe și asta necesită o activitate de dimensiune mare, un model de funcționare în care se împart costurile cu alți chiriași, sau ca aceste costuri fixe să fie acoperite din alte surse.

Finanțarea participativă a început să ia amploare în ultimii ani. Un aspect important al acestei surse inovatoare de finanțare este că dezvoltă tipuri noi de legături cu publicul și în multe cazuri asta impactează favorabil perspectivele pe lung termen ale unei organizații. Astfel de inițiative se regăsesc mai ales în Cehia și Polonia. Pandemia de COVID-19 a adus un impuls acestor metode de finanțare, ele fiind foarte potrivite pentru mediul online și aplicând o strategie în care susținătorii *plătesc ce sumă doresc*.

În concluzie, modelele de afaceri diferă semnificativ în interiorul sectorului privat al artelor spectacolului, din cauza interconexiunii dintre constrangerile interne și cele externe și oportunitățile pe care le au interpreții și organizațiile artelor spectacolului. Sectorul a învățat să funcționeze și să se extindă gradual în ciuda instabilității inerente a surselor de venituri importante. Caracteristicile sectorului, i.e. dependența sa de interacțiunea umană între interpreți și public, l-au vulnerabilizat considerabil la criza declanșată de pandemie. În plus de acestea, anumite aspecte ale modelelor de afaceri dominante (e.g. legătura cu sectorul HoReCa) au agravat și mai mult criza.



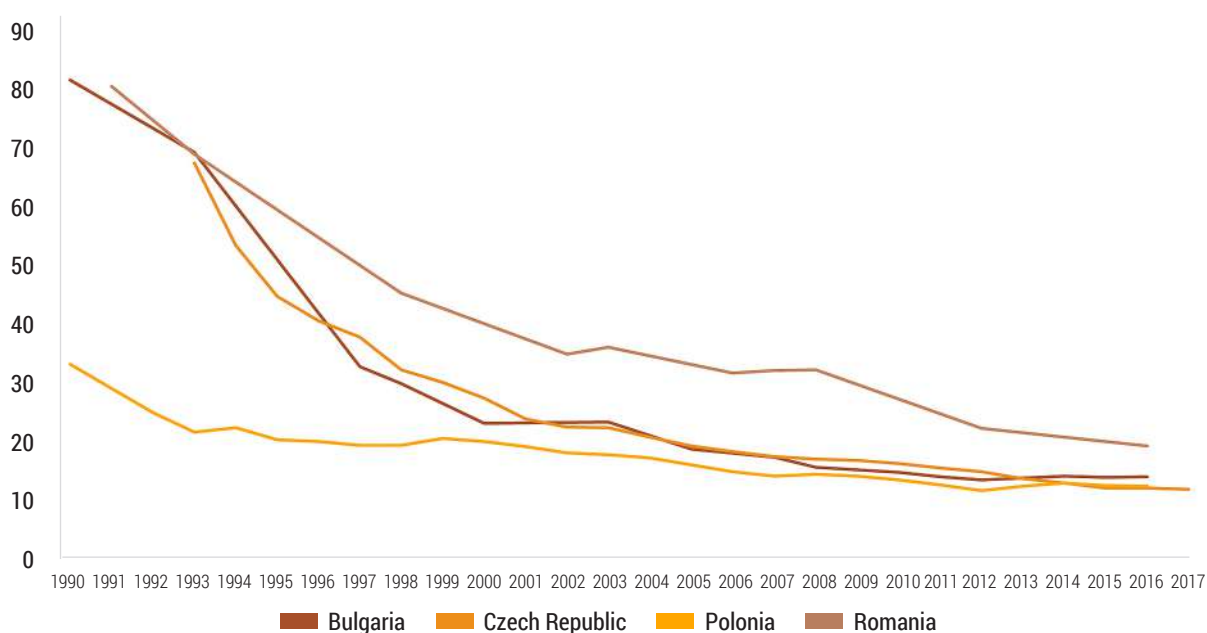
The image features several black silhouettes of dancers in various dynamic poses, set against a background of a golden light tunnel. The tunnel is formed by two rows of small, glowing circular lights that recede into the distance, creating a strong sense of depth and perspective. The overall color palette is warm, dominated by gold, yellow, and orange tones. The text is centered in the upper half of the image.

Dialogul social
în sectorul privat
al artelor spectacolului

Parteneri sociali existenți

Cele cinci țări incluse în raportul de față au toate o istorie economică similară, tranziționând de la regimul socialist cu 30 de ani în urmă. Un element comun a acestei tranziții a fost fragilizarea rolului sindicatelor prin scăderea abruptă în anii 90 a numărului de membri. În ultimii ani, s-au ivit câteva semne slabe ale reactivării sindicatelor, dar rata de sindicalizare s-a plafonat sau a continuat să scadă treptat (figura 6).

Figura 6. Tendințe generale de sindicalizare între 1990-2017 (% de salariați)



Notă: Date pentru Serbia nu sunt disponibile în sursa utilizată. Sursă: J. Visser, baza de date ICTWSS, versiunea 6.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Universitatea din Amsterdam. Iunie 2019.

Importanța tot mai mare a microîntreprinderilor, pe de o parte și a acordurilor de muncă atipice, pe de altă parte, sunt doi dintre factorii principali care fac ca condițiile să fie mai puțin propice pentru funcționarea sindicatelor. Acești factori sunt cu atât mai relevanți în sectorul privat al artelor spectacolului. Printre interpreții care au participat la sondaj, doar 10% au declarat că aparțin unui sindicat. Acest procent a fost și mai mic în Cehia. În plus de toate acestea, fiindcă mulți interpreți dețin mai multe relații de muncă, inclusiv cu instituții publice, statutul de membru într-un sindicat este cel mai probabil derivat din munca salariată (e.g la Orchestra Națională, la o școală publică de muzică etc.) decât din munca în segmentul privat al sectorului.

Într-o parte dintre țări, proviziile legale sau practicile predominante fac ca persoanele care nu sunt salariate să nu aibă posibilitatea de a se afilia cu ușurință unui sindicat. În România a avut loc o dezbatere intensă și constantă pe acest subiect în ultimii ani. În mai multe dintre țări, pentru sindicate, pragul necesar pentru a atinge reprezentativitate este foarte mare și astfel ele sunt excluse din consultările dedicate dialogului social formal la nivel de companie, de sector sau de țară. De exemplu, legislația actuală din România nu permite unui sindicat să negocieze contracte colective dacă nu include peste jumătate dintre angajații companiei ca membri.

La nivel sectorial, sindicatele trebuie să includă cel puțin 7% din numărul total de angajați. În practică, aceste procente sunt dificile de obținut datorită unei combinații de trei factori. Primul factor este că cel puțin 15 angajați a aceeași companii sunt necesari pentru a stabili un sindicat. Al doilea factor, puternic legat de primul, este că majoritatea entităților active în sectorul privat al artelor spectacolului au mai puțin de 15 angajați (de fapt mai puțin de 10). Al treilea factor este că delimitarea oficială a sectoarelor în care dialogul social poate avea loc integrează subsectorul spectacolelor în sectorul mult mai larg a 'culturii și mass media'.

Printre sindicatele existente, majoritatea membrilor provin din instituții publice ale artelor spectacolului. Cehia și România exemplifică asta și Polonia la rândul ei. Asta se datorează, din nou, faptului că contractele salariate sunt rare în sectorul privat. În alte cazuri, numărul membrilor poate fi relativ mare în anumite subsectoare și mic în altele. De exemplu, sindicatul autonom care reprezintă artiștii estrada are aproximativ 7000 de membri și deține statutul de reprezentativitate sindicală. În același timp, reprezentativitatea sindicală a unor grupuri ca dansatorii de folclor sau interpreții de circ rămâne slabă.

Pe partea organizațiilor, tranziția politică și economică a anilor 90 a creat condițiile prielnice pentru apariția organizațiilor patronale. În majoritatea țărilor analizate, aceste organizații și-au dezvoltat capacitatea treptat și au învățat să-și reprezinte mai eficient interesele. Această evoluție se aplică și părții comerciale a sectorului artelor spectacolului.

În același timp, caracteristicile discutate mai sus creează piedici în apariția oricărei reprezentări durabile a entităților active în sector. Factorii cheie care determină aceste obstacole sunt dimensiunea foarte mică a majorității entităților și eforturile lor de a supraviețui sau de a se dezvolta în interiorul unei piețe adesea percepută îngust. În plus, puține dintre aceste organizații angajează interpreți pe contracte salariate și prin consecință nu se percep pe sine ca fiind 'angajatori'. Toate acestea nu favorizează nicio formă substanțială de implicare în organizații patronale.

Printre organizațiile care au participat la sondaj, mai puțin de 8% au declarat că aparțineau unei organizații patronale. Majoritatea dintre ele sunt bazate în România și în Bulgaria, pe când în celelalte țări procentul este insignifiant. Este important de notat că printre cele care nu aparțin unei organizații patronale, doar sub un sfert au declarat un interes în a se alătura unei astfel de organizații.

Putem susține ipoteza că metodele rigide și formalizate prin care este definit legal dialogul social fac ca el să nu servească unui sector ca cel al artelor spectacolului. Într-o anumită măsură, acest lucru se aplică și modului de existență și funcționării sindicatelor și a organizațiilor patronale.

Alte forme de auto-organizare

Deficiența sindicatelor tradiționale și a organizațiilor patronale din sector crește importanța altor forme de auto-organizare. În țările analizate, au avut loc mai multe încercări în ultimii ani de a crea și de a consolida astfel de organizații, dar ele au reușit doar parțial. Flexibilitatea cu care se adaptează la condițiile locale și se concentrează pe problemele specifice importante pentru actorii implicați în sector, lipsa de cerințe formale pentru reprezentare și capacitatea de a accesa fonduri din mai multe surse sunt toți factorii care favorizează crearea și dezvoltarea unor inițiative de acest fel. În anumite circumstanțe, o percepție mai favorabilă a organizațiilor neguvernamentale comparat cu percepția sindicatelor poate să influențeze capacitatea acestora de a atrage membri.

Chiar și în aceste condiții, lipsa unui cadru formal pentru dialogul social limitează eficiența organizațiilor în a atinge obiectivele lor legate de piața muncii.

Caseta de mai jos oferă exemple de inițiative care oferă un forum pentru dialog între actorii implicați în sector.

Caseta 1. Exemple de organizații fără sindicalizare formală și care nu fac parte dintr-o organizație patronală dar care reprezintă actori implicați în sector și se implică în dialog social.

Asociația Bulgară de Muzică, înființată în 2012, a fost implicată în eforturi de lobby pentru soluții legislative și în alte activități care protejează interesele muzicienilor de toate genurile. La începutul lui 2020 avea aproximativ 600 de membri.

O altă entitate din Bulgaria, Asociația ACT pentru Teatrul Liber, reprezintă artiști individuali și organizații non-profit care activează în teatru și alte forme artistice performative. Organizația a făcut lobby pentru ameliorarea condițiilor liber-profesioniștilor din domeniul artelor spectacolului, pentru stabilirea unor subvenții mai mari pentru teatrul independent și pentru întregul sector al artelor spectacolului și pentru obținerea unui regim preferențial pentru trupele independente ca ele să poată utiliza infrastructura de teatru existentă.

În Cehia, Dance Career Endowment Fund), constituită în 2015 este un exemplu de inițiativă privată care oferă consiliere psihologică și servicii de consultanță pentru dansatori. Organizația a încercat de asemenea să lanseze un dialog cu guvernul despre posibile scheme alternative care să susțină un fond de pensii pentru dansatori.

În Polonia, Asociația Artiștilor Polonezi din Teatru, Film, Radio și Televiziune (ZASP) a fost angajată în diverse forme de dialog, în principal cu administrația publică responsabilă de culturală. În 2009 ZASP a participat la inițiativa Federației Internaționale a Actorilor (FIA) și Federației Muzicienilor (FIM) ca să dezvolte Manifestul Statului Artistului.

Dialogul Social - situația actuală

Dialogul social formal se întâmplă rar în sectorul privat al artelor spectacolului. Acest lucru nu este surprinzător considerând raritatea sau lipsa completă a partenerilor sociali. Tendințele de dialog la nivelul fiecărei țări au cunoscut sușuri și coborâșuri legate de diverși factori, printre care volatilitatea politică.

Există exemple de contracte colective în sectorul artelor spectacolului din Bulgaria și din Serbia dar ele se aplică doar părții publice a sectorului. În Serbia, există un contract colectiv care reglementează condițiile de lucru a muzicienilor și interpreților estrada în sectorul HoReCa. Cu toate acestea, metodologia convenției și modul în care este aplicată în practică rămân controversate. Pe de o parte, acest contract colectiv stabilește onorarii minime și oferă o formă de securitate socială interpreților.

Pe de altă parte, cei care doresc să joace într-un hotel sau într-un restaurant au nevoie de un statut oficial de freelancer determinat de una din cele două asociația de artiști reprezentative sau trebuie să dețină certificate de profesionalism emise de către un sindicat existent. Însă obținerea unui astfel de certificat necesită de obicei apartenența la un sindicat, i.e. interpreții suportând costurile anuale aferente. Acest sistem aduce o frustrare acelor muzicieni educați formal, de exemplu, sau celor care sunt interesați să cânte ocazional pentru divertismentul lor, în cluburi sau restaurante. Asta explică faptul că o parte dintre muzicieni consideră că nu merită efortul să obțină acest statut oficial, considerând ce beneficii potențiale pot să dobândească din contractul colectiv.

Mai multe inițiative pentru dialog social au apărut pe parcursul ultimilor ani care implică diferiți actori din sector. Chiar dacă sferile lor de interes sunt uneori restrânse și le lipsește o perspectivă socio-economică mai amplă, pe care partenerii sociali tradiționali o dețin, aceste inițiative merită atenție, deoarece formatele lor flexibile de dialog par a fi foarte potrivite pentru sector.

Un interes generalizat pentru dialog pare prezent. Două treimi din instituțiile care au participat la chestionar găseau că există o nevoie de dialog, pe când doar 13% nu considerau că nevoia există. Printre interpreții individuali, susținerea era și mai puternică, 90% dintre ei o confirmau. Mai puțin de 5% nu considerau ca această nevoie există.

Bariere cheie în privința dialogului social

Combiția dintre un interes relativ mare pentru angajarea unui dialog cu observarea unei extinderi limitate a acestuia, sugerează existența unor bariere. Identificarea acestor obstacole nu este întotdeauna ușoară, chiar și pentru actorii implicați în sector. Mai precis, mai puțin de jumătate dintre instituțiile care au răspuns chestionarului au indicat că nu consideră că există bariere la dialogul social. O treime dintre ele nu aveau nicio părere despre existența sau nu a acestor bariere, sugerând astfel că multe persoane nu se gândesc la această problemă.

Imaginea de ansamblu care se reflectă din interviurile și sondajele efectuate este că barierele cheie cu privire la dialog sunt legate de o competență și de o înțelegere a subiectului limitate, de lipsa culturii cooperării și a încrederii, de lipsa entităților reprezentative în sector și de lipsa de timp și de resurse pentru a se implica în dialog.

Mai multe persoane intervievate și respondenții chestionarelor vedeau conflictele de interes între reprezentarea lucrătorilor, a organizațiilor și a altor actori implicați ca o barieră mai degrabă decât ca un subiect sau o oportunitate pentru dialog. Această tendință este adesea legată de lipsa de încredere, pe de o parte, în capacitățile organizațiilor existente și, pe de altă parte, în buna-credință a celorlalți actori implicați.

Nu este surprinzător că mai mulți respondenți au indicat lipsa timpului ca o barieră în sine considerând cunoașterea generală limitată cu privință la funcționarea și potențialul dialogului social, lipsa modelelor de dialog și apartenența scăzută la sindicate sau organizații patronale. Membrii organizațiilor partenerilor sociali sunt puțin numeroși și cei care sunt membri se regăsesc depășiți de timp și întâmpină dificultăți în a menține un echilibru între propria lor viață profesională și munca organizațională.

O mare parte dintre interpreți și dintre reprezentanții organizațiilor artelor spectacolului se luptă de la o zi la altă ca să se descurce, și deci rămân cu puțin timp disponibil pentru a se implica în activități pentru coeziunea sectorului.

Combinăția existentă între rolurile de manager a artelor spectacolului și de interpret într-unul singur și aceeași persoană poate să fie considerată o cale potențială pentru a susține dialogul. Cu toate acestea, interviurile sugerează ca acest aspect constituie și o barieră. Fiindcă nu se consideră ca fiind 'angajatori', mai multe instituții nu văd relevanța unei discuții privind relațiile lucrătorilor, deoarece nu consideră ca acestea se aplică situației lor. Acesta nu este neapărat un subiect firesc nici pentru mulți interpreți care sunt în același timp liber-profesioniști și gestionează microintreprinderi sau organizații non-profit.

Instituțiile publice la nivel național sau local sunt adeseori văzute ca jucători principali și ca interlocutori care dețin puterea și capacitatea necesare să rezolve o parte dintre provocările pe care le întâmpină sectorul privat al artelor spectacolului. Acest lucru le conferă instituțiilor din sectorul public un rol firesc de partener de dialog. În anumite locuri, acestea se organizează într-un mod deschis și ar putea, în principiu, să devină un punct de plecare bun pentru un dialog consecvent între interpreți și organizații al artelor spectacolului. Anumite orașe din Polonia, printre care și Varșovia, unde au loc întâlniri constante ar putea să servească drept exemplu. Cu toate acestea, participanții întâlnirilor sunt de cele mai multe ori organizații neguvernamentale, prin urmare limitând posibilitățile de discuții cu subiecte legate mai direct de situația pieței muncii. În aparență, nu reies în general prea multe consecințe pozitive din aceste întâlniri cu sectorul public, care să încurajeze platforme de dialog mai ample în care să fie implicați toți actorii interesați din sectorul privat al artelor spectacolului. Pentru moment, rolul semnificativ pe care îl joacă sectorul public prin finanțarea sectorului privat al artelor spectacolului, alături de percepția sectorului față de rolul instituțiilor publice, par să acționeze ca obstacole la dezvoltarea dialogului social.

Ce ar putea stimula dialogul?

Luând în considerare atitudinea cu privire la dialog și barierele percepute care împiedică dezvoltarea sa, este important să identificăm posibili factori care ar favoriza întâlnirea actorilor implicați în sector pentru a discuta deschis subiecte importante și pentru a căuta soluții care să aducă beneficii întregului sectorul. Mai multe soluții promițătoare se prezintă în toate cele cinci țări analizate.

Așa cum este prezentat în detaliu mai jos, evoluțiile economice care afectează în mod direct sectorul au un impact evident asupra atitudinii cu privire la dialogul social, cum o arată sub o formă extremă cazul pandemiei de COVID-19. O lecție mai generală care se detașează din această experiență este că strategiile naționale care promovează dialogul social trebuie să ia în considerare condițiile socio-economice curente la momentul întocmirii lor.

Câștigurile potențiale aduse de dialogul social trebuie să fie bine înțelese de către actorii interesați, în așa fel încât ei să fie dispuși să investească timp sau alte resurse. Această înțelegere necesară poate fi transmisă în diferite feluri. Un punct bun de plecare este publicarea unor soluții concrete ('bune practici') implementate în alte țări sau la nivel local în aceeași țară.

Acestea ar evidenția rezultate specifice ale dialogului social care au beneficiat părțile implicate și sectorul în întregime. Un aspect revelator este sesizarea drepturilor care ar putea fi garantate ca un rezultat al dialogului social, într-un format bilateral dar și într-un format care include autoritățile responsabile pentru cultură. Mulți interpreți din cele cinci țări nu par să aibă o viziune despre ceea ce s-ar putea schimba în situația lor. Chiar și atunci când astfel de viziune există, este uneori nerealistă, bazându-se doar pe intervenția unor politici publice care sunt greu de implementat în practică. Toate acestea arată necesitatea unei acțiuni educaționale care să explice dinamicile pieții, regulile principale care stabilesc securitatea socială și politicile pe piața muncii, exemple de soluții adoptate în alte părți și opțiunile de politici publice disponibile și constrângerile aferente. De exemplu, cererile referitoare la drepturile pensionarilor devin mai realiste atunci când sunt cunoscute regulile care guvernează sistemele naționale de pensii. În țările în care beneficiile pensiei sunt legate de contribuțiile acumulate pe parcursul unei cariere de muncă, soluțiile care vizează să crească aceste contribuții (cu includerea subvențiilor din resurse publice) ar fi mai realiste decât înființarea unui sistem de pensii separat pentru interpreți.

O altă condiție importantă este capacitatea suficientă a partenerilor sociali. Acest lucru este greu de obținut când anumite praguri cu privire la dimensiune nu pot fi atinse. Asta arată importanța măsurilor care încurajează auto-organizarea entităților active în sector și aderența la sindicate. În cazul sindicatelor, asta ar fi legat, de asemenea, de schimbarea preocupărilor lor centrale. Structura actuală a membrilor face ca ele să reprezinte în mare parte doar interesele interpreților angajați de către instituții din segmentul public, un aspect care nu se va putea schimba fără creșterea numărului membrilor din partea privată a sectorului.

Chiar și în cazul în care numărul membrilor va crește, eficiența dialogului depinde de capacitățile analitice, operaționale și administrative adecvate a partenerilor care îi reprezintă pe actorii implicați în sector. Din această perspectivă, accesul la date relevante despre secțiuni ale sectorului este important. Dezvoltarea abilităților care se aplică în mod direct procesului de dialog, ca de exemplu capacitatea de a negocia, este de asemenea importantă.

Caracteristicile sectorului presupun că partenerii sociali tradiționali nu vor avea capacitatea de a-i reprezenta pe toți actorii implicați în sector, chiar în cazul în care numărul membrilor sindicatelor sau a organizațiilor patronale ar crește semnificativ. Acest aspect invită la o abordare neconvențională față de dialogul social, care să recunoască diverse forme atipice de gestiune, *inter alia* reflectând diferite statute formale. Dialogul în sine poate fi organizat în diferite formate care să fie practice și atractive pentru toți cei implicați.

În cele din urmă, problema încrederii joacă în mod evident un rol major, deoarece influențează capacitatea organizațiilor și interpreților, pe de o parte, să colaboreze și pe de altă parte să aleagă reprezentanți și să rămână deschiși cu privire la interesele fiecăruia. Este de asemenea necesar ca soluțiile de consens să fie acceptate și să fie acceptate și acele situații în care nu se ajunge la nicio înțelegere comună. Clădirea încrederii nu este ușoară și problemele din această sferă depășesc cu mult orice sector particular a activităților economice sau culturale.

Subiectele de dialog importante pentru actorii implicați în sector

Un *sine qua non* pentru orice formă de dialog este ca părțile implicate să dorească sau cel puțin să vadă un rost în a discuta anumite subiecte. Fără subiecte de interes comun, o implicare semnificativă ar fi evident imposibilă. În cazul sectorului privat al artelor spectacolului se pare că există o convergență largă asupra subiectelor considerate relevante. De fapt, cu anumite excepții, organizațiile și interpreții propun, în mare, liste de subiecte similare pentru care dialogul ar fi util. Tabelul 1 ilustrează acest lucru cu un clasament bazat pe chestionarele în care organizațiile și interpreții au fost rugați să indice trei subiecte pe care le consideră ca fiind cele mai importante sau utile de discutat și negociat.

Tabel 1. Subiectele principale de discuție indicate de către organizații și interpreți - sinteză bazată pe sondaje

Răspunsurile organizațiilor	Răspunsurile interpreților
Surse de finanțare pentru sectorul privat al artelor spectacolului (61%)	Plăți (62%)
Plăți (52%)	Condițiile de muncă (50%)
Găsirea de angajați cu abilități adecvate / găsirea de angajatori (46%)	Surse de finanțare pentru sectorul privat al artelor spectacolului (39%)
Flexibilitatea contractelor de muncă (29%)	Securitatea socială, contribuțiile la pensie (37%)
Securitatea socială, contribuțiile la pensie (27%)	Găsirea de angajați cu abilități adecvate / găsirea de angajatori (31%)
Condițiile de muncă (25%)	Egalitatea de șanse, oportunități (21%)
Egalitatea de șanse, oportunități (11%)	Flexibilitatea contractelor de muncă (16%)
Munca în străinătate (inclusiv problemele de dublă impozitare) (10%)	Munca în străinătate (inclusiv problemele de dublă impozitare) (13%)

Note: Procentele denotă ponderea din totalul respondenților fiecărui grup care a selectat un anumit subiect ca fiind cel mai important. Fiecare respondent putea alege până la trei subiecte. Sursă: Sondaje online destinate organizațiilor și interpreților.

Subiectele selectate de către cel puțin un sfert dintre respondenți, deopotrivă organizații sau interpreți, sunt aproape identice. Diferențele de ierarhizare sunt în general intuitive, organizațiile acordă mai multă importanță accesării de fonduri decât interpreții, pe când aceștia se concentrează mai multe pe plăți și condițiile de muncă. 'Găsirea de angajatori sau de angajați cu abilități adecvate' a fost listată de o mare parte dintre respondenți, din ambele părți, ceea ce înseamnă că acest subiect ar fi unul lipsit de controversă cu care s-ar putea începe cu ușurință un dialog, considerând că interesele converg și că problema de bază este aceeași pentru ambele părți.

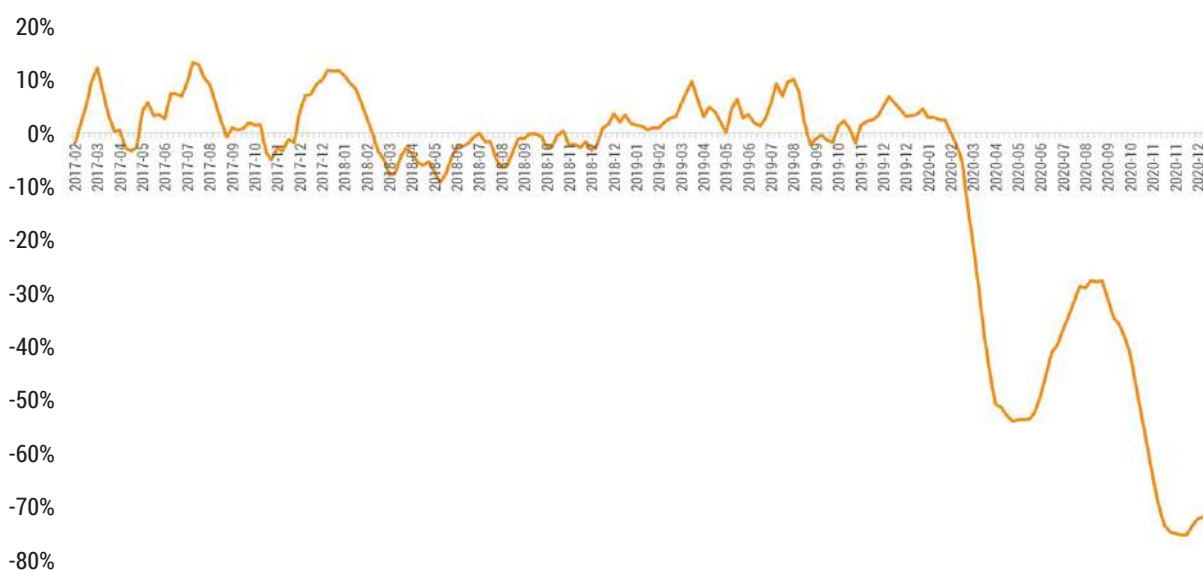
Interviurile au confirmat în mare rezultatele chestionarelor. Subiecte similare erau considerate ca fiind importante pentru actorii implicați în sector în toate cele cinci țări. În mod firesc, anumite subiecte specifice fiecărei țări au fost de asemenea menționate. Printre subiectele care nu au fost incluse în chestionarul sondajului, aspecte legate de începutul și sfârșitul carierelor interpreților au fost menționate de către respondenți din Cehia și Bulgaria. Mai exact, au fost sugerate cadre de susținere a tinerilor talente, pe de o parte și susținere în re-calificarea și reprofilarea interpreților din domeniile în care carierele sunt adeseori scurte, cum ar fi anumite forme de dans sau circ, pe de altă parte.

Criza COVID-19 și dialogul social

Raportul de față nu își propune să descrie în profunzime impactul pandemiei de COVID-19 asupra sectorului privat al artelor spectacolului, chiar dacă a fost, indiscutabil, printre cele mai afectate sectoare, la fel ca toate domeniile unde interacțiunea umană directă este esențială, precum sectorul HoReCa.

Ce poate ilustra dimensiunea șocului resimțit de către sector este examinarea căutărilor online a unor termeni specifici, ca de pildă 'teatru' sau 'concert' (Figura 7), chiar dacă această metodă riscă să subestimeze adevăratul impact, considerând că pandemia a generat o creștere a cererii pentru spectacole prezentate online.

Figura 7. Un exemplu ilustrativ a impactului pandemiei de COVID-19 asupra sectorului privat al artelor spectacolului: schimbarea procentuală anuală a căutărilor pe Google a termenului 'teatru' în cele cinci țări, 2017-2021



*Notă: Schimbările procentuale sunt calculate pentru media de șase săptămâni a volumului de căutări.
Sursă: Calcule făcute de către autor bazându-se pe datele disponibile prin Google trends.*

La momentul finalizării acestui raport era imposibil de prezis cum carantinările, interdicțiile de circulație și celelalte măsuri legate de Covid-19 vor afecta interesul publicului pentru reprezentațiile live. Este de asemenea greu de prevăzut ce efecte pe lung termen vor avea aceste măsuri asupra sectorului. De exemplu, transferul online implică și oportunități dar și riscuri. Pe termen scurt, rentabilitatea unei astfel de strategii depinde de proviziile legale și standardele existente, de calitatea tehnica a prezentării audiovizuale colectate până în prezent și de adaptarea relativă a unor genuri specifice de spectacole, care să fie oferite online, continuând în același timp să fie atractive pentru public.

Criza a scos la iveală valoarea și importanța disponibilității unei informații fiabile despre sectorul privat al artelor spectacolului. Informația limitată disponibilă despre dimensiunea, modelele de afaceri și modurile de funcționare ale sectorului a putut să aibă un impact negativ asupra capacității guvernelor de a concepe măsuri eficiente și eficace pentru susținerea sa. Situația din Polonia servește drept exemplu. Un program de asistență de 90 de milioane de euro a fost lansat în octombrie 2020. Cei care au fost selectați să primească acest ajutor au fost anunțați la mijlocul lunii noiembrie. Anunțul a declanșat un scandal public care a fost urmat de decizia de a pune pauză programului și de a verifica în urgență toate plățile. Deficiențele schemei de ajutor erau legate de definirea neconformă a unor concepte economice cheie (profitul brut pierdut a fost luat ca un criteriu în loc de profitul net). Nu s-au luat în considerare costurile fixe și au fost definite condițiile de concediu într-un mod care este avantajos companiilor cu un singur angajat¹. Sperăm că rapoarte ca cel față (alături de rapoartele naționale pe care el se bazează) vor fi utile în a completa lipsa de informație.

În plus de acestea, a devenit evidentă importanța capacității sectorului de a se alia și de a formula propuneri de politici realiste și specifice. Evoluția situației în România (dar și în alte țări), mai ales la începutul crizei, a dezvăluit capacitatea redusă a sectorului de a se auto-organiza și impactul acestui punct slab asupra aptitudinii sectorului de a-și promova interesele în cadrul unui dialog mai amplu cu guvernul.

Este de asemenea evident că criza a stimulat alierea actorilor implicați în sectorul privat al artelor spectacolului, fie prin înființarea unor noi organizații care să reprezinte sectorul, fie prin o creștere semnificativă a membrilor în organizațiile existente. Exemple de organizații create recent includ: Platforma pentru Muzicieni Independenți și Ansambluri de Muzică Clasică în Cehia, Uniunea Teatrelor Independente în Polonia, Asociația Lucrătorilor în Industria Spectacolelor în România, sau Asociația Impresarilor și Agențiilor de Ticketing în Serbia. Tendința către gestiune autonomă pare să fi fost mai slabă în Bulgaria, dar chiar și așa sunt exemple de găsit, precum crearea Uniunii Artiștilor Freelance.

Pandemia a evidențiat importanța platformelor pentru circulația informației și pentru lucrul la soluții practice pentru sector. Ea a oferit de asemenea un imbold puternic mai multor forme de dialog între actorii implicați în sector și între actorii implicați și instituțiile publice. Mai multe exemple ilustrează această tendință. Centrul ITI Ceh, o platformă care aduce la un loc organizații profesionale existente, reprezentanți ai instituțiilor educative din teatru și dans și membri individuali, a jucat un rol de coordonare în discuții cu administrația națională despre măsuri de ajutor legate de COVID-19.

¹ Pentru detalii a se vedea e.g. P. Słowik (2020), Kryteria Funduszu Wsparcia Kultury, czyli jak bracia Golec dostali od państwa prawie 2 miliony, (<https://bezprawnik.pl/bracia-golec-dostali-od-panstwa-prawie-2-miliony/>) și răspunsul Ministerului la <https://www.gov.pl/web/kultura/fundusz-wsparcia-kultury/> care pare să confirme majoritatea problemelor de design a schemei de ajutor.

În Polonia, un comitet de experți pentru situația teatrelor a fost înființat. El reunește reprezentanți a teatrelor publice și private, organizații neguvernamentale și sindicate cu scopul de a întocmi propuneri pentru dezvoltarea adecvată a schemelor de ajutor pentru sectorul cultural. În România, Asociația Organizatorilor de Concerte și Evenimente Culturale a fost printre reprezentanții cheie ai sectorului, expunând probleme și nevoi comune în dialog cu guvernul.

Sunt de asemenea de menționat măsurile inițiate direct de către actorii implicați în sector și care vizează să îi susțină pe cei, cei mai afectați de pandemie. De exemplu, în Serbia, șase organizații neguvernamentale au înființat Fondul de Solidaritate pentru Lucrătorii din Cultură în iulie 2020, lansând un apel de finanțare pe scurt termen pentru artiști și profesioniști din cultură.

Potențialul de a reconstrui sectorul mai bine după criza în desfășurare pare să depindă în mare parte de un dialog deschis între actorii implicați în sector². Chiar dacă nu își propune să prevadă viitorul sectorului privat al artelor spectacolului, ce reiese în mod clar din acest raport este că anumite schimbări ale funcționării sectorului sunt foarte probabile. Anumite organizații comerciale vor dispărea probabil de pe piață, în timp ce alți interpreți vor alege sau vor fi forțați să aleagă să își schimbe profesia. Evoluția pandemiei și schimbările comportamentale potențiale a practicilor culturale ale consumatorilor sunt susceptibile să aducă anumite schimbări de structură a sectorului. O întrebare importantă de pus este despre viitorul rol al subvențiilor publice pentru spectacole. Urmând o lărgire semnificativă a rolului statului în sector în timpul carantinelor impuse de pandemie, rămâne de văzut în ce măsură o concurență echitabilă va continua să existe pentru entitățile publice și private în timpul redresării preconizate a sectorului. În anumite țări, precum Polonia, guvernele ar putea fi tentate să își extindă rolul dincolo de vocația de a cultiva și de a promova cultura, existând astfel posibilitatea ca autoritățile să încerce să utilizeze pârgia financiară pe care o dețin pentru a promova elemente din agenda lor politică. Pe de altă parte, o transparență mai mare în ceea ce privește finanțele organizațiilor private ar putea să le faciliteze dezvoltarea unor modele de business care să se bazeze pe public și sponsori privați. Rămân de asemenea multe întrebări despre canalele de distribuție online pentru sectorul privat al artelor spectacolului.

Pandemia a facilitat coalizarea sectorului, o implicare mai activă în dialog și afișarea unor poziții comune, parțial datorită naturii șocului. Carantinele au lovit puternic sectorul și au adus pierderea locului de muncă pentru o parte dintre interpreți.

În contextul pandemiei, a ieșit la iveală poziția deosebit de dificilă a celor care nu sunt salariați sau/și au un acces limitat la securitatea socială. Criză a aliniat în mare parte interesele interpreților și a angajatorilor. Chiar dacă o astfel de conjunctură probabil nu va dura, este de sperat că legăturile stabilite în aceste vremuri fără precedent, încrederea creată între parteneri și abilitățile analitice și organizaționale dezvoltate pe fugă vor rămâne în vigoare, permițând astfel o determinare de comun acord a soluțiilor pentru sectorul privat al artelor spectacolului în era post-COVID.

2 Conceptul de a 'reconstrui mai bine' a integrat discursul internațional în contextul măsurilor de ajutor post-dezastre. A fost utilizat e.g. în munca Națiunilor Unite după tsunami-ul din Oceanul Indian din 2004. Elementul cheie este dobândirea rezilienței prin un proces de reconstruire mai puternic, mai rapid și mai inclusiv. A se vedea e.g. Hallegatte, Stéphane; Rentschler, Jun; Walsh, Brian (2020), Building Back Better: Achieving resilience through stronger, faster, and more inclusive post-disaster reconstruction, Banca Mondială.

Recomandări:
dialogul social **pentru un sector privat**
al artelor spectacolului mai consolidat



Scopul inițial a proiectului era să cartografieze dialogul social în sectorul privat al artelor spectacolului și să propună soluții pentru a îl ameliora. În timp ce sectorul în sine s-a dezvoltat în mod durabil, dialogul social a stagnat în mare parte, cum o arată mai multe secțiuni a acestui raport. Pandemia de COVID-19 și măsurile aferente luate pentru a limita impactul său devastator au provocat ravagii asupra sectorului, blocându-l, practic, din primavara 2020 încolo. Această nouă realitate se reflectă în recomandările pentru dialog care urmează.

Aceste recomandări sunt menite să fie înțelese ca o invitație pentru continuarea analizei. Ele nu trebuie să fie văzute ca o formulă magică, valabilă universal. În primul rând, o incertitudine semnificativă rămâne cu privire la condițiile pe care le va confrunta sectorul pe termen scurt și mediu datorită dificultății în a prezice evoluția situației sanitare. În al doilea rând, alți factori, pe de o parte comuni, pe de altă parte specifici fiecărei țări, ar putea exista în fiecare țară, necesitând astfel ajustări ale strategiilor naționale. În ultimul rând și cel mai important aspect este că cel mai bun mod de a încuraja dialogul social este din interior. Partenerii de dialog tradiționali alături de noile forme de auto-organizare care apar sunt singurele entități capabile să se implice în dialog, prin urmare ele trebuie să își definească clar obiectivele și metodele prin care să ajungă la aceste obiective.

Este important să existe un echilibru între obiectivele pe scurt termen și cele pe lung termen. Asta nu se aplică neapărat formatelor de dialog, deoarece pandemia a aliniat în mare parte interesele pe scurt termen ale ambelor părți. Cu toate acestea, când ne gândim la rolul viitor al dialogului social în sector, acest echilibru trebuie luat în considerare. De exemplu, dacă sectorul se concentrează doar pe subiecte de dialog 'ușoare', asta va putea antrena o dezamăgire mai târziu.

Actorii implicați în sector trebuie pregătiți să gândească neconvențional și să fie conștienți că sectorul nu poate fi văzut în mod static. El a trecut prin schimbări copleșitoare în ultimii ani. Radioul, televiziunea, discurile, CD-urile și pe urmă internetul au marcat mediul spectacolelor. Pandemia are potențialul de a schimba din nou sectorul - în feluri care sunt greu de prevăzut, impunând carantine într-o eră în care accesul la internet este aproape universal. Se pot deschide noi oportunități și în același timp se pot crea și noi provocări.

Una din aceste provocări este adaptarea metodologiilor dialogului social la o piață a muncii în schimbare. Viitorul rămâne incert: în timp ce anumite forțe ar putea încuraja reglementarea contractelor în sector, altele ar putea avea efectul opus. Indiferent de evoluția sectorului, el va rămâne cel mai probabil influențat de eforturile comune ale indivizilor și ale organizațiilor legați între ei de acorduri mai mult sau mai puțin formale. Această realitate trebuie să fie mai bine integrată de către cei care promovează dialogul social.


Consolidarea încrederii între actorii implicați în sector rămâne o provocare semnificativă pe lung termen. În această sferă în mod special, moștenirea pandemiei ar putea avea unele efecte pozitive. Făcând față unui șoc comun, mai mulți actori implicați în sector au realizat că este nevoie de o coalizare și de a munci împreună. Într-adevăr, în mai multe situații asta s-a întâmplat. Experiența dobândită prin această cooperare are potențialul de a crea încredere în valoarea cooperării în general. În același timp, este de așteptat ca consolidarea încrederii să fie un proces care durează mai mulți ani, sau chiar decenii, cu inevitabile reluări.

Cultivarea auto-organizării în sector rămâne importantă. Din nou și în acest aspect, moștenirea pandemiei de COVID-19 ar putea să ajute într-o anumită măsură. Formatele organizaționale ad-hoc care au apărut în timpul pandemiei ar putea deveni o bază promițătoare de la care să se construiască. Rămân totuși provocări, precum permanentizarea acestor inițiative și extinderea agendei lor fără a pierde flexibilitatea esențială cu care au fost fondate inițial. Potențialele capcane în acest domeniu nu trebuie subestimate.

Partenerii sociali tradiționali vor avea nevoie să își părăsească zona de confort. Cel puțin, vor avea nevoie să găsească moduri de a fi mai favorabili incluziunii și mai deschiși către actorii implicați în partea comercială a sectorului. În era post-COVID acest aspect va fi legat îndeaproape cu altă provocare: partenerii sociali vor avea nevoie să găsească modalități prin care să înțeleagă și să reprezinte mai bine interesele interpreților care au acorduri de muncă atipice și a organizațiilor care au forme de organizare complexe, fără a avea neapărat mulți angajați. Toate acestea fac ca o reprezentare eficientă să fie mai dificilă de obținut. Prin urmare, trebuie încercată crearea unor canale de comunicare ușor de utilizat în care membrii să poată transmite problemele lor și a unor moduri de a ajunge la poziții comune pe subiecte importante.

Guvernele au un rol important de jucat. Cum este documentat în raportul de față, guvernele ofereau deja o susținere financiară semnificativă sectorului privat al artelor spectacolului înainte de pandemie. Criza recentă a transformat în multe cazuri guvernele în finanțatori de ultimă instanță, similar cu situația altor sectoare economice. În același timp, sectorul public este responsabil de multe instituții publice ale artelor spectacolului, majoritatea lor pierzând alte surse de venit. Toate acestea creează o provocare complexă pentru guverne care trebuie să ofere o plută de salvare pentru sectorul spectacolelor cât timp asta va fi necesar. În același timp, trebuie să asigure un nivel de egalitate între entitățile publice și cele private și între diferitele subsectoare (lovite într-o măsură relativ diferită), o sarcină care este în mod special complexă într-un sector unde valoarea monetară a produselor nu este un ghid pentru valoarea lor reală. Guvernele trebuie de asemenea să reziste tentației de a exploata rolul lor extins în sector pentru a promova agenda lor politică. Într-un astfel de mediu, implementarea unei politici consecvente care să cultive dialogul social este evident o provocare. Cu toate acestea, este precis ceea ce trebuie făcut. Punctele de plecare ar putea fi o încercare constantă de a se consulta și de a coopera la scheme de ajutor și la redactarea politicilor pentru era post-COVID și în plus de asta, recompensarea eficientă a cooperării.

Asociații europene ar putea susține organizații locale din cele cinci țări prin împărtășirea de bune practici și de soluții specifice care au funcționat în alte țări.



Raport național: România

Coordonator: **Oana Radu**
Consultant principal: **Corina Șuteu**

Cuprins

Introducere	32
Sectorul privat al artelor spectacolului	33
Caracteristici cheie ale sectorului	34
Principalele provocări	38
Situația profesioniștilor	39
Situația organizațiilor	43
Situația dialogului social	46
Starea dialogului social în sectorul privat al artelor spectacolului	47
Subiecte potențiale de interes	49
Provocări și bariere cheie în privința dialogului social	50
Ce ar putea stimula dialogul?	51
Concluzii	52
Anexe	
Anexa 1. Glosar de termeni cheie	54
Anexa 2. Lista persoanelor intervievate	55
Anexa 3. Bibliografie/Referințe	56
Anexa 4. Acte normative relevante	57

Echipa

Cercetarea de față a fost realizată de Insula 42 – o inițiativă a Asociației Film ETC., București

Coordonator cercetare: Oana Radu

Consultant principal: Corina Șuteu

Asistență cercetare: Raluca Iacob

Asistenți: Elena Coman, Elvira Lupșa

Introducere

Raportul de față prezintă rezultatele unei cartografieri și analize a dialogului social în sectorul privat al artelor spectacolului din România. Raportul face parte dintr-un studiu mai amplu care vizează și Bulgaria, Republica Cehă, Polonia și Serbia, inițiat de platformele din domeniul artelor spectacolului recunoscute ca parteneri de dialog social la nivelul Uniunii Europene – PEARLE* - Live Performance Europe și EAEA - European Arts & Entertainment Alliance (compusă din EURO-MEI, FIA și FIM) – și cofinanțat de UE.

Acest raport își propune:

- Să descrie sectorul privat al artelor spectacolului din România, identificând caracteristicile cheie și provocările sectorului;
- Să prezinte situația profesioniștilor/lucrătorilor și organizațiilor din acest domeniu și tipologia relațiilor de muncă;
- Să evalueze starea dialogului social la nivelul sectorului și să identifice eventualele obstacole în calea acestuia;
- Să ofere recomandări pentru promovarea și consolidarea dialogului social la nivelul sectorului privat al artelor spectacolului.

Raportul este bazat pe următoarele **metode de cercetare**:

- Cercetare documentară: consultarea publicațiilor existente, a documentelor și a cadrului legal la nivel național;
- Interviu individual cu actori relevanți din sector;
- Două sondaje online destinate organizațiilor, respectiv profesioniștilor activi în sectorul privat al artelor spectacolului¹.

Limitation

Sondajul online nu a fost conceput să fie reprezentativ pentru populațiile de interes. Acest aspect se reflectă în modul în care rezultatele chestionarului sunt utilizate a completa analiza din raport.

1 Sondajul a fost realizat online între 10 iulie - 4 august 2020, utilizând platforma Google Forms și a vizat organizațiile și profesioniștii activi în sectorul privat al artelor spectacolului. Cele două chestionare au inclus o combinație de întrebări deschise și închise, la care au răspuns un număr de 91 de profesioniști și 43 de organizații.

Sectorul privat al artelor spectacolului

Noțiunea de dialog social, așa cum a fost ea definită de societatea românească în deceniile post-comuniste, moștenește o serie de prejudecăți și reflectă o problemă ce nu a fost încă abordată până azi în totalitate, mai ales domeniile private creative (inclusiv cel al artelor spectacolului).

Astfel, artele în general sunt privite, în continuare, ca un „serviciu” care este prestat, iar artiștii din sectorul public sunt remunerați după numărul de ani în care au fost salariați. Sistemul legislativ nu a luat, până acum, în considerare, definiția lucrătorilor creativi ca pe o categorie specială cu privire la venituri, asigurări de sănătate etc. Această stare de fapt a creat, mai ales pentru sectorul liber-profesioniștilor creativi, o situație de mare vulnerabilitate, lipsa unui statut legal specific și o atitudine generală ca față de un „copil nelegitim”, prin comparație cu domeniul artistic „legitim”, care este în continuare puternic dominat de marile instituții publice de cultură.

Societățile occidentale, democratice, au avut instrumente de dialog social pe care fostele țări comuniste le-au descoperit ca „rezultate”, fără să înțeleagă procesele care au condus la aceste instrumente. Alianțele, modelele de coaliție, strategiile pe termen lung și mecanismele de advocacy, încurajarea unei culturi a dialogului, necesară pentru ca astfel de instrumente eficiente să fie puse în practică, au fost ignorate și nu au fost niciodată explicate de fapt membrilor comunităților creative care voiau să se autonomizeze după căderea comunismului. A rezultat o capacitate redusă de a identifica și de a pune în practică modalități eficiente prin care dialogul social să devină o constantă în realitatea profesională a domeniului. Sectorul privat al artelor spectacolului, ca și alte domenii creative, au știut ce își doresc din relația angajator - angajat, dar nu au știut cum să pună în practică complexitatea strategică a acestui deziderat. De asemenea, într-o țară condusă încă de un stat pletoric, precum este România, nu patronul sau angajatorul direct au fost percepuți ca obstacolul major pentru a câștiga drepturi, ci administrația și autoritățile publice. Acum, această situație se ameliorează gradual, cu o nouă generație, cu o circulație mult mai bună a informației și cu dezvoltarea unei culturi civice, alături de emergența unor evenimente culturale puternice și a comunităților profesionale din jurul acestora, comunități care au învățat să își facă vocea auzită.

Nu în ultimul rând, politica și artele rămân puternic interconectate, utilizarea artiștilor ca instrumente de propagandă ideale fiind o moștenire a unei societăți care a dobândit treptat libertatea de expresie și de atitudine în relație cu valorile democratice. Ca urmare, mulți liber profesioniști de succes vor accesa resurse nu pentru a acompania nivelul de înțelegere democratică, de toleranță, sau pe cel al valorilor europene, ci în schimbul susținerii unor interese politice și ideologice. Controlul politic asupra resurselor publice nefiind echilibrat prin dezvoltarea unor politici publice puse în serviciul diversității de expresie creativă a dus la o dezvoltare firavă a sectorului creativ independent și la o încurajare și mai slabă ca aceste sectoare să își poată susține și proteja drepturile sociale specifice.

Aceasta este perspectiva generală prin a cărei prismă am efectuat studiul despre dialogul social în sectorul privat al artelor spectacolului.

Pentru obiectivul acestui studiu, **sectorul privat al artelor spectacolului** acoperă o categorie diversă de forme performative care au loc în prezența fizică a unui public, deopotrivă nonprofit sau cu scop lucrativ, care sunt în **integralitate sau parțial independente de finanțarea publică**. Sunt vizate activități precum teatrul, muzica, dansul, ciroul și alte producții scenice interpretate în spații având această destinație sau infrastructuri multifuncționale, în spații publice, în locații frecventate de turiști etc.

Entitățile din sectorul public sunt de aceea excluse din analiza de față. Totuși, inițiativele finanțate parțial din fonduri publice rămân în sfera cercetării de față dacă nu se bazează complet pe finanțare publică și dacă rămân independente în deciziile administrative și în accesarea finanțărilor.

Caracteristici cheie ale sectorului

Prima noastră observație este aceea că dimensiunea exactă a sectorului artelor spectacolului, și în special a celui privat, este greu de stabilit, din cauza lipsei de colectare consecventă de date privind diversele subsectoarele creative. În al doilea rând, structura și funcționarea lui variază mult de la o disciplină la alta, în funcție de specificitatea fiecăreia, istoricul și dimensiunea instituțiilor publice.

Sectorul artelor spectacolului poate, în principiu, să fie împărțit în trei categorii de operatori:

1. **The Instituțiile publice** (teatre, opere, filarmonici, orchestre și coruri, centre și companii de balet și dans, circ, ansambluri populare, centre culturale locale etc.) înființate de autorități naționale, județene sau locale și ale căror activități sunt finanțate în mod covârșitor din bani publici. Sunt înființate și funcționează după o legislație specială².
2. **Organizațiile neguvernamentale și nonprofit, la care se face referire ca „sectorul ONG”** sau „sectorul independent”, includ mai ales asociații și fundații³ active în special în domeniile teatrului, dansului, muzici clasice și jazz-ului. Fiind inițiative private din domenii și activități pe care piața nu le poate susține în integralitate, ele completează adeseori oferta sectorului public, ceea ce face ca tensiunea dintre public și „independent” să fie o constantă a ultimilor 30 de ani, cu privire, mai ales, la legitimitatea sectorului independent (sau lipsa percepută de legitimitate) și accesul la fonduri publice.
3. **Entitățile cu scop lucrativ**, în principal societăți comerciale/companii (de obicei societăți cu răspundere limitată)⁴, active mai ales în domeniile muzicii, dar și în teatru sau circ. Deseori numit sectorul „comercial”, „business” sau „privat”, el a crescut în ultimii zece ani, împreună cu creșterea puterii de cumpărare a românilor.⁴

Distincția dintre ultimele două categorii de actori, care fac obiectul acestui raport, este uneori neclară, deoarece multe inițiative din zona artelor spectacolului funcționează cu ambele tipuri de entități juridice, pentru a se adapta constrângerilor administrative și de accesare de fonduri existente.

Terminologia este și ea neclară: ce se înțelege prin „comercial”, „privat”, sau „independent” variază, deoarece termenii sunt folosiți și pentru a descrie practici artistice, indiferent de statutul juridic sub care sunt derulate. „Comercial” poate fi perceput ca peiorativ, chiar „anti-artistic”, pe când „independent” poate să denote practici artistice experimentale sau lipsa finanțării publice.

2 **Ordonanța Guvernului (OG) nr. 21/2007** privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, **Ordonanța de urgență (OUG) nr. 189/2008** privind managementul instituțiilor publice de cultură și **Legea-cadru nr. 153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Legea salarizării unitare în sectorul public). A se vedea Anexa 4 pentru detalii privind toate actele normative la care se face referire în raport.

3 **Înființate în conformitate cu OG nr. 26/2000** cu privire la asociații și fundații.

4 **Înființate în conformitate cu Legea nr. 31/1990** privind societățile comerciale.

Am ales de aceea termenul mai neutru de „privat” pentru a ne referi la ansamblul sectorului vizat de cercetarea de față și „organizații nonprofit/organizații neguvernamentale (ONG)”, respectiv „companii private/societăți comerciale”, pentru cele două componente ale sale.

Sectorul public este cel pentru care majoritatea datelor sunt disponibile la nivel național în ceea ce privește dimensiunea, structura și numărul de salariați (dar nu și bugetul sau subvențiile totale). Sectorul ONG este cel mai puțin cunoscut, deoarece Institutul Național de Statistică (INS) nu agregă și nu face disponibile informații despre ONG-uri (cu excepția cazurilor în care acestea fac obiectul unor reglementări speciale, cum este cazul celor din sănătate sau servicii sociale). Datele cele mai recente privind organizațiile nonprofit sunt din 2015⁵, când un total de 5.310 ONG-uri erau active în domeniul cultural, reprezentând 12% din numărul total de ONG-uri active și având una din cele mai mari creșteri în cadrul sectorului nonprofit: 94% față de 2010. În interiorul acestui ansamblu de organizații nonprofit culturale nu există date specifice despre cele active în artele spectacolului. Veniturile ONG-urilor culturale aproape s-au dublat între 2012 și 2015, ajungând la peste 175 de milioane de euro în 2015, dar activele ONG-urilor din domeniul cultural rămân mai mici comparativ cu cele din alte domenii, un indicator al precarității sectorului.

Pentru **companiile private**, datele statistice indică o importantă și continuă creștere până în 2018, pentru care sunt disponibile cele mai recente date: numărul întreprinderilor și cifra lor de afaceri aproape s-au triplat comparativ cu șapte ani în urmă, ajungând la 2.772 de entități și la o cifră de afaceri de aproape 175 milioane de euro⁶, iar profitul lor a crescut cu 600%⁷. Trebuie precizat că datele statistice oficiale includ în categoria „întreprinderilor” și persoanele fizice autorizate (PFA), ceea ce face ca numărul societăților comerciale să fie probabil sub jumătate din această cifră (mai multe detalii în următoarele două capitole).

⁵ Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC) (2017), România 2017. Sectorul neguvernamental – profil, tendințe, provocări, București

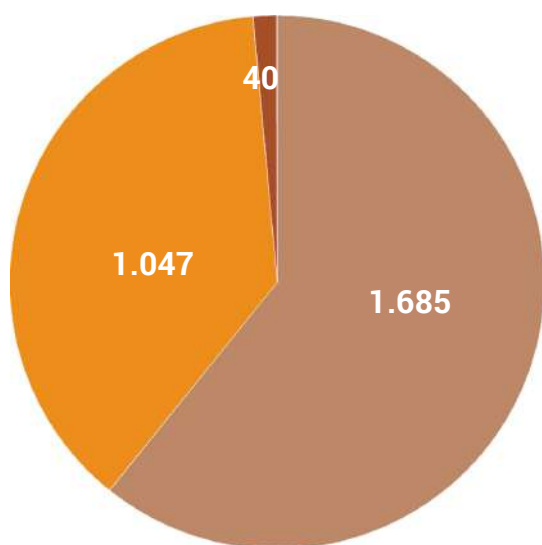
⁶ Toate datele la care se face referire în raportul de față cu privire la întreprinderi sunt preluate din baza de date Tempo Online a Institutului Național de Statistică (<http://statistici.insse.ro>) [INS], dacă nu este indicat altfel, și includ întreprinderile înregistrate în următoarele clase CAEN (Rev.2) relevante: R.9001 - Activități de interpretare artistică (spectacole), 9002 - Activități suport pentru interpretare artistică (spectacole) și 9004 - Activități de gestionare a sălilor de spectacole. Numărul real al companiilor este mai mare dat fiind că există și alte clase relevante, cum sunt 9003 - Activități de creație artistică sau 7490 - Alte activități profesionale, științifice și tehnice n.c.a., care includ și activități ale impresarilor, agenților și altor intermediari, dar nu se pot extrage din acestea date privind exclusiv domeniul artelor spectacolului. ⁷ KeysFin (2019), *Unde ies românii din casă, în funcție de cifra de afaceri a principalelor companii din domeniu: săli de joc, evenimente sportive, concerte și abia apoi muzee și obiective turistice*

Tabelul 1: Numărul entităților, salariaților⁸, și cifra de afaceri/veniturile pentru cele trei categorii principale de entități din domeniul artelor spectacolului

An	Întreprinderi active în artele spectacolului			ONG-uri active în toate domeniile culturale (nelimitat la domeniul artelor spectacolului) ⁹			Instituții publice active în artele spectacolului	
	Număr întreprinderi	Cifra de afaceri (mii lei)	Număr salariați	Număr organizații	Venit (mii lei)	Număr salariați	Număr instituții	Număr salariați
2012				3,713	428,532	4,325	168	11,165
2015	1,337	421,768	1,898	5,310	784,500	6,984	254	11,701
2018	2,772	813,996	2,491				223 [153 unități de bază] ^I	12,695

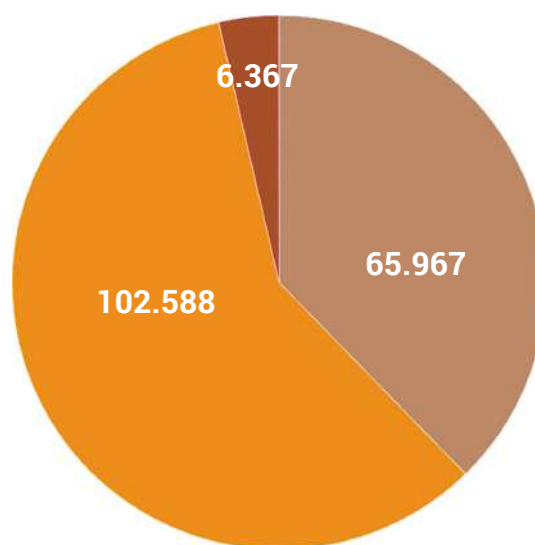
Sursa: Realizat de autor pe baza NIS⁶, KeysFin 2019⁷, FDSC 2017⁵, Atlasul Economiei Sociale 2014^{II}

Diagrama 1: Numărul de întreprinderi din principalele clase CAEN (2018)



Sursa: INS

Diagrama 2: Cifra de afaceri a întreprinderilor (2018) (mii euro)



Sursa: Prelucrat de autor pe baza INS

- Interpretare artistică (spectacole) [evenimente, festivaluri]
- Suport pentru interpretare artistică (spectacole) [logistic, tehnic, etc.]
- Gestionarea salilor de spectacole

8 Datele INS vizează exclusiv salariații/angajații, respectiv persoanele care lucrează în baza unui contract de muncă.

I O unitate de bază (entitate juridică) poate să fie o umbrelă pentru mai multe companii, ansambluri etc.

II Tabelul include toate asociațiile și fundațiile active în domeniul cultural și în toate disciplinele, nu doar artele spectacolului. Acestea sunt singurele cifre agregate disponibile la nivel național. Cifrele din 2015 sunt extrase din FDSC 2017 și cifrele din 2012 din Cristina Barna (2014), Atlasul Economiei Sociale, Institutul de Economie Socială - FDSC, București.

Mai mult de jumătate dintre entități derulează activități în zona de spectacole/ evenimente; cele cu activități suport (logistică, echipament, decor și costume etc.) au, cu toate acestea, o cifră de afaceri mai mare (vezi Diagramele 1 și 2). Piața este concentrată în jurul câtorva jucători importanți, în ambele segmente (evenimente și suport): în 2018 primele trei companii aduc aproape 16% din cifra de afaceri, iar următoarele patru adună 8%. Această creștere considerabilă a sectorului în ultimul deceniu este datorată creșterii puterii de cumpărare a românilor și investițiilor în logistică și promovare, care au adus o schimbare semnificativă în comportamentele de consum. Profesionalizarea sectorului se vede și în recunoașterea internațională crescută, cu 5 festivaluri din România nominalizate la European Festival Awards 2019 la toate categoriile.

Cel mai mare număr de companii funcționează în București (959)⁷, unde au loc și cele mai multe evenimente; în afara evenimentelor de muzică clasică, marile festivaluri de muzică (precum Untold, Electric Castle sau Neversea) au însă loc în afara capitalei. Cluj, Constanța, Sibiu, Timișoara și Iași sunt de asemenea centre importante, în primul rând datorită concentrației de populație, a puterii de cumpărare mai ridicate și a soluțiilor logistice disponibile. După cum arată raportul KeysFin (2019), în aceste orașe, poate chiar mai mult decât în capitală, autoritățile locale au înțeles potențialul turistic și economic al concertelor și festivalurilor și le-au susținut.

Dincolo de statutul juridic, există **particularități ale fiecărei discipline artistice**. În cazul operei, operetei, baletului, filarmonicii, orchestrelor sau ansamblurilor, sectorul public este predominant, cu câteva festivaluri de muzică clasică, coruri și ansambluri private notabile. În afara muzicii clasice, pe de altă parte, sectorul muzical privat este cel mai amplu și mai divers, afișând cea mai importantă creștere și cel mai mare impact din ultimii ani. O adevărată industrie s-a dezvoltat prin succesul renumit de festivalurile de indie rock și de muzică electronică, provocată și de o schimbare generațională în rândul profesioniștilor și al publicului. Apariția unor coaliții profesionale și organizarea în interiorul domeniului, precum și o relație mai echilibrată între succes și piață au participat, de asemenea, la această evoluție.

Organizațiile de teatru sunt, prin comparație, mai puțin numeroase și mai mici, deoarece funcționează într-un sistem dominat de instituțiile publice. Este important de notat faptul că publicul este tot mai adesea indus în eroare, în special în București, de lipsa unor politici de programare ale teatrelor publice, alături de tendința superficială de a deschide spații independente care programează orice; toate tipologiile de spectacol sunt astfel prezente și în teatrul public și în cel independent. Se creează astfel un context periculos pentru teatru; granița între divertisment, teatrul amator și spectacolul de artă devine complet neclară.

Dansul contemporan are o comunitate mai puțin numeroasă și o situație particulară, dată fiind istoria sa; Centrul Național al Dansului, fondat grație presiunii puse de sectorul independent pe autoritatea publică, este singura instituție publică din artele performative ale cărei proiecte sunt produse în mod exclusiv cu artiști independenți.

Dincolo de particularitățile fiecărei discipline, una dintre trăsăturile comune ale ariei performative private este „festivalizarea” ei. Aproape 80% din organizațiile chestionate își desfășoară activitățile pe bază de evenimente și nu cu o programare constantă, și acesta pare să fie modul de funcționare general. Această tendință este susținută de practicile de consum, dar și de oportunitățile de finanțare. Ea se traduce, astfel, și în forma și structura volatilă a relațiilor de muncă.

Principalele provocări

Anularea evenimentelor din acest an cauzată de pandemie rămâne cea mai mare provocare a sectorului și interviurile și sondajul realizate în cadrul cercetării au arătat că, deși guvernul a avut intenții bune și s-a arătat deschis la dialog, până acum măsurile de susținere au fost insuficiente pentru majoritatea actorilor din domeniu, fie ei persoane fizice sau organizații. Ceea ce pandemia a relevat, de asemenea, este lipsa de informații pertinente despre resursele creative existente. Autoritățile publice știu foarte puțin despre dimensiunea, structura și funcționarea fiecăruia dintre domeniile culturale și nu pot de aceea să conceapă mecanisme fiabile de support⁹. În plus, pandemia a evidențiat cât de anevoios este pentru diferitele domenii să își apere și să-și promoveze interesele în lipsa unor coaliții sau a unor forme de reprezentare adecvate.

Independent de pandemie, pentru sectorul nonprofit cea mai mare provocare o reprezintă **nivelul foarte scăzut și forma inadecvată a finanțărilor publice**¹⁰, care mențin sectorul într-o stare de precaritate cronică. Apelurile deschise pentru finanțarea proiectelor nu sunt încă o normă la nivel local, chiar dacă în ultimii ani mai multe orașe au devenit mai transparente și susțin mai consecvent sectorul. Finanțările publice directe sunt acordate exclusiv pe bază de proiecte, a căror administrare, din cauza birocrăției greoaie, este extrem de dificilă. De asemenea, nu există sprijin structural, fie el financiar (sau, cu rare excepții, infrastructural) pentru susținerea organizațiilor private. Chiar dacă multe s-au ameliorat, legitimitatea sectorului continuă să fie o provocare. Lipsa de date privind sectorul nonprofit, dimensiunea și impactul acestuia, împiedică, la rândul său, această legitimitate.

Lipsa de infrastructură culturală adecvată (și de infrastructură în general) la toate nivelurile, ca și **accesul limitat la infrastructura publică**, au fost menționate constant ca o altă provocare-cheie pentru întregul sector privat. Pentru companiile active în domeniile muzicii și al evenimentelor, aceasta este probabil cea mai mare problemă: Bucureștiul este singura capitală UE care nu are săli de evenimente multifuncționale cu peste 10.000 de locuri, și în general spațiile de spectacol mici și medii sau hub-urile culturale lipsesc atât în capitală, cât și în restul țării, limitând astfel considerabil oportunitățile în afara sezonului festivalurilor în aer liber.

Festivalurile locale sau „zilele orașului” organizate de autoritățile locale cu acces gratuit sunt o practică omniprezentă, considerată de majoritatea celor intervievați ca fiind o altă provocare pentru industria de evenimente. Reunind de regulă cântăreți pop, de muzică folclorică sau rock, ele reprezintă o sursă de venit pentru o parte din sector, dar și ținta criticilor datorate intențiilor populiste, calității artistice, adeseori scăzută, și impactului negativ asupra dezvoltării industriei și a publicului.

⁹ Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală (INCF, , www.culturadata.ro), the public i instituția națională care are ca obiectiv studierea, cercetarea și furnizarea de date statistice pentru domeniul culturii, a produs în ultimii ani o serie de rapoarte despre sectoarele culturale și creative și impactul lor economic, dar rămân încă multe goluri de acoperit, așa cum reiese din datele prezentate mai sus, în special cu privire la sectorul nonprofit și la persoanele care lucrează în sectorul cultural, precum și particularitățile diverselor subsectoare. INCF administrează, de asemenea, Registrul Artelor Spectacolului (<https://www.registrulartelor.ro>), creat conform OG nr. 21/2007; chiar dacă este o sursă fiabilă de informare despre instituțiile publice din domeniu și despre persoanele fizice și juridice înregistrate ca impresari artistici, listarea organizațiilor private este redusă, din cauza lipsei vreunui beneficiu pentru a se înregistra sau a unei penalități în caz contrar.

¹⁰ Există o lipsă cronică de date, dar de exemplu în 2015, când a fost extinsă susținerea ONG-urilor în București grație candidaturii orașului pentru titlul de Capitală Europeană a Culturii, finanțările publice acordate din cele două fonduri, local și național, către proiectele ONG-urilor din domeniul culturii din capitală a reprezentat doar 1,63% din subvențiile acordate instituțiilor publice de cultură din București (a se vedea Strategia culturală a Municipiului București 2016-2026, p. 33, disponibilă la <http://strategiaculturalabucuresti.ro>

Mai mult, așa cum au notat o parte dintre cei intervievați și din respondenții sondajului, conexiunile politice sau cele la alte rețele informale de putere favorizează accesul unora la fonduri, la oportunități sau la canale media, în special în teatru, muzica rock și pop – adăugând, astfel, încă o provocare.

Legislația inadecvată sectorului artelor spectacolului și lipsa protecției sociale sunt și ele menționate ca fiind printre cele mai importante provocări, alături de lipsa de personal calificat, deficitul oportunităților de dezvoltare profesională, lipsa de informații practice și de consultanță cu privire la chestiuni juridice sau fiscale. La acestea se adaugă lipsa generală de pregătire a absolvenților pentru realitatea domeniului, birocrăția excesivă, corupția și dependența politică a managerilor instituțiilor publice, marcând major sectorul privat.

Situația profesioniștilor¹¹

Nu există date pentru a estima numărul persoanelor care lucrează în sectorul privat al artelor spectacolului din România. Cifrele din Tabelul 1 de mai sus includ doar numărul celor care lucrează în baza unui contract de muncă și arată că, în cazul organizațiilor private, fie ele lucrative sau nonprofit, **contractele de muncă** sunt rare, fie că sunt pe perioadă nedeterminată sau determinată (mai multe informații și în capitolul următor). În plus, o bună parte dintre cei angajați în sectorul public lucrează și în cel privat, făcând estimarea cu atât mai dificilă.

Munca freelance este regula în sectorul privat. Majoritatea profesioniștilor **cumulează mai multe colaborări**, de obicei pe bază de proiect. 40% dintre cei care au răspuns sondajului, fie că au avut un profil creativ, tehnic sau administrativ, au lucrat în 2019 cu peste 7 organizații și un procent similar a lucrat cu 1-3 organizații.

Există o **varietate de modalități de contractualizare nesalarială în sectorul artelor spectacolului**, de la diferite tipuri de contracte individuale până la organizarea în entități juridice. Singura formă contractuală specifică pentru profesiile creative este 1) Contractul încheiat în baza Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe (contract pe drepturi de proprietate intelectuală). Fiindcă impozitarea este mai scăzută pentru astfel de venituri¹² decât pentru veniturile salariale sau din alte forme de contractualizare, contractul pe drepturi de proprietate intelectuală a devenit forma cea mai comună de desfășurare a activității artiștilor individuali, fiind utilizată extensiv (și uneori abuziv) pentru orice formă de muncă care include o componentă creativă.

Alte modalități de contractualizare utilizate frecvent, în funcție de tipul de activitate și de subsector, sunt: 2) Contractul pentru prestarea serviciilor administrative sau tehnice încheiat în baza Codului civil, care a fost mai puțin utilizat în ultimii doi ani, în urma schimbărilor Codului fiscal care au limitat aplicarea acestuia); 3) Înregistrarea ca persoană fizică autorizată (PFA)¹³ pentru diferite profesii sau meserii;

¹¹ Am folosit în raportul de față alternativ termenii de „profesioniști” și „lucrători” pentru a desemna toate persoanele care lucrează în sectorul artelor spectacolului, indiferent de tipul de activitate derulată (artistică, tehnică, administrativă) sau de modalitatea de contractualizare a acestei activități („worker”).

¹² Cu statut fiscal de redevență, astfel de venituri beneficiază și de o deducere a bazei impozabile cu 40%.

¹³ Realizarea de activități de către o persoană fizică autorizată (PFA) este reglementată de OUG nr. 44/2008.

4) Înființarea unei companii, adeseori o societate cu răspundere limitată (SRL) cu asociat unic fără nici un angajat și cu dividende ca formă de venit (cel mai des utilizată în sectorul muzical pentru profesiile creative și tehnice); 5) Există, de asemenea, o pondere importantă a muncii voluntare care, adeseori, nu este contractualizată. În fine, se practică și 6) lipsa unui contract pentru veniturile „la negru” (pe care 13% din respondenți au declarat a o fi practicat în 2019). De asemenea, există și 7) un sistem ad-hoc, în special pentru teatru și dans, în care un interpret acționează de facto ca intermediar și semnează un contract în numele persoanelor implicate, după care împarte onorariul cu acestea.

Alegerea formulei juridice (care de obicei nu este făcută de către lucrători, ci de către angajatori) este influențată de impozitare, iar schimbările numeroase și recurente ale Codului fiscal s-au tradus prin oscilarea constantă de la o formă la alta. Creșterea recentă a impozitarii PFA-urilor a făcut ca înființarea unui SRL să fie o opțiune mai favorabilă și mai frecventă în acest moment. Faptul că un contract pe drepturi de proprietate intelectuală nu implică alte contribuții obligatorii (pentru asigurare de sănătate sau asigurare socială), când titularul realizează concomitent și venituri de natură salarială, face ca practica utilizării unui contract de muncă la nivelul salariului minim complementar contractelor în baza Legii nr. 8/1996 să fie frecvent folosită.

Tipul de contractualizare depinde de asemenea de gradul de celebritate și de bunăstare pe care îl are un creator. Cei care lucrează în producția de film, seriale TV sau publicitate, unii dintre ei jonglând între contracte individuale de muncă, PFA-uri, întreprinderi sau ONG-uri, nu se află într-o situație la fel de precară ca profesioniștii mai puțin cunoscuți care –sunt obligați să accepte orice formă contractuală li se propune.

Aproape jumătate din respondenți au utilizat cel puțin două forme contractuale. Așa cum au arătat și interviurile, o **mare parte dintre profesioniști nu cumulează doar colaborările** cu mai multe organizații, ci și diverse formule de contractualizare. Respondenții sondajului enumeră contractele de prestări servicii ca fiind cel mai des utilizate, urmate de contractele pe drepturi de proprietate intelectuală și contractele de muncă pe perioadă nedeterminată; răspunsurile pot fi explicate de faptul că mai mult de 50% sunt activi în profesiile tehnice. Chestionarul arată, de asemenea, că este mult mai probabil ca cei activi în profesiile tehnice să gestioneze o companie, iar cei cu profil artistic să fie membrii unui ONG, iar statutul de PFA este folosit de toate cele trei categorii de respondenți (artistică, tehnică sau administrativă). Chiar dacă sondajul nu a fost conceput să fie reprezentativ pentru grupul nostru de interes, el confirmă informațiile obținute în cursul interviurilor.

Atât sondajul cât și interviurile arată că, pentru profesiile tehnice și logistice, numărul colaborărilor este mare, acestea fiind extinse între diversele subsectoare sau în alte sectoare conexe (audiovizual, turism), și sunt mai puțin bazate pe colaborări cu instituții publice. Natura muncii și dimensiunea redusă a sectorului forțează aceste profesii să-și multiplice colaborările. O activitate care acoperă domenii creative atât de diverse poate însă avea un impact negativ asupra procesului de creație specific fiecărei discipline (de exemplu un tehnician care lucrează în publicitate își va pierde răbdarea necesară lucrului cu o trupă de teatru).

Artiștii, pe de altă parte, câștigă în medie un procent mai mare din veniturile lor din colaborări cu instituții publice, care pot fi bazate pe proiect, pe contracte pe termen scurt sau pe perioadă nedeterminată. Se întâmplă în special în teatru ca actorii, regizorii sau scenograful să lucreze atât cu instituții publice, cât și cu organizații private.

Angajarea într-un teatru public este foarte căutată de tinerii actori, fiindcă oferă un sentiment de siguranță, ocazia de a lucra atât la producții de amploare, cât și la proiecte independente. În același timp, numărul mare de colaborări ale actorilor de succes în special în București, unde există cele mai multe oportunități (precum și numărul mare de actori fără contracte de muncă în teatrele private și, tot mai mult, și în cele publice), a devenit o reală piedică în programarea spectacolelor din repertoriul teatrelor, tocmai din cauza multiplicării necorelate a proiectelor.

Nu există **reglementări privind onorariul minim** în artele spectacolului, și remunerațiile uneori prea mici au fost menționate ca un impas al profesiei. Singurele prevederi legale sunt legate de nivelul salariilor în interiorul instituțiilor publice², iar posibilitatea de a negocia valoarea contractelor pe drepturi de proprietate intelectuală a fost utilizată de acestea pentru a plăti onorarii mai mari decât ceea ce ar fi fost permis unei instituții subvenționate de stat sub formă de salariu.

Instrumentele legale existente nu reușesc să ofere **securitate și protecție socială** adaptate sectorului, chiar și atunci când contribuțiile sociale sunt achitate. PFA-urile au obligația să își achite contribuțiile de asigurări sociale, cum o au și titularii drepturilor de autor și conexe, atunci când nu au încheiat și un contract de muncă. Aceste contribuții, însă, nu acoperă asigurarea de șomaj. Chiar dacă există un mecanism general facultativ de asigurare pentru șomaj prin plata unei contribuții distincte de către PFA-uri sau persoanele care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală, acesta nu este adaptat pentru particularitățile pe care le are lipsa sau întreruperea activității într-un mediu de lucru independent și atipic cum este cel al artelor spectacolului, sau al artelor în general.

Trebuie menționat că sistemul public de pensii din România oferă două tipuri de **indemnizații speciale** la vârsta de pensionare pentru artiștii și interpreții din artele spectacolului, care sunt învechite și necesită revizuire. Astfel, o indemnizație suplimentară din fondul public de pensii, în valoare de 50% din pensia bazată pe contributivitate (cu un plafon), a fost creată în 2006¹⁴, dar eligibilitatea este condiționată de apartenența ca membru într-una din uniunile de creatori și interpreți tradiționale (mai multe la pagina 20) și limitată celor care sunt înscrși în sistemul public de pensii. O indemnizație specială a fost stabilită în 2005¹⁵ pentru artiștii interpreți sau executanți ce au activat ca liberi profesioniști până în 1999 sau pentru cei afectați de boli profesionale, dar procesul de solicitare este foarte laborios, iar nivelul indemnizației este foarte scăzut.

Actualele mecanisme de contractualizare nesalarială oferă, de asemenea, foarte **puține drepturi și o protecție limitată în privința orelor și condițiilor de muncă sau siguranței muncii**, care nu este privită cu seriozitate de către mulți dintre profesioniștii din sector. Creată după tragicul incendiu de la Clubul Colectiv din 2015, Asociația Română a Organizatorilor de Concerte și Evenimente Culturale (AROC) și-a fixat drept una din misiunile sale să stabilească un standard de profesionalism pentru acest domeniu, inclusiv în privința relațiilor contractuale și a siguranței muncii.

Toate modalitățile de contractualizare nesalarială descrise mai sus urmăresc să optimizeze veniturile provenite dintr-un tip de activitate atipică și lipsită de stabilitate într-un context legislativ inadapdat și al unui sector caracterizat prin lipsa de resurse. Ceea ce mulți profesioniști solicită este un **statut legal specific**, care să acomodeze particularitățile muncii artistice, tehnice și administrative din artele spectacolului și să ofere o protecție socială sporită.

¹⁴ Conform Legii nr. 8/2006 privind instituirea indemnizației pentru beneficiarii sistemului public de pensii, membri ai uniunilor de creatori legal constituite și recunoscute ca persoane juridice de interes public

¹⁵ Conform Legii nr. 109/2005 privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber-profesionist a artiștilor interpreți sau executanți din România

Interviurile fac adesea referire la sistemul francez („intermittent du spectacle”) și la discuțiile despre crearea unui „statut al artistului” prezente în mediile profesionale de zeci de ani. Din păcate, acestea nu oferă, până acum, propuneri concrete, care să articuleze modul în care ar putea funcționa un astfel de mecanism în contextul legislativ al României. O inițiativă civică recentă a înaintat o propunere de politică publică privind „Consolidarea unui statut societal al artistului, autorului, creatorului în România”¹⁶, care însă nu a generat un rezultat concret.

Majoritatea profesioniștilor din teatru și dans își găsesc angajamente prin intermediul networking-ului. În domeniul muzical există câteva agenții de booking și companii de management de succes; din acest punct de vedere, sectorul muzical este mai eficient și activ decât celelalte.

16 <https://statutulartistului.ro>

Situația organizațiilor

Așa cum notam în primul capitol, dimensiunea organizațiilor din teatru și dans este de obicei redusă prin comparație cu cele din domeniul muzical, unde ea variază de la o dimensiune mică la una foarte mare, cu câteva companii importante care reprezintă un procent important din cifra de afaceri. Datele statistice (a se vedea și Tabelul 1) arată o disparitate extremă între sectorul public și cel privat cu privire la dimensiunea și structura forței de muncă angajate. În timp ce un număr mic de instituții publice funcționează cu un număr mare de personal angajat (în medie peste 50), atât întreprinderile cu scop lucrativ, cât și ONG-urile au în medie în jur de un angajat.

Astfel, pentru **sectorul nonprofit**, în 2012, 78% dintre ONG-urile din domeniul culturii nu aveau niciun angajat, 20% aveau între 1-5 salariați, 4% între 6-20 și doar 1% peste 25 de salariați¹⁷.

În ceea ce privește **companiile private**, nu există nicio companie cu peste 50 de salariați, iar cele cu mai mult de 10 angajați reprezintă sub 1% din total. Majoritatea entităților nu au nici un salariat, lucru valabil cu atât mai mult în subsectorul evenimentelor, unde cel mai mare număr de entități au zero salariați (a se vedea Tabelul 2 de mai jos). Una din cauze este de natură statistică: întreprinderile din datele INS includ toate persoanele juridice care desfășoară o activitate comercială, inclusiv persoanele fizice autorizate (PFA), pe care le putem estima ca fiind peste 50% din totalul acestora¹⁸. De asemenea, așa cum menționam anterior, întreprinderile mici cu asociat unic au crescut de asemenea în ultimii ani.

Tabelul 2: Numărul mediu de salariați în întreprinderile din principalele subsectoare ale artelor spectacolului în 2018

	Număr de întreprinderi	Număr mediu de angajați într-o întreprindere (la nivel de sector/de subsector)	
Întreprinderi cu 0-9 salariați	2753	0.75	Interpretare artistică (spectacole)
			0.65
			Suport pentru interpretare artistică (spectacole)
			1.92
Întreprinderi cu 10-49 salariați	19	22.84	
Întreprinderi cu 50+ salariați	0		

Sursă: Autorul, în baza INS (<http://statistici.insse.ro>)

¹⁷ Cristina Barna (2014)

¹⁸ Estimare în baza procentului PFA din totalul întregii secțiuni CAEN (Rev. 2) „R - Activități de spectacole, culturale și recreative”, care includ și muzee, biblioteci, activități sportive sau jocuri de noroc (54% din totalul întreprinderilor active în 2018), cf. INS.

Chiar și cu aceste ajustări statistice, numărul personalului angajat în baza unui contract de muncă rămâne scăzut în sectorul privat. Printre organizațiile care au răspuns chestionarului nostru (care sunt probabil mai active și mai consolidate decât media și aparțin într-o mai mare măsură sectorului muzical), 40% aveau între 1-5 angajați, și aproape același procent nu aveau niciun angajat.

În același timp, 95% dintre respondenți folosesc **alte modalități de contractualizare a relațiilor de muncă**, cu aproape 40% colaborând cu peste 6-24 de persoane și peste 30% cu peste 25 de colaboratori. Principalele și cele mai frecvente tipuri de contracte sunt cele de prestări servicii (bazate pe Codul Civil sau cu PFA-uri) și în baza drepturilor de proprietate intelectuală. Un sfert dintre respondenți recunosc practicarea muncii „fără contract”, iar mulți dintre cei intervievați confirmă că practica „muncii la negru”, care este prezentă în toate sectoarele vizate de studiu pentru a evita impozitarea și birocrăția, este și mai răspândită. Contractualizarea prin intermediari este de obicei limitată la evenimentele de angajare, precum marile festivaluri de muzică, mai ales pentru artiști și mașiniști. Acești intermediari sunt reprezentați de câteva companii consacrate.

În ultimii ani **instituțiile publice din domeniul artelor spectacolului și-au multiplicat și ele acordurile de muncă atipice**; pentru a depăși constrângerile legislative care limitează numărul de persoane pe care le pot angaja, multe teatre au ales să contracteze prin intermediari (agenții de recrutare temporară) personalul tehnic sau administrativ, precum și contracte de muncă pe perioadă determinată, în special pentru actorii mai tineri. Când bugetele au fost tăiate, o parte dintre aceștia au fost primii concediați, aducând astfel un sentiment de instabilitate a relațiilor de muncă și în sectorul public..

Nivelul scăzut al angajării în baza unui contract de muncă în zona privată, atât profit cât și nonprofit, se datorează în mare parte naturii atipice a muncii în artele spectacolului, poverii fiscale a contractelor de muncă, precarității și lipsei și inadecvării cronice a resurselor, în special în sectorul nonprofit. Așa cum notează Ștefan Guga¹⁹, vorbind despre sectorul nonprofit în general, tipologia atipică a muncii și precaritatea sa sunt incorporate structural în felul în care funcționează sectorul în România. Sprijinul din fonduri publice fiind alocat exclusiv pe bază de proiect, de pildă, salariile angajaților nu sunt de regulă eligibile pentru finanțare, încurajându-se, astfel, alte tipuri de contractualizare.

Marea majoritate a organizațiilor din sector funcționează pe bază de proiecte și depind financiar de frecvența și constanța spectacolelor. Este un mediu obositor și riscant pentru toți, fiindcă sursele de venit depind exclusiv de evenimente și acestea sunt adeseori volatile și nesigure; 40% dintre organizațiile care au răspuns chestionarului au avut în ultimii 3 ani mari fluctuații ale numărului persoanelor cu care au lucrat, indiferent de tipul de contract.

Modelul de afaceri și sursele de venit depind de subsector și de statutul juridic, și multe inițiative din domeniul artelor spectacolului funcționează cu două entități – un ONG și o companie privată – pentru a se adapta constrângerilor administrative și de strângere de fonduri existente. ONG-urile se susțin dintr-o combinație de fonduri publice naționale, județene sau municipale (acordate doar pe bază de proiect și rar bazate pe apeluri deschise previzibile și constante, cu excepția notabilă a Fondului Cultural Național, care are totuși un buget limitat), sponsorizări, donații, granturi oferite de fundații private, muncă voluntară și venituri din propria activitate (bilete etc.), inclusiv activitate economică în domeniul în care activează, care se impozitează similar cu o afacere.

19 Ștefan Guga (2016), *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei - O perspectivă de ansamblu*, București, p. 40

Întreprinderile se bazează în principal pe veniturile din activitățile desfășurate, chiar dacă pentru unele fondurile publice joacă și ele un rol important. Acestea din urmă pot lua forma unor granturi sau împrumuturi acordate IMM-urilor pentru startup-uri, dezvoltare sau investiții, dar și a practicii menționate anterior a evenimentelor locale muzicale sau de folclor organizate cu susținerea autorităților locale, de obicei cu acces gratuit, care face din sectorul public un actor important – atât ca sursă de venit pentru multe companii, cât și ca un competitor considerat incorect pentru sectorul privat „real”.

Este greu de estimat ce parte din venituri vine din surse publice, dar cel mai probabil ea este minoritară. Sondajul a indicat că 65% dintre organizații aveau în 2019 mai puțin de 20% din venituri din bani publici.

Centrul Cultural Clujean (CCC)²⁰ a lansat în ultimii ani un program de cercetare a sectoarelor culturale și creative și a impactului lor, inclusiv a relațiilor de muncă din domeniu, care confirmă tendința menționată mai sus la nivelul întregului sector cultural și oferă o serie de informații suplimentare utile²¹.

20 CCC a inițiat de asemenea proiectul Cluj Future of Work, care și-a propus să regândească și să inoveze practicile de muncă în sectorul cultural. Detalii la <https://cccluj.ro>

21 Pop Cristian et al. (2019), Munca în cultură și cultura muncii. *Tendențele de transformare ale modului de organizare a muncii. Studii de caz cu privire la munca în cultură și munca informală.*

Situația dialogului social

În România, situația dialogului social a fost transformată major în 2011, prin adoptarea unei noi reglementări²² care, corelată cu o nouă legislație a muncii, era menită să facă piața muncii mai atractivă pentru investitori. **Noua legislație a avut un impact negativ asupra dialogului social**, mai ales în sectorul privat²³: dialogul social tripartit a devenit doar o formalitate, negocierile colective la nivel național au fost eliminate, iar negocierile colective la nivel de ramură/sector au scăzut semnificativ și subit, dispărând complet din sectorul privat și răbindu-se în cel public (de la 47 de contracte colective semnate între 2005-2010 la doar 5 între 2011-2017). Numărul de contracte colective la nivel de grup a scăzut și el, chiar dacă nu atât de spectaculos.

Toate acestea sunt datorate unor **prevederi mai restrictive în privința posibilității de asociere și reprezentativității**, și a schimbării structurale de la ramuri la sectoare de activitate²⁴ prevăzută de legea din 2011. Astfel, la nivel de unitate (entitate juridică), un sindicat poate să fie constituit de minimum 15 angajați din aceeași entitate, ceea ce limitează libertatea de asociere într-o economie bazată pe întreprinderi mici și mijlocii²⁷ (anterior, puteau constitui un sindicat 15 salariați din aceeași ramură sau profesie, indiferent de angajator). Pentru a obține reprezentativitate și statutul de partener social abilitat să negocieze un contract colectiv de muncă, un sindicat trebuie să includă cel puțin 50%+1 din totalul angajaților unei entități (față de 33,3% anterior). La nivel sectorial, sindicatele trebuie să includă cel puțin 7% din numărul total de angajați, iar organizațiile patronale cel puțin 10% dintre angajați, pentru a putea deveni reprezentative (dat fiind numărul mare de întreprinderi cu mai puțin de 15 angajați, pragul de reprezentativitate pentru anumite sectoare este în practică considerabil mai ridicat). Pentru încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector, organizația patronală semnatară trebuie să includă membrii care au peste jumătate din numărul total de angajați din acel sector.

La aceste limitări se adaugă și **definiția restrictivă a ce înseamnă un angajat**: o persoană care lucrează în baza unui contract de muncă, așa cum este definit de Codul Muncii. Rezultatul este că noua legislație „a plasat anumite categorii de lucrători pe termen scurt sau freelance în afara dialogului social și a protecțiilor pe care acesta le poate oferi, în loc să faciliteze includerea acestor categorii. Astfel, provocarea cu care se confruntă sindicatele este să devină reprezentative și să contracareze presiunea reducerii remunerației care afectează liber-profesioniștii, lipsiți de beneficiile unei protecții sindicale”²⁵.

²² Legea dialogului social nr. 62/2011

²³ A se vedea Ștefan Guga, Camelia Constantin (2017), *Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011 – Cercetare sociologică și juridică*, pe care o folosim ca referință de-a lungul introducerii. 26 Legea din 2011 prevede că negocierile colective între sindicate/federații sindicale și angajator/organizații patronale pot avea loc la trei niveluri: de unitate (entitate juridică), de grup de unități și de sector, cu cerințe specifice de reprezentare. Trecerea de la ramuri la sectoare de activitate (definite în baza codurilor CAEN), nu a luat în considerare realitatea organizațională, cu mari variații de la un sector la altul. Pentru obiectul studiului, trecerea a fost de la ramura Cultură la sectorul Cultură și Mass-media.

²⁴ Cu atât mai mult pentru sectorul privat al artelor spectacolului, unde numărul mediu de angajați este mult mai mic decât media națională (vezi Tabelul 2).

²⁵ Pascale Charhon, Dearbhal Murphy (2016), *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector. Meeting the Challenge of Atypical Working*, p. 61

Starea dialogului social în sectorul privat al artelor spectacolului

În sectorul privat al artelor spectacolului, nu există sindicate sau organizații patronale specifice.

Chiar dacă asociațiile patronale legal constituite lipsesc și în sectorul public²⁶, **situația sindicatelor este complet diferită**: Majoritatea instituțiilor publice au propriul lor sindicat la nivel de unitate și sindicatele într-adevăr contează. Există mai multe sindicate și federații naționale în sectorul Cultură și Mass-media, care sunt, la rândul lor, afiliate la una dintre cele cinci confederații naționale. Federația Cultură și Mass-media **FAIR-MediaSind**²⁷ este federația principală a sectorului, cu 30 de organizații afiliate și aproximativ 8.000 de membri, și este singura federație legal recunoscută ca reprezentativă pentru sectorul Cultură și Mass-media (depășind pragul de 7% din totalul angajaților din sector). Ea este afiliată confederației naționale CNSLR Frăția, precum și Federației Internaționale a Muzicienilor (FIM), Federației Internaționale a Actorilor (FIA), Federațiilor Internaționale și Europene a Jurnaliștilor (IFJ/EFJ), UNI Global Union și UNI MEI - Media, Entertainment and Arts Alliance. Uniunea **Sindicatelor din Instituțiile de Spectacole din România (USIS)**²⁸, afiliată FIA, este recunoscută ca reprezentativă pentru instituțiile publice de spectacol din țară, în timp ce **Federația Sindicatelor din Instituții de Cultură**²⁹, înființată mai recent, se adresează tuturor instituțiilor culturale publice.

Cu toate că există restricții legale pentru înființarea unui sindicat, aspect care în mod evident împiedică sindicalizarea pentru entitățile fragmentate și de mică dimensiune din sectorul privat, salariații și liberii profesioniști din sectorul privat pot să se alăture sindicatelor naționale existente, care pot oferi asistență juridică, fiscală, pentru probleme de asigurare, sprijin în caz de conflict de muncă și formare profesională. Această afiliere poate aduce în atenție probleme relevante pentru sectorul privat. Sindicatul național FAIR include membri care lucrează în sectorul privat al artelor spectacolului, dar cifrele exacte nu sunt disponibile. Studiul de față a arătat că majoritatea profesioniștilor nu știu de existența acestui sindicat și de sprijinul pe care îl poate oferi, sau îl percep ca pe o entitate dedicată celor care lucrează în sectorul public.

Acolo unde sindicatele nu există la nivel de entitate sau nu au statut reprezentativ, este rolul federațiilor naționale să negocieze contracte colective la nivel de unitate³⁰. În plus, federația FAIR-MediaSind susține necesitatea încheierii unui contract colectiv de muncă la nivel de sectorial, care ar avea un impact și asupra lucrătorilor din sectorul privat. Din păcate, acesta este împiedicat de lipsa de reprezentativitate a patronatului din domeniul cultural (și în consecință și a celui din sectorul Cultură și Mass-media). De la modificarea legislativă din 2011, care a marcat trecerea de la ramură la sector de activitate, nu s-a încheiat niciun contract colectiv de muncă pentru sectorul Cultură și Mass-media, nici măcar la nivel de grup. Anterior, ultimul contract colectiv a fost încheiat la nivelul ramurii Cultură pentru perioada 2006-2008.

²⁶ În cadrul sectorului Cultură și Mass-media, există asociații patronale în domeniul Mass-media.

²⁷ Reunind cele două sindicate naționale din domeniul Culturii – FAIR (înființată în 1990) – și al Mass-media – MediaSind. Detalii la <http://www.mediasind.ro>

²⁸ <https://www.facebook.com/usis.ro/>

²⁹ <http://fsic.ro>

³⁰ FAIR-MediaSind a negociat astfel de contracte pentru mai multe instituții publice, dar până în prezent pentru nicio entitate privată, luând în considerare și faptul că foarte puține dintre cele private au cel puțin 21 de angajați (plafonul de la care legea obligă la demararea negocierilor colective).

Chiar dacă în sectorul privat nu există sindicate sau asociații patronale legal înregistrate ca parteneri sociali, au fost constituite **diverse asociații și coaliții profesionale**, sau cel puțin au fost tentative în acest sens, cu diverse niveluri de succes și reprezentare.

Cele mai vechi organizații sunt **uniunile de creație**, care au moștenit entitățile care reprezentau profesiile artistice în timpul regimului comunist³¹. După 1989, cele șase uniuni au evoluat diferit, fiind investite cu un mandat și legitimitate uneori neclare și reprezentând sectoare profesionale care au evoluat considerabil între timp. Două dintre uniunile de creatori sunt active în artele spectacolului: **UNITER (Uniunea Teatrală din România)**³², cu peste 2.100 membri, dintre care 350 nu au un contract permanent cu o instituție publică și 665 sunt pensionari, și **Uniunea Compozitorilor și Muzicologilor din România (UCMR)**³³, cu peste 400 membri. Acestea beneficiază de o legislație specială care le acordă venituri publice extrabugetare sub forma timbrului cultural. Ele oferă servicii și sprijin membrilor (care în mod tradițional au inclus doar „creatori”, nu și interpreți) și inițiază și finanțează proiecte în domeniul lor specific. Statutul de membru conferă artiștilor dreptul la suplimentarea cu 50% a pensiei din sistemul public de pensii (detali la pagina 13). Eforturile lor de advocacy au fost desfășurate în special prin **Alianța Națională a Uniunilor de Creatori din România (ANUC)**³⁴, care a lansat în 1988 primul manifest privind adoptarea unui „Statut al creatorilor de artă și artiștilor interpreți” din România. ANUC a devenit mai puțin activă în ultima vreme. **Uniunea de Creație Interpretativă a Muzicienilor din România (UCIMR)**³⁵, înființată în 1995, care declară că are peste 10.000 de membri interpreți din sectorul muzical, beneficiază de aceleași avantaje legale.

Sectorul cultural nonprofit sau diferite comunități din interiorul său au avut, în ultimii treizeci de ani, tentative de a se coaliza, deseori în jurul unor obiective specifice – de la finanțările din bani publici la recunoaștere și legitimitate. Chiar dacă aceste tentative au determinat anumite progrese vizibile (cum sunt înființarea Fondului Cultural Național sau a Centrului Național al Dansului), ele nu au reușit să se coaguleze în platforme pe lung termen care să reprezinte sectorul. Au existat mai multe încercări de a crea sindicate (ca de exemplu un sindicat al actorilor și regizorilor freelance) sau asociații ale angajatorilor (precum Asociația Teatrelor Independente din România, înființată în 2016 de un număr de teatre private importante din țară), dar ele ori nu au putut fi înființate ori nu sunt active. Pandemia de COVID-19 a provocat o reactivare a Asociației Teatrelor Independente din România, parte dintr-o coaliție informală mai amplă în interiorul sectorului nonprofit, care își propune să susțină măsuri concrete de sprijin pentru un sector care riscă să se prăbușească.

Au existat, de asemenea, inițiative de informare, de asistență, de consolidare a capacităților și de advocacy – de la Policies for Culture, program regional și de mare impact din anii 2000³⁶, până la Platforma ZonaD³⁷ sau Asociația Transsectorială a Independenților din Cultură (ATIC)³⁸ – dar lipsesc în continuare instanțe eficiente de reprezentare.

³¹ Vezi și recentul articol semnat de Caterina Preda (2020), The Role of the Romanian Artists' Union in the Production of State Socialist Art, ARTMargins

³² <https://www.uniter.ro>

³³ <http://www.ucmr.org.ro>

³⁴ <https://www.anuc.ro>

³⁵ <https://www.ucimr.ro>

³⁶ O colaborare între Asociația ECUMEST și Fundația Europeană pentru Cultură.

Detalii la www.policiesforculture.org

³⁷ Un program al fundației Gabriela Tudor, care a inclus recent o cercetare despre scena dansului contemporan din România. Detalii la <https://dans.ro/resurse/>

³⁸ ATIC și-a propus să ofere profesioniștilor independenți din domeniul Culturii informații despre legislație și fiscalitate. Detalii la <http://atic.org>

O serie de inițiative mai recente de impact din industria artelor spectacolului arată că industria muzicii în mod special pare să fie mai informată cu privire la instrumentele administrative și legislative existente și mai conștientă de necesitatea de a-și promova și apăra interesele. **Asociația Română a Organizatorilor de Concerte și Evenimente Culturale (AROC)**³⁹ este cea mai mare organizație de acest fel, fondată în 2018 de 12 dintre cei mai importanți actori ai scenei de concerte și festivaluri din România. Ea numără astăzi 21 de membri. Scopul său este să apere și să promoveze interesele comune ale membrilor, să devină instituția principală de reprezentare legitimă și autorizată pentru sector la nivel național și internațional, precum și să crească profesionalismul și recunoașterea membrilor săi. În contextul impactului dramatic al restricțiilor asupra activităților culturale și de divertisment din cauza pandemiei de COVID-19, asociația a fost până acum un reprezentant cheie al sectorului în susținerea problemelor și a nevoilor membrilor, în dialog cu guvernul.

Pandemia a încurajat totodată apariția altor inițiative, printre care înființarea, în această vară, a **Asociației Lucrătorilor în Industria Spectacolelor (A.L.I.S.)**⁴⁰ și lansarea inițiativei de constituire a **Uniunii Naționale a Muzicienilor Independenți din România (UNMIR)**⁴¹, aflată în acest moment în curs de înregistrare, care are 100 de membri fondatori și invită muzicieni să li se alăture. Aceste inițiative au ajutat, încă de la începutul pandemiei, la susținerea extinderii indemnizației lunare pentru PFA-uri și persoane fizice cu venituri exclusiv din drepturi de autor și drepturi conexe. Propunându-și să ofere reprezentare membrilor săi, alături de alte servicii, A.L.I.S. a reușit, de asemenea, să susțină includerea companiilor din anumite clase CAEN relevante pentru personalul tehnic printre cele eligibile pentru sprijinul guvernamental de contracarare a efectelor pandemiei.

Subiecte potențiale de interes

Răspunzând chestionarului nostru, profesioniștii au marcat **plata lucrătorilor și securitatea socială** (dreptul la pensie, asigurarea medicală, șomajul etc.) ca fiind subiectele principale pe care dialogul social ar trebui să le abordeze, urmate de **sursele de finanțare** pentru sectorul privat al artelor spectacolului (în special pentru profesioniștii din teatru și dans și cei care lucrează în baza drepturilor intelectuale) și **condițiile de muncă** (care sunt considerate foarte importante mai ales de către cei care lucrează în industria muzicală și profesiile tehnice). Rezultatele sondajului sunt confirmate de interviuri: securitatea socială și remunerarea muncii sunt considerate fundamentale de către profesioniștii din toate domeniile, dar reacțiile sunt împărțite în ceea ce privește posibilitatea și de nevoia instituirii unui onorariu minim pentru diversele profesii. Chiar dacă singura federație sindicală reprezentativă a sectorului, FAIR-MediaSind, a stabilit încheierea unui contract colectiv ca pe o prioritate, oportunitatea sau relevanța acestuia pentru lucrătorii din sectorul privat par să fie neglijate (mai multe detalii mai jos).

Înțelegerea drepturilor individuale și informarea despre legislație sunt, de asemenea, considerate foarte importante de către toți profesioniștii. Toate tentativele recente de coaliție (ALIS, UNMIR) le enumeră pe acestea drept un serviciu cheie necesar membrilor. Dobândirea unei înțelegeri față de dimensiunea fiecărui subsector și, ca urmare, de impactul pe care acestea îl au a fost, de asemenea, menționată ca un aspect crucial în dezvoltarea de mecanisme de suport adaptate.

³⁹ <https://www.aroc.ro/en/>

⁴⁰ <https://alis.org.ro/>

⁴¹ <https://www.facebook.com/UniuneaMuzicienilorIndependenti/>

Angajatorii, pe de altă parte, consideră **securitatea socială și sursele de finanțare** ca fiind subiectele principale în cadrul dialogului social, urmate de **găsirea profesioniștilor cu competențe adecvate** (în special pentru cei din domeniul muzical și cei care lucrează pe bază de evenimente).

Egalitatea de șanse și munca în străinătate (care include problema dublei impozitări) au fost și ele menționate, dar ca fiind mai puțin importante. Într-un context deja atipic și precar, flexibilitatea acordurilor de muncă a fost cotată drept cel mai puțin relevant subiect de dialog.

Provocări și bariere cheie în privința dialogului social

Cu o majoritate covârșitoare, cei intervievați și respondenții sondajului sunt de acord că este o mare nevoie de platforme de dialog social, dar **acest dialog este văzut ca necesar mai ales în relație cu autoritățile publice, și mai puțin cu angajatorii, respectiv lucrătorii**. Fie că sunt profesioniști sau organizații, cei chestionați se consideră deopotrivă ca fiind în dificultate. Deoarece România este în continuare puternic influențată de administrația publică, cei care își doresc flexibilitate sunt încă încâtușați de limitele birocrăției greoaie.

Astfel, când descriu obstacolele existente în privința dialogului social, majoritatea respondenților sondajului indică că există obstacole în dialogul cu autoritățile. Când însă este vorba de a preciza dacă există obstacole în dialogul bipartit, dintre angajatori și angajați, procentul celor care le semnaleză este considerabil mai mic – doar aproape 50% dintre lucrători și 37% dintre angajatori consideră că există asemenea obstacole. Este foarte relevant că un număr mare dintre participanți nu au știut cum să răspundă la această întrebare și, în cazul angajatorilor, acest număr este și mai mare decât numărul celor care răspund „da”. Aceasta arată faptul că natura și mecanismele dialogului social între organizații și lucrători sunt deopotrivă mai puțin cunoscute și mai puțin relevante pentru respondenți. În plus, într-un sector în care mulți profesioniști înființează entități juridice (fie ele lucrative sau nu) ca să își desfășoare activitățile, tandemul lucrător – angajator este, adeseori, mai puțin relevant.

Cum am menționat mai sus, **legislația existentă privind dialogul social este o barieră** crucială în asocierea formală și obținerea reprezentativității, deși majoritatea respondenților interviurilor și sondajului nu au menționat-o în mod specific. A fost subliniată, totuși, **lipsa sau inadecvarea legislației dedicată artelor spectacolului** și faptul că există o **cunoaștere limitată a legislației de către cei din domeniu** (din cauză că reglementările legale sunt complexe, vagi, uneori contradictorii și în continuă schimbare și lipsește educația și asistența juridică pentru sector).

Par să existe atât ignoranță, cât și **lipsă de încredere** între diferiții operatori ai sistemului și o desconsiderare pentru posibilitatea unor îmbunătățiri pe termen lung, fiind favorizate beneficii mai imediate. **Coeziunea** este, în general, redusă în cadrul subsectoarelor, care întâmpină dificultăți să coaguleze platforme de reprezentare și de asistență. Coeziunea pare să fie cea mai slabă în domeniul teatrului, parțial din cauza coexistenței alături de sectorul public, dominant. O luptă constantă pentru supraviețuirea individuală lasă puțin loc pentru acțiunea colectivă atunci când resursele și capacitățile sunt limitate.

În ceea ce privește autoritățile publice, cu atenția lor disproporționată acordată instituțiilor publice, cel mai mare obstacol este considerat a fi **lipsa lor de înțelegere pentru modul în care funcționează sectorul privat și diversele sale subsectoare, ca și despre impactul economic și societal al acestora**.

Lipsa de transparență și profesionalism, birocrația excesivă, corupția și influența politicului sunt considerate ca impedimente în dialogul cu multe dintre autoritățile locale și centrale.

Pandemia a cristalizat însă în interiorul sectorului conștiința că, poate, cel mai mare obstacol pe scurt termen este lipsa de reprezentare, iar construcția unor platforme de reprezentare este crucială în a face cunoscute nevoile și în a apăra interesele tuturor.

Ce ar putea stimula dialogul?

Schimbarea legislației muncii și a dialogului social ar putea să înlăture barierele și să ofere instrumente mai bune. Din 2011, au existat numeroase inițiative de modificare a legii dialogului social și în acest moment cinci asemenea proiecte sunt în dezbatere. Dar șansele ca ele să fie adoptate sunt slabe, din cauza instabilității politice și a lipsei unei poziții comune a parteneriilor sociali, într-un context tensionat de pandemie.

Există, cu toate acestea, mijloace de a stimula dialogul social chiar și în cadrul legal existent, de exemplu prin **încurajarea și susținerea sindicatelor existente, care pot să invite membri din sectorul privat** pentru a le oferi asistență, dar și pentru a le reprezenta interesele în mod oficial (inclusiv în cadrul dialogului formal tripartit).

Oferirea de informații juridice și despre politicile publice, **asistența, formarea** pentru profesioniștii din sectorul privat al artelor spectacolului ar putea, pe de o parte, echipa profesioniștii să își înțeleagă mai bine drepturile și oportunitățile și, pe altă parte, să identifice probleme de interes comun și să crească conștientizarea nevoii de coalizare.

Acordarea de susținere coalițiilor existente și pentru crearea altora noi (dezvoltarea capacităților, resurse financiare și umane etc.), **încurajarea colaborării între diversele organizații profesionale și legitimarea acestor coaliții profesionale și sectoriale** sunt, de asemenea, cruciale. Chiar dacă aceste coaliții nu iau forma legală de sindicate sau asociații patronale, este important să fie recunoscute ca parteneri legitimi de dialog a diversilor actori implicați. În demersul de a concepe mecanisme de susținere în situația pandemiei, guvernul român a creat multe oportunități ad-hoc pentru dialog cu reprezentanții tuturor sectoarelor implicate, indiferent de statutul lor juridic; acestea ar putea lua în viitor o formă mai constantă și mai riguroasă, încurajând astfel alianțe să se formeze și favorizând un impact real și o continuitate atunci când se petrec schimbări politice, cum se întâmplă adeseori. Așa cum au remarcat numeroși participanți la cercetarea de față, este crucial ca dialogul să producă și rezultate, astfel încât aceste interacțiuni să nu rămână o simplă mimare a dialogului.

Concluzii

Dimensiunea exactă a sectorului artelor spectacolului în general, și a celui privat în special, este greu de determinat, dată fiind lipsa de date sau inconsecvența cu care ele sunt colectate pentru diferitele subsectoare. Sunt de aceea extrem de necesare o cartografiere la mai multe niveluri a sectorului, realizată cu echipe transdisciplinare, și adaptarea mecanismelor colectării de date; INCFC, instituția publică cu mandat în cercetarea culturii, ar putea să conducă acest proces.

Structura și funcționarea sectorului variază major de la o domeniu la altul, datorită specificului și istoricului fiecăruia și importanței instituțiilor publice. Ceea ce este comun tuturor domeniilor este numărul redus al contractelor de muncă, munca freelance fiind norma în sectorul privat. Aceasta îmbracă o varietate de formule de contractualizare, nici una însă specifică sectorului. O mare parte dintre profesioniști cumulează nu doar colaborări cu mai multe organizații, ci și diverse formule de contractualizare. Aceste formule au încercat să optimizeze veniturile provenite dintr-un tip de activitate atipică și lipsită de stabilitate, într-un context legislativ inadapdat și al unui sector caracterizat prin lipsa de resurse.

Ceea ce mulți profesioniști solicită este un statut legal specific care să acomodeze particularitățile muncii artistice, tehnice și administrative din artele spectacolului și să ofere, în același timp, o mai mare protecție și securitate socială. Se face adesea referire la sistemul francez („intermittent du spectacle”) și la discuțiile despre crearea unui „statut al artistului” prezente în mediile profesionale de zeci de ani. Din păcate, acestea nu oferă, până acum, propuneri concrete, care să articuleze modul în care ar putea funcționa un astfel de mecanism în contextul legislativ al României.

Nivelul scăzut și inadecvarea formelor de susținere publică mențin sectorul nonprofit în special într-o stare de precaritate cronică, care se traduce și în relațiile de muncă.

Din cauza provocărilor principale percepute deopotrivă de profesioniști și organizații, dialogul social este înțeles în special în relație cu autoritățile publice. Natura și mecanismele dialogului social bipartit, între angajatori și angajați, par să fie mai puțin cunoscute și, de asemenea, mai puțin relevante. Chiar dacă solidaritatea și colaborarea nu sunt punctul forte al sectorului, există o tot mai mare înțelegere a faptului că reprezentativitatea este necesară pentru a apăra interesele domeniului și ale profesiilor din interiorul său.

Dialogul social, în sensul său tradițional, nu există pentru sectorul privat și nu există sindicate sau organizații patronale specifice, pe care legislația restrictivă actuală le face aproape imposibil de înființat. Diverse asociații profesionale și coaliții au fost înființate ori s-au făcut tentative în acest sens, cu o serie de inițiative încurajate chiar de pandemie. Cele mai eficiente platforme sunt create de industria evenimentelor, domeniu profesional care pare să fie mai informat cu privire la instrumentele existente și mai conștientă de necesitatea de a-și promova și apăra interesele.

Schimbarea legislației restrictive privind dialogul social și cea a muncii este crucială în eliminarea barierelor din calea asocierii și reprezentării. Există însă mijloace de a stimula dialogul social chiar și în cadrul juridic existent, de exemplu prin încurajarea și susținerea sindicatelor existente, care pot să invite membri din sectorul privat pentru a le oferi asistență, dar și pentru a le reprezenta interesele în mod oficial (inclusiv în cadrul dialogului formal tripartit).

O altă modalitate de a stimula dialogul social este aceea de a oferi legitimitate coalițiilor profesionale și sectoriale, chiar dacă acestea nu sunt recunoscute legal ca parteneri de dialog sociali reprezentativi. Prin investirea acestor coaliții cu legitimitate și printr-o formă mai constantă și mai riguroasă de interacțiune cu autoritățile publice, o cultură a dialogului social se poate dezvolta organic.

Oferirea de informații juridice și despre politicile publice, asistența și consultanța, formarea profesioniștilor din domeniul privat al artelor spectacolului sunt, de asemenea, importante. La fel este și încurajarea alianțelor deja existente și crearea altora noi.

Anexe

Anexa 1. Glosar de termeni cheie⁴²

All Spectacol - Toate tipurile de spectacole de muzică, teatru, balet, dans, circ, păpuși și mimă și orice alte evenimente similare, fie ele în sectorul privat sau public, care au loc în prezența fizică a unui public.

Organizație din domeniul spectacolelor/artelor spectacolului - Clădirea și spațiile unde au loc spectacole, precum și companiile de producție de spectacole din domeniile muzicii, dansului, teatrului sau al altor forme de spectacol. Acestea pot fi organizații sau companii lucrativă sau nonprofit. Pot varia de la întreprinderi foarte mici, deseori organizații independente de artă, până la instituții culturale de amploare cum sunt un teatru național sau o operă.

Dialog social - Orice formă de discuție consecventă și structurată (oficială sau informală) care se desfășoară între reprezentanții partenerilor sociali (a se vedea definiția de mai jos) la orice nivel (de întreprindere sau companie/entitate/unitate, de ramură/sector, la nivelul mai multor sectoare), cu scopul de a facilita dialogul între acești parteneri, de a defini obiective comune de lobby la un anumit nivel sau de a comunica perspective asupra unor probleme profesionale sau legate de relațiile de muncă. Dialogul social poate avea loc direct între partenerii sociali („bipartit”) sau în relație autorităților publice cu partenerii sociali („tripartit”).

Parteneri sociali - reprezentanți ai angajatorului și angajaților/lucrătorilor, respectiv organizații patronale și sindicate.

Angajator - una din cele două părți ale unei relații de muncă, caracterizată ca un contract de angajare (sau contract de servicii) între un angajator și un angajat sau lucrător. Un angajator este adesea o persoană juridică corporativă.

Lucrător/Profesionist - persoană fizică angajată într-o activitate economică.

Negociere colectivă - negociere derulată la diferite niveluri (de companie/entitate, de ramură/sector, la nivelul mai multor sectoare), care se desfășoară între sindicate și patronat, așa cum este reglementată tradițional de legislația muncii

Contracte colective - acorduri între angajatori individuali sau organizațiile angajatorilor, pe o parte, și organizații reprezentative ale lucrătorilor precum sindicatele, pe de altă parte.

⁴² Pentru a asigura consecvența cercetărilor, glosarul de față utilizează terminologia adoptată în PEARLE, EAEA (2010), *Survey on the Situation of Social Dialogue in the Live Performance Sector in Twelve Southern European EU Member States and Candidate Countries* <https://fia-actors.com/media/press-releases/press-releases-details/article/european-social-partners-in-the-live-performance-sector-jointly-address-governments-to-promote-natio/>

Anexa 2. Lista persoanelor intervievate

- Carmen Lidia Vidu, Carmen Lidia Vidu, regizoare de teatru
- Vladimir Proca, muzician indie rock (Robin and the Backstabbers)
- Iuliana Vâlsan, scenografă și designer de costume
- Cosmin Manolescu, coregraf, dansator și curator/directorul Fundației „Gabriela Tudor”
- Anghel Damian, actor și scenarist
- George Remeș, actor și fondator al Godot Cafe-Teatru (momentan cu activitate suspendată), coinițiator al Asociației Teatrelor Independente
- Andrei Grosu, regizor și cofondator al unteatru, București
- Arcadie Rusu, coregraf, cofondator și manager al Linotip – Centru Independent Coregrafic, București
- Oana Giurgiu, producătoare, regizoare, director executiv al Festivalului Internațional de Film Transilvania (TIFF)
- Voicu Rădescu/Rozana Mihalache, fondator/manager, Green Hours/Teatrul LUNI de la Green Hours, București
- Răzvan Popovici, muzician/director executiv, Festivalul SoNoRo
- Laura Coroianu, managing partner, Emagic
- Anca Lupeș, președinte RAW Music, director executiv al INDIERO, fondator Start Management
- Daniel Klinger, designer de lumini/membru în bordul ALIS – Asociația Lucrătorilor în Industria Spectacolelor din România
- Aura Corbeanu, vicepreședinte UNITER – Uniunea Teatrală din România
- Leonard Pădureț, președinte FAIR – MediaSind – Federația Cultură și Mass-Media
- Claudia Butuza, consilier/director interimar, Direcția Dialog Social, Ministerul Muncii și Protecției Sociale
- Simona Stănescu, șef birou, Biroul Comunicare și Dialog Social, Ministerul Culturii
- Florentin Milcof, muzician/inițiator al Uniunii Muzicienilor Independenți din
- România UNMIR (în curs de înregistrare)
- Mihaela Michailov, dramaturg și critic de teatru/Centrul de Teatru Educațional Replika

Anexa 3. Bibliografie/Referințe

Cristina Barna (2014), *Atlasul Economiei Sociale*, Institutul de Economie Socială - FDSC, București
http://www.ies.org.ro/library/files/atlasul_economiei_sociale_2014.pdf

Pascale Charhon, Dearbhal Murphy (2016), *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector. Meeting the Challenge of Atypical Working*. Disponibil (în limba engleză) la
<https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/atypical-work-handbook-en.pdf>

Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (2017), *România 2017. Sectorul neguvernamental – profil, tendințe, provocări*, București
<https://fondong.fdsc.ro/romania-2017-sectorul-neguvernamental-profil-tendinte-provocari>

Ștefan Guga (2016), *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei. O perspectivă de ansamblu*, București
<http://asociatiaconect.ro/munca-atipica-in-romania4&file=985>

Ștefan Guga, Camelia Constantin (2017), *Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011 – Cercetare sociologică și juridică, ediția a 2-a*, București
https://www.asociatiaconect.ro/analiza_impact_lege_62_2011

KeysFin (2019), *Unde ies românii din casă, în funcție de cifra de afaceri a principalelor companii din domeniu: săli de joc, evenimente sportive, concerte și abia apoi muzee și obiective turistice*
https://www.keysfin.com/EN/?_escaped_fragment_=/Pages/News/NewsDetails&title=unde-ies-romanii-din-casa-in-functie-de-cifra-de-afaceri-a-principalelor-companii-din-domeniu-sali-de-joc-evenimente-sportive-concerte-si-abia-apoi-muzee-si-obiective-turistice-6605

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

Pop Cristian, Chiș Anca, Mihály Zoli, Pop Oana (2019), *Munca în cultură și cultura muncii. Tendințele de transformare ale modului de organizare a muncii. Studii de caz cu privire la munca în cultură și munca informală*
<https://diviziadeinovare.ro/the-labor-landscape-in-cluj-napoca/>

Caterina Preda (2020), *The Role of the Romanian Artists' Union in the Production of State Socialist Art*, ARTMargins. Disponibil (în limba engleză) la
<https://artmargins.com/the-role-of-the-romanian-artists-union-in-the-production-of-state-socialist-art/>

Anexa 4. Acte normative relevante

Listate în ordinea menționării în raport:

Ordonanța nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările ulterioare

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/79172>

Ordonanța de Urgență nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură, cu modificările ulterioare

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/99863>

Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Legea salarizării unitare în sectorul public), cu modificările ulterioare

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/190446>

Ordonanța nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, cu modificările ulterioare

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/20740>

Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, cu modificările ulterioare

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/56732>

Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, cu modificările ulterioare

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/7816>

Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015, cu modificările ulterioare)

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/174527>

Ordonanța de Urgență nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/91808>

Legea nr. 8/2006 privind instituirea indemnizației pentru pensionarii sistemului public de pensii, membri ai uniunilor de creatori legal constituite și recunoscute ca persoane juridice de utilitate publică <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/67903>

Legea nr. 109/2005 privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber- profesionist a artiștilor interpreți sau executanți din România

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/61550>

Legea dialogul social nr. 62/2011

<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128345>

Credit

Sam Moqadam (Unsplash), p.1
Noemi Italy (Pixabay), p.3
Sergi Dolcet Escrig (Unsplash), p.5
Quavondo (iStock by Getty Images), p.7
Manuel Nageli (Unsplash), p.9
Sebastian Mark (Unsplash), p.15
Gerd Altmann (Pixabay), p.16
Jorge Royan (Wikimedia), p.27
Miikka Luotio (Unsplash), p.30
Ryan Brownell (Wikimedia), p.58