

CULTURA CA PROFESIE. PROVOCĂRILE SECTORULUI CULTURAL INDEPENDENT

Rarița-Maria ZBRANCA

Rarița-Maria ZBRANCA

Doctorand, Școala Doctorală de Administrație
și Politici Publice, Facultatea de Științe Politice,
Administrative și ale Comunicării,
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, România
Tel.: 0040-723-263.072
E-mail: rarita@cccluj.ro

**Working in Culture.
The Challenges of the Independent
Cultural Sector in Romania**

Abstract

The paper provides a radiography of cultural labor from multiple perspectives, aiming to identify the key factors that determine the fragile position of independent artists and cultural workers in Romania. It presents data on cultural employment in the European Union, on the socio-economic conditions and the models of organization of cultural work in Romania. A series of structural problems that generate and maintain the lack of sustainability of the sector are identified. Creativity, resilience, collaboration, multiple specializations and the ability to work at the intersection with other disciplines that are characteristic of the work in culture are increasingly important competences in the knowledge economy. In this context, understanding and addressing systemic problems that create precariousness within the cultural ecosystem is important both to be able to define cultural policies that strengthen the status of cultural workers, but also to adapt the labor market in general to the challenges of the future of work.

Keywords: cultural work, independent cultural sector, status of the artists and cultural workers, cultural policies.



*Revista Transilvană
de Științe Administrative*
2(47) / 2020, pp. 148-163

1. Politici pentru cultură în România și în Europa

Din 1990, România a avut nu mai puțin de 30 de miniștri ai culturii, aspect care relevă fragilitatea contextului unei reforme în sector. Nu doar durata scurtă a mandatelor, dar și lipsa de continuitate la nivelul strategiilor și programelor și lipsa de viziune pentru sector au făcut ca aparatul administrativ din cultură să rămână în cea mai mare parte neschimbat în toți acești ani.

Instituțiile publice de cultură: instituții de spectacole (teatre, ateneu, orchestre filarmonice, opere etc), muzee, biblioteci, așezăminte culturale (centre culturale, case de cultură, universități populare, ansambluri etc) sunt organizate într-o ierarhie în funcție de relevanța lor geografică sau anvergura/importanța conținutului cultural programat, în: instituții de interes național, aflate în subordinea Ministerului Culturii, instituții de interes județean, subordonate consiliilor județene și instituții de interes local, subordonate consiliilor locale.

Diferența semnificativă este apariția și dezvoltarea, în ultimii 30 de ani, a unui segment activ de organizații independente, companii private și liber profesioniști. Intenția acestui articol este de a prezenta contextul și condițiile actuale ale sectorului cultural independent din România și de a identifica posibile soluții, la nivel de politici, pentru consolidarea acestuia.

Deși o mare parte a agendei culturale din țară, în special evenimentele vizibile (festivaluri, bienale, platforme), precum și activitatea de creație și educație artistică este produsă de organizații și companii independente, o proporție covârșitoare a bugetului național pentru cultură este alocată instituțiilor publice de cultură. În 2011, procentul din bugetul Ministerului Culturii alocat programelor culturale realizate de instituțiile publice era de 99,95%, cât timp valoarea procentuală a bugetelor cumulate ale principalilor finanțatori publici (din bugetul acestui minister) pentru proiecte culturale distribuite prin concurs și către operatori culturali independenți era de doar 0,05% (Pop și Ferchedău, 2012).

În 2018, bugetul alocat serviciilor culturale în România a fost de 739,4 milioane euro, reprezentând 1% din cheltuielile publice generale, similar mediei europene (1%, EU27). Dacă la nivelul sumei alocate, bugetul culturii a crescut din 2013 de la 565,1 milioane euro, în raport cu cheltuielile generale acesta a scăzut de la 1,1% (2013) la 1% (2018). Comparativ, bugetul alocat pentru servicii culturale de alte țări este semnificativ mai mare în Letonia (2,8%), Ungaria (2,7%), Estonia (2,4%), sau mai mic în Irlanda (0,8%), Portugalia (0,6%) și Grecia (0,3%) (Eurostat, februarie 2020).

La nivel european, strategiile și aparatul administrativ din cultură diferă considerabil, în funcție de importanța strategică acordată domeniului. Astfel, Franța, stat care consideră cultura ca fiind esențială pentru identitatea națională, are un sistem în care cea mai mare parte a culturii, publice și private, este finanțată de la bugetul de stat, statul asigurând funcționarea unui număr mare de instituții de cultură (gestionate de la nivel central, regional și local), iar cadrul de politici culturale este bine dezvoltat, adresând toate nevoile, de la protecția și promovarea patrimoniului, la susținerea instituțiilor, artiștilor, promovarea internațională a culturii franceze, un statut al artistului etc. În

Mare Britanie, la rândul ei o țară cu un sector cultural foarte bine dezvoltat, politicile în domeniul culturii sunt restrânse, statul susținând mai degrabă o dezvoltare antreprenorială/de piață a domeniului. Sunt finanțate, condiționat de performanțe financiare și comunitare, un număr mai mic de instituții publice de cultură, este susținută în special creșterea economică prin industriile culturale și creative. În Europa Centrală și de Est, au existat numeroase inițiative de a susține dezvoltarea politicilor culturale, dar situația rămâne precară și instabilă, definită în mare parte de importanța politică redusă a domeniului, frecvente schimbări guvernamentale și de structuri/instituții publice (fără a asigura în mod necesar o funcționare optimă a acestora), un cadru strategic fragmentat (în care doar unele subdomenii ale culturii sunt reglementate), alocări bugetare reduse, gestionarea deficitară a resurselor.

Dacă în alte domenii de activitate aceste lacune sistemice au fost oarecum adreseate prin eforturile de aliniere la standardele impuse de legislația comună europeană, ca parte a procesului de integrare în Uniunea Europeană, în domeniul culturii acest lucru nu s-a întâmplat, sectorul fiind gestionat, conform principiului subsidiarității, de fiecare stat membru în acord cu nevoile și prioritățile specifice culturii naționale/regionale.

1.2. Statutul muncii culturale

Factorii de decizie din statele membre, dar și cei de la nivel european, au ignorat în general munca culturală. În 2007, Parlamentul European a adoptat „Rezoluția cu privire la statutul social al artiștilor”, în care se precizează că, în baza protejării diversității culturale, a asigurării egalității de șanse pentru toți și a susținerii pieței de muncă în fața provocărilor secolului XXI, statele membre ar trebui să adopte măsuri sau legi care să îmbunătățească situația artiștilor la nivel european, să ofere oportunități de calificare și recalificare de-a lungul întregii vieți, să asigure un învățământ cultural/artistic de la vârste fragede și să ofere mai multe oportunități celor care doresc să practice din pasiune în sectorul cultural.

Referitor la legile și măsurile care oferă securitate socială artiștilor liber profesioniști, în 13 țări din UE există o lege cu privire la securitatea socială sau o legislație cu privire la artiști: Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Ungaria, Letonia, Lituania, Olanda și Slovenia. Din cele 27 de State Membre UE, 17 oferă artiștilor liber profesioniști deduceri fiscale și zece stipulează un venit mediu. Șapte țări oferă ajutor de șomaj și 13 țări un plan de pensie. Pe lângă sistemele de finanțare directă a artiștilor, unele țări europene acoperă și o parte din nevoile sociale și economice ale lucrătorilor culturali, datorate statutului lor precar. Totuși, măsurile globale, care să integreze politici culturale, economice, sociale și de asistență socială sunt momentan o excepție (Consiliul Europei/EriCarts, 2018).

1.3. Dimensiunea și caracteristicile sectorului cultural

Conform datelor Eurostat, în 2019, în domeniul cultural lucrau 7,4 milioane de persoane, respectiv 3,7% din numărul total de persoane cu loc de muncă în EU27 (forța de

muncă din sectorul cultural include toate persoanele angajate în activități economice legate de cultură, indiferent de ocupație, cât și persoane ce au activități legate de cultură, indiferent de sectorul economic în care lucrează). Procentul variază de la țară la țară: 1,6% în România, 2,7% în Bulgaria, 5,1% în Estonia și 5,2% în Malta. Creșterea înregistrată în 5 ani la nivelul statelor membre este destul de mică, de aproximativ o jumătate de milion de locuri de muncă, respectiv de la 3,6% în 2014 la 3,7% în 2019, (Eurostat, mai 2020).

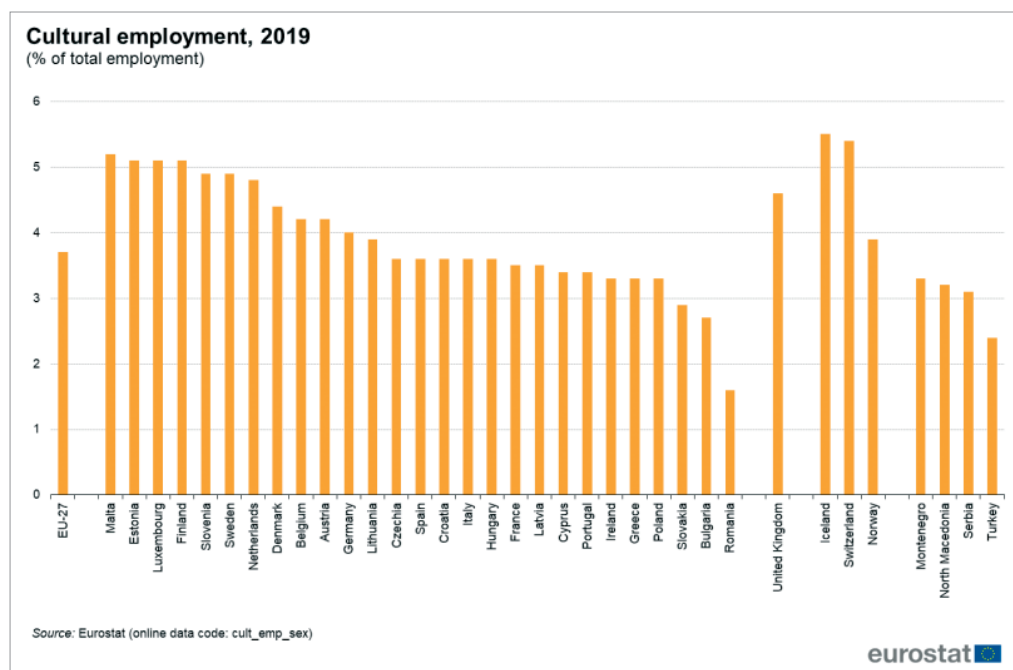


Figura 1: Proportia angajaților în cultură din totalul forței de muncă în Uniunea Europeană

Sursa: Eurostat, mai 2020

Procentul femeilor care lucrează în cultură în 2019 este de 47,7%, cu puțin mai mare decât procentul femeilor în totalul forței de muncă din Uniunea Europeană (45,9%). În Belgia, Spania, Portugalia, Olanda, Austria și Irlanda, procentul femeilor angajate în sectorul cultural e mai mic decât procentul femeilor pe piața de muncă în ansamblul ei. În schimb, în țările baltice, unde femeile și bărbații își împart în mod egal piața de muncă, femeile predomină în sectorul cultural (60%) (Eurostat, mai 2020).

Locurile de muncă din sectorul cultural sunt ocupate cu preponderență de persoane cu educație terțiară, aceasta fiind principala caracteristică a pieței de muncă în cultură. Procentul persoanelor cu educație terțiară care lucrează în cultură era în 2019 de 59%, aproape dublu față de piața de muncă în ansamblul ei (34%) (Eurostat, mai 2020).

În România, numărul angajaților în domeniul culturii a crescut de la 1,4% în 2011 la 1,6% în 2019 (reprezentând 135.700 de persoane), aceasta fiind în mod constant țara cu cel mai scăzut număr de angajați în domeniul culturii din UE. Procentul femeilor anga-

jate în sectorul cultural din România este de 51,4%, mai mare decât ponderea femeilor în totalul forței de muncă în România (42,9%) și ponderea femeilor în sectorul cultural la nivel european. Aproape 51,3% dintre persoanele din domeniul cultural din România au studii superioare, semnificativ mai multe decât în cazul forței de muncă din țară (21,2%), însă mai puține decât în interiorul sectorului cultural din UE (Eurostat, mai 2020).

Sectorul cultural este caracterizat și printr-o proporție mare de liber profesioniști, aspect care reflectă diversitatea, gradul crescut de specializare și natura independentă a ocupațiilor din cultură. În EU 27, în 2019, 32% din forța de muncă din cultură o reprezintă liber profesioniștii, de mai mult de două ori mai mare decât media pe economie (14%). Proporția independenților este de aproape jumătate din forța de muncă din cultură în țări precum Olanda (47%), Italia (46%) și de peste o treime în țări precum Grecia (37%), Cehia (37%), Germania (33%). În România, conform datelor Eurostat, 14% din persoanele din cultură sunt liber profesioniști, fiind, aparent, singura țară UE unde procentul de liber profesioniști este mai mic în cultură decât în ansamblul economiei (17%) (Eurostat, mai 2020).

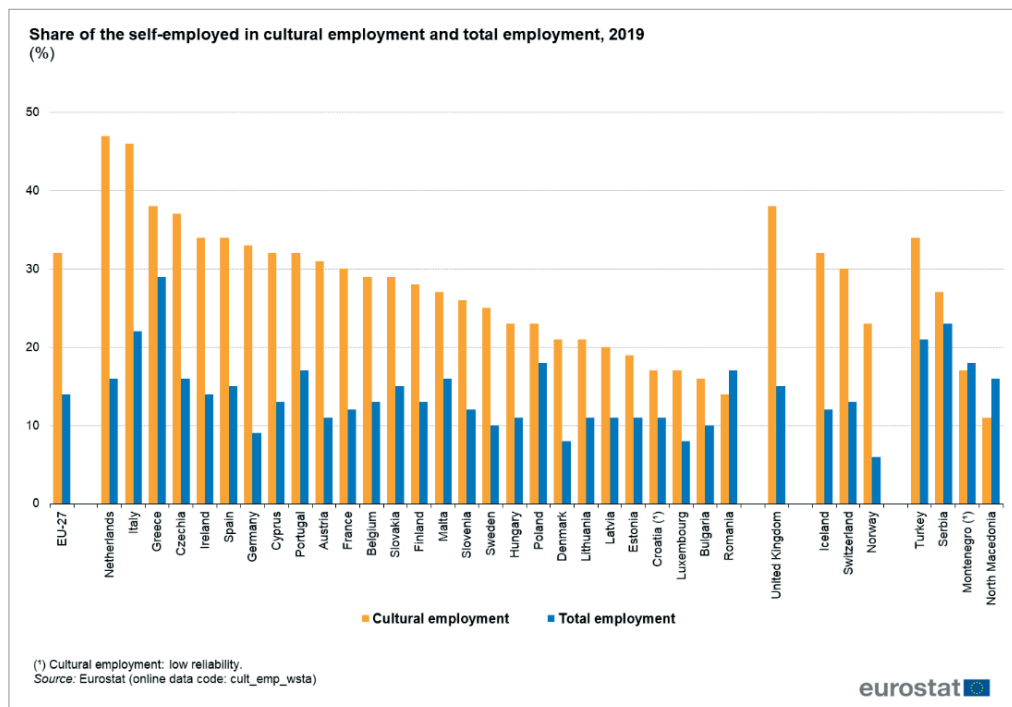


Figura 2: Comparație între proporția liber profesioniștilor în sectorul cultural și în ansamblul pieței muncii în Uniunea Europeană

Sursa: Eurostat, mai 2020

Alte aspecte specifice acestui sector sunt numărul mai mare de persoane care lucrează pe bază de contracte temporare, cu normă redusă și a celor care dețin mai mult de un

loc de muncă. Astfel, cât timp în ansamblul forței de muncă din UE27 81% dintre angajați aveau în 2019 un contract de muncă cu normă întreagă și 85% un contract permanent, în cultură doar 75% din angajați lucrau cu normă întreagă și tot 75% aveau un contract permanent (Eurostat, mai 2020).

Datele Eurostat cu privire la piața de muncă din sectorul cultural se referă atât la ocupațiile non-culturale din sectorul cultural (ex. contabili), cât și la ocupațiile creative sau culturale din alte sectoare decât cel cultural (ex. designeri activi în industrie). Dacă adunăm numărul de artiști din arte vizuale și artele spectacolului (artiștii vizuali, muzicieni, dansatori, actori, regizori de film etc.) și cel de autori, jurnaliști și lingviști din sectorul cultural, constatăm că artiștii și scriitorii acoperă doar 23% din forța de muncă a sectorului cultural (respectiv 1,7 milioane din 7,4 milioane). În rândul acestei categorii specifice, a artiștilor, media liber profesioniștilor este de 45% la nivel european, de trei ori mai mare decât în ansamblul economiei. În plus, dacă ținem cont de limitările datelor existente – datele Eurostat iau în considerare doar ocupația principală a subiecților și pentru unele țări, cum este România, nu sunt incluse date – aceste procente reprezintă o subestimare (Eurostat, mai 2020).

Datele cu privire la domeniul artiștilor și al scriitorilor, în ciuda limitelor menționate mai sus, oferă o imagine mai acurată (decât datele despre totalul forței de muncă asociate culturii) despre condițiile de lucru din cadrul sectorului cultural: un număr tot mai mare de liber-profesioniști, orar de lucru flexibil (normă parțială vs normă întreagă), ocuparea simultană a mai multor locuri de muncă și preponderența contractelor temporare în comparație cu cele permanente.

Din păcate, în România nu există încă date robuste despre numărul de persoane active în sectorul cultural independent. Acest lucru este datorat, pe de o parte, faptului că liber profesioniștii utilizează o varietate de forme contractuale pentru munca lor, unele dintre acestea neputând fi asociate explicit domeniului cultural, dar și unor lacune în agregarea de date despre organizații neguvernamentale (pe domenii) și despre persoanele fizice active în domeniu. Abia în 2020, Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală a luat inițiativa creării unui Registru al Sectorului Cultural, care cartează – deocamdată pe bază de auto-inregistrare – persoanele fizice, organizațiile neguvernamentale și firmele active în domeniul culturii.

Studiul „Does Passion Pay Off?”, despre situația socio-economică a artiștilor flamanzi, realizat de echipa de cercetare CuDOS a Universității din Ghent, oferă o perspectivă mai aprofundată asupra realităților pieței de muncă din sectorul cultural: mulți artiști trebuie să-și ia o a doua slujbă sau să practice activități adiacente arealului artistic; doar o mică parte (sub 20%) se susțin financiar exclusiv din activități artistice; în medie, activitățile artistice de bază ocupă doar un pic mai mult de jumătate din timpul total de lucru al artistului. Mai puțin de jumătate din veniturile artiștilor provin din activități artistice. Doar 7% dintre scriitori și 12% dintre artiștii vizuali sunt angajați cu carte de muncă, semnificativ mai puțini decât în cadrul artelor spectacolului (57%). Peste 70% dintre artiștii ce fac muzică sau film sunt bărbați. Alte discipline sunt caracterizate de o distribuție bărbați-femei mai mult sau mai puțin egală. Mai mult de jumătate dintre artiști sunt nemulțumiți de ne-

siguranța locului lor de muncă și nivelul de venit, iar 45% dintre ei au luat în considerare varianta de a renunța la cariera lor de artiști (Siongers și Van Steen, 2016).

2. Condițiile muncii independente în cultură în România

2.1. Statutul de „independent” în sectorul cultural

Noțiunea de „independent” este controversată în rândul operatorilor culturali, dat fiind faptul că în realitate statutul de lucrător cultural implică numeroase condiționări, fie de finanțări publice, fie de finanțări private. Chiar și un artist care trăiește din vânzarea propriilor lucrări este în esență dependent de factorii care definesc ce este dezirabil și atractiv pe piața de artă. În această lucrare folosesc termenul de „artist/lucrător independent” pentru a identifica acei actori de pe scena culturală care își organizează munca, în cea mai mare parte, autonom, fie ca persoane fizice, fie în entități asociative sau companii private. În România, termenul „sector cultural independent” este folosit uzual pentru a defini comunitatea de organizații culturale neguvernamentale și de artiști neafiliați unor structuri publice.

Sectorul public cultural este definit de aceleași cadre și modele organizaționale ca structurile publice din orice alt sector public de activitate și, cum am menționat deja, nu a suferit reforme semnificative în ultimii 30 de ani. De aceea, o analiză specifică a muncii culturale în sectorul public nu face obiectul acestui articol. Există diferențe majore între sectorul cultural independent și cel public. Chiar dacă statutul celor angajați în instituțiile publice de cultură este departe de a fi ideal, există o serie de beneficii pe care acest statut le garantează: loc de muncă și venit stabil, contracte pe perioadă nedeterminată, asigurări sociale, de sănătate și de pensie, sprijin pentru participarea la cursuri și specializări profesionale, condiții de care o mare parte a lucrătorilor independenți nu se bucură.

În plus, sectorul cultural independent este în mică măsură asociat și reprezentat de uniunile de creație tradiționale. Uniunile de creație au un statut special, în sensul că dețin statutul de organizații de utilitate publică, operează pe baza unui cadru legal specific ce oferă membrilor lor o serie de beneficii fiscale și materiale.

De asemenea, acest segment al scenei culturale se definește în principal prin modele economice non-comerciale, non-profit. Munca independenților este organizată pe bază de proiect și este sprijinită în cea mai mare parte prin finanțări nerambursabile, din surse publice și private, și prin donații și sponsorizări. Segmentul companiilor producătoare de evenimente și active în industriile culturale este identificat ca sectorul cultural privat.

2.2. Relația dintre lucrătorii individuali și structuri

Având în vedere că în România artiștii independenți și lucrătorii culturali nu pot aplica direct la fonduri publice, accesul acestora la sprijin public implică în mod necesar organisme intermediare: ONG-uri, companii sau instituții.

Singura modalitate prin care artiștii individuali pot solicita în mod direct finanțări pentru proiectele lor este obținerea statutului de persoană fizică autorizată (PFA). Din

totalul de 428 de proiecte finanțate în 2018 de Administrația Fondului Cultural Național, doar 7 (1,64%) sunt gestionate de PFA-uri (AFCN, 2018). Nu există nicio posibilitate de a acorda artiștilor individuali burse sau finanțări neimpozabile.

Astfel, în general, artiștii individuali lucrează pe baza unor contracte de comandă cu entități culturale juridice, respectiv organizații, instituții, companii, sau își susțin singuri practica, din veniturile obținute din salariile din afara sectorului cultural, din vânzări sau din donații.

Lipsa unui sprijin structural sau multianual pentru organizațiile culturale private limitează și mai mult cadrele în care are loc munca independentă. Acest lucru se traduce prin faptul că insecuritatea și instabilitatea organizațiilor culturale independente este percepută dublu de artiștii individuali, care trebuie să își găsească drumul în contextul deja fragil al ONG-urilor culturale. În mod frecvent artiștii sunt invitați să participe la festivaluri sau expoziții cu lucrări de artă deja finalizate, să susțină ateliere și prezentări și să creeze lucrări noi în cadrul unor evenimente definite la nivel de temă și format de organizația gazdă. Contextul face însă aproape imposibil ca artiștii individuali să își definească propria agendă creativă și să se angajeze într-o muncă de cercetare artistică sistematică.

2.3. Caracteristici și forme de organizare a muncii independente în cultură în România

În România nu există o lege care să reglementeze statutul artistului și/sau al lucrătorului cultural și nici cadrul juridic care să ofere asigurări sociale sau beneficii fiscale artiștilor și lucrătorilor independenți. Majoritatea lucrătorilor individuali din sector sunt plătiți pe baza unor contracte de cesiune a drepturilor de autor (Legea nr. 8/1996) și contracte de prestări servicii (Codul Muncii, Legea nr. 53/2003). Pentru aceste contracte referitoare la activități de natură independentă Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015, Art. 7, Alin. 3) prevede explicit o serie de criterii: sunt ocazionale, de scurtă durată, se realizează utilizând know-how-ul și instrumentele furnizorului (artistul sau lucrătorul cultural) și pe riscul furnizorului.

Angajații instituțiilor publice se bucură de stabilitate și protecție socială și au beneficiat în ultimii ani de o majorare a salariilor. În același timp, sistemul cultural independent funcționează pe baza unor modele de lucru atipice. O parte dintre lucrătorii din sectorul cultural independent sunt angajați în organizații neguvernamentale sau companii private, dar veniturile lor sunt semnificativ mai mici decât a celor care sunt angajați în instituții publice de cultură. De multe ori, aceștia au contracte de muncă la nivelul salariului minim pe economie pentru a-și garanta statutul de asigurat, utilizând contracte specifice veniturilor independente pentru a-și completa veniturile. Aceasta este o practică larg răspândită care este o consecință directă a lipsei unui cadru coerent de sprijin pentru organizațiile neguvernamentale și de reglementare a muncii independente în cultură. Programele de finanțare actuale oferă sprijin doar pe bază de proiect și, în cele mai multe cazuri, stabilesc cheltuielile salariale ca neeligibile sau le limitează la un plafon redus. Alte forme de desfășurare a activității de lucrător cultural independent

sunt PFA, întreprindere individuală, SRL (fără angajați) sau colaborare ocazională pe baza unor contracte de prestări servicii sau de drepturi de autor.

În ultimii 20 de ani, condițiile pentru realizarea de venituri independente – cuantumul impozitelor și al contribuțiilor sociale; criteriile de diferențiere a muncii independente de contractele de muncă – au variat foarte mult, datorită schimbărilor frecvente ale codului fiscal.

Un studiu realizat și publicat în 2019, în cadrul proiectului Cluj Future of Work (Viitorul Muncii în Cluj), de Centrul Cultural Clujean și Facultatea de Sociologie și Asistență Socială din cadrul Universității Babeș-Bolyai (Pop *et al.*, 2019), despre tendințele de transformare ale modului de organizare a muncii în cultură, confirmă starea dominantă de precaritate a artiștilor și lucrătorilor culturali independenți din țară. Sondajul cuprinde un eșantion de conveniență, format din 298 de persoane, artiști și lucrători culturali, activi în special în marile orașe. Aproape jumătate dintre respondenți lucrează în sectorul cultural independent și cel privat. Datele au fost colectate în 2018, luând ca referință activitatea din 2017.

Studiul relevă că 50% dintre artiști și 31% dintre lucrătorii culturali nu au un contract de muncă. Din totalul respondenților, cei care lucrează cu contract de muncă au o vârstă medie de 49 de ani și o vechime de muncă plătită în cultură de aproximativ 27 de ani și lucrează, cel mai probabil, în sectorul public, iar cei cu alte forme de contract au în medie 36 de ani și o vechime de muncă plătită în cultură de aproximativ 7 ani.

Observăm că numărul celor cu un contract stabil este mai mic decât în alte sectoare și că, mai mult, forma de organizare a muncii este atipică: cei care au un contract de muncă, au adesea și alte tipuri de contracte, iar cei care nu au contracte de muncă folosesc PFA, contracte de drepturi de autor și/sau contracte de prestări servicii. 45% dintre artiști au un singur contract și 56% dintre lucrătorii culturali au două tipuri de contracte.

Tabelul 1: Artiști și lucrători culturali – descriere contract de muncă și angajator

	Artiști (N=89, % valide)	Lucrători/manageri culturali (N=82, % valide)
Contractul este	%	%
Pe perioadă nedeterminată	63	70
Pe perioadă determinată	37	30
Normă întreagă	84	82
Normă redusă (parțială)	16	18
Angajatorul dvs. principal este	%	%
În sectorul cultural	60	80
În alte sectoare	40	20
Sectorul public	54	45
Sectorul privat	33	23
ONG	13	32

Sursa: Pop *et al.*, 2019

Un alt aspect specific muncii culturale este reflectat de faptul că un număr destul de mare de creatori lucrează în afara sectorului cultural pentru a-și asigura veniturile: 40% dintre artiști și 20% dintre lucrătorii culturali au angajatorul principal într-un alt domeniu decât cultura. 53% din respondenți obțin venituri și din alte domenii artistice decât domeniul lor principal (60% dintre artiști și 40% dintre lucrătorii culturali), ceea ce relevă că acest segment al forței de muncă tinde să fie plurispecializat (în mai multe domenii artistice – arte vizuale, artele spectacolului, meșteșug etc., dar și în mai multe tipuri de sarcini – creație, management, comunicare, producție, asistență tehnică etc.). Suprapunând acest aspect peste faptul că 95% dintre respondenți au studii superioare, devine evident nivelul excepțional de calificare și competențe care caracterizează forța de lucru în cultură. O altă perspectivă relevantă de aceste date este fragilitatea și precari-tatea acestei munci, atâta timp cât un creator este nevoit să muncească și în alte ocupații culturale și chiar și în afara câmpului cultural.

Tabloul 2: Ați avut vreo activitate (plătită) în 2017, în afară de activitățile dvs. din domeniul artelor?

	Artiști (N=179)		Lucrători/managerei culturali (N=119)	
	Valori absolute	%	Valori absolute	%
Da	87	49%	59	50%
Nu	92	51%	60	50%

Sursa: Pop *et al.*, 2019

Imaginea este completată de faptul că 34% dintre respondenți nu au asigurare de sănătate, dar și de intensitatea muncii în sector, o altă consecință a cadrelor flexibile de muncă fiind numărul mare de ore lucrate: 48% lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână (o medie de 58 de ore pe săptămână).

În contrast cu acest aspect, media anuală a câștigurilor din toate sursele pentru artiști era în 2017 de 28.145 lei (6.161 EUR), iar pentru lucrătorii culturali de 29.862 lei (6.537 EUR); 57% câștigând mai puțin decât venitul mediu. În plus, 40% dintre respondenți au raportat că în ultimii patru ani venitul lor nu a crescut, iar 44% spun că veniturile lor nu le acoperă nevoile de bază.

Studiul confirmă faptul că flexibilitatea cadrului de muncă nu se traduce într-o independență reală, 50% dintre artiști neavând posibilitatea de a-și negocia contractele. Doar 24% dintre artiști raportează că au accesat granturi în ultimul an, iar 64% nu au avut parte de oportunități de mobilitate internațională (Pop *et al.*, 2019). O problemă raportată de respondenți este că din toate activitățile specifice profesiei lor programele și politicile de finanțare fac posibilă accesarea de resurse pentru producția și expunerea artistică, și doar rar pentru cercetarea și creația artistică.

Consecința acestor realități este că artiștii și lucrătorii culturali sunt un grup social vulnerabil. Această vulnerabilitate este amplificată de condițiile specifice practicii artistice: dansatorii, actorii și cântăreții își folosesc corpul pentru a-și realiza arta, fiind astfel mai expuși accidentelor și bolilor profesionale; hipermobilitatea, care aduce cu

sine stres, timpi lungi de călătorie și decalaje orare/de climă și dificultăți în a menține un echilibru între viața personală și muncă.

2.4. Inițiative de a îmbunătăți condițiile muncii culturale independente în România

În ultimele două decenii a existat o serie de inițiative de advocacy pentru îmbunătățirea și crearea unui cadru legal favorabil practicilor culturale independente.

O serie lungă de acțiuni ale operatorilor culturali, parte din ele grupate sub umbrela Coaliției Sectorului Cultural Independent, au adus în mod repetat tema statutului lucrătorilor culturali pe agenda diferitelor echipe guvernamentale, fără a obține un impact notabil.

În 2010, Coaliția Sectorului Cultural Independent a redactat și publicat „Carta pentru Cultura Vie” (Pop și Ferchedău, 2012), un manifest despre contribuția importantă a artei contemporane în societate, adresat factorilor de decizie la nivel local, regional și național cu recomandări specifice cu privire la modul în care aceștia pot capitaliza acest potențial în beneficiul comunităților. În această campanie, termenul „cultură vie” definește „cultura dinamică, emergentă, care contribuie activ la dezvoltarea tuturor sectoarelor de activitate, care evoluează odată cu societatea umană și care îi exprimă artistic vitalitatea și noutatea”. În mare măsură, termenul pune aceste practici, dezvoltate în special de artiștii și organizațiile culturale independente, în opoziție cu practicile învechite și deconectate de viața comunității a unui larg segment al sectorului cultural public, care nu a parcurs o reformă semnificativă în ultimele trei decenii. Campania a fost organizată înainte de alegerile din 2012, adresându-se în mod special candidaților și partidelor politice, pe care îi încuraja să adopte principiile și acțiunile Cartei în propriile platforme electorale.

Mai multe inițiative specifice legate de statutul lucrătorilor din cultură pot fi observate în ultimii ani. Tema precarității sectorului a fost adresată la conferințe și întâlniri de rețea, dar și de critici și jurnaliști. Întâlnirea plenară a rețelei International Network of Contemporary Performing Arts (IETM) (Rețeaua Internațională a Artelor Spectacolului Contemporane), cea mai notabilă rețea internațională din zona artelor spectacolului, care a avut loc în aprilie 2017 la București, a abordat, nu întâmplător în cadrul sesiunii găzduite de România, reziliența și necesitatea unor practici echitabile în artă, ca teme centrale pentru dezbaterile și atelierelor reuniunii.

În 2017, senatorul USR Vlad Alexandrescu, ministru al culturii în perioada 2015-2016, a luat inițiativa formulării unui proiect de lege privind Statutul Artistului în România și a organizat o serie de dezbateri publice pe această temă. Iar în perioada 2017-2019, Asociația Culturală Flower Power a facilitat, prin proiectul „Cultură Alternativă”, finanțat prin Fondul Social European, Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020, un proces de consultare, documentare pentru fundamentarea unei politici publice privind Statutul Artistului în România. Niciunul dintre aceste eforturi nu au dus însă la o inițiativă legislativă concretă.

Pentru a-și reprezenta mai bine interesele, artiștii, lucrătorii culturali și organizațiile din sectorul cultural independent s-au coagulat în diferite asociații și rețele. Între acestea menționăm Asociația Trans-sectorială a Independenților din Cultură (ATIC), care reunește peste 1.000 de membri, pe care îi susține prin consultanță juridică și fiscală directă și reprezentare în relația cu autoritățile și legiuitorii; Asociația Organizatorilor de Concerte și Evenimente din România (AROC), Asociația Lucrătorilor în Industria Spectacolelor (ALIS) și uniunile de creație – Uniunea Scriitorilor din România (USR), Uniunea Compozitorilor și Muzicologilor din România (UCMR), Uniunea Teatrală din România (UNITER), Uniunea Artiștilor Plastici din România (UAP), Alianța Națională a Uniunilor de Creatori (ANUC), Uniunea Cineaștilor și Alianța Națională a Uniunilor de Creatori (ANUC).

3. O analiză a inconsistențelor dintre conținutul și structurile practicilor culturale

Datele cercetării Eurostat prezentate mai sus confirmă existența unor diferențe între munca în cultură și piața largă a forței de muncă, chiar dacă nu include informații mai detaliate despre realitățile muncii culturale și cauzele care le generează.

Cu câțiva ani în urmă, statutul dezirabil pentru un artist era de a avea un contract de muncă permanent cu o instituție sau companie artistică. Însă percepțiile se transformă odată cu timpul. Date fiind schimbările sistemelor de distribuție și acces la beneficii în sector, statutul de independent a câștigat teren. Ca în cazul oricărei schimbări sau presiuni sistemice, aceasta este justificată nu numai prin argumente externe, ci și prin narative internalizate.

Dacă acum 20 de ani a face parte dintr-un ansamblu sau companie artistică era o sursă de prestigiu și stabilitate, același statut poate fi perceput azi ca o dovadă a lipsei succesului profesional. Argumentele acum sunt că modelul companiilor de repertoriu implică o stagnare artistică și că a lucra cu mai multe companii este efectul recunoașterii valorii artistice a unui individ (Janssens, 2014). Astfel, artiștii au îmbrățișat deja modelul muncii flexibile și independente ca fiind cadrul optim pentru a lucra la mai multe proiecte, a se perfecționa continuu, a ține cursuri și, la nevoie, a avea și contracte în afara muncii artistice, toate în același timp, internalizând astfel narativele dominante ale economiei actuale despre meritocrație și dezvoltare personală continuă (Hesters, 2019). A devenit astfel implicit că artiștii și oamenii de cultură trebuie să învețe mereu, să fie mobili și flexibili la condițiile și criteriile diferitelor proiecte și diferiților angajatori.

A-ți exercita pasiunea ca profesie este un alt deziderat al muncii contemporane, iar cei care lucrează în cultură se consideră că se bucură de acest privilegiu. Consecința mai puțin pozitivă a acestui fapt este că angajatorii, dar și artiștii și lucrătorii culturali înșiși, utilizează, respectiv acceptă, acest argument pentru a justifica lipsa retribuției sau plata foarte redusă a muncii artistice.

Pe de altă parte, transformările pe care biotopul artistic le-a suferit în ultimul deceniu datorită tehnologiei, presiunii pieței și schimbărilor în stilul de viață implică faptul că

accesul la muncă și contracte depinde tot mai mult de gradul de conectare a individului la rețelele profesionale și, chiar mai mult, de apartenența la rețele sociale și de abilitățile lui de socializare (Gielen, 2015).

Modul de lucru în sector s-a schimbat la nivel global într-atât, încât este tot mai frecvent întâlnit ca o instituție culturală să conștie dintr-un spațiu cu infrastructură, o echipă de conducere, dar nu și dintr-un ansamblu artistic. Artiștii sunt invitați să lucreze pe bază de proiect. Sub presiunea pieței, instituțiile culturale tradiționale sunt dezmembrate (atât ca structuri fizice, cât și ca modalități de funcționare), sistemele de producție și de gestionare a culturii devenind identice celor din alte sectoare, fiind construite pe modele economice de afaceri. Și pentru că rolul oarecum sacru al artei, garantat și reprodus în cadrul instituțiilor de artă ale epocii moderne, nu poate fi evaluat și cuantificat în unități măsurabile și controlabile, nevoia acestor sisteme de a măsura și îmbunătăți performanțele se traduce acum în cultură în termeni de cifre de audiență și vânzări de bilete și de transparentă, raționalitate și eficiență în gestionarea resurselor (Gielen, 2015). Problema este că astfel structurile culturale se îndepărtează constant de misiunea „producției de sens” și devin tot mai mult preocupate de gestionarea resurselor, subminându-li-se potențialul de a servi societății contemporane în modul unic și specific artei și culturii.

Studiul efectuat de Centrul Cultural Clujean și Facultatea de Sociologie și Asistență Socială din Universitatea Babeș-Bolyai (Pop *et al.*, 2019) arată că artiștii sunt în mare măsură mulțumiți de aspectele ce definesc conținutul muncii lor: 70,8% consideră că munca lor este provocatoare și interesantă, 66,1% sunt motivați de aprecierea din partea publicului, 65,5% apreciază aspectele artistice ale meseriei. Nu același lucru se poate spune despre aspectele financiare și de organizare a muncii: cca. 45% sunt nemulțumiți de nesiguranța și nivelul veniturilor și 60% au luat în considerare, cel puțin o dată, ideea de a-și schimba cariera (Pop *et al.*, 2019).

Cultura este produsă în prezent pe bază de proiect. Utilizăm în cultură aceeași teorie și aceleași instrumente de management ca în mecanică sau industrie. Orice proiect are un cadru temporal finit și resurse limitate. Proiectele pot dura câteva luni, uneori un an sau doi, dar foarte rar permit o viziune și o planificare pe termen lung.

Analizând datele existente în relație cu cele cinci etape ale ciclului cultural – creație, producție, diseminare, transmisie/receptare, consum/participare – care, în definiția UNESCO (nedatat), sunt necesare pentru a „produce, disemina și susține expresiile culturale, precum și pentru a le recepta, utiliza și înțelege” devine vizibil cum lipsa politicilor care să faciliteze o investiție adecvată din partea lucrătorilor culturali independenți în toate fazele ciclului de producție artistică dă naștere unui ecosistem cultural dezechilibrat și nesustenabil.

Dezvoltarea artistică, munca de prospectare, cercetare, pre-producție și (auto)organizare sunt foarte rar remunerate în toate disciplinele artistice, artiștii fiind mai degrabă plătiți pentru reprezentații sau prezentări (Pop *et al.*, 2019). Astfel, etapele ciclului muncii culturale se scurtează, există tot mai puțin timp și resurse pentru creație și producție, atâta timp cât instituțiile și structurile plătesc doar pentru „produsul final”.

Într-un context în care chiar și artiștii învăță să opereze și să vadă lumea prin lentila unei narative unice, aceea a creșterii materiale continue și a acumulării bazate pe merit a celor care muncesc din greu, a inovatorilor, a celor care sunt dispuși mereu să învețe și să se auto-perfecționeze, devine tot mai dificil să rămâi conștient de disfuncționalitățile sistemice și, mai mult, să le denunți și să le rezști.

Lucrătorii culturali, în special cei din sectorul independent, aleg să își asume responsabilitatea angajării sociale și politice, de a adresa provocări societale precum schimbările climatice, corupția, valorile de naționalism și intoleranță, inechitățile sociale; angajându-se în mod direct în lucrul cu grupuri vulnerabile, refugiați, în revitalizarea zonelor abandonate sau distruse. Însă, nu de puține ori, cât timp fac această muncă practică diverse forme de auto-exploatare (program de lucru prelungit, fără pauze, neglijând hrana, somnul etc.) care îi conduc la epuizare fizică, mentală și materială. Uneori exploatarea se extinde, în numele unui ideal de a genera cadre participative și de co-creare, și asupra grupurilor vulnerabile pe care aspiră să le susțină prin munca lor, permițând – conștient sau inconștient – ca munca lor să fie instrumentalizată, să fie utilizată pentru a legitima politicile (nu întotdeauna inclusive) ale factorilor de decizie, ale finanțatorilor/sponsorilor sau ale programatorilor culturali.

Mai mult, putem observa cum dinamicile care modelează munca în cultură devin tot mai mult parte a realității altor sectoare și ale pieței muncii în general. Caracteristici cândva unice muncii artistice: orar de lucru flexibil sau fluid, hiper-mobilitate (atât sub forma turneelor, deplasărilor frecvente, cât și a frecvenței schimbării orașului sau locului de muncă), creativitatea, munca pe cont propriu, sunt tot mai răspândite (și dezirabile) și în alte sectoare. Este, de aceea, relevant ca cei cu putere de decizie să analizeze starea și problemele actuale ale sectorului cultural pentru a fi în măsură să prevadă și să se pregătească adecvat pentru modelarea pieței muncii viitorului.

4. Concluzii

Pornind de la inventarierea și analiza factorilor cheie care definesc starea actuală a muncii culturale (simptomele) în Europa, cu o mai mare atenție asupra condiției lucrătorilor culturali independenți din România, articolul caută să identifice problemele structurale (cauzele) care generează și întrețin lipsa de sustenabilitate a sectorului.

Lipsa politicilor care să facă posibil ca artiștii și lucrătorii culturali independenți să investească atenția și energia adecvată în toate etapele necesare procesului artistic generează precaritate, excluziune și exploatare la nivel sistemic.

Strategiile de dezvoltare durabilă, justiție socială și consolidare a democrației bazate pe cultură sunt condamnate eșecului, sau sunt cel puțin chestionabile, atâta timp cât în implementarea lor sectorul cultural reproduce excluziunea și exploatarea pe care se angajează să le denunțe și să le reducă.

În contextul unei economii tot mai pronunțat evenimentizată, înțelegerea factorilor cheie care determină condiția muncii culturale independente este importantă și

în afara sectorului, iar adresarea acestor teme la nivel de politici este vitală atât pentru viitorul artei și culturii, cât și pentru viitorul pieței muncii în general.

Transformările pe care tehnologia, presiunea pieței de capital, schimbările la nivel de stil de viață le-au generat în sfera artistică aduc inevitabil și schimbări majore în modul și structurile de organizare a muncii culturale. Actorii culturali adoptă, tot mai frecvent, modele de management și de gestionare specifice lumii afacerilor, aceia care refuză aceste modele confruntându-se inevitabil cu vulnerabilitatea economiei de supraviețuire sau necesitatea de a se angaja într-un proces de reinventare a modelelor și structurilor practicii artistice (în colectivități, comunități, sisteme economice bazate pe dar sau utilizare comună). Funcțiile cândva asigurate de instituțiile culturale tradiționale sunt acum preluate de rețele. Tot mai mult, accesul la muncă (la contracte, comenzi, expoziții etc.) depinde de nivelul de acces și conectivitate al fiecărui individ la rețele profesionale, și poate chiar mai mult, de rețelele lui sociale și abilitățile de comunicare și autopromovare.

Bibliografie:

1. Administrația Fondului Cultural Național (AFCN), „Arhivă - Rezultate Proiecte Culturale 2018”, nedat, [Online] disponibil la adresa <https://www.afcn.ro/finantari/arhiv-rezultate.html>, accesat la data de 30 iunie 2018.
2. Codul fiscal, Legea nr. 227 din 8 septembrie 2015 cu modificările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 688 din 10 septembrie 2015.
3. Codul Muncii, Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 cu modificările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18 mai 2011.
4. Consiliul Europei/ERICarts, „Compendium of Cultural Policies and Trends in Europe” [Compendiumul politicilor și tendințelor culturale în Europa], ediția a 20-a, 2018, [Online] disponibil la adresa <https://www.culturalpolicies.net>, accesat la data de 10 noiembrie 2020.
5. Eurostat, „Culture Statistics – Cultural Employment” [Statistici despre cultură – Numărul de angajați în domeniul culturii], mai 2020, [Online] disponibil la adresa https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment, accesat la data de 10 noiembrie 2020.
6. Eurostat, „Culture Statistics – Government Expenditure on Culture” [Statistici despre cultură – Cheltuieli guvernamentale pentru cultură], februarie 2020, [Online] disponibil la adresa https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_government_expenditure_on_culture, accesat la data de 10 noiembrie 2020.
7. Gielen, P., *The Murmuring of the Artistic Multitude: Global Art, Politics and Post-Fordism* [Murmurarea multitudinii artistice: arta globală, politică și post-fordism], Amsterdam: Valiz, 2015.
8. Hesters, D., *D.I.T. (Do It Together). The Position of the Artist in Today's Art World* [D.I.T. (Fă-o împreună). Poziția artistului în lumea artei de astăzi], Bruxelles: Flanders Arts Institute, 2019.
9. Janssens, J. (ed.), *Transformers. Landscape Sketch for the Performing Arts from Flanders and Beyond* [Transformatorii. Schița peisajului artelor spectacolului din Flandra și dincolo], Bruxelles: Flanders Arts Institute, 2014.

10. Legea nr. 8 din 14 martie 1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe (republicată), publicată în Monitorul Oficial al României nr. 489 din 14 iunie 2018.
11. Pop, C., Chiș, A., Mihaly, Z. și Pop, O., „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”, Centrul Cultural Clujean, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea Babeș-Bolyai, 2019, [Online] disponibil la adresa <https://diviziadeinovare.ro/peisajul-muncii-in-cluj-napoca/>, accesat la data de 2 noiembrie 2020.
12. Pop, R. și Ferchedău, Ș. (editori), „Carta pentru Cultura Vie”, Coaliția Sectorului Cultural Independent, 2012, [Online] disponibil la adresa https://www.academia.edu/3648989/Carta_pentru_Cultura_Vie, accesat la data de 10 noiembrie 2020.
13. Rezoluția Parlamentului European din 7 iunie 2007 cu privire la „Statutul Social al Artiștilor” (2006/2249(INI)), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 125 E/223 din 22 mai 2008.
14. Siongers, J. și Van Steen, A., 2016, „Does Passion Pay Off? A Study into the Socio-economic Position of Professional Artists in Flanders” [Pasiunea se plătește? Un studiu asupra poziției socio-economice a artiștilor profesioniști din Flandra], studiu inițiat de CuDOS, Ghent University, Flanders Arts Institute, Kunstenloket, the Flanders Audiovisual Fund (VAF), Flemish Literature Fund (VFL), Social Fund for the Performing Arts (SFP), ACOD-Cultuur trade union, Overleg Kunstenorganisaties (oKo), The Department of Culture, Youth, Media and Sport, 2016, [Online] disponibil la adresa <https://www.kunsten.be/en/now-in-the-arts/does-passion-pay-off/>, accesat la data de 11 noiembrie 2020.
15. UNESCO, „The Culture Cycle” [Ciclul culturii], nedat, [Online] disponibil la adresa <http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/programmes/global-alliance-for-cultural-diversity/culture-cycle/>, accesat la data de 10 mai 2017.