



PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

Munca actorilor: riscuri de precarizare și posibilități de sindicalizare

– raport sumar preliminar –

Ștefan Guga

Acest raport prezintă în mod sumar o parte din rezultatele unei cercetări asupra muncii actorilor în România. Cercetarea a urmărit două scopuri principale:

- pe de o parte, evaluarea situației muncii actorilor din perspectiva structurii și evoluției pieței muncii și a riscurilor de precarizare la care sunt supuși aceștia;
- pe de altă parte, evaluarea posibilităților juridice și organizatorice de sindicalizare a actorilor în România, văzute în oglinda tentativelor de organizare a actorilor din alte țări europene.

În vederea atingerii acestor două scopuri, cercetarea a cuprins mai multe elemente:

- o analiză a datelor statistice existente privitoare la cererea și oferta de locuri de muncă pentru actori;
- o analiză a problemelor concrete cu care se confruntă actorii pe piața muncii, analiză bazată pe interviuri în profunzime cu actori, regizori, producători și alte părți implicate;
- o analiză a cadrului juridic existent în România, care să identifice sursele de risc și de protecție a muncii actorilor precum și posibilitățile și obstacolele de sindicalizare;
- o analiză a contextului sindical din România și a modului de funcționare a unor sindicate ale actorilor în alte țări europene.

I. Munca actorilor: riscuri de precarizare

Munca actorilor în România nu face excepție de la transformarea de ansamblu a relațiilor de muncă din ultimii ani. Dimpotrivă, tendința de proliferare a formelor de muncă „atipică”¹ este și mai pregnantă în cazul actorilor și al lucrătorilor culturali mai general vorbind. Pe lângă schimbările legislative din ultimii ani — schimbări care au vizat „flexibilizarea” relațiilor de muncă și, deci,

¹ „Munca atipică se referă la relațiile de muncă neconforme modelului standard sau «tipic» al muncii cu normă întregă, prestate regulat, sub incidența unui contract încheiat pe perioadă nedeterminată, cu un singur angajator. În plus, munca tipică presupune un anumit grad de siguranță a locului de muncă, un program de lucru standard, un venit regulat și, prin intermediul sistemelor de protecție socială care îi vizează pe salariați, plata unei pensii, acoperirea tratamentului medical în caz de boală și ajutor de șomaj.” Vezi Ștefan Guga, *Munca atipică în România: O perspectivă de ansamblu*, ediția a 2-a, București, 2017, Editura Next, p. 6.



facilitarea relațiilor de muncă atipice — pentru actori această tendință a fost impulsionată și de modificarea continuă a structurii pieței muncii. În primul rând, cererea de forță de muncă a cunoscut o serie de mutații importante:

- nu mai putem vorbi de un cvasimonopol al sectorului public, care în mod tradițional furniza majoritatea oportunităților de lucru pentru actori. Aceste oportunități au devenit din ce în ce mai limitate, fie datorită subfinanțării, fie pur și simplu din perspectiva situației demografice de pe piața muncii actorilor;
- sectorul privat a căpătat un rol din ce în ce mai important, mai ales prin producția de filme și programe de televiziune, dar și prin producția de materiale publicitare; spre deosebire de sectorul public, munca „tipică” (mai exact, munca cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată și cu normă întreagă) este excepțională;
- dezvoltarea unui sector așa-zis „independent”, care este însă structural dependent de finanțările ocazionale oferite de instituții de stat sau de organizații private;
- proliferarea muncii pe bază de proiect, prin definiție ocazională și pe durată determinată; această tendință e alimentată și de finanțatorii publici, și de cei privați.

În al doilea rând, oferta de forță de muncă a crescut continuu, depășind constant numărul de locuri de muncă disponibile în sectorul public. Instituțiile de învățământ superior nu și-au adaptat cifrele de școlarizare la cererea existentă pe piața muncii, sistemul de finanțare a universităților încurajând menținerea și chiar creșterea cifrelor de școlarizare indiferent de cantitatea și calitatea oportunităților de a lucra în domeniu după absolvire.

Drept urmare, avem de-a face cu o tendință acută de segmentare a pieței muncii actorilor, în principal între sectorul public, care încă oferă șansa unui loc de muncă protejat de riscurile de precarizare asociate muncii atipice, și sectorul privat și cel independent, unde predomină formele de muncă atipică (munca cu contract individual de muncă pe durată determinată, munca cu contract de drepturi de autor, munca cu contract de prestări servicii furnizate de persoane fizice autorizate, sau chiar munca cu ziua). Din moment ce formele de muncă atipică devin din ce în ce mai prezente și în sectorul public, ar fi mai precis să vorbim despre un nucleu stabil și din ce în ce mai restrâns de lucrători relativ protejați și de un număr din ce în ce mai mare de actori care nu beneficiază de locuri de muncă stabile și cu normă întreagă.

În detaliu, există inegalități majore și în interiorul acestor două segmente. Ca de altfel întreaga piață a muncii pentru actori, sectorul public este extrem de polarizat geografic, între marile orașe (București, Cluj, Timișoara, Iași) și restul țării existând diferențe imense când vine vorba de locurile de muncă disponibile. De asemenea, diferențele de venit și condiții de lucru din sectorul public pot fi foarte importante în funcție de poziție, vechime sau notorietate. Pentru sectorul privat și cel independent, oportunitățile care asigură venituri suficiente (ținând cont și de perioadele mai lungi sau mai scurte de inactivitate) sunt relativ puține, concurența pentru acestea fiind acerbă. O asemenea situație este avantajoasă anumitor categorii de actori — în special cei cu experiență și



notorietate. Vârsta și genul joacă roluri importante pe piața muncii actorilor, șansele de a găsi de lucru fiind mai limitate pentru cei tineri și pentru actrițe.²

Mai general, actorii care au deja poziții relativ bune pe piața muncii au șanse mult mai mari de a obține de lucru, atât în sectorul public, cât și în cel privat. De altfel, deținerea unui loc de muncă în sectorul public facilitează obținerea de contracte în sectorul privat, în dauna actorilor care activează în afara sectorului public. Problema dezechilibrului dintre cererea redusă și oferta mare de forță de muncă este astfel exacerbată de acest cumul sistematic de oportunități de partea celor deja relativ avantajați. În mod tipic, acest cumul se poate ușor transforma într-o situație de cvasimonopol, în care actorii care nu au experiență și notorietate depind de relații personale cu colegii lor care au acces la oportunități de lucru, pe care le pot transfera către alții prin intermediul recomandărilor. Relațiile de patronaj *dintre* actori joacă un rol important pe piața muncii.

Într-o asemenea situație, riscurile de precarizare a muncii sunt deosebit de acute:

- remunerarea insuficientă pentru asigurarea unui trai decent și, în unele situații, pentru asigurarea supraviețuirii: necesitatea de a accepta salarii sau onorarii mici, sau chiar lipsa unui onorariu în vederea acumulării de „experiență”; intervale lungi între proiecte, timp în care actorii nu sunt plătiți;
- instabilitatea muncii: în afara sectorului public, predomină contractele de muncă pe durată determinată și munca cu alte tipuri de contracte (contracte de drepturi de autor, prestări servicii); în afara unor situații excepționale, munca actorilor din afara sectorului public este ocazională și fluctuantă;
- munca ocazională cu și mai ales fără contract de muncă înseamnă o protecție cel mult parțială oferită de sistemele de asigurări sociale (sănătate, pensie, șomaj); munca ocazională implică protecție ocazională (în cazul serviciilor publice de sănătate), extrem de precară (în cazul pensiei), sau absentă (pensie, șomaj);
- lipsa controlului asupra condițiilor de muncă și vulnerabilitatea în fața abuzurilor din partea beneficiarilor muncii: numărul de oportunități restrânse, importanța notorietății și relațiile de patronaj îi fac pe actori vulnerabili în fața abuzurilor; în plus, actorii care lucrează fără contract individual de muncă nu sunt protejați de legislația muncii, neexistând prevederi legislative privitoare la condițiile de lucru ale acestora;
- deprofesionalizarea și ieșirea de pe piața muncii: date fiind riscurile de mai sus, mulți actori sunt forțați să își caute locuri de muncă suplimentare, în afara profesiei, sau să renunțe la actorie pentru perioade mai scurte sau mai lungi de timp sau chiar permanent; în aceste cazuri, există riscul unei marginalizări și mai pronunțate, în bună măsură și datorită deprofesionalizării induse de munca ocazională și de munca

² Cercetările realizate la nivel european au arătat că vârsta și genul sunt criterii importante de selecție pe piața muncii lucrătorilor culturali. Vezi „The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector: Meeting the Challenge of Atypical Working”, Bruxelles, 2016, International Federation of Actors (FIA), p. 16.



suplimentară în alt domeniu (pierderea abilităților și cunoștințelor necesare pentru a lucra ca actor sau imposibilitatea dezvoltării acestora).

Împotriva acestor riscuri, actorii au la dispoziție doar trei surse de protecție. Pentru o minoritate, negocierea individuală este suficientă: notorietatea le poate asigura un loc de muncă în sectorul public, precum și un flux constant de proiecte în sectorul privat, iar relațiile de patronaj le permit să controleze bucăți mai mici sau mai mari din piața muncii. Pentru acei actori care lucrează cu contract individual de muncă, în sectorul privat și mai ales în cel public, legislația muncii reprezintă principala sursă de protecție. Ca în cazul tuturor salariaților, aceștia beneficiază de o protecție legală minimă privitoare la remunerare, condiții de lucru și asigurări sociale. Teoretic, legislația le permite acestora să utilizeze și o a treia sursă de protecție — sindicalizarea și negocierile colective.

Pentru actorii care nu lucrează cu contract individual de muncă, legislația din România nu prevede nici un fel de protecție în afara prevederilor obișnuite ale dreptului civil. Legislația din România a rămas, așadar, mult în urma realităților pieței muncii, acest lucru fiind vizibil mai ales în cazul actorilor și al lucrătorilor culturali în general. Desigur, legislația din România prevede sancțiuni în cazul așa-ziselor relații de muncă mascate (situațiile în care prestatorul și beneficiarul muncii sunt de fapt într-o relație echivalentă cu cea dintre un angajat și un angajator, însă această relație nu se desfășoară sub incidența unui contract individual de muncă) existând chiar și posibilitatea „reclasificării” relațiilor de muncă mascate ca relații de muncă propriu-zise. Aceste prevederi nu vizează însă protejarea lucrătorilor decât în mod secundar și incidental, scopul principal fiind taxarea muncii printr-o încadrare fiscală corectă. Așadar, conform legislației în vigoare, relațiile de muncă „ascunse” nu pot exista decât din punct de vedere fiscal, și nu și din punct de vedere al legislației muncii ca atare.

Viziunea legislativă din prezent este însă și mai restrânsă, din moment ce singurul criteriu de stabilire a existenței unei relații de muncă propriu-zise este cel al subordonării — desfășurarea muncii sub direcția explicită și cu mijloacele beneficiarului. Chiar dacă subordonarea reprezintă în mod tradițional singurul criteriu de departajare între relațiile de muncă și lucrul pe cont propriu, în unele țări europene legislația prevede statute intermediare, de „para-subordonare” (Italia) sau „cvasi-salariați” (Germania).³ În Franța, în schimb, soluția a fost de acordare automată a statutului de salariat artiștilor, în anumite condiții. Un criteriu alternativ — și, în contextul proliferării muncii atipice, mai adecvat realității — este cel al dependenței financiare — în termenii cei mai generali, este vorba de situațiile de dependență financiară prelungită a lucrătorului față de un singur beneficiar al muncii sale, chiar și în absența subordonării explicite și directe. Schimbarea legislației prin luarea în calcul a criteriului dependenței financiare, împreună cu cel al subordonării, ar necesita o dezbatere publică amplă despre munca atipică și o mobilizare masivă a lucrătorilor, inclusiv a celor care beneficiază de privilegiul statutului de salariat și a sindicatelor care îi reprezintă pe aceștia. Actorii sunt printre multele categorii de lucrători afectate de absența unei asemenea dezbateri și de lipsa mobilizării colective.

³ Alain Supiot et al. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, 2011, Oxford University Press, pp. 6-9.



II. Sindicalizarea actorilor: mijloace și obstacole

Problema sindicalizării actorilor se subsumează problematicii mai generale a sindicalizării sectoarelor economice în care munca atipică ocupă un loc central pe piața muncii. Obstacolele legislative în calea sindicalizării actorilor care nu au statut de salariați, situația sindicală precară a salariaților și segmentarea pieței muncii fac însă deosebit de dificilă orice discuție concretă despre o potențială organizare sindicală a actorilor în România. În unele țări europene, aceste obstacole au fost depășite prin adoptarea unui model organizațional bazat pe furnizarea de servicii, în detrimentul negocierilor colective.

Legislația din România conferă dreptul de organizare sindicală numai salariaților și, conform legii, drepturile câștigate prin negocieri colective sunt de asemenea valabile doar pentru aceștia. În condițiile menținerii subordonării drept unic criteriu de identificare a relațiilor de muncă, o proporție din ce în ce mai mare de actori nu vor avea nici măcar dreptul de a se sindicaliza și de a fi reprezentați în cadrul unor negocieri colective. Extinderea dreptului la negocieri colective cu păstrarea graniței actuale între relațiile de muncă și cele de prestări servicii se poate dovedi extrem de problematică, putând fi interpretată ca o încălcare a principiului liberei concurențe.⁴

O posibilitate de protejare indirectă a actorilor nesalariați ar fi negocierea fie la nivel de întreprindere, fie la nivel de ramură a unor contracte colective care să includă drepturi dedicate acestora — spre exemplu, restricționarea angajărilor pe durată determinată și a contractelor de prestări servicii, praguri minime de remunerare, condiții de lucru similare salariaților etc. Asemenea drepturi nu pot fi însă obținute decât de sindicate puternice și interesate de situația lucrătorilor fără contracte de muncă pe durată nedeterminată. Din moment ce sectorul cultural din România este slab sindicalizat și ținând cont că sindicatele din România mai general vorbind nu și-au manifestat vreun interes să apere interesele lucrătorilor nesalariați, obținerea unor asemenea drepturi pe cale indirectă este deocamdată o posibilitate pur teoretică.

În cazul actorilor, segmentarea puternică a pieței muncii face dificilă organizarea colectivă, dincolo de orice obstacole legislative. Concurența mare dintre lucrători și inegalitățile masive dintre sectorul public și cel privat și în interiorul acestora estompează interesul comun pentru organizare. Altfel spus, chiar și în condițiile teoretice ale unei legislații permissive, o sindicalizare eficientă a actorilor nu ar putea avea loc decât fie fașional — pentru un anumit segment al pieței muncii, așa cum se întâmplă în prezent —, fie printr-un efort major de mobilizare, care nu pare deloc plauzibil în prezent. Ținând cont de șansele foarte mici ca o organizare colectivă a actorilor să poată lupta cu armele sindicale clasice (cvasimonopolizarea ofertei de forță de muncă și amenințarea cu greva), o organizație sindicală a actorilor ar trebui cel mai probabil să depășească granițele prin adoptarea unor modele organizaționale noi, care să ia în calcul un spectru mai larg de nevoi și probleme decât cel obișnuit al salariaților și care să-și definească obiective și strategii dincolo de cele adoptate de sindicatele clasice.

⁴ În țările în care s-a încercat o asemenea extindere a acoperirii negocierilor colective, luptele din instanță nu au avut întotdeauna rezultate favorabile lucrătorilor. Vezi „The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector: Meeting the Challenge of Atypical Working”, Bruxelles, 2016, International Federation of Actors (FIA), pp. 40-43.



PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

În unele țări europene, se conturează deja un model de organizare a lucrătorilor culturali bazat în principal pe furnizarea de servicii relevante pentru protejarea acestora de riscurile muncii precare. Este vorba în primul rând de servicii juridice, dar și de asistență în negocierea contractelor, crearea unor scheme suplimentare de asigurări sociale pentru membri și chiar căutarea de oportunități de lucru în conformitate cu profilul și nevoile membrilor. Dacă în țări ca Marea Britanie asemenea organizații sunt deja bine conturate și stabile, în cele mai multe cazuri organizațiile bazate pe servicii au încă un statut experimental, funcționând pe un teren legislativ și organizațional dificil.

Această publicație nu reflectă în mod necesar poziția Guvernului Elveției.

Întreaga responsabilitate pentru conținutul său aparține autorilor.

Proiect co-finanțat printr-un grant din partea Elveției prin intermediul Contribuției Elvețiene pentru Uniunea Europeană extinsă

Asociația pentru Dialog, Ocupare și Migrație CONECT
Calea Moșilor nr. 284, Bl.22A, Ap.47, 020894, București
Tel/fax: +4021 2107160, Tel: +40212102044
www.asociatiaconect.ro, office@asociatiaconect.ro

www.asociatiaconect.ro



punem în legătură oameni, culturi și idei

Asociația CONECT
București, Calea Moșilor, nr. 284,
Bl. 22 A, sc. 2, ap. 47, sector 2
Tel. / Fax: +4021 210 71 60
Tel.: +4021 210 20 44
E-mail: office@asociatiaconect.ro