

Изследване на социалния диалог в сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства в България, Полша, Румъния, Сърбия и Чехия

Агнешка Пачинска

Март 2021 г.



С финансовата подкрепа на Европейската комисия

Съдържание

Резюме	3
Въведение	6
Комерсиален/независим изпълнителски сектор: кратък преглед	7
Големина	8
Ключови характеристики	9
Организации	10
Индивидуални изпълнители	11
Бизнес модел	13
Социален диалог в комерсиалните/независимите изпълнителски изкуства	16
Съществуващи социални партньори	17
Други форми на самоорганизация	19
Състояние на социалния диалог	20
Основни бариери пред диалога	21
Какво може да стимулира диалога?	22
Най-важните теми на диалога за заинтересованите страни	24
Кризата Covid-19 и социалният диалог	25
Препоръки: социален диалог за по-силен сектор на живото изкуство	30
Приложение	
Доклад за България	32



Резюме

Този доклад обобщава ситуацията на социалния диалог в сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства (СКНИИ) в пет европейски държави: България, Полша, Румъния, Сърбия и Чехия. Секторът обхваща всички музикални, театрални, танцови, циркови и други организации в сценичните изкуства, ръководени от частни фирми и организации с нестопанска цел, които са независими от общественения сектор, дори и понякога отчасти да разчитат на публични субсидии.

Не са налични точни статистически данни за размера на въпросния сектор, но съществуващите данни сочат, че заетостта възлиза на общо на около 100 000 души в петте държави, докато броят на частните организации в сектора далеч надхвърля този на публичните институции в него.

Организациите за изпълнителски изкуства приемат различни правни форми: различни видове фирми и еднолични компании, неправителствени организации и организации на неформални групи. Не е необичайно една и съща организация да използва едновременно различни правни форми. По-голямата част от организациите са малки както по отношение на заетостта, така и по отношение на финансовите ресурси.

Работните отношения между организациите и отделните изпълнители се уреждат чрез различни видове договори. Постоянните трудови договори са рядкост и най-често се използват споразумения, типични за работа за конкретни проекти или услуги, например въз основа на гражданското право или закони, регулиращи правата на интелектуалната собственост. Размерът на доброволния и неформалния труд е значителен. Отделните изпълнители обикновено работят с няколко организации. Недостигът на трудови договори често води до несигурност в социалното осигуряване.

Бизнес моделите се различават съществено в рамките на независимите изпълнителски изкуства, като отразяват взаимодействието на вътрешни и външни ограничения и възможности, пред които са изправени изпълнителите и организациите за сценични изкуства. Секторът се е научил да функционира и постепенно да се разширява въпреки присъщата нестабилност на ключовите източници на приходи. Самите характеристики на сектора, т.е. зависимостта му от човешкото взаимодействие между изпълнители и зрители, го правят много уязвим към пандемичната криза с Covid-19.

Значителен дял от индивидуалните изпълнители са регистрирани като самостоятелно заети (самонаети) лица. В същото време много от организациите, които работят в сектора, не използват трудови договори, което води до размиване на разликата между работодатели и работници. В действителност, много изпълнители не са в състояние ясно да се причислят нито към едните, нито към другите.

Членството в синдикални организации е ниско във всички анализирани страни и характеристиките на СКНИИ допринасят за по-трудното изграждане на ефективно представителство на профсъюзите.

Асоциациите на работодателите постепенно изграждат капацитета си, но членството в сектора остава ниско. Слабостта на синдикатите и организациите на работодателите се дължи главно на широкото използване на нестандартни трудови договори, както и на малкия размер на почти всички организации в сектора.

В такава среда значението на други форми на самоорганизация се увеличава. През последните години се наблюдават няколко опита за създаване и укрепване на такива форми, с частичен успех. Гъвкавостта им да се адаптират към местните условия и да се съсредоточават върху специфични проблеми, важни за заинтересованите страни в сектора, както и липсата на формални изисквания за представителност и възможността за достъп до финансиране от различни източници, са само част от факторите, благоприятни за създаването и развитието на подобни инициативи.

Слабостта на традиционните социални партньори се изразява в почти несъществуващ формализиран социален диалог в сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства. Колективните договори съществуват в сектора на сценичните изкуства и например в България и Сърбия, те се отнасят главно до публичната (държавна и общинска) страна на сектора. В Сърбия едно колективно споразумение обхваща работата на изпълнителите на поп музика в сектора на хотелиерството и ресторантьорството. В същото време през последните години се появяват интересни инициативи за диалог извън официалните рамки на националния социален диалог.

Основните бариери пред укрепването на социалния диалог са свързани с ограничените знания и осъзнаване на практическите му условия, липсата на култура на сътрудничество и доверие, слабостта на съществуващите органи, групиращи отделни изпълнители и организации в сектора, и липсата на време и други ресурси.

Много от заинтересованите страни изявяват желание да участват в социален диалог и изглежда, че съществува консенсус по теми, които си струва да се обсъдят. Тези теми се отнасят до източниците на финансиране за сектора, заплащане, което да улеснява съвместната работа на организации и отделни изпълнители, гъвкави условия на работа, други по-широки условия на труд и социална сигурност.

Макар да представлява сериозен удар, пандемията Covid-19 ясно илюстрира потенциалната стойност на обединяване и формулиране на реалистични предложения за политики и насоки в сектора. Слабите практики за самоорганизация и произлизащата от това неспособност за развитие на диалог относно политически насоки с правителствата, стават очевидни. Въпреки това, в такава среда кризата стимулира самоорганизацията, като се появяват нови организационно-представители на сектора и членството в съществуващите организации се увеличава. Пандемията показва важноста на платформите за обмен на информация и разработване на практически решения за сектора, като в същото време дава силен тласък на различни форми на социален диалог между заинтересуваните страни и публичните институции.

Насърчаването на социалния диалог е най-добре да се извършва отвътре. Традиционните социални партньори и нововъзникващите форми на самоорганизация са ключови в това отношение. Заинтересуваните страни трябва да бъдат подготвени да мислят нестандартно и да се адаптират към промените. Вследствие на пандемията, в сектора вероятно ще се увеличи темпото на промяна.

Резюме

Докато бъдещото развитие на трудовите взаимоотношения е трудно да се предвиди, секторът вероятно ще остане дефиниран от съвместните усилия на отделни лица и организации, обвързани от различни официални и по-малко формални споразумения. Тази реалност трябва да бъде по-добре разбрана от онези, които насърчават и/или участват в социалния диалог.

Традиционните социални партньори ще трябва да напуснат удобните за тях зони. Най-малко ще трябва да намерят начини да отворят вратите си за заинтересовани страни от комерсиалната страна на сектора. Социалните партньори също ще трябва да намерят начини за по-добро разбиране и представяне на интересите на изпълнителите с нетипични трудови договори и на организациите със сложен формален статут, но не непременно с голям брой служители.

Правителствата ще имат значителна роля. В краткосрочен план ключови са мерките, насочени към подпомагане на сектора да оцелее по време и след пандемията. В дългосрочен план, макар и да е предизвикателство, са необходими последователни усилия за насърчаване на социалния диалог в сектора. Консултациите и сътрудничеството по схемите за подкрепа, както и разработването на политики за след Covid-19, остават важни.

Европейските асоциации биха могли да подкрепят местните институции в петте държави, като споделят добри практики и специфични решения, които са проработили успешно в други страни.



Въведение

Този доклад е един от крайните резултати от проекта, инициран от, и осъществен за европейските социални партньори в сектора на независимите изпълнителски изкуства. Фокусът е върху пет европейски държави: България, Полша, Румъния, Сърбия и Чехия.

Проектът и докладът имат за цел:

- Описание на сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства;
- Оценка на състоянието на социалния диалог в сектора;
- Предложения за начини на популяризиране и насърчаване на социалния диалог.

За целите на това проучване приемаме, че секторът на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства обхваща широк спектър от изпълнения, представени във физическо присъствие на публика от частни организации и организации с нестопанска цел, напълно или частично независими от публичното финансиране. СКНИИ включва по-специално театрални, музикални, танцови, циркови и други сценични продукции, изпълнявани в специализирани зали, в обществени пространства, на посещавани от туристи места и др. Организацията от публичния сектор са изключени от анализа. Въпреки това се обхващат инициативи, частично субсидирани от публични средства, които остават оперативно независими от публичния сектор по отношение например на управленски решения и приложения за финансиране.

Основното изследване в страните е завършено преди избухването на пандемията Covid-19. Като се има предвид дълбокото въздействие на Covid-19 върху сектора, настоящият доклад също така цели и да оцени как кризата може да повлияе на социалния диалог, и до каква степен засиленият социален диалог може да помогне за оформянето на решения за бъдещето на сектора.

Докладът се базира на различни информационни източници. Въз основа на петте национални доклада, той се основава на обширен преглед на съществуващите публикации, документи и правни актове, резултатите от пет фокус групи, обединяващи заинтересованите страни от сектора във всички анализирани държави, няколко индивидуални интервюта, дискусии по време на конференции, както и резултатите от две онлайн проучвания: едното за отделни изпълнители, а другото за организации, активни в СКНИИ. Проучванията, срещите на фокус групи и индивидуалните интервюта са проведени главно между есента на 2019 г. и февруари 2020 г.

Комерсиален/независим сектор
на изпълнителските изкуства:
кратък преглед

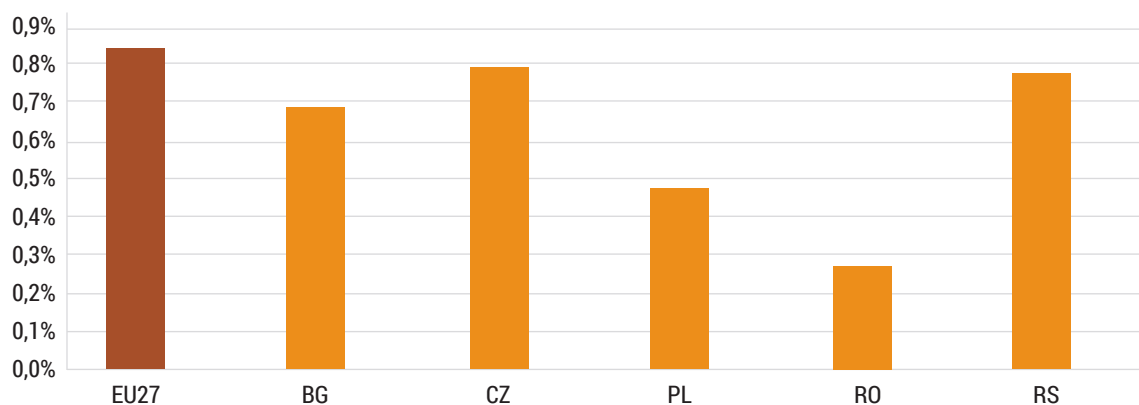


Големина

Няма налични изчерпателни и надеждни данни, които да позволят да се правят точни оценки на размера на сектора по отношение на броя на ангажираните хора и организации. Слабостите на съществуващата статистика отчасти са трудни за отстраняване, като се има предвид относително малкия размер на сектора и следователно трудността да се обхване чрез общи проучвания на работници или институции. В същото време разнообразието и гъвкавостта на институциите в сектора означават, че наличните административни данни, например въз основа на регистрирани сектори на икономическа дейност, не са особено полезни.

Що се отнася до заетостта, проучванията на работната сила предоставят информация за по-широка категория, дефинирана като *лица, работещи като творци и изпълнители, автори, журналисти и лингвисти*. През последното десетилетие заетостта в тази група се е увеличила във всичките пет държави, както и в ЕС като цяло. През 2018-2019 г. работниците в тези сектори представляват 0,25% от общата заетост в Румъния, 0,5% в Полша и между 0,7% и 0,8% в България, Сърбия и Чехия, близо до средната стойност за ЕС от 0,84% (Фигура 1). Няма данни за тенденциите в заетостта в СКНИИ, макар непотвърдени данни да сочат, че тя също се е увеличила през последните години. Общата заетост в сектора като цяло нараства силно през 2010 г. във всички страни, с изключение на Сърбия. Броят на заетите в този широк сектор се е увеличил с 15-20% в България, Чехия и Полша. Румъния регистрира много по-голям ръст, близо 40%, докато в Сърбия данните сочат само 5% ръст на заетостта¹. Ако приемем, че между една трета и половината от всички заети в по-широката категория работят в СКНИИ, достигаме до приблизителна цифра от около 100 000 души в петте държави към 2019 г.

Фигура 1. Широката статистическа категория („хора, работещи като творци и изпълнители, автори, журналисти и лингвисти“) като дял от общата заетост през 2018-19 г.



Точните данни за относителния размер на подсекторите е още по-трудно да се добият. Съществуващите данни сочат, че музиката е най-големият подсектор, следван от различни форми на театър, докато цирковият подсектор е много малък по отношение на заетостта. Предприятията, организациите и институциите, активни в СКНИИ приемат различни правни форми и понякога изобщо не са официално регистрирани.

¹ Цифрите се отнасят средно за сравнението между 2011-21 и 2018-19 години. В случая със Сърбия, началната точка е 2013 г., тъй като по-ранни сравними данни за работната сила не са налични.

Следователно е практически невъзможно точно да се оцени броят на действащите в сектора организации. Предвид много малкия среден размер на отделните частни организации, се наблюдава значително превъзходство в броя им в сравнение с броя на публичните организации, активни в сектора на сценичните изкуства.

Ключови характеристики

Комерсиалният/независим сектор на изпълнителските изкуства в никакъв случай не е хомогенен. Всъщност дори и самоидентификацията поставя определени предизвикателства. В някои страни и подсектори на сценичните изкуства изглежда, че има напрежение между, от една страна - по-амбициозна изпълнителска работа, фокусирана върху художествената стойност и по-вероятно да се хареса на тясна аудитория, и от друга страна представления и изпълнения, предназначени за по-широка публика, често с по-ясен фокус върху комерсиалния аспект. Самият термин „комерсиален“ има негативни конотации в определени части на сектора.

Друго разделение е между жанровете на сценичните изкуства. Въпреки че връзките са ясни, някои изпълнители и организации може да имат малко познания и да не се интересуват от характеристиките и предизвикателствата в другите жанрове. Например цирковите артисти изглежда са извън фокуса на много от заинтересованите страни в сектора и дори се третирани несериозно от някои.

СКНИИ съществува съвместно с публично финансиран сектор. Сложността на тези връзки отразява различните относителни публични и независими дялове в подсекторите, това се вижда дори и в специфични видове изпълнения (например опера и поп музика). Правителствата също могат да провеждат политики, насочени към определени сегменти. В същото време публичното финансиране играе значителна роля за някои от комерсиалните/независими организации.



Организации

Обща характеристика за петте национални сектора, участващи в проучването, е разнообразието от правни форми на организациите, които присъстват на пазара. В СКНИИ са активни различни видове фирми, еднолични компании, неправителствени организации и неформални групи. Не е необичайно за организациите да съществуват под повече от една правна форма, в много случаи това е за да отговарят на формални изисквания при кандидатстване за различни форми на публична и частна подкрепа.

Големите градове са дом на повечето организации в сектора. Тази концентрация е естествено отражение на икономиката, мащаба и мрежовите ефекти. Поддържането на която и да е по-голяма институция изисква достъп до относително голяма аудитория, което - с изключение на сезонните събития, като фестивали - е възможно само в градовете. Въпреки това по-малките организации са разпределени по-равномерно в анализиранияте държави. Например, България е дом на повече от три хиляди национални културни центрове - Читалища, това са организации с нестопанска цел, ангажирани между другите активности с изпълнителска дейност. Около 80% от читалищата са разположени в провинциалните райони.

От организационна гледна точка фестивалите играят важна роля. В Чехия те са ключови играчи в СКНИИ и са едни от най-големите работодатели по отношение на редовни трудови договори. Това е възможно благодарение на значителна обществена подкрепа за избрани големи фестивали. Поради високата сезонност на работата си, фестивалите работят и с голям брой доброволци.

Посредниците - като агенции, които представляват артисти, изглежда работят предимно с относително тясна група от добре познати изпълнители. Теренните проучвания в петте страни не позволяват да се изчисли размерът на този пазарен сегмент и следователно относителното му значение за сектора като цяло. Наблюдава се обаче, че този сегмент изглежда създава няколко работни места, свързани с организирането на събития, с техническите аспекти на представления, изпълнения и т.н.

Въпреки че няма точни данни, по-голямата част от институциите са малки както по отношение на заетостта, така и по отношение на финансите. Например сръбските дружества с ограничена отговорност и регистрирани профили, които им позволяват да бъдат идентифицирани като принадлежащи към сектора на изпълнителските изкуства, наемат средно по-малко от двама души. В Румъния средният брой служители на предприятия с нестопанска цел в основните подсектори на сценичните изкуства през 2018 г. е около един служител.

Организациите използват различни договори за наемане на работници (Фигура 2). Всяка от анкетираните институции и организации в контекста на този проект използва средно два различни вида договори през 2019 ².

2 Една от проектните дейности включи провеждането на тясно синхронизирани проучвания на институции и лица. Не съществуват актуални регистри, от които респондентите могат да бъдат избрани на случаен принцип и в комбинация с бюджетни ограничения това означава, че проучванията не могат да бъдат третирани като статистически представителни. Това е отразено в този доклад чрез фокуса върху качествените констатации. Освен това всички проценти в текста се основават на респондентите от анкетата (а не на основните популации) и се цитират като закръглени числа.

Редовните трудови договори са рядкост. Сред анкетираните организации малко над 10% посочват, че това е доминиращ начин за наемане на работници, докато повече от две трети изобщо не използват трудови договори. Договорите, типични за работа, базирана на конкретни проекти (например въз основа на гражданското законодателство или свързани по-скоро с регулиране на авторските права, отколкото с условията на труд), доминират в около половината от всички анкетирани организации. Доброволческата работа също е преобладаваща. Около една четвърт от всички анкетирани организации сочат липсата на официален договор като преобладаваща форма за наемане на работници и служители през 2019 г., за разлика от 10% за наемане чрез официални договори. Донякъде е изненадващо, че подобни отговори не се ограничават само до най-малките организации, но обхващат организации и институции от всякакви размери, вероятно отразявайки сериозен мащаб на неформалната заетост в сектора или други явления. Въпросът заслужава да бъде допълнително проучен.

Фигура 2. Преобладаващия вид договори, използвани от организациите през 2019 г. - резултати от проучването. Източник: Проучване на институции, проведени в петте анализирани държави.



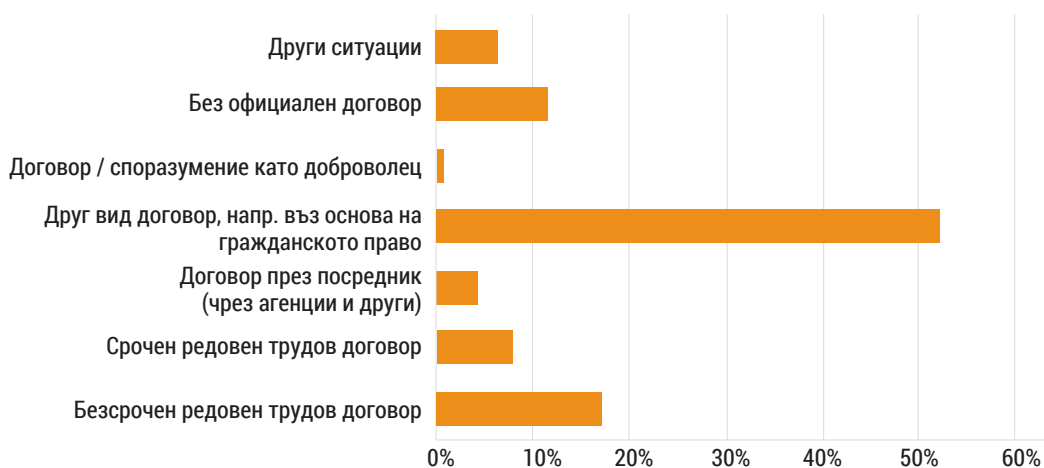
Индивидуални изпълнители

Разграничението между институции, организации и отделни изпълнители често е неясно. Една трета от анкетираните изпълнители сочат, че през 2019 г. те също са били регистрирани като предприемачи в СКНИИ. Това включва самостоятелна заетост (самонаети лица). Заедно с многото разновидности на типовете договори, които ще се разгледат по-долу, изглежда има голямо разнообразие в ситуациите на отделните изпълнители.

Изпълнителите често имат няколко работни места, например втора работа в друга организация за сценични изкуства, независимо дали е публична или частна, или работа извън изпълнителските изкуства, свързана с основната им дейност (например преподаване на музика), или напълно различна заетост. Половината от анкетираните посочват, че през 2019 г. са работили за поне 4 различни организации. Това включва също близо една трета, които са работили за поне 7 различни организации.

Редовните трудови договори в сектора са рядкост. Само около 15% от анкетираните посочват, че имат безсрочен редовен трудов договор (Фигура 3). За тези, които са с подобни договори, обикновено това е основният източник на доходи. Най-популярните видове договори са тези, основани на граждански и авторски права, или други закони, т.е. не са регулирани от трудовия кодекс. Близко 80% от анкетираните са подписали такива договори през 2019 г. и за малко над половината анкетираните, те представляват основен източник на доходи. Ситуациите, при които не съществува официален договор са също често срещани. Близко една трета от изпълнителите са наети на този принцип през 2019 г., докато около 10% сочат, че по-голямата част от доходите им са генерирани по този начин. Това е в съответствие с резултатите от проучването на обсъдените по-горе организации.

Фигура 3. Преобладаващите видове договори, използвани от отделни изпълнители през 2019 г. - резултати от проучване. Източник: Проучване на отделни изпълнители, проведено в петте анализирани държави.



Като се има предвид ниската честота на редовните трудови договори (и специфичните за всяка страната правила за самонаети лица, свободни професии и др.), положението на социалното осигуряване на много хора може да бъде определено като несигурно. Те имат малко шансове да получат достойни пенсионни обезщетения в бъдеще, докато в някои случаи се сблъскват и с проблеми свързани с обезщетявания по болест, временна неработоспособност и здравно осигуряване. Няколко от интервюираните заявиха важноста на проблемите, свързани със социалното осигуряване.

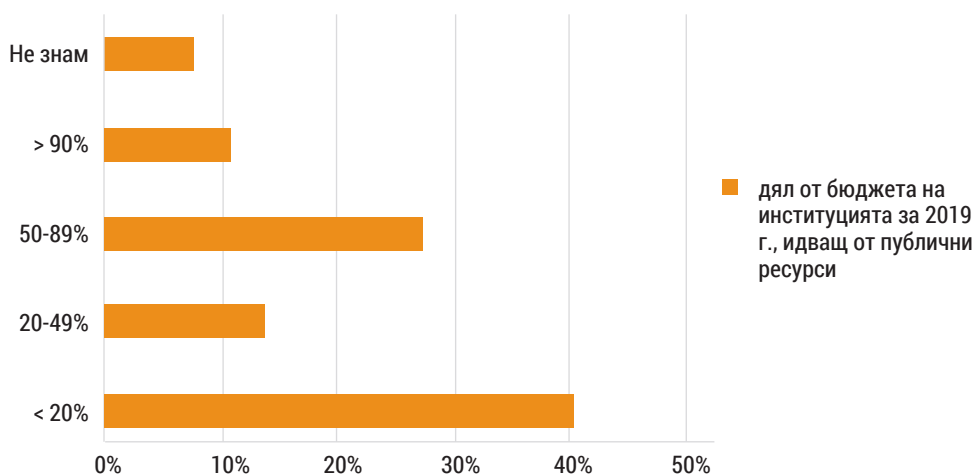
Бизнес модели

Отразявайки разнообразието на комерсиалния/независим сектор на изпълнителските изкуства, бизнес моделите се различават значително, без да има доминиращ модел в анализа на ситуацията във всичките пет държави. Комбинирането на различни подходи е популярно. Базираната на проекти работа е често срещана както за физически лица, така и за организации. Това отчасти отразява ключовите характеристики на изпълнителските изкуства, където определени циркови, театрални или музикални програми първо се проектират и след това се представят пред публика на едно или няколко места, преди да излязат от сцената.

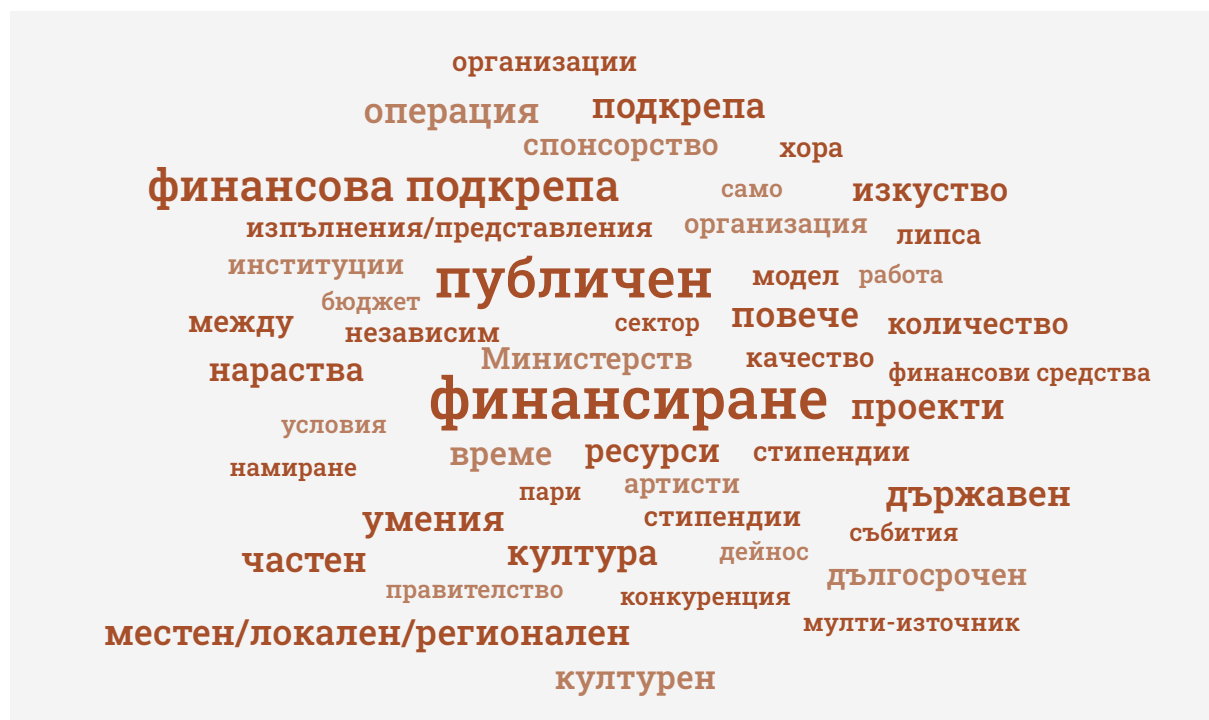
Това предполага, че конкретни групи изпълнители често се събират само за дадено шоу. По-важното е, че за някои организации финансирането е свързано главно с успеха или провала на конкретни проекти. Това може да отразява популярността на шоуто сред публиката, но и относителния му успех при осигуряването на финансиране от спонсори от публичния сектор или частния бизнес. Всичко това предполага ограничена финансова стабилност, съпътстваща трудност при извършване на по-дългосрочни инвестиции (например в оборудване, зали и т.н.) и конкуренция, надхвърляща чисто артистични критерии.

Въпреки че по дефиниция този доклад изключва 100% публично финансирани институции и такива без оперативна автономия, публичните субсидии играят важна роля за много организации. Близко 40% от анкетираните в проучването съобщават, че такива субсидии представляват най-големия дял в бюджетите им за 2019 г. (Фигура 4). Съществуват големи различия между институциите и организациите, и ролята на субсидиите за тях, като значителен дял от участниците на пазара не разчитат на субсидии в голяма степен. Например в същото проучване други 40% от анкетираните посочват, че субсидиите представляват по-малко от 20% от бюджетите за 2019 г., потвърждавайки, че много организации управляват без значителна публична подкрепа. В същото време различни въпроси, свързани с достъпа до субсидии се оказват сред най-често споменаваните в отворения въпрос за ключовите предизвикателства за развитието. Всъщност думата „публичен“ е втората най-често повтаряна дума, непосредствено след „финансиране“ (Фигура 5). Тези две думи далеч надминаха всички други проблеми, повдигнати в отговорите на този въпрос.

Фигура 4. Ролята на публичното финансиране в бюджетите на организациите за 2019 г. -индивидуални отговори на проучването. Източник: Проучване на отделни изпълнители, проведено в петте анализирани държави.



Фигура 5. Ключови проблеми за развитието на организациите - въз основа на отговорите на въпроса с отвореното проучване. Източник: Проучване на отделни изпълнители, проведено в петте анализирани държави.



Връзките на СКНИИ с туризма и по-конкретно със сектора на хотелиерството и ресторантьорство са важни за някои сегменти. Участието във фестивали (виж по-долу) или изпълнения в ресторанти, хотели и други места, посещавани от туристи е важен източник на доходи за много музиканти. Пример за тази изключително успешна - също във финансов план - нишова дейност е така наречената театрална сцена на черна светлина в Прага. Произхождайки от Азия, тази художествена форма използва затъмнена сцена, ултравиолетова светлина, флуоресцентни костюми и други техники, за да създаде впечатляващи визуални илюзии. Тази форма е популярна туристическа атракция в Прага, което позволява на този тип театри да процъфтяват и да се развиват без публични субсидии. Друга илюстрация за важността на връзката между двата сектора е фактът, че в Сърбия единственото колективно споразумение пряко включва СКНИИ в популярен сегмент от музиката, както и сектора на хотелиерството и ресторантьорство.

Фестивалите като важни институции и работодатели са също и важен елемент от екосистемата на СКНИИ. Те са изключително важна сцена за цирковите и уличните театрални изкуства, като насърчават създаването на работни мрежи и обединяват много заинтересовани страни, те създават множество възможности не само за сектора на сценичните изкуства. Това също така помага да се осигури финансова подкрепа от общините, където фестивалите се провеждат, както и субсидии от държавата, частни бизнеси и други заинтересовани страни. Най-големите музикални и театрални фестивали осигуряват важна сцена за добре познати трупи и артисти, и действат като катализатор, привличайки голям брой публика. Например, през определени години фестивалът за медни духови инструменти „Giça“ в Сърбия привлича около половин милион посетители, докато през 2018 фестивалът „Open'er“ в Гдиня, град в Северна Полша, привлича около 140 000 души.

Фестивалът „EXIT“ в Нови Сад, Сърбия, съобщава, че ежегодно приема около 600 изпълнители. В същото време стотици по-малки фестивали, достъпни за местната публика, осигуряват сцена за представяне на по-малко известни изпълнители и групи. Тези събития често стават важни елементи на местните стратегии за реклама като привличат туристи в даден регион и по този начин генерират значителни доходи за регионалната икономика и допринасят за популяризирането на региона.


В някои сегменти, турнетата са важен елемент от търговските стратегии. Това е свързано както с връзките със сектора на хотелиерството и ресторантьорство, така и с ролята на фестивалите. Например, някои музиканти редовно свирят на туристически места в чужбина, главно през лятото. Докато общият мащаб на турнетата в целия сектор е труден за оценка, той очевидно е важен елемент от стратегиите на определени институции и отделни изпълнители, например в съвременния цирков сегмент.

За отделните изпълнители търсенето на определена степен на сигурност и предвидимост в заетостта е важен фактор, управляващ кариерните решения. Стратегия, докладвана от няколко души от петте държави, е да се осигури редовна работа на работно място, което не е част от СКНИИ. Това може да бъде публична институция (например филхармония), различна културна институция от публичния сектор (например музикално училище) или друг вид работодател, който не е задължително пряко свързан със сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства. В проучването на изпълнителите, около 40% от анкетираните посочват, че най-големия дял от доходите им за 2019 г. са от дейности, различни от изпълнения на живо, докато само една четвърт съобщават, че изпълненията на живо са единственият им източник на доходи. За някои комбинирането на постоянна работа с гъвкавостта на участия в други живи изпълнения се счита за оптимално решение.

Има няколко примера за успешни независими организации, най-вече в музикалния и театралния подсектори. Особено в музикалния, те често надграждат статуса на отделни звезди, способни да привлекат масова публика. Успешните частни театри базират своите стратегии на комбинация от продажба на билети и безвъзмездни средства от различни източници. Някои също се възползват от участието на известни актьори или режисьори, докато други са изградили репутацията си по различен начин. Много театри нямат „фиксиран адрес“, тъй като постоянното място има постоянни разходи, което от своя страна налага по-голям мащаб на дейностите, начини за споделяне на разходите с други потребители или покриването им от други източници.

Краудфандингът започна да навлиза през последните години. Един важен аспект на този иновативен източник на финансиране е, че той изгражда нови видове връзки с публиката, в много случаи благоприятно влияещи върху дългосрочните перспективи на институцията. Такива инициативи могат да бъдат намерени особено в Чехия и Полша. Пандемията Covid-19 даде тласък на този вид финансиране, тъй като той изглежда подходящ за онлайн модели, прилагащи ценова стратегия чрез заплащане на нефиксирана сума по желание.

В обобщение, бизнес моделите се различават съществено в рамките на СКНИИ, като отразяват взаимодействието на вътрешни и външни ограничения и възможности, пред които са изправени изпълнителите и организациите за сценични изкуства. Секторът се е научил да функционира и постепенно да се разширява въпреки присъщата нестабилност на ключовите източници на приходи. Самите характеристики на сектора, т.е. зависимостта му от човешкото взаимодействие между изпълнители и зрители, го правят много уязвим към пандемичната криза. В същото време някои елементи на популярни бизнес модели (например връзки и зависимост от сектора на хотелиерството и ресторантьорството) допълнително задълбочават кризата.

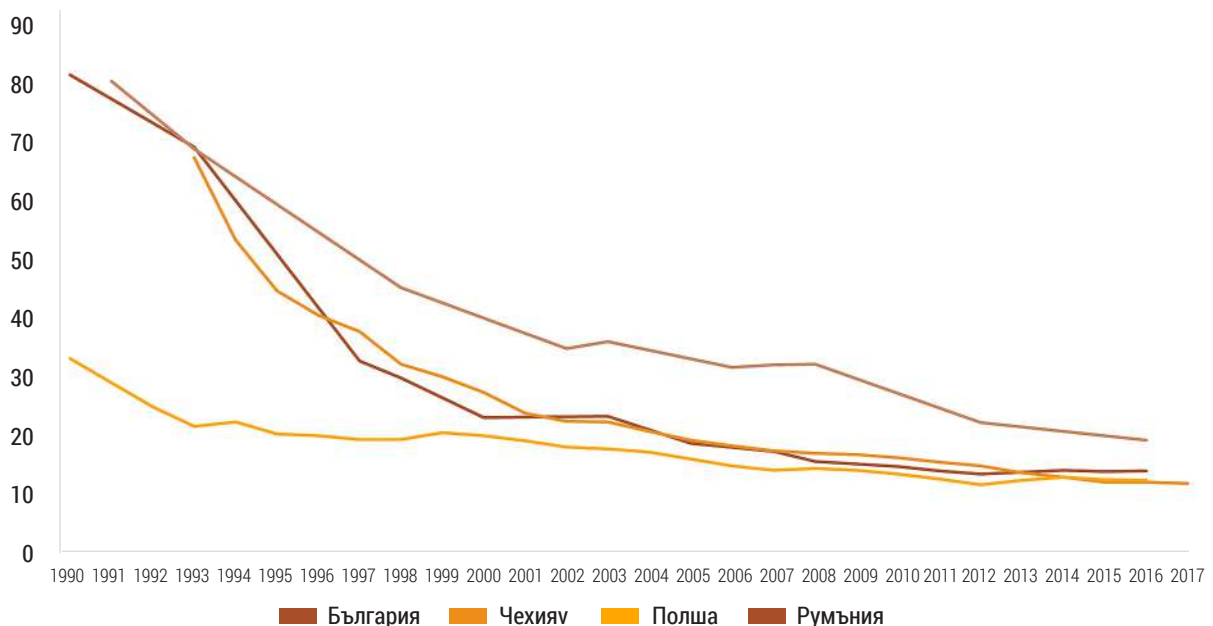
The background features a golden, glowing tunnel effect created by concentric circles of light points that recede into the distance. Overlaid on this are several black silhouettes of human figures in dynamic, expressive poses, suggesting movement and dance. The overall color palette is warm, dominated by gold and brown tones.

Социален диалог
в комерсиалните/независими
изпълнителски изкуства

Съществуващи социални партньори

Петте страни, обхванати в този доклад, имат почти сходна икономическа история, като всички са преминали през социалистически системи до преди около 30 години. Един от елементите на този преход е значително отслабване на ролята на профсъюзите, като нивата на членство бързо спадат през 90-те години. През последните години има няколко слаби признака на съживяване на синдикални групи, въпреки че процентът на обединение се задържа или продължава бавно да намалява (Фигура 6).

Фигура 6. Общи тенденции при синдикатите между 1990-2017 (% от работниците и служителите на заплати). Забележка: Данните за Сърбия не са налични в използвания източник. Източник: J. Visser, база данни ICTWSS, версия 6.0. Амстердам: Амстердамски институт за съвременни изследвания на труда (AIAS), Амстердамски Университет. Юни 2019 г.



Нарастващите роли на микропредприятията и нестандартните работни договори са два важни фактора, които правят условията по-малко благоприятни за функционирането на синдикатите. Тези фактори са особено важни в СКНИИ. От отделните изпълнители, които са участвали в проучването, само 10% са заявили, че принадлежат към профсъюз. Този дял е дори по-нисък в Чехия. Освен това, като се има предвид, че някои изпълнители имат множество трудови взаимоотношения, включително с институции от публичния сектор, членството в профсъюз може да е свързано с постоянна работа (например в национален оркестър, в държавно/общинско музикално училище и т.н.), а не с сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства.

В някои държави съществуващите законови разпоредби или преобладаващи практики затрудняват хората без постоянен трудов договор да се присъединят към синдикати. През последните години Румъния води оживена дискусия по този въпрос. В няколко държави съществуват високи прагове за профсъюзите да получат статут на представителност и следователно да им бъде позволено да участват в официални процеси на социален диалог на фирмено, секторно или национално ниво.

Например, действащите разпоредби в Румъния изискват членство на повече от половината служители на компанията, за да може синдикатът да има право да договаря колективни трудови споразумения. На секторно ниво минималният праг е 7%. На практика това е трудно постижимо поради комбинация от три фактора. Първо - за да се създаде профсъюз са необходими минимум 15 души от една и съща компания. Второ - почти всички организации, работещи в СКНИИ имат по-малко от 15 служители (всъщност по-малко от 10 служители). Трето, очертаването на секторите, в които може да се проведе секторен диалог, разглежда изпълнителските изкуства като част от много по-големия сектор „култура и средства за масова информация“.

Сред съществуващите синдикати, членството често е до голяма степен ограничено до служители в публични институции за сценични изкуства. Чехия и Румъния са добри примери за това, макар че това се отнася и за Полша. Това отново се дължи на факта, че в сектора постоянните трудови договори са рядкост. В други случаи членството може да бъде относително голямо в някои подсектори, докато е ниско в други. Като пример, автономният профсъюз на сръбските артисти в поп музиката има около 7000 членове, като има статут на представителен профсъюз. В същото време представителството на синдикати в групи като народни танци или циркови изпълнители остава слабо.

От страна на институциите, политическият и икономически преход от 90-те години създава подходящи условия за появата на значими сдружения на работодателите. В повечето от анализирани страни тези институции постепенно изграждат капацитет и се учат да представят добре своите групови интереси. Това важи и за комерсиалната страна на сектора на изпълнителските изкуства.

В същото време, обсъдените по-горе характеристики на СКНИИ създават бариери пред появата на каквото и да било силно представителство на организациите, активни в сектора. Ключовите фактори са техният много малък размер (средно) и фактът, че мнозина се фокусират върху оцеляването или развитието в рамките на малък пазар. Освен това малко от тези организации наемат хора на постоянни трудови договори и следователно не се възприемат непременно като работодатели. Всичко това е неблагоприятно за дейността на сдруженията на работодателите.

Сред институциите и организациите, участвали в проучването, по-малко от 8% заявяват, че принадлежат към работодателска асоциация. Повечето от тях са базирани в Румъния и България, докато в останалите страни този дял е минимален. Важното е, че само под една четвърт от анкетираните, които не са членове на работодателска асоциация, са заявили интерес да се присъединят към такава.

Може да се твърди, че определените формализирани видове на законово дефинирания социален диалог затрудняват задоволяването на нуждите на такива сектори като СКНИИ. В известна степен това се отнася и за функционирането на синдикатите и сдруженията на работодателите.

Други форми на самоорганизация

Слабостта на традиционните синдикати и сдружения на работодатели в сектора увеличава значението на другите форми на самоорганизация. В анализираните страни през последните години се наблюдават няколко опита за създаване и укрепване на такива институции, с частичен успех. Гъвкавостта им да се адаптират към местните условия и да се съсредоточават върху специфични проблеми, важни за заинтересованите страни в сектора, както и липсата на официални изисквания за представителност и възможността за достъп до финансиране от различни източници са фактори, благоприятни за създаването и развитието на подобни инициативи. При някои обстоятелства по-благоприятното възприемане на неправителствените организации в сравнение със синдикатите може също да играе роля при определянето на способността им да привличат членове. Въпреки това липсата на официална рамка за социален диалог може да ограничи ефективността на такива институции при постигането на техните цели, свързани с пазара на труда.

В полето по-долу са дадени някои примери за инициативи, насочени към осигуряване на форум за диалог между заинтересованите страни в сектора.

Поле 1. Примери за организации без официален статут на синдикат или работодател, които представляват заинтересовани страни в сектора и участват в социален диалог

Създадената през 2012 г. „Българска музикална асоциация“ участва в лобиране за законодателни решения и в други дейности, защитаващи интересите на професионални музиканти от всички жанрове. В началото на 2020 г. има около 600 членове.

Друга българска организация, „Асоциацията за свободен театър“, представлява както отделни артисти, така и организации с нестопанска цел, занимаващи се с театър и други форми на сценични изкуства. Организацията лобира за по-добри условия за изпълнители на свободна практика, по-високи публични субсидии за независимия сектор на театъра и сценичните изкуства и преференциално третиране на независимите компании да използват съществуващата театрална инфраструктура.

В Чехия „Фонд за танцова кариера“, създаден през 2015 г., е пример за частна инициатива, предоставяща психологически и консултантски услуги за танцьори. фондът също така участва в диалог с правителството относно алтернативи за пенсионен фонд за танцьори.

В Полша „Асоциацията на полските театрални, филмови, радио и телевизионни артисти“ - (ZASP) участва в различни форми на диалог, главно с публични администрации, отговорни за културните въпроси. През 2009 г. ZASP участва в инициативата на „Международната федерация на актьорите“ (FIA) и „Международната федерация на музикантите“ (FIM) за разработване на „Манифест за статута на артиста“.

Състояние на социалния диалог

В комерсиалния/независим сектор на изпълнителските изкуства не се осъществява много формализиран социален диалог. Това е малко изненадващо предвид слабостта на, или въобще несъществуващите традиционни социални партньори. Тенденциите в диалога на национално ниво имат своите възходи и спадове, свързани с различни фактори, включително вътрешнополитическо развитие.

Има примери за колективни трудови споразумения в сектора на изпълнителските изкуства в България и Сърбия, но те до голяма степен се отнасят до публичната страна на сектора. В Сърбия има колективен договор, дефиниращ условията на работа на музикалните артисти и изпълнители на поп музика в сектора на хотелиерството и ресторантьорство. Неговото съдържание и начинът, по който се прилага на практика, са противоречиви. От една страна, той определя минимално заплащане и осигурява социално осигуряване за изпълнителите. От друга страна, тези, които искат да предлагат изпълнения в хотели или ресторанти, трябва да имат статут на изпълнители на свободна практика, определен от две представителни асоциации на артисти, или да притежават сертификати за професионализъм, издадени от съществуващ синдикат. Получаването на сертификат обаче обикновено изисква членство в синдикати, т.е. за изпълнителите се появяват допълнителни годишни такси за членство. Това води до разочарование сред професионално обучените музиканти и тези, които от време на време свирят в клубове или ресторанти. Някои изпълнители изглежда смятат, че „главоболието“, свързано с получаването на този официален статут е по-голямо от всякакви потенциални ползи, произтичащи от колективните трудови договори.

През последните няколко години се появиха няколко интересни инициативи за диалог с участието на различни заинтересовани страни в сектора. Въпреки че понякога фокусът им може да е тесен и да липсва по-широката социално-икономическа перспектива, която утвърдените социални партньори имат, подобни инициативи заслужават внимание, тъй като техните гъвкави формати за диалог са много подходящи за сектора. Изглежда, че има широк интерес към диалога. Около две трети от институциите, участващи в проучването, виждат нужда от диалог, докато само 13% не виждат такава. Сред отделните изпълнители подкрепата за социалния диалог е още по-силна, като близо 90% потвърдиха такава необходимост и само по-малко от 5% не виждат нужда.

Основни бариери пред диалога

Комбинацията от сравнително широк интерес към диалога с ограничената степен на наблюдаван диалог предполага съществуването на определени бариери. Тяхната идентификация не винаги е ясна, дори за самите заинтересовани страни в сектора. Например по-малко от половината институции и организации, отговорили на проучването, посочиха, че не виждат пречки пред диалога със социалните партньори. Около една трета няма мнение дали съществуват пречки пред диалога, което вероятно предполага, че въпросът не е добре обмислен.

Широката картина, получена от интервютата и проучванията е, че ключовите бариери пред диалога са свързани с ограничените знания и осведоменост, липсата на култура на сътрудничество и доверие, слабостта на съществуващите представителни органи в сектора и липсата на време и ресурси за участие в диалог.

Няколко участници от интервюираните разглеждат конфликта на интереси между представителствата на работници, институции и други заинтересовани страни по-скоро като бариера, отколкото като тема и възможност за диалог. Това често е свързано с липса на доверие в капацитета на съществуващите институции и в добрата воля на другите заинтересовани страни.

Предвид ограничените общи познания за функционирането и потенциала на социалния диалог, липсата на план и ниското членство в профсъюзите и асоциациите на работодателите, не е изненадващо, че няколко респонденти посочиха липсата на време като бариера сама по себе си. Малко хора са активни членове на организации на социални партньори и тези, които се оказват пренебрегнати изпитват трудности при поддържането на баланс между собствената си професионална работа и друга организационна работа. Тъй като много изпълнители и представители на институции за сценични изкуства се борят да свържат двата края, те нямат достатъчно време, за да се включат в дейности, обединяващи сектора.

Комбинирането на ролята на мениджър на сценични изкуства и на изпълнител в едно и също лице може да се разглежда като потенциален начин за подпомагане на диалога. Интервютата обаче показват, че това също представлява бариера. Не виждайки себе си като работодатели, някои организации не виждат смисъл да обсъждат въпроси, свързани с трудовите отношения, тъй като не ги виждат като приложими в тяхната ситуация. Това също не е непременно естествена тема за много изпълнители, които са едновременно самонаети и също ръководят микропредприятия или неправителствени организации.

Държавните и регионалните публични институции често се разглеждат като ключови играчи и събеседници с необходимата власт и капацитет за разрешаване на някои от предизвикателствата, пред които е изправен секторът на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства. Това прави институциите от публичния сектор естествен партньор за диалог. На някои места това е организирано в приобщаващ формат и може да се превърне в добра отправна точка за редовен диалог между изпълнители и организации на сценични изкуства. За пример тук могат да послужат някои полски градове, включително Варшава, където се провеждат редовни срещи. Участниците обаче са предимно неправителствени организации, като по този начин се ограничават възможностите за обсъждане на теми, по-пряко свързани със ситуацията на трудовия пазар.

Като цяло не изглежда да има много положителни резултати от подобни срещи с публичния сектор, благоприятстващи създаването на по-широки форуми за диалог, включващи всички заинтересовани страни от СКНИИ. Засега значителната роля, която публичният сектор играе във финансирането на сценичните изкуства, заедно с възприятията на сектора за ролята на публичните институции, изглежда действат като бариери пред развитието на социалния диалог.

Какво може да стимулира диалога?

Като се имат предвид нагласите към диалога и възприетите бариери, които пречат на неговото развитие, е важно да се идентифицират възможните фактори, които да стимулират заинтересованите страни в сектора да се обединят, за да обсъдят открито важни въпроси и да се опитат да намерят решения в полза на сектора като цяло. Няколко решения изглеждат обещаващи във всички анализирани страни.

Разгледани подробно по-долу, икономическите развития които пряко засягат сектора, очевидно оказват влияние върху нагласите към социалния диалог, както се вижда от екстремния случай на пандемията Covid-19.

По-общ урок, произтичащ от този опит е, че специфичните за страните стратегии за насърчаване на социалния диалог трябва да вземат предвид социално-икономическите условия, преобладаващи към момента на тяхната подготовка.

Потенциалните изгоди от диалога трябва да бъдат добре разбрани от заинтересованите страни, преди те да са готови да инвестират време и други ресурси. Такова разбиране може да се насърчава по различни начини. Добра отправна точка е да се публикуват примери за практически решения („добри практики“), приети в други страни или в регионален мащаб в същата държава. Те биха подчертали конкретни резултати от диалога, които са облагодетелствали заинтересованите страни и сектора като цяло. Трябва да се разбере кои права могат да бъдат договорени в резултат на такъв диалог, както в двустранен формат, така и във формат, включващ органите, отговорни за култура. Много отделни изпълнители в петте страни нямат представа какво може да се промени в тяхното положение. Дори когато такива визии съществуват, те са понякога нереалистични и разчитат единствено на намеси от обществените органи и политика, което е трудно за прилагане на практика. Необходими са образователни кампании, които да обяснят действащите пазарни сили, ключови правила за оформяне на социалното осигуряване и политиките на трудовия пазар, примери за решения, приети другаде, както и варианти за публични политики и свързаните с тях ограничения. Например изискванията свързани пенсионните права стават по-реалистични, когато се вземат под внимание правилата, регулиращи националните пенсионни системи. В страни, в които пенсионните обезщетения зависят от натрупаните вноски през трудовата кариера, решенията, фокусирани върху увеличаването на тези вноски (включително субсидии от публични ресурси), могат да бъдат по-реалистични от призивите за създаване на отделни пенсионни системи.

Друга ключова предпоставка е възможният капацитет за социални партньори. Това е трудно да се постигне, като някои определени прагове са твърде високи, за да се достигнат. Това налага мерки за насърчаване на самоорганизацията на институциите, които са активни в сектора, както и членството в синдикатите. В случая с последното, това може да се свърже и с промяна във фокуса на синдикатите.

Настоящата структура на членство, която представя основните интереси на изпълнителите, заети в институциите от публичния сектор е малко вероятно да се промени, без да се увеличи членството на изпълнителите от комерсиалната страна на сектора.

Дори и с увеличено членство, ефективният диалог зависи от подходящия аналитичен, оперативен и административен капацитет на партньорите, представляващи заинтересованите страни в сектора. Съществуването и достъпът до основни данни за съответните раздели на сектора са важни от тази гледна точка. Развитието на умения, пряко приложими към самия процес на диалог, включително умения за преговори, също са важни.

Характеристиките на сектора не дават възможност традиционните социални партньори да могат да представляват всички заинтересовани страни, дори ако членството в синдикатите и асоциациите на служителите се увеличи значително. Това изисква открит подход към социалния диалог, като се признаят различни нестандартни форми на самоорганизация, които също отразяват различни формални статута. Самият диалог също може да бъде организиран в множество формати, практични и привлекателни за всички участници.

И накрая, въпросът за доверието очевидно е от първостепенно значение, тъй като влияе върху способността на институциите и хората да си сътрудничат, да подбират своите представители и да бъдат отворени за индивидуалните интереси.

Също така е необходимо да се приеме възможността за консенсусни решения и ситуации, при които не би могло да се постигне споразумение. Изграждането на такова доверие не е лесно и проблемите в тази сфера надхвърлят всеки специфичен сектор на икономическа или културна дейност.

Най-важни за заинтересованите страни теми на диалога

Необходимо условие за всеки диалог е участващите страни да искат или поне да виждат смисъл в обсъждането на определени въпроси. Без теми от общ интерес очевидно би било трудно да се очаква голямо участие. В случая на СКНИИ има широко покриване на актуални теми. С малки изключения, организациите и отделните изпълнители предлагат списъци с припокриващи се въпроси, при които диалогът може да бъде полезен. Таблица 1 илюстрира това въз основа на проучване, където институциите и отделните изпълнители са помолени да посочат до три теми, които те считат за най-важни или полезни за обсъждане и договаряне.

Една четвърт от анкетираните посочват почти идентични теми за обсъждане. Разликите в класирането на посочените теми са минимални, като институциите са фокусирани повече върху намирането на финансиране, а отделните изпълнители се концентрират повече върху заплащането и условията на труд. Намирането на работодатели или работници и служители с адекватни умения беше изброено от голям дял от двете страни, което означава, че това може да бъде относително лесна и непротиворечива тема, с която да се започне, като се има предвид, че сходните интереси и основният проблем са еднакви за двете страни.

Таблица 1. Основни теми за дискусия, посочени от организации и отделни изпълнители - общ преглед въз основа на проучване. Забележки: процентите показват дяла на всички респонденти в съответната група, избрали дадена тема сред най-важните. Всеки респондент може да избере до три теми. Източник: онлайн проучвания на институции и отделни изпълнители.

Отговори на организации за сценични изкуства	Отговори на отделни изпълнители
Източници на финансиране за СКНИИ (61%)	Работна заплата (62%)
Работна заплата (52%)	Работни условия (50%)
Намиране на работници и служители с адекватни умения/намиране на работодатели (46%)	Източници на финансиране за СКНИИ (39%)
Гъвкавост при организацията на работа (29%)	Социални и пенсионни осигуровки (37%)
Социални и пенсионни осигуровки (27%)	Намиране на работници и служители с адекватни умения/намиране на работодатели (31%)
Работни условия (25%)	Равни възможности (21%)
Равни възможности (11%)	Гъвкавост при организацията на работа (16%)
Работа в чужбина (включително проблеми с двойно таксуване) (10%)	Работа в чужбина (включително проблеми с двойно таксуване) (13%)

Интервютата до голяма степен потвърдиха констатациите от проучването. Подобни теми бяха важни за заинтересованите страни от всичките пет държави. Естествено някои специфични за различните страни въпроси са също споменати. Сред темите, които не са обхванати от въпросника са началото и края на кариерата на изпълнителите, но са споменати от заинтересованите страни от Чехия и България. По-конкретно, предложенията се отнасят до структури за подкрепа на млади таланти и подкрепа за преквалификация и към нова кариера за изпълнителите в сферата на танц и цирк, където кариерата често е по-кратка.

Кризата Covid-19 и социалният диалог

Този доклад няма намерение да описва задълбочено въздействието на пандемията Covid-19 върху СКНИИ, въпреки че това е един от най-засегнатите сектори заедно с сектора на хотелиерството и ресторантьорството, където прякото взаимодействие между хората е от основно значение.

Един от начините да се илюстрира мащабът на шока за сектора е да се направи онлайн търсене за специфични термини като „театър“ или „концерт“ (Фигура 7), дори ако резултатите от търсенето са подценени, като се има предвид, че пандемията генерира повишено търсене на представления и изпълнения представени онлайн.

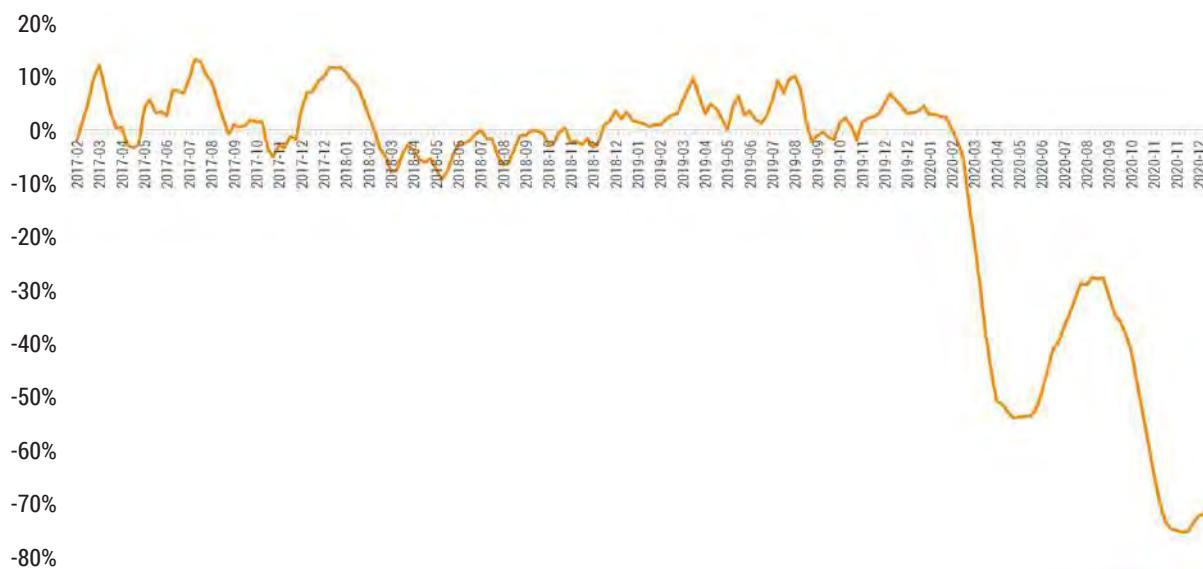
По време на финализирането на този доклад беше невъзможно да се предвиди колко дълго затварянето, вечерният час и другите мерки против Covid-19 ще продължат да влияят на интереса на публиката към живите изпълнения. Също така е трудно да се предскаже какви дългосрочни ефекти пандемията ще има върху сектора. Например навлизането в интернет (като заместител за изпълнения на живо) включва както възможности, така и рискове. В краткосрочен план жизнеспособността на такава стратегия зависи от съществуващите законови разпоредби и стандарти, техническото качество на събраната до момента аудиовизуална документация и относителната пригодност на конкретни типове изпълнения да бъдат предложени онлайн и да успеят да запазват интереса на публиката.

Кризата подчерта ценността на надеждната информация за комерсиалния/независим сектор на сценичните изкуства. Ограничената информация за неговия размер, бизнес модели и режими на работа влияе отрицателно на способността на правителствата да разработват ефикасни мерки в подкрепа на сектора. Ситуацията в Полша служи като пример. През октомври 2020 г. стартира програма за подкрепа на стойност 90 милиона евро. Получателите на средствата бяха обявени в средата на ноември, което бързо доведе до публичен скандал последван от решение за задържане на програмата и спешен преглед на всички плащания.

Проблемите и слабостите на схемата са свързани с объркани дефиниции на ключови икономически понятия (загубените приходи са взети като критерий, а не загубените доходи), без да се отчитат някои постоянни разходи и дефинирането на условията за пускане в служебен отпуск, което е изгодно за едноличните компании¹. Може да се надяваме, че доклади като този (и докладите за страната) ще бъдат полезни за запълване на информационните пропуски.

Способността на сектора да се обедини и да формулира реалистични и конкретни предложения за политика, също е важна. Развитието на ситуацията в Румъния (но и в други страни), особено в началото на кризата, разкри слабостите на самоорганизацията в сектора и въздействието ѝ върху способността му да прокарва своите интереси в по-широк политически диалог с правителството.

Фигура 7. Илюстративен пример за въздействието на пандемията на Covid върху сценичните изкуства: промяната на процента на търсенията с Google на термина „театър“ в петте държави, 2017-2020. Забележка: Промените в проценти се изчисляват за шестседмични средни стойности в броя на търсенията. Източник: Собствени изчисления въз основа на данните за тенденциите в Google.



Ясно е, че кризата силно стимулира самоорганизацията на заинтересованите страни в СКНИИ, независимо дали това е свързано със създаването на нови организации, представляващи сектора, или при значително увеличение на членството в съществуващи организации. Примери за новосъздадени организации включват „Платформата за независими музиканти и ансамбли за класическа музика“ в Чехия, „Съюзът на независимите театри“ в Полша, „Асоциацията на работниците в индустрията за развлечения на живо“ в Румъния или „Асоциацията на организаторите и билетни агенции“ в Сърбия. Тенденцията към самоорганизация изглежда е по-слаба в България, макар че дори там могат да се намерят примери, като създаването на „Съюз на артистите на свободна практика“.

¹ За подробности вижте напр. 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/>) и отговорите на Министерството на културата в Полша: <https://www.gov.pl/web/kultura/fundusz-wsparcia-kultury/>, които изглежда потвърждават повечето проблеми.

Пандемията подчерта значението на платформите за обмен на информация и работа по практически решения за сектора. Тя също така даде и силен тласък на различни форми на диалог между заинтересованите страни и публичните институции. Няколко примера илюстрират тази тенденция. Чешкият IT Център е платформа, която обединява съществуващите професионални организации, представители на образователни институции за театър и танци и отделни членове, играе координираща роля в дискусиите с държавната администрация относно мерките за подкрепа, свързани с Covid-19. В Полша е създадена експертна комисия за положението на театрите, която обединява представители на публични и частни театри, неправителствени организации, както и синдикати с цел да се представят предложения за разработване на адекватна подкрепа за културния сектор. В Румъния „Асоциацията на организаторите на концерти и културни събития“ е сред ключовите представители на сектора, изразяващи съвместни проблеми и нужди в диалог с правителството.


Заслужава да се споменат и мерките за подкрепа, инициирани от самите заинтересовани страни в сектора и насочени към подпомагане на най-засегнатите от пандемията. Например в Сърбия шест неправителствени организации създадоха фонд „Солидарност“ за работници в културата през юли 2020 г., като обявиха покана за кандидатстване за краткосрочна финансова помощ за артисти и културни работници.

Потенциалът за възстановяване на сектора след настоящата криза изглежда до голяма степен зависи от открит диалог между заинтересованите страни в сектора.² Макар този доклад да не се опитва да разработи прогнози за сектора на сценичните изкуства и неговата комерсиална страна, това, което става ясно е, че има вероятност от определени промени във функционирането на сектора. Някои търговски организации вероятно ще изчезнат от пазара, докато други изпълнители могат да изберат или да бъдат принудени да променят професионалната си кариера. Следователно развитието на пандемията и потенциалните промени в поведението и културните практики на потребителите вероятно ще доведат до определени промени в структурата на сектора. Един важен въпрос се отнася до бъдещата роля на публичното финансиране в сценичните изкуства. След значително разширяване на ролята на държавата в сектора по време на стагнацията свързана с пандемията, остава да се види до каква степен ще продължат да съществуват равни условия за публичните и частните организации по време на очакваното възстановяване. В някои страни, като Полша, правителствата може да се изкушат да увеличат ролята си отвъд насърчаването на културата, като се опитат да използват финансовия си лост за насърчаване на елементи от политическата си програма. От друга страна, по-голямата прозрачност по отношение на финансите на частни организации може да улесни изграждането на бизнес модели, разчитайки на публика и частните спонсори. Има и много въпроси относно бъдещата роля на онлайн каналите за представянето на комерсиалните и независими изпълнителски изкуства.

Пандемията влияе позитивно за обединение на сектора, за започването на диалог и излизането на съвместни позиции, отчасти поради естеството на шока. Затварянията удариха силно сектора, което доведе до загуба на работни места сред изпълнителите.

2 Концепцията за „по-добро възстановяване“ влезе в международния дискурс и в работата на ООН в контекста на мерките за подкрепа след цунамито в Индийския океан през 2004 г. Ключът е да се постигне устойчивост чрез по-силна, по-бърза и по-приобщаваща реконструкция след бедствие. Вижте напр. Халегат, Стефан; Рентшлер, Джун; Уолш, Брайън (2020), „По-добро изграждане: Постигане на устойчивост чрез по-силна, по-бърза и по-приобщаваща реконструкция след бедствие“ - Световна банка.

Особено трудни са позициите на тези, които нямат постоянни трудови договори и/или са с по-ниско социално осигуряване. Кризата до голяма степен приведе в съответствие интересите на отделните изпълнители и техните работодатели. Тази ситуация е малко вероятно да продължи дълго, но има надежда, че връзките установени през тези безпрецедентни времена, изграденото доверие между партньорите и аналитичният и организационен капацитет ще останат, помагайки за съвместното формиране на решения в сектора на сценичните изкуства след пандемията.



Препоръки:
социален диалог **за по-силен**
сектор на ЖИВОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ

Първоначалната цел на проекта беше да изследва социалния диалог в СКНИИ и да предложи начини за подобряването му. Докато сектора се развива активно, картината на социалния диалог е относително статична, както е отразено в няколко раздела на този доклад. Пандемията Covid-19, както и мерките за реагиране към ограничаване на опустошителното ѝ въздействие върху общественото здраве създадоха хаос в сектора, като на практика го спряха от пролетта на 2020 г. насам. Тази нова реалност е отразена във формулираните препоръки за диалог.

Тези препоръки са предназначени като покана за по-нататъшен размисъл. Те не трябва да се разглеждат като универсална магическа формула. Първо, остава значителна несигурност по отношение на условията, пред които е изправен секторът в краткосрочен и средносрочен план, поради трудностите при предвиждането на развитието на здравната ситуация. На второ място, други общи и специфични национални фактори могат да играят роля в отделните страни, което изисква да бъдат адаптирани съответни стратегии. И накрая най-важното - насърчаването на всеки диалог е най-добре да произлиза отвътре. Традиционните социални партньори и нововъзникващите форми на самоорганизация са единствените, които могат да участват в диалог, поради което самите те трябва да са наясно с целите и предпочитаните начини за постигането им.

Балансирането на краткосрочните и дългосрочните цели е важно. Това не се отнася задължително към формати за диалог, тъй като в този случай пандемията до голяма степен е привела в съответствие краткосрочните интереси на двете страни. Важно е обаче да се мисли за бъдещата роля на социалния диалог в сектора. Например, фокусирането единствено върху „лесни“ теми за диалог с почти пълно сближаване на възгледите, може да доведе до разочарование по-късно.

Заинтересованите страни трябва да бъдат подготвени да мислят нестандартно, като съзнават, че секторът не може да се разглежда статично. През последните години СКНИИ претърпя огромни промени. Радио, телевизия, записи, CD дискове и интернет пространството оставят своя отпечатък върху средата на сценичните изкуства и изпълненията на живо. Затварянията в момент, когато интернетът е универсално удобство, предоставят потенциал за нови промени в сектора - по начини, трудни за предвиждане. Covid-19 може да отвори нови възможности, като в същото време създава нови предизвикателства.

Едно важно предизвикателство е да се адаптират условията на социалния диалог към променящия се трудов свят. Бъдещето остава несигурно: докато някои сили могат да действат, за да насърчат узаконяването на трудовите договори в сектора, други могат да имат обратен ефект. Независимо от случая, секторът вероятно ще продължи да се формира от съвместните усилия на отделни лица и организации, обвързани с цяла гама от официални и по-малко формални споразумения. Тази реалност трябва да бъде по-добре възприета от поддръжниците на социалния диалог.

Изграждането на доверие сред заинтересованите страни остава важно дългосрочно предизвикателство. В тази конкретна сфера наследството на пандемията може да има някои положителни ефекти. Изправени пред общ проблем, различни заинтересовани страни осъзнаха, че трябва да обединят усилията си и да работят заедно и в много случаи това действително се случва. Опитът, придобит чрез това сътрудничество, вероятно ще изгради увереност в стойността на сътрудничеството. В същото време изграждането на доверие е процес, който може да се очаква да продължи десетилетия, естествено и с някои обрати.

Насърчаването на самоорганизацията в сектора остава важно. Тук отново наследството на Covid-19 може да помогне до известна степен. Организационните формати, възникнали по време на пандемията, могат да се превърнат в обещаваща основа за надграждане. Предизвикателството остава инициативите за самоорганизация да останат по-постоянни и да се разшири техният дневен ред, без да се губи гъвкавостта от първоначалното им създаване. Потенциалът за „капани“ в тази област не бива да се подценява.

Традиционните социални партньори ще трябва да напуснат зоните си на комфорт. Най-малкото те ще трябва да намерят начини да станат по-приобщаващи и по-отворени за заинтересованите страни от комерсиалната страна на сектора. В света след пандемията това ще бъде тясно свързано с друго предизвикателство: социалните партньори ще трябва да намерят начини за по-добро разбиране и представяне на интересите на изпълнители с нетипични работни условия и на институции със сложен формален статут, но не непременно с много служители. Това затруднява ефективното представителство, оттук и предизвикателството да се създадат лесни за използване комуникационни канали за докладване на проблемите на членовете и начини за изработване на съвместни позиции.

Правителствата трябва да играят голяма роля и както е документирано в този доклад, те предоставят значителна финансова подкрепа за сценичните изкуства още от преди пандемията. В много случаи кризата направи правителствата да са финансиращи от последна инстанция, подобно на ситуацията в няколко други икономически сектора. В същото време публичният сектор носи отговорност за много институции в сценичните изкуства, повечето от които също са загубили други източници на приходи. Това създава сложно предизвикателство за правителствата. Те трябва да осигурят спасителен пояс за сектора на сценичните изкуства за толкова дълго, колкото е необходимо. В същото време те трябва да осигурят равни условия между публичните и частните организации и между различните подсектори (засегнати до различна степен), задача, която е особено сложна в сектор, където паричната стойност на продуктите не е показател за тяхната основна стойност. Правителствата също трябва да се противопоставят на изкушението да използват повишената си роля в сектора, за да популяризират собствените си политически програми. В такава среда прилагането изследване на политиката за насърчаване на социалния диалог със сигурност е предизвикателство, но точно това трябва да се направи. Редовното търсене на консултации и сътрудничество по схемите за подкрепа и разработването на политики за света след пандемията, както и възнаграждаването на ефективно сътрудничество в сектора биха могли да бъдат отправни точки.

Европейските асоциации биха могли да подкрепят институциите в анализирани държави чрез споделяне на добри практики и примери за конкретни решения, които са проработили добре в други страни.

Доклад за Българи

Лидия Върбанова



Съдържание

Въведение	34
Сектор на комерсиалните/ независими изпълнителски изкуства	35
Основни характеристики на сектора	39
Основни предизвикателства	40
Състоянието на работещите в сектора	42
Състоянието на организациите в сектора	44
Състоянието на социалния диалог в Европейския съюз	46
Състоянието на социалния диалог в България: кратък преглед	47
Състояние на социалния диалог в СКНИИ	52
Теми от потенциален интерес	55
Основни бариери и предизвикателства пред социалния диалог	57
Какво би могло да стимулира социалния диалог?	58
Общи стимули и необходими действия	58
Специфични стимули и действия	60
Заклучение	62
Приложения	
Приложение 1. Речник на ключови термини	64
Приложение 2. Ползвани източници	65
Приложение 3. Интервюта с ключови заинтересовани страни	72
Приложение 4. Фокус-групи: участници	72

Въведение

Този доклад представя резултатите от проучването и анализа на социалния диалог в сектора на на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства в България. Това е част от по-голямо проучване, обхващащо също Чехия, Румъния, Сърбия и Полша, ръководено от социалните партньори на комитета на ЕС за социален диалог в изпълнителския сектор, а именно PEARLE * - Live Performance Europe и EAEA (съставен от EURO-MEI, FIA и FIM) и което е съфинансирано от ЕС.

Този доклад цели:

- Описание на Сектор на на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства в България,
- Идентифициране на ключовите характеристики на сектора и свързаните с тях предизвикателства,
- Представяне на положението на работниците/изпълнителите и организациите, активни в сектора,
- Оценяване състоянието на социалния диалог в сектора, изясняване на възможните пречки пред секторния диалог и
- Даване на предложения за насърчаване на социалния диалог в сектора. Докладът се основава на следните изследователски методи:
- Изследване и анализ на документи и теоретични източници съществуващи публикации, документи и правна рамка на национално ниво.
- Три срещи на фокус групи с ключови национални социални партньори и заинтересовани страни в Стара Загора, Пловдив и София.
- Индивидуални интервюта със съответните заинтересовани страни.
- Две онлайн анкети за отделни изпълнители и организации, активни в комерсиалния сектор на изпълнителските изкуства.

Ограничения:

- При ограниченото време и ресурси, изследването се фокусира върху големите градове и по-специално столицата и не описва напълно ситуацията в цялата страна.
- Резултатите от изследването от онлайн проучвания, фокус групи и интервюта със заинтересовани страни са от повечето, но не от всички подсектори, а именно: театър, куклен театър, музика и танц.
- Онлайн изследването не е представително за целия спектър от интереси. Това се отразява в начина, по който резултатите от проучването се използват за извеждане на анализа в доклада.

Изследователската работа, подчертаваща доклада, беше завършена до голяма степен през февруари 2020 г., т.е. преди избухването на пандемията от COVID-19. Впоследствие мерките за локдаун дълбоко повлияха на сектора на изпълнителските изкуства в цяла Европа и извън нея, включително сектора на представяне на „Живо изпълнение“. По време на финализирането на този доклад времето и темпът на повторното отваряне на събитията в изпълнителските изкуства все още бяха несигурни. На 12 март 2020 г. развлекателният и медиен сектор на UNI Global Union, EURO-MEI, заедно с Международната федерация на музикантите (FIM), Международната федерация на актьорите (FIA) и Pearle * - Live Performance Europe призовава правителствата да предприемат спешни мерки в подкрепа на сектора на изпълнителските изкуства след въздействието на COVID-19.

Неблагоприятните ефекти на пандемията вероятно ще се усетят силно през следващите месеци. В същото време изключителните обстоятелства, при които секторът се оказа, предлагат шанс за преосмисляне.

на начина му на работа, за укрепване на неговата устойчивост и подобряване на моделите на работа на отделните творци и изпълнители, както и на изпълненията „на живо“ и организациите, които създават и организират спектакли и концерти. Разработването на потенциални нови решения може да бъде значително подобро чрез ангажиране на всички заинтересовани страни в социалния диалог.

Изследовател за България е проф. д-р Лидия Върбанова¹, програмен директор на Магистърска програма по мениджмънт в сценичните изкуства и индустрии, Национална академия за театрално и филмово изкуство „Кр.Сарафов“, София.²

Сектор на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства

За целите на това изследване секторът на комерсиалните изпълнителски изкуства се разбира като сектор, който обхваща широк спектър от изпълнения, представяни във физическо присъствие на публика, както с цел печалба, така и с нестопанска цел, напълно или частично независими от публичното финансиране. Това включва по-специално дейности като театър, музика, танци, цирк и други сценични постановки, изпълнявани на специализирани места, в публични пространства, в места, посещавани от туристи и т.н. Това означава, че субектите от публичния сектор са изключени от анализа в настоящия доклад. Инициативите, частично субсидирани от публични средства, обаче остават в обхвата на научните изследвания при условие, че не разчитат изцяло на публично финансиране и че остават независими от публичния сектор при управленски решения и при кандидатстване за финансиране. Българското общество прави силна диференциация между трите сектора в областта на сценичните изкуства:

- **Публичен или субсидиран от държавата** - обхваща всички национални, държавни и регионални организации за изпълнителски изкуства, които получават³ знад 50% и повече от своето финансиране предимно от обществени източници като Министерството на културата и общините, главно под формата на бюджетна субсидия. Субсидията се разпределя въз основа на специфична методология, която мотивира държавните театри да имат по-голям брой публика, както и други критерии. Някои от тези субсидирани от държавата организации също кандидатстват и получават успешно финансиране от програми на ЕС като „Творческа Европа“.
- **Третисектор или независим сектор** - Той включва сдружения, организации с нестопанска цел, мрежи и други форми на сценична дейност, които са регистрирани като организации с нестопанска цел съгласно Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Обикновено се нарича „независим сектор“, за да се подчертае, че тези организации не са част от субсидирания от държавата сектор и имат различни източници на доходи и приходи. Повечето от тези организации се стремят към оцеляване, тъй като работят по проекти с постоянен недостиг на външно финансиране. Тяхната ключова програмна политика са експерименталните форми на изкуството и нестопанските дейности. В много източници и публикации този сектор е посочен като „независимата сцена“.

1 www.lidiavarbanova.ca

2 НАТФИЗ: <http://en.natfiz.bg/>

3 Закон за юридическите лица с нестопанска цел: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134942720>

- или в областта на театъра - „свободната театрална сцена“.Важна особеност в България е, че част от третия сектор са и „читалищата“ - национални културни и читалищни центрове в цялата страна. Те имат над 160-годишна история и са самоуправляващи се организации. Те са юридически лица с нестопанска цел с основно програмиране в областта на образованието, опазването на фолклора и националните традиции, както и самодейни сценични дейности като театър, танци, балет, фолклор, хорово пеене и други. През 2017 г. в България има 3 321 действащи читалища, от които 20% са в градовете и 80% - в селата⁴
- Терминът „независим сектор“ се различава от сектора, в който попадат „читалищата“, тъй като първият се концентрира главно върху съвременните форми на изкуството, експерименталния и лабораторния тип творческа работа и се състои предимно от професионалисти в сценичните изкуства, а вторият запазва традиционната култура и изкуства и се концентрира в голяма степен и върху образованието и социалните аспекти, а не само върху различни форми на изкуство.
- **Комерсиален (пазарен) сектор** - обхваща организации, артисти, продуценти и агенции, чиято основна цел е да предложи програмиране и творческо съдържание за по- широка аудитория с цел печалба. Терминът „комерсиален“ има негативна конотация в страната, когато е свързан със сценични изкуства: съществува дългогодишно преобладаващо мнение, че в областта на изкуствата думата „комерсиален“ означава продукция с ниско качество.

Субсидиран от държавата сектор

Стратегията за развитие на българската култура (Национална културна стратегия 2019- 2029)⁵ акцентира върху добре развитата инфраструктура на сценичните изкуства в България, която включва 51 държавни културни организации, 57 общински и над 150 нестопански и частни формации. В момента има 37 държавни театъра и 19 общински. Броят на частните театрални формации непрекъснато се променя. Националната културна стратегия очертава няколко раздела в областта на сценичните изкуства въз основа на техните програмни насоки: театър, музика, танци, съвременни сценични изкуства, представления на открито и в нетрадиционни пространства и фестивали (театър, музика и танц). Общият брой на сградите за театрални дейности е 37 - двадесет и пет от тях са държавна собственост, 10 - общински, една частна и една няма ясен статут. В другата област на сценичните изкуства (музика) има 12 държавни сгради, 10 от тях са публично-частна собственост, а две са общински⁶.

Към момента на изследването в страната има 14 държавни организации в областта на музиката и танца, една общинска опера, 4 общински филхармонии, 7 камерни оркестрови състави, общински хорове, 24 духови оркестри и 20 професионални фолклорни състава.

Институционалната инфраструктура на сценичните изкуства включва 51 държавни и 19 общински културни организации според данните от информационната система APIS Register + и официалния сайт на Министерството на културата на България, и този брой изключва културните и читалищни центрове (читалищата, частни и организации с нестопанска цел).

4 Национален статистически институт:

<http://www.cross.bg/chitalishta-chitalishtata-ychastnitsi-1575204.html#.XlkDDagzY2w>

5 Стратегия за развитие на културата в България (2019-2029):

http://mc.government.bg/files/5495_Strategy_culture_.pdf

6 Стратегия за развитие на културата в България (2019-2029):

http://mc.government.bg/files/5495_Strategy_culture_.pdf

Частните театри в България са над 30, а неправителствените организации, регистрирали в своята дейност „театър“, са 146 - 118 сдружения и 28 фондации.⁷

Държавните и общинските организации за сценични изкуства функционират на „постоянна основа“ като „репертоарни“ театри. Същото се отнася и за 20 частни театрални формации, докато други частни организации работят на „циклична основа“ - те създават театрален продукт, представят се пред публиката само за определен период от време и започват да работят по нов проект след намиране на ресурси. По-голямата част от независимите организации за сценични изкуства са малки, събират екипа си само около една театрална постановка и когато приключи проектът, екипът се разпада.

В страната съществува несъответствие между статистическите данни на различни институции и органи, а статистиката на национално ниво по отношение на 3-те сектора в областта на сценичните изкуства не се актуализира редовно, което е сериозно ограничение в процеса на анализ на данните и правене на заключения.

Независим сектор - Независима сцена

В страната няма общоприето определение за това какво е „независим сектор на сценичните изкуства“. Такова определение е дадено за термина „Свободна сцена“, който се отнася главно за театралните организации: „Форма на професионална нетърговска практика в театъра с фокус върху изследванията. Целта на свободната сцена като термин е да разшири концепцията за театър - тя включва съвременен танц и пърформанс, разработване на нови сценични форми, тестване на индивидуално подбрани методи за работа в екип и експериментиране с основните му компоненти (присъствие на изпълнителските изкуства, текст, музика, визуална среда и технически средства). Свободната сцена се основава на принципа на екипната работа - съмишлениците се обединяват, за да излязат с конкретна идея, да разследват проблем или явление. В свободния театър има гъвкави артистични, организационни, административни и управленски модели на работа с максимална ефективност. Свободната сцена е неразделна част от европейския театрален контекст и има значителен дял в определянето на лицето на съвременната сценична сцена, заедно с държавните, общинските и частните театри.“

В категорията „музикално и певческо творчество“⁸ общият брой на групите е 4 607, с 49 796 участници в тях и 37 188 представления през годината. Най-много са народни певчески групи - 2 778, с 30 816 участници и 22 411 изпълнения. Танцовите групи са 3 178 с общо 56 640 участници и 20 807 представления. Най-популярни в тази категория са българските фолклорни танцови групи - 2 386, с 44 593 участници и 16 129 представления^{10,9}

Независимият сектор за сценични изкуства заема малък процент в сравнение със субсидирания сектор по отношение на годишния оборот и ангажираните хора. Поради липсата на централизирана статистика е невъзможно да се изчисли точният дял и да се цитират броят на хората, заети в сектора, както и броят на действащите компании и броят на сценичните изкуства.

⁷ От сайта: <https://www.apis.bg/en/product/apis-register-en>

⁸ Източник: <https://www.president.bg/docs/1352301375.pdf>

⁹ National Statistical Institute: <https://www.nsi.bg/bg>

Комерсиален сектор

По отношение на терминологията е важно отново да се подчертае, че в България има разлика между „комерсиален“ и „независим“ сектор - повечето интервюирани и участници в фокус групи разбират понятието „комерсиален“ в изкуствата като продукция с „ниско качество, близо до вкуса на публиката, „търговски дейности“ с негативен аспект. „Независим сектор“ се разбира като „сектор на свободните сценични изкуства“ или „свободна сцена“, който осигурява висококачествени продукции, но не е под шапката на държавното финансиране. Преобладаващото мнение на професионалистите в сектора е, че изкуството се създава заради изкуството, а бизнесът е нещо съвсем различно от това.

Изследването показва, че „комерсиалният“ сектор в сценичните изкуства в страната се разбира от три ключови гледни точки:

- По отношение на финансовите резултати обхваща всички организации, които печелят, увеличават приходите, привличат голям обем аудитории.
- По отношение на начина, по който са регистрирани - всички организации, регистрирани по Търговския закон¹⁰.
- По отношение на художественото качество и възприятието - организации, които правят програмиране за да задоволят вкусовете на широката аудитория и изключват експериментални и висококачествени форми на изкуството.

Секторът на комерсиалните сценични изкуства се състои главно от следните видове организации:

- Комерсиални продуценти в областта на музикалния бизнес - звукозаписни компании и продуцентски компании, като Sofia Music Enterprises¹¹, Virginia Records¹² и Payner¹³. Те представляват музиканти и организират хиляди концерти в областта на рок, поп, фолк, джаз и други музикални жанрове.
- Агенции, които създават или организират големи събития, като Арена Армеец - София¹⁴.
- Многофункционални места, които не са само в областта на сценичните изкуства, като НДК¹⁵, азиран на публично-частно партньорство, или големите компании за музикална продукция, споменати по-горе.

Фестивали

Фестивалите в България са друг ключов „играч“ в сектора на сценичните изкуства. Те имат дългогодишни традиции и обширна мрежа от участващи културни организации и независими артисти. Много от тях са с високо качество и международен мащаб, заедно с това, че са катализатори за местното икономическо и социално развитие на българските градове. Фестивалите са уникална форма за обмен на артистични практики, разширяване на обхвата на включената публика, работа с местни общности, привличане на международно внимание. Фестивалите в България са в много области: кино, кулинария, музика, танци, балет, театър, фолклор, младежки фестивали, хибридни форми. Около 90% от фестивалите в областта на сценичните изкуства в България се подкрепят от съответните общини, заедно с други заинтересовани страни.

10 Търговски закон: <https://www.mi.government.bg/bg/library/targovski-zakon-267-c25-m258-1.html>

11 Сайт на Sofia Music Enterprises: <http://www.sme.bg/en>

12 Сайт на Virginia Records: <https://www.virginiarecords.com/>

13 Сайт на „Пайнер“: <http://payner.bg/>

14 Сайт на „Арена армеец“: <http://www.arenaarmeeccsofia.com/en/>

15 Сайт на НДК: <http://ndk.bg/About+Us/About+NDK-55EN.html>

Някои фестивали са институционализирани като организации или фондации с нестопанска цел, натрупвайки подкрепа от различни източници. Музикалните фестивали са едни от най-популярните в много музикални жанрове - класически, рок, джаз, камерна музика и други. Някои от най-изявените фестивали в областта на музиката и театъра са: Международен фестивал „Мартенски музикални дни“¹⁶, Фестивал „Аполония“¹⁷, Международен фестивал „Софийски музикални седмици“¹⁸, Международен музикален фестивал „Варненско лято“¹⁹, Международен джаз фестивал в Банско²⁰, Международен детски балетен фестивал²¹ - Пловдив, мултижанров фестивал на изкуствата „Музите“²² и др.

Българската фестивална асоциация (БФА)²³ цели създаването на благоприятни условия и климат за развитие на фестивалите в България. Тя работи в четири основни области: лобиране и застъпничество, работа в мрежа, обучение и изследователски дейности. Участието на БФА в социалния диалог е косвено - чрез застъпнически дейности през партньорства, съвети, препоръки, консултативни дейности, срещи на високо равнище и публични изявления. От самото си създаване БФА е ключов партньор в изграждането на конструктивен диалог с Министерството на културата и Министерството на туризма.

Основни характеристики на сектора

Резултатите от изследването очертават следните основни характеристики на Сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства (СКНИИ) в България:

- Секторът е **силно централизиран** географски, като присъства главно в столицата София, както и в останалите пет големи града на България - Пловдив, Варна, Бургас, Русе и Стара Загора.
- Независимият сектор е **силно фрагментиран** - има множество малки компании, много от които се състоят само от едно или две заети лица. От друга страна, комерсиалните продуценти са много доминиращи в някои музикални жанрове, както беше споменато по-горе.
- Секторът е **много разнообразен** по отношение на видовете организации и обхваща: независимия сектор, комерсиалните организации, читалищата, формите на публично-частното партньорство. Някои от тези организации са официално регистрирани съгласно Търговския закон или Закона за юридическите лица с нестопанска цел в страната, въпреки че други работят като неформални сдружения на творчески професионалисти и аматьори.
- Секторът е **много динамичен и променлив**. Малките компании се появяват и изчезват поради различни фактори, главно поради финансова нестабилност, неспособност да се справят с управленските и маркетинговите аспекти на организацията, липсата на устойчиво партньорство, липсата на иновации и други фактори.
- Резултатите от работата на този сектор са **различни форми на сценични продукти и услуги**, главно сценични продукции (например концерти, танцови постановки, театрални постановки и т.н.), но също така и образователни програми, майсторски класове, изследователски дейности, форуми и събития, фестивали и други допълнителни и периферни дейности.

¹⁶ Сайт на „Мартенски музикални дни“: <https://www.marchmusicdays.eu/index.php/en/2018en>

¹⁷ Сайт на „Аполония“: <https://www.apollonia.bg/>

¹⁸ Сайт на „Софийски музикални седмици“: <http://www.sofiaweeks.com/>

¹⁹ Сайт на „Варненско лято“: <http://www.varnasummerfest.org/>

²⁰ Международен джаз фестивал в Банско: <https://www.banskojazzfest.com/en/>

²¹ Международен детски балетен фестивал: <http://ballet-fest-plovdiv.com/>

²² Фестивал на изкуствата „Музите“: <https://muzite.org/en/>

²³ Българска фестивална асоциация: <https://www.bfa.bg/>

- Повечето организации в сектора се състоят от **малки екипи**. В много случаи компанията е само едно лице, което е „артпредприемач“ или „музикален предприемач“ и отговаря за всички дейности - напр. управление, маркетинг, финанси, операции и т.н.
- Наблюдава се **висока диференциация** в сектора по отношение на форми, жанрове, локализация и качество на предлаганите продукти и услуги за сценични изкуства.
- Повечето организации **нямат постоянни източници** на, както и външна подкрепа и работа въз основа на субсидии за проекти на национално и общинско ниво. Това е една от причините за ниските заплати и хонорари, работата на спорадични периоди и непълно работно време, както и трудността при определяне на стандарти за наемане на професионалисти в сектора.
- Ключовата разлика в конкурентното поведение и динамика между този сектор и субсидирания от държавата е, че субсидираният сектор е по-моцнен, стабилен и организиран, като има също така добре развита инфраструктура и стабилни (макар и недостатъчни) източници на държавни субсидии. Съществува и конкурентно поведение между организациите в един и същ подсектор в комерсиалните/независими сценични изкуства - напр. театър, балет, музика и др. **Конкурентното поведение се провокира поради недостиг на външни източници на финансиране**, както и на същите или подобни сегменти от аудиторията, към които са насочени тези организации.
- **Бариерите при навлизането на нововъзникващи организации в сектора не са много високи**, но за тези организации е наистина трудно да продължат да съществуват след стартиране на бизнеса поради нередовни източници на приходи. По-голямата част от новите организации в сектора стартират въз основа на взаимно убеждение, с нестопанска цел, търсене на обща творческа основа и други мотивиращи фактори с нетърговска цел. Много от тях не оцеляват след първите години на съществуване.
- Този сектор **лесно привлича млади таланти** поради високото ниво на гъвкавост, свобода, липса на вътрешни административни правила и разпоредби и възможност за внедряване на иновативни лабораторни програми и проекти за сценични изкуства.

Основни предизвикателства

Резултатите от изследването (фокусни групи, индивидуални интервюта и онлайн проучване) очертават следните ключови предизвикателства пред организациите в СКНИИ:

- Липса на професионални и добре оборудвани пространства и сцени за репетиции и изпълнение. Това е един от основните проблеми в сектора. Тези организации се представят главно в неконвенционални пространства и тяхното партньорство със субсидирания от държавата сектор за използване на финансираната от държавата инфраструктура е много трудно поради настоящата неефективна методология за разпределение на държавната субсидия, която се основава на броя на продадените билети (при субсидираните от държавата институти). По този начин независимите компании за сценични изкуства не могат да използват конвенционалните театрални зали и пространства, тъй като това не се счита за „собствена“ дейност за държавните организации за сценични изкуства и те не получават субсидия в подобни случаи. Държавните и общинските организации за сценични изкуства предоставят понякога места за представления на организациите в независимия/комерсиален сектор, но това се случва рядко и не по организиран начин. В същото време на територията на България има много неизползвани пространства, които изискват инвестиции и цялостната държавна или общинска стратегия, за да бъдат трансформирани в пространства за сценични изкуства и съвременна култура.

- Липса на достатъчно финансиране за творчески проекти в сектора - по-голямата част от тези организации са недостатъчно финансирани и постоянно се стремят към оцеляване. Липсва и структурна подкрепа за техния бюджет и дългосрочно финансиране в стратегическа рамка.
- Трудност при прилагането на стратегически подход в управленската практика, поради вътрешноорганизационна работа „от проект към проект“ и липсата както на финансова сигурност, така и на достатъчна компетентност за управление за разработване на стратегически планове.
- Комерсиалните организации за изпълнителски изкуства не извършват редовни маркетингови проучвания, за да проследят тенденциите в развитието на аудиторията и съответно да прилагат методи и инструменти за улавяне на специфични сегменти на аудиторията за техните творчески продукти, за да увеличават приходите. Повечето от тях не знаят каква е тяхната аудитория. Това се дължи на липса на маркетингов капацитет и ресурси, както и на дългосрочна визия за връзки с аудиторията и нейното развитие. Проучването за независимата театрална сцена в София като част от проекта
- Споделена Визия“ (2018) показва, че продукцията е насочена главно към местната публика, въпреки че има голям потенциал на много независими организации и екипи за международен растеж и разширяване ²⁴.
- Липса на устойчивост в стратегиите и управлението на СКНИИ по отношение на продукции, процес на работа, дългосрочно планиране, развитие на таланти, участие на публиката и инфраструктурна рамка.
- Липса на предприемачески и управленски компетенции на работодателите и агентите в сектора, особено в области, свързани с управлението на човешките ресурси и социалния диалог.
- Увеличаване на текучеството. Много артисти и творчески специалисти напускат работата си в сектора и отиват в професии и клонове извън изкуствата, които са много по-добре платени и с много по-добри условия на труд.
- Малко (или никакво) партньорство между различни подсектори, като: театър, балет, музика и цирк. Секторът е много разслоен на отделни части и организациите действат независимо, без да показват дългосрочни стратегии за партньорство.
- Липса на критични гледни точки и качествено медийно отразяване, което може да помогне за формирането на образована и взискателна публика за сценични изкуства в страната. Връзката между публиката и организациите за сценични изкуства често се опосредства от критиците и тяхната роля в процеса е от първостепенно значение.
- Липса на национална и регионална статистическа информация за СКНИИ, което затруднява по-задълбочените изследвания и анализи.

24 Сайт: https://www.sofia.bg/documents/20182/890153/7-Spodelena_vizia_Teatyr.pdf/f0e55139-c118-446b-af27-a9b79165ba48

Състоянието на работещите в сектора

В страната няма официална и актуализирана статистика за броя на хората, ангажирани в СКНИИ. Неофициалните данни показват, че те са около 2000 - изпълнители и други професионалисти. Творческите работници в ведомост в държавните субсидирани организации, са около 9 000, от които 4 800 са заети в общинските организации за сценични изкуства. Общият брой на заетите в секторите на изкуствата, културата и творческите индустрии в страната е около 90 000. Артисти и изпълнители в СКНИИ в България се наемат основно по договори за конкретни проекти или услуги, основани на временни договори. Много рядко има постоянни трудови договори в сектора. Въз основа на резултатите от текущото изследване, повечето изпълнители имат статут на самонаети. Много изпълнители в България са наети на заплата от държавни субсидирани или общински организации за сценични изкуства и участват в комерсиалния и независимия сектор от време на време - по проект, или въз основа на „граждански договор“. Много изпълнители имат няколко работни места едновременно, за да изкарват прехраната си (в някои случаи и извън сферата на сценичните изкуства). Артистите генерират допълнителни доходи, като участват в реклама, телевизионни предавания, филми, гастроли в чужбина, копродукции и други. Един от ключовите въпроси в отношенията между изпълнителите и техните мениджъри/агенти е изграждането на доверие. Много изпълнители работят дори без подписан договор, основан на „устно споразумение“ и очаквания, а не на писмен договор. В такива случаи, когато договорът не е писмен, а устен, съответните организации, които имат синдикална роля (например Съюзът на българските музикални и танцови дейци - СБМТД, не могат да застанат зад правата на артиста и да защитават позицията си пред работодателите. Устното споразумение е благоприятно за работодателите в сектора, но не е от полза за работниците.

Много организации в СКНИИ организират турнета в чужбина (особено тези, които се занимават с форми на изкуство, където езиковата бариера не е проблем) и това носи видимост, както и доходи за независими изпълнители. Турнетата се провеждат най-вече в страните от ЕС, но и в световен мащаб. Считат се за един от основните източници на приходи, особено в областта на куклени театри, музика, танци и други жанрове, които не са ограничени от езиковата бариера. Важно е да се подчертае, че условията на работа по време на турне не са строго регламентирани, с изключение на застраховката, за която работодателите трябва да се погрижат. Приходите от турнета варират: някои изпълнители и независими организации съобщават, че турнето им помага, за да запълнят бюджетните пропуски, докато други заявяват, че турнето не е важен източник на външни приходи.

В страната съществуват силни посреднически комерсиални агенции в областта на популярната музика и поп фолк музиката. Най-големият независим български звукозаписен лейбъл и продуцентска компания в страната е „Пайнер“ ООД²⁵, създадена през 1990 г., в с момента подписани 80 договора с изпълнители²⁶. В други клонове на изпълнителските изкуства това не е обичайна практика. Няма национални или регионални онлайн или офлайн бази данни и платформи за изпълнители в страната.

²⁵ Сайт на „Пайнер“: <http://payner.bg/>

²⁶ Сайт: <https://en.wikipedia.org/wiki/Payner>

Възнагражденията от права върху интелектуалната собственост са важен източник на доходи за някои категории артисти-изпълнители. Сред ключовите организации за колективно управление на правата на изпълнители в България областта на сценичните изкуства са:

- Артистаутор²⁷ - създаден е през 1998 г., в момента има над 340
- професионални българи изпълнители като членове. Той защитава правата на театралните актьори.
- Музикаутор²⁸ - организация на композитори, автори и издатели на музика за управление на авторски права. Той предлага над 95% от световния музикален репертоар за българския пазар, представлява близо 3 000 български автори и още 2 500 000 автори по целия свят.
- Профон²⁹ - с достъп до най-добрите световни практики в лицензирането на музика. Неговата мисия е да защитава и увеличава стойността на правата на музикалните продуценти и изпълнители, за да максимизират възвръщаемостта от техните творчески начинания и да спазват високите технологични стандарти за прецизност, прозрачност и ефективност.

Двете асоциации за независими артисти в областта на театъра и музиката са Българската музикална асоциация³⁰ и АКТ - Асоциация за свободен театър³¹. Те не действат като синдикати, а включват независими артисти на свободна практика в секторите на музиката и театъра в България и лобират за повишаване на техния статут и законодателната рамка на тяхната работа. Освен това лобират и защитават правата на членовете си като всека друга НПО в сектора на гражданското общество. Асоциацията АКТ е с много активно участие в европейски проекти и тя е част от копродукции на сценични представления в областта на театъра.

Основната цел на **Българската музикална асоциация** е да представлява професионални музиканти от всички жанрове, да изразява тяхните позиции и да ги защитава в области, свързани с тяхната работа. Асоциацията има за цел да подпомогне популяризирането на българската музика в страната и чужбина чрез образователни и други проекти. Тя също така има лобистки функции за законодателни инициативи. Създадена през 2012 г., в момента тя има около 600 членове³².

Асоциацията за свободен театър АКТ представлява отделни артисти и организации с нестопанска цел, работещи в областта на театъра и сценичните изкуства в България. Създадена е през 2009 г. Асоциацията има за цел да лобира и да се застъпва за по-добри условия за работата на артистите на свободна практика, по-високи държавни субсидии за независимия театър и сектора на сценичните изкуства, преференциално третиране на независимите компании да използват съществуващата театрална инфраструктура в страната, узаконяване статута на независимия артист на свободна практика и други области. Техният ключов проект беше Shared Vision, подкрепен от Столичната общинска програма „Европа“ 2016 г. и се управлява от „Зб маймуни - организация за съвременно алтернативно изкуство и култура“. Това беше ключов документ в опита на българския независим сектор на изкуството да определи реалистични краткосрочни и дългосрочни цели в областта на визуалните изкуства, театър, танци, музика и литература в София.

27 Сайт на Артистаутор: <https://www.artistauthor.bg/>

28 Сайт на Музикаутор: <https://www.musicautor.org/>

29 Сайт на Профон: <https://www.prophon.org/>

30 Сайт на Българска музикална асоциация: <https://bgma.bg/>

31 Сайт на АКТ Асоциация за свободен театър: <http://actassociation.eu/>

32 Сайт на АКТ Асоциация за свободен театър: <https://bgma.bg/history/>

Състоянието на организациите в сектора

Както вече споменахме, има два легални типа организации, които участват в СКНИИ: организации, регистрирани като юридически лица с нестопанска цел и организации, регистрирани като търговски дружества, или бизнес организации. Те варират от малки до средни и големи компании, като преобладават малки компании и отделни артисти, работещи на свободна практика.

Цялостният финансов модел и начините на тяхното функциониране са различни в зависимост от различната им мисия и цели, както и вътрешен икономически процес и дейности.

Бизнес моделите, източниците на приходи и финансова стабилност на организациите в СКНИИ нямат специфични устойчиви бизнес примери, основани на собствено генерирани приходи, нито дългосрочна стратегия поради тяхната работа на принципа „от проект към проект“. Техните източници на приходи варират и те зависят от променливи като: видове проекти, успех в кандидатстванията за субсидия, турнета и др.

Съществуват няколко външни и вътрешни източника на приходи за организациите в СКНИИ:

- Проектни субсидии от Националния фонд „Култура“ към Министерството на културата.
- Проектни субсидии от съответната община. В петте големи града в България това е един от ключовите приходи от външни източници за независимите организации в сферата на сценичните изкуства..
- Безвъзмездни средства за проекти, предоставяни от фондации и чуждестранни агенции (Британски съвет, Гьоте институт и др.).

Тези три източника се отнасят предимно за независими и организации с нестопанска цел, а не за тези регистрирани по Търговския закон.

- Гастроли извън страната. Както бе споменато по-горе, е трудно да се направи заключение дали турнетата помагат финансово за организациите в СКНИИ или се използват главно за повишаване на тяхната видимост,
- Международни контакти и участие във фестивали.
- Допълнителни дейности, предимно майсторски класове с известни международни гости.
- Собствен принос от изпълнителите, мениджърите и други хора, участващи в сценичните дейности, като например: доброволен труд, дарения, безплатно предоставяне на помещения или оборудване
- Продажба на билети от представления и спектакли. В търговските организации това е голяма част от общия им бюджет, докато за независими организации с нестопанска цел за сценични изкуства този източник на приходи е много ниска част от бюджета на организациите.

Следните източници на приходи се прилагат спорадично в някои случаи, но все още не се използват добре в повечето проучени организации:

- Лицензиране на творческо съдържание.
- Краудфъндинг и краудфинансиране.
- Мърчандайзинг и приходи на основата на брандиране на творчески продукти.
- Иновации, които носят допълнителни приходи.
- Ангели-инвеститори (външни инвестиции) и банкови заеми.

Тези пет източника се използват рядко поради следните фактори: няма ясно разбиране за това как те могат да бъдат свързани с бизнес модели; липса на адекватна управленска и предприемаческа компетентност; липса на достатъчно иновативен капацитет и предприемачески климат в творческите екипи; отсъствие на правителствена подкрепа за бизнес организации в областта на изкуствата; липса на бизнес култура за инвестиране в креативни стартапи в областта на изкуствата; липса на умения за ефективно използване на новите технологии като инструмент за набиране на средства в различни направления.

Бизнес моделите, базирани на дигитални инструменти, също в повечето случаи не се използват достатъчно (напр. стрийминг на живо, платено кликуване върху части от уебсайтове, онлайн реклама и свързани модели между уебсайтове, платено изтегляне на музика или театрално съдържание и други). Онлайн присъствието на търговския сектор на сценичните изкуства в страната е доста ниско. Повечето от тези компании имат статични уебсайтове, съдържащи информация за творческото им програмиране, но почти нищо извън този фокус. Много рядко може да се види разработена версия на уебсайта на английски или друг език освен български. От всички социални медии те използват предимно Facebook - някои от тях имат само страници във Facebook, но не и уебсайтове. Тези организации не инвестират в онлайн присъствие или иновативни начини да продават онлайн, извън продажбите на билети. Организациите в сектора нямат достатъчно разработен бранд, което също може да бъде източник на приходи.

Настоящото изследване потвърждава отново анализа на свободната театрална сцена в София, направен през 2018 г., който посочва четири основни източници на приходи да тези организации³³: държавни - финансиране като субсидии за проекти, идващи от Националния фонд „Култура“ към Министерството на културата, и Столична община, личен принос от самите създатели, дарение от международни организации и партньорство с държавния и частния сектор - главно за осигуряване на пространство за репетиции и представления, техническо оборудване и материали. Спонсорството обикновено е не повече от 5% от общия бюджет, необходим за извършване на дейности. Самостоятелно генерираните доходи от продажба на театрални билети е по-малко от 10%.

Невъзможно е да се изчисли делът на СКНИИ в икономиката, тъй като такива статистически данни или изследвания в държавата не съществуват. Секторът е много дисбалансиран - малките и средните организации с нестопанска цел работят с малки бюджети и доходите им варират много, докато големите търговски организации, особено музикални агенции, работят с милиони евро. Резултатите от проучването на независимия културен сектор в България, проведено през март 2020 г.³⁴, показва, че средногодишният оборот на организациите е сравнително малък, в повечето случаи в рамките на около 25 000 евро.

Около една трета от изследваните организации нямат собствени помещения, офиси или сцени. Близо 60% от анкетираните лица са самостоятелно наети и 40% от тях са на пълен работен ден или работещи на непълно работно време в организации. Това проучване показва, че годишните доходи на независими артистиварират и са много ниски - само 11% от хората, участващи в проучването, имат доходи над 10 000 Евро годишно; всички останали получават много по-малко доходи от изкуства и културни дейности.

33 Сайт: Shared Vision: Analysis of the Independent Creative Stage in Sofia for THEATRE (2018): https://www.sofia.bg/documents/20182/890153/7-Spodelena_vizia_Teatyr.pdf/f0e55139-c118-446b-af27-a9b79165ba48

34 Заб.: По-голямата част от организациите в проучването са в театъра (43%) и музиката (29%), <https://bgma.bg/wp-content/uploads/2020/04/Independent-Cultural-Sector-in-Bulgaria-Survey- March-2020.pdf>

Състоянието на социалния диалог

Състоянието на социалния диалог в Европейския съюз

Европейският съюз признава социалния диалог като един от стълбовете на европейския социален модел и като инструмент за социално сближаване. Това беше потвърдено с влизането в сила на Лисабонския договор. Според дефиницията на Комисията междуотрасловият социален диалог „обхваща цялата икономика и пазара на труда“ и неговата

„цел е да насърчи диалога между синдикатите и работодателските организации по ключови въпроси, общи за всички области на заетостта и социалните проблеми“.

На европейско ниво социалният диалог има две основни форми: двустранен диалог между европейските работодатели и синдикални организации и тристранен диалог, включващ взаимодействие между социалните партньори и европейските публични власти. Тристранното сътрудничество на национално ниво в Централна и Източна Европа е въведено през първата половина на 90-те години. Тристранните органи бяха създадени в ранните години на прехода, с разнопосочни резултати. Тези органи са сформирани, за да споделят отговорност между правителството и социалните партньори за приватизация и социални реформи, както и да действат като алтернативен механизъм за регулиране на пазара на труда поради негативните страни на колективните трудови договори. Те изпълняваха главно консултативна функция, представляваща широк спектър от социални интереси.

Европейският секторен социален диалог е инструмент на социалната политика и индустриалните отношения на ЕС на секторно ниво. Състои се от преговори между Европейския синдикат и работодателските организации от определен сектор на икономиката. Комисията изрази становището, че секторното ниво „е подходящото ниво за дискусия по много въпроси, свързани със заетостта, като например условия на работа, професионално обучение и индустриални промени, обществото на знанието, демографски модели, разширяване и глобализация“.

Чрез ангажиране на представители на работодателите и работниците от държавите-членки в по-широк европейски регионален дебат, тяхното сътрудничество също има благоприятно въздействие върху социалния диалог на национално ниво. Резултатите от социалния диалог са споразумения, съвместни декларации, политически насоки, програми за съвместна работа.

Състоянието на социалния диалог в България: кратък преглед

Кратка история

Синдикалното движение в България възниква постепенно след Руско-турската война (1877-1878). В края на 19-ти и началото на 20-ти век работниците се организират на териториален принцип, без тези организации все още да са влиятелни или значими. Малко след краха на социализма и исторически мащабните политически икономически и социални промени в българското общество на 9 септември 1944 г. се създава създаден Общият работнически професионален съюз (ОРПС), чиято основна задача е да защити материалните и духовни интереси на всички работници. В периода 1962-1989 г. ролята на синдикатите беше напълно променена - те функционират като подчинени на решенията на управляващата партия и стават безгласен сателит и изпълнител на волята на партията. През 1987 г., за първи път в историята на профсъюзите, новият Устав дава известна автономия на синдикалната организация - за първи път тя може да взема собствени решения относно своите задачи, форми и методи на работа. Политическите промени в България през 1989 г. доведоха до промени и в социалната сфера. Социалният диалог в страната, основан на тристранно сътрудничество (държавата – асоциациите на работодателите – синдикалните организации) се създава постепенно и в трайно турбулентна среда вече над 30 години. Трипартизмът е един от начините за насърчаване на толерантността, доверието и демократичното разрешаване на конфликти в обществото.

Конституцията на Република България³⁵ посочва свободните права на гражданите и Кодекса на труда установява изискванията за формиране на синдикални организации и сдружения на работодателите в страната по начин, по който те могат да имат статут на представителни, за да участват на тристранния социален диалог. Процесът на приватизация, появата на бизнес сектор и частни предприятия, фундаменталните промени в правната рамка, бяха ключови съставки в цялостния преход от централно планирана икономика към пазарни принципи, включително в областта на изкуствата и културата. Тази плуралистична среда в профсъюзното движение довежда до появата на няколко синдикални организации, които се институционализират и увеличават популярността си. Постепенно се появяват и работодателските асоциации, заместващи правителството като основен работодател и производител, също и в културната сфера.

Трудови отношения в България и ключов регулаторен механизъм

Кодексът на труда е основният закон, който регулира индустриалните отношения в България. Той влиза в сила през 1987 г. и от тогава е променен и модифициран над 60 пъти. Настоящият Кодекс на труда датира от 1992 г. и най-новите промени в него са от февруари 2010 г.³⁶ ТКодексът на труда е най-важният документ от свързаната с труда и трудовите отношения законодателна система в България. Той регламентира: всички въпроси, свързани с общите условия на труд (глави I, XVIII, XIX), индивидуални трудови договори (глави V - XVII), колективни трудови правоотношения (глави III, IV и VI).

³⁵ Конституция на Република България: <https://parliament.bg/en/const>

³⁶ Кодекс на труда: <http://www.bulgaria-labour-law.bg>

Ключовата терминология, свързана с трудовите правоотношения, също се регулира от Кодекса на труда:

- Трудови правоотношения са отношенията между работодател и служител, свързани с изпълнение на работа/труд и а различни от произтичащите от гражданския договор правоотношения за извършване на услуги (работа на свободна практика). Ключовите отговорности включват начина, по който служителят трябва изпълнява работните си задачи и спазва установената от работодателя трудова дисциплина. От друга страна, работодателят трябва да осигури подходящи условия на труд и да плаща на служителя уговореното съгласнодоговора възнаграждение.
- Съществуват два вида заети лица: „работници“ - изпълняващи предимно физически трудови дейности и „служители“, изпълняващи главно задачи, свързани с умствени дейности. Това е едно от предизвикателствата свързани със заетостта в сектора на изкуствата и културата, където артистите, изпълнителите и творческите професионалисти не са подходящи за нито една от двете групи.
- Системата за социално осигуряване е тази, която има за цел да гарантира стабилен стандарт на работни условия и живот на всички. Тя обхваща рискове, свързани с: общи заболявания, злополуки по време на работа, професионални заболявания, майчинство, безработица, старост, смърт.

Съгласно българското трудово законодателство, трудовото правоотношение между работодател и служител започва със сключването на трудов договор. Правните разпоредби относно трудов договор са предвидени в глава V, раздел I от Кодекса на труда³⁷.

Ключови организации в социалния диалог в България

Процесът на присъединяване към ЕС беше катализатор за предприемането на значителни промени в трудовото законодателство на България през 2007 г. Измененията на Кодекса на труда от 1986 г. предвиждаха установяването на тристранни и двустранни партньорски органи на различни нива на системата за индустриални отношения, както и всеобхватна рамка за всички аспекти на заетостта. Същността на **Тристранната система в България** се регулира от Кодекса на труда. Тя обхваща три ключови области:

- Трудови отношения и свързани с тях въпроси, например работно време, схеми на заплащане, условия на работа и др.).
- Проблеми със социалното осигуряване.
- Стандарт на живот.

Социалният диалог и свързаната с него тристранна система в България са силно институционализирани. В България има два синдиката и шест работодателски организации, които са официално признати на национално ниво. Този статут им дава права за преговори в областта на трудовото законодателство и законодателството в областта на социалната политика чрез Тристранният съвет, който обединява държавните служители, бизнеса и синдикатите - **Национален съвет за тристранно сътрудничество (НСТС)**³⁸, създаден през 1993 г.

³⁷ Виж повече за трудовите договори в България тук:

<http://www.bulgaria-labour-law.bg/employment-contract.html>

³⁸ Сайт на НСТС: <https://en.bia-bg.com>

Той се състои от еднакъв брой представители на правителството (поне един от тях трябва да бъде вицепремиер и председател на НСТС), на представителни организации на работодатели и на синдикати. Съветът изпълнява следните ключови задачи:

- Обсъждане и даване на становища по проекти на наредби, свързани с въпроси като: здраве
- и безопасност на труда, заетост и безработица, социално и здравно осигуряване, доходи и стандарт на живот и други.
- Извършване на консултации и сътрудничество на национално ниво в областта на заетостта, социалното осигуряване, жизнения стандарт и други. in 1993.
- Координира работата на националните програми, свързани с проблемите на социалния диалог.

Към НСТС има пет постоянни комисии: политика на доходите и жизнен стандарт, въпроси на социалното осигуряване, трудовозаконодателство, социални последици от реструктурирането и приватизацията и бюджетна политика

Икономическият и социален съвет (ИСС) е тристранен консултативен орган, съставен от работодатели, работници и организирано гражданско общество - институции, занимаващи се с икономическо и социално развитие. От създаването си през 2003 г., Съветът е националният форум за консултации, диалог и информация за участниците в гражданското общество.

Бизнесът в страната се представлява на национално ниво от шест организации:

- Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ)³⁹;
- Българска стопанска камара (БСК)⁴⁰;
- Българска търговско-промишлена палата (БТПП)⁴¹;
- Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ)⁴²;
- Съюз на частните икономически предприятия (УПЕЕ);
- Съюз на частните български предприемачи „Възраждане“⁴³.

The two main trade unions in Bulgaria are as follows:

Двата основни синдикати в България са следните:

Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ)⁴⁴ е създадена през февруари 1990 г. от Централния съвет на профсъюзите. Това е най-голямата организация с нестопанска цел в България със 275 762⁴⁵ членове. Конфедерацията обхваща 35 федерации, синдикати и съюзи, както и много асоциирани членове. Тя представлява и защитава правата и интересите на български служители както чрез зачитане на техните права, така и с предоставяне на индивидуални съвети. КНСБ поставя колективното договаряне като ключов инструмент за ефективна защита на правата и интересите на служителите. Конфедерацията е свързана с Международната конфедерация на профсъюзите и Европейската конфедерация на профсъюзите.

³⁹ Сайт на АИКБ: <http://bica-bg.org/?lang=en>

⁴⁰ Сайт на БСК: <https://en.bia-bg.com/>

⁴¹ Сайт на БТПП: <https://www.bcci.bg/en.html>

⁴² Сайт на КРИБ: <http://krib.bg/en/>

⁴³ Сайт: <http://www.cidenet.eu/vuzrazdane/>

⁴⁴ Сайт на КНСБ: <https://old.knsb-bg.org/>

⁴⁵ Сайт: <https://www.knsb-bg.org/index.php/za-nas-2>

Конфедерация на труда „Подкрепа“

Конфедерацията на труда „Подкрепа“⁴⁶ е основана през 1989 г. и има приблизително 150 000 членове. Членове на Подкрепа са 27 секторни/браншови федерации с 2 268 синдикални секции на фирмено ниво. Конфедерацията има 143 общински структури. Целта на Конфедерацията е да защитава правата, достойнството, професионалните и социалните интереси на членовете на организациите в рамките на Конфедерацията⁴⁷. „Подкрепа“ беше първият профсъюз в България, който стана член на Международната конфедерация на свободните синдикати от 1991 г., а през 1995 г. е приета за пълноправен член на Европейската конфедерация на профсъюзите. „Подкрепа“ се застъпва за свобода, зачитане на човешките права и достойнство, честни сделки и социална справедливост. Приоритетите ѝ са продължаващо подобряване на жизнения стандарт и условията на труд чрез активна защита на общите интереси на членовете на конфедерацията.

Основните цели на Конфедерацията са⁴⁸:

- да гарантира пълното зачитане на труда и правата на човека чрез разработване и подобряване на националната система на индустриални отношения;
- да влияе на българските социални и икономически политики с цел да повишаване на просперитета и благосъстоянието на българските граждани;
- да насърчава социалното партньорство, диалога и солидарността;
- да защитава здравни и материални, обществени и културни интереси на своите членове и семейството им.

Колективното договаряне в България

Социалният диалог в България получи силен тласък след присъединяването към ЕС през 2007 г.⁴⁹. Социалните партньори направиха по-тесни връзки с правителството поради прилагането на европейските споразумения за социалните партньори и други фактори. Според Кодекса на труда колективното договаряне е синдикално право и задължение на работодателите. То се провежда на ниво бранш/сектор, община и компания. От 2003 г. насам колективно договаряне в секторно/отраслово ниво включва също годишни преговори за минимални прагове на социално осигуряване.

Колективните трудови договори са ключов метод в България за създаване на трудови и осигурителни отношения между работодатели и служители, които не са част от националното законодателство. Оставайки между държавното регулиране и индивидуалната система за договаряне на заетостта, те са ефективен механизъм за преодоляване и разрешаване на различни конфликти на работното място, постигане на социален мир и принос в процеса на вземане на решения в организациите. Тяхната роля е особено важна при тенденция на дерегулация, напр. намаляване на ролята на държавата в системата на трудовите отношения.

⁴⁶ Сайт на „Подкрепа“: <http://podkrepa.org/>

⁴⁷ Сайт: <https://www.uni-svishtov.bg/en/about-university/the-podkrepa-labour-confederation>

⁴⁸ Сайт: <https://www.salto-youth.net/tools/otlas-partner-finding/organisation/cl-podkrepa.11471/>

⁴⁹ The Role of Social Partners in the Design and Implementation of Policies and Reforms, European Commission, 2016

Важно е да се подчертае, че колективен трудов договор е приложим за служителите, които са членове на съответния синдикат (синдикат, обединения на артисти, които имат синдикална роля). Ключовите теми на типичния колективен трудов договор са: заетост и сигурност на работното място; условията на труд, компенсация за нощен труд и вредни условия на труд; платен годишен отпуск; допълнителна пенсия и здравно осигуряване. В България колективните трудови договори са валидни само когато са разработени и подписани от представителите на социалните партньори. Тези договори трябва да бъдат регистрирани в съответната регионална инспекция по труда. Колективни договори от сектори или на национално ниво съответно трябва да бъдат регистрирани и в Изпълнителната агенция: „Главна инспекция по труда“.

Няколко са **ключовите особености на социалния диалог в България:**

- Законът предоставя само рамката за сътрудничество и консултации и държавните органи не са длъжни да вземат предвид становищата на представителите на работодателските и работническите асоциации/синдикати при вземане на решение. Окончателните решения се вземат от държавните органи.
- В ситуации, когато държавните органи не са консултирали представителните организации на съответно работодателите и синдикатите във връзка с трудовото законодателство или други свързани разпоредби, приемането на такъв закон или решение може да бъде оспорено. В случаите, когато социалните партньори са поканени от правителството да участват в такива преговори, но те отказват, се приема, че правителството има право да одобри съответната част от законодателството.
- Социалните партньори участват в управлението на фондовете за социално осигуряване в страната

Състояние на социалния диалог в СКНИИ

Ключови играчи в тристранната система за социален диалог

Проследявайки общата рамка, както и спецификите на тристранната система на социален диалог в България, тристранните отношения в сектора на сценичните изкуства са между:

- българските асоциации на работодателите в областта на културата (БАРОК и СРОК);
- синдикатите – от Конфедерацията на независимите синдикати в България - Съюзът на българските артисти, Съюзът на българските музикални и танцьори дейци, от КТ „Подкрепа“ и др.;
- правителството - Министерството на културата на България⁵⁰, както и Министерството на труда и социалната политика⁵¹.

Българска асоциация на работодателите в областта на културата БАРОК

Мисията на БАРОК е да „осигури прозрачност, публичност и отчетност на управлението в областта на културата в България в съответствие с европейските изисквания.“⁵²

Със създаването на БАРОК през 2008 г. тристранната система за отношения на управление на труда започна да се прилага и в сектора на сценичните изкуства. Основните цели, формулирани от асоциацията, са:

- Да координира дейностите на своите членове и да развива способността им да участват в социалния диалог в областта на културата;
- Да представлява и защитава правата и интересите на работодателите в социалния диалог в областта на културата на общинско и национално ниво;
- Да представлява своите членове в колективното договаряне в областта на културата;
- Да представлява своите членове в националното и отрасловото тристранно сътрудничество в общинското и национално ниво в областта на културата;
- Да представлява своите членове пред Министерството на културата и други държавни и общински органи, както и пред български, чуждестранни и международни работодатели и синдикати.
- Да работи за развитието на социалния диалог в областта на културата.

BAROK has 54 members from all cultural sectors, including performing arts. Currently, there are 12 operas and philharmonic orchestras, 26 state theatres, 10 regional libraries (incl. the National Library), 3 museums, 2 chitalishta associations and one private producer.

БАРОК има 54 членове от всички културни сектори, включително сценични изкуства. В момента членовете му са: 12 опери и филхармонични оркестри, 26 държавни театъра, 10 регионални библиотеки (вкл. Националната библиотека), 3 музея, 2 читалищни сдружения и един частен продуцент.

⁵⁰ Министерството на културата: <http://mc.government.bg/index.php?l=2>

⁵¹ Министерството на труда и социалната политика: <https://www.mlsp.government.bg/index.php?lang=eng>

⁵² Сайт на БАРОК: <http://barok.bg/>

В рамките на БАРОК са формирани осем браншови комитета, с цел ефективно представяне работодателите от различните отрасли на културните индустрии:

- Браншов комитет по музика и танци;
- Браншов комитет по театър;
- Индустиален комитет на аудиовизуалната индустрия;
- Промислен комитет по дизайн;
- Браншов комитет по библиотеки и книгоиздаване;
- Промислен комитет по културна анимация;
- Браншов комитет по музеи, галерии и изящни изкуства;
- Браншов комитет на мултикултурната индустрия.

Браншовите комитети избират свои председатели, които да координират дейностите в съответствие с реда и условията, установени от Устава на БАРОК, одобрен от Национален съвет. Сформираните Браншови комитети подпомагат дейността на Националния съвет чрез участие в преговори за двустранен и тристранен диалог, изясняване на договорните условия, консултации и становища по браншови въпроси и предложения за подписване на колективни трудови договори, както и други документи, пряко засягащи работата в съответната област на културата. Настоящата процедура е, че проектите на договори, изготвени от Браншовите комитети и други документи за културата/творческите индустрии, са одобрени от Националния съвет на БАРОК.

Основните дейности на БАРОК, както е посочено в техните публични презентации и онлайн, включват:

- застъпническа работа за развитието и насърчаването на социалния диалог в културния сектор;
- подобряване на квалификацията на мениджърите в културния сектор;
- установяване на правила за професионална етика в областта на културния мениджмънт в съответствие с международните стандарти;
- насърчаване на политики за подобряване на условията на труд в културния сектор;
- установяване на стандарти за обслужване на клиенти, свързани с културни продукти и услуги;
- установяване на стандарти за управление на качеството в културния сектор;
- организационно и технологично развитие в културния сектор;
- разглеждане на въпроси за финансирането в културния сектор;
- справяне със социалните проблеми на служителите в културата;
- уреждане на спорове, които могат да възникнат в културния сектор чрез създаването на независим арбитражен комитет в БАРОК.

Както бе споменато по-горе, двата ключови синдикати в областта на сценичните изкуства са Съюзът на българските артисти и Съюзът на българските музикални и танцови дейци.

Съюз на българските артисти (СБА)⁵³

СБА е артистична синдикална организация, която представлява интересите на своите членове пред техните работодатели и държавни органи. Създадена през 1921 г., тя е юридическо лице, регистрирано в София, представлявано от Председателя на съюза. Дейностите на съюза са както творчески, така и синдикални (социални). Сред творческите дейности са годишните награди „Икар“⁵⁴ и поддържане на специализирана библиотека със 7 000 абонати.

Членството в СБА е отворено за всеки, който е съгласен с мисията и целите, изпълнява професионални дейности в областта на театъра и свързаните с него изкуства и плаща редовно членския внос. Няма официална статистика за броя на артистите, които са членове на СБА.

Съюзът обхваща 11 гилдии, като: актьори, театрални критици, драматурзи, технически и административни работници, циркови артисти, артисти, работещи в дублажа, съвременни сценични артисти, театрални педагози, музикални артисти, куклено-театрални артисти и други.

Социалната функция на СБА се фокусира върху управлението на три вида фондове:

- Здравен фонд - има за цел да подпомогне членовете на Съюза в медицински операции по спасяване и поддържане на живота и медицински процедури, които не се финансират от националната здравна система.
- Социален фонд - има за цел да подпомага пенсионерите, получаващи пенсия под прага на бедността за страната.
- Фонд за стипендии, който подпомага обучението на студенти във висши университетски програми в театралната област, базирана на конкретни критерии.

Акумулирането на средства в тези три фонда се набира от спонсори, членски внос и продажби на билети, без държавна намеса.

Членството в СБА е отворено за всеки, който е съгласен с мисията и целите, извършва професионални дейности в областта на театъра и сродните изкуства и плаща редовно членския внос.

Съюзът на българските музикални и танцови дейци (СБМТД)⁵⁵

СБМТД е създаден през 1901 г. и е един от първите синдикати в страната. Неговата мисия е да защитава интересите и правата на членовете си в областта на условията на труд и заетостта, като например: работни условия, професионално развитие, права на изпълнителите и т.н. Той обхваща над 2000 професионалисти - изпълнители, учители, диригенти, музиколози, балетисти и народни танцьори, джаз и поп музиканти. СБМТД е член на КНСБ и има капацитета на синдикална организация, която участва в процеса на договаряне и подписване на колективните трудови договори в областта на подсектор „Музика и танц“. СБМТД също така предоставя на своите членове разнообразни културни и социални услуги, както и награди за художествени постижения.

⁵³ Сайт на СБА: <https://uba.bg/en/home-page>

⁵⁴ Сайт на СБА: <https://uba.bg/nominacii-ikar-2020/>

⁵⁵ Сайт на СБМТД: <https://ubmd.bg/en/>

Резултатите от изследването показват, че специалистите, работещи в сектора на комерсиалните/независими изпълнителски изкуства в България, нямат достатъчно информация за това как работи тристранната система в сектора и какви са ключовите въпроси, включени в социалния диалог. Това наистина е обезпокоително, тъй като системата не може да работи ефективно в ситуация, при която общата рамка на трипартизма по отношение на законодателните механизми, процедури, ключови организации и набелязани резултати не са известни или не са достатъчно разбрани от много хора, работещи в сектора.

В България колективните трудови договори на секторно/браншово ниво (чл. 51б от Кодекса на труда⁵⁶) се обсъждат и окончателно се подписват между представителния синдикат и работодателските организации в съответната индустрия или бранш, като Министерството на културата е третата страна в преговорите. Съществуват два Браншови колективни договора в сектора на изпълнителските изкуства, които са подписани и в момента са в сила, както следва:

- бранш „Театър“ - подписан от страните на 28.11.2018 г.
- бранш „Музикално-сценични изкуства“ - подписан от страните на 06.06.2018⁵⁷

Тези договори са валидни в срок от две години и трябва да бъдат преговорени и подписани през 2020 г... Двата колективни договора за подотрасли уреждат проблемите, свързани с трудови отношения в няколко области, като: трудова заетост, образование и квалификация, заплащане на труда, работното време, социална подкрепа, безопасност и здравословни условия на труд, социален диалог и условия за синдикални дейности. Тези колективни трудови договори са приложими само за субсидираните от държавата и общините сценични изкуства, но не и за независимия сектор.

Теми от потенциален интерес

В областта на социалния диалог в СКНИИ има много малко или никакво обществено обсъждане, или пък медийно отразяване. Заинтересованите страни, участващи в настоящото изследване, очертават следните ключови теми в сферата на диалога в СКНИИ в страната, които представляват потенциален интерес за трите участващи страни (служители, работодатели и държава):

- **Работна заплата.** Това е ключов въпрос, особено за независимите изпълнители, участващи в СКНИИ в организациите с нестопанска.. Те работят на основата на проекти, заплащане на непълно работно време и с променливи доходи. Общите им годишни доходи са по-ниски в сравнение със средните доходи в много други сектори на икономиката (с много малки изключения на актьори и музиканти, които участват в комерсиални дейности). Възнаграждението на независимите артисти е един от най-противоречивите въпроси в социалния диалог, защото работодателите предпочитат да наемат артисти, които не са обединени в синдикатите, защото не са защитени с минимални възнаграждения за работа.

⁵⁶ Кодекс на труда: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121>

⁵⁷ Сайт на Министерството на труда и социалната политика: <http://nipa.bg/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0-%D0%B4%D0%B0%BD%D0%BD%D0%B8/>

- **Допълнителен стимул за работа.** Работодателите и мениджърите в сектора се интересуват от предоставяне на допълнителни мотивационни механизми за работа в непарични форми, например издръжка на деца, застраховки „Живот“, здравни и майчински застраховки, пакети за отдых и т.н. Това е така, защото основната цел на търговските компании е да реализират печалба и за тях подобни разходи намаляват техните печалби, докато организациите на независимия сектор („свободната сцена“) нямат достатъчно финансиране дори за основните им дейности, за да могат да си осигурят допълнителни ползи.
- **Социално осигуряване** и пенсионни вноски. Плащането на такива вноски увеличава разходите в бизнеса и поради това не е предпочитано от повечето работодатели в сектора. Те предпочитат да подписват договори на непълно работно време, при които изпълнителят сам плаща социалните осигурителни вноски, които дължи.
- **Организиране на турнета.** Гастролите извън страната и участията в европейски и международни фестивали носят престиж на организациите в сектора, но не и достатъчни приходи. Ангажирането на изпълнителите по време на турне не е регламентирано по отношение на проследяването на всички необходими правила за условията и изискванията на безопасност на труда (с изключение на здравната застраховка, и то само в някои случаи).
- **Възнаграждения от авторско право.** Както бе споменато по-горе, това е източник на приходи за отделни артисти.
- **Нови таланти, които току-що са завършили университет.** Техният статус, схеми за заплащане, условия на заетост са от значение за доста организации, особено по отношение на „звездите“, които са доказали своя талант. Много от тях разнообразяват творческото си портфолио и участват в различни продукции и проекти извън сектора на сценичните изкуства, поради средното ниско възнаграждение в сектора.

Основни бариери и предизвикателства пред социалния диалог

Резултатите от изследването очертават няколко ключови силни и слаби страни в практиката и тенденциите на развитие на социалния диалог в сектора на изпълнителските изкуства на живо в България, както следва:

Силни страни	Слаби страни
<p>Има вече изградена и функционираща тристранна система за социален диалог на национално ниво, както и съответни институции във всички отрасли, включително в областта на изпълнителските изкуства.</p> <p>Творческите синдикати разбират ролята на социалния диалог като основен инструмент за повишаване на общия глас на сектора и необходимостта от преговори с другите две страни в тристранната система.</p> <p>Социалните партньори вече са инвестирали усилия за развитие и подобряване на секторния и браншови социален диалог.</p> <p>Социалният диалог се прилага в страната като легитимен инструмент, подпомагащ създаването на политики по социални въпроси, главно чрез колективните трудови договори в субсидирания от държавата сектор.</p> <p>Усилията за лобиране и застъпничество на артисти, мениджъри, продуценти в сектора на изпълнителските изкуства на живо са ключов инструмент на социалния диалог.</p> <p>В страната има положителни постижения в резултат на социалния диалог, например избягване на дискриминация на работещи на непълно работно време в много сектори, подобряване на баланса между работа и личен живот, равенство между половете и други, включително и в сектора на изпълнителските изкуства.</p> <p>Съществува относително добре работеща гилдия журналисти, занимаващи се със социални проблеми, индустриални отношения, заетост и безработица, проблеми на безопасността и здравето на труда в много сектори и подотрасли.</p>	<p>Няма добре консолидирана дългосрочна стратегия за социален диалог в сектора на национално ниво между работодатели, синдикати и правителството.</p> <p>Обхватът на социалния диалог все още е тесен, тъй като някои важни въпроси все още не са част от социалния диалог, като например: стрес, свързан с работата; тормоз и насилие на работното място; миграция на работна сила.</p> <p>Няма достатъчно съгласуваност на действията между двете големи асоциации на работещите в областта на сценичните изкуства, които са ключови партньори в социалния диалог.</p> <p>Независимите сдружения на музиканти и актьори не играят силна застъпническа и лобистка роля в областта на социалния диалог.</p> <p>Социалният диалог зависи много от националните условия и политическите промени: ако правителството не се интересува от подписване на споразуменията, националните социални партньори нямат голямо влияние в цялостния процес.</p> <p>Програмите за изграждане на капацитет за социалните партньори в много области, обхванати от социалния диалог (напр. обучение, езикови курсове, информационни ресурси и др.) не са достатъчни.</p> <p>Няма достатъчно мерки за равнопоставени възможности за жените да заемат ръководни позиции в сектора на независимите/комерсиални изпълнителски изкуства и във форумите за вземане на решения на всички нива.</p> <p>Тъй като някои изпълнители са едновременно и директори на държавни институции, и мениджъри, тяхното членство както в съответния синдикат на артисти, така и в БАРОК, е неясно.</p>

Резултатите от изследването показват, че ключовото предизвикателство за социалния диалог в СКНИИ като цяло е, че колективните трудови договори не се отнасят до този сектор и не се прилагат в него. Трудността е, че не е възможно да се подпише колективен трудов договор за независима или търговска организация, където няма сформирани и действащи синдикат,

представляващ работещите, какъвто е случаят с преобладаващия тип малки и средни фирми в този сектор. Големите търговски компании в сектора не се интересуват от прилагането на колективни трудови договори, тъй като колкото повече са уредени и защитени условията на труд, толкова по-малка печалба правят (напр. изисквания за минимални заплати, социални и здравни придобивки за служителите и други). Прилагането на правилата и условията на труд се отразяват върху печалбата на фирмата и дивидентите на собствениците на търговските дружества. Това е причината, поради която цялостната система на трудовите отношения в СКНИИ се основава предимно на индивидуални договори, но не и на прилагане на колективни трудови договори.

Третото важно предизвикателство е нестандартизираният и динамичен пазар на труда в разглеждания сектор. Нарастването на "нетипичните" форми на заетост само по себе си носи риск. Временната, непълната или случайната заетост, дори и при официален трудов договор, е много по-малко гарантирана. Съкратените периоди на работа на сценичните изпълнители в СКНИИ не пораждават в повечето случаи осигурителни права и осигурителен стаж, които са им необходими за пенсионно осигуряване.

Какво би могло да стимулира социалния диалог?

Резултатите от изследването показват, че ключовата цел на социалния диалог в СКНИИ в България трябва да бъде да се постигне национална реформа в цялостната подкрепа за статута на сценичните изпълнители във всички аспекти на техните условия на работа и да се реконструира културната политика по начин, който също да подкрепи този сектор в различни форми, които го интегрират с публичния сектор, и не го маргинализират допълнително. Министерството на културата като трета част от тристранната система трябва да играе жизненоважна роля, докато Министерството на труда и социалната политика има важната задача да гарантира спазването и засилването на всички законови разпоредби относно условията на труд в сектора.

Резултатите от изследването очертават няколко важни области и действия за стимулиране на диалога в бъдеще:

Общи стимули и необходими действия

Социалният диалог е огромна част от цялостната екосистема, в която СКНИИ работи. Това също зависи до голяма степен от финансовата стабилност и стратегическото развитие на организациите в сектора. Уязвимостта, работата от проект до проект и дисбалансът между много големите търговски компании и малките и средни НПО в сектора затрудняват прилагането на инструментите и методите за социален диалог. По-долу са дадени някои ключови стимули и действия, които са необходими на национално и регионално/местно ниво за укрепване на финансовия и свързания с труда капацитет на сектора:

- In За да бъдат конкурентни на пазара на продукти и услуги за сценични изкуства в страната, организациите на СКНИИ изискват **достъп до специализирана инфраструктура за изпълнителски изкуства**, която принадлежи на държавата - както за репетиции, така и за представления. Необходимо е да се търсят, картографират, обновяват и адаптират нови пространства/места за показване на продукцията на СКНИИ както в страната, така и в чужбина.

Текущият проект „Топлоцентралата“ - Център за независимо изкуство и култура в София има за цел да реши този сериозен проблем⁵⁸. Бившата ТЕЦ ще бъде преобразувана в общински културен институт със собствен съвет и екип, който ще управлява програмирането. Проектът е инициран от артистичната общност в София и Асоциация АСТ. Той се поддържа от Столична община и ще струва около 5,5 милиона лева. Реконструкцията на старата сграда започна през 2019 г. и планът предвижда две зали за представления, резиденция за международни артисти и други пространства⁵⁹.

- Необходимо е да се преразгледа настоящата методология за разпределение на държавните субсидии, която се основава на приходи, идващи само от самостоятелно генерирани доходи, а не от поканени външни компании и творчески екипи. Достъпът до такива пространства с подходящо оборудване и постоянен административен персонал би увеличил видимостта на СКНИИ в страната и следователно - тяхната аудитория и приходи.
- СКНИИ трябва да търси и прилага **нови модели на вътрешна организация и управление, включително онлайн**, които са в съответствие с предприемаческия климат на 21-ви век в изкуствата, който изисква иновативно мислене и действия, лабораторен и експериментален начин на управление на организации на изкуството, търсене на устойчиви бизнес модели в организацията и управлението..
- **Международното партньорство** трябва да се насърчава на всички нива, и особено в областите на социалния диалог, като се гледа какво правят и прилагат други държави и организации. Създаването и развитието на стратегически алианси от всякакъв вид (свързани с капитал и такива, които се основават на некапиталови партньорски отношения) е от решаващо значение за подобряване на видимостта и финансовата устойчивост на българските организации на СКНИИ, което ще им позволи да подобрят и области, свързани със социалния диалог.
- СКНИИ трябва да бъде много по-добре **признат и подкрепен от общините на местно ниво** - не само в София и големите градове, но също така и в средните и малките градове в България. Създаването на специализирани общински фондове за подкрепа на организации, проекти и екипи, които са извън структурата на държавата, е от решаващо значение. Финансирането на такива средства може да се извърши чрез проучване и използване на различни местни ресурси, напр. процент на разходите за настаняване, платени от посетителите в хотелите.
- Практиката за **предприемачеството и прилагането на бизнес модели**, базирани на изкуства и творчество, трябва да бъдат включени в приоритетите за финансиране от страна на държавните агенции за финансиране, а също така - да бъдат подкрепени с обществено финансиране - предимно начални пари за стартиращи търговски дейности, микрокредити за творчески бизнес, бизнес-инкубатори и бизнес-ускорители в областта на изкуствата, които подпомагат стратегическото бизнес планиране и управление.
- **Държавните проектни субсидии** за сектора трябва да бъдат ясно разработени и значително подобрени по отношение на финансовата рамка и параметрите за предоставяне на подкрепата, вкл. безвъзмездни средства за копродукции и турнета, заеми и безвъзмездни средства за стартиращи компании, създаване и развитие на инкубатори или ускорители за творчески бизнес в сътрудничество с други заинтересовани страни.
- Съществува стратегическа необходимост да се започне развитието на креативна кълъстерна екосистема в страната, където СКНИИ не е изолиран, а работи в партньорство с различни организации от други сектори, като здрамеждусекторните иновации биха помогнали за преодоляването на „фрагментирания подход“ в представянето на сценичната продукция в страната.

58 Сайт: http://actassociation.eu/?page_id=1646

59 Сайт: <https://www.mediapool.bg/savremenno-izkustvo-v-starata-toplotsentrala-na-ndk-news292210.html>

Специфични стимули и действия

Сценични изпълнители и техните съюзи

- Обменът на информация и преките консултации на артисти от съответния синдикат или асоциация на артистите са от първостепенно значение. Съюзът на българските артисти и СБМТД трябва да играят активна роля във всички форми на социален диалог в бъдеще, включително засилена роля за лобиране и защита на статута на независимия сценичен изпълнител. Двата съюза на сценичните артисти трябва да бъдат по-силни и да притежават технически капацитет и компетенции, за да участват в смислен социален диалог, не само свързан с държавния сектор, но и с независимия и търговския сектори.
- Необходимостта от организиране на синдикат или подобна структура, която защитава правата на независимите артисти, включително защита на тяхната трудова заетост, се подчертава в неотдавнашното изследване на независимия културен сектор в България⁶⁰
- Синдикатите и сдруженията на изпълнителите трябва да лобират активно, за да изяснят и защитят правния статут на независимите артисти, така че правителството да може да подкрепи техните осигуровки, да осигури платени отпуски, пенсионни обезщетения след определени години трудов стаж в сектора и т.н.
- Колективните договори биха могли да функционират в СКНИИ само в случай на повишаване на финансовата стабилност в действащите организации с нестопанска цел, тъй като само тогава те биха могли да наемат служители на заплати и да сформират синдикати на организационно ниво, за да се възползват от колективните трудови договори на секторитд, подписани от трите страни в диалога.
- Отделните изпълнители трябва да разбират реалната необходимост и ползи, за да станат членове на един от профсъюзите в областта на сценичните изкуства и да защитават правата си, когато подписват трудови договори с частни работодатели (на непълно работно време, на пълен работен ден, или въз основа на граждански договор). Увеличената членска маса също така ще направи синдикатите финансово по-стабилни и те ще могат да подобрят платформата си за програмиране и да обслужват по-добре своите членове. Подобна „печеливша“ ситуация е много важна за наличието на силен независим сектор, който стои зад социалните права на артистите.
- Съюзът на българските артисти трябва да преразгледа своята стратегия за увеличаване на синдикалните функции, за да може да защитава законно правата на своите членове в случай на трудов конфликт или нелоялно заплащане (какъвто е случаят със СБМТД). Понастоящем техните функции са много по-творчески, социални и оперативни чрез трите създадени фонда (както бе споменато по-горе).
- Необходимо е да се организира пазар за независими изпълнители в България: годишно пространство за офлайн събития⁶¹, както и онлайн портал, който осигурява видимост на портфолиото на тези изпълнители, които са извън държавната субсидирана система. Това може да бъде инициатирано от консорциум от партньори от трите страни на социалния диалог.

60 Българска музикална асоциация и Нели Стоева (резултати от проучване): <https://bgma.bg/wp-content/uploads/2020/04/Independent-Cultural-Sector-in-Bulgaria-Survey-March-2020.pdf>

61 Примери за подобни събития са: MIDEM - www.midem.com; Canadian Performing Arts Marketplace CINARS - <https://cinars.org/>; Australian Performing Arts Market: <https://apam.org.au/>

Работодатели и техните сдружения

- Българската асоциация на работодателите в областта на културата БАРОК трябва да подобри своите дейности и действия във връзка със социалния диалог в СКНИИ и да се превърне в форум за работодатели в сектора, за да обсъждат и решават актуални въпроси, свързани със стабилността на заетостта на изпълнители, повишаване на възнаграждението за работа и осигуряване на достойни и стабилни условия на труд и система за социално осигуряване.

Държавата

- Министерството на културата трябва сериозно да обмисли и включи социалния диалог, трудовите отношения, условията на труд и статута на артиста в Националната културна стратегия (2019-2029), тъй като в момента той не присъства. Статутът на изпълнителите и условията за работа в СКНИИ, както и цялостната подкрепа на независимия сектор трябва да бъдат еднакво приоритетни, заедно с осигуряване на подкрепа и субсидии за държавните и общинските културни организации.

И трите страни

- Целта на социалния диалог е да има разработена и добре работеща рамка за демократично вземане на решения в СКНИИ и затова трите страни в тристранната система, както и всички други органи, които се занимават с трудови правоотношения, трябва да бъдат активно и постоянно участващи в действията и формите на социален диалог, а не само в периодите преди изтичането на колективните трудови договори на всеки две години.
- Страните трябва да допринасят активно за културна политика, която има силен социален акцент и се занимава със статута на независимите сценични изпълнители и артисти. Също така е важно да се открият механизми за заместване на тристранната система на колективно договаряне в СКНИИ, тъй като колективните трудови договори в повечето случаи не са валидни в този сектор.
- Целта на социалния диалог е не просто да се подпише споразумение между трите страни на всеки две години (както се случва в момента), но да включи социалните партньори и правителството в непрекъснат процес на обмен на информация и гледни точки.

Други заинтересовани страни

- **Медии:** Има силна необходимост от провеждане на публични дебати и присъствие в медиите относно статута на артиста в страната: защо той е различен от „работник“ служител“, какви са изискванията на 21-ви век за условията на труд и всички други области, свързани със заетостта на артистите, както и какви са текущите отговорности на трите страни в социалния диалог. Образователни
- **институции:** **Субектите** на социалния диалог, условията на работа и статута на артисти трябва да бъдат включени в учебните програми на програмите за висше образование, свързани с управлението на изкуствата и културната политика в страната. Дисциплините по предприемачество, бизнес планиране, културна политика и мениджмънт и свързаните с тях въпроси са от значение за специализираното средно образование в областта на сценичните изкуства, за да се осигури компетентност и умения за управление на малки фирми в сектора.

Заклучение

Комерсиалният сектор на сценичните изкуства е силно концентриран, фрагментиран, динамичен и разнообразен. Състои се от два типа организации - от една страна преобладаващи малки екипи и „артпредприемачи“ („музикални предприемачи“), работещи от проект до проект без стабилна и дългосрочна държавна подкрепа, и от друга страна - мащабни търговски продуценти, особено в областта на поп-музика и народна музика. Съществува несъответствие между общата стабилност в субсидирания от държавата сектор и уязвимостта на независимия сектор в СКНИИ. Общата липса на конвенционални пространства за независими постановки на сценични изкуства също е ключов въпрос за липсата на финансова стабилност в сектора, това е фактор за създаване на силен фон за финансова стабилност и следователно се отразява в проблемите на социалния диалог.

СКНИИ не е напълно консолидиран и обединен. Неговата цялостна роля на застъпничество и лобиране е доста слаба. Двете сдружения на независимите музиканти и независимата свободна сцена са предприели различни усилия и стъпки за прокарване на правителствените реформи (включително платформата „Споделена визия“ през 2018 г.), но поради ниското ниво на представителство и доста слабата организационна структура, както и липсата на значително финансиране, техните усилия не доведоха до достатъчно успешни преговори за подобряване на статута на независими артисти както в законодателната рамка, така и в културната практика.

Силните страни на социалния диалог в сектора на изпълнителските изкуства в България са, че той е тристранен и правителството играе ключова роля в процеса на преговори. Той обхваща важни въпроси във връзка с условията на работа. Слабите страни са, че основният инструмент на социалния диалог - колективните трудови договори, функционират главно в субсидирания от държавата сектор на сценичните изкуства и не присъстват или не са приложими за търговския сектор, както и за независимия сектор. В първия частните производители и мениджъри на търговски организации не са заинтересовани да прилагат мерки за социална сигурност и условия на труд. Вторият сектор е доста фрагментиран, нестабилен и без достатъчна сила за влияние върху културната политика и социалния диалог в страната.

Основни препоръки

Относно националната културна стратегия и политика

- Министерството на културата трябва да включи развитието на социалния диалог, статута на артиста и работните отношения както в субсидирания от държавата, така и в независимия и търговския сектор като част от Националната културна стратегия (2019-2029).
- Създаването на специален фонд на национално ниво за подпомагане на здравни и осигурителни вноски, пенсии и други обезщетения на независими артисти би било важна стъпка напред.
- Националният фонд „Култура“ трябва да усъвършенства стратегията си за отпускане на средства за проекти по начин, който да подпомага малките организации и стартиращите предприятия, както и творческия бизнес и творческите индустрии под формата на безвъзмездни средства за бизнес планове или заеми с лихва от бенефициента (в сътрудничество с други партньори като банки и бизнес организации).

- Създаването и развитието на здрава екосистема за творчески клъстери в културата и творческите индустрии, включително СКНИИ, е от първостепенно значение за картографиране на местните ресурси за развитие и изграждане на силни коалиции между различни заинтересовани страни, включително и извън целевия сектор с оглед осигуряване на съгласуваност и холистичен подход при осъществяването на всички дейности.

Съюзи и асоциации в сектора

- Съюзът на работодателите в областта на културата БАРОК трябва да бъде много по-активен в иницирането, подкрепата и развитието на социалния диалог в страната, не само в периода на договаряне и подписване на колективните трудови договори, приложими само за субсидираните от държавата организации, но също така да се търсят методи и инструменти за ефективни трудови правоотношения в СКНИИ.
- Съюзите на сценичните изпълнители трябва да имат силни синдикални функции и да защитават правата на своите членове в системата на трудовите правоотношения в страната. Специален акцент трябва да се обърне на жените и младите дебютиращи артисти, намаляването на текучеството в СКНИИ и изтичането на таланти извън страната.
- Важен аспект на социалния диалог в този сектор трябва да бъдат пакетите за социално осигуряване за лица на свободна практика и самонаети изпълнители, за да се приведат техните условия на заетост в съответствие с основната система на трудови възнаграждения в страната.
- Необходимо е да се усъвършенстват уебсайтовете на ключовите социални партньори и тяхното присъствие в социалните медии, за да се увеличи видимостта им, както и да се провокират постоянни обществени дебати относно социалния диалог в този сектор в страната.

Организации и творци в сектора

- Дори и в малък мащаб, организациите в СКНИИ трябва да работят върху разработването на стратегически и модерни подходи в своите дейности, като имат предвид диверсифицирано финансово портфолио от външни и вътрешни източници на приходи, иновативни бизнес модели както онлайн, така и офлайн, както и бизнес модели, основани на международно и местно партньорство.
- По-нататъшната консолидация на сектора е от първостепенно значение, за да може той да играе ролята на мощна сила в тристранната система и социалния диалог в бъдеще чрез ключовите синдикати, но и други заинтересовани страни.
- Създаването на онлайн и офлайн национален пазар за представяне на компании за изпълнителски изкуства, екипи и отделни артисти е важно за увеличаване на възможностите за заетост в сектора.

Други заинтересовани страни и медии

- Университетските програми в областта на управлението на изкуствата и културната политика в страната трябва да обмислят включването в учебните програми на въпроси и дисциплини, свързани със социалния диалог и статута на независимите артисти.
- Средните училища трябва да обърнат внимание на предприемаческите дисциплини с акцент и върху бизнеса, основан на креативност, както и на културата и творческите индустрии.
- Журналистите от конвенционалните медии трябва да вземат под внимание проблемите, бариерите и възможностите за социален диалог в СКНИИ и сектора на сценичните изкуства като цяло постоянно, а не само по време на преговори около изтичането на колективните трудови договори.

Приложения

Приложение 1. Речник на ключови термини⁶²

All Изпълнение на живо - Всички видове музикални изпълнения, театрални, балетни и танцови спектакли, циркови, куклени и мимически представления и всякакви други сродни събития, независимо дали се осъществяват в обществените или в частния сектор, изпълнявани във физическо присъствие пред публика.

Организации за изпълненията на живо - Сградите и местата, където се провеждат представления на живо, а също и продуцентските компании в областта на музиката, танцовото изкуство, театъра и други изпълнения на живо. Те могат да бъдат комерсиални или организации с нестопанска цел. Могат да варират от много малки фирми и , независими организации в областта на изкуството, до големи културни институции като например национален театър или опера.

Социален диалог - всяка форма на постоянна и структурирана дискусия (официална или неформална), която се провежда между социалните партньори (вж. определението по-долу) на всяко ниво (ниво предприятие или компания, отделни клонове, или между секторите) , която има за цел да улесни диалога между тях, да определи съвместни лобистки цели на дадено ниво или да съдейства за споделяне на мнения относно професионални или свързани с трудовата заетост въпроси. Социалният диалог може да бъде свързан с преки отношения между самите социални партньори („двустранен“) или да се развива като отношения между държавни органи и социални партньори („тристранен“).

Социални партньори - представители на работодателите и работниците, или работодателски организации и синдикати.

Работодател - страна по трудово правоотношение, характеризиращо се като трудов договор (или договор за услуга) между работодателя и служителя или работника. Работодателят често е юридическо лице.

Работник - лице, занимаващо се с икономическа дейност.

Колективно договаряне – споразумения, сключени между, от една страна индивидуални работодатели или техните организации, а от друга – организации на работещите (профсъюзи). Могат да се отнасят до различни нива – ниво на предприятие или компания, или клон от съответна индустрия.

⁶² За да се осигури равнопоставеност с другите страни, този речник съответства на терминологията, адаптирана от PEARLE and 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/>

Приложение 2. Ползвани източници

На български език /в хронологичен ред/

НФ "Култура" към КТ "Подкрепа", КНСБ, БАРОК и министърът на културата Боил Банов подписаха нов БКТД за музеите и художествените галерии, юли 2019 / National Federation "Culture" at the trade union "Podkrepa, CITUB and Barok, and the Minister of Culture Boil Banov signed a new collective agreement for museums and art galleries, July 2019:

<http://podkrepa.org/ktd/%D0%BD%D1%84-%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0-%D0%BA%D1%8A%D0%BC-%D0%BA%D1%82-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%B0-%D0%BA%D0%BD%D1%81%D0%B1-%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE/>

Работодателите няма да преговарят за минималните осигуровки: юли 2019 / Employers will not bargain for minimum security, July 2019:

<https://news.bg/economics/rabotodatelite-nyama-da-pregovaryat-za-minimalnite-osigurovki.html?amp=true&fbclid=IwAR0SCDDKbw2AQWshy0ThmntdcCO5UAMV8thxWPeWI3RO4GQcbTGJtDHFNV4>

Видео: Станислав Почтекански, Съюз на българските музикални и танцови дейци / Video: Stanislav Pochtekanski, Union of Bulgarian Musicians and Dancers (Nov 2019):

https://www.youtube.com/watch?fbclid=IwAR2L1_iQ2pQLKw9zZSsqfCsAswi0fcE-Co2FqF0vf2oMluC4LLXD7jQSFP2w&feature=emb_share&v=bzk4fDln5M&app=desktop

Споделена Визия: Анализ на свободната творческа сцена в София за ТЕАТЪР (2018) / Shared Vision: Analysis of the Independent Creative Stage in Sofia for THEATRE (2018):

https://www.sofia.bg/documents/20182/890153/7-Spodelena_vizia_Teatyr.pdf/f0e55139-c118-446b-af27-a9b79165ba48

Браншов колективен договор за музикално-сценичните изкуства, юни 2018 / Sectoral Collective Agreement for Musical Performing Arts, June 2018:

<http://podkrepa.org/ktd/%D1%81%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD-%D0%B1%D0%B5-%D0%BD%D0%BE%D0%B2-%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%88%D0%BE%D0%B2-%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D0%BD-%D1%82%D1%80%D1%83/>

Споделена визия" - Анализ на свободната творческа сцена в София (2018) / Shared Vision: Analysis of the independent creative stage in Sofia (2018):

https://www.sofia.bg/documents/20182/890153/7-Spodelena_vizia_Teatyr.pdf/f0e55139-c118-446b-af27-a9b79165ba48

Нов браншов колективен трудов договор в областта на театралното изкуство, ноември 2016 / New sub-sectoral collective agreement in the field of theatre art, November 2016:

<http://mc.government.bg/newsn.php?n=5778&i=1>

По-високи заплати за висококвалифицираните кадри в музеите и галериите, юли 2017 / Higher Salaries for Qualified Employees in Galleries and Museums, July 2017:

<http://www.knsb-bg.org/index.php/%D0%B2%D1%81%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8-%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/member-news/465-novini-nezavisima-sindikalna-federatziya-kultura/4528-%D0%BF%D0%BE-%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA%D0%B8-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%B8-%D0%B2-%D0%BC%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B8-%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B8%D1%82%D0%B5>

Споразумение Между Национална Федерация „Култгура“ при КТ „Подкрепа“ и Българска асоциация на работодателите в областта на културата БАРОК, Май 2016 / Agreement between National Federation “Culture” at trade union “Podkrepa” and Bulgarian Association of Employers in Culture Barok, May 2016:

<http://podkrepa.org/news/c%D0%BFopa3%D1%83meh%D0%B8e-%D0%BC%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D1%83-%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D1%84%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%BA%D1%83%D0%BB/>

Проект „Развитие на социалния диалог в областта на културата“, Барок, 2013 / Project “Development of social dialogue in the field of culture”, Barok, 2013:

<http://www.barok.bg/page/1225/>

<http://www.barok.bg/page/1225/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%E2%80%9E%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%20%D0%B2%20%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B0/C>

Стратегия за развитие на културата в София 2013-2023 г. / Strategy for Development of Culture in Sofia 2013-2023:

<https://www.sofia.bg/documents/20182/235642/>

<https://www.sofia.bg/documents/20182/235642/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F+%D0%B7%D0%B0+%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0/055afee3-f702-414e-b41e-ddca0ad5a341>

Становище на Гергана Димитрова, Президент на Асоциацията за свободен театър относно Националната стратегия за култура / Opinion of Gergana Dimitrova, President of the Association for Free Theatre on the National Cultural Strategy (2012): <https://www.president.bg/docs/1352301375.pdf>

Синдикалисти искат ясна концепция за културата, февруари 2012 / Syndicates demand a clear concept for culture, February 2012: <https://news.bg/curious/sindikalisti-iskat-yasna-kontseptsiya-za-kulturata.html>

Дейците на културата искат програма за развитие от МС Февруари 2012 / Cultural Professionals Demand a Programme for Development (February 2012) <https://duma.bg/deysite-na-kulturata-iskat-programa-za-razvitie-ot-ms-n27234?h=pdfarchive&pdfarchiveld=2888>

Активен социален диалог в културата, ноември 2010 / Active Social Dialogue in Culture, November 2010:

<http://knsb-bg.org/index.php/%D0%B2%D1%81%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8-%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/1397-aktiven-sotzialen-dialog-i-v-kulturata>

Национален статистически институт, Секция „Сценични изкуства“ / National Statistical Institute, Performing Arts Section:

<https://www.nsi.bg/bg/content/3653/%D1%81%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8-%D0%B8%D0%B7%D0%BA%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0>

Професионални творчески съюзи в България, Министерство на културата / Professional Creative Unions in Bulgaria, Ministry of Culture:

<http://mc.government.bg/page.php?p=154&s=157&sp=0&t=0&z=0>

Кодекс на труда / Labour Code: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121>

За кон са юридическите лица с нестопанска цел: Non-profit Legal Entities Law:

<https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134942720>

Търговски закон / Trade Law:

<https://www.mi.government.bg/bg/library/targovski-zakon-267-c25-m258-1.html>

Български източници на английски език /по азбучен ред/

Bulgaria: Industrial relations profile (2009). European Industrial Relations Observatory Online: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/bulgaria.pdf>

Bulgaria: The Representativeness of the Trade Unions and Employer Associations in the Live Performance Sector, May 2013:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/bulgaria-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-live-performance>

Bulgaria: Breakdown in Social Dialogue in the Live Performing Arts Sector, April 2012
<https://www.fim-musicians.org/social-dialogue-in-bulgaria>

Capacity Building for Social Dialogue in Bulgaria, European Federation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006:
<https://www.eurofound.europa.eu/sr/publications/report/2006/bulgaria/industrial-relations/capacity-building-for-social-dialogue-in-bulgaria>

Casale, Guizeppe (1999). Social Dialogue in Central and Eastern Europe, International Labour Organisation, Geneva.

Collective Labour Agreements Research Methodology, Ministry of Labour and Social Policy, Bulgaria:
<http://nipa.bg/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B8/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F-%D0%BA%D1%82%D0%B4/>

Constitution of the Republic of Bulgaria: <https://parliament.bg/en/const>

Dimitrov, P. (2009). Labour Relations and Social Dialogue in Bulgaria in 2009. Belgrade: Friedrich-Ebert-Stiftung

Draganova, Asya (2019). Popular Music in Contemporary Bulgaria: At the Crossroad, Emerald Group Publishing.

Employment Contracts in Bulgaria: <http://www.bulgaria-labour-law.bg/employment-contract.html>

European Commission (2016), The Role of Social Partners in the Design and Implementation of Policies and Reforms, European Commission

Independent Cultural Sector in Bulgaria – March 2020, Bulgarian Music Association and Nelly Stoeva (Results of Survey):
<https://bgma.bg/wp-content/uploads/2020/04/Independent-Cultural-Sector-in-Bulgaria-Survey-March-2020.pdf>

Kachakova, Violeta (2012). Desktop Analysis of the Bulgarian Contemporary Performing Arts Scene:
http://www.nomaddanceacademy.org/files/files/Bulgaria_CP%20analyses.pdf

Labour Law in Bulgaria, online resource: <http://www.bulgaria-labour-law.bg/start.html>

Ministry of Labour and Social Policy: Collective Agreements:
<http://nipa.bg/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B8/>

Scarby, Elina (2006) Capacity Building for Social Dialogue in Bulgaria, paper:
<https://www.eurofound.europa.eu/sr/publications/report/2006/bulgaria/industrial-relations/capacity-building-for-social-dialogue-in-bulgaria>

Social Dialogue & European Parliament (in BG), by Observatory EurWORK (2008):
<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/bg/sheet/58/social-dialogue>

Working Conditions and Social Dialogue in Bulgaria:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/working-conditions-and-social-dialogue-bulgaria>

Европейски и международни източници

Bernaciak, M. (2015). Beyond the CEE 'black box': Crisis and industrial relations in the new EU Member States, Working Paper 2015.05 (Brussels, European Trade Union Institute – ETUI).

Casale, G. (ed.). (1999). Social Dialogue in Central and Eastern Europe, Budapest: International Labour Organization.

European Commission: Social Dialogue: https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/social-dialogue_en

European Commission (2015). A new start for Social Dialogue, Brussels.

European Social Dialogue: Achievements and Challenges Ahead (Integrated Programme of the EU Social Dialogue 2009-2011, Final synthesis report (May 2011):

<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01000-E.pdf>

Equal Rights: Non Special Rights, UNESCO REPORT (November 2019): <https://en.unesco.org/creativi>

Ключови организации в България⁶³

ACT Association for Independent Theatre: <http://actassociation.eu/>

Bulgarian Association of Employers in the field of Culture "BAROK": <http://barok.bg/>

Bulgara Band: <https://www.facebook.com/Bulgaraband/>

Bulgarian Festival Association: <https://www.bfa.bg/>

Bulgarian Industrial Capital Association (BICA): <http://bica-bg.org/?lang=en>

Bulgarian Industrial Association (BIA): <https://en.bia-bg.com/>

Bulgarian Chamber of Commerce and Industry (BCCI): <https://www.bcci.bg/en.html>

Bulgarian Music Association: <https://bgma.bg/>

Confederation of Employers and Industrialists in Bulgaria (KRIB): <http://krib.bg/en/>

Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria (CITIUB/KNSB): <https://www.knsb-bg.org/>

Confederation of Labour "Podkrepa": <http://podkrepa.org/>

D.vine Band <https://comunicatorbg.com/dvine.html>

Economic and Social Council (ESC): <http://www.esc.bg/en/>

Ensemble Chinari <https://chinaryfolkdance.com/>

Executive Agency "General Labour Inspectorate": <http://www.gli.government.bg/en/>

National Council for Tripartite Cooperation (NCTC): <https://en.bia-bg.com/advocacy/view/21410/>

63 Бел.: Организацията в настоящия превод на доклада са оставени с техните наименования на английски език

Toplocentrala: <http://toplocentralata.com/>

Union of Bulgarian Actors (UBA): <http://uba.bg/en/home-page/>

Union of Bulgarian Musicians and Dancers (UBMD): <https://ubmd.bg/>

Union of Private Economic Enterprise (UPEE)

Union of Private Bulgarian Entrepreneurs "Vazrazdane": <http://www.union-vuzrazdane.eu/>

Организации в СКНИИ в България Организации в СКНИИ в България⁶⁴

36 Monkeys: <https://www.36monkeys.org/>

Ariel Theatre <https://www.arieltheatre.com/>

Art Atelie: https://www.facebook.com/pg/ArtAtelieFood/about/?ref=page_internal

Art Theatre: https://www.facebook.com/pg/%D0%90%D0%A0%D0%A2-%D0%A2%D0%95%D0%90%D0%A2%D0%AA%D0%A0-206725092845082/about/?ref=page_internal

Atom Theatre: <http://atomtheatre.info/>

Ballet Arabesque: <https://www.arabesque.bg/>

Bonini Theatre: <https://www.facebook.com/Bonini-116797392319942/>

Bulgarian Dance Art Foundation: <https://www.bti.bg/ftp/ansambli/AMTII-Plovdiv>

Cantus Firmus Music Agency: <http://cantusfirmusbg.com/>

Classic M Ballet School: <http://balet.classicm-bg.com/>

Derida Dance Center: <http://www.derida-dance.com/qs/>

Hand Theatre, Plovdiv: <http://handtheatre.com/eng/>

Ilkova Theatre: <http://www.ilkovatheatre.eu/>

Legal Art Center: <http://legalart-centre.org/>

Melpomena Theatre: <http://www.melpomenatheatre.com/>

Modern Theatre: https://www.facebook.com/pg/moderntheatre/about/?ref=page_internal

Music Art Center <https://www.musicart-center.com/>

New Theatre: NDK: <http://newtheatre.bg/>

One Dance Week: <https://onedanceweek.com/>

Orange Factory <http://orangefactory.net/>

Playback Theatre „Here and Now“:

https://www.facebook.com/pg/PlaybackTheatreHereandNow/about/?ref=page_internal

Production Company Ajur Piko: <https://ajurpico.com/>

64 Бел: Събраната база данни на комерсиални и независими организации в СКНИИ, като част от изследването, е само за вътрешно ползване

Provokatsia Theatre: <http://provokatzia.gateway.bg/>

Skrin Touring Theatre: <https://www.skrintheatre.com/>

Small Puppet Theatre „Slon“: <http://www.slonthatre.com/>

Small Theatre Company: https://www.facebook.com/pg/SmallTheatreCompany/about/?ref=page_internal

Sofistik-Zivo: <http://sofistik-jivo.com/>

Studio 5: <https://clubstudio5.com/>

Studia Defisto: https://www.facebook.com/pg/Defistostudia/about/?ref=page_internal

Studio "Studentina" : <http://studentina.bg/>

Theatro: <https://www.theatro.bg/>

Theatre "Atelie 313": <http://www.atelie313.com/>

Theatre "A part": <http://www.theatreapart.com/>

The Black Box International Festival: Theatre and Dance: <http://www.blackbox-fest.com/>

Touring Puppet Theatre, Kazanluk:

<https://pktgavrailov.alle.bg/%D0%B7%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B0-%D0%B8-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8/>

Vanya Moneva Choir: <http://www.vanyamonevachoir.com/>

Viva Arte Theatre: <http://www.vivaartetheatre.com/>

Zar Theatre Mim formation: https://www.facebook.com/pg/firetheatre/about/?ref=page_internal

Комерсиални музикални продуценти и места

Arena Armeec: <http://www.arenaarmeecsofia.com/en/>

Monte Music: <https://montemusic.net/>

National Palace of Culture: <http://www.ndk.bg/>

Payner: <http://payner.bg/>

Sofia Music Enterprises: <http://www.sme.bg/en>

Virginia Records - <https://www.virginiarecords.com/>

Фестивали

Apollonia Festival: <https://www.apollonia.bg/>

International Music Festival "Varna Summer": <http://www.varnasummerfest.org/>

International Jazz Festival Bansko: <https://www.banskojazzfest.com/en/>

International Children's Ballet Festival Plovdiv: <http://ballet-fest-plovdiv.com/>

March Music Days - <https://www.marchmusicdays.eu/index.php/en/2018en>

International Festival Muses: <https://muzite.org/en/>

Sofia Music Weeks: <http://www.sofiaweeks.com/>

Европейски и международни източници

Bernaciak, M. (2015). Beyond the CEE 'black box': Crisis and industrial relations in the new EU Member States, Working Paper 2015.05 (Brussels, European Trade Union Institute – ETUI).

Casale, G. (ed.). (1999). Social Dialogue in Central and Eastern Europe, Budapest: International Labour Organisation.

European Commission: Social Dialogue: https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/social-dialogue_en

European Commission (2015). A new start for Social Dialogue, Brussels.

European Social Dialogue: Achievements and Challenges Ahead (Integrated Programme of the EU Social Dialogue 2009-2011, Final synthesis report (May 2011):
<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01000-E.pdf>

Equal Rights: Non-Special Rights, UNESCO REPORT (November 2019):
<https://en.unesco.org/creativity/news/equal-rights-not-special-rights-new-study-calls>

Eurofund: Working Conditions and Social Dialogue in Bulgaria (2008):
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/working-conditions-and-social-dialogue-bulgaria>

Global Jobs Pact Country Scan: Bulgaria (2011). International Labour Organisation, Geneva

International Labour Office (2013). National tripartite social dialogue. An ILO guide for improved governance, Geneva.

Practical Guide for Strengthening Social Dialogue in Public Service Reform, International Labour Organisation (2005):
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--sector/documents/publication/wcms_161205.pdf

Recovering from the Crisis through Social Dialogue in the New EU Member states: The case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia, ed. By Igor Guardiancic (2012):

Recommendation Concerning the Status of Artists (1980):
<https://en.unesco.org/creativity/governance/status-artist>

Talking Through the Crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries, International Labour Organisation, Geneva (2017):
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_548950.pdf

The Value of Social Dialogue, CNV International:
https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c422581b159fd605ca2ddf5d072bacb836ad9de2/CNVI-0106%20Themaboekje-sociale%20dialoog-EN-Low%20res%20clickable.pdf

What Indicators to Measure the Efficiency of Social Dialogue, SOLID South-Med Social Dialogue (2016): http://medsocialdialogue.org/wp-content/uploads/2018/09/1.1.1_Social_Dialogue_Indicators_VF.pdf

Приложение 3. Интервюта с ключови заинтересовани страни⁶⁵

Person	Position	Organisation
Momchil Georgiev	General Secretary	Barok
Nelly Dimitrova-Gomez	Founder & Manager	La Cubania Original
Sijka Kaludova	PR Manager	State Opera Stara Zagora
Asen Asenov	Manager	One Dance Foundation/Festival
Stanislav Pochtekanski	Chairperson	Union of Bulgarian Musicians and Dancers
Nikoleta Ilcheva	Manager	“Sofistic Zivo” dance formation
Petromil Denev	Manager/Founder	Male-Male puppet theatre
Petar Varbanov	Founder and Manager	Studio “Igra”
Daniela Djeneva	Deputy-Rector	Music Academy, Plovdiv
Ivan Drandiyski	Manager	Bulgaria Concert Hall

Приложение 4. Фокус-групи: участници

Фокус-група в Стара Загора (27 септември 2019г.)

Person	Position	Organisation
Darin Petkov	Director	Puppet Theatre Stara Zagora
Zlatina Staneva	Director	Drama puppet theatre, Silistra
Diana Maleshkova	Freelancer	Children’s theatre, logopedic issues
Jacklyn Raphaelova	Director	Drama puppet theatre, Pleven
Hristina Arsenova	Director	State puppet theatre, Burgas
Gabriela Evstatieva	Student	National Academy of Theatre and Film
Valentin Stoyanov	Freelancer	Freelancer
Denitza Kalcheva	Student	National Academy of Theatre and Film
Bogomila Nikolova	Actress	Drama theatre, Lovetch
Elena Doycheva	Director	State puppet theatre Yambol
Temenuzka Haralanova	Director	State puppet theatre, Russe
Zlatina Staneva	Director	Drama Puppet Theatre, Silistra
Mimi Atanasova	Manager	Regional library
Mircho Hristov	International collaboration	Stara Zagora State Opera
Uliana Kioseva	Public Relations Manager	Stara Zagora State Opera
Borislav Hristov	Actor	Theatre-music Center Kurdjali
Efimia Pavlova	Director	Drama Puppet Theatre Sliven
Natalia Aleksieva	Manager	Conglomerate
Plamen Andreev	Director	Trio Theatre
Maryana Zeliaskova	Manager	Chitalishte “Rodina”

⁶⁵ Бел.: Вътрешната база данни съдържа и допълнителни данни за контакт за всички заинтересовани страни, участващи в изследването (например телефон и имейл), които не са за разпространение, като се има предвид изискването за цялостен регламент за защита на данните в страните от ЕС: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_en

Фокус-група в Пловдив (7 ноември 2019г.)

Person	Position	Organisation
Viktor Boychev	Director	State Puppet Theatre
Nina Naidenova, Nikola Shopov PR	Director	State Opera
Boris Zefirov		Theatre of Responsibility
Snejina Petrova	Actress/ lecturer NBU	Legal ART Center
Svetlana Koleva	Painter, artist	Freelancer
Krassimira Krastanova	Associate Professor	Plovdiv University
Ceca Taseva	Music Teacher	Secondary School
Valeri Kiorlenski	Actor	State Drama Theatre Plovdiv
Emil Mirazchiev	President	Art Today Association
Tomi Popechkin	Manager	Aila Dance Store
Toni Mihova	Expert	Freelancer
Zlatko Zlatanov	Expert	Freelancer
Penka Paneva-Kafelova	Translator	Freelancer

Фокус-група в София (29 ноември, 2019 г.)

Person	Position	Organisation
Vesselin Dimov	Actor, Chairperson	Act Association
Vassilka Shiskova	Theatre Marketing	Act Association
Boris Zafirov	Manager, Actor	Theatre of Responsibility
Adi Kuneva	Coordinator/Manager	Act Association
Maria Trosheva	Musician	National Academy of Music
Maya Tosheva	Musician	National Academy of Music
Natalia Georgieva	Musician	National Academy of Music
Ekaterina Kuncheva	Lecturer	National Academy of Theatre and Film Arts
Dessislava Stoycheva	Lecturer, Project coordinator	British Council
Stanislav Radoslavov	PR specialist	Freelancer
Lora Nedyalkova	Actress	Sfumato
Simona Zdravkova	Actress	Sfumato
Milena Stratieva	PR manager	Theatre Sofia
Lyubomir Kolaksazov	Producer	Freelancer
Petromil Denev	Director/Founder	Theatre Male Male
Ilyana Hubenova	Coordinator/Manager	Ha-ha-ha improv theatre
Silvia Naydenova	Actress	Theatre for Youth
Niqa Yalumova	Theatre production, student	National Academy of Theatre and Film Arts
Viliana Panteleeva	Theatre production, student	National Academy of Theatre and Film Arts
Diulyana Kostadinova	Theatre production, student	National Academy of Theatre and Film Arts

Кредити

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
Gerd Altmann (Pixabay), p.16
Sebastian Mark (Unsplash), p.28
Jorge Royan (Wikimedia), p.29
Miikka Luotio (Unsplash), p.32
Ryan Brownell (Wikimedia), p.74