

**Studiu: condițiile de muncă și accesul la protecție socială în sectorul
cultural independent din Moldova (SCI)**

Cuprins

Introducere.....	2
I. Muncă și condiții de muncă în sectorul cultural independent	
1. Tendințe generale.....	6
2. Munca în sectorul cultural independent din RM.....	8
II. Protecție socială pentru artiștii și lucrătorii din sectorul cultural independent	
1. Tendințe generale.....	23
2. Cadrul legal în domeniul culturii cu privire la protecția socială a lucrătorilor culturali în Moldova.....	23
3. Cadrul legal general cu privire la protecția socială.....	25
3.1 Dreptul la pensie.....	28
3.2 Dreptul la asigurare medicală.....	30
4. Bune practici.....	31
Concluzii	37
Recomandări.....	40

Introducere

Legislația RM operează cu diferiți termeni pentru a desemna lucrătorii culturali. Spre exemplu, *Legea cu privire la cultură* folosește termenul **lucrător din cultură** pentru a defini orice persoană aflată în relații de muncă cu o organizație de cultură (uniuni de creație, bresle, asociații, inclusiv obștești, organizații, instituții și întreprinderi ce desfășoară o activitate culturală). *Legea cu privire la oamenii de creație*, folosește termenul de **oameni de creație și oameni de creație profesioniști**. Oamenii de creație reprezintă o categorie mai largă care include toate persoanele care creează valori culturale, interpretează opere de artă și realizează activități de creație. Oamenii de creație profesioniști sunt persoanele care dețin studii de licență în domeniul literaturii, artei sau jurnalismului și activitatea de creație constituie principala sursă de existență. În același timp, *Legea culturii* prevede la art. 11 alin (3) că „*Omul de creație profesionist și cel neprofesionist sînt egali în ceea ce privește dreptul la proprietate intelectuală, dreptul de a dispune liber de rezultatele muncii sale, dreptul la asistență din partea statului.*”

În acest studiu vom folosi termenul de **lucrător cultural** conform definiției UNESCO, pentru a desemna toate persoanele care desfășoară o activitate culturală (A+B), precum și lucrătorii care desfășoară alte activități în cadrul sectorului cultural (C).

	Sector cultural	Alte sectoare
Activitate culturală	A	B
Alte activități	C	D

Figura 1. Matricea UNESCO privind ocuparea forței de muncă în domeniul culturii

Vom utiliza termenul de **artist**, conform definiției UNESCO ca fiind orice persoană care creează, participă prin interpretarea sa la crearea sau re-crearea de opere de artă, care consideră creația sa artistică o parte esențială a vieții sale, care contribuie la dezvoltarea artei și culturii și care este recunoscut sau solicită să fie recunoscut ca artist, indiferent dacă este sau nu legat în mod explicit prin anumite raporturi de muncă sau de asociere¹.

Termenul de **sector cultural independent** îl înțelegem ca fiind sectorul cultural distinct de sectorul cultural public și de cel comercial, format din actori culturali care își organizează munca în mod autonom, fie ca persoane fizice, fie în entități asociative. Sectorul cultural independent (SCI) este caracterizat pe deoparte de **autonomia față de stat**, în sensul în care entitățile din SCI se crează fără contribuția statului, se autogestionează și decid autonom asupra conținutului artistic și cultural. Pe de altă parte, o trăsătură a SCI este și **autonomia sectorului față de logica comercială** și de comodificare a culturii și artei, definită de **caracterul non-profit** al entităților culturale. Prin urmare entitățile juridice din SCI pot avea următoarele forme de organizare cu scop nelucrativ: asociație obștească, fundație, instituție privată². În același timp, sectorul cultural independent include artiști și lucrători culturali neafiliați unei entități juridice, care își prestează munca ca liber profesioniști (freelanceri). *Ancheta Eurostat privind forța de muncă în Uniunea Europeană* definește freelancerii ca fiind „persoanele care lucrează în propria afacere, fermă agricolă sau

¹ Recommendation concerning the Status of the Artist, UNESCO, 1980

² Conform Legii Nr 86/2020 cu privire la organizațiile necomerciale

desfășoară o activitate profesională în scopul de a obține un profit și care nu angajează alte persoane”³. Liber profesioniștii reprezintă o categorie destul de vastă, în cadrul acestui studiu ne vom referi la persoanele care nu au un angajator și care desfășoară activitate culturală independentă în diverse forme (contracte de prestări servicii, contracte de autor, patentă, vânzarea produselor culturale proprii, burse, rezidențe și mobilități artistice). Dincolo de forma de organizare a muncii, pentru Miki Braniște firul roșu care definește sectorul cultural independent este „*condiția de inadecvare cu sistemul repertorial, poziționarea critică și căutarea unei estetici personale*”⁴.

Lucrătorii din sectorul cultural independent se confruntă cu provocări specifice, precum relații de muncă atipice, prevalența liber profesioniștilor, locuri de muncă multiple, instabilitate structurală, remunerare neregulată și fluctuantă, condiții de muncă precare, mobilitatea transfrontalieră ridicată - provocări care afectează drepturile lucrătorilor culturali și accesul la protecție socială. Pornind de la aceste tendințe ale muncii în sectorul cultural, studiul are drept scop evaluarea condițiilor de muncă și a accesului la măsuri de protecție socială ale artiștilor și lucrătorilor culturali din sectorul cultural independent din Moldova.

În scopul evaluării condițiilor de muncă au fost analizate experiențele directe ale artiștilor și lucrătorilor culturali prin intermediul unui chestionar și a unor serii de interviuri. **Chestionarul** a fost completat de 56 artiști și lucrători culturali, 6 respondenți au fost excluși din eșantion pentru că își desfășoară activitatea exclusiv în sectorul public sau comercial. Din eșantionul de 50 de respondenți, 72% se identifică ca parte din sectorul cultural independent, 18% nu știu cum se identifică și 10% se identifică ca parte din industriile creative. Întrucât nu am identificat diferențe semnificative în modul de organizare a muncii și a condițiilor de muncă, în cadrul studiului am analizat eșantionul total de 50 persoane.

Totodată au fost realizate **28 interviuri** cu artiști vizuali, artiști multimedia, scriitori, regizori, curatori manageri și lucrători culturali din sectorul cultural independent, **1 interviu** cu o membră a grupului de lucru pentru adoptarea Statutului lucrătorilor culturali din România.

Pentru evaluarea accesului la protecție socială au fost analizate datele din chestionar și interviuri, precum și **analiza legislației** relevante. Totodată, studiul cartografiază **bune practici** și exemple de politici publice pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției sociale a lucrătorilor culturali.

Profilul persoanelor intervievate

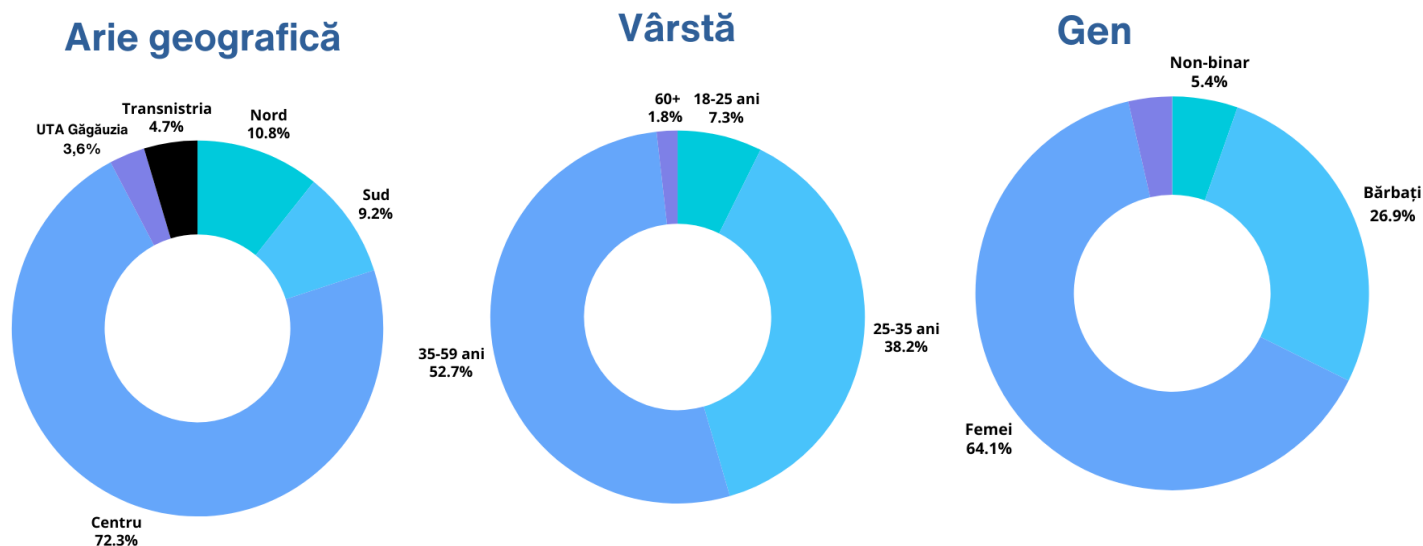
Interviu 1 - artistă multimedia	Interviu 16 - artist multimedia
Interviu 2 - artistă, curatoare, lucrătoare culturală	Interviu 17 - manager cultural
Interviu 3 - lucrătoare culturală	Interviu 18 - lucrătoare culturală
Interviu 4 - lucrătoare culturală	Interviu 19 - lucrătoare culturală

³ Eurofound (2019), Self-employed person, European Industrial Relations Dictionary, Dublin <https://www.eurofound.europa.eu/ro/node/23824>

⁴ Miki Braniște, Creativitatea-marfă: o perspectivă din interiorul scenei culturale independente clujene 2009-2019, pag. 98, Idea, 2021

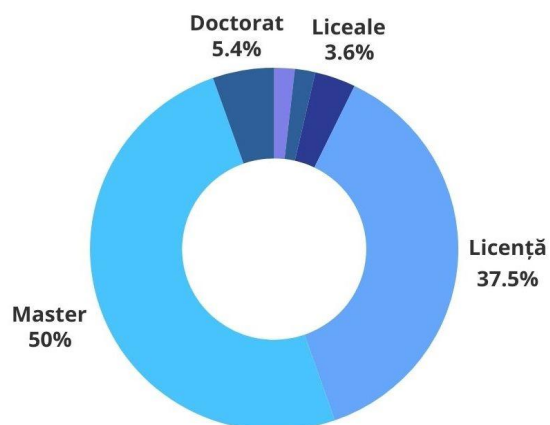
Interviu 5 - actoare și lucrătoare culturală	Interviu 20 - artistă și manageră culturală
Interviu 6 - scriitoare și regizoare	Interviu 21 - artistă multifuncțională
Interviu 7 - artist vizual	Interviu 22 - fotograf
Interviu 8 - artist și lucrător cultural	Interviu 23 - fotografă, manageră culturală
Interviu 9 - artist vizual	Interviu 24 - manager cultural
Interviu 10 - regizoare, scenaristă, producătoare de film	Interviu 25 - fotograf documentar
Interviu 11 - curator și manager cultural	Interviu 26 - regizoare de film
Interviu 12 - artist vizual	Interviu 27 - operator de imagine, fotograf
Interviu 13 - scriitoare, promotoare culturală	Interviu 28 - manager cultural
Interviu 14 - artistă, curatoare, manageră culturală	Interviu 29 - membră a grupului de lucru pentru adoptarea Statutului Artistului în România
Interviu 15 - artistă vizuală, manageră culturală	

Profilul demografic al respondenților la chestionar

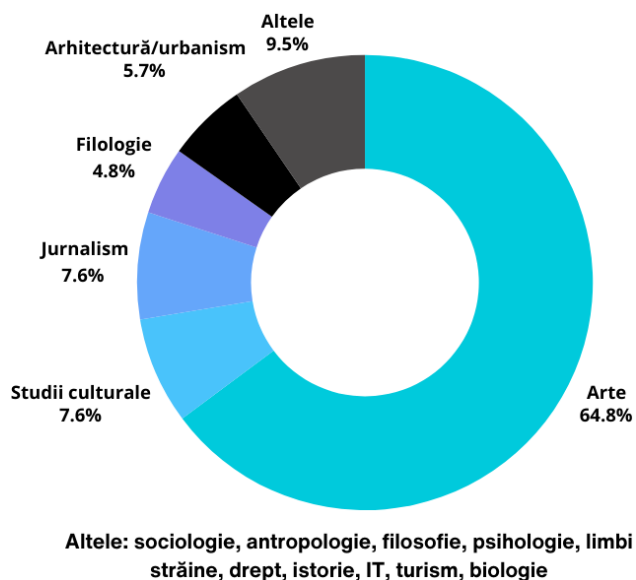


Profilul ocupațional al respondenților la chestionar: cinematografie, regie, dramaturgie, scenaristică, teatrologie, artă contemporană, arte vizuale, arte decorative, arhitectură și urbanism, design grafic, literatură, design de sunet, muzică, actorie, jurnalism, traductologie, curatoriat, management cultural.

Nivelul de studii



Domeniul de studii



I. Muncă și condiții de muncă în sectorul cultural independent

1.1 Tendințe generale

Studiile realizate la nivel european arată că munca artiștilor și lucrătorilor culturali este caracterizată de **relații atipice de muncă**, munca cu fracțiuni de normă, al doilea și al treilea loc de muncă, munca pe o perioadă determinată, locuri de muncă care implică ore suplimentare neplătite, și munca în baza contractelor atipice (contractul de prestări servicii, contractul de autor)⁵.

Munca atipică se referă la relațiile de muncă neconforme modelului standard sau «tipic» al muncii cu normă întreagă, prestate regulat, sub incidența unui contract încheiat pe perioadă nedeterminată, cu un singur angajator. În plus, munca tipică presupune un anumit grad de siguranță a locului de muncă, un program de lucru standard, un venit regulat și, prin intermediul sistemelor de protecție socială care îi vizează pe salariați, plata unei pensii, acoperirea tratamentului medical în caz de boală și ajutor de șomaj.⁶ Salariații încadrați în câmpul muncii în cadrul unor raporturi juridice de muncă tipice beneficiază de toate drepturile muncii și se bucură de protecția socială și economică garantate de către stat prin legislația muncii. Aceste drepturi nu sunt asigurate sau sunt doar parțial respectate în cadrul raporturilor juridice de muncă atipice.

În sector prevalează **munca liber-profesioniștilor**, contractele pe termen scurt sau o combinație între angajare și activitate independentă. Un număr mare de artiști și de lucrători culturali sunt liber-profesioniști, ceea ce generează condiții de muncă precare, inclusiv lipsa unui venit regulat (cauzat de perioade de inactivitate), niveluri relativ scăzute ale venitului mediu, acces redus la securitate socială. În 2019, 32 % din lucrători din sectoarele culturale și creative din UE-27 erau liber-profesioniști comparativ cu 14 % din totalul forței de muncă.

Prevalența liber-profesioniștilor în sectorul cultural independent are implicații importante pentru înțelegerea situației precare a multor lucrători culturali. Lucrătorii culturali liber-profesioniști au acces limitat la sistemul de protecție socială de care beneficiază angajații: de exemplu, dreptul la concediu de odihnă, concediu de îngrijire a copilului, concediu de boală, contribuții la pensii.

Chiar și atunci când lucrătorii culturali au un contract de muncă, acesta este atipic, cu **timp parțial, pe durată determinată, pe bază de proiect**. Persoanele angajate în baza contractelor determinate și de scurtă durată se confruntă cu un acces imprevizibil la securitatea socială, venituri imprevizibile și perspective de angajare nesigure, în comparație cu media pe economie.

Munca în bază de proiect, este direct afectată de raportul triunghiular dintre *angajator-angajat-donator*, în special de două condiții: *sustenabilitatea financiară* a organizațiilor și fenomenului numit *cursa spre limita inferioară a salariilor*.

Prin sustenabilitate financiară ne referim la **tipul de finanțare** (structurală, de lungă durată, sau în bază de proiect cu o perioadă scurtă de la o lună până la un an) și la **capacitatea**

⁵ EU framework for the social and professional situation of artists and workers in the cultural and creative sectors

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/747426/EPRS_STU\(2023\)747426_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/747426/EPRS_STU(2023)747426_EN.pdf)

⁶ European Industrial Relations Dictionary

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

organizației de a atrage alte surse de venit decât granturile. Sectorul cultural independent este organizat juridic în entități non-profit, în mare parte acestea sunt asociații obștești. Acestea nu sunt de obicei generatoare de venit (ca și entitățile din domeniul privat) și nu au bugete anuale prestabilite și continue (ca și instituțiile din domeniul public), dar activează în mare parte în bază de proiect, iar acest fapt determină ONG-urile să reproducă formele de muncă atipică, fiind constrânse, fie direct de către finanțatori, fie pur și simplu de caracterul temporar al finanțărilor, să încheie cu angajații lor contracte de muncă pe durată determinată, contracte cu fracțiuni de normă sau să încheie contracte atipice (de prestări servicii, de autor sau să lucreze cu unii angajați în bază de patentă)⁷.

„Nu există nicio modalitate de a plăti salarii personalului, aproape toate proiectele pentru care aplicăm au finanțare pentru activități și nu pentru salarii.” (respondentă chestionar)

„Trebuie să ai rulaj mare de proiecte pentru a reuși să angajezi personal. Multe granturi sunt exclusiv orientate pe livrabile și nu prevăd resurse pentru remunerarea muncii.” (Interviu 4)

„Logica de proiecte e dăunătoare și e cauza precarității. Cel puțin asta mă ține la jobul meu actual pentru că există o finanțare pe câțiva ani și există o siguranță că munca mea poate să fie plătită full time.” (Interviu 19)

Prin **cursa spre limita inferioară** a salariilor ne referim la faptul că în lipsa unor oportunități de finanțare, organizațiile tind să diminueze *costul forței de muncă încă din faza de elaborare a proiectelor, fie prin reducerea orelor de lucru bugetate, fie prin reducerea salariilor*.⁸

În acest raport triunghiular dintre finanțator-angajator-angajat, finanțatorul are o putere de decizie destul de mare în privința organizării și controlul muncii, în legătură cu numărul de persoane remunerate, valoarea remunerării, mecanismul de control asupra muncii prestate, tipurile de contracte care vor reglementa aceste relații, precum și drepturile și garanțiile care pot fi acoperite din grant. *„Abia anul asta am reușit să negociem cu donatorii un contract de muncă full time cu o persoană în organizație.” (Interviu 3)*

Deși finanțatorul are un rol important în modul de organizare și control al muncii, acesta nu poartă nicio responsabilitate legală față de muncitoarele și muncitorii angajați în cadrul proiectelor pe care le finanțează sau asupra respectării drepturilor salariaților.

Miki Braniște oferă o imagine de ansamblu asupra muncii și condițiilor de muncă în sectorul cultural independent din Cluj, care cartografiază trăsăturile muncii în SCI: munca fragmentară, în bază de proiecte, pe perioade scurte, prevalența contractelor atipice (drept de autor și prestări servicii), precaritatea cauzată de venituri mici și lipsa protecției sociale, multiple locuri de muncă ca mecanism de supraviețuire, autoexploatarea și extenuarea profesională.

„În cazul unei finanțări AFCN, durata proiectului este de obicei în jur de șase-șapte luni. Cele mai întâlnite forme de contract sunt cele de drepturi de autor pentru artiști, și prestări de servicii pentru echipa de management/ organizare/ producție/ comunicare și echipa tehnică, pe durate foarte scurte...Sumele cu care echipa de implementare este

⁷ Nenescu L., Felixibilă, atipică, precară: specificul muncii în ONG-urile din Republica Moldova <https://platforma.md/archive/392494>

⁸ Guga Ș., Munca atipică în România de la izbucnirea crizei: o perspectivă de ansamblu, București, 2016

retribuită...erau calculate întotdeauna ultimele, în funcție de costurile artistice și de producție. Modul de retribuție...este pe termen foarte scurt, cu sume mici, iar plata asigurărilor sociale, de pensie și sănătate revine colaboratorilor înșiși, din aceleași sume mici. Pentru a se putea întreține și să plătească o chirie, lucrătorii independenți trebuie să lucreze în paralel la mai multe proiecte, fapt care scade calitatea muncii și aduce cu sine extenuare, diminuarea motivației etc. Ei intră, în mod inevitabil, într-o capcană, aceea a depunerii de proiecte continue, la orice fond disponibil, pentru a asigura existența spațiului, activităților și organizației, ceea ce determină un ritm greu de susținut, după mulți ani de lucru la aceeași intensitate.⁹”

1.2 Munca în sectorul cultural independent (SCI) din Republica Moldova

Pentru multe activități culturale și artistice nu există locuri de muncă în sectorul public sau privat. „Sunt membră a UAP și a nu știu câte ONG-uri, dar ele nu oferă niciun job ca pictor. Joburi pe direcția mea de activitate nu sunt, ca și la mulți alții.” (Interviu 1). „După ce am absolvit, vroiam să fiu artistă și curatoare de artă contemporană, dar înțeleg că nu sunt asemenea locuri de muncă.” (Interviu 2)

În lipsa unor locuri de muncă, artiștii și lucrătorii culturali se angajează în alte domenii (uneori în domenii conexe, alteori în alte domenii) pentru a obține o sursă stabilă de venit și acces la protecție socială, iar munca de artist și lucrător cultural independent se întâmplă în timpul liber. „Oamenii au nevoie de joburi ca să existe și prin urmare se creează impresia că artiștii independenți sunt integrați pentru că sunt angajați care la muzeu, care la TV, care la tipografie. Dar nu sunt integrați ca și artiști. Aceștia, în timpul lor, după job, se ocupă de parcursul lor cultural și artistic.” (Interviu 1)

În același timp, în lipsa unor locuri de muncă corespunzătoare în sectorul public sau privat, artiștii și lucrătorii culturali își creează propriul loc de muncă, construind cadrul de care au nevoie pentru dezvoltare profesională în sectorul cultural independent. „În SCI nu-ți găsești un loc de muncă, trebuie să îl construiești. În 2015 am înregistrat o asociație obștească. Primii ani nu am fost plătiți pentru munca noastră, chiar am investit banii noștri în organizație. În 2019 am început să primim niște onorarii, dar trebuia să facem și contabilitate și producție și joc.” (Interviu 3)

Analizând datele din chestionar și interviurile, observăm că modelele de muncă în sectorul cultural independent din Moldova, conturează câteva profiluri ale lucrătorilor culturali.

1. Lucrători culturali care **muncesc exclusiv în SCI**. Conform datelor din chestionar doar **15%** din respondenți au un singur loc de muncă.
2. Lucrători culturali pentru care **munca de bază este în SCI**, dar paralel muncesc și în alte domenii. Rezultatele chestionarului indică că **49%** de respondenți au locul de muncă de bază în SCI, iar în paralel muncesc în alte domenii.
3. Lucrători culturali pentru care **munca de bază este în alt domeniu**, dar activitatea artistică și culturală este în SCI. Conform chestionarului, **36%** din respondenți au un loc de muncă de bază în alt domeniu decât SCI.

⁹ Miki Braniște, Creativitatea-marfă: o perspectivă din interiorul scenei culturale independente clujene 2009-2019, pag. 145, Idea, 2021

În general, foarte puțini lucrători culturali reușesc să supraviețuiască exclusiv din munca în SCI. O artistă recunoaște că a munci exclusiv în SCI este un privilegiu. *„Este un privilegiu faptul că fac doar muncă culturală ca să-mi câștig existența.”* (Interviu 6).

Unii reușesc să lucreze exclusiv în SCI pentru că organizația a obținut o finanțare structurală pentru câțiva ani iar acest lucru le permite pentru o perioadă determinată să-și câștige existența exclusiv din SCI. *„În 2021 am început să lucrez full time în SCI, pînă atunci am lucrat în diferite instituții pentru a-mi asigura un venit stabil.”* (Interviu 3).

Alții reușesc să aibă un loc de muncă exclusiv în SCI, combinând mai multe funcții în cadrul organizației pentru a reuși să câștige un venit care să le asigure existența. *„La moment funcționez total pe asigurare financiară din SCI dar este dificil și nu știu dacă o să fie funcțional pe termen lung. Tebuie să acopăr mai multe poziții ca să am venitul necesar.”* (Interviu 4)

Din cauza veniturilor sporadice și instabile în SCI, unii lucrători culturali lucrează în alte domenii pentru a-și putea acoperi necesitățile de lucru în sectorul SCI, precum spațiul de lucru sau materiale necesare pentru activitatea artistică. *„Lucru de bază este în SCI, dar caut și alte surse de existență pentru că atunci când nu avem finanțări nu avem nici cu ce plăti chiria, pe care o plătim din buzunarul nostru.”* (Interviu 14)

O altă lucrătoare culturală își desfășoară activitatea într-o asociație obștească iar în paralel mai are alte 3 locuri de muncă, de profesoară de artă, de instructoare yoga și o muncă administrativă. *„Mai am o muncă administrativă tot în baza contractului de prestări servicii, acolo remunerarea tot nu e mare, dar mă ajută să-mi acopăr cheltuielile de bază și cheltuielile pentru munca culturală. Totodată organizez cursuri de yoga ca să pot achita chiria spațiului în care desfășurăm activitatea culturală.”* (Interviu 15)

Un artist recunoaște că pentru a supraviețui în SCI este nevoit să facă și artă comercială, iar din arta comercială se întreține pe sine și achită chiria atelierului și spațiului de artă și cultură independentă. *„Venitul meu provine din artă dar nu din arta pe care o promovăm în SCI. Lucrez la comandă, fac tot felul de chestii, instalații, picturi, sculpturi, butaforii. Adică sunt nevoit să fac artă comercială ca să pot supraviețui. Din banii pe care îi fac cu arta comercială, mă întrețin și-mi achit chiria atelierului și a spațiului artistic pe care îl gestionez și în care facem artă independentă.”* (Interviu 7)

Pentru majoritatea persoanelor intervievate munca de bază este echivalentă cu sursa principală de venit care se poate schimba de-a lungul anilor, însă identitatea profesională de bază și parcursul profesional continuu constă în activitatea lor artistică și culturală. *„Munca în sectorul cultural nu e de bază, în sensul sursei de venit, dar e de bază în sensul în care fac muncă culturală permanent, de ani de zile, iar celelalte munci se schimbă permanent, munca de pedagog pe cea de consultant și tot așa.”* (Interviu 5)

O artistă care are locul de muncă de bază în sectorul public însă activitatea artistică se desfășoară în cadrul unui ONG dar și ca freelancer, precizează că munca de bază versus secundară *„E o întrebare controversată pentru că pe deoparte, munca ca lucrător cultural este metoda de lucru de bază, dar pe de altă parte ca lucrător cultural nu ai posibilitatea să supraviețuiești și ai nevoie de alte surse de existență pentru că din onorariile de artist nu poți supraviețui.”* (Interviu 2)

O altă lucrătoare culturală mărturisește că dacă munca de bază ca și sursă principală de venit este în alt domeniu, asta nu înseamnă că timpul și volumul de muncă dedicat muncii în SCI este mai mic. *„Am început să lucrez în SCI inițial ca voluntară, apoi part-time pe care o perioadă lungă de timp l-am combinat cu un job de bază. Așa că munca în SCI era într-un fel*

secundară, deși ca volum de muncă era foarte mult, dar nu puteam să mă bazez financiar pe munca din sector.” (Interviu 4)

O altă artistă multimedia este angajată la două joburi în instituții publice de stat, care împreună fac un full-time. Veniturile de bază ale artistei provin din salariile din sectorul public, însă activitatea de artistă se realizează în afara joburilor. *„Sunt angajată în câmpul muncii, dar cu totul deplasat, colateral, mai degrabă o sursă de existență decât activitatea mea artistică, care este independentă de oricare altă structură.” (Interviul 1)*

În general, **munca în SCI din Republica Moldova este caracterizată de următoarele trăsături.**

1. Lipsa de recunoaștere că munca culturală este muncă.

Conform persoanelor interviewate, una dintre cele mai mari probleme care afectează condițiile de muncă în sectorul cultural independent, este lipsa de recunoaștere a muncii artiștilor și lucrătorilor culturali ca muncă.

„Cea mai mare provocare în legătură cu munca este că te simți ca stropul de apă în ocean. În primul rând pentru că munca pe care o facem nu este recunoscută ca și muncă. Fără această recunoaștere este evident că nu se respectă drepturile muncii. Nici nu poți să zici că aceste drepturi se încalcă, ele pur și simplu nu există.” (Interviu 5)

„O altă provocare este că nu-i recunoscută munca, și te gândești dacă trebuiește cuiva pictura ta sau nu?!” (Interviu 16)

„Munca noastră este foarte specifică, niciodată statul nu știe cum să ne integreze pentru că noi în principiu nu existăm, asta este cea mai mare problemă. Nu avem niciun statut. Munca noastră nu-i recunoscută ca muncă. Cred că este foarte convenabil să nu existăm, nimeni să nu aibă responsabilitatea pentru asigurarea noastră medicală și socială.” (Interviu 6)

„Statul și partenerii internaționali trebuie să recunoască că munca culturală este muncă și trebuie plătită.” (Interviu 3)

2. Multiple locuri de muncă. Conform chestionarului, **41%** din respondenți lucrează la 3+ locuri de muncă, **44%** lucrează la 2 locuri de muncă și **15%** au un singur loc de muncă.

Conform chestionarului, 31% din respondenți au indicat că unul dintre mecanismele de supraviețuire ca lucrători în SCI, este angajarea la locuri de muncă multiple. *„Nu cunosc pe nimeni în Moldova care să poată să trăiască din scris sau din evenimente culturale. Poate sunt scriitori care pot să aibă un job cât mai apropiat de scris, un job de cercetare, la academie. Dar majoritatea lucrează în IT, în PR, copywrite, lucruri care sunt departe de zona literară.” (Interviu 13)*

3. Muncă plătită și neplătită

Mai mulți artiști interviewați au recunoscut că proiectele artistice care se încadrează în SCI sunt proiecte personale la care artiștii lucrează investind propriile resurse financiare, voluntar, în timpul rămas liber între joburile care le asigură existența.

„Noi băgăm atâta muncă, și atâta timp și efort dar ca atare totul facem gratis. Din cauza asta toți trebuie să ne câștigăm pâine cu altceva, pentru noi asta nu este un fel de hobby, dar o muncă pentru că noi nu putem spune: "Haideți să nu facem teatru luna asta." Oamenii știu că teatrul există și trebuie să iasă la public în fiecare sezon.” (Interviu 21)

Unii artiști divizează munca lor în muncă artistică care se încadrează în SCI și pe care o fac voluntar și fără a fi remunerați (sau remunerați foarte puțin) și muncă artistică la comandă, care le asigură existența.

„De obicei tot ce e legat de activitatea artistică e pe cont propriu, iar bani fac de obicei din prestări de servicii ca fotograf, și asta nu e legat de activitatea mea artistică. Activitatea artistică acoperă 10-20% din cheltuieli.” (Interviu 22)

Unii artiști preferă să lucreze la proiectele personale fără a aplica la granturi pentru că grantul are o structură rigidă și impune limite, inclusiv de timp, care limitează creativitatea și procesul artistic.

„Am lucrat 7 ani la un proiect în care am investit o mulțime de bani și timp. Atunci când am început să filmez, am crezut că șase luni vor fi suficiente. Și apoi au trecut trei ani și mi-am dat seama că acesta este doar începutul. Dacă aș fi luat vreun grant aș fi fost foarte nervos pentru că trebuia să livrez ceva, trebuia să raportez. Nu am căutat niciodată granturi pentru că acest proiect este un indicator pentru mine.” (Interviu 25)

În același timp, artiștii recunosc că este foarte dificil să găsească timp liber și resurse pentru a continua proiectele lor artistice pentru că sunt extenuați la joburile pe care le fac pentru a supraviețui. *„Lucrez la proiectele mele artistice în timpul liber și timp liber nu-mi prea ajunge, fiindcă lucrând ca freelancer e foarte greu să-mi păstrez calmul. Fie proiecte nu sunt sau accept prea multe proiecte pentru că înainte nu am avut niciun proiect și nu știu când o să vină următorul proiect, așa că le accept pe toate până înțeleg că e prea mult și nu mai pot și sunt deja în burnout.” (Interviu 22)*

Un artist povestește că mai ales cu înaintarea în vârstă observă că nu mai reușește să dedice timp proiectelor personale, pentru că munca de supraviețuire, deși e limitată în timp, ocupă tot spațiul mental. *„Într-un proiect recent trebuia să documentez trei istorii, trei povești despre oameni reali. A trebuit să găsesc personajele, să găsesc limbaj comun etc. Conform proiectului am lucrat 8 zile, dar de fapt în jurul acestor 8 zile de fotografiat stau câteva luni de lucru când nu te poți concentra pe ceva, te gândești mereu la asta. Asta este probabil cea mai mare dificultate în a combina fotografia personală și fotografia de serviciu. Pentru că pentru a dezvolta proiecte personale trebuie să ai mintea limpede și să te gândești la asta. Asta nu se întâmplă pentru că atunci când în sfârșit ai timp să te gândești la proiectele tale, înseamnă că nu mai ai bani și nu te mai poți gândi la nimic pentru că te gândești la viața reală, la servicii comunale, credite și tot așa. Prin urmare, dacă lucrezi la un proiect personal înseamnă că ai reușit să găsești acele fărâmituri de timp dar e din ce în ce mai greu să fac asta, în parte pentru că nu întineresc. Cum lucram 6-7 ani în urmă deja observ că nu mai pot, înainte puteam să iau autobuzul și înapoi să vin cu autostopul, acum nu mai am energie să călătoresc așa. Înainte puteam să ignor mâncarea adecvată, adică puteam să economisesc bani pe toate. Acum îmi dau seama că e vorba de sănătate. Desigur, devine mai greu pe măsură ce îmbătrânești.” (Interviu 25)*

4. Prevalența muncii liber profesioniștilor. Rezultatele chestionarului indică că **46%** din respondenți își desfășoară activitatea culturală și artistică ca și **freelanceri** (dintre care 33% își desfășoară munca de bază în sectorul cultural ca și freelanceri iar 20% au o muncă de bază în alt domeniu iar în SCI lucrează ca și freelanceri).

„Fac parte din precariat pentru că nu am nicio siguranță în ziua de mâine, pentru că tot ce câștig este din freelancing. Și ca să-mi câștig existența sunt într-un continuu stres să mă asigur că permanent am o bursă, o rezidență, să aplic permanent, să produc întotdeauna

ceva. Siguranța în ziua de mâine ne-ar ajuta să facem artă fără a ne ucide sănătatea mintală și fizică.” (Interviu 6)

„Pentru mine ca freelancer este foarte greu să lucrez pentru că unii clienți nu spun concret care o să fie programul de muncă, de la ce oră până la ce oră au nevoie de fotograf. Sau afli despre asta cu o zi-două înainte. Foarte rar, de exemplu, când am avut comenzi de peste hotare, am simțit respect față de muncă. Mi-a fost comunicat în scris despre program de muncă, despre locul de desfășurare a muncii, despre prețul muncii, am fost întrebat dacă prețul e ok.” (Interviu 22)

„De când sunt freelanceră lucrez mai mult, pentru că oamenii se folosesc de entuziasmul tău și încearcă să profite la maxim, fără a ține cont de orele de muncă, pot să primesc mesaje/sunete de lucru și noaptea și în weekend. Am stat pe platoul de filmare și câte 16 ore, cu țipete și urlete.” (Interviu 26)

5. Multiple forme de organizare a muncii. Pe lângă liber profesioniști, **36%** din respondenți își desfășoară munca fiind angajați (cu contract de muncă sau prestări servicii) într-o asociație obștească (dintre care **16%** combină munca într-o asociație obștească cu cea de freelancer), alte **10%** lucrează în cooperative artistice, instituții private, întreprinderi individuale și SRL-uri (am inclus și organizațiile comerciale pentru că persoanele se auto-identifică ca fiind parte din SCI), **8%** nu au o formă juridică de organizare.

6. Munca în economia informală. Rezultatele chestionarului indică că **10%** din respondenți activează în SCI în economia informală.

„Eu vând o pictură cu 200-300 de euro, dintre care cheltuielile sunt 100 de euro, materialele, întreținerea spațiului. Mai rămân 200, probabil dacă vinzi oficial 100 ar trebui să o plătești la stat, pentru pensie, asigurare. Eu vând maxim 3 lucrări pe lună, dar câteodată niciuna. Câștig 400 de euro în cel mai fericit caz, dacă vând 4 lucrări, dar uneori nu vinzi niciuna și trebuie să întinzi banii ăștia. Eu aș vrea să vând legal, pe contract, să achit la stat ca să am pensie, un staj, dar cum să trăiesc cu banii ăștia și încă să achit impozitele?” (Interviu 16)

„Cînd colaborez cu un ONG, lucrez pe contract de autor. Dar când sunt invitată să fac poze la evenimente, expoziții, pur și simplu mă întreabă care e tariful și sunt plătită fără contract.” (Interviu 21)

7. Prevalența contractelor atipice (contracte de prestări servicii, contracte de autor). Rezultatele chestionarului indică că **35%** din respondenți lucrează doar în baza contractelor atipice, dintre care 11% în baza contractului de autor, 6% în baza contractului de prestări servicii și 18% în baza contractului de prestări servicii și autor. Alte **55%** sunt angajați la unul din multiplele locuri de muncă în baza unui contract individual de muncă (dintre care 26% au un contract de muncă în SCI și alte 29% au un contract de muncă în alt domeniu). Totuși, doar **15%** din respondenți lucrează doar în baza contractului individual de muncă, **40%** combină contractele de muncă cu contractele de prestări servicii, contractele de autor, patenta și vânzarea produselor culturale proprii.

„Știind cât de greu este să asiguri financiar contracte de muncă, oferim contracte de muncă când reușim pentru cei care o cerut contracte de muncă spre exemplu pentru că banca le cere pentru credit ipotecar, sau pentru că statul cere CIM pentru administrator. Preferăm

contracte de prestări servicii pentru că organizația se confruntă cu vulnerabilitate financiară.” (Interviu 17)

„În organizație în general se lucrează pe contracte de prestări servicii, eu sunt mai privilegiată pentru că am contract de muncă.” (Interviu 3)

„Nu-mi imaginez ziua în care toată echipa ar avea un contract de muncă în care să avem siguranța zilei de mâine și să putem lucra.” (Interviu 18)

Chiar și atunci când lucrătorii culturali și artiștii sunt contractați de stat, aceștia lucrează tot în baza contractelor atipice. *„În sectorul cultural nu am avut niciodată un contract de muncă, cam 50/50 lucrez în baza contractului de autor și contractului de prestări servicii. Am lucrat anul trecut în cadrul unui proiect ca fotograf la un Minister dar tot în baza contractului de prestări servicii.” (Interviu 23).*

„Am lucrat pentru stat dar nu direct, prin companii de comunicare care mă contractau, care la rândul lor erau angajați de instituții de stat. Acolo tot lucram în baza contractului de autor sau prestări servicii. Spre exemplu am lucrat la președinție dar eram angajat printr-o altă organizație în baza contractului de prestări servicii.” (Interviu 27)

Pentru că lucrătorii culturali lucrează în baza contractelor atipice, acestea nu conțin clauze cu privire la reglementarea muncii și de multe ori contractele sunt semnate după prestarea muncii.

„De multe ori, contractele nici nu includ clauzele care ar reglementa munca. Când lucrezi cu clienți locali, de obicei contractul îl semnez abia după ce am livrat produsele și contractul nu include clauze despre specificul muncii, despre drepturile mele ca fotograf, dar în mare parte este despre cesionarea drepturilor de autor. De obicei lucrez pe patentă, pe drept de autor și contract de prestări servicii.” (Interviu 22)

„De obicei sunt remunerat câteva luni după ce prestez serviciul, așa că atunci când nu am de lucru aștept banii de la proiectele pe care deja le-am făcut. Între timp lucrez la proiectele mele. Chiar și contractul deseori îl semnăm după ce am făcut munca, pentru că de obicei se mizează pe încrederea părților.” (Interviu 27)

8. Prevalența contractelor de muncă cu clauze atipice (spre ex. pe durată determinată, part-time, sau care nu prevăd remunerarea muncii peste program, concedii de odihnă și concedii medicale plătite etc.).

Doar 5% respondenți au indicat că în organizația la care activează, toate persoanele sunt angajate în baza contractului individual de muncă iar 60% au indicat că nicio persoană nu este angajată în baza unui contract individual de muncă.

Contractele de muncă sunt de obicei încheiate în cadrul unor acorduri de grant, pe perioada implementării unui proiect, însă munca culturală și artistică în SCI are de obicei un caracter continuu care trece dincolo de cadrul de timp al proiectelor și nu reflectă volumul real de muncă. *„În mediu durata contractului cred că e de șase luni și în dependență de proiect poate să crească la 9-12 luni dar sunt și situații când durează 3 luni. Niciodată n-am avut luxul unor contracte de muncă pe o perioadă mai lungă, adică doar în cadrul unor proiecte de lungă durată, tot erau pe un an de zile, dar care se succedau timp de trei ani. Dar așa, când avem logica asta de proiect, contractele nu reflectă volumul real de muncă, chiar și cu ministerul, acum anul ăsta am început să lucrăm în iunie, bugetul ne permitea să acoperim salariile pentru 3 luni maxim, așa că am încheiat contracte de muncă pe 3 luni ca să nu fim cu totul pe pauză.” (Interviu 11)*

Din totalul de respondenți angajați în baza unui contract individual de muncă, **65%** lucrează în baza unui contract pe perioadă determinată (dintre care 54% pe perioade mai mici de 1 an și 11% pe perioade cuprinse între 1-3 ani). Alte **35%** lucrează în baza contractelor pe perioada nedeterminată în alte domenii decât SCI. Totodată, **50%** din persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă sunt angajate part-time. Prevalența contractelor de muncă cu clauze atipice este o problemă structurală în modul de organizare a muncii în bază de proiect.

9. Niveluri scăzute ale venitului mediu.

În dependență de venitul lunar, **30%** au indicat că venitul lunar este insuficient pentru a acoperi necesitățile de bază, **60%** din respondenți indică că venitul lunar este parțial suficient pentru a-și acoperi necesitățile de trai dar nu reușesc să facă economii, **10%** au indicat că venitul este suficient reușind să facă și economii.

În 2024, salariul minim pe economie în Moldova este de 5000 de lei, iar salariul mediu pe economie este de 13700 de lei. Veniturile respondenților variază de la venituri mai mici de salariu minim (până la 5000 de lei) până la venituri care depășesc de 2 ori salariul mediu pe economie (mai mari de 25000 de lei).

Datele din chestionar indică că **10%** din respondenți au veniturile cele mai scăzute, fiind mai mici decât salariul minim pe economie. Persoanele cu venituri mai mici de 5000 de lei lucrează în economia informală iar sursa principală de venit este din comercializarea produselor culturale proprii.

15% înregistrează venituri lunare între 5000-7000 de lei, **37.5%** au venituri între 7000-10000 de lei, **22.5%** au venituri apropiate de salariul mediu pe economie între 10000-15000 de lei, iar **15%** au venituri mai mari decât salariul mediu pe economie (5% între 15000-20000 lei și 10% au salarii mai mari de 25000 de lei).

În același timp, **98%** din respondenți au indicat că venitul lunar necesar pentru trai decent în Moldova trebuie să fie mai mare decât salariul mediu pe economie. Astfel, **42%** au indicat un venit de până la 20000 de lei, **41%** un venit de până la 30000 de lei și **15%** un venit mai mare de 30000 de lei.

Nivelurile scăzute ale salariului mediu lunar sunt cauzate și de caracterul instabil și fluctuant al veniturilor și de lipsa predictibilității cu privire la termenul de remunerare a muncii. „Nu primești bani deodată, depinde de client, dacă clientul e bun poate dura până la 40 de zile, deci 2 luni. Nu poți să înțelegi la ce dată ajung banii.” (Interviu 22)

10. Venituri instabile și fluctuante.

Conform chestionarului, salariul este sursa principală de venit pentru **30%**, onorariile pentru **47%**, bani din comercializarea produselor culturale proprii pentru **13%**, burse pentru artiști **4%**, bani din fundraising și crowdfunding pentru **4%** și donațiile pentru **2%**.

„Sursa mea de venit este din burse, rezidențe și spectacole. Privilegiul meu constă în faptul că nu plătesc o chirie, pentru că cel puțin 50 la sută din banii pe care îi câștig, s-ar duce pe chirie.” (Interviu 6)

Întrucât salariul este unica formă de remunerare stabilă și predictibilă în SCI, iar venitul de bază pentru majoritatea respondenților provine din altă sursă decât salariu, majoritatea respondenților raportează venituri instabile și fluctuante. **51%** din respondenți au indicat că veniturile lunare variază semnificativ în fiecare lună, pentru **26%** veniturile variază nesemnificativ iar pentru **23%** veniturile sunt stabile.

„Sunt nevoit să fac artă comercială ca să pot supraviețui dar e destul de haotic și instabil pentru că niciodată nu știu dacă o să am o comandă.” (Interviu 7)

Totodată, doar **7%** din respondenți au indicat că întotdeauna au o sursă stabilă de venit, **49%** au indicat că rar/foarte rar se întâmplă să nu aibă o sursă stabilă de venit, iar **44%** nu au o sursă stabilă de venit frecvent/foarte frecvent.

„Din punct de vedere psihologic, este foarte greu să trăiești tot timpul cu o instabilitate totală. Atunci când există proiecte mari, știu că există niște bani pentru următoarele două - șase luni. Ei se termină. Cu inflația, se termină mult mai repede. Nu știu niciodată când o să apară următorul proiect. Desigur, experiența spune că întotdeauna va exista ceva. Dar am obosit, cu toții am obosit de asta.” (Interviu 25)

Conform interviurilor, veniturile fluctuante în SCI au și un **caracter sezonier al muncii artistice**, de regulă, lucrătorii culturali declară mai multă stabilitate a veniturilor în sezoanele de primăvară și toamnă, și intervale mari fără proiecte în sezonul de iarnă (unii indică și vara).

„De câțiva ani trăiesc în mare parte din pictură, din vânzare de picturi. E destul de instabil, vara spre exemplu pictura se vinde mai greu, toată lumea vrea la odihnă și e o perioadă destul de grea, nu că toamna e ușoară. Foarte rar se mai întâmplă un mic proiect în care am ceva onorarii.” (Interviu 16)

„Primăvara a fost mai bine, apoi vara am avut o pauză, iar la sfârșitul lui august au început iar proiectele și parcă e cât de cât stabil.” (Interviu 22)

„Este foarte greu să zic care este intervalul dintre proiecte. Anul acesta am încheiat un proiect la sfârșitul lunii ianuarie, următorul proiect mai mare, adică nu de 1-2 zile, l-am avut abia în vară, iar tranșa pentru fotografiile din vară a venit abia la sfârșitul lui septembrie.” (Interviu 25)

„Vara de exemplu am avut foarte mult de lucru, au fost multe evenimente. Deși în fiecare zi lucrez pentru proiectul meu cultural, nu întotdeauna munca este remunerată, spre exemplu toamna am lucrat financiar pentru alte organizații. Iarna nu știu cum o să fie, îmi dau seama că o să fie mai greu. Nu vreau să-mi imaginez un scenariu în care mă întorc la stat sau lucrez barista într-o cafenea.” (Interviu 24)

„Nu sunt perioade în care să nu am deloc de muncă, cu excepția iernii, în ianuarie-februarie nu am deloc de muncă. Chiar dacă am vreo zi-două de muncă sunt achitat prin aprilie, așa că nu prea mă salvează. Iarna supraviețuiesc cum pot, câteodată am economii, câteodată nu.” (Interviu 27)

„De la război încoace, cred că acest concept conform căruia iarna și vara este o perioadă moartă nu este mai relevant. Munca este imprevizibilă acum. Nu știu, poate după anul nou va veni vreun proiect mai mare.” (Interviu 25)

11. Nivel înalt de mobilitate transnațională.

50% din respondenți își desfășoară activitatea artistică și culturală la nivel internațional (dintre care 15% exclusiv la nivel internațional și 35% atât la nivel național/local, cât și internațional).

„Privilegiul meu constă în faptul că eu am de muncă peste hotare și n-am deloc de muncă în Moldova, dar sunt plătită cumva bine dar și asta a fost un proces, în care m-am învățat să-mi negociez condițiile de muncă. Dar tot este cumva un privilegiu, pentru că dacă nu ai de lucru, nu-ți permiți să negociezi.” (Interviu 6)

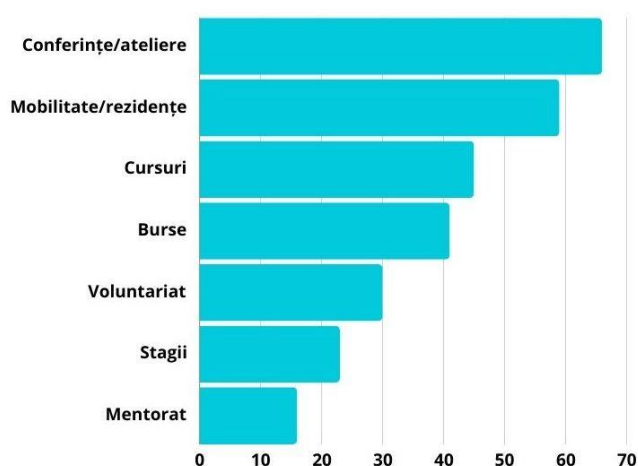
59% din respondenți au indicat că s-au format profesional inclusiv datorită educației nonformale sau formale peste hotare, în același timp **59%** au indicat că s-au format profesional datorită programelor de mobilitate și rezidențelor artistice.

12. Nivel înalt de calificare a lucrătorilor culturali.

93% din respondenți au studii universitare, dintre care 5% studii de doctorat, 50% studii de master și 38% studii de licență. În același timp, **97%** din respondenți consideră că au nevoie de educație profesională continuă.

Conform profesiei dobândite formal activează **45%**, iar parțial conform profesiei dobândite formal activează 37% de respondenți.

Majoritatea respondenților, în proporție de **50%** s-au format profesional ca lucrători culturali ai SCI datorită **educației nonformale** (35% s-au format profesional datorită educației nonformale atât în Moldova cât și peste hotare; 13% datorită educației nonformale doar în Moldova și 2% datorită educației nonformale peste hotare).



63% au indicat că educația nonformală (mobilități și rezidențe, cursuri, conferințe și ateliere, burse, programe de voluntariat, de stagiere și de mentorat) a contribuit semnificativ în procesul de formare profesională, pentru 25% a contribuit parțial iar pentru 12% educația nonformală a contribuit în totalitate.

Figura 2. Formele de educație non-formală care au contribuit la formarea profesională a lucrătorilor culturali din SCI

Datorită **educației mixte**, atât formale cât și nonformale, s-au format profesional **13%** din lucrătorii culturali în SCI (4% datorită educației formale și informale în Moldova; 7% datorită educației formale și nonformale în Moldova și peste hotare; 2% datorită educației formale și informale peste hotare).

În proporție de **30%**, respondenții s-au format profesional datorită **educației formale** (17% datorită educației formale în Moldova, 9% datorită educației formale peste hotare și 4% datorită educației formale atât în Moldova cât și peste hotare). În proporție de **7%**, aceștia s-au format profesional fiind **autodidacți**.

13. Ocuparea multiplelor funcții și roluri.

62% din respondenți au indicat că mărimea echipei nu corespunde necesităților de lucru a organizației. Respondenții au indicat că au nevoie de resurse financiare pentru a angaja mai multe persoane (58%), pentru a încheia contracte full-time (51%) și pentru a achita drepturile salariale depline (60%).

„Îmi este foarte dificil să fiu și artistă și contabilă și administratoare și curatoare și jurnalistă și critică de artă. Foarte puțini scriu despre evenimente culturale și trebuie să scrii

singur despre expozițiile pe care le organizez. Trebuie să fii om-orchestra care să îndeplinească toate aceste roluri-lipsă.” (Interviu 2)

„Acum trebuie să acopăr mai multe poziții ca să am venitul necesar. Am contract de muncă, dar pentru celelalte poziții lucrez în baza contractului de prestări servicii ca să am un venit care cât de cât să acopere necesitățile de trai.” (Interviu 4)

Persoanele intervievate recunosc că munca în organizațiile din SCI înseamnă multă muncă voluntară ce ține de gestionarea și administrarea organizațiilor: munca contabilă, de fundraising, de comunicare. Organizațiile nou-fondate pot face această muncă exclusiv voluntar în primii ani de activitate.

„Deși organizația a fost fondată în 2013, a fost foarte dificil să avem acces la finanțări. Aproape 10 ani am lucrat voluntar la organizație, pentru ca organizația să iasă din zona de invizibilitate. Nu aveam contabil, mergeam eu de două ori pe an la fisc și depuneam declarația pe 0.” (Interviu 2)

„În 2015 am înregistrat organizația. Primii ani nu am fost plătiți pentru munca noastră, chiar am investit banii noștri în organizație. În 2019 am început să primim niște onorarii, dar trebuia să facem și contabilitate și producție și joc.” (Interviu 3)

„Echipa este destul de mică, dar pentru că lucrăm voluntar, fiecare contribuie cum poate. Ar fi bine să avem un fundraiser, un coordonator de proiecte care să facă munca asta mai tehnică de scris proiecte, de raportat, ca să avem timp pentru activități artistice și culturale. Când nu avem proiecte, cam 50% din timp îl dedicăm creației și muncii artistice și 50% pentru munci logistice, de organizare, de contabilitate, de comunicare, de întreținere a spațiului. Când avem proiecte cred că doar 30% reușim să facem muncă artistică.” (Interviu 15)

14. Lipsa echilibrului dintre timpul de muncă și odihnă.

Regimul de muncă în SCI este de asemenea atipic, rareori programul de muncă coincide cu programul obișnuit de muncă de la 9-5.

„Ceea ce se ignoră este că munca noastră chiar este foarte specifică. În teatru de ex. luni nu lucrezi, dar lucrezi sâmbătă și duminică, lucrezi noaptea. La 8 e spectacolul, tu poți să termini ziua de muncă la 11 noaptea.” (Interviu 6)

„Mă trezesc dimineața, duc copii la școală, conduc ora de yoga, apoi merg să desenez, acum am un mic proiect la comandă să pictez un perete, vin acasă și pregătesc prânzul, după care merg la școala de pictură, seara avem repetiții teatrale, zoom-uri, emailuri. Cea mai grea întrebare este să estimez câte ore lucrez pe zi sau pe săptămână.” (Interviu 15)

Din cauza precarității financiare, lucrătorii culturali în SCI tind să aibă un regim de muncă continuu, fără niciun echilibru între regimul de muncă și odihnă.

„Odihna nu prea există. În concediu de obicei e vreo tabără. În rest muncesc cam pînă după miezul nopții. E un continuu, o muncă se schimbă pe alta și munca se întâmplă în tranziția de la o muncă la alta.” (Interviu 9)

„Încă e foarte dificil pentru mine să separ timpul liber de lucru. Aș vrea să am un job pe care să-l pot lăsa în timpul liber.” (Interviu 19)

„Programul meu de muncă e de la 8-9. Eu nu am avut un weekend liber, când am răcit mi-am anulat activitățile și am cules poama. Nu știu când o să am weekenduri libere anul asta.” (Interviu 3)

„Regimul de muncă e de 10-12 ore pe zi și o zi liberă pe săptămână.” (Interviu 4)

„Ca regim de muncă, cred că n-am nicio zi care să fie liberă de dimineață până seara. Ori am repetiție, lucru cu textul sau alte munci.” (Interviu 5)

Dincolo de efectele negative asupra sănătății și stării de bine, lipsa unui regim sănătos de odihnă afectează însăși procesul de muncă și creație.

„Pentru a lucra intelectual ai nevoie de timp și spațiu ca să citești și să te dezvolți. Și asta e dificil când permanent trebuie să supraviețuiești sau să gestionezi proiecte ca să supraviețuiești. Acum e un lux să ai o zi liberă ca să poți citi sau scrie, dar pentru un proces de creație ai nevoie de mai mult decât o zi.” (Interviu 8)

„Lucrez prin cumul 1,5 norme la muzeu, în detrimentul calității mele ca artist pentru că am mai puțin timp să fiu artist.” (Interviu 9)

Pentru persoanele care activează în sectorul cultural independent, există adesea o continuitate între timpul de lucru efectiv și timpul de odihnă, sau așa zisul **„timp de lucru ascuns”** (pentru cercetare, repetiții etc.).¹⁰ Contractele lucrătorilor culturali adesea nu includ aceste perioade drept „muncă”.

„Acest proiect conține multă muncă de cercetare. Fac interviuri, le prelucrez, scriu, editez publicația. Expoziția tot a necesitat foarte multă muncă de cercetare. Când am aplicat la proiecte nici nu mi-am dat seama că o să consume atât de mult timp în comparație cu remunerarea. E foarte multă muncă voluntară pentru că nu întotdeauna îți dai seama care o să fie procesul de muncă și de volumul de muncă și timp.” (Interviu 2)

„Contractul pentru producția spectacolelor este strict pentru perioada în care facem repetiții în Germania și deja se face contract atunci când efectiv jucăm spectacolul. Munca de luni de zile de cercetare, de scris, de repetiții care se întâmplă în Moldova nu este achitată. Dacă am raporta toată perioada de muncă, ar trebui să fim remunerați cu niște sume pe care finanțatorul nici nu și le-ar permite.” (Interviu 18)

„Faptul că după spectacol trebuie să rămâi, pentru că a venit un invitat din alt teatru și trebuie să vorbești cu el, asta nu se consideră muncă dar tu oricum trebuie să o faci.” (Interviu 6)

Datele din chestionar indică că **50%** din respondenți lucrează peste program (21% până la 48 ore pe săptămână, 29% mai mult de 48 ore pe săptămână). În același timp, pentru **83%** munca peste program nu este remunerată.

Totodată, **62%** din respondenții cu contract de muncă nu beneficiază de concediu anual plătit. Din aceștia, **33%** nu-și organizează în niciun mod odihna, **40%** se odihnesc „forțat” în pauzele dintre proiecte, **27%** iau pauze conștiente între proiecte.

15. Autoexploatare și extenuare profesională.

Precaritatea financiară, veniturile fluctuante și instabile, locurile de muncă multiple și lipsa unui regim de odihnă creează un mediu de lucru predispus la autoexploatare și extenuare profesională.

„N-am avut concediu clasic în ultimii 3 ani. Am fost la mare dar cu lucru. Mă afectează faptul că nu am un concediu stabil, clasic. Am simțit burnout în 2018, și l-am târât de coadă în 2019 când am avut și o criză majoră și mă gândeam că în 2020 trebuie de regândit la nivel profesional și personal viața și s-a întâmplat pandemia și după asta războiul. Acum încerc să înțeleg ce era acel burnout, cum m-au afectat problemele mintale și cum asta se leagă cu practica de fotograf când pur și simplu adun bani și cu practica

¹⁰ OIM, The future of work in the arts and entertainment sector, 2023

artistică. Într-un fel nu pot să mă opresc și pierd conexiunea cu realitatea pentru că eu cumva tot timpul sunt la post și fac-fac-fac, produc-produc-produc, dar ce produc? Chiar și în activitatea artistică e iarăși această gândire că trebuie permanent ceva să produci.” (Interviu 22)

„Am trei joburi de pedagog, de artist, de administrator al unui ONG și de mamă. E foarte complicat, obosești, intri în burn-out. E foarte dificil să jonglezi cu diferite tipuri de muncă. Când lucrezi ca artist în bază de proiecte, sunt perioade în care acestea se suprapun, dar și perioade în care nu ai niciun proiect. Acum lucrez la două proiecte artistice în paralel, plus munca de profesoară, și de mamă, soție...e foarte dificil. Am oboseală cronică, nu am când să mă odihnesc.” (Interviu 2)

„Am avut momente de burnout, măcar o dată pe an după bookfest.” (Interviu 13)

„Am avut din cauza acestui film o situație tensionată, relații de putere, violență emoțională, nerecunoașterea muncii, incertitudine cu privire la rolul meu și am avut nevoie de un an de zile și oleacă de terapie ca să-mi dau seama care e rolul meu în acest proiect. Odată la un atelier, o persoană care a filmat despre recrutarea militară în Belarus a zis că o linie de buget la film trebuie să fie pentru terapie pentru că atunci când ajungi să faci filmele astea personale este foarte dificil. Și în filmul nostru cred că am fi avut nevoie de terapie.” (Interviu 26)

16. Lipsa delimitării dintre spațiul privat și cel de lucru.

Datele din chestionar indică că **46%** din respondenți folosesc spațiul de acasă pentru muncă. „E un spațiu destul de vitreg unde stau. E un spațiu foarte mic, doar o singură încăpere și fac totul aici. Dar pentru un trai decent este important să ai dormitorul separat de bucătărie.” (Interviu 9)

Munca de-acasă pentru artiștii și lucrătorii culturali nu corespunde necesităților acestora și specificului muncii.

„Dacă încep să lucrez cu uleiuri o să mă înăduș, pentru că e și dormitor și casă și masă. Poți o vreme să lucrezi așa, dar dormi în culorile astea, nu știu cât de sănătos e pe termen lung.” (Interviu 16)

„Avem nevoie de spațiu separat de casă pentru că lucrul meu constă în mișcarea corpului și sunet de voce sau instrumental.” (respondent chestionar)

Munca de acasă poate fi o sursă de stres dacă lucrătorii trebuie să răspundă constant nevoilor simultane de muncă și de familie. Totodată, aceasta cauzează izolare socială și afectează capacitatea de solidarizare, de acțiune colectivă și sindicalizare.

„Dacă nu am o rezidență care să-mi permită să am un spațiu de muncă, lucrez de acasă. Este îngrijorător că noi am început să normalizăm lucru de acasă, mai ales după pandemie. O să ajungem că o să facem toate lucrurile de acasă și n-o să mai avem nevoie de niciun tip de comunicare, iar asta e problematic pentru că oamenii au nevoie de comunicare. Cred că este foarte important să ai un spațiu de lucru în care să te poți întâlni cu alți oameni și să schimbi idei, să dezvolți idei împreună, așa se dezvoltă comunități, solidaritate, idei și proiecte.” (Interviu 6)

17. Protecție socială insuficientă

95% din respondenți consideră că gradul de acces la măsuri de protecție socială este insuficient sau parțial suficient (65% - insuficient; 30% - parțial suficient). Cele mai

vulnerabile din punct de vedere al asigurării sociale sunt persoanele care activează în economia informală și freelancerii.

„Cea mai mare provocare este supraviețuirea. Facturi, chirie, bani pentru materiale de producție. Nu poți să crezi, să crești și să te dezvolți dacă permanent te învârți ca să supraviețuiești (belka v kolese). Cea mai mare luptă pentru lucrătorii din SCI este lupta cu sărăcia.” (Interviu 6)

Interviurile demonstrează că persoanele tinere tind să accepte mai des să lucreze în condiții precare, fără nicio protecție socială. *„Îmi amintesc cum mi-am început cariera de artistă, de multe ori acceptăm să lucrăm gratuit, fără niciun contract, pentru că avem nevoie să ne construim un portofoliu, să ne creștem reputația de artiști. Sunt diverse situații când nu ești plătit, sau nu ești plătit deplin, când n-ai nicio protecție socială.”* (Interviu 2)

„Când am terminat facultatea lucram fără contract și am dat peste câteva greble, așa că acum lucrez doar pe contract de prestări servicii.” (Interviu 7)

„Mulți din SCI încă sunt tineri, plini de viață și probabil încă nu se gândesc la ce-i așteaptă peste 20-30 de ani care trec într-o clipă și te pomeniești că n-ai nici atelier, nici casă, nici pensie, nimic.” (Interviu 18)

Doar **8%** din respondenți au indicat că vor beneficia de pensie pentru un stagiu complet de cotizare (de cel puțin 34 de ani), **6%** vor beneficia de pensie pentru un stagiu incomplet (mai puțin de 15 ani de cotizare), **2%** vor beneficia de alocație socială (un stagiu de cotizare mai mic de 15 ani). În general, majoritatea au indicat fie că nu au niciun plan în legătură cu pensionarea fie că vor lucra cât vor putea pentru că nu se pot baza pe pensie.

Aceeași tendință se observă și în cazul interviurilor, lucrătorii culturali sunt îngrijorați de lipsa protecției sociale pentru pensionare, atitudinile sunt pesimiste, unii refuză să se gândească la pensionare pentru că încă sunt tineri, alții nu au perspectiva viitorului pentru că sunt preocupați cu supraviețuirea în prezent.

„Nu am planuri în legătură cu pensionarea. Acum mi se pare că nu va fi atât de curând. Poate că e o trăsătură a generației noastre, a celor care au copilărit în anii '90 și și-au văzut părinții încercând să supraviețuiască după ce au muncit din greu și cinstit, toată viața lor, și brusc s-au trezit fără nimic.” (Interviu 25)

„Nu prea am perspectiva viitorului ca să mă gândesc la pensie, cred că sunt prea mult prinsă în anxietatea prezentului că să mă gândesc la viitor. La cât e de fucked up sistemul de pensii cred că toată lumea o să fie pe cont propriu.” (Interviu 19)

„Atitudinea în legătură cu pensionarea, osciliează, uneori sunt calm, uneori am tot felul de gânduri. Oricum mergem spre mai rău. În cazul meu deja se degradează vederea, mari așteptări nu am. Eu nu stau degeaba, strâng bănuții în această cizmă pentru pensionare. Pensia mea de lucrător cultural va fi mizerabilă.” (Interviu 9)

„Faza cu pensia mi se pare foarte strașnică. E o gaură neagră, nu știu ce o să fac, planific să muncesc cât o să pot. Nu știu ce s-ar putea face, dar poate din contractele de drept de autor să se preia un procent care să meargă în fondul de pensii.” (Interviu 10)

„Tot mai des mă gândesc la pensie și cum o să mă descurc. Într-un scenariu fericit oamenii trăiesc și până la 80-90 de ani. Valentina Rusu Ciobanu a trăit 101 ani. Dacă n-ai nicio pensie nimic, se primește că vreo 30 de ani nu știi din ce trăiești. Ce să facem noi?” (Interviu 16)

Unii lucrători culturali se angajează în alte domenii decât SCI pentru a obține statutul de persoană asigurată social și pentru a aduna stagiu.

„Gândurile la pensie mă îngrijorează și mă sperie. Din munca în SCI nu ești asigurat social, trebuie să ai un alt loc de muncă pentru cotizație.” (Interviu 5)

„Mă tem să mă gândesc la pensionare, nu știu ce-o să fie. Mizez numai pe ideea că în curând copilul o să meargă la școală și o să pot să mă angajez oficial, pînă la pensie să adun stagiu. Cred că o să trebuiască să mă angajez undeva înafara sectorului cultural independent pentru că în SCI nu ai un venit sigur.” (Interviu 21)

Planurile pentru pensionare ale lucrătorilor culturali oscilează, unii planifică să lucreze continuu, să migreze la munci necalificate, alții speră să-și crească profilul de artist și să reușească să-și asigure bătrînețea din proiectele artistice, unii planifică să devină rezilienți din punct de vedere alimentar sau să reușească să deprindă o nouă meserie care să le asigure un venit stabil din muncă manuală. Deși variază, în lipsa unor mecanisme de protecție socială a lucrătorilor culturali, planurile pentru pensionare sunt individuale, nimeni nu se bazează pe protecția socială pe care ar trebui să o ofere statul.

„În legătură cu pensia am o dispoziție destul de fatală. Nu cred în scenarii optimiste. Dacă mă gândesc la viitor, unicul scenariu este să-mi cresc singur mîncarea, roșiile, cartofii.” (Interviu 8)

„Mi-aș dori la un moment dat să-mi vină din scris suficienți bani ca să nu mai trebuiască să lucrez și să pot plăti un fond privat de pensii. Mai am niște ani lucrați și în România, sper că se vor cumula când ajung la pensie. M-am gândit la asta și când am intrat în Uniunea scriitorilor din România, acolo primești 50% adaos la pensie.” (Interviu 13)

„Foarte tare mă sperie frica de bătrînețe și de sărăcie, dar mă liniștesc că dacă toate femeile migrante moldovence se descurcă, cumva o să mă descurc și eu. O să migrez și o să fac munci necalificate cum face multă lume.” (Interviu 18)

„Îmi dau seama că atunci când mă voi pensiona, nu știu ce se va întâmpla. Mi-ar plăcea să cred că voi fi capabil să fac ceva mare care să-mi aducă un venit dar din nou este foarte dificil, pentru că cel mai probabil trebuie să faci ceva la scară foarte mare, iar pentru asta ai nevoie de bani aici și acum, pentru că orice proiect depinde de bugetul pe care-l ai.” (Interviu 25)

„Convingerea mea profundă pentru viitor este că trebuie să mă dezvolt în ceramică pentru că cred că pot avea o siguranță în viitor doar direct prin muncă manuală. Pentru pensionare mă gândesc că unica speranță sunt eu însuși, să pot face ceva cu mâinile mele, ceva ce pot să vînd.” (Interviu 23)

În lipsa unui cadru de sprijin pentru lucrătorii din SCI și de reglementare a muncii independente, împreună cu programele de finanțare care stabilesc cheltuielile salariale ca neeligibile sau le limitează la un plafon redus, unele persoane intervievate, muncesc în baza contractului individual de muncă la nivelul salariului minim pe economie pentru a-și garanta statutul de asigurat, și își completează veniturile din contractele de autor sau de prestări servicii.

„Munca de artist e destul de sporadică și instabilă. Cred că de bază e serviciul la muzeu unde am un contract de muncă, poliță medicală, stagiu, concediu plătit.” (Interviu 9)

„Dacă ar fi o protecție mai bună a lucrătorilor culturali, aș pleca de la bibliotecă. Dacă aș avea o garanție și vechime în muncă, m-aș ocupa de literatură. E o chestie de compromis, chiar dacă joburile mele au o legătură cu literatura, nu pot spune că trăiesc din literatură.” (Interviu 13)

⅓ din respondenți Nu sunt asigurați medical iar ⅔ sunt asigurați medical individual, adică își cumpără singuri polița de asigurare medicală.

„Nu sunt asigurată medical, dar după pandemie am început să-mi cumpăr polița medicală.” (Interviu 18)

„Nu sunt asigurată medical, mi-am cumpărat poliță când m-am îmbolnăvit destul de grav și am fost nevoită să o cumpăr, pentru că de altfel ar fi fost foarte costisitor tratamentul. Cea mai mare frică e că o să fiu bolnavă și n-o să pot să-mi cumpăr nici măcar medicamente.” (Interviu 6)

„Sunt asigurată medical la un fond privat pentru că mama la serviciu poate asigura toată familia.” (Interviu 19)

„Combin munca în domeniul cultural cu un job în industriile creative, fac fotografii și spoturi comerciale. Lucrez în baza contractului de autor. În ultimii ani am avut un job cu contract de muncă dar nu a fost în domeniul cultural. Nu am poliță medicală, dacă mă îmbolnăvesc plătesc.” (Interviu 10)

Un lucrător cultural din SCI, recunoaște că în lipsa stabilității și predictibilității financiare, recurg la încheierea unor contracte de muncă mult sub salariul minim, dar suficient cât să asigure medical membrii de bază ai echipei. „Încercăm exact în primele luni din an când nu ai finanțările confirmate sau când întârzie să încheiem un contract de muncă pe un salariu minim, de vreo 1500 de lei ca să acopere inclusiv polița.” (Interviu 11)

Doar 34% din respondenți beneficiază de concediul medical plătit în caz de boală. Chiar și atunci când lucrătorii culturali din SCI beneficiază de concediul medical la locul de muncă de bază, aceștia nu întotdeauna reușesc să se folosească de acest drept conform destinației. Spre exemplu, o artistă și lucrătoare culturală din SCI, menționează că nu și-a luat niciodată concediu medical atunci când se îmbolnăvește pentru că își ia concediu când are rezidențe artistice și prin urmare nu-și poate permite să lipsească pe motiv de boală. „Am avut recent o rezidență artistică și mi-am luat concediu din cont propriu, acum nu am dreptul să absentez sau să mă îmbolnăvesc. Am avut recent un accident dar nu am putut să mă reabilitez acasă, am mers la lucru.” (Interviu 2)

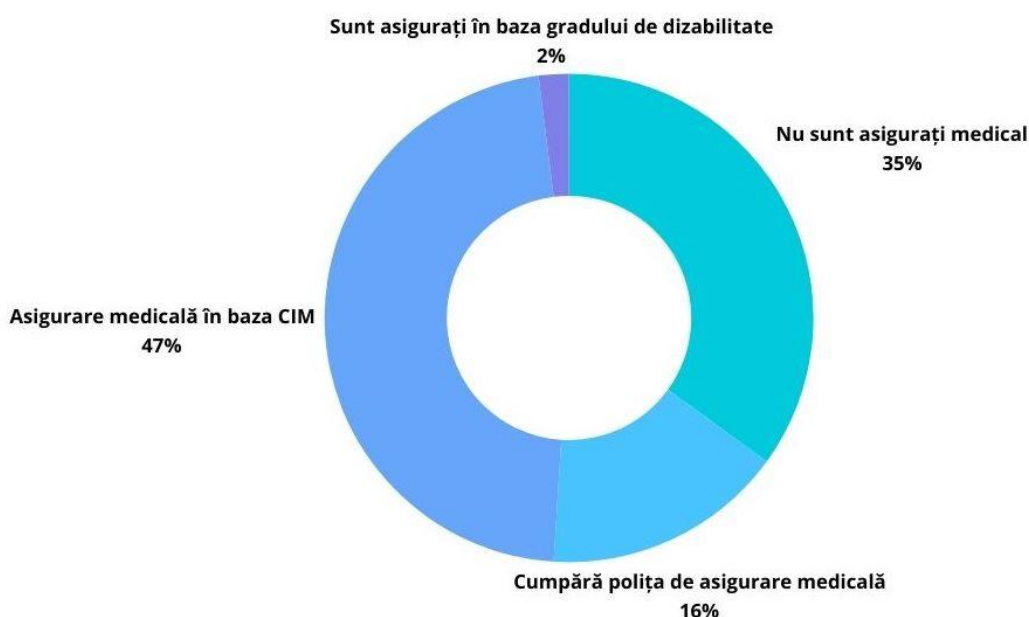


Figura 3. Asigurarea medicală a lucrătorilor din SCI

Trei persoane intervievate au recunoscut că s-au confruntat cu situații de urgență medicală iar în lipsa asigurării medicale, au recurs la încheierea unor contracte fictive de muncă pentru a se activa asigurarea medicală.

18. Lipsa sindicalizării lucrătorilor culturali și artiștilor din SCI.

În prezent nu există niciun sindicat al lucrătorilor culturali și artiștilor din SCI, cu toate cadrul legal actual permite sindicalizarea lucrătorilor culturali din SCI. Conform *Legii 1129/2000 cu privire la syndicate*, lucrătorii culturali din SCI fie că sunt angajați în baza unui contract de muncă sau prestează muncă independentă pot crea și se pot asocia în syndicate. Art. 7 alin (1) din lege prevede că persoanele care nu sînt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie într-un sindicat. Conform Legii, syndicatele au dreptul să reprezinte membrii săi și să participe la formarea politicilor publice în domeniul muncii, la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, ocrotirii sănătății etc.

II. Protecția socială a lucrătorilor culturali

1. Tendințe generale

Protecția socială este un drept fundamental și poate fi definit ca ansamblul de politici și programe menite să reducă și să prevină sărăcia și vulnerabilitatea pe tot parcursul vieții. Convenția OIM privind standardele minime de securitate socială prevede că securitatea socială include prestații pentru copii și familii, de maternitate, șomaj, accidente de muncă, bătrânețe, dizabilitate, boală și ocrotirea sănătății¹¹. Sistemele de protecție socială sunt formate atât din **mecanisme contributive** (asigurări sociale) cât și **mecanisme necontributive**, inclusiv asistența socială.

La nivel internațional, necesitatea de a aborda statutul profesioniștilor din sectorul cultural și creativ, datează din 1980 când UNESCO a adoptat Recomandarea privind statutul artistului și a recunoscut „*necesitatea de a îmbunătăți condițiile sociale, de securitate socială, de muncă și fiscale ale artistului, indiferent dacă este angajat sau independent, luând în considerare contribuția artistului la dezvoltarea culturală*”.¹²

Într-un raport din 2020, OIM recunoaște necesitatea consolidării protecției sociale a liber-profesioniștilor și pledează pentru realizarea accesului universal la sistemele de protecție socială¹³. În concluziile reuniunii tehnice din 2023 privind viitorul muncii în sectorul artelor și divertismentului, OIM a reiterat necesitatea de a garanta accesul universal la sistemele de protecție socială pentru toți lucrătorii din sectorul cultural și creativ, completat cu acorduri bilaterale de cooperare privind transferabilitatea transfrontalieră a prestațiilor sociale și a statutului profesional¹⁴.

Studiul Statutul Artistului în Europa¹⁵, pornește de la premiza că artiștii formează un grup socio-profesional specific care împărtășește riscuri similare și care necesită a fi abordate prin norme speciale, în conformitate cu alte categorii profesionale de lucrători cu probleme specifice. Prin urmare, **politicile culturale ar trebui să țină cont de natura atipică a practicilor de lucru a artiștilor** și lucrărilor culturale, care necesită măsuri speciale de protecție socială.

Majoritatea artiștilor se confruntă cu o **instabilitate structurală** în condițiile de angajare, fără nicio garanție socială care să compenseze această instabilitate. Munca bazată pe proiecte și modelele de lucru inconsecvente sunt o caracteristică cheie a muncii artiștilor și profesioniștilor din domeniul culturii și creației. Mulți lucrători culturali au **locuri de muncă multiple** pentru a suplini sursele de venit și pentru un mai bun acces la sistemul de protecție socială¹⁶.

¹¹ Convenția OIM nr. 102 din 28 iunie 1952 privind standardele minime de securitate socială,

¹² Recommendation concerning the Status of the Artist, UNESCO, 1980

http://www.unesco.org/culture/creativity/wc-artist/html_eng/index_en.shtml

¹³ ILO, Ensuring better social protection for self-employed workers, 2020

¹⁴ ILO, Report for the Technical Meeting on the Future of Work in the Arts and Entertainment sector, 2023

¹⁵ Study on the Status of Artists in Europe, European Parliament, 2006

https://www.andea.fr/doc_root/ressources/enquetes-et-rapports/51b5afb01bb8d_The_status_of_artists_in_EU.pdf

¹⁶ European Expert Network on Culture and Audiovisual, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals

<https://cultureactioneurope.org/wp-content/uploads/2020/12/Study-on-the-status-and-working-conditions-of-artists-and-cultural-and-creative-professionals-Conclusions-and-recommendations.pdf>

Lucrătorii culturali tind să combine angajarea pe termen scurt, activitatea independentă și alte modalități de lucru, întrerupte de perioade de studiu, repetiții, rezidențe etc. Această **diversitate și fluiditate a relațiilor de muncă** înseamnă contribuții sporadice la asigurările sociale, care determină un grad de asigurare socială parțială și insuficientă. În unele cazuri, lucrătorii culturali pot avea perioade în care nu sunt acoperiți legal de sistemele contributive existente, ceea ce afectează accesul la prestațiile de securitate socială, inclusiv indemnizație de șomaj, boală, maternitate.

Deși unii lucrători culturali sunt angajați în baza contractului individual de muncă iar salariile sunt plătite în mod regulat, alți lucrători culturali obțin venituri din mai multe surse, iar remunerația poate fi neregulată. **Remunerarea neregulată și fluctuantă** poate afecta capacitatea contributivă, precum și periodicitatea plăților contribuțiilor, ceea ce afectează accesul la protecție socială. Contribuțiile sporadice sau prestarea muncii în afara sistemului contributiv (spre ex. contractul de autor) afectează securitatea veniturilor la bătrânețe, ceea ce ar putea însemna că lucrătorii culturali trebuie **să continue să lucreze cât mai mult timp posibil după pensionare**.

Ținând cont de particularitățile atipice ale muncii, **sindicatele se pot confrunta cu dificultăți în organizarea lucrătorilor culturali**. În special, este dificilă organizarea lucrătorilor culturali independenți. Lucrătorii culturali care nu sunt reprezentați de sindicate, nu pot participa la dialogul social și negocierile colective ca mijloc de îmbunătățire a protecției sociale și condițiilor de muncă.

Sistemul de asigurare socială clasic este creat după muncitorul clasic: angajat pe o perioadă nedeterminată, full-time în baza unui contract de muncă. Realitatea muncii ne demonstrează că relațiile de muncă clasice se diminuează constant, fiind înlocuite de relații de muncă atipice. Cu toate acestea **sistemul de asigurare socială nu este adaptat pentru a include noile forme de muncă**, prin urmare mai multe categorii de muncitori, printre care și lucrători culturali, liber profesioniști, angajați în forme atipice de muncă - sunt excluse, sau acoperite doar parțial de sistemele de asigurare socială. Prin urmare, cadrul juridic existent nu este suficient de adaptat pentru a include particularitățile de muncă ale lucrătorilor culturali, precum neregularitatea veniturilor care afectează capacitatea de plată a contribuțiilor de asigurare socială.

Adaptarea sistemelor de protecție socială la caracteristicile lucrătorilor culturali este esențială, în special prin asigurarea faptului că **mecanismele contributive sunt mai flexibile și adaptate** la realitățile lucrătorilor culturali. Quantumul și frecvența contribuțiilor ar trebui să fie adaptate la situația lucrătorilor culturali, după modelele de venit ale acestora. Spre exemplu, contribuții anuale sau trimestriale mai degrabă decât lunare, precum și opțiunea de amânare a contribuțiilor în timpul întreruperilor în angajare. De exemplu, în sistemul de pensii pentru limită de vârstă din Uruguay, un an complet de cotizare este acumulat atunci când un artist a contribui pentru cel puțin 150 de zile lucrătoare. În cazul a mai puțin de 150 de zile, un an complet de cotizare poate fi calculat pentru cei care au avut cel puțin patru contracte în cursul anului. În mod similar, în Argentina, orice artist care a lucrat 120 de zile consecutive sau neconsecutive poate acumula un an deplin de cotizare¹⁷.

În același timp, pentru a proteja persoanele vulnerabile și cu venituri mici de sărăcie și excluziune socială, sistemul național de protecție socială ar trebui să cuprindă pe lângă

¹⁷ Extending social protection to the cultural and creative sector, ILO, 2021

https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=sPIZ0D6DZaxCVddQrOdnGulxny2P6_0DeJyy1QXdEKwjYRi8DqSf!1393577045?id=18405

mecanismele contributive și **mecanisme necontributive**. Acest lucru ar garanta că persoanele cu venituri mici și care nu sunt acoperite prin mecanismele contributive existente, au acces la asistență medicală de bază și protecție socială.

Totodată, ținând cont de diversitatea și fluiditatea relațiilor de muncă și surselor de venit, **sistemul de protecție socială trebuie să fie armonizat** astfel încât să recunoască, să faciliteze și să integreze aceste diferite forme de contribuții. În același timp, având în vedere gradul ridicat de mobilitate a lucrătorilor culturali, statele trebuie să asigure **mecanismele de coordonare** ale sistemelor de protecție socială prin acorduri bilaterale și multilaterale.

2. Cadrul legal în domeniul culturii cu privire la protecția socială a lucrătorilor culturali în Moldova

Cu excepția reglementărilor generale ale Constituției și a prevederilor generale ale *Legii culturii* și *Legii cu privire la oamenii de creație și Uniunile de Creație*, în Moldova nu există legi speciale privind securitatea socială a artiștilor și lucrătorilor culturali, mai cu seamă reglementări care să includă și lucrătorii culturali independenți. Spre exemplu, până în 1999, o garanție socială importantă pentru lucrătorii culturali era faptul că activitatea artistică a membrilor uniunilor de creație se includea în stagiul de cotizare.

Conform raportului de țară a Compendiului pentru Politici Culturale, în Moldova nu există nicio lege care să includă „*mecanisme de sprijin și finanțare concretă, aceasta fiind o lacună foarte semnificativă și comună între legislație și practică în Republica Moldova. Astfel, legislația actuală nu stimulează actul de creație, nu sprijină artiștii și nu creează posibilități egale și diverse de a dezvolta creativitatea și afacerile în sectorul artistic.*”¹⁸

Legea Nr. 1421/2002 cu privire la teatre, circuri și organizații concertistice, prevede la art. 2 lit. f) că unul din scopurile Legii este crearea unui cadru legal pentru activitatea economico-financiară precum și a unui **sistem de protecție socială** a personalului din domeniu. Însă Legea nu oferă niciun mecanism legal pentru protecția socială a personalului din domeniu. Art 25 prevede că condițiile de muncă și de remunerare a personalului se stabilesc în conformitate cu cadrul legal general. Iar art 27, prevede că personalul are dreptul la pensie conform cadrului legal general (Legea nr. 156-XIV din 14 octombrie 1998 privind pensiile de asigurări sociale de stat).

Legea culturii prevede la art. 18, **obligația statului de a asigura protecția socială a oamenilor de creație, perfecționează sistemul de protecție socială a acestora**. Același articol, prevede că statul sprijină oamenii de creație, indiferent de apartenența lor la vreo organizație de creație. În același timp, art. 6 din Legea cu privire la oamenii de creație și la uniunile de creație, prevede doar faptul că **oamenii de creație sînt pasibili de asigurare socială** în sistemul public de asigurări sociale de stat obligatorii și de asigurare obligatorie de asistență medicală în conformitate cu legislația. Prin urmare, Legea culturii prevede **obligația** statului de a asigura protecția socială, iar Legea cu privire la oamenii de creație prevede doar **posibilitatea** accesului la protecție socială.

În baza art. 18 din Legea Culturii, care prevede obligația statului de a asigura protecția socială a oamenilor de creație și să perfecționeze sistemul de protecție a acestora, am expediat o solicitare către Ministerul Culturii, solicitând informații despre modul în care a fost perfecționat sistemul de protecție socială și care sunt măsurile existente de protecție socială a

¹⁸ <https://www.culturalpolicies.net/database/search-by-country/country-profile/category/?id=26&q1=4>

artiștilor și lucrătorilor din cultură și în ce mod artiștii și lucrătorii culturali din sectorul cultural independent pot beneficia de aceste măsuri de protecție socială.

Răspunsul MC nr. 03/1-09/3920 din 25-10-2024 menționează că măsurile existente de protecție socială sunt:

- **programele de finanțare a proiectelor culturale** disponibile prin intermediul Fondului Culturii;
- **indemnizațiile de merit**;
- **programe de dezvoltare profesională** a angajaților din instituțiile publice de cultură;
- actele normative referitoare la dreptul de autor menite să protejeze **drepturile de autor** ale artiștilor promovând în egală măsură inovația și diversitatea culturală în mediul creatorilor și societate.

Observăm că nicio măsură menționată de Ministerul Culturii nu reprezintă de fapt un mecanism de protecție socială, acestea sunt măsuri de încurajare a proiectelor culturale forme de sprijin a proiectelor culturale, de formare profesională, de recunoaștere a meritelor deosebite în domeniul culturii. Prin urmare, Ministerul Culturii a refuzat să recunoască că la moment nu există niciun mecanism de protecție socială a artiștilor și lucrătorilor culturali. În același timp, Ministerul menționează că *în ceea ce privește acțiunile planificate pentru viitorul apropiat de Minister pentru a perfecționa sistemul de protecție socială a artiștilor și lucrătorilor culturali, dorim să menționăm elaborarea unui nou proiect de Lege privind statutul omului de creație. Acest proiect va avea ca obiectiv principal îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai pentru creatorii din diverse domenii, asigurându-le drepturi și beneficii adecvate.*

Dacă analizăm cadrul legal general cu privire la protecția socială cât și cadrul legal cu privire la cultură, observăm că statul nu și-a îndeplinit obligația de a perfecționa sistemul de protecție socială a lucrătorilor culturali. În linii generale, formele de sprijin prevăzute de lege pentru lucrătorii culturali sunt următoarele:

- **stagiu de cotizare redus** pentru unele categorii de angajați din instituțiile de cultură și artă naționale de stat și municipale: cel puțin 20 de ani în funcție pentru artiștii de balet și artiștii din ansamblurile profesioniste de dansuri și cel puțin 25 de ani în funcție pentru artiștii de circ și instrumentiștii suflători (instrumente aerofone)¹⁹.
- **indemnizație de merit**. Începând cu anul 2014, statul acordă o indemnizație de merit pentru realizări deosebite în cultură (creație muzicală, creație interpretativă, creație cinematografică, creație literară, artă plastică, artă teatrală, arhitectură, patrimoniu cultural național mobil și imobil). Indemnizația se acordă personalităților notorii care au împlinit vârsta de 60 de ani și sunt rezidenți în Republica Moldova. Propunerile pentru acordarea indemnizației de merit se întocmesc anual de Ministerul Culturii pe baza propunerilor uniunilor de creație și se înaintează spre nominalizare Comisiei naționale pentru acordarea indemnizației de merit. Indemnizația reprezintă o formă de sprijin bănesc lunar ce se acordă pe viața. Quantumul indemnizației este egal cu salariul mediu pe economie, în 2024 fiind în valoare de 13 700 MDL. În prezent de această formă de sprijin beneficiază 250 de persoane²⁰.
- **indemnizații pentru tinerii absolvenți** ai instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic de profil care, în primul an după absolvire, se angajează, prin

¹⁹ Legea Nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii

²⁰ Legea Nr. 21/2013 cu privire la oamenii de creație și la uniunile de creație

repartizare de către Ministerul Culturii, în instituții publice din domeniul culturii și în subdiviziuni structurale ale autorităților publice locale ce desfășoară activitate culturală în municipii, orașe sau sate. Absolvenții instituțiilor superioare de profil beneficiază în primii 3 ani de activitate de o indemnizație unică de 120 000 MDL iar absolvenții instituțiilor de învățământ tehnic de profil beneficiază de 90 000 MDL²¹.

- **neimpozitarea veniturilor** sub formă de royalty ale persoanelor fizice în vârstă de 60 ani și mai mult din domeniul literaturii, artei și științei.
- **ateliere de creație.** Conform Legii, această formă de sprijin este accesibilă doar pentru *oamenii de creație profesioniști*, fapt care ar contravine art 11 alin (3) din Legea culturii care prevede că omul de creație profesionist și cel neprofesionist sînt egali în ceea ce privește dreptul la asistență din partea statului. În același timp, conform interviurilor realizate în cadrul acestui studiu, lucrătorii culturali au declarat că doar persoanele care au statut de membru al unei Uniuni de Creație, pot solicita și beneficia de un atelier de creație. Această practică este contrară art. 18 lit. h) din Legea culturii care prevede că statul sprijină oamenii de creație, indiferent de apartenența lor la vreo organizație de creație. Totodată, conform art. 11 alin (2), oamenii de creație profesioniști care nu dispun de atelier de creație și folosesc pentru desfășurarea activității lor de creație o parte din spațiul lor de locuit au dreptul să includă în contractul de muncă și suma de achitare a serviciilor comunale pentru spațiul de locuit de pînă la 20 m2 utilizat în scop de creație²².
- **sprijin financiar** pentru organizații culturale și lucrători culturali. În 2024 a fost aprobată Legea cu privire la Fondul național al culturii, care are ca scop dezvoltarea culturii prin mecanisme specifice de susținere financiară a programelor și proiectelor culturale precum și a creatorilor, artiștilor și profesioniștilor din domeniu. În lipsa unui regulament de desfășurare a proiectelor culturale, este dificil să estimăm în ce măsură Fondul Culturii va sprijini artiștii și lucrătorii culturali independenți neafiliați unei organizații, sau în ce măsură va sprijini organizațiile culturale (care vor fi costurile eligibile pentru cheltuieli precum salariile etc.).

Dacă analizăm toate formele de sprijin de stat pentru lucrătorii culturali, observăm că acestea nu se aplică / sau se aplică parțial lucrătorilor din sectorul cultural independent. Posibilitatea de a beneficia de un stagiu redus de cotizare și indemnizațiile pentru tinerii absolvenți se aplică doar persoanelor angajate în instituțiile publice de cultură. Atelierele de creație sunt parțial accesibile în baza calității de membru/ă a Uniunilor de creație. Deși conform răspunsului Ministerului Culturii pot beneficia toți artiștii pot beneficia de *indemnizația de merit în baza vechimii în domeniul creației, premiilor naționale și internaționale, premiilor uniunilor de creație, distincțiilor de stat*²³, cu toate acestea, conform legii doar uniunile de creație pot înainta propuneri spre nominalizare pentru acordarea indemnizației de merit. Prin urmare, sprijinul financiar pentru proiecte culturale este unica formă de sprijin disponibilă pentru toți lucrătorii culturali și artiștii (afiliați unei organizații culturale). În același timp, din toate formele de sprijin, doar cea referitoare la aplicarea unui stagiu de cotizare redus reprezintă un mecanism de protecție socială, celelalte sunt forme de sprijin a creației artistice, de încurajare a ocupării forței de muncă, de recunoaștere a meritelor deosebite în domeniul culturii.

²¹ Legea culturii Nr. 413/1999

²² Legea Nr. 21/2013 cu privire la oamenii de creație și la uniunile de creație

²³ Răspunsul Ministerului Culturii Nr. 03/1-09/3302 din 28.10. 2024

La etapa de înregistrare a proiectului de Lege cu privire la oamenii de creație, versiunea inițială prevedea mai multe drepturi sociale pentru lucrătorii culturali decât varianta finală a Legii. Conform notei informative a proiectului de Lege, înregistrat pe 27 septembrie 2012, *scopul proiectului de lege este de a crea garanții legale pentru asigurarea drepturilor sociale ale oamenilor de creație, precum și reglementarea relațiilor de drept, legate de particularitățile fondării și activității uniunilor de creație și asociațiilor uniunilor de creație. Totodată, nota informativă precizează că spre deosebire de alte organizații obștești, uniunile de creație reprezintă o formă de sindicate profesionale multifuncționale, care întrunesc doar profesioniști.*²⁴

Proiectul de lege inițial recunoaște caracterul atipic al relațiilor de muncă a lucrătorilor culturali și extindea drepturile specifice contractului de muncă pentru a acoperi aceste forme atipice de muncă ale lucrătorilor culturali. Proiectul în formă inițială, putea servi drept o bază pentru dezvoltarea statutului artistului, doar că acest statut ar fi fost mediat prin Uniunile de Creație, iar drepturile sociale ar fi fost condiționate de apartenența la vreo uniune de creație. Proiectul de lege prevedea o serie de drepturi sociale pentru oamenii de creație care nu se regăsesc în varianta finală a Legii: extinderea dreptului la **asigurare socială** pentru toate tipurile de contracte cu care lucrează artiștii (inclusiv contractul de drept de autor), asigurarea dreptului la **pensie** prin includerea perioadei de creație în stagiul de muncă, extinderea dreptului la **indemnizație de șomer** în cazul înfăptuirii activității de creație în baza contractelor civile, asigurarea dreptului la odihnă și la **concediu**, precum și **facilitate fiscală** de 7% din suma venitului impozabil în baza contractului de autor.

Avizul Comisiei Cultură, educație, cercetare, tineret, sport și mass-media a susținut proiectul de Lege, notând că „*proiectul vizează în premieră categoria de liber profesioniști (self employed artists, freelancers) și sunt în conformitate cu recomandările Unesco, Consiliul European al Artiștilor, Consiliul Europei, Tratatelor de la Maastricht și Lisabona cu privire la procesul de creație, oamenii de creație și dezvoltarea creativității.*”

Avizul Direcției juridice, a fost negativ, concluzionând că în proiectul de Lege „*sunt solicitate enorm de multe înlesniri neîntemeiate, oamenii de creație nu fac parte din categoria persoanelor care necesită sprijin deosebit din partea statului.*”

Dacă analizăm sinteza amendamentelor, observăm că au fost acceptate amendamentele din partea autorităților publice (majoritatea fiind din partea Guvernului și Direcției Juridice). Aproape toate recomandările Uniunilor de creație au fost respinse. Printre ele se numără următoarele recomandări: adaos suplimentar la pensie pentru membrii Uniunilor de creație, drept de inițiativă legislativă pentru Uniunile de creație, finanțarea proiectelor uniunilor de creație dintr-un fond diferit de cel prevăzut pentru ONG-uri, sprijin din partea statului sub formă de burse de creație, subvenții, achiziții, premii, distincții de stat, pensii, indemnizații lunare, indemnizații de merit, asistență medicală gratuită, asistență socială gratuită, scutiri fiscale.

3. Cadrul legal general cu privire la protecția socială

Protecția socială este un drept al omului și poate fi definită ca ansamblul de politici și programe menite să reducă și să prevină sărăcia și vulnerabilitatea pe tot parcursul vieții.

²⁴ Proiectul Legii cu privire la oamenii de creație și uniunile de creație
<https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactenormative/tabid/61/LegislativId/1366/language/ro-RO/Default.aspx>

În Moldova, **sistemul de protecție socială** este compus din sistemul de asigurare socială și sistemul de asistență socială. **Asigurarea socială** are ca scop susținerea persoanelor ce nu realizează venituri dintr-o activitate proprie din cauza pierderii locului de muncă sau din cauza pierderii temporare sau definitive a capacității de muncă (vîrstă înaptă de muncă, șomaj, maternitate și îngrijirea copilului, boală și dizabilitate). Doar persoanele care au contribuit la fondul de asigurări sociale de stat pot beneficia de prestațiile de asigurare socială (în comparație prestațiile de asistență socială nu sunt condiționate de contribuțiile anterioare ale persoanelor).

Persoanele asigurate au dreptul la prestații de asigurări sociale dacă au un stagiul total de cotizare de cel puțin 3 ani sau un stagiul de cotizare de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni. Baza lunară de calcul pentru fiecare salariat nu poate fi mai mică decât salariul minim lunar pe țară stabilit de legislație, proporțional timpului lucrat. *Legea privind sistemul public de asigurări sociale* prevede două modalități prin care persoanele pot fi asigurate social.

1. persoanele sunt asigurate social în mod **obligatoriu**. Deși există mai multe categorii de persoane care sunt asigurate în mod obligatoriu, următoarele categorii se aplică persoanelor din sectorul cultural independent:
 - sunt angajate în baza **contractului individual de muncă**.
 - se află în raporturi de serviciu în baza actului administrativ ori în baza **contractului de prestări servicii** sau executării de lucrări.
 - sunt titulari ai **patentei** de întreprinzător.
 - sunt **fondatori a întreprinderilor individuale**.
2. persoanele sunt asigurate **benevol**. Persoanele care nu se regăsesc în una din categoriile eligibile pentru asigurarea socială obligatorie de stat, conform *Legii Nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale*, pot încheia un contract de asigurare socială cu CNAS. Menționăm că persoanele care activează în baza **contractului de autor** - Nu sunt asigurate social.

Legea prevede diferite tarife și baze de calcul al contribuției de asigurări sociale de stat.²⁵ Spre exemplu:

- Regula generală este în sectorul privat (și sectorul terțiar, inclusiv sectorul cultural independent) angajatorii achită contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii în mărime de **24% din contractul individual de muncă și din contractul de prestări servicii**.
- Titularii de **patentă**, dar și fondatorii întreprinderilor individuale achită o taxă unică de 17 522 de lei pe an. Titularii de patentă achită nu mai puțin de 1/12 din această sumă lunar, în funcție de durata activității desfășurate pe bază de patentă.
- **Persoanele fizice care se asigură benevol** achită o taxă fixă anuală în sumă de 17 522 lei.

Deși toate categoriile de persoane menționate mai sus au statut de persoane asigurate social, acestea au acces la diferite prestații de asigurare socială:

- **acces la toate prestațiile de asigurare socială** (indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, indemnizație pentru prevenirea îmbolnăvirilor; prestație pentru

²⁵ Legea Nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale și Legea Nr. 419/2023 privind bugetul asigurărilor sociale de stat pe anul 2024

recuperarea capacității de muncă; indemnizație de maternitate; indemnizație unică pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil; indemnizația unică pentru copilul adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă; indemnizație pentru creșterea copilului pînă la împlinirea vârstei de 3 ani; indemnizația pentru creșterea copilului cu vârsta mai mare de 3 ani adoptat sau luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă; indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav; ajutor de deces; indemnizație paternală) - au persoanele angajate în baza contractului individual de muncă, în baza actului administrativ, a contractului de prestări servicii și executării de lucrări.

- **acces redus doar la pensia pentru limita de vîrstă și ajutor de deces:** titularii de patentă, fondatorii întreprinderilor individuale și persoanele care se asigură benevol.

Lucrătorii culturali din sectorul cultural independent au acces la toate drepturile de asigurare socială doar dacă activează în baza contractului individual de muncă. Persoanele care activează în baza contractului de prestări servicii au acces la toate drepturile de asigurare socială dacă au contracte și venituri stabile. Persoanele care activează în baza patentei, au acces parțial la asigurare socială iar persoanele care activează în baza contractului de autor nu sunt asigurate social.

3.1 Dreptul la pensie

Conform Legii, în 2024 vîrsta de pensionare pentru bărbați este de 63 de ani, iar pentru femei de 61 ani. Începînd cu 2028, vîrsta de pensionare va fi de 63 de ani atât pentru bărbați cât și pentru femei. În dependență de stagiul de cotizare, persoanele care ajung la vîrsta de pensionare pot beneficia de:

- **pensie completă** pentru limita de vîrstă, dacă realizează un stagiu complet de cotizare care este de 34 de ani.
- **pensie incompletă** pentru limita de vîrstă, dacă realizează un stagiu incomplet de cotizare de cel puțin 15 ani.
- **alocație socială.** Persoanele care, la împlinirea vârstei standard de pensionare, au un stagiu de cotizare mai mic de 15 ani, au dreptul la alocație socială, în condițiile Legii nr. 499 din 14 iulie 1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni.

Mărimea pensiei depinde de stagiul total de cotizare și de venitul mediu asigurat. **Stagiul de cotizare** se exprimă în ani și se calculează prin însumarea lunilor pentru care s-au plătit contribuții la bugetul asigurărilor sociale de stat și împărțirea sumei obținute la 12. Observăm că nu există o reglementare specială cu privire la modul de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale din contractul de prestări servicii. Art. 22 din *Legea 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale*, reglementează modul de calcul al contribuțiilor lunare în cazul contractelor individuale de muncă part-time (cu timp de muncă parțial sau regim de activitate redusă) și stabilește că baza de calcul nu poate fi mai mică de 25% din contribuția de asigurări sociale calculată la salariul minim lunar pe țară. Prin urmare, în 2025, întrucât salariul minim pe țară este de 5500 MDL, salariul pentru contractul de muncă part time trebuie să fie de minim 1375 MDL pentru a fi considerată o lună deplină de cotizare. Putem deduce că, în cazul contractelor de prestări servicii, baza lunară minimă trebuie să fie la fel de 1375 MDL.

Prin urmare, în 2025, persoanele care lucrează în baza contractelor de prestări servicii vor realiza un **an de cotizare deplin**, dacă vor avea în fiecare lună un contract de prestări servicii de cel puțin 1375 MDL din care să se rețină contribuțiile de asigurări sociale. În cazul persoanelor care pe parcursul anului au contracte de prestări servicii doar pentru câteva luni, indiferent de cuantumul onorariilor, aceștia nu vor înregistra un an deplin de cotizare. **Pentru a realiza un an deplin de cotizare trebuie achitate 12 luni de contribuții pentru asigurarea socială.**

3.2 Dreptul la asigurare medicală

Statutul de persoană asigurată în sistemul AOAM (asigurare obligatorie de asistență medicală) se atribuie următoarelor categorii de persoane:²⁶

- **persoanele angajate** în baza contractului individual de muncă din care se rețin 9% pentru asigurare medicală;
- **persoanele asigurate de guvern;**
- **persoanele asigurate în mod individual.** Persoanele care nu sunt angajate și nici asigurate de Guvern sunt obligate să achite prima de asigurare în mod individual în primele trei luni ale anului. În 2024, polița medicală costă 12.636 de lei.

Prin urmare, lucrătorii din sectorul cultural independent sunt asigurați medical doar dacă activează în baza unui contract individual de muncă sau își cumpără polița de asigurare medicală în mod individual. Dreptul la sănătate este grav afectat în cazul lucrătorilor culturali care lucrează în baza unui contract de prestări servicii.

Conform practicilor contabile din Republica Moldova, taxele reținute din contractele de prestări servicii sunt aceleași ca și pentru contractele individuale de muncă: 24% contribuție la fondul social, 12% impozit pe venit și 9% prima de asigurarea medicală. Deși persoanele care lucrează pe baza unui contract de prestări servicii plătesc contribuțiile pentru asigurare medicală, **acestea nu dobândesc statutul de persoană asigurată în sistemul AOAM.**

Legea nr.1593/2002²⁷ stabilește situațiile în care doar angajații sunt obligați să plătească primele de asigurare obligatorie de asistență medicală sub formă de contribuție procentuală. De asemenea, legea specifică clar la articolul 1 că „angajat” este persoana încadrată de angajator printr-un contract individual de muncă, conform Codului muncii, indiferent de termenul de angajare și forma de retribuire a muncii.

Legea nu prevede în niciun caz obligația persoanei fizice de a contribui și a persoanelor juridice de a reține primele de asigurare obligatorie de asistență medicală sub formă de contribuție procentuală din contractele de prestări servicii. Absența acestei obligații este confirmată și de Regulamentul privind acordarea/suspendarea statutului de persoană asigurată în sistemul AOAM, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1246 din 19.12.2018, unde prestatorii de servicii nu sunt incluși ca persoane eligibile pentru a fi înregistrați în Registrul de evidență a persoanelor asigurate în sistemul asigurării obligatorii de medicină²⁸.

²⁶ pct. 6 din Regulamentului privind acordarea/suspendarea statutului de persoană asigurată în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală

²⁷ Articolul 4 din Legea nr.1593/2002 stabilește la alin. (1) că categoriile de plătitori ai primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală sub formă de contribuție procentuală la salariu și alte recompense se stabilesc în Anexa nr.1.

²⁸ Raport privind monitorizarea respectării drepturilor persoanelor refugiate, în contextul conflictului armat din Ucraina pentru perioada ianuarie – iunie 2024, Oficiul Avocatului Poporului

4. Bune practici în domeniul protecției sociale a artiștilor și lucrătorilor culturali

În 2007, Parlamentul European a adoptat „Rezoluția cu privire la statutul social al artiștilor”, care prevede că statele membre ar trebui să adopte măsuri sau legi care să îmbunătățească situația artiștilor la nivel european. Cu toate acestea, Rezoluțiile Parlamentului nu sunt obligatorii din punct de vedere legal, prin urmare acestea nu au fost transpuse în toate legislațiile naționale. În prezent, conform Compendiului de Politici Culturale în Europa: 14 țări din UE au adoptat o lege cu privire la securitatea socială a artiștilor sau scheme publice de asigurare socială care includ artiștii (Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Ungaria, Letonia, Lituania, Olanda, Slovenia, România), 18 state membre oferă artiștilor liber profesioniști deduceri fiscale; 10 stipulează un venit mediu; 8 țări oferă ajutor de șomaj și 13 țări oferă mecanisme adaptate pentru sistemul de pensie.²⁹

I. Bună practică: Fond special de asigurări sociale pentru artiști (Germania)

Artiștii nu au un statut juridic special în Germania. Există două categorii principale distincte: artiștii interpreți și artiștii creatori, care sunt fie independenți, fie angajați. Artiștii angajați sunt asigurați sociali conform regulilor generale, iar artiștii și jurnaliștii independenți sunt obligați să se alăture **Fondului de Asigurări Sociale al Artiștilor (KSK)**.

Fondul KSK este rezultatul unui studiu empiric în rândul artiștilor independenți, inițiat la începutul anilor 1970 de către Parlamentul Federal al Germaniei, în urma căruia a fost dezvoltat un sistem specific de asigurări sociale pentru artiștii independenți.

Fondul de asigurări sociale pentru artiști a fost introdus în 1983, iar prin derogare de la cadrul legal general, artiștii și jurnaliștii independenți plătesc doar jumătate din contribuțiile sociale. Artiștii și jurnaliștii independenți achită pentru Fondul KSK în total 14,95% din venitul prognozat pentru anul curent (jumătate din cele 18,6 % din venit pentru pensie, jumătate din cele 7,3% pentru asigurare medicală, jumătate din cele 4% pentru serviciile de îngrijire pe termen lung).

Cealaltă jumătate a contribuțiilor este finanțată prin o subvenție a guvernului federal și o taxă plătită de întreprinderile care utilizează orice opere artistice sau scrise create pe bază de activitate independentă. În 2024 mărimea taxei este de aproximativ 5%. Orice întreprinzător poate fi obligat plătească această taxă dacă, cu scopul de a obține venit, folosește mai des decât ocazional, operele artistice sau scrise ale unui artist/jurnalist independent. Comisionarea este considerată ocazională numai dacă suma totală a tuturor remunerațiilor plătite într-un an calendaristic nu depășește 450 de euro.

Toate întreprinderile care lucrează cu artiști și jurnaliști independenți și care fac parte din grupul entităților obligate să achite taxa de asigurare socială sunt obligați să se înregistreze la Fondul de securitate socială a artiștilor. Conform Legii, aceste întreprinderi

<https://ombudsman.md/post-document/raport-privind-monitorizarea-respectarii-drepturilor-persoanelor-refugiate-in-contextul-conflictului-armat-din-ucraina-pentru-perioada-ianuarie-iunie-2024-2/>

²⁹ Compendium of Cultural Policies & Trends in Europe

<https://www.culturalpolicies.net/statistics-comparisons/comparisons/funding-and-support/#1563285082410-6042145a-9e7c>

trebuie să informeze Fondul KSK despre toate remunerațiile plătite artiștilor și jurnaliștilor independenți pe parcursul unui an. Valoarea remunerației pentru anul precedent este utilizată pentru a calcula plățile lunare în avans pentru anul curent (o doisprezecime din totalul remunerațiilor din anul precedent înmulțită cu rata taxei de 5%).

Fondul KSK include dreptul la trei tipuri de asigurare: **pensie, asigurare de sănătate și servicii de îngrijire pe termen lung**. În cadrul sistemului de pensii, au dreptul să primească o pensie pentru limită de vârstă sau o pensie de invaliditate, de asemenea, au acces la prestații medicale și de reabilitare profesională (inclusiv tratamente de reconvenșență, formare profesională) și la un plan de pensii suplimentare finanțat de stat, cunoscut în Germania sub numele de „Riester Pension”. În cadrul sistemului legal de asigurări de sănătate au dreptul la toate prestațiile (tratament medical spitalicesc și ambulatoriu, medicamente, dispozitive medicale și indemnizație de boală în caz de incapacitate de muncă). Asigurarea pentru îngrijirea medicală pe termen lung cuprinde prestațiile pentru îngrijirea la domiciliu și îngrijirea în instituții³⁰.

Criteriile de eligibilitate sunt următoarele:

- desfășoară o activitate artistică sau jurnalistică (la cerere se atașează un portofoliu al activității artistice).
- nu angajează mai mult de un salariat (cu excepția stagiarilor și a mini-jobberilor),
- venitul principal ca artist este de cel puțin 3 900,00 EUR pe an sau 325,00 EUR pe lună. Artiștilor noi și emergenți li se acordă primii trei ani acces la fondul de asigurări sociale fără condiția unui venit minim.

II. Bună practică: mecanism special de asigurare de șomaj pentru artiști (Franța)

În Franța, pentru artiștii din domeniul artelor performative se aplică principiul „prezumției statutului de salariat”. Conform acestui principiu, artiștii interpreți sunt considerați angajați, chiar dacă sunt angajați doar pentru o perioadă foarte scurtă de timp, de exemplu, pentru un singur spectacol.

Artiștii care lucrează în domeniul artelor performative, al filmului și al audiovizualului beneficiază de un regim special de asigurare de șomaj: **intermittence regime**³¹. Acest mecanism special oferă lucrătorilor din domeniul artelor performative dreptul la indemnizație de șomaj pentru artiștii care acumulează 507 ore de lucru pe o perioadă de 12 luni. Mecanismul compensează discontinuitatea perioadelor de activitate în aceste profesii și garantează un venit stabil în perioadele dintre contracte, pe parcursul întregului an. Totodată, posibilitatea de a avea un venit în perioadele dintre contracte, oferă artiștilor timp pentru a explora noi practici și subiecte artistice, sau pentru a compensa dimensiuni ale muncii care de obicei nu sunt remunerate cum ar fi documentarea, lectura și cercetarea pentru a extinde cunoștințele artistului despre un subiect.

³⁰The Artists' Social Security Insurance Levy – A Brief Summary

https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_Unternehmer_Verwerter/Informationsschriften/Info_26_-_Kurzinformation_zur_K%C3%BCnstlersozialabgabe_englische_Version.pdf

³¹ The art of managing the intermittent artist status in France, European Trade Union Institute
https://www.etui.org/sites/default/files/special-report-6_casse-Hesamag_21_EN_WEB.pdf

III. Bună practică: Lege specială care reglementează Statutul lucrătorilor culturali profesioniști (România)

„În România aveam de foarte mult timp o problemă majoră legată de protecția socială a oamenilor care lucrează în cultură. În instituțiile publice posturile sînt practic blocate pentru totdeauna, iar în afară se dezvoltă un fel de sistem paralel de oameni care își desfășoară activitatea în trei moduri: înființând o societate comercială; lucrând exclusiv pe drepturi de autor; sau în calitate de persoană fizică autorizată. În această situație, evident că a fost o mare problemă întotdeauna cum e cu plata drepturilor, cum e cu asigurările de sănătate, cu asigurările de pensie și așa mai departe.” (Iulia Popovici, membră a grupului de lucru pentru adoptarea Statutului lucrătorilor culturali din România)

În acest scop, România a adoptat în 2023 Statutul lucrătorului cultural profesionist.³² **Statutul s-a ancorat în realitatea juridică și fiscală specifică României.** Astfel, la momentul adoptării Statutului în România deja existau **norme fiscale și juridice pentru a reglementa activitățile independente**, care spre deosebire de legislația moldovenească nu se limitează la activitatea de comerț, dar include inclusiv activități de producție, organizare de spectacole și evenimente culturale, editare și imprimare, prestare de servicii etc³³. Conform Codul Fiscal al României, activitate independentă este orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane;
- riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia;
- persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate.

Totodată **activitatea independentă avea o reglementare fiscală specială.** În România, baza de calcul a contribuțiilor sociale din activitate independentă este raportată la mai multe plafoane de venit. Dacă se estimează un venit anual mai mic de 12 salarii minime pe economie, persoana nu este obligată să achite contribuțiile de asigurări sociale. Dacă se estimează un venit de 12-24 salarii minime pe economie, persoana este obligată să achite contribuția de asigurare socială, în valoare de 25% din 12 salarii minime pe economie. Dacă se estimează un venit mai mare de 24 salarii minime pe economie, valoarea contribuției sociale va fi egală cu 25% din 24 salarii minime pe economie. În același mod, dacă se estimează un venit anual mai mic de 6 salarii minime pe economie, persoana nu este

³² Ordonanța de urgență nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist

³³ Ghid Tratatamentul fiscal al veniturilor din activități independente pentru care venitul net se determină în sistem real, ANAF, România https://static.anaf.ro/static/10/Bucuresti/Seminar_web_tfai.pdf

obligată să achite contribuțiile de asigurări medicale. Însă dacă venitul estimat este de 12-24 salarii minime pe economie, contribuția de asigurare medicală va fi egală cu 10% din 12 salarii minime pe economie și 10% din 24 salarii minime pe economie dacă venitul anual este mai mare de 24 salarii minime pe economie.

„Ești asigurat din momentul depunerii declarației, chiar dacă nu plătești. Asta este avantajul pe care îl dă statul, respectiv statul te creditează un an de zile, pentru că declarația se depune până în 25 mai anul curent și se plătește până în 25 mai a anului următor. Ceea ce înseamnă că tu 12 luni ești asigurat fără plată, fără să fi plătit.” (Iulia Popovici, membră a grupului de lucru pentru adoptarea Statului)

În același timp, **Statutul se ancorează în reglementările pre-existente cu privire la regimul fiscal** al veniturilor care provin din activitate independentă în baza **drepturilor de autor**. Astfel, în România veniturile din drepturi de autor beneficiază de un regim fiscal special, având o cotă forfetară neimpozabilă de 40% din venitul brut. Din cele 60% din venit impozabil se rețin următoarele cote fiscale: 10% impozit pe venit; 25% contribuția pentru asigurări sociale și 10% contribuția pentru asigurări de sănătate. Dacă, pe lângă veniturile din drepturi de autor, persoana este salariat sau pensionar, nu se rețin taxe pentru contribuții sociale. Totodată, **Statutul preia ca model pentru un contract specific de activitate culturală**, modelul contractului deja existent pentru activitate de sportiv.

„Statutul lucrătorului cultural profesionist este un aranjament juridico-fiscal care este la jumătatea drumului între contractul de muncă și activitatea independentă. Respectiv, oferă drepturi similare contractului de muncă, păstrând însă fiscalitatea de la activitatea independentă.” (Iulia Popovici, membră a grupului de lucru pentru adoptarea Statului)

1. În primul rând, Statutul nu se limitează doar la artiști dar operează cu o categorie mai generală de lucrători culturali, oferind un cadru juridico-fiscal pentru identificarea și definirea lucrătorilor culturali, care sunt beneficiarii de facto al Statutului.

„Problema este că nu există niciun mecanism juridico-fiscal prin care să identifiți cine sunt oamenii de cultură. Pentru că aveai acest amestec de firme care erau doar un vehicul fiscal, de oameni care erau angajați cu contract de muncă pe două ore pe propria lor firmă, adică foloseau două vehicule fiscale ca să se scutească de niște taxe. Formula noastră se leagă de niște convingeri ideologice cum ar fi că statul nu trebuie să spună cine e artist, cine nu e artist, nici ce e bun și ce nu e bun, și nici măcar de ce profesie culturală e nevoie sau nu e. Nu vrem să dăm certificate de artist și nu vrem să spună statul cine e artist și cine nu e artist. Ca urmare, filozofia acestui statut pornește de la definiția dată de recomandarea UNESCO că artist este cel care se consideră pe sine ca atare și este perceput de alții astfel, respectiv ca o chestiune de autodefinire și de recunoaștere, și că pe noi ne interesează doar componenta fiscal-juridică”. (Iulia Popovici, membră a grupului de lucru pentru adoptarea Statului)

Prin urmare, criteriile de eligibilitate pentru a obține statutul de lucrător cultural profesionist sunt:

- desfășurarea activităților culturale, conform anexei Statutului;
- cel puțin 50% din veniturile obținute pe parcursul anului fiscal anterior solicitării de înregistrare, provin din activități culturale (din cesiunea drepturilor de autor sau a drepturilor conexe, activități independente din categoria celor enumerate în anexă,

contracte individuale de muncă pe durată determinată, pentru activități culturale și în domeniul cultural)

Statutul de lucrător cultural profesionist se obține pe un termen de 3 ani, iar solicitarea poate fi reînnoită la fiecare 3 ani.

2. În al doilea rând, **Statutul introduce** pe lângă contractul de cesiune a drepturilor patrimoniale, **un tip special de contract** pe care lucrătorii culturali îl vor folosi - contractul de desfășurare a activității culturale. Contractul trebuie să conțină obligatoriu data înregistrării lucrătorului cultural profesionist în registrul special și numărul unic de înregistrare; și condițiile de asigurare a sănătății și securității în muncă pe parcursul sau în desfășurarea activității.

3. În al treilea rând, **Statutul oferă lucrătorilor culturali care desfășoară activitate independentă drepturi similare contractului de muncă**. Statutul lucrătorului cultural profesionist funcționează conform principiului contributiv, după modelul de achitare a contribuțiilor de asigurare socială și medicală, conform plafoanelor de venit stabilite pentru activitatea independentă. Statutul extinde regimul fiscal preferențial acordat pentru drepturile de autor - pentru celelalte forme de venit ale lucrătorilor culturali, respectiv 40% din venit este neimpozabil și nu se ia în calcul la plafonul pentru contribuții sociale și medicale. Statutul garantează lucrătorilor culturali acces la pensie, asigurare medicală, concediu de odihnă, concediu medical, indemnizație de maternitate, indemnizație de îngrijire a copilului bolnav, indemnizație pentru șomaj. Perioada în care persoana fizică este înregistrată ca lucrător cultural profesionist reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

4. În al patrulea rând, **Statutul reglementează posibilitatea creării asociațiilor profesionale în domeniul culturii**. *„O chestie care e foarte importantă, posibilitatea asocierii în scop de drepturi colective. În România nu poți negocia remunerație minimă, condiții minime de lucru colective, decât dacă ești sindicat. Nu poți face sindicat decât cu angajați, adică cu aia care au contract de muncă într-o anumite întreprindere. Toți ăilalți nu se pot sindicaliza.”* (Iulia Popovici, membră a grupului de lucru pentru adoptarea Statului) Statutul prevede că asociațiile profesionale au dreptul să reprezinte membrii în instanță și să declanșeze și să participe la negocieri colective.

Pe lângă practicile internaționale, cadrul legal moldovenesc prezintă cel puțin **3 modele** care ar putea servi drept reper pentru îmbunătățirea cadrului legal cu privire la protecția socială a lucrătorilor culturali din sectorul cultural independent.

1. **Acoperirea parțială a cheltuielilor de asigurare socială din bugetul de stat**, după modelul persoanelor angajate în agricultură. Conform Legii, angajatorii din agricultură achită pentru persoanele angajate prin contract individual de muncă ori prin alte contracte în vederea executării de lucrări sau prestării de servicii **18%** contribuția de asigurări sociale, iar **6% sunt acoperite din bugetul de stat**. Contribuțiile de asigurări sociale acoperă toate tipurile de prestații de asigurări sociale de stat.
2. Posibilitatea achitării unui **impozit unic** de asigurare socială care să garanteze accesul la toate prestațiile sociale, după modelul persoanelor angajate în parcurile IT. Spre exemplu, persoanele care activează în baza contractului de autor achită impozitul pe

venit de 12% dar nu sunt asigurate social, în același timp angajatorii din parcurile IT achită un impozit unic de 7% din venitul din vânzări, iar mai mult de jumătate din acest impozit unic (54,7%) este defalcat la bugetul asigurărilor sociale de stat. Persoanele angajate din Parcurile IT beneficiază de toate tipurile de prestații de asigurări sociale de stat din venitul asigurat (care reprezintă 68% din salariul mediu pe economie, prevăzut de Legea nr. 77/2016 cu privire la parcurile pentru tehnologia informației)³⁴.

3. Posibilitatea achitării unei **taxe unice** de asigurare socială care să garanteze accesul la toate prestațiile sociale, după modelul liber profesioniștilor din domeniul justiției. Persoanele angajate în baza patentei achită o taxă unică de 17 522 de lei pe an și au acces doar la pensia pentru limita de vîrstă și ajutor de deces. În același timp, liber profesioniștii din domeniul justiției, achită venitul pe impozit în mărime de 12% (similar contractelor de autor) iar suplimentar achită o taxă unică de 27 772 de lei pe an și beneficiază de toate tipurile de prestații de asigurări sociale de stat.

³⁴ Particularitățile calculării și achitării contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii în anul 2024, Anexa la Ordinul CNAS nr. 17-A din 05.02.2024

CONCLUZII

Studiul arată că în sectorul cultural independent din Moldova, **predomină relațiile atipice de muncă**: munca cu fracțiune de normă, al doilea și al treilea loc de muncă, muncă pe o perioadă determinată, locuri de muncă care implică ore suplimentare neplătite, munca în baza contractelor atipice (contractul de prestări servicii, contractul de cesiune a drepturilor de autor, precum și contractele în baza patentei de întreprinzător), dar și contracte cu clauze atipice (în special ce țin de concediu anual plătit) - iar acest fapt **afectează condițiile de muncă, drepturile lucrătorilor din SCI și accesul la măsuri de protecție socială**. Studiul evidențiază mai multe trăsături specifice și provocări cu care se confruntă lucrătorii culturali și artiștii, printre care:

1. **Instabilitatea structurală** datorată muncii în bază de proiect și a modelelor de lucru inconsecvente. În plus, majoritatea lucrează în multiple locuri de muncă concomitent și combină munca plătită cu cea voluntară. Mulți lucrători culturali au **locuri de muncă multiple** pentru a suplini sursele de venit și pentru un mai bun acces la sistemul de protecție socială.
2. **Diversitatea și fluiditatea relațiilor de muncă atipică**. Majoritatea lucrătorilor culturali sunt angajați pe baza unor contracte atipice (de drept de autor, prestări servicii), care nu garantează condiții stabile de muncă sau protecție socială. 35% din respondenți lucrează doar în baza **contractelor atipice** (contracte de drept de autor, contract de prestări servicii) iar 40% combină contractele de muncă cu contractele de prestări servicii, contractele de autor, patenta și vânzarea produselor culturale proprii.
3. **Regim de muncă continuu**, fără echilibru între muncă și odihnă. Astfel, 50% dintre respondenți lucrează frecvent peste program, iar pentru majoritatea (83%) munca peste program nu este remunerată. În plus, 62% dintre respondenții care au un contract de muncă nu beneficiază de concediu anual plătit.
4. **Mobilitate transnațională și calificare înaltă**: Aproape 50% dintre respondenți activează la nivel internațional, iar 93% dintre aceștia au studii universitare, dintre care 50% au studii de master.
5. **Venituri instabile și scăzute**: 35% dintre respondenți lucrează doar pe baza contractelor atipice, iar 60% au venituri insuficiente pentru a acoperi nevoile de trai. Veniturile sunt fluctuant, iar 51% dintre respondenți raportează că veniturile lor variază semnificativ lunar.
6. **Precaritatea financiară și protecția socială insuficientă**: 95% dintre lucrătorii culturali consideră că accesul lor la măsuri de protecție socială este fie insuficient, fie parțial satisfăcător. Doar 8% dintre aceștia cred că vor beneficia de pensie pentru un stagiul complet de cotizare, iar mulți aleg să se angajeze în alte domenii decât cel cultural pentru a obține statutul de persoană asigurată social și pentru a acumula stagiul. Având în vedere lipsa unor mecanisme de protecție socială specifice sectorului cultural, majoritatea își fac planuri de pensionare pe cont propriu, având puțină încredere în sistemul de protecție socială oferit de stat. În plus, $\frac{1}{3}$ dintre respondenți nu sunt asigurați medical, iar $\frac{1}{6}$ sunt asigurați medical individual. De asemenea, doar **34%** dintre respondenți beneficiază de concediu medical plătit în caz de boală.

Diversitatea și fluiditatea relațiilor de muncă înseamnă contribuții sporadice la asigurările sociale, care determină un grad de asigurare socială parțială și insuficientă. În unele cazuri, lucrătorii culturali pot avea perioade în care nu sunt acoperiți legal de sistemele contributive existente, ceea ce afectează accesul la prestațiile de securitate socială, inclusiv indemnizație de șomaj, boală, maternitate. **Remunerarea neregulată și fluctuantă** poate afecta capacitatea contributivă, precum și periodicitatea plăților contribuțiilor, ceea ce afectează accesul la protecție socială.

În același timp, în **Republica Moldova**, cadrul legal nu este adaptat pentru a răspunde trăsăturilor specifice și provocărilor cu care se confruntă lucrătorii culturali și artiștii din SCI. Sistemul de protecție socială actual, format după modelul lucrătorului clasic cu contract de muncă și venit stabil nu este adaptat să protejeze lucrătorii culturali și artiștii angajați în relații de muncă atipică sau freelancerii. Cu excepția reglementărilor generale ale Constituției și a prevederilor generale ale *Legii culturii* și *Legii cu privire la oamenii de creație și Uniunile de Creație*, în Moldova nu există legi speciale privind securitatea socială a artiștilor și lucrătorilor culturali, cu atât mai mult reglementări care să includă sectorul cultural independent.

Deși *Legea culturii*, *Legea cu privire la oamenii de creație și Uniunile de Creație* și *Legea cu privire la teatre, circuri și organizații concertistice* prevăd dreptul la protecție socială și obligația statului de a asigura protecția lucrătorilor culturali și a artiștilor - acestea nu prevăd niciun mecanism care să pună în aplicare Legea și să asigure protecția socială a lucrătorilor culturali și artiștilor. Prin urmare, statul nu și-a îndeplinit obligația prevăzută de Lege de a perfecționa sistemul de protecție socială a lucrătorilor culturali.

Unica măsură care reprezintă o normă specială de protecție socială pentru artiști este prevederea cu privire la **stagiul redus de cotizare** pentru unele categorii de artiști din instituțiile publice de cultură. Celelalte măsuri sunt mai degrabă forme de sprijin pentru activitățile de creație artistică, încurajare a ocupării forței de muncă sau recunoaștere a meritelor în domeniul cultural. Cadrul legal actual nu include nicio normă specială de protecție a lucrătorilor culturală și artiștilor din SCI. Lucrătorii culturali din sectorul cultural independent au acces la toate drepturile de asigurare socială doar dacă activează în baza contractului individual de muncă. În același timp, dreptul la sănătate este grav afectat în cazul lucrătorilor culturali care lucrează în baza unui contract de prestări servicii. Deși persoanele care lucrează pe baza unui contract de prestări servicii plătesc contribuțiile pentru asigurare medicală, **acestea nu dobândesc statutul de persoană asigurată în sistemul AOAM**.

Astfel, lucrătorii culturali și artiștii constituie un **grup socio-profesional specific**, având riscuri comune și particularități de muncă care necesită abordate prin norme speciale. Datorită naturii **atipice** a practicilor de muncă, **politicile culturale** trebuie să țină cont de aceste particularități și să prevadă **măsuri speciale de protecție socială**. Aceste măsuri ar trebui să răspundă la flexibilitatea și diversitatea veniturilor, la perioadele de inactivitate sau la instabilitatea locurilor de muncă, pentru a asigura o protecție adecvată și echitabilă pentru artiști.

Prin urmare, **statul** trebuie să reglementeze cât mai exhaustiv domeniul relațiilor de muncă specific sectorului cultural independent și să prevadă măsuri care să extindă mecanismele de garantare a securității salariaților pentru relațiile atipice de muncă din SCI. Statul trebuie să îmbunătățească sistemul de protecție socială prin dezvoltarea unor mecanisme speciale contributive (adaptate pentru SCI) și a unor mecanisme necontributive care să asigure accesul la asistență medicală de bază și protecție socială pentru cei cu venituri

mici sau pentru cei care nu pot contribui constant. Acest sistem mixt ar putea proteja mai bine lucrătorii culturali vulnerabili, care nu sunt acoperiți suficient prin mecanismele contributive.

Organizațiile din SCI trebuie să reflecte critic rolul lor ca și angajator și să dezvolte ca și sector mecanisme de reziliență și chiar rezistență care să influențeze practicile de finanțare a donatorilor care să garanteze și să respecte drepturile salariale ale lucrătorilor culturali și artiștilor din SCI.

Donatorii trebuie să înțeleagă că în prezent contribuie și perpetuează precaritatea lucrătorilor culturali din SCI și ar trebui să-și asume responsabilitatea deplină în raporturilor juridice de muncă triunghiulare dintre donator-angajator-salariat.

RECOMANDĂRI pentru POLITICI PUBLICE

- 1. Adoptarea unei Legi speciale, de tipul Statului lucrătorilor culturali din România** care să ofere cadrul juridico-fiscal pentru identificarea și definirea lucrătorilor culturali și care să sporească protecția socială a lucrătorilor culturali, oferind drepturi și garanții similare salariaților angajați în baza contractului de muncă.
- 2. Adoptarea unui mecanism special de asigurare de șomaj pentru lucrători culturali și artiști.** Se recomandă modificarea art. 43, alin (4), lit b al *Legii Nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*, astfel încât ajutorul de șomaj să nu depindă de realizarea unui stagiul de 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice, dar să prevadă o formulă de calcul al stagiului de cotizare în zile, conform modelului francez.
- 3. Adoptarea unui mecanism special de asigurare de șomaj pentru lucrători culturali și artiști.** Se recomandă modificarea art. 43, alin (4), lit b al *Legii Nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj*, astfel încât ajutorul de șomaj să nu depindă de realizarea unui stagiul de 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice, dar să prevadă o formulă de calcul al stagiului de cotizare în zile, conform modelului francez.
- 4. Adoptarea unui fond special de asigurare socială pentru artiști și lucrători culturali după modelul Fondului de Asigurări Sociale al Artiștilor (KSK) din Germania,** prin care lucrătorii culturali și artiștii din SCI plătesc doar jumătate din contribuțiile sociale iar cealaltă jumătate a contribuțiilor este finanțată prin o subvenție de stat și o taxă plătită de întreprinderile care utilizează orice opere artistice sau scrise create pe bază de activitate independentă.
- 5. Adoptarea unui mecanism flexibil pentru achitarea contribuțiilor sociale.** În prezent, în Moldova un an complet de cotizare se calculează dacă au fost achitate cotizațiile sociale timp de 12 luni, însă, este esențial ca sistemul de protecție socială să fie adaptat după noile relații de muncă, care sunt atipice, precare, instabile și să prevadă mecanisme pentru contribuții mai puțin frecvente, adaptate veniturilor neregulate ale lucrătorilor culturali. Exemplele internaționale, precum cele din Uruguay și Argentina, arată că un an complet de cotizare poate fi acumulat chiar și cu o prezență sporadică pe piața muncii, prin contribuții pentru un număr minim de zile lucrătoare. Aceste modele ar putea fi integrate și în sistemele naționale pentru a sprijini lucrătorii culturali.
- 6. Adoptarea conceptului de salariu de trai, precum și a unei metodologii de calcul al salariului de trai și stabilirea unui salariu minim la un nivel cât mai apropiat de salariul de trai.**
- 7. Negocierea și încheierea acordurilor internaționale pentru transferabilitatea drepturilor sociale.** Având în vedere mobilitatea crescută a lucrătorilor culturali, statele ar trebui să dezvolte acorduri bilaterale și multilaterale care să asigure transferabilitatea drepturilor și beneficiilor de protecție socială pentru profesioniștii din domeniul cultural care

lucrează în mai multe țări. Aceste acorduri ar contribui la o acoperire mai uniformă a riscurilor sociale.

8. Modificarea mecanismului de acordare a indemnizațiilor de merit pentru a permite înaintarea propunerilor pentru acordarea premiilor de merit de către organizațiile culturale din SCI, de lucrătorii culturali și artiștii independenți.

Recomandări pentru organizațiile culturale din SCI

1. Recunoașterea și asumarea rolului de **angajator** în relațiile de muncă și respectarea tuturor drepturilor și garanțiilor angajaților.
2. Negocierea acordurilor de granturi care să prevadă posibilitatea respectării tuturor drepturilor și garanțiilor salariale.
3. Respectarea procedurii de încheiere a contractelor care reglementează muncă, prin negocierea clauzelor contractuale și încheierea contractului în două exemplare înainte de prestarea muncii.
4. Evitarea practicii de încheiere a altor contracte (contract de autor, prestări servicii etc) în cazurile în care munca prestată se încadrează în raporturile juridice de muncă reglementată de contractul individual de muncă.
5. Reglementarea salarizării în politicile interne (Regulamentul intern sau Politica de salarizare) care să prevadă praguri salariale în baza estimării salariului de trai pentru Republica Moldova, în valoare minimă de **26 524,74** lei pentru anul 2024³⁵.

Recomandări pentru donatori

1. Revizuirea condițiilor de finanțare a organizațiilor din SCI care să pornească de la responsabilitatea acestora în relațiile de muncă triumghiulare angajator-salariat-donator și să stabilească ca principiu de finanțare clauza cu privire la respectarea tuturor drepturilor și garanțiilor angajaților și a remunerării decente.
2. Eliminarea sau mărirea considerabilă a pragului eligibil pentru costurile administrative, care să includă costurile pentru remunerarea decentă și celelalte drepturi salariale (concediale etc.)

Recomandări pentru lucrătorii culturali din SCI

Crearea unui sindicat al lucrătorilor culturali din SCI care să reprezinte și să apere drepturile și interesele profesionale, sociale, economice, de muncă ale lucrătorilor culturali din SCI atât în fața autorităților publice cât și a donatorilor pentru a negocia și a înainta propuneri care să îmbunătățească statutului lucrătorilor culturali din SCI și să sporească protecția socială a acestora.

³⁵ Salariul de trai <https://platzforma.md/salariul-de-trai>