



## VIZIUNE STRATEGICĂ ȘI COERENTĂ PENTRU SECTORUL CULTURAL COD SIPOCA: 709/ MYSMIS2014+: 129541

# Resurse umane și profesii în cultură

## Sinteză

### Introducere

Scopul principal al analizei referitoare la resursele umane este determinarea statistică a persoanelor care activează în Sectoarele Culturale și Creative, oferind o imagine cât mai completă a profesiilor și ocupațiilor din toate aceste sectoare.

Domeniul culturii în ansamblu activează cu mai multe categorii de personal care s-ar putea clasifica în linii mari astfel:

A. **Personal operațional** (implicați direct în producerea bunurilor și serviciilor culturale)

1. Personal de specialitate culturală cu competențe dobândite în sistem formal și informal
2. Personal tehnic de specialitate



MINISTERUL CULTURII



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



- a. cu competențe specifice
- b. cu competențe nespecifice

**B. Personal funcțional** - care asigură administrarea organizațiilor private sau a instituțiilor publice

Din păcate preocuparea atât a domeniului public cât și a celui privat privind reflectarea ocupațiilor din domeniu în Nomenclatorul COR a fost și este aproape inexistentă. Codul Ocupațiilor din România - Varianta națională a lui ISCO08 este un conglomerat dezordonat teoretic și practic, în care multe ocupații culturale lipsesc sau sunt greșit încadrate.

Cele 11 sectoare și sub-sectoare culturale utilizează o gamă variată de personal de specialitate (mai sus la A.1.), dar acest personal nu beneficiază expres de o recunoaștere sau de un statut cultural corespondent tipului de activitate, ci doar de forme foarte variate de specializare. În mod similar, confuziile cu practicile de divertisment continuă să afecteze definirea atât a domeniilor de activitate culturală, cât și a profesiilor culturale.

*Dinamica resurselor umane în sectoarele culturale și creative* își propune să evidențieze tendințele resurselor umane din ultimii zece ani și să identifice diferențele dintre sectoare.

*Analiza încadrării pe clasificări de ocupații a contractelor active de muncă din Sectoarele Culturale și Creative* are ca obiectiv principal determinarea statistică a persoanelor încadrate pe funcții de specialitate ale domeniilor culturale.

*Analiza resurselor umane ale instituțiilor publice de cultură* are ca scop identificarea principalelor nevoi de eficientizare a activității acestora, cu accent pe formarea profesională continuă.

Modul în care este abordată problema resursei umane din toate tipurile de activitate culturală este vetust și nerealist, reprezentând una dintre cele mai importante provocări pentru documentul strategic. Abordările anterioare s-au făcut exclusiv din perspectiva sectorului public cu luarea în considerare a funcțiilor ocupate în instituțiile publice subvenționate de la bugetul de stat ori local, neglijând astfel categorii extinse de profesii și ocupații cu rol activ creativ și economic.

Din analiza extinsă a Sectoarelor Culturale Creative rezultă că nu a existat nicio viziune sau strategie privind rolul esențial al acestor categorii de persoane ocupate în domeniul public sau privat, chiar dacă este evident că specializarea este cheia de boltă a succesului întregului domeniu. Aceste persoane sunt angajate prin contracte de muncă, prin contracte încheiate în baza

Codului civil (așa numitele convenții civile de prestări servicii) sau prin contracte de cesiune a drepturilor patrimoniale de autor în diverse organizații,, dar există și o categorie de free-lanceri fără statut precizat din pricina întârzierii legislative cronice din domeniu.

Este de precizat că Nomenclatoarele COR, CAEN și ISCED nu se suprapun întru totul. De exemplu în CAEN Sectorului Cultura îi este dedicată Secțiunea R - Activități de spectacole, culturale și recreative, dar această secțiune nu include o serie de grupe aferente SCC, cum ar fi grupele CAEN 3431 *Fotografi*, 3432 *Designeri de interior și decoratori* sau 743 *Activități de traducere scrisă și orală* care se găsesc în alte secțiuni. O situație specială o au meșteșugarii care sunt identificați în ISCED - în grupa 0214 Meșteșuguri (creații artizanale), dar în CAEN sunt risipiți în aproape toate secțiunile.

*Strategia Sectorială în domeniul Culturii 2014-2020* semnală pericolul „funcționarizării” personalului cultural, dar nu explică și modul neadecvat în care sunt clasificate domeniile de activitate. Pe de o parte deoarece la acel moment abordarea care are ca punct de pornire „creativitatea” în descrierea sectoarelor culturale nu era oficializată în România, iar pe de altă parte pentru că documentul nu includea date și analize a tuturor celorlalte domenii și subdomenii de activitate, ocupându-se preponderent de situația instituțiilor publice și adecvarea lor la tendințele europene. Autorii documentului au descris caracteristicile personalului din cultură, subliniind faptul că este un domeniu în care autoritatea este profesională, că obiectivul culturii este performanța și cultivarea valorilor spirituale identitare, iar practicile culturale nu sunt rezultatul unor cereri comunitare sau sociale.

Acest document își propune pe lângă clarificarea statutului activităților (descrise deja amănunțit în politicile și strategiile culturale europene și adoptate de Uniunea Europeană și de Consiliul Europei) și departajarea teoretică și conceptuală a naturii profesiilor culturale și delimitarea lor de activitățile și profilul serviciilor publice și va propune o direcție de acțiune prin care să se ordoneze și clasifice corect trunchiurile unor profesii și a specializărilor necesare, în acord cu prevederile din UE.

Armonizarea cu bunele practici din restul statelor membre este cu atât mai importantă cu cât lipsa clarității în clasificarea profesiilor împiedică libera circulație pe piața muncii și mobilitatea creatorilor de toate categoriile. Pentru îndeplinirea acestui obiectiv vor fi însă absolut necesare decizii comune cu Ministerul Muncii și Ministerul Educației.

## Metodologie

*Dinamica resurselor umane în sectoarele culturale și creative* are ca metodă de cercetare analiza secundară și analiza longitudinală pe baze de date oficiale (Eurostat sau INS). De menționat este faptul că definiția Sectoarelor Culturale și Creative pe baza CAEN-urilor și COR-urilor este diferită la Eurostat față de definiția SCC-urilor utilizată pentru Strategia Sectorială în domeniul culturii. O diferență majoră este includerea în definiția Eurostat a CAEN-ului de educație artistică, care în definiția noastră nu a fost inclus și includerea parțială a sectorului IT, doar prin cod CAEN 5821-Activități de editare a jocurilor de calculator. O altă diferență importantă este raportarea numărului de angajați cu profesii culturale în activități non-culturale, care în datele INS nu pot fi decelate. În schimb, în definirea Eurostat a SCC-urilor nu sunt incluse COR-urile din sectorul meșteșuguri și nici sectorul Cercetare-Dezvoltare.

Datorită caracterului transversal al sectoarelor IT și Cercetare-Dezvoltare, acestea au fost incluse doar parțial în analiză.

Având în vedere faptul că nu există un singur cod CAEN dedicat activităților de Meșteșuguri și artizanat, iar aportul lor este foarte dificil de cuantificat, în aceasta grupă au fost cuprinse toate CAEN-urile industriei prelucrătoare. În opinia specialiștilor în calificări diferența între "meșteșuguri" și "meserii" este destul de vizibilă, dar în lipsa unor definiții adoptate, nu am putut cartografia cu precizie acest teritoriu.

Pentru că în aproape toate studiile INCFD domeniul "Meșteșugurilor" a fost analizat din perspectiva contribuției economice a SCC-urilor printr-o ponderare de 9% a indicatorilor statistici, în cazul analizei prezente a fost aplicată aceeași ponderare.

Pentru analiza numărului de angajați pe baza datelor furnizate de INS am folosit atât datele despre sectorul public (numărul total al angajaților), cât și datele despre sectorul privat (numărul mediu de angajați).

*Analiza încadrării pe clasificări de ocupații a contractelor active de muncă din Sectoarele Culturale și Creative* are la bază numărul contractelor de muncă active (CIM) ale entităților cu CAEN din structura Sectoarelor Culturale și Creative. Setul de date dezagregat a fost extras de Inspekția Muncii<sup>1</sup> din programul *Registrul General de Evidență al Salariaților* la data de 30.06.2020 și conține următoarele variabile: Forma de proprietate a angajatorului (stat / privat / mixtă) - tipul sectorului; Forma juridică a

---

<sup>1</sup> <https://www.inspectiamuncii.ro/>

angajatorului; Domeniu de activitate al angajatorului - cele 11 domenii ale Sectoarelor Culturale și Creative; Codul de ocupație al salariatului - Cod COR înregistrat în contractul acestuia.

Codurile COR la nivel de 6 digiți aplicabile în domeniile cuprinse în Sectoarele Culturale și Creative au fost structurate pe grupe majore, subgrupe majore, grupe minore și grupe de bază. În cazul ocupațiilor specifice domeniilor au fost selectate 954 de coduri COR, iar 44% dintre acestea se încadrează pe cel puțin două domenii.

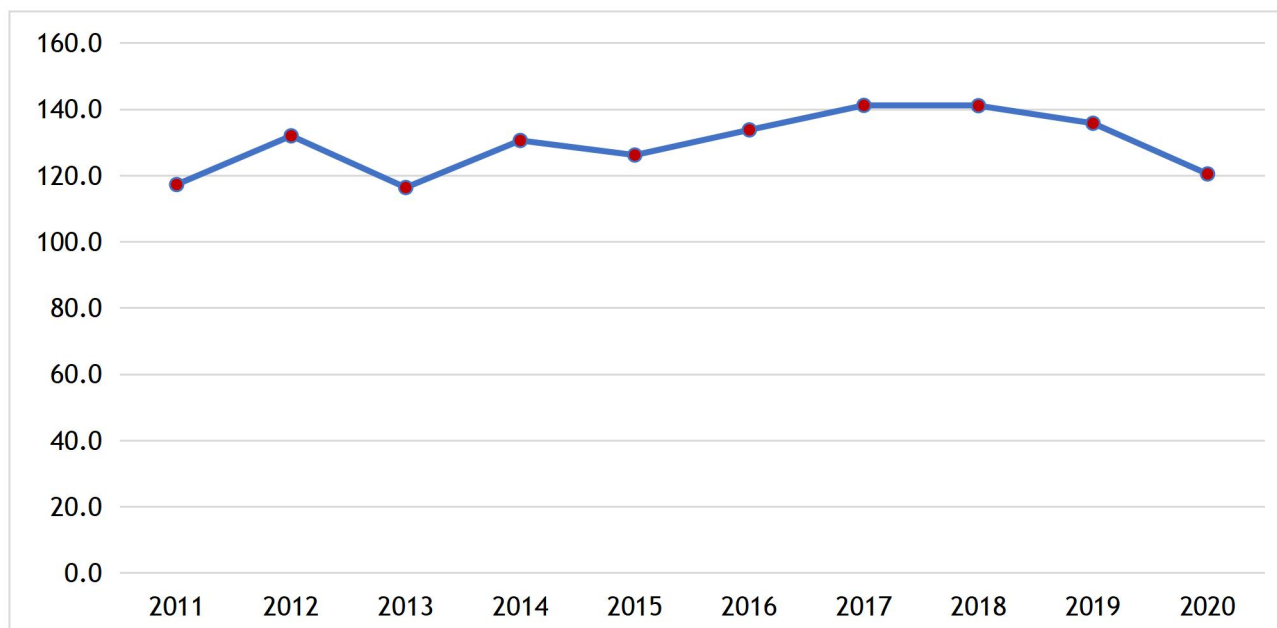
*Analiza resurselor umane ale instituțiilor publice de cultură* s-a realizat pe bazele de date create în urma sondajului de opinie realizat de INCFC în iunie septembrie 2021. Acesta a fost realizat pe un eșantion de disponibilitate (număr de organizații identificate și care au primit invitația de a completa chestionarul - instituții de spectacol (126), muzee (101), biblioteci (59), APL (367), așezăminte culturale (173).

Situația generală a numărului de persoane ocupate pe sectoare nu a putut ține cont și de clasificarea pe specializări, întrucât această clasificare nu este raportată decât pe unele dintre sectoarele publice.

### *Dinamica resurselor umane în sectoarele culturale și creative*

Conform datelor și definiției Eurostat, dinamica numărului de angajați în cultură în România a fost una de creștere în perioada 2011-2019 cu o scădere de 15.000 de persoane în anul 2020, posibil datorată crizei generate de pandemia COVID-19. În anul 2020, România ocupa locul 18 în UE la numărul de angajați în cultură, cu șase poziții în urma Ungariei, dar cu trei poziții înaintea Bulgariei. Raportat la anul 2019, România a scăzut două poziții în clasament în anul 2020, imediat după Ungaria și la șase poziții înaintea Bulgariei.

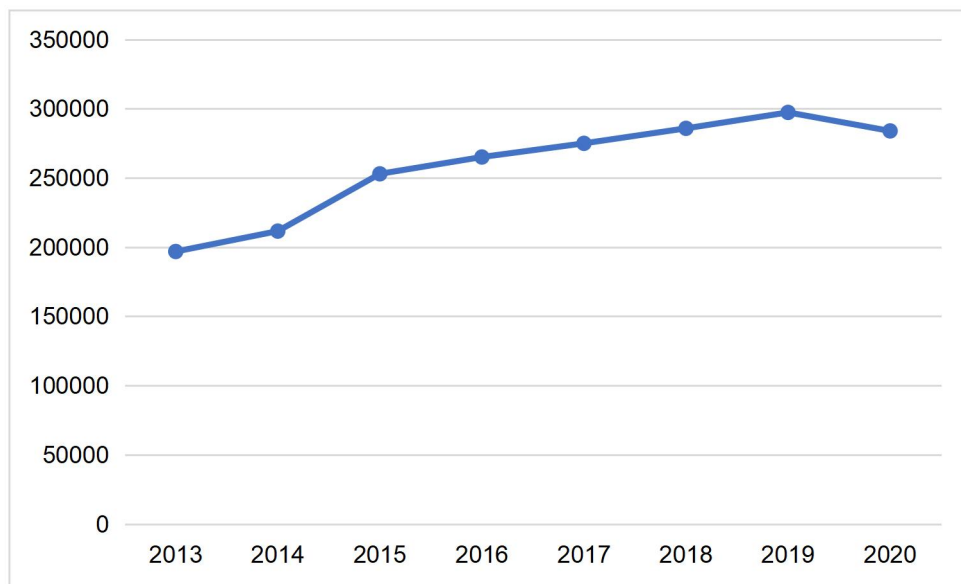
Grafic 1. Dinamica numărului de angajați în cultură în România (mii de persoane)



Sursa datelor: *Eurostat*

Conform datelor INS și definiției SCC-urilor, tendința numărului de angajați este în creștere, la fel ca în cazul datelor de la Eurostat. Diferența de 140.000 de angajați în SCC-uri între datele de la INS, față de datele de Eurostat pentru anul 2020, de exemplu, este explicabilă prin includerea totală a sectorului IT în analizele noastre, a sectorului Meșteșuguri și artizanat și a sectorului Cercetare-Dezvoltare.

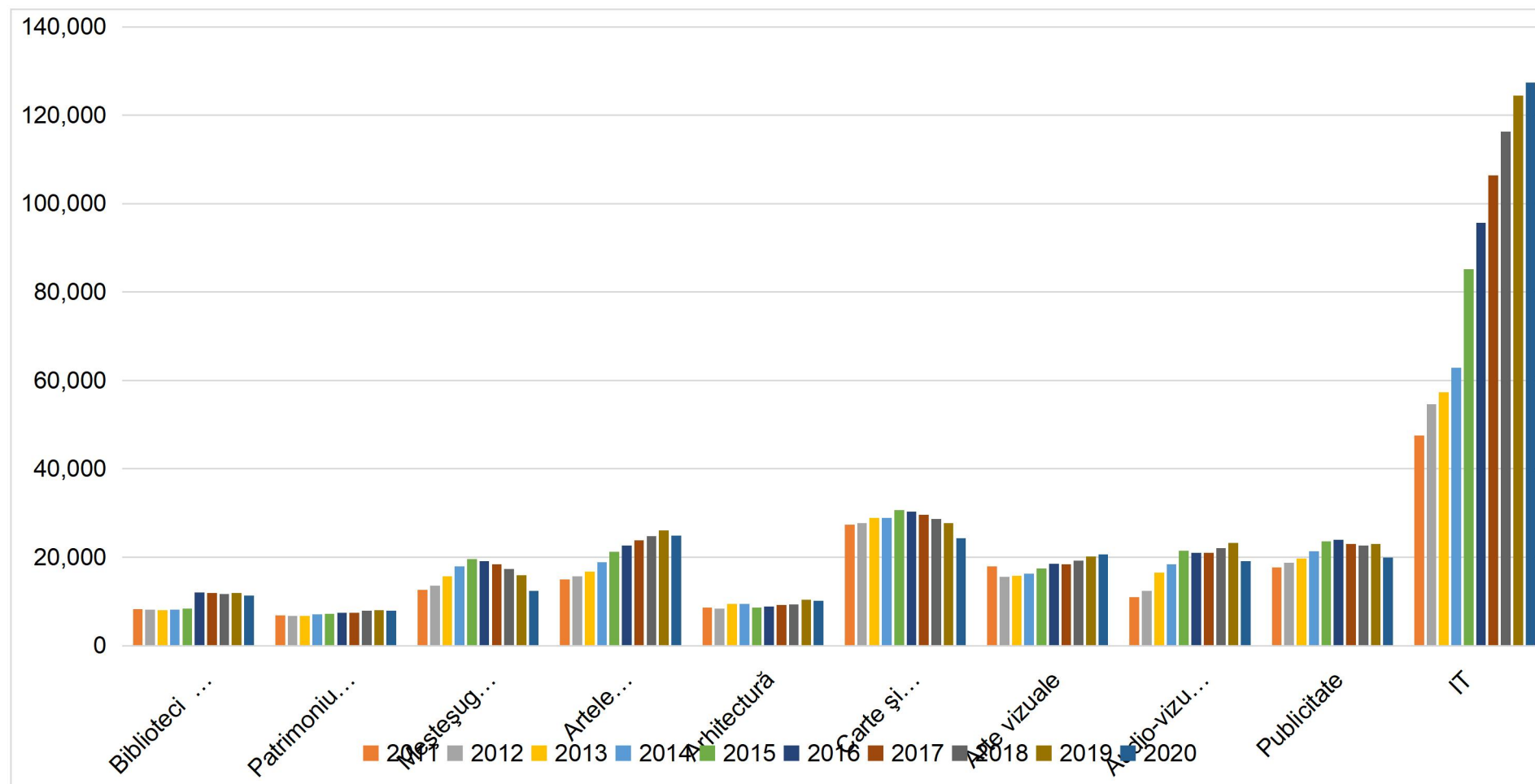
Grafic 2. Dinamica numărului de angajați în SCC în România



Sursa datelor: *INS*

Cu excepția sectorului IT care a avut o pantă mai accelerată de creștere a numărului de angajați în perioada 2011-2019, celelalte sectoare au avut o pantă de creștere moderată în perioada analizată. Remarcăm numărul mare de angajați din sectoarele Publicitate, Audio-vizual și Media și Arte vizuale, dar care au avut și cea mai abruptă pantă de scădere în anul 2020, fiind cele mai afectate sectoare de criza generată de pandemia COVID-19.

Grafic 3. Dinamica numărului de angajați pe fiecare tip de SCC (sectorul public și sectorul privat)<sup>2</sup>



Sursa datelor: INS

<sup>2</sup> Pentru sectorul biblioteci și arhive s-au folosit datele pentru total biblioteci, indiferent de tipul lor



## Analiza încadrării pe clasificări de ocupații a contractelor active de muncă din Sectoarele Culturale și Creative

La nivel general, conform distribuției numărului de CIM în funcție de domenii SCC și *forma de proprietate* (stat / privat) a angajatorului, aproximativ 81% dintre contractele individuale de muncă sunt în sectorul privat și doar 19% sunt în sectorul public. În funcție de tipul angajatorului, 89% dintre contracte individuale de muncă cuprinse în analiză sunt active în societăți comerciale, 7% în instituții sau autorități publice și restul de 5% sunt contracte încadrate în celelalte tipuri de forme juridice.

Tabel 1. Distribuția numărului de CIM în funcție de SCC-uri și forma de proprietate (2020)

Nr.	SCC-uri	Stat	Privat	Total pe domenii
1	Carte și presă	2.016	30.125	32.141
2	Biblioteci și Arhive	3.518	2.051	5.569
3	Patrimoniu cultural	6.551	509	7.060
4	Meșteșuguri și artizanat	240	13.260	13.500
5	Arte vizuale	695	26.197	26.892
6	Arhitectură	966	13.019	13.985
7	Artele spectacolului	14.916	20.426	35.342
8	Audio-vizual și multimedia	3.381	22.507	25.888
9	Publicitate	684	27.597	28.281
	<b>Total</b>	<b>32.967</b>	<b>155.691</b>	<b>188.658</b>

Sectorul Carte și presă<sup>3</sup>

Angajatori înregistrati în REGES cu codurile CAEN 1011 - Tipărirea ziarelor, 1012 - Alte activități de tipărire n.c.a., 1813 - Servicii pregătitoare pentru pre tipărire, 1814 - Legătorie și servicii conexe, 1820 - Reproducerea înregistrărilor, 4761 - Comerț cu amănuntul al cărților, în magazine specializate, 4762 - Comerț cu amănuntul al ziarelor și articolelor de papetărie, în magazine specializate, 5811 - Activități de editare a cărților, 5812 - Activități de editare de

însumează 32.141 de CIM active dintre care 2.016 (6%) de contracte sunt active în entități publice și 30.125 (94%) în entități private. Procentul de contracte cu cod COR de ocupații specifice în domeniul culturii reprezintă 39% din contractele încadrate în sectorul public și 35% din contractele încadrate în sectorul privat. În ambele sectoare (public și privat) ale acestui domeniu predomină funcțiile comune.

Sectorul *Biblioteci și Arhive*<sup>4</sup> însumează 5.569 de CIM active dintre care 3.518 (63%) de contracte sunt active în entități publice și 2.051 (37%) în entități private. Procentul de contracte cu cod COR de ocupații specifice în domeniul culturii reprezintă 73% din contractele încadrate în sectorul public și doar 55% din contractele încadrate în sectorul privat.

Conform distribuției codurilor COR, contractele de bibliotecar (studii superioare) reprezintă 67% din contractele încadrate pe funcții specifice în angajatori din sectorul *Biblioteci și Arhive* (sectorul public). În sectorul privat, în mod similar sunt predominante contractele de arhivar și arhivist însumând 73% dintre ocupațiile culturale din acest sector.

Sectorul *Patrimoniu Cultural*<sup>5</sup> însumează 7.060 de CIM active dintre care 6.551 (93%) de contracte sunt active în entități publice și 509 (7%) în entități private. Procentul de contracte cu cod COR de ocupații specifice în domeniul culturii reprezintă 59% din contractele încadrate în sectorul public și doar 31% din contractele încadrate în sectorul privat, sector în care predomină angajații cu funcții de execuție - administrative și tehnice.

Conform distribuției codurilor COR, contractele de muzeograf reprezintă 26% din contractele încadrate pe funcții specifice în angajatori din sectorul *Patrimoniu cultural* (sectorul public).

---

ghiduri, compendii, liste de adrese și similare, 5813 - Activități de editare a ziarelor, 5814 - Activități de editare a revistelor și periodicelor, 5819 - Alte activități de editare

<sup>4</sup> Entități înregistrate în REGES cu codul CAEN 9101 - Activități ale bibliotecilor și arhivelor

<sup>5</sup> Angajatori înregistrați în REGES cu codurile CAEN 9102 - Activități ale muzeelor, 9103 - Gestionarea monumentelor, clădirilor istorice și a altor obiective de interes turistic, 9104 - Activități ale grădinilor zoologice, botanice și ale rezervațiilor naturale

Sectorul *Meșteșuguri și artizanat*<sup>6</sup> însumează 13.500 de CIM active dintre care 13.260 (98%) de contracte sunt active în entități publice și 240 (2%) în entități private. Așa cum a fost menționat anterior, lipsa unui cod CAEN dedicat activităților de *Meșteșuguri și artizanat* nu a permis cuantificarea ocupațiilor specifice domeniului culturii deoarece în aceasta grupă sunt cuprinse toate CAEN-urile industriei prelucrătoare.

Sectorul *Arte vizuale*<sup>7</sup> însumează 26.892 de CIM active dintre care 695 (3%) de contracte sunt active în entități publice (de stat) și 26.197 (97%) în entități private. În sectorul privat, ponderea contractelor cu cod COR de ocupații specifice sectorului *Arte vizuale* (8%) este mai mică decât ponderea contractelor de ocupații specifice din alte SCC-uri (12%). În ambele sectoare (public și privat) ale acestui domeniu predomină funcțiile comune (aproximativ 80% din totalul contractelor).

Sectorul *Arhitectură*<sup>8</sup> însumează 13.985 de CIM active dintre care 966 (7%) de contracte sunt active în entități publice (de stat) și 13.019 (93%) în entități private.

---

<sup>6</sup> Angajatori înregistrați în REGES cu codurile CAEN 1320 - *Producția de țesături*, 1411 - *Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte din piele*, 1419 - *Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte și accesorii n.c.a.*, 1420 - *Fabricarea articolelor din blană*, 1431 - *Fabricarea prin tricotare sau croșetare a ciorapilor și articolelor de galanterie*, 1439 *Fabricarea prin tricotare sau croșetare a altor articole de îmbrăcăminte*, 1511 *Tăbăcirea și finisarea pieilor; prepararea și vopsirea blănurilor*, 1512 - *Fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie și a articolelor de harnașament*, 1520 - *Fabricarea încălțăminteii*, 1629 - *Fabricarea altor produse din lemn; fabricarea articolelor din pluta, paie și din alte materiale vegetale împletite*, 2041 - *Fabricarea săpunurilor, detergenților și a produselor de întreținere*, 2042 - *Fabricarea parfumurilor și a produselor cosmetice (de toaletă)*, 2313 - *Fabricarea articolelor din sticlă*, 2332 - *Fabricarea cărămizilor, țiglelor și altor produse pentru construcții, din argilă arsă*, 2341 - *Fabricarea articolelor ceramice pentru uz gospodăresc și ornamental*, 2349 - *Fabricarea altor produse ceramice n.c.a.*, 2370 - *Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei*, 2550 - *Fabricarea produselor metalice obținute prin deformare plastică; metalurgia pulberilor*, 2599 - *Fabricarea altor articole din metal n.c.a.* - 3109 - *Fabricarea de mobila n.c.a.*, 3212 - *Fabricarea bijuteriilor și articolelor similare din metale și pietre prețioase*, 3213 *Fabricarea imitațiilor de bijuterii și articole similare*, 3220 - *Fabricarea instrumentelor muzicale*, 3291 - *Fabricarea măturilor și periilor*, 3299 - *Fabricarea altor produse manufacturiere n.c.a.*

<sup>7</sup> Angajatori înregistrați în REGES cu codurile CAEN 7420 - *Activități fotografice*, 7410 - *Activități de design specializat*, 4778 - *Comerț cu amănuntul al altor bunuri noi, în magazine specializate*

<sup>8</sup> Angajatori înregistrați în REGES cu codul CAEN 7111 - *Activități de arhitectură*

Sectorul *Artele spectacolului*<sup>9</sup> însumează 35.342 de CIM active dintre care 14.916 (42%) de contracte sunt active în entități publice și 20.426 (58%) în entități private. Procentul de contracte cu cod COR de ocupații specifice în domeniul culturii reprezintă 67% din contractele încadrate în sectorul public și doar 22% din contractele încadrate în sectorul privat, sector în care predomină personalul funcțional (angajații cu funcții de execuție administrative și tehnice - 62% din totalul contractelor).

Sectorul *Audio-vizual și Multimedia*<sup>10</sup> însumează 28.346 de CIM active dintre care 5.839 (21%) de contracte sunt active în entități publice (de stat) și mixte și 22.507 (79%) în entități private.

Sectorul *Publicitate*<sup>11</sup> însumează 28.281 de CIM active dintre care 684 (2%) de contracte sunt active în entități publice (de stat) și 27.597 (98%) în entități private.

## Analiza resurselor umane ale instituțiilor publice de cultură

Situația resurselor umane din instituțiile publice de cultură a fost realizată pe baza răspunsurilor colectate de INCFC de la reprezentanții instituțiilor de spectacol, muzeelor și colecțiilor publice, bibliotecilor și așezămintelor culturale. Structura personalului din instituțiile de cultură a fost identificată prin distincția dintre *personalul contractual* și *colaboratori externi*, pe baza categoriilor de vârstă și pe baza tipului de funcții pe care aceste persoane sunt încadrate.

---

<sup>9</sup> Angajatori înregistrați în REGES cu codurile CAEN 9001 - *Activități de interpretare artistică (spectacole)*, 9002 - *Activități suport pentru interpretarea artistică (spectacole)*, 9003 - *Activități de creație artistică*, 9004 - *Activități de gestionare a sălilor de spectacole*, 9321 - *Bâlciuri și parcuri de distracții*, 9329 - *Alte activități recreative și distractive n.c.a.*, 9412 - *Activități ale organizațiilor profesionale*

<sup>10</sup> Angajatori înregistrați în REGES cu codurile CAEN 2680 - *Fabricarea suporturilor magnetici și optici destinați înregistrărilor*, 4763 - *Comerț cu amănuntul al discurilor și benzilor magnetice cu sau fără înregistrări audio/video, în magazine specializate*, 5911 - *Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune*, 5912 - *Activități post-producție cinematografică, video și de programe de televiziune*, 5913 - *Activități de distribuție a filmelor cinematografice, video și a programelor de televiziune*, 5914 - *Proiecția de filme cinematografice*, 5920 - *Activități de realizare a înregistrărilor audio și activități de editare muzicală*, 6010 - *Activități de difuzare a programelor de radio*, 6020 - *Activități de difuzare a programelor de televiziune*, 6203 - *Activități de management (gestiune și exploatare) a mijloacelor de calcul*, 6209 - *Alte activități de servicii privind tehnologia informației*, 6391 - *Activități ale agențiilor de știri*, 7722 - *Închirierea de casete video și discuri (cd-uri, dvd-uri)*

<sup>11</sup> Angajatori înregistrați în REGES cu codurile CAEN 7311 - *Activități ale agențiilor de publicitate* și 7312 - *Servicii de reprezentare media*

Conform răspunsurilor reprezentanților instituțiilor publice de cultură, peste 89% din totalul resurselor umane este personal contractual și doar 11% este reprezentat de colaboratori externi.

Majoritatea instituțiilor publice de cultură au **sub 50 de angajați**, cele mai multe instituții care au între 100 și 200 de angajați sunt instituțiile de spectacol, iar cele care au sub 10 angajați sunt preponderent așezăminte culturale.

Analiza distribuției tipului de funcții a personalului contractual evidențiază faptul că cele mai multe persoane angajate în instituțiile publice de cultură ocupă funcții de specialitate culturală sau funcții suport. Doar 8% din persoanele angajate în aceste instituții dețin o funcție de conducere.

Cele mai multe persoane angajate care ocupă funcții de specialitate sunt din cadrul bibliotecilor și muzeelor, în timp ce în cadrul instituțiilor de spectacol regăsim cele mai multe persoane angajate cu funcții administrative. De remarcat faptul că cele mai multe funcții de conducere se regăsesc în cadrul așezămintelor culturale.

În ceea ce privește distribuția personalului contractual pe categorii de vârstă, remarcăm faptul că cei mai mulți angajați din instituțiile publice de cultură analizate au vârsta cuprinsă între 25-49 de ani, fiind urmați de cei cu vârsta între 50-64 de ani care în următorii zece ani se va pensiona sau va fi aproape de vârsta de pensionare.

**De remarcat procentul foarte scăzut de tineri cu vârstă sub 25 de ani angajați în instituțiile publice de cultură.**

Personalul contractual cu vârsta cuprinsă între 50-64 de ani provine în cele mai mari procente din muzee și biblioteci.

Cele mai multe instituții publice de cultură (67%) nu au niciun colaborator, iar cel mai mare procent de instituții care au colaboratori sunt instituțiile de spectacol (46%) și așezămintele culturale (42%). Cei mai mulți colaboratori suplinesc funcțiile de specialitate sau administrative și marea majoritate au vârsta între 25 și 49 de ani.

Majoritatea reprezentanților instituțiilor de cultură analizate au declarat că realizează anual planul de perfecționare a personalului (61%), cele mai multe cazuri fiind raportate la biblioteci iar cele mai puține cazuri în așezămintele culturale. Cele mai mici procente de realizare a planului de perfecționare s-au înregistrat în cazul așezămintelor culturale și a instituțiilor de spectacol. Din practica verificată de Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală<sup>12</sup>, bugetele de formare

---

<sup>12</sup> *Studiul privind Nevoile de formare ale personalului din cultură - Caietele Culturadata, 2016 - vol 1*

profesională sunt primele sacrificate atunci când se cere reducerea bugetelor acestor instituții, personalul de specialitate alegând deseori să meargă la cursuri pe banii proprii.

Majoritatea reprezentanților instituțiilor publice de cultură menționează cursurile de perfecționare ca fiind cele mai necesare pentru angajații din instituțiile lor, în special în muzee și instituții de spectacol. Cursurile de specializare și cele de calificare sunt necesare preponderent în muzee și biblioteci în timp ce cursurile de inițiere sunt mai solicitate în biblioteci și așezăminte culturale.

### **Formare profesională continuă**

Conform rezultatelor studiului privind principalele nevoi de formare profesională existente în instituțiile publice de cultură, realizat în anul 2017<sup>13</sup>, pentru 76% dintre manageri, formarea profesională este foarte importantă pentru organizația lor. Principalele domenii în care am identificat nevoi de formare sunt: management cultural, patrimoniu cultural, management administrativ, artele spectacolului și biblioteconomie.

În urma cercetării privind „Structura competențelor în domeniul patrimoniului cultural”, realizată de INCFC în cadrul proiectului Erasmus - EUHeritage, s-a observat că în România comparativ cu restul țărilor analizate cele mai multe programe de formare sunt în domeniul patrimoniului cultural, dar diversitatea temelor propuse de furnizori este destul de limitată<sup>14</sup>. În cercetarea INCFC s-a observat că specialiștii care activează în sectoarele cultură/patrimoniu sau turism consideră că cele mai relevante abilități pentru domeniul lor de activitate sunt: abilitățile de comunicare (96%), abilitățile de rezolvare a problemelor (94%), flexibilitate și adaptabilitate (91%) sau creativitate și capacitate conceptuală (89%). Pentru activități de Mediere și Interpretare, 71% dintre respondenți vor să își îmbunătățească abilitățile digitale, 69% pe cele de susținere și promovare la nivelul factorilor de decizie și 57% pe cele de co-proprietate în situri/obiective de patrimoniu.

## **Concluzii**

---

<sup>13</sup> Idem

<sup>14</sup> Studiul a fost realizat în perioada mai-iunie 2019. Chestionarul a fost încărcat pe platforma online [www.googleforms.com](http://www.googleforms.com) și a fost disponibil în toate limbile țărilor partenere în proiect. Respondenții au fost selectați dintr-o listă de specialiști în domeniile patrimoniului cultural și turismului, aceștia primind individual o invitație de a răspunde chestionarului nostru.

Capitolul *Resursa Umană din Cultură*, resursa cea mai importantă și singura depozitară a *creativității*, este cea mai desconsiderată în planurile de dezvoltare strategice. Niciun compartiment de Resurse Umane din instituțiile publice sau din organizațiile private culturale nu aplică un management dedicat și nici nu are vreo preocupare pentru dezvoltarea și formarea acestei resurse, mărginindu-se la operațiuni simplificate de încadrare și/sau salarizare. Tot aceste compartimente sunt responsabile de modul accidental în care se pun în practică (atunci când nu se bifează formal pe hârtie) programele de formare. În general, organizațiile nu înțeleg și nu respectă funcția resursei umane ca funcție organizațională pe lângă funcția de cercetare-dezvoltare.

Lipsa strategiilor pentru Resurse umane este generalizată și acutizată mai ales în sistemul instituțiilor publice de cultură, dar modelul a fost preluat și de o parte a organizațiilor private.

Contractele de muncă pe perioade nedeterminate care recompensează vechimea și remunerațiile fixe stabilite prin grile sunt cele două paradigme care distrug din interior majoritatea instituțiilor publice de cultură. La aceste frâne de stimulare elementară a performanțelor oricărui angajat se adaugă segregarea în cele două categorii: ”funcții de execuție” și ”funcții de conducere”, împărțire care anulează posibilitatea promovării celor mai buni dintre specialiști.

Abordarea uniformizată a problematicilor managementului Resurselor Umane a creat, mai ales în domeniul public, câteva efecte extrem de nocive, printre care enumerăm:

- Îmbătrânirea forței de muncă și imposibilitatea integrării tinerilor
- deprofesionalizarea resursei umane existente (niciunul din instrumentele manageriale de stimulare a personalului nu poate fi aplicat în domeniul public al instituțiilor publice de cultură)
- dificultăți în asigurarea personalului de specialitate pentru realizarea activităților importante;
- pierderea celor mai buni specialiști care se îndreaptă sistematic către alte domenii și sectoare;
- blocarea unor relații corecte între manageri și angajați;
- pierderea bunelor practici experimentate, deoarece acestea nu se mai transmit pe cale normală;
- accelerarea procesului de demotivare a specialiștilor și facilitarea accesului unor persoane foarte slab pregătite care nu își găsesc locul pe piața muncii.

În cealaltă parte, cea a domeniului privat, lipsa unor reguli pe piața muncii și lipsa recunoașterii oficiale a profesiilor creative generează la fel de multe frustrări și inconveniente, cu atât mai mult cu cât foarte puține profesii și-au creat bresle profesionale de sprijin specific.

Cu foarte puține excepții, sindicatele (menite să protejeze interesul angajaților) sunt conjuncturale, cu includerea mai multor categorii de specialiști (uneori cu interese divergente) pe modelul ”sindicatelor de întreprindere”, niște structuri care nu se pot solidariza cu profesii ci doar cu majorități fragile profesional.

Cele mai multe profesii de specialitate culturală se pot dobândi doar în sistemul formal universitar, dar învățământul vocațional, prin sistemul în care e obligat să funcționeze, nu face față diversității de profesii și specializări pe care le-ar avea de acoperit pentru domeniul public. Procedurile greoaie în care universitățile pot adopta programe noi de specializare sau transversalitatea pe care ar trebui să o abordeze pentru pregătirea noilor profesii emergente sunt piedici uriașe în armonizarea pieței muncii cu sistemul de pregătire.

## **ANALIZA SWOT**

### **PUNCTE TARI:**

- Aproximativ 200.000 de persoane sunt angajate în societăți comerciale, instituții publice și organizații culturale private din toate Sectoarele Culturale și Creative.
- Existența unui număr semnificativ de locuri de muncă în instituții publice de cultură, finanțate de la bugetul de stat.
- Rămânerea în activitate a unui număr semnificativ de specialiști calificați pe diverse domenii de activitate.
- Diversitate foarte mare de profesii și specializări care permite evoluția în carieră și mobilitatea în interiorul domeniului.
- Stabilitatea și experiența profesională a unor angajați din anumite zone culturale.

### **PUNCTE SLABE:**



- Lipsa strategiilor de dezvoltare, la nivelul autorităților, pentru resursa umană din domeniul cultural.
- Lipsa cercetărilor specializate a resursei umane din domeniile și sub-domeniile Sectoarelor Culturale și Creative.
- Lipsa Managerilor de Resurse umane de la nivelul autorităților centrale și locale și din instituțiile publice de cultură.
- Neadecvarea sistemului de evaluare profesională la specificul domeniilor și subdomeniilor de activitate.
- Sistemul este blocat prin contracte pe perioadă nedeterminată și prin formalismul evaluărilor.
- Lipsa formelor de pregătire pentru administrarea culturii.
- Nu există strategii pentru integrarea tinerilor în instituțiile publice de cultură (Legea 335/2013 nu se aplică la Cultură).
- Lipsa unor colaborări directe între Ministerul Culturii și Ministerul Educației Naționale în sistemul căruia se formează specialiștii în profesiile culturii.
- Lipsa dialogului cu Ministerul Muncii - care presează „funcționarizarea” și egalizarea personalului din cultură în detrimentul specializărilor.
- Inechitatea promovată de Legea salarizării unitare prin care salariul crește în funcție de vechime, nu în raport cu performanța.
- Reducerea constantă a numărului de posturi și schemelor de personal.
- Clivajul dintre profesioniștii rămași fără loc de muncă în domeniul privat și cei care sunt integrați în sistemul public.
- Lipsa obligațiilor față de remunerații în anumite domenii (ex. artele spectacolului) creează discrepanțe între onorariile profesioniștilor.

#### **OPORTUNITĂȚI:**

- Presiunea creată de dinamica economiei și de dezvoltarea SCC
- Preocuparea politicilor culturale pentru valorificarea resurselor umane
- Schimbarea atitudinii politicianilor de la nivel local față de profesioniștii din domeniul cultural
- Presiunea pe care o exercită sectorul independent pentru exercitarea profesiei dobândite
- Posibilitatea implicării resurselor umane din cultură în activități complexe ale societății românești în ansamblul său
- Mobilități ale personalului din cultură prin programele UE

- Programe de perfecționare și de conversie pentru lucrătorii culturali
- Accesul la finanțări specifice de dezvoltare a resurselor umane prin programe europene.

#### **AMENINȚĂRI:**

- Continuarea ignorării Resursei Umane ca subiect fundamental necesar rezilienței domeniului (unul dintre indicatorii care măsoară domeniul este legat direct de numărul de specialiști);
- Lipsa recunoașterii oficiale a unor specializări și profesii;
- Neadoptarea strategiilor specializate de dezvoltare a Resurselor Umane în SCC;
- Lipsa formelor de pregătire formală pentru profesiile viitorului și a celor pe cale de dispariție;
- Neadecvarea sistemului de învățământ la nevoile întregului domeniu;
- Continuarea remunerării inechitabile și neadaptate nevoilor de viață decentă a specialiștilor (migrația celor mai buni spre alte sectoare de activitate);
- Dispariția unor programe de specializare din oferta de formare națională prin impunerea unor normative inaplicabile domeniului culturii;
- Leșirile din sistemul cultural a unor personalități de marcă ale artei și migrația acestora către alte domenii.



## VIZIUNE STRATEGICĂ ȘI COERENTĂ PENTRU SECTORUL CULTURAL COD SIPOCA: 709/ MYSMIS2014+: 129541

Rezultatele detaliate ale Analizei funcționale a sectorului cultural se regăsesc în materialul integral realizat ca livrabil în proiectul Viziune Strategică și Coerentă pentru Sectorul Cultural, cod MySMIS129541/ cod SIPOCA 709, finanțat din Fondul Social European, prin „Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020”.



MINISTERUL CULTURII



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

