



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

ФАКУЛТЕТ "УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ"

КАТЕДРА "ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ"

ТАНЯ АВГУСТИНОВА АЛЕКСАНДРОВА-КИСОВА

**ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ЗАЕТОСТ В
КУЛТУРНИЯ СЕКТОР**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за придобиване на образователна и научна степен
„доктор” по научната специалност ”Организация и управление на
дейностите извън сферата на материалното производство”

Научен ръководител:

доц. д-р АЛЕКСАНДЪР ВЪЛКОВ

Рецензенти:

Проф. д-р ВАСИЛ ЦАНОВ
Доц. д-р ЕВГЕНИЯ ПЕНКОВА

София, 2014

Трудът е обсъден и насрочен за защита от катедра „ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ”, към факултет „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ” при УНСС гр.София.

Дисертационният труд е в обем от 314 страници, от които 231 страници основен текст. Състои се от увод, изложение в три глави, заключение, списък на използваната литература, 17 приложения, 29 таблици и 57 фигури. Използвани са 150 библиографски източника на български и английски език.

Публикациите свързани с дисертацията са пет на брой.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на: 16.06.2014 г. от 10.00 часа в заседателна зала 2032А на УНСС - София.

Материалите по защитата са на разположение в дирекция „Наука” на УНСС - гр.София.

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Актуалност на темата

Както проблемът за качеството на заетостта, така и въпросът за използването на потенциала на културния сектор да създава растеж и работни места присъстват неизменно във всички стратегически програми на Европейския съюз от началото на новото столетие - „Лисабонска стратегия”, „Европейска стратегия за заетост”, „Зелена книга за отключване потенциала на културните и творческите индустрии”, „Европа 2020” и др.

Актуалността на избраната тема има редица основания намиращи израз в нейната икономическа, социална и политическа значимост. От една страна качеството на заетостта се възприема като средство за решаване на важни икономически и социални задачи: по-производителен труд и по-високо заплащане, по-добри условия на работа и по-благоприятна среда за професионално развитие и социално благополучие на индивидите. Неговата актуалност е отразена и в концепциите на редица световни политически и икономически организации като МОТ, Икономическа комисия на ООН за Европа, ОИСР, Европейски синдикален институт и други. От друга страна, редица специализирани проучвания на сектора показват, че инвестирането в културните дейности генерира редица външни ефекти върху регионалното и националното стопанство. Величината на общия мултиплициращ ефект се оценява минимум на единица, т.е. едно директно работно място води до създаването на едно или повече косвени или производни работни места. А това означава доходи, търсене на стоки и услуги, развитие на нови пазари, благоденствие и т.н. Тези моменти доведоха до преосмисляне на икономическата стойност на културата и на нейния принос за конкурентоспособността на Европейския съюз.

Ето защо **подобряването на качеството на заетостта в културния сектор е ключ към използването на потенциала му за създаване на заетост и растеж.**

2. Обект и предмет на изследването

Обект на настоящето изследване е културният сектор в България през периода 2008-2012 година, **предмет** - качеството на заетост в него, а изследователски **признак** (задача) - насоки за подобряване на това качество.

3. Теза и работни хипотези на дисертационния труд

Основна теза на изследването е, че в културния сектор качеството на заетостта в повечето си аспекти е по-високо от средното ниво за националното стопанство, но то има и проблемни страни, които трябва да бъдат своевременно разпознати, обяснени и преодолени. Подобряването на качеството на заетостта в сектора може да стане по редица пътища, ключ

към които са: нарастване на способностите на работната сила чрез образование и обучение и промени в информационното осигуряване на трудовия пазар в културата.

Доказването на правдоподобността на тезата предполага проверка на следните **подкрепящи я работни хипотези:**

1. В културния сектор се използва интензивно висококвалифициран труд, на който по презумпция съответства по-високо качество на заетост от средното ниво за страната.

2. Особеностите на културния процес и на културния продукт, специфичната природа на културните дейности и отличителните характеристики на заетостта са фон, върху който се проектират проблемите на нейното качество.

3. Културният сектор има хетерогенен характер и качеството на заетостта в отделните си аспекти е различно за съставлящите го подсектори.

4. Подобряването на възможностите за заетост на работната сила в културата изисква приоритетно придобиване на адекватни на съвременните пазарни изисквания знания, умения и професионални качества, което налага промени в програмите за образование и обучение в областта на изкуствата и културата.

5. Правилното ситуиране, функциониране и развитие на елементите на качеството на заетостта в културния сектор са неразривно свързани с добро информационно осигуряване на адекватния му пазар на труда.

4. Цели и задачи на изследването

Целта на изследването е като се установят равнището на качеството на заетостта в културния сектор и съпътстващите го проблеми, да се очертаят основни направления за неговото подобряване.

Основните **задачи** на изследването са:

1. Да се обобщи авторово становище за теоретичните и методологически аспекти на качеството на заетостта, като основа за неговото анализиране в културния сектор.

2. Чрез разкриване на особеностите на проявление на качеството на заетостта в този сектор да се разработи концептуална рамка на изследването (хипотетичен апарат, индикаторна рамка за измерване на качеството на заетостта чрез статистически показатели, структура на изложението и др.).

3. Да се разпознаят основните проблеми на качеството на заетостта в българската култура и техните определящи ги фактори.

4. Да се очертаят основни ключови насоки за подобряване на качеството на заетостта в културния сектор у нас.

5. Изследователски методи и информационно осигуряване

Основните методи на изследване са анализ и синтез, индукция и дедукция, обобщения и анализи на базата на оценки на количествени данни (динамични статистически редове), сравнителни анализи и оценки на количествени и качествени параметри, статистически методи, авторови наблюдения, използването на добри чуждестранни практики, проучване на литературни източници и др.

Информационното осигуряване на изследването е извършено чрез статистически и административни източници, интервюта и наблюдения.

6. Ограничения на изследването

Ограниченията на изследването се отнасят до:

1. Възприето е информационно осигуряване предимно на основата на статистическа и административна информация, за да се осигури възможно най-добър обхват на хетерогенните елементи на културния сектор.

2. Определящ фокус на изследването е развитието само на тази част от културния сектор, която може да се разграничи статистически чрез действащите национални класификации на икономическите дейности и на професиите.

3. В изследването се използват агрегирани данни за културния сектор и съставляващите го три подсектора (изкуства и наследство, културни индустрии, творчески индустрии), и не се правят диференцирани проучвания за качеството на заетост по отделни професии и културни дейности.

4. Времевият диапазон на изследването е 5 години - от 2008 до 2012 г. За някои показатели данните са само за една определена година, в зависимост от възможностите на информационния източник.

5. Обобщени са само два мегаключови фактора за подобряване на качеството на заетост в културния сектор: нарастване на способностите чрез образование и обучение и надеждно информационно осигуряване на пазара на труда в културата.

6. Все още ранният стадий на изследването на качеството на заетостта в културата наложи представянето на първа глава с разширен обем с 5 фокуса: качество на заетост, граници на културния сектор, концепция за заетост в културата, особености на заетостта в сектора и измерване на качеството на неговата заетост.

7. Обем и структура на дисертационния труд

Дисертационният труд е в обем от 314 страници, от които 231 страници основен текст. Състои се от увод, изложение в три глави, заключение, списък на използваната литература и 17 приложения. Съставени са списъци на съкращенията, фигурите, таблиците и приложенията.

Изследването включва 29 таблици и 57 фигури. Използвани са 150 библиографски източника на български и английски език, в т.ч. 22 интернет източника и 14 нормативни документа. Преобладават източниците за периода 2000 - 2013 година.

Структурата на дисертационния труд е следната:

Списък на използваните съкращения

Списък на таблиците

Списък на фигурите

Списък на приложенията

Увод

Първа глава. Теоретични и методологични аспекти на качеството на заетостта в културния сектор

1. Природа на качеството на заетостта
 - 1.1. Качеството на заетостта в икономическата теория
 - 1.2. Качество на заетостта - основни концепции и политики
2. Културен сектор и културна заетост
 - 2.1. Обхват на културния сектор
 - 2.2. Подходи за дефиниране на културната заетост
3. Особености на качеството на заетостта в културния сектор
4. Методологическа рамка на изследването

Втора глава. Състояние и проблеми на качеството на заетостта в културния сектор в България

1. Социално-икономически и демографски контекст на заетостта в културния сектор
2. Заплащане на труда, сигурност на заетостта и социална защита
 - 2.1. Заплащане на труда
 - 2.2. Сигурност на заетостта и социална защита
3. Професионални умения и възможности за обучение
4. Продължителност и организация на работното време, съвместяване на трудов и семеен живот и баланс между половете
 - 4.1. Продължителност и организация на работното време
 - 4.2. Съвместяване на трудов и семеен живот и баланс между половете
5. Безопасни и здравословни условия на труд, социален диалог
 - 5.1. Безопасни и здравословни условия на труд
 - 5.2. Социален диалог

Трета глава. Подобряване на качеството на заетостта чрез нарастване на способностите на работната сила и промени в информационното осигуряване на пазара на труда в българския културен сектор

1. Разширяване на възможностите за заетост чрез подобряване на програмите за образование и обучение в областта на изкуствата и културата
2. Подобряване на информационното осигуряване на пазара на труда в културния сектор

Заклучение

Приложения

Използвана литература

II. СИНТЕЗИРАНО ИЗЛОЖЕНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Първа глава. Теоретични и методологични аспекти на качеството на заетостта в културния сектор

В първа глава са поставени теоретичните и методологичните основи на изследването като са дефинирани предмета и обекта на изследване, обобщени са особеностите на проявление на качеството на заетостта в културния сектор и е разработена методологическа рамка, в т.ч. и индикаторна система за измерване на качеството на заетостта. Постигнатите резултати са съотносими с първата и втората изследователски задачи.

1. Природа на качеството на заетостта

Дефинирането на понятието „качество на заетостта” е трудна задача поради неговата многоаспектност. То е едновременно социално, икономическо и правно понятие, свързано с качествената определеност (вътрешна за индивида и външна за работодателя) на икономическата реализация на труда във възпроизводството на блага и формирането на обществено благополучие.

Качеството на заетостта в икономическата теория. В контекста на икономиката на труда, качеството на заетостта съдържа два основни съществени елемента, които го определят: **качеството на труда и условията на труд.**

Качеството на труда се разглежда като: (1) професионална обособеност на труда; (2) способност на труда да създава по-качествени стоки и услуги; (3) възможност на труда да извършва определени по степен на сложност работи, операции и функции; (4) пригодност на работника или служителя да извършва по-широк кръг от дейности, операции и функции; (5) производителност на труда.

Условията на труд е другият предопределящ качеството на заетостта елемент, който се свързва със съвкупността от: (1) всички дадености, при които протича труда на работещия; (2) от външните (обективни) и личностните (субективни) дадености на трудовия процес, които влияят непосредствено или опосредствано върху изпълнението и резултата на една определена трудова дейност. Условията на труд включват широка гама от елементи, сред които основно място заемат характерът на трудовите правоотношения, равнището на заплащане, работното време, социалното осигуряване, здравословната и безопасната работна среда, съвместяването на работното и свободно време, достъпът до различни форми за повишаване на квалификацията. Между тези елементи съществуват определени връзки и взаимодействия, които могат да бъдат заменяеми и/или допълняеми и формират различно качество на заетостта.

В опит да се дефинира същността на качеството на заетостта са обобщени две авторови решения представящи: а) стратегическите трансакции на качеството на заетостта; б) качеството на заетостта като институционалност.

В най-общ смисъл функционирането на качеството на заетостта в **стратегически контекст** е показана в Таблица 1.

Таблица 1. Стратегически трансакции на качеството на заетостта

Фази на заетостта	Осигуряване на пригодност за работа	Икономическа реализация на труда (прилагане на способности)			Резултати от трудовия процес
Елементи на фазите на заетостта	Потенциални способности за труд	Първична реализация (наемни отношения)	Същинска реализация (извършване на трудова дейност)		Икономически растеж
Системи на качеството на заетостта и техният обобщен резултат	Качество на човешките ресурси (потенциална работна сила)	Достъп до пазара на труда и стремеж към пълна заетост	Микрокачество на заетостта		Нараснал жизнен стандарт
			Качество на труда (човешки капитал, продуктивност на труда)	Достоен труд (достойни условия на труд, удовлетворение от труда)	
			Макрокачество на заетостта		
Формиращи качеството на заетостта системи	Образование и обучение	Трудов пазар Активна политика на ПТ	Трудов процес Индустриални отношения Корпоративно управление		Ефективност на труда
Подпомагащи институционални системи	Домакинства	Организация на труда (спазване на нормите за условията на труд) Системи за социална сигурност и социална защита			
	Гражданско общество				
	Държава (национални и международни правни норми)				
Регулаторна рамка	Качество на обществената система (социална активност на обществото, културно равнище, ценности и традиции, равнище на икономическо развитие)		Корпоративна култура (норми, стил на управление, организационен климат, външания, убеждения, ритуали, нагласи и др.)		Благоприятна макро и микро работна среда
Принципи на качеството на заетостта	Социално включване Достъп до пазара на труда Адаптивност Равни възможности (липса на дискриминация) Социално сближаване Висока икономическа активност на населението Етика на заетостта		Финансова привлекателност на заетостта		Високо качество на заетостта
			Сигурност и гъвкавост на работното място		
			Обучение и развитие на кариерата		
			Баланс между трудов и личен живот		
			Здравословни и безопасни условия на труд		
			Социален диалог и управленско участие на работниците		
			Ефективно трудово представяне		

Със същностен потенциал от анализирания аспект за **качеството на заетостта** са следните моменти: а) то **зависи от формираната в работната сила пригодност за труд и предоставените условия за нейното ефективно използване** в името на работника, работодателя и обществото като цяло; б) **многомерността на понятието** не е само по отношение на разнообразните форми на неговото проявление, но и съвкупността от детерминиращи ги фактори: личностни, социални, културни, икономически, институционални и др.; в) благоприятните условия на макро и микро средата и високото качество на заетостта **рефлектират в икономическия растеж и ефективността на труда**, а те от своя страна **предопределят общественото благополучие**, проявяващо се в **нарасналия жизнен стандарт**.

Вторият аспект се отнася до разглеждането на **качеството на заетостта като институционалност**. Качеството на заетостта е свързано с основните институционални права. Формите на проявление на тези права в качеството на заетост са: (1) **право на живот**:

качеството на заетостта е израз и фактор на благоденствието; (2) **право на свобода**: качеството на заетостта е въпрос на предприемаческа активност, както от страна на отделния индивид (да генерира способности), така и на държавата (да създаде условия за този процес) и бизнеса (да предостави на пазара качествени работни места); (3) **право на собственост**: качеството на заетостта е функция на спецификацията на човешките ресурси по отношение на обхвата и съдържанието на притежаваните от тях способности (в т.ч. и изключителни) и тяхната размяна срещу социален статус и заемане на властови позиции; (4) **право на труд**: качеството на заетостта е априорна и апостериорна страна на икономическата реализация на труда; (5) **право на социализиране**: качеството на заетостта е фундаментален вид социализиране, изградено от възпроизводство на натрупани способности срещу текущи и бъдещи добавени блага.

Обобщено, **качеството на заетостта е неизбежна определеност на заетостта и е свързано с перманентно акумулиране на пригодност за труд, пазарно легитимирана като пълна заетост на работната сила и фактически приложена в достойна за човешката природа работа, резултатите от която генерират ефективен труд, икономически растеж и висок стандарт под формата на полезност за индивида, работодателя и обществото като цяло.**

Качество на заетостта - основни концепции и политики. Качеството на заетостта намира практическо приложение в икономическата политика на международно ниво като средство за решаване на важни икономически и социални задачи. Разгледани са три основни концепции:

Концепцията на МОТ „достоеен труд за всички хора” от 1999 г. има за основна цел осигуряването на “възможности за жените и мъжете да получат *справедлива и производителна работа*, в условията на свобода, равенство, сигурност и човешко достойнство”. Програмата за достоен труд е събирателен фокус на четири стратегически цели, заедно с равенството между половете като пресечна цел: създаване на работни места; гарантиране на правата на работното място; разширяването на социалната защита; насърчаване на социалния диалог. Въз основа на тези цели е разработена рамка за измерване на достойния труд, състояща се от статистически показатели групирани в десет съществени елемента.

Концепция за „по-добро качество на заетостта” (по-добри работни места). С приемането на Лисабонската стратегия за растеж и заетост през 2000 г. се формулира целта за създаването на „повече и по-добри работни места” като ключов елемент за превръщането на Европейската икономика в конкурентна, динамична и кохерентна икономика, базирана на знанието. Значението на тази цел е подчертано като качеството на заетостта се включва в Европейската социална програма и се превръща в неразделна част от Европейската стратегия за заетост. В разработената от Европейската комисия през 2001 г. концепция качеството на заетостта е представено като многомерно понятие, включващо: обективните характеристики, свързани със заетостта, както по-широката работна среда (вкл. пазара на труда като цяло), така

и специфичните черти на работното място; характеристиките на работната сила - способностите, които работникът или служителят влагат в работата; съответствието между характеристиките на работника и изискванията на работното място; субективната оценка (удовлетвореност от работата) на тези характеристики от страна на отделния работник. Предложената рамка се състои от десет взаимосвързани и взаимодействащи си компоненти, заедно със съответстващите им политически цели и стандарти. За измерването на резултатите от тези цели са разработени десет групи показатели, известни като показатели от Лаекен.

Концепция за „гъвкавост и сигурност” на заетостта. В основата на концепцията е т. нар. флексикурити подход (flexicurity approach), което означава гъвкавост на трудовите отношения съчетани със сигурност на доходите и заетостта. Подходът намира отражение в политическите решения на Европейската Комисия в отговор на дългосрочната безработица и нарастващата сегментация на трудовите пазари, където е определен като „интегрирана стратегия за повишаване едновременно на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда”. За реализирането му са приети четири общи принципа: гъвкави и надеждни договорни отношения; учене през целия живот; ефективни активни политики на пазара на труда; модерни системи за социална сигурност.

2. Културен сектор и културна заетост

Обхват на културния сектор. За определяне на обхвата на обекта на изследване последователно са разгледани: дефинициите за културата, които са основание за квалифициране на обособена съвкупност от дейности: културен сектор на стопанството - със свои продукти, пазар, работна сила, потребители; възможните критерии за дефиниране на границите на този сектор и характеристиките, с които се отличават културните дейности. Въз основа на националното схващане и съществуващите международни модели и рамки за обхвата на културния сектор в изследването е прието, че той включва осем културни области и съставлящите ги дейности: **културно наследство** (вкл. музеи, исторически места, археологически места, нематериално културно наследство, библиотеки, архиви); **визуални изкуства** (вкл. пластични и изящни изкуства, фотография, художествени занаяти); **сценични изкуства** (вкл. музика, танц, театър, цирк, кабаретно изкуство, фестивали и други живи представления); **книги и печат** (вкл. книгоиздаване, издаване на вестници и списания); **аудиовизуални индустрии и мултимедии** (вкл. филмова и видео индустрия, радио, телевизия, звукозаписна индустрия, видео игри и др. мултимедийни продукти); **дизайн** (вкл. моден дизайн, графичен дизайн, вътрешен дизайн, продуктов дизайн); **архитектура** (вкл. само оригиналните творчески архитектурни проекти); **реклама** (вкл. само оригиналните рекламни проекти и произведения, рекламни сценарии, консултантски услуги).

За получаване на съвкупността от икономическите културни дейности, които съставляват културния сектор всяка от осемте области е кръстосана, **първо**, с четири фази от цикъла на културния продукт: **създаване** на прототипи (оригинали); **производство** (дейностите, чрез

които оригиналните произведения - невъзпроизводими и възпроизводими - стават достъпни за потребителите); **разпространение и търговия** (действията по комуникация и предаване на съдържание, така че културните стоки и услуги да бъдат налични за потребление); **съхранение** (всички действия за консервация, закрила, реставрация и поддържане на културното наследство); и второ, с две спомагателни функции: **образование** - обхваща формалното и неформално образование в областта на културата; **управление и регулация** - дейностите на институции по осигуряване на средства и благоприятна среда за комплексното възпроизводство на културния продукт (управление) и дейностите по насърчаване на културните практики, определяне и предоставяне на (авторски) права (регулация).

По този начин се създава своеобразна **теоретична дефиниция на съдържанието на културния сектор**, т.е. идеален модел на това което **бихме искали** да бъде обект на изследване в настоящата разработка. Тази система на дефиниране, въпреки че е с доказана практическа приложимост има някои ограничения, тъй като избраните фази не са напълно релевантни за всички културни области.

Подходи за дефиниране на културната заетост. В тази част е направен обзор на методологични проблеми, теоретични и политически схващания за заетостта в сферата на културата, класифицирането на заетите лица, критериите за дефиниране и видовете културни професии. Разграничени са три различни подхода към изследването на заетостта в културата:

Заетост в културния сектор: извършва се анализ по икономически дейности, който изисква изследване на всички работни места, културни или други, в икономическите единици, чиято основна дейност е определена като културна. Предимствата на този подход е, че дава възможност да се направят сравнения с други обособени икономически сектори или групи от предприятия по отношение заетостта и други икономически показатели.

Заетост в културни професии: изследването на заетостта в културните професии е въпрос на събиране на информация за броя и характеристиките на лицата упражняващи културни професии, включително и за тези, които са наети от предприятия с дейност извън културния сектор. Този подход се счита за най-прецизния начин за “улавяне” на спецификата на културната заетост в нейните разнообразни форми, позволява сравнение с други професии по отношение на образование, форми и условия на заетост. **Културни професии** са тези, които в различна степен са свързани с: определена форма на творческо изразяване (използва се поне един вид изкуство - визуални изкуства, сценични изкуства, аудиовизуални изкуства и т.н.); генериране, развитие, съхранение и отразяване на културно значение; създаване, производство и разпространение на културни стоки и услуги (повечето защитени от авторското право).

Културна заетост: изследването на заетостта свързана с културата, чрез комбинирането на икономически дейности и професии е модификация наложена от спецификата, разнородния характер и разностранното приложение на културните форми и практики. Тъй като значителен брой индивиди упражняват културни професии в отрасли, които обикновено не попадат в

обхвата на културата, се налага използването на комбинация от икономически дейности и професии, за да се получи възможно най-пълна картина за размера и структурата на културната заетост. Културната заетост включва три групи заети лица: (А) Съвкупността от работещи лица, които едновременно **упражняват културна професия и работят в културния сектор**. (Б) Съвкупността от работещи лица, които **упражняват културна професия извън културния сектор**. (В) Съвкупността от работещи лица, които **упражняват различна професия от културните в културния сектор**.

В дисертацията централно място има заетостта в културния сектор (А+В), а заетостта в културните професии (А+Б) и културната заетост (А+Б+В) ще бъдат използвани за паралелни сравнения, когато информационните източници позволяват.

3. Особенности на качеството на заетостта в културния сектор

Върху равнището на отделните елементи на качеството на заетостта в културния сектор влияят специфични фактори, от които произтичат и естествените различия с този феномен за останалите сектори на стопанството. Качеството на заетостта в културния сектор до голяма степен се предопределя от особеностите на творческия труд, природата на културните дейности, спецификата на културния продукт и на културния процес, а именно:

- **Продуктите на изкуството и културата са смесени публични блага с високи положителни вторични ефекти**, поради което имат статут на „достойни стоки”.

- **Културният процес е с висока степен на неизвестност и риск**. Качеството на резултата от творческия труд и реакциите на потребителите са непредвидими.

- **Високата трудопоглъщаемост на повечето културни дейности** е в основата на ограничената им производителност и невъзможността на културните производства да покрият общите си разходи чрез собствените заработени приходи от дейността, което ги определя като непълноценни стопански субекти и налага търсенето на външни **незаработени приходи**.

- Културният сектор е изграден **преобладаващо от малки частни предприятия** (с по-малко от 10 наети лица), съсредоточени в големите градски центрове. Характерни са висок дял на неуспелите бизнес начинания и **липса на дълготрайност**, както на културните дейности, така и на свързаните с тях работни места. Развитието на нови културни инициативи е ограничавано от **липсата на достъп до финансови пазари**.

- **Нестандартните форми на заетост** са съществена черта на заетостта в културата и изразяват стремежа за по-голяма гъвкавост и минимизирането на фиксирания разходи в културните организации. Тези форми на заетост (работа на непълно работно време, временна работа и срочни договори, самостоятелна заетост и др.) се отличават с несигурност на работното място и дохода. Характерна е прекъснатост на заетостта, чести преходи между работа, компенсирана безработица, некомпенсирана безработица, непрекъснато търсене на нови възможности в и извън сферата на културата.

- Упражняващите културни професии **често работят на повече от една работа**, за да получат достатъчен доход, чрез който да посрещнат своите потребности.

- Работната сила в културната сфера се отличава с **големите инвестиции в човешки капитал и по-високото образователно равнище** в сравнение със средния работник.

- Едно от застъпените клишетата относно артистите са техните **ниски трудови възнаграждения и непропорционалното им разпределение**. Артистите претърпяват **значителни загуби на доход** (той варира много повече във времето и между самите тях в даден момент) и **получават по-ниска възвращаемост от своите инвестиции в образование и обучение в сравнение** с други професии от тяхната категория.

- В културния сектор има широк спектър от работни места, характерна е **силна персонификация и диференциация на труда**. Трудът е хетерогенен в два основни аспекта: природа на уменията и размер на таланта.

- Един от основните фактори за асиметричното разпределение на доходите при културните професии е **талантът**. Талантът е в основата на **феномена „суперзвезда“**: няколко души, признати като изключително талантлив печелят много високи доходи, а останалото множество печели много по-малко.

- За пазарите на труд на културните професии е характерно **свръх предлагане** и ожесточена конкуренция, което предполага по-големи неравенства в достъпа до заетост и по-висока от средната норма на безработица.

- Водещо значение при **професионалния избор и рисковите кариери** на артистите е получаваното **непарично възнаграждение** („душевен доход“). Артистичният труд се счита за силно привлекателен, притежаващ комплекс от характеристики носещи удовлетворение от работата.

- **Ефектът на авторското право** е важен аспект, който не може да се игнорира, когато се разглеждат проблемите свързани със заетостта в културата по отношение на творческата мотивация, доходите и решението за предлагане на труд. Авторското право дава на творците монопол върху тяхното произведение, което стимулира творческия процес, но **не може да гарантира възнаграждения**. Възнагражденията се определят от сложното взаимодействие между закона, пазарните сили и институционалните разпоредби. Правата на авторите и изпълнителите придобиват финансова стойност, когато са трансферирани по някакъв начин към културните индустрии. Това дава възможност на артистите да спечелят пари в бъдеще от успеха на техните произведения и е стимул да вършат добра работа в бъдеще, но цената за това е, че те получават само малък дял от приходите, като споделят риска от успех или провал.

Направеният преглед на особеностите на проявление на качеството на заетостта в културния сектор показва, че е необходимо прилагането на **неконвенционална теоретична рамка при неговото изследване**, която да отразява специфичните му черти.

4. Методологическа рамка на изследването

Методологическата рамка обхваща избраните за реализирането на практическото изследване и анализ на качеството на заетостта в културния сектор **технология, методи, концептуални позиции и принципи, инструменти, източници на информация и тип на данните.**

За измерване на заетостта в културния сектор на избраните теоретични културни дейности са потърсени съответстващи позиции от действащата в България статистическа Класификация на икономическите дейности - КИД-2008. За да могат да се изолират дейностите с изцяло или предимно културно съдържание е необходимо да се работи с най-ниското йерархично ниво на КИД-2008 - клас (4-значен код). Дори и на това най-ниско йерархично ниво на класификацията се проявяват **ограничения** за преодоляването, на които културните области и дейности, съставляващи културния сектор, са групирани в **три подсектора** в зависимост от начина на създаване, възпроизводство и потребление на културните продукти: (1) **изкуства и наследство** - вкл. културното наследство, визуалните изкуства и сценичните изкуства; (2) **културни индустрии** - вкл. областите книги и печатни медии, аудиовизуални индустрии и мултимедии; **творчески индустрии** - вкл. дизайна, архитектурата и рекламата. След анализ на описанието на статистическите дейности са избрани 29 класа на КИД с „напълно” или „предимно” културно съдържание и са групирани по подсектори.

За идентифициране на културните професии е използвана **втората основна класификационна система** за изследване на заетостта в културата - Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД). Минималното ниво, което позволява разпознаване на културните професии е единичната група (4-значен код). След анализ на отделните позиции е установен списък от 24 кода на НКПД-2011, който е приложен към информацията за 2011 и 2012 г. За периода от 2008 до 2010 г. са идентифицирани 16 позиции с културно съдържание от НКПД-2005 (действаща до 2010 г.). Между избраните кодове от двете версии на класификацията е потърсена максимално възможна съпоставимост.

Индикаторната рамка за измерване и оценка на качеството на заетостта в културния сектор включва 7 измерения на качеството на заетостта и характеристики на социално-икономическия и демографски контекст. Обхванати са 79 индикатора, в т.ч. 26 ключови, 39 допълнителни и 14 контекстни (таблица 2). Индикаторите са изчислени, където информационните източници позволяват, в следните разрези: културен сектор, в т.ч. изкуства и наследство, културни индустрии, творчески индустрии; културни професии; културна заетост. Стойността на всеки индикатор е изчислена и общо за страната и е направено сравнение със съответната стойност за културния сектор.

Таблица 2. Индикаторна рамка за измерване на качеството на заетостта в културния сектор

Измерение	Индикатори
Социално-икономически и демографски контекст	Брой заети - структура и дял от общата заетост
	Културни професии - разпределение
	Заети лица по пол
	Заети лица по възраст
	Брой на завършилите средно образование по тесни области на образованието
	Брой на завършилите висше образование по тесни области на образованието
	Брой предприятия
	Оборот
	Добавена стойност по факторни разходи
	Разходи за труд на един нает
	Заети според размера на предприятието
	Заети по сектори обществен/частен
	Заети според степента на урбанизация на населеното място
	Заети лица по райони за планиране
Заплащане на труда	<i>Ключови:</i>
	Темп на годишната заплата - реална и номинална
	Наети лица с ниска часова заплата (%)
	Разпределение на заплатите (децилни съотношения)
	<i>Допълнителни:</i>
	Относителна номинална годишна заплата (%)
	Медиана на брутната годишна заплата
	Структура на брутната годишна заплата
	Брутна годишна заплата според наличието на нерегулярни премии
	Брутна годишна заплата според наличието на социални придобивки
	Брутна годишна заплата според размера на платения годишен отпуск
Сигурност на заетостта и социална защита	<i>Ключови:</i>
	Темп на заетостта (%)
	Стандартна заетост - безсрочен трудов договор и пълно работно време (%)
	Наети с месечна заплата над осигурителния праг (%)
	<i>Допълнителни:</i>
	Наети на непълно работно време (%)
	Наети на срочен договор (%)
	Наети на граждански договор (%)
	Наети без писмен договор (%)
	Самонаети и неплатени семейни работници (%)
	Заети с работа в къщи (%)
	Различия в часовата заплата: стандартна/нестандартна заетост
	Различия в часовата заплата: безсрочен/срочен договор
	Различия в часовата заплата: пълно/непълно работно време
Умения и възможности за обучение	<i>Ключови:</i>
	Заети лица с висше образование (%)
	Заети лица в професии, изискващи високи квалификационни умения - (%)
	Заети по продължителност на професионалния опит (%)
	Заети лица, участващи в образование и обучение - формално, неформално (%)
	Участници в ППО (%)
	Разход за обучение на един участник в ППО
	Часове обучение на един участник в ППО
	<i>Допълнителни:</i>
	Часова заплата по ниво на образование
	Часова заплата по професии
	Часова заплата по продължителност на работа при настоящия работодател
	Предприятията осигуряващи ППО - по тип на обучение (%)
	Заети лица, използващи компютър в работата си (%)

Измерение	Индикатори
Продължителност и организация на работното време	<i>Ключови:</i>
	Продължителност на седмичното работно време
	Наети лица с платен извънреден труд (%)
	Наети лица, работещи на смени (%)
	Заети лица, упражняващи нощен труд (%)
	Заети лица, работещи в събота (%)
	Заети лица, работещи в неделя (%)
	Заети лица с втора работа (%)
	<i>Допълнителни:</i>
	Месечна заплата според наличието на извънреден труд
	Възнаграждение за извънреден труд (%)
	Часове за извънреден труд (%)
	Възнаграждение за работа на смени (%)
Съвместяване на трудов и семеен живот и баланс между половете	<i>Ключови:</i>
	Наети лица, грижещи се за деца или за възрастни, с фиксирано начало и край на работното време - общо, жени, мъже (%)
	Различие в заплащането по пол – общо, по образование, професия, възраст, продължителност на работа при настоящия работодател (%)
	<i>Допълнителни:</i>
	Заети лица, грижещи се за деца до 14 г. - общо, жени, мъже
	Заети лица грижещи се за възрастни хора - общо, жени, мъже
	Заети лица по професии и по пол
	Наети на непълно работно време по пол
Безопасни и здравословни условия на труд	<i>Ключови:</i>
	Коефициент на честота на трудовите злополуки
	Коефициент на тежест на трудовите злополуки
	<i>Допълнителни:</i>
	Трудови злополуки по вид
Социален диалог	Структура на годишните разходи за труд - (%)
	<i>Ключови:</i>
	Наети лица в предприятия с КТД (%)
	Часова заплата според наличието на КТД
	<i>Допълнителни:</i>
	Заети лица, обхванати от КТД на равнище предприятие (%)
	Действащи КТД на равнище предприятие
	Разпределение на наетите лица според вида на КТД
	Часова заплата според вида на КТД
	Нерегулярни премии според наличието на КТД (%)
	Социални придобивки според наличието на КТД (%)
	Възнаграждение за платен отпуск според наличието на КТД (%)
	Платен годишен отпуск според наличието на КТД
	Браншови КТД в културния сектор

Представената в първа глава теоретична платформа е изходна база на анализа на качеството на заетостта в културния сектор в изследването.

Втора глава. Състояние и проблеми на качеството на заетостта в културния сектор в България

Във втора глава е решена една от основните задачи на дисертацията - чрез прилагане на разработената теоретична и методологическа рамка е направен анализ на състоянието и проблемите на качеството на заетостта в културния сектор на България.

1. Социално-икономически и демографски контекст на заетостта в културния сектор

През 2012 г. в културния сектор са заети **64.5 хил. лица**, а с културни професии се занимават 43.1 хил. Когато към заетите в културния сектор се прибавят културните професии извън него (14.3 хил.) общият обем на културната заетост е 78.8 хил. заети лица. В културните индустрии са заети 28.7 хил. лица, в подсектор „Изкуства и наследство” - 19.5 хил. и творческите индустрии с 16.4 хил. заети. Културният сектор представлява средно **2.2% от общата заетост**, културните професии - средно 1.5%, а културната заетост - 2.7%. По отношение на броя на заетите лица културният сектор е по-голям „работодател” от други значими за икономиката дейности („Финансови и застрахователни дейности”, „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива” и др.).

Културните професии представляват средно около 48.7% от заетите в културния сектор. Най-много заети с културни професии има в подсектор „Изкуства и наследство”, където относителният им дял е около 63%, в културните индустрии 42% от заетите упражняват културни професии, в творческите индустрии са най-малко – 27%. Общо в културната заетост 55% от заетите са с културни професии. През изследвания период заетите с **културни професии намаляват с 16.6%**. През 2012 г. 67% от културните професии са в културния сектор, а останалите 33% са в други дейности на икономиката. Наблюдава се своеобразно преливане на културни професии от подсектор „Изкуства и наследство” към културните и творческите индустрии.

Докато в общата заетост мъжете имат по-голям дял (52.5%), то в културния сектор **съотношението между мъжете и жените е 45% на 55%**. Най-голям е процентът на жените в творческите индустрии - 58.3%, а най-много са мъжете в културните индустрии - 47.3%.

В културния сектор **най-много заети лица принадлежат към групата на възраст от 25 до 49 г. - 68.8%**, а в общата заетост техният дял е по-малък 63.7%. Заетите на възраст от 15 до 24 г. в културния сектор са 5.3% и са по-малко от тези в общата заетост. Заетите на 50 и повече години са с най-голям процент в сектор „Изкуства и наследство” (39.8%).

Друга важна демографска характеристика на работната сила в културата е **високият образователен статус**. Завършилите средно и висше образование в областта на изкуствата и културата имат голям относителен дял - съответно 14.8% и 10% от общия брой на завършилите, а ръстът на абсолютния им брой е над средното ниво през разглеждания период. Наблюдаваното несъответствие, от една страна **продължаващият спад в броя на заетите с културни професии** в резултат на икономическата криза и от друга - **нарастването на броя на обучаващите се по програми в областта на изкуствата и културата**, е неминуем източник на свръх предлагане на пазара на труда на културни професии. Това от своя страна води до по-висока норма на безработицата при тези професии, по-слаби договорни позиции на работната сила и съответно по-ниско ниво на качеството на заетостта.

През 2011 г. в културния сектор има **11156 стопански предприятия**, които генерират **оборот от 2123.5 млн. лева** и **добавена стойност по факторни разходи 619.2 млн. лева**. Относителният дял на културния сектор в общия брой на стопанските предприятия е 3%. Приносът към общия оборот варира между 1% (2011 г.) и 1.5% (2009 г.), а приносът към добавената стойност по факторни разходи се изменя между 1.4% (2010 г.) и 2.2 % (2008 г.) като и в двата показателя има значително по-голям спад през изследвания период в сравнение с общите стойности за страната.

Средните **годишни разходи за труд** на едно лице в културния сектор през 2011 г. са 11074 лв. и са с **6% по-високи** от годишните разходи за труд общо за страната. Сред културните дейности с най-високи разходи за труд са културните индустрии - 13219 лв. (18% по-високи от средните за страната), а с най-ниски са дейностите от подсектор „Изкуства и наследство” - 7808 лв. (14% по-ниски от средните за страната).

За културните дейности са характерни малките предприятия с до десет заети лица. През 2012 г. **относителният дял на заетите в микро организации в културния сектор е 32.3%**, което е приблизително с пет процентни пункта по-високо от общото за страната. Най-голям е този дял при творческите индустрии (42.2%), а най-малък е при културните индустрии (25.9%). Малките компании са по-гъвкави при определени ситуации, но като правило икономически са по-нестабилни, имат по-ограничен достъп до финансиране и предлагат по-нископлатена и несигурна заетост.

Разпределението на заетите лица според формата на собственост в предприятието в културния сектор като цяло е сходно с това при общата заетост - **по-голямата част от заетите лица са в частния сектор (74.2%)**, а по-малката са в обществения сектор (25.8%). При отделните културни дейности обаче има сериозни отклонения - в подсектор „Изкуства и наследство” в обществения сектор работят приблизително 70% от заетите лица, докато в творческите и културните индустрии заетите в обществения сектор са съответно 1.6% и 10.8%. Общественият сектор предлага по-голяма сигурност на заетостта и по-добра социална защита. При частния сектор заплащането може да е по-високо от обществения, но заетостта е по-несигурна и често е на границата между формалния и сивия сектор.

За по-голямата част от културните работници е характерно, че **работните им места се намират в населени места с висока степен на урбанизация**. Докато при общата заетост около 50% от заетите лица са в гъсто населени територии, то **в културния сектор техният дял е 77%**. Тази тенденция е още по-засилена при творческите и културните индустрии, съответно около 89 и 82% от заетите лица са съсредоточени в големите населени места. За културните професии този процент е 73.4%, а в подсектор „Изкуства и наследство” - приблизително 60% са заетите в гъсто населените територии. Разгледаната закономерност се наблюдава и при разпределението на заетите лица по шестте статистически района за планиране. Повече от половината заети в културни дейности и културни професии (между 55 и 60 %) се намират в

Югозападния район, където е столицата София. В големите населени места перспективите за заетост, възможностите за кариерно развитие и нивото на заплащане са много по-големи, отколкото в средно и слабо населените.

Представените характеристики на социално-икономическата и демографската среда на културния сектор, както и неговите структурни особености несъмнено оказват влияние върху качеството на работните места.

2. Заплащане на труда

Заплащането на труда е може би **най-важният елемент на качеството на заетостта**. То влияе не само върху настоящата ситуация на хората по отношение на доходите, включително върху техните възможности да получат материални блага, а също и върху степента, до която могат да участват в обществения живот. Заплащането има и по-дългосрочно влияние поради това, че социално-осигурителните обезщетения и пенсиите до известна степен се основават на предишните трудови доходи.

През периода от 2008 до 2011 г. **реалната работна заплата в културния сектор нараства с около 17%**, което е с 3.5 процентни пункта повече от ръста на реалната заплата общо за страната. Най-неблагоприятна е тенденцията в подсектор „Изкуства и наследство”, където ръстът спрямо 2008 г. е само 0.5%, през 2010 и 2011 г. се наблюдава отрицателен ръст (намаление) приблизително от - 1.5% на година. В контраст културните индустрии и творческите индустрии бележат значително по-голям ръст на реалната заплата в сравнение с общата стойност за страната - съответно 25.5 и 19%.

Относителният дял на **нископлатените работници в културния сектор е 13.8% и е по-малък от общия дял за страната** с 1.2 процентни пункта. Най-нисък е процентът на работещите бедни при културните професии (4.7%) и в подсектор „Изкуства и наследство” (7.6%). На противоположната страна с най-висок дял (22%) са нископлатените лица в творческите индустрии.

Сравнението на интердецилните коефициенти ($D9/D1$) на часовата, месечната и годишната заплата показва **средно по-големина неравенство в разпределението на заплатите** в културния сектор между най-богатите и най-бедните 10% - съответно 4.1 за часовата, 4.6 за месечната и 4.5 пъти за годишната заплата. Над средното за страната неравенство в заплащането се отчита в културните индустрии при годишните заплати ($D9/D1=6$), а най-малък е интердецилният коефициент (2.5) в подсектор „Изкуства и наследство”.

Относителната брутна годишна заплата през 2010 г. в културния сектор е с 2 % по-висока от общата средна за страната. Най-висока е относителната заплата в културните индустрии - 21% над общата средна, на следващо място са културните професии (6%) и културната заетост (0.3%) и най-ниско е заплащането в подсектор „Изкуства и наследство” - 19% под средната стойност за страната.

Медианата на brutната годишна заплата в културния сектор е с **4.8% по-висока** от медианата за страната. С най-висока стойност, над националната медиана, отново са културните индустрии - 14.7%. За разлика от средната аритметична, медианата при изкуствата и наследството е по-висока от тази за страната с 5.1%. Това е знак за по-равномерно разпределение на заплатите в сектора и потвърждава разгледаните стойности на интердецилните коефициенти. Под националната стойност, с 12% по-ниска, е само медианата в творческите индустрии.

Структурата на заплатите е индикатор за това, как работещият е компенсиран за условията на труд, при които работи, за постигнатите резултати и нивото на лична квалификация и опит. В културния сектор **относителният дял на нерегулярните премии е 4.2%** и е с малко по-нисък от общия процент за страната. По-висок от средния процент за страната е само относителният дял на премиите в културните индустрии - 5.5%. С най-нисък среден размер (162 лв.) и относителен дял (2.2%) са нерегулярните премии в творческите индустрии. Средната заплата за лицата, които получават нерегулярни премии е по-висока от заплатата на тези, които не получават. В културния сектор **делът на лицата, които получават нерегулярни премии е 27%** (еднакъв с общия за страната), в културните индустрии получаващите този вид възнаграждение са 30%, при изкуствата и наследството те са най-много (37%), а най-малко са в творческите индустрии - 6.5%.

Социалните придобивки са слабо застъпен компонент на заплащането на труда в дейностите от културния сектор. Средният им годишен размер е едва 38 лв., което е около пет пъти по-малко от средния размер за страната (206 лв.). Социалните придобивки имат най-висок относителен дял в сектор „Изкуства и наследство” и при културните професии - съответно 1.5 и 0.9%. Социалните придобивки **не оказват голямо влияние върху размера на заплатите в културния сектор** - лицата без социални придобивки получават малко по-висока годишна заплата (с около 2%) от лицата, които имат социални придобивки. В културния сектор **лицата, които получават социални придобивки са около 18%**, а общо за страната те са 27%. С най-голям относителен дял са лицата със социални придобивки в сектор „Изкуства и наследство” - 42%, а с най-малък при творческите индустрии - едва 3%.

Относителният дял на **възнаграждението за платен годишен отпуск** в културния сектор е **еднакво с този за страната - 9%**. Над средния процент за страната е възнаграждението за платен годишен отпуск в дейностите от „Изкуства и наследство” (12.2%) и при културните професии (9.5%), където колективното трудово договаряне има по-голям обхват. С най-нисък относителен дял е възнаграждението за платен отпуск в творческите индустрии - 7.6%. Връзката между размера на платения годишен отпуск и размера на годишната заплата е правопрпорционална - колкото е по-голяма продължителността на отпуска, толкова по-висока е заплатата.

По отношение на заплащането на труда качеството на заетостта в културния сектор е на по-високо ниво от средното за страната: ръстът на реалната годишна заплата е по-висок; средната стойност и медианата са по-високи; има по-малко работещи бедни и разпределението на заплатите е по-равномерно. От разрезите на културната заетост с най-високо качество на заплащането са културните индустрии, а с относително най-ниско са изкуствата и наследството.

3. Сигурност на заетостта и социална защита

Сигурността на заетостта и социалната защита имат съществено значение за размера и постоянството на доходите на работещите и осигуреността им при настъпването на определени социални рискове.

Въпреки негативното развитие спрямо началото на периода на изследването (2008 г.), след 2010 г. се наблюдава тенденция **на забавяне на отрицателния темп и дори нарастване на заетостта в културния сектор** през 2012 в сравнение с 2011 г. с 2.4%, докато общата заетост продължава да намалява с 1.1%. Най-голямо увеличение на заетостта през последната година има в културните индустрии - с 5%, в творческите индустрии - с 3.9%, а общо културната заетост нараства с 0.8%. Продължава да е негативен прирастът в подсектор „Изкуства и наследство” (-2.2%) и за културните професии (- 4.7%).

Формата на трудова заетост (респективно вида на договора за наемане) е определяща за останалите елементи на условията на труд. Заетостта на постоянен трудов договор и пълно работно време е класическата форма на стандартна заетост. Тя се свързва с по-висока степен на социална сигурност и защита, по-високи доходи, по-добро качество на работната среда и възможности за професионално развитие. Културният сектор е традиционен **източник на работни места с нестандартни форми на заетост**. Очаквано **относителният дял на лицата със стандартна форма на заетост е 78% и е по-малък** от общия процент за страната (83%). Творческите индустрии се отличават с най-малък дял на стандартната заетост (70%). В сектора на традиционните изкуства и наследството и при културните професии стандартната заетост представлява 77% от всички заети. С най-голям дял е стандартната заетост в културните индустрии - 84%.

Размерът на осигурителната основа влияе върху размера на доходите, които осигурените лица ще получат при настъпването на определени социални рискове. Ето защо тук като индикатор за качеството на заетост е разгледан относителният дял на лицата, за които брутната месечна заплата е над постановения минимален осигурителен доход (МОД). В културния сектор през октомври 2010 г. **лицата с брутна месечна заплата над МОД са 80.8%, което е повече от общия дял** за страната (75.9%). Най-голям е дялът на лицата със заплати над МОД в подсектор „Изкуства и наследство” - 91.5%. Творческите индустрии показват най-ниско качество в разглеждания аспект - 75.4% са лицата с месечна заплата над МОД.

Наетите на непълно работно време имат по-ниско качество на заетостта по отношение на размера на заплащането, социалното осигуряване, сигурност на заетостта и възможностите за кариерно развитие. Тези наети в културния сектор през 2012 г. са **4.9%**, което е около два пъти повече от общия процент за страната. Най-много наети на непълно работно време има в подсектор „Изкуства и наследство” - 6.9%, на следващо място са културните професии с 5.5%. В културните индустрии и творческите индустрии работещите на непълно време са приблизително 4%.

Заетостта на срочен договор е свързана с подобни на тези на непълното работно време недостатъци в качеството на заетостта. През 2010 г. **5.8% от наетите лица** по трудово правоотношение работят по условията на договор за определен период от време, което е **по-малко от общия процент** за страната (8.5%). Единствено секторът на изкуствата и наследството отново е с по-висок от общия за страната дял на работещите на срочен договор - 9.5%.

Наетите лица по извън трудови правоотношения (граждански договори) са в още по-неизгодна позиция по отношение на сигурност на заетостта и социална защита: продължителността на договора е временна; този вид договори се третира по различен начин от социалното и данъчното законодателство, работодателят не дължи заплащане на годишен отпуск или извънреден труд, а договорите могат да бъдат прекратявани от всяка страна без предизвестие и без дължими обезщетения. Относителният дял на наетите по граждански договор **в културния сектор през 2012 г. е 1%**, колкото е и общо за страната. При **културните професии този дял е двойно по-голям** - 2.2%.

При **наетите без писмен договор** качеството на заетостта (по отношение на сигурност на заетостта и социална защита) е с най-лоши характеристики: работещите не са защитени срещу нито един социален риск, обикновено не им се гарантират основни трудови права като правото на платен отпуск и дори правото да получат възнаграждението за положения от тях труд. Наетите без писмен договор **в културния сектор през 2012 г. са 0.5 % при общ процент за страната 1.4%**. Над средната стойност е делът на тези наетите при **културните професии** - 2.6%.

За **самонаетите** разходите за социално осигуряване са изцяло за тяхна сметка, както и рискът от неуспех. Полученият доход от трудовата им дейност зависи директно от пазарната реализация на произвеждания продукт или услуга. Относителният дял на самонаетите **в културния сектор през 2012 г. е 17% и е по-висок от общия дял** за страната (12%). В **творческите индустрии** делът на тези заети е най-голям - 27%, в сектора на изкуствата и наследството и при културните професии е 15%, а при културните индустрии - 11%. При самостоятелната заетост в културния сектор преобладаващ дял имат мъжете (61%) и лицата с висше образование - 70% от съвкупността.

Работата в къщи е друга възможност за нестандартна гъвкава форма на заетост. Работещите в къщи, чиято дейност е **в културния сектор през 2012 г. са 6.4%** от заетите лица, което е приблизително **три пъти повече от средния процент** за страната. Най-висок е този

процент при упражняващите **културни професии - 10.4%**, на следващо място са културните индустрии с 9.8%.

Анализът на процентните **разлики в часовите заплати** между различните форми на заетост показва, че **при стандартните форми в културния сектор заплащането е по-високо от това на наетите в нестандартни форми** на заетост с 26.3%. Различието в часовите заплати на наетите на безсрочен и наетите на срочен договор в културния сектор е приблизително 21%. При сравнението между часовите ставки на наетите на пълно и на непълно работно време се наблюдава най-изразителна разлика. Общо за страната тя е приблизително 34%, а в културния сектор - 31%.

От гледна точка на **темповете на заетостта културния сектор показва по-добра тенденция** от общата за страната. Най-добри перспективи за заетост има при културните и творческите индустрии, а най-негативни при изкуствата и наследството. Културният сектор е и **с по-добро от средното ниво на социална осигуреност**. Нестандартните форми на заетост имат по-голям относителен дял в културния сектор. Направените сравнения показват неравнопоставеност по отношение на заплащането в зависимост от формата на заетост - при нестандартните форми на заетост трудовото възнаграждение е по-ниско спрямо възнаграждението при стандартните форми. Това прави **нестандартните форми на заетост признак за по-лошо качество на работното място**. Те са по-малко предпочитани и се приемат от търсещите работа най-често поради липса на друга алтернатива. От друга страна обаче, тези форми дават по-голяма гъвкавост в отношенията между работници и работодатели и съответно повече възможности за заетост.

4. Професионални умения и възможности за обучение

Уменията и възможностите за обучение са пряко свързани с качеството на труда, изразяващо се най-общо в способността на труда да създава по-качествени стоки и услуги.

Културният сектор се отличава със **силна наситеност на заети лица с висше образование**. Ако общо за страната относителният дял на заетите лица с висше образование през 2012 г. е 29%, то в културния сектор този дял е **два пъти по-голям - 59%**. При **творческите индустрии** заетите с висше образование достигат **70%**, при културните професии са 67%, а в културните индустрии - 52%. През изследвания период се наблюдава нарастване на заетите с висше образование, както общо за страната (от 25 на 29%), така и в културния сектор (от 53 на 59%), което може да се тълкува като стремеж на работната сила да подобри възможностите си за заетост и да отговори на по-високите изисквания на пазара на труда.

На високото образователно ниво на заетите в културния сектор съответства **висок относителен дял на работните места изискващи високи квалификационни умения** - ръководители, специалисти и техници и приложни специалисти. Заетите с високи квалификационни умения варират между 73 и 77% през изследвания период. За сравнение в общата заетост те представляват по-малко от една трета от всички заети.

В културния сектор **лицата с продължителност на работа при настоящия работодател над 5 г.** са с най-голям дял - **64%** през 2012 г. (в общата заетост този дял е 60.9%). Най-малък е дялът на лицата с по-малко от 1 г. продължителност на работата при настоящия работодател - 11.4% за общата заетост, а в културния сектор е 8.2%. Очертаната картина потвърждава факта, че при културната заетост в допълнение към образованието, професионалният опит и репутацията имат по-голямо значение и дават по-големи шансове за успех на пазара на труда.

Равнището на **участие на заетите лица в образование и обучение през целия живот** (формално и/или неформално) - общо за всички дейности у нас е ниско: между 2% и 2.3%, в т. ч. **за културен сектор - между 4% (2012 г.) и 7.1% (2009 г.)**. Формалното обучение доминира над неформалното, както общо за страната, така и при формите на културната заетост. Въпреки, че през периода на изследване се наблюдава спад на заетите лица от културния сектор, които участват в образование и обучение, то **техният относителен дял остава двойно по-висок от общия** за страната.

В дисонанс с горенаправените обобщения **заетите лица в културните и творческите индустрии, обхванати от курсове за продължаващо професионално обучение (ППО) през 2010 г. са 13.7%** и са **по-малко от общия процент** за всички дейности (22%). Това разминаване доказва, че образованието и обучението през целия живот за заетите в сферата на културата е преобладаващо **по тяхна инициатива и за тяхна сметка**. По отношение на качествените характеристики на предлаганото обучение се наблюдава следното: 1) **в платеното време** за обучение доминират часовете за вътрешни курсове пред тези за обучение в организации извън работодателската, като за всички дейности процентното съотношение е 61:49, а за културните и творческите индустрии е 82:18; 2) **средната продължителност на обучението** за един участник в културните и творческите индустрии **е 52 часа или повече от два пъти по-продължително** от общото за всички дейности; 3) **средният разход за обучението** на един участник в културните и творческите индустрии **е по-нисък** от този за страната.

Сравнението на размера на **заплащането според нивото на формалното образование** показва очаквани резултати - часовата заплата нараства правопрпорционално с нивото на завършеното образование. Въпреки това при наетите с висше образование се наблюдава основното противоречие по отношение на качеството на заетостта в културния сектор: в културните дейности и професии преобладаваща част от **заетите (около две трети) са с високо образователно ниво, но те печелят по-малко от останалите работещи с подобни характеристики на човешкия капитал**. В културния сектор средната часова заплата на наетите с висше образование представлява 84% от средната стойност за наетите с висше образование в страната, в творческите индустрии относителният размер на тази заплата е 81%, при културните професии е 80%, а с най-нисък относителен размер е заплащането са наетите с

висше образование в традиционните изкуства и наследството - 61%. На средното ниво за страната е единствено заплащането на високообразованите лица в културните индустрии.

Съпоставянето на **брутните часови заплати по групи професии**, показва че професиите, свързани с най-висока степен на квалификация и сложност на труда (класове 1, 2 и 3 на НКПД) са най-добре платени в сравнение с професиите с помощни и обслужващи функции (класове 4 и 5 на НКПД) и професиите от групата на т. нар. „сини якички” (класове 7, 8 и 9 на НКПД). Отново се наблюдава **неравнопоставеност при заплащането на труда с високо качество в културния сектор**. Равнището на средната часова заплата на висококвалифицираните наети лица в културния сектор е 84% от общата средна. Единствено заплащането на лицата с висока квалификация в културните индустрии е над средното ниво за страната (103%).

На по-голямата продължителност на професионалния опит отговарят по-благоприятни условия на труд - **часовата заплата нараства с увеличаването на продължителността на работата при настоящия работодател**. Обобщено, според професионалния опит при настоящия работодател се наблюдава **относително равнопоставено заплащане в културния сектор** спрямо общите стойности за страната, с изключение на дейностите от подсектор „Изкуства и наследство”.

В културните и творческите индустрии относителният дял на **работодателите осигуряващи достъп до обучение** на своите работниците е **36.8%**, което е повече в сравнение с общия процент за всички наблюдавани дейности (31.2%). Явен е стремежът в организационен аспект да се търсят решения за осигуряване на ППО, но работодателите предпочитат по-евтини форми на обучение за повишаване на квалификацията като разчитат на личната инициатива на наетите лица за професионално усъвършенстване и предпочитат да наемат хора с вече налична необходима квалификация, отколкото да инвестират в различни форми на ППО.

Използването на компютър във връзка с извършваната работа се счита за индикатор от една страна за квалификационните умения на работната сила и от друга за качеството на работните места по отношение на съдържанието на извършваната работа. **В културните и творческите индустрии относителният дял на използващите компютри в работата си е повече от два пъти е по-висок** спрямо общото равнище за страната.

Образователното и квалификационното равнище на заетите в културния сектор е повече от два пъти над средните нива за страната. Заетите лица в културния сектор, които участват в образование и обучение през целия живот, са с по-голям относителен дял от общия, но процентът на лицата обхванати от курсове за ППО в предприятията е по-малък от средния за страната. Това разминаване доказва, че образованието и обучението през целия живот за заетите в сферата на културата е преобладаващо по тяхна инициатива. Заетите с високо образователно и квалификационно ниво в рамките на културния сектор са по-добре платени, но в сравнение със заетите от същата категория в други сектори на стопанството се наблюдава неравнопоставеност по отношение на заплащането.

5. Продължителност и организация на работното време

С настъпилите икономически и технологични промени се въвеждат и нови форми на организация на работното време и труда. Наетите лица могат да се окажат в ситуация работното им време да е по-малко часове, отколкото те могат или предпочитат да работят поради икономически (намалено търсене на труд или недостатъчно създадени работни места), технически или технологични причини, което води и до съответно намаление на трудовото възнаграждение.

Наблюдава се известно намаление на средната продължителност на работното време, както общо за всички дейности, така и за дейностите от културния сектор и културните професии. При **наетите на пълно работно време** за всички разрези на културната заетост продължителността на седмичното работно време е по-ниска от средната стойност за страната, респективно от стандартната 40-часова работна седмица. Най-ниски относителни стойности са отчетни в изкуствата и наследството и при културните професии, където недозаетостта свързана с времето се дължи освен на икономически причини и на технологичните особености на културния процес. При **наетите на непълно работно време** в културния сектор броят на седмичните работни часове на основната работа е малко над средната стойност за всички дейности. Най-голяма е недозаетостта при наетите на непълно работно време в културните професии, за които относителното работно време е 93.6%, което е причина тези лица да търсят заетост на повече от едно място.

Относителният дял на **лицата, които са положили извънреден труд** през октомври 2010 г. в културния сектор е 0.8% и е **значително по-малък от общата стойност** за страната (4.9%). Извънредните часове се отразяват негативно върху времето, отделяно за лични и семейни ангажименти, но когато наетите са компенсирани с допълнително възнаграждение за положения извънреден труд, това има положителен ефект върху размера на брутната заплата. В културния сектор лицата, които упражняват извънреден труд работят допълнително 22 часа и получават брутна месечна заплата с около 3% по-висока от тази на лицата без извънреден труд. Средният месечен размер на възнаграждението за извънреден труд е 147 лв. и представлява 21.7% от брутната заплата.

Работата на смени позволява по-ефективен непрекъснат производствен процес, но в много случаи този режим на работа е свързан с работа през нощта или в почивни и празнични дни, което разстройва нормалния начин на живот. Относителният дял на **лицата, които работят на смени в културния сектор** през 2012 г. е 8.7% и е **повече от два пъти по-нисък от общия процент за страната (20%)**. Сменният режим на работа също се компенсира с допълнително трудово възнаграждение (ДТВ), но то е много по-ниско в сравнение с това за извънреден труд. В културния сектор ДТВ за работа на смени има много по-малко влияние - месечната заплата на лицата със сменен режим на работа е едва с 1.8% по-висока, средният размер на допълнителното месечно възнаграждение е 14 лв., а относителният му дял е 2.1%.

В културния сектор **относителният дял на наетите лица, които упражняват нощен труд е по-малък от този общо за страната**. Докато в общите стойности за страната дялът на работещите през нощта намалява от 15.5% (2008 г.) на 12.6% (2012 г.), то в културния сектор това намаление е по-значително от 9.2 % (2008 г.) на 5.4% (2012 г.).

Работата в събота като нетипична форма на организация на работното време е много по-разпространена в сравнение с нощния труд и сменния режим на работа. Общо за страната **относителният дял на лицата работещи в събота през 2012 г. е 39%, а в културния сектор е по-нисък - 25%**. В отделните разрези на културната заетост работещите в събота имат по-нисък относителен дял, но той е близък до общия процент, особено в началото на периода.

Работата в неделя като нетипична форма на организация на работното време също е разпространена в България - 22% са заетите лица през 2012 г, на които им се налага да работят в неделя. В **културния сектор дялът на тези лица е по-нисък - 14%**. В изкуствата и наследството и при културните професии това работно време е най-разпространено, тъй като потреблението на културните продукти е свързано със свободното време на хората.

Работата на повече от едно място е начин от една страна да се диверсифицира риска от несигурност на заетостта, а от друга - да се допълнят недостатъчно високите доходи от основната работа. Общо за страната **относителният дял на заетите лица с втора работа е нисък - между 0.4 и 0.8%**. В началото на периода в културния сектор заетите с втора работа са 2.2% или приблизително три пъти повече, но през 2012 г. спадат до 0.3%. Отчетените ниски стойности може да са дължат и на ограниченията на информационния източник.

От направения преглед на продължителността и формите на организация на работното време могат да се обобщят следните заключения: 1) Наблюдава се **известна недозаетост** - при работещите на пълно работно време в културния сектор продължителността на седмичното работно време е по-ниска от средната стойност за страната. 2) Относителните честоти на работещите с **извънреден труд, работа на смени и или нощен труд** в културния сектор са значително **под съответните общи нива**. 3) От нетипичните форми на организация на работното време по-разпространени в културния сектор са **работата в събота и/или в неделя**, но те отново са **по-ниски от средните нива**. 4) **Работещите на повече от една работа** в културния сектор са с по-голяма относителна честота от общата за страната.

6. Съвместяване на трудов и семеен живот и баланс между половете

Организацията на труда, в частност **организацията на работното време и наличието на услуги като грижи за деца и възрастни хора**, трябва да позволяват постигането на **баланс между трудовия живот и личния живот**. Поради своите семейни задължения жените често са по-необлагодетелствани по отношение на възможностите за заетост, условията на труд и заплащане.

Гъвкавата организация на работното време, въпреки че е свързана с определени негативи относно сигурността и нивото на заплащане, е положителен признак на качеството на

заетостта, когато е необходимо да се отдели повече време за грижи за членове от семейството. През 2010 г. наетите лица в трудоспособна възраст (15 - 64 г.), грижещи се за деца или възрастни **в културния сектор** са общо 28%, за жените този дял е по-голям 31.3%, а за мъжете е 22.5%, като тези проценти са по-ниски от съответните общи за страната (общо - 34.5%, жени - 35.6%, мъже - 33.5%). Относителният дял на **наетите лица с гъвкаво работно време, грижещи се за членове на семейството е по-голям от общия процент** - съответно 5.4% при мъжете и 3.2% при жените. От тази гледна точка нестандартните форми на заетост и гъвкавата организация на работното време имат положително значение за съвместяването на трудовия и семейния живот.

Различието в заплащането между половете (РЗП) е актуален елемент на всички съвременни стратегически програми и политики в областта на заетостта и трудовите възнаграждения. Основният въпрос, който се дебатира е това дали някои от разликите в заплащането се дължат на **явна дискриминация или на различните избори**, които са принудени да правят мъжете и жените поради социалните си роли. Директното сравнение между заплатите на мъжете и жените е с ограничена полза, тъй като мъжете и жените показват много различни характеристики за болшинство от факторите, които влияят върху заплащането. Необходимо е да се вземат предвид ключовите детерминанти на възнаграждението - професия, образователно ниво, професионален опит, възраст, работно време, вид икономическа дейност, размер на предприятието. За **културния сектор** разликата в часовите заплати на мъжете и жените **е 12.3% и е по-ниска от общата за страната (13.2%)**. Най-равнопоставено е заплащането между половете в изкуствата и наследството и в творческите индустрии - съответно 1.6 и 2%. Останалите разрези са със стойности над средната за страната - 18.8% в културните индустрии, 15.9% при културните професии, 13.8% за културната заетост.

Според нивото на образование РЗП общо за страната е **най-голямо при лицата с висше образование**. Подобна зависимост има в културния сектор, където различието за наетите с висше образование е най-голямо - **16.7%**.

В зависимост от упражняваната професия общо за страната **най-голямо е РЗП при лицата с професии** от класове 1, 2 и 3 на НКПД („ръководители”, „специалисти” и „техници и приложни специалисти”) - 24.6%, а най-ниско при класове 4 и 5 („помощен административен персонал” и „персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната”) - 0.4%. В културния сектор се наблюдава подобен модел, но стойностите са по-ниски - при класове 1, 2 и 3 РЗП **е 12.6%**, а при класове 4 и 5 мъжете са по-нископлатени със 7.6%.

Според **продължителността на професионалния опит** при настоящия работодател РЗП отново е най-голямо в най-високоплатената група на лицата с 5 и повече години стаж – общо за страната е 19.7%. В културния сектор при тази група мъжете печелят с **12.2% повече** от жените, а най-високата стойност РЗП има при лицата с професионален опит под 1 година (16.1%).

В зависимост от възрастта общо за страната РЗП е с **най-висока стойност при лицата на възраст между 25 и 49 г.** (16.3%), а най-ниска при младежите на възраст между 15 и 24 години (6.8%). Стойностите на индикатора РЗП за културния сектор са по-ниски от общите. В най-младата възрастова група мъжете получават с 1% по-малко на час от жените, в групата от 25 до 49 години разликата е **13.9%** в полза на мъжете, а при тези на 50 и повече години е 8.7%.

В културния сектор **заетите лица в трудоспособна възраст (15 - 64 г.), които се грижат за собствени или на съпруга/съпругата деца** през 2010 г. са **21%** (при общо за страната 26.2%), от тях 42% са мъже, **58% са жени**. Относителните дялове на тези лица при заетите мъже и заетите жени са приблизително еднакви.

В културния сектор **заетите лица в трудоспособна възраст, които се грижат за възрастни хора са 9.6%** (при общо за страната 8.7%) като при мъжете този процент е 5.6% и е повече от два пъти по-нисък отколкото при жените (12.5%). Съответно при структурата по пол съотношението между заетите **мъже и жени**, грижещи се за възрастни е **24:76**.

Разпределението на половете по класове професии и според работното време до голяма степен обяснява различието в заплащането по пол. Например мъжете са склонни да работят в области с по-високо средно заплащане и повече часове на седмица. Разпределението на половете в най-високоплатените професии от клас „Ръководители” на НКПД общо за страната е 64% мъже и 36% жени. В културния сектор това разпределение е обратно жените преобладават, техният дял е 61%, а на мъжете е 39%. Този факт обяснява до известна степен защо различието в заплащането между половете е по-ниско от общото за страната. При професиите от клас „Специалисти” жените преобладават, както общо за страната (69%), така и в културния сектор (57%), което е в полза на твърдението, че жените все повече са заети във високоплатени длъжности, изискващи високи квалификационни умения. В клас „Техници и приложни специалисти”, както общо за страната, така и в културния сектор мъжете са с лек превес над жените – съответно 53 и 52%. В по-ниско платените класове („Помощен административен персонал”, „Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната”, „Професии, неизискващи специална квалификация”) в културния сектор доминират жените. В класове „Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии” и „Машинни оператори и монтажници” преобладават мъжете (над 70%).

Разпределението на половете при **наетите на непълно работно време** показва очаквано **преобладаващ дял за жените**. В културния сектор в началото на изследвания период техният дял е много висок между 69 и 72%, но в края на периода се наблюдава значителен спад до 48% (при общо за страната 60%). Обяснение за тази аномалия може да са особеностите на източника на информация.

Обобщено, в сравнение с общите стойности за страната в културния сектор лицата, които се грижат за деца или възрастни и имат гъвкаво работно време са с по-висок процент. Въпреки това техният дял като цяло е малък, което при липсата на необходимата социална

инфраструктура затруднява ефективното изпълнение на трудовите и семейни отговорности и съответно води до по-ниско качество на заетостта. В този аспект **жените са в по-неблагоприятна позиция** от мъжете. **Различieto в заплащането между половете в културния сектор е по-малко** в сравнение с общия процент за страната. Прегледът по основните демографски и социални характеристики, показва че РЗП в полза на мъжете има по-високи стойности в по-високоплатените групи, а жените са по-добре платени в онези групи, в които имат преобладаващ относителен дял и/или са с по-ниско средно възнаграждение. Най-равнопоставено е заплащането между мъжете и жените при изкуствата и наследството, а най-големи са стойностите на РЗП в културните индустрии.

7. Безопасни и здравословни условия на труд

Безопасните и здравословни условия на труд като елемент на качеството на заетостта намират **пряко отражение в работоспособността и здравословното състояние на заетите**. Традиционни индикатори за безопасните и здравословни условия на труд са коефициентът на честота на трудовите злополуки и коефициентът на тежест на трудовите злополуки.

Коефициентът на честота на трудовите злополуки общо за страната през изследвания период варира между 0.89 (2011 г.) и 1.36 (2008 г.) като тенденцията е към намаляване. В културния сектор честотата на трудовите злополуки е двойно по-ниска от общата стойност за страната и варира между 0.45 (2012 г.) и 0.65 (2010 г.). Най-висока е честотата на трудовите злополуки в подсектор „Изкуства и наследство”, където през периода на изследване стойностите на коефициента достигат нива по-високи от средните за страната. Това се дължи предимно на рисковете, с които са свързани професиите в сценичните изкуства.

Коефициентът на тежест на трудовите злополуки показва, че общо за страната през 2012 г. на едно осигурено лице се падат средно по 0.06 загубени календарни дни поради трудови злополуки. Тази стойност е намаляла почти двойно спрямо 2008 година. В **културния сектор** коефициентът на тежест **е по-нисък** от средния за страната и се запазва на едно ниво през изследвания период - приблизително 0.04 загубени дни на едно осигурено лице.

През 2012 г. броят на **регистрираните трудови злополуки** в България е 3027 и е намалял с 21% спрямо 2008 година. В културния сектор през 2012 г. са регистрирани 40 трудови злополуки като броя им е намалял с 13% спрямо 2008 година. Културният сектор има малък дял в общия брой на трудовите злополуки - между 1.2% (2008 г.) и 1.9% (2011 г.). Относителният дял на злополуките по време и във връзка с извършваната работа се изменя между 53% (2010 г.) и 86% (2011г.). През целия период в културния сектор са се случили само 4 трудови злополуки с фатален край и 3, които са причинили инвалидност.

Освен, че се дължат обезщетения от работодателя съгласно Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване в случаите на трудова злополука и професионално заболяване, работещите в среда с висока степен на рискове се компенсират за вредните условия на труд. Компенсацията включва, както по-високо заплащане на труда, така и други непарични форми.

Индикатор за тези компенсации може да бъде **структурата на разходите за труд**, в частност относителния дял на обезщетенията, социално осигурителните вноски, други социални разходи и надбавки.

В културния сектор като цяло относителният дял на разходите за работна заплата е 84% през 2011 г. и е по-висок от общия за страната (81%), а разходите за обезщетения имат по-малък дял - 13.4% (общо страната е 15%). Наблюдава се двойно увеличение на дела на социалните осигуровки през изследвания период (от 0.99% на 2.18%). Процентът на другите социални разходи и надбавки е около три пъти по-нисък от общия за страната, съответно по-нисък е и процентът на данъка върху социалните разходи. Най-висок дял на обезщетенията и на социалните и здравни осигуровки се наблюдава в дейностите от подсектор „Изкуства и наследство”, което може да се обясни с: по-високите коефициенти на честота и тежест на трудовите злополуки, по-големия спад в заетостта (съкращенията на работни места) и по-силното влияние на колективното трудово договаряне в тези дейности.

Обобщено, **културният сектор има по-добро от средното качество на заетостта по отношение на безопасните и здравословни условия на труд**. Коефициентите на честота и на тежест на трудовите злополуки са по-ниски от общите стойности за страната, броят на трудовите злополуки намалява, а относителният им дял в общия брой за страната е под 2%. Трудовите злополуки довели до смърт или инвалидност са незначителен брой. Относително с по-висок риск са условията на труд при изкуствата и наследството поради спецификата на упражнявания труд. По-ниските проценти на обезщетенията и социалните разходи в структурата на разходите за труд са в съответствие с по-високото ниво на безопасните и здравословни условия на труд в културния сектор.

8. Социален диалог

Системата на социалния диалог е една от основните институции, които **влияят директно върху качеството на заетостта** във всички негови измерения. Непосредствените отношения между работодателите и организациите на работниците и служителите се регулират чрез колективните преговори, чието успешното завършване се материализира в колективен трудов договор (КТД). Обект на договаряне в колективните трудови договори е осигуряването на по-добри условия на труд и заплащане. В България правно са уредени три равнища на договаряне: по предприятия, браншове/отрасли и по общини.

В България е слабо застъпено колективното трудово договаряне, като една от причините е, че голяма част от предприятията в частния сектор са малки, с до десет наети лица и в тях няма синдикални организации. Общо за страната през 2010 г. относителният дял на наетите лица обхванати от КТД е 32%. В **културния сектор**, където приблизително една трета от заетите лица са в малки предприятия, **обхватът на КТД е по-малък** от общия за страната - **27%**. Най-значителна е степента на разпространение на КТД в подсектор „Изкуства и наследство” - 56% от наетите лица са обхванати. Това се дължи от една страна на факта, че

преобладаващата част от наетите лица са в обществения сектор (близо 70%), а от друга на изградените традиции в синдикалната дейност на творческите и професионални съюзи. Най-слабо е влиянието на КТД в културните индустрии и творческите индустрии, където обхватът е съответно 19 и 8%.

На национално ниво **средната часова заплата на наетите лица, обхванати от КТД** през октомври 2010 г. е с около 19% по-висока от заплата на необхванатите от КТД. В културния сектор обаче, се наблюдава противоположната ситуация – обхванатите от КТД **печелят около 11% по-малко на час от наетите без КТД**. Въпреки, че средното възнаграждение в изкуствата и наследството е най-ниско сред дейностите в културния сектор, то там социалният диалог има най-силно относително влияние върху заплащането на труда. Часовата заплата на наетите лица обхванати от КТД е с около 23% по-висока от заплата на необхванатите.

Средният годишен брой на действащите КТД на ниво предприятие за периода февруари 2012 г. - януари 2013 г. е 2002 договора. В сектор J „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения” действащите КТД на ниво предприятие са само 10, а в сектор R „Култура, спорт и развлечения” техният среден годишен брой е 63.

Разпределението на наетите лица според равнището на договаряне, показва че най-голям дял има КТД на ниво предприятие. Общо за страната разпределението е следното: най-много са наетите с КТД на ниво предприятие - 67.5%, на следващо място е КТД на ниво бранш - 24.1% и най-малко са наетите обхванати от КТД на ниво община - 8.4%. В културния сектор подреждането е същото, но има различие в пропорциите: обхванатите от КТД на ниво предприятие са 62.3%, на ниво бранш са 22%, а на ниво община са почти двойно повече – 15.7%.

Освен че е най-разпространената форма на договаряне, **КТД на ниво предприятие има най-силно въздействие** върху условията на заплащане. Направеното сравнение на часовите заплати според вида на КТД показва, че най-висока е средната часова заплата при договорите на ниво предприятие, на следващо място е заплата договорена на ниво отрасъл или бранш и на последно място е възнаграждението при КТД на ниво община. Общо за страната часовата заплата при КТД на ниво предприятие освен, че е по-висока от останалите два вида договори е по-висока и от заплата на наетите лица необхванати от КТД с около 23%. В културния сектор заплата на наетите обхванати от КТД на ниво предприятие е по-ниска от заплата на необхванатите с 5%. Тук отново се разпознава относително най-силното е въздействие на социалния диалог при подсектор „Изкуства и наследство” - над нивото на заплащане на необхванатите лица е часовата заплата при КТД на ниво предприятие (с 35% по-висока) и часовата заплата при КТД на ниво бранш (с 24% по-висока).

Освен основните месечни възнаграждения обект на колективното трудово договаряне са и елементи като: допълнителните възнаграждения (под формата на бонуси, премии или награди), социалните придобивки и платения годишен отпуск. За да се отчете въздействието на КТД върху тези елементи е разгледана структурата на годишната заплата през 2010 година.

В културния сектор, за разлика от часовата заплата, средната годишна заплата на наетите обхванати от КТД на ниво предприятие е малко по-висока (с 1.3%) от заплатата на необхванатите от КТД. Това се дължи на влиянието на нерегулярните премии и социалните придобивки, чийто среден размер (респ. дял в брутната заплата) при наетите обхванати от КТД на ниво предприятие е значително по-висок отколкото при необхванатите от КТД - съответно 78% по-високи са премиите, а социалните придобивки са приблизително 6 пъти по-високи.

Средният размер на нерегулярните премии общо за страната при всички нива на колективно трудово договаряне е по-висок от премиите на необхванатите от КТД лица. В културния сектор само нерегулярните премии при наличието на КТД на ниво предприятие са по-високи от тези на необхванатите от КТД.

КТД има много **силно влияние върху средния размер на социалните придобивки**, както общо за страната, така и за разрезите на културната заетост. За всички нива на договаряне социалните придобивки на обхванатите от КТД са значително по-високи (между 2 и 6 пъти повече) от тези на необхванатите лица. Прави впечатление обаче, че социалните придобивки общо за страната при КТД на ниво бранш и КТД на ниво предприятие са значително по-големи (над два пъти), отколкото социалните придобивки за тези нива в културния сектор. Обратно при КТД на ниво община социалните придобивки в културните дейности и професии са малко по-високи от средния размер за страната при това ниво на договаряне.

Размерът на платения годишен отпуск и съответстващото му възнаграждение също са силно повлияни от наличието на КТД. Както общо за страната, така и в културния сектор размерът на платения годишен отпуск на всички нива на КТД е по-висок от платения отпуск на необхванатите от КТД.

През 2012 г. в културния сектор и в частност в подсектор „Изкуства и наследство” има **четири действащи КТД на ниво бранш**, обхващащи: 1) бранш „Музеи и художествени галерии на бюджетна издръжка”; 2) бранш „Национална библиотека и регионални библиотеки на бюджетна издръжка”; 3) бранш „Музикално-сценични изкуства”; 4) бранш „Театър”. В тези КТД са уредени въпроси в областите: социален диалог; трудова заетост и квалификация; работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения, награди; обезщетения; безопасни и здравословни условия на труд; работно време, отпуски и почивки; социално осигуряване, развитие и подпомагане; синдикална дейност; решаване на трудови спорове.

От направената оценка на състоянието и особеностите на социалния диалог като елемент на качеството на заетостта, може да се обобщи: 1) Обхватът на КТД в културния сектор и културната заетост като цяло е **по-нисък от общия обхват за страната** и съответно влиянието на КТД върху условията на труд и заплащане е по-слабо. 2) **Най-голямо влияние** има социалният диалог при дейностите от подсектор „Изкуства и наследство”. 3) **Най-силно въздействие има КТД на ниво предприятие**, където се формират всички условия на труд и заплащане и по-добре се отчитат специфичните особености и производствени резултати.

4) Наличието на КТД се свързва с **по-добро качество на заетостта** - освен върху общото ниво на заплащането КТД оказва значително влияние върху размера на нерегулярните премии, социалните придобивки и платения годишен отпуск.

Поради **многомерната и разностранна природа на качеството на заетостта** е невъзможно да се направи еднозначна оценка на неговото ниво в културния сектор. Ето защо в Таблица 3 са обобщени резултатите от направената **оценка на качеството на заетостта** в културния сектор спрямо общото ниво за страната **по ключови индикатори** за всяко от седемте измерения. Ако светлосивите клетки отразяват ситуациите, при които стойностите на индикатора показват по-високо качество на заетостта от средното за страната, а тъмносивите клетки са ситуациите, при които стойностите на индикатора показват по-ниско качество на заетостта от средното за страната, то могат да бъдат направени следните **основни изводи**:

1) Качеството на заетостта в културния сектор е **по-високо** в сравнение с националното стопанство **при 18 от 25 индикатора**, по отношение на: заплащането на труда; темповете на нарастване на заетостта; социалната защита; образователното и квалификационното равнище; участие в обучение през целия живот; организация на работното време; съвместяване на трудов и семеен живот и баланс между половете; безопасни и здравословни условия на труд. С това се **доказва първата хипотеза**, а именно че в културния сектор се използва интензивно висококвалифициран труд, на който съответства по-високо качество на заетост.

2) Поради хетерогенността на културния сектор (респективно културната заетост) горният извод не може да се отнесе към всички техни компоненти. Заплащането на труда и темповете на заетост са под средните за страната в дейностите попадащи в подсектор „Изкуства и наследство”. При културните професии също е негативна тенденцията на заетостта. **Проблемните страни на качеството на заетостта** общо за културния сектор са по отношение на: сигурност на заетостта (голям дял на нестандартните форми на заетост), заплащането на заетите с висше образование е по-ниско в сравнение с тази категория лица в други сектори, продължителност на работното време (недозаетост) и социалния диалог (слаб обхват и влияние).

По-голямата част от **тези проблеми се дължат на „вродените” недостатъци на културните дейности**: висока степен на неизвестност и риск на културния процес; висока интензивност на живия труд; невъзможността на културните производства да покрият общите си разходи чрез собствените заработени приходи от дейността, ограничен достъп до финансови пазари и т.н. **Негативните аспекти** на качеството на заетостта **се подсилват** от разгледаните **контекстни характеристики на културния сектор**, от които по-значими са: голям относителен дял на малките предприятия (несигурност на заетостта, малко възможности за развитие, ниско заплащане); съсредоточаване на културните дейности и културната заетост в големите урбанистични центрове (ограничени възможности за заетост в по-малките населени места); голям относителен дял и нарастващ абсолютен брой на завършилите средно и висше образование по програми в областта на изкуството и културата (наблюдава се свръх предлагане, завършилите са

много повече, от тези които реално могат да очакват успешна кариера в своята професионална област). Чрез тези аргументи са **доказва втората работна хипотеза**, според която особеностите на културния процес и на културния продукт, специфичната природа на културните дейности и отличителните характеристики на културната заетост са фон, върху който се проектират проблемите на нейното качество.

Таблица 3. Ниво на качеството на заетостта в културния сектор по ключови индикатори

Измерение	Индикатори	КС	ИН	КИ	ТИ	КП	КЗ
Заплащане на труда	Темп на годишната заплата - реална и номинална						
	Наети лица с ниска часова заплата (%)						
	Разпределение на заплатите						
Сигурност на заетостта и социална защита	Темп на заетостта (%)						
	Стандартна заетост (%)						
	Наети с месечна заплата над МОД (%)						
Умения и възможности за обучение	Заети лица с висше образование (%)						
	Заети лица в професии, изискващи високи квалификационни умения - (%)						
	Заети по продължителност на професионалния опит (%)						
	Заети лица, участващи в образование и обучение - формално, неформално (%)						
	Часова заплата по ниво на образование						
	Часова заплата по професии						
Продължителност и организация на работното време	Продължителност на седмичното работно време – наети на пълно работно време						
	Наети лица с платен извънреден труд (%)						
	Наети лица, работещи на смени (%)						
	Заети лица, упражняващи нощен труд (%)						
	Заети лица, работещи в събота (%)						
	Заети лица, работещи в неделя (%)						
Съвместяване на трудов и семеен живот и баланс между половете	Наети лица, грижещи се за деца или за възрастни, с фиксирано начало и край на работното време - общо, жени, мъже (%)						
	Различие в заплащането по пол (%)						
Безопасни и здравословни условия на труд	Коефициент на честота на трудовите злополуки						
	Коефициент на тежест на трудовите злополуки						
Социален диалог	Наети лица в предприятия с КТД (%)						
	Часова заплата според наличието на КТД						

Забележка: В измерение „Умения и възможности за обучение“ на мястото на ключовите индикатори за обхват и качество на ППО в предприятията, са включени допълнителните индикатори – часова заплата по ниво на образование и часова заплата по професии, тъй като чрез тях се идентифицира специфичен проблем на качеството на заетостта в културния сектор.

КС- културен сектор, ИН- изкуство и наследство, КИ – културни индустрии, КП- културни професии, КЗ - културна заетост;



- не са изследвани стойностите на индикатора за този компонент;



- стойностите на индикатора показват по-високо качество на заетостта от средното за страната;



- стойностите на индикатора показват по-ниско качество на заетостта от средното за страната.

3) Трите подсектора (изкуства и наследство, културни индустрии, творчески индустрии) показват различно (с обратен знак) качество на заетостта от културния сектор като цяло по отделни индикатори (в сравнение с общите нива за страната). От компонентите на културния сектор **най-високо качество на заетостта се наблюдава при културните индустрии** - по-високо от средното за страната при 10 от 15 налични индикатора. При творческите индустрии 8 от 15 индикатора са с по-високи от средните стойности. С относително **най-ниско качество на заетостта** са дейностите от подсектор **„Изкуства и наследство”** - по-ниско от средното за страната при 8 от 15 индикатора. Въпреки че относителната важност на отделните индикатори е различна, тази оценка е основание да се аргументира **третата работна хипотеза**, а именно че културният сектор има хетерогенен характер и качеството на заетостта в отделните си аспекти е различно за съставлящите го подсектори. За да бъдат ефективни мерките за преодоляване на проблемните страни на качеството на заетостта отчитането на тези различия е неизбежно.

Трета глава. Подобряване на качеството на заетостта чрез нарастване на способностите на работната сила и промени в информационното осигуряване на пазара на труда в българския културен сектор

В **трета глава** са изброени възможни насоки подобряване на качеството на заетостта в културния сектор и са дадени препоръки за подобряване в два аспекта определени като ключови за решаване на проблемите на качеството на заетостта. Резултатите са съотнесими с четвъртата задача на изследването.

Очевидно е, че **проблемите** на качеството на заетостта в културния сектор **имат комплексен характер** и преодоляването им може да стане чрез предприемане на мерки в различни насоки: (1) промяна на **образованието и обучението** в областта на изкуствата и културата; (2) **активната политика на пазара на труда** чрез реализиране на програми в областта на културата за: осигуряване на заетост, обучение и професионално ориентиране, насърчаване на предприемачеството и др.; (3) **социално осигурителната политика** - въвеждане на осигуровка за безработица за самонаетите лица с културни професии; гарантиране на минимален годишен доход при определени дни на заетост през годината; категоризиране на труда за рисковите професии и т.н.; (4) **финансиране на културата** - улесняване на достъпа до източници на финансиране; целенасочено използване на държавните субсидии и програми; ефективно използване на европейските структурни фондове и др.; (5) **данъчна политика** - усъвършенстване на механизмите за данъчни облекчения на работещите, работодателите, спонсорите и дарителите в културата; (6) подобряване на **информационното осигуряване** на културния сектор, в т.ч. на пазара на труда; (7) насърчаване на **трудовата мобилност** чрез подобряване на възможностите за свободното движение на културните продукти (произведения, представления и др.); (8) засилване на защитата на **авторските права**

и адаптирането им към новите технологични и пазарни условия; (9) подобряване на **бизнес средата** за културните организации и др.

Тук са избрани два от изброените аспекти като определящи за решаване на проблемите на качеството на заетостта в културния сектор: (1) промяна на образованието и обучението в областта на изкуствата и културата и (2) промяна в информационното осигуряване на пазара на труда в културния сектор. Тези аспекти са възприети като ключови, тъй като **те са в основата на ефективността и продуктивното действие на останалите изброени насоки на въздействие** върху качеството на заетостта.

1. Разширяване на възможностите за заетост чрез подобряване на програмите за образование и обучение в областта на изкуствата и културата

Образованието и обучението имат фундаментално значение за подобряване на качеството на заетостта, защото от една страна те подобряват възможностите за заетост и професионална реализация, а от друга страна без да притежават адекватни знания, умения и способности, работещите в културния сектор не биха могли например да се възползват от: наличието на програми и мерки стимулиращи самостоятелната заетост като алтернатива на наемния труд; подобрените възможности за трудова мобилност; възможностите за финансиране на творческата им дейност чрез европейските структурни фондове, оперативни и рамкови програми на ЕС; защитата на авторските им права и т.н.

За да се разширят възможностите за заетост трябва да се подобрят уменията и знанията на културната работна сила, които да се адаптират към редица нови изисквания, породени от:

- а) **развитието на новите информационни и комуникационни технологии** и широкото им влияние върху начина, по който изкуството се прави, разпространява, разпределя, бива достъпно, консумира и остойностява;
- б) тенденцията съвременното **индивидуално трудово развитие** да комбинира **все повече чертите** на професионалната с тези **на предприемаческата кариера**;
- в) **процесите на глобализация и членството на България в Европейския съюз**, които несъмнено предоставят възможности на културните дейатели да развиват международна кариера, да достигнат до нова аудитория (пазари) и да се възползват от предимствата на общото европейско културно пространство.

Очевидно е, че вече не е достатъчно за културните работници да са професионалисти единствено и само в своята професионална област. За да станат по-търсена и с по-широко приложение работна сила, има още два вида умения освен творческите и артистичните, които не трябва да бъдат подценявани: (1) **технически умения** - общи специализирани компютърни умения свързани с конкретните професионални области; (2) **спомогателни умения** - мениджмънт, маркетинг, авторско право и интелектуална собственост, бизнес предприемачество, презентация на способностите, работа с европейски програми и проекти, работа в мултидисциплинарни екипи, чужд език с конкретна професионална насоченост и др.

Необходимите действия, за да се отговори на тези нови предизвикателства, се обобщават в две основни направления: (1) **промяна и актуализация на учебните планове** на образователните програми по изкуства и култура в средните и висшите училища; (2) провеждане на адекватна политика за **продължаващо професионално обучение и учене през целия живот** чрез въвеждането на съответните практики за квалификационно обучение и регулярното им осъвременяване. За да се формулират насоки за подобрене по тези направления е направен преглед на образователните институции (средни и висши училища, центрове за ППО) и предлаганите образователни програми в областта на изкуствата и културата.

В България има **23 средни училища** по изкуства и по култура. В 21 училища по изкуствата се осъществява подготовка по професии в областта на музикалното, танцовото, театралното и изобразителното изкуство, дизайна, полиграфията, фотографията, люттиерството и библиотечното дело, а в 2 училища по културата - профилирана подготовка по древни и съвременни езици и култури.

Прегледът на **системата на висшето образование** показва, че от 51 акредитирани висши училища (университети, академии, колежи) **пет** предлагат образователни програми изцяло в областта на музиката, танца, театъра, изобразителното и филмовото изкуство. **Осем** са висшите училища, които имат обособени факултети по изкуства и други културни области. Освен това има още **четирнадесет** висши училища, в които има специализирани катедри или отделни специалности, предлагащи образователни програми в областта на изкуствата и културата.

ППО в България се извършва от институции на формалното образование и обучение и на неформалното обучение. Основните институции на формалното образование, които предлагат ППО в областта на културата са училищата по изкуства, обособените центрове за професионално и продължаващо обучение към висшите училища по култура и други висши училища, както и професионални гимназии, професионални колежи и други лицензирани центрове за професионално обучение.

Изложените факти потвърждават, че **предлагането** на средно и висше образование в областта на изкуствата и на културата **е изключително голямо** за мащабите на българския пазар на труда. Това от една страна създава условия за конкуренция и предлагане на по-добро качество на образователните услуги, както и по-широк достъп на желаещите да се обучават в тези професионални направления. От друга страна се засилва несъответствието между търсенето и все по-нарастващото предлагане на работна сила в културните дейности и завършилите висше образование специалисти са изправени пред липса на достатъчно възможности за професионална реализация.

В **отговор на новите изисквания** към знанията и уменията на културните професионалисти в България в предлаганите им програми за образование и обучение присъстват в различна степен дисциплини насочени към придобиване на необходимите

ключови компетентности (икономика, мениджмънт, маркетинг, авторско право, компютърна грамотност, управление на проекти и т.н.). Освен това има 4 бакалавърски и 17 магистърски програми с мениджърски и бизнес профил в областта на изкуствата и културата. **В програмите за образование и обучение се налагат промени**, както поради липсата на целенасочена политика относно придобиването на спомагателни и технически умения при част от образователните институции (НАТФИЗ, НХА и др.), така и поради необходимостта от иновация на знанията.

С направените констатации се **доказва четвъртата работна хипотеза**, според която подобряването на възможностите за заетост на работната сила в културата изисква придобиване на адекватни на съвременните пазарни изисквания знания, умения и професионални качества, което налага промени в програмите за образование и обучение в областта на изкуствата и културата.

2. Подобряване на информационното осигуряване на пазара на труда в културния сектор

Основни аргументи в подкрепа на **значимостта на информационното осигуряване** за въздействие върху качеството на заетостта са, че информацията: се възприема от съвременното общество като **необходимо условие за прогрес**; доказва икономическия потенциал на културния сектор (в т.ч. като работодател) и **спомага за идентифицирането на проблемите** на качеството на заетостта; в основата е на провеждането на всички останали политики за подобряване на качеството на заетостта и **служи за оценка на ефекта** от предприетите политически мерки; **опосредства търсенето и предлагането** на труд; дава представа за възможностите и перспективите за заетост и т.н.

Информационното осигуряване на пазара на труда в културния сектор включва от една страна наличието на регулярен поток от статистическа информация и изследователска литература за икономическите тенденции в сектора, а от друга - дейностите по изграждане и поддръжка на национални бази данни и електронни регистри, които да позволят на участниците на пазара на труда в културата да придобиват и използват по най-ефективен начин информацията за търсенето и предлагането на работна сила, необходима им да направят най-рационалния за тях избор.

За да бъдат разкрити дефицитите в информационното осигуряване, последователно:

- Представени са **европейските и националните инициативи в областта на статистиката на заетостта в културата** и са описани възможностите и ограниченията на наличните статистически и административни източници. Основен проблем при този компонент е липсата на достатъчно надеждна статистическа информация за заетостта в културния сектор и съставлящите го дейности, което се дължи на липсата на утвърдена статистическа рамка за заетостта в културния сектор и на ограниченията на прилаганите статистически класификации и на съществуващите извадкови наблюдения.

- Разгледани са предимства и недостатъци на информационния портал на **Агенцията по заетостта**, интернет базата данни на Европейската служба по заетостта **EURES** и частните електронни трудови борси за предлаганите свободни работни места и за лицата, търсещи работа. Установени са проблеми като: липса на информация за висококвалифицирани работни места, трудно идентифициране на културните професии, раздробеност на частните сайтове, малко услуги за работещите на свободна практика, липса на допълнителна информация за условията на живот и работа и т.н.

- Даден е пример за **добра практика** на информационно осигуряване на пазара на труда с он-лайн изданието „Наръчник за професионална перспектива” (Occupational Outlook Handbook) на Бюрото по статистика на труда (Bureau of Labor Statistics) към Департамента по труда на САЩ - един уникален със своята изчерпателност и всеобхватност инструмент за професионално ориентиране.

- Констатирана е необходимостта от повече **познания, изследователска дейност и научна литература** за икономическите аспекти на културните дейности.

Установените информационни празноти биха могли да бъдат пречка за правилен професионален избор и добри управленски решения, които водят до проблеми в качеството на заетостта. По този начин се **агументира петата работна хипотеза**, а именно че за правилното ситуиране, функциониране и развитие на елементите на качеството на заетостта в културния сектор е необходима добра информационна осигуреност на адекватния му пазар на труда.

По двете ключови направления са генерирани **насоки за основните промени** необходими за **подобряване на качеството на заетостта в културния сектор**, формата на проявление и отговорните институции. Те са представени в обобщен вид в таблица 4.

Таблица 4. Основни промени необходими за подобряване на качеството на заетостта в културния сектор

	Насоки на промените
	Нарастване на способностите
1.	Съобразяване на образованието и обучението в областта на изкуството и културата с новите изисквания към знанията, уменията и способностите: необходимост от прилагане на нови ИКТ, предприемаческа насоченост в обучението, глобализиране на културните дейности и международната сравнимост на получаваните знания и умения, изучаване на профилирани в културната сфера чужди езици, мобилност на обучавани и преподаватели и др. Форма на проявление: Промяна и актуализация на учебните планове на образователните програми по изкуства и култура, в т.ч. и в глобален аспект; провеждане на адекватна политика за продължаващо професионално образование и обучение и учене през целия живот. Институции: Министерство на културата (МК), Министерство на образованието, младежта и науката (МОМН), Национална агенция за оценяване и акредитация (НАОА), Национална агенция за продължаващо професионално обучение (НАПОО) и др.

2.	Постигане на пазарно равновесие между търсенето и предлагането на специалисти с културни професии чрез високо качество на образованието и обучението. Форма на проявление: Редуциране на броя на приема за подготовка на специалисти по културните професии; адаптиране на предлаганото образование към нуждите на творческите предприятия и съобразяване с размерите на съответните сегменти на националния трудов пазар и пазара на културни продукти; нарастване на прагматизма в обучението и на атрактивността на учебното съдържание; повсеместно въвеждане на нови учебни дисциплини в специализирани програми с мениджърски и бизнес профил: интелектуална собственост и авторско право, фирмено управление, работа в екип, проектно управление, арт мениджмънт, финансиране на културата, маркетинг и реклама и др.; обновяване на материалната база на училищата по културата и изкуството; осъществяване на партньорства между сродни училища у нас и в чужбина и др. Изграждане на мрежа между институциите на продължаващото надграждащо професионално обучение в културния сектор, организация на мобилно продължаващо обучение съобразено със заетостта на обучаващите се, обучение на безработни и др. Институции: МК, МОМН, НАОА, НАПОО и др.
	Информационно осигуряване на пазара на труда
3.	Подобряване на официалната статистическа информация за заетостта в културния сектор. Форма на проявление: Приемане на национална рамка за статистика на културата, в т. ч. дефиниция за обхвата на културния сектор. Промяна на прилаганата статистическа класификация на икономическите дейности КИД, така че да може по-добре да се изолират културните дейности. Организиране на провеждането на специално изследване на заетостта в културния сектор (с четиригодишна периодичност) за събиране на по-детайлна информация, която не е налична в съществуващите информационни източници. За по-регулярна информация за заетостта и заплащането в културния сектор да се използват административни източници (информационни масиви на НОИ и НАП). Институции: Национален статистически институт (НСИ), МК, Национален осигурителен институт (НОИ), Национална агенция по приходите (НАП), неправителствени организации (НПО) в областта на културата.
4.	Подобряване на информационното обслужване на търсенето и предлагането на пазара на труд в културата Форма на проявление: Създаване на информационен портал за обслужването на пазара на труда свързан с културата, който да съдържа информация за свободните работни места и база данни с автобиографии на лица търсещи работа, да осигурява информация за работещите на свободна практика в културния сектор (информация за проекти, конкурси за финансиране и т.н.). Разработване на електронен наръчник за професионално ориентиране на културната работна сила, който да съдържа подробна информация за всички групи културни професии относно: професионалните задължения и функции, работната среда и условията на труд, изискванията за образование, квалификация, знания, умения и способности, статистически данни за заплащането на труда, перспективите за заетост (прогнози) и др. Създаване на информационни центрове за изкуство, култура и медии: места, където артистите и културните работници могат да намерят информация за предлагани консултантски услуги, програми за икономическа подкрепа и възможности за продължаващо обучение и др. Институции: МК, Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта, МОМН, НСИ, образователни институции, професионални организации и сдружения.

5.	Разширяване на познанията, насърчаване на изследователската дейност и осигуряване на научна литература за отделните аспекти на културните дейности, в т. ч. и с отчитане на постиженията на други страни. Форми на проявление: Развиване на солидни познания за културния сектор чрез теоретични и приложни изследвания. Насърчаване на интензивно сътрудничество между органите на държавното управление в областта на културата, образованието и науката и съответните университетски катедри и научни институти. Институции: висши училища, научни институти, МК, МОМН, НПО в областта на културата.
----	---

Заклучение

Извършеният в дисертационния труд анализ позволява да се направят няколко по-обща заключения.

Първо, културният сектор е по-голям работодател от други значими за икономиката сектори и **има потенциал** за създаване на заетост и растеж, който трябва да бъде използван. Това може да стане като се идентифицират съществуващите проблеми и се предприемат мерки за подобряване на качеството на заетостта в сектора.

Второ, подобряването на качеството на заетостта е **актуална стратегия и политика** за по-ефективно използване на потенциала на културния сектор като се разширят възможностите за заетост, увеличи се ефективността на труда, повиши се сигурността на доходите и на работното място, подобрят се условията на труд и възможностите за развитие и реализация, което да доведе до удовлетвореност от извършваната работа, социално и икономическо благополучие на индивидите и обществото.

Трето, прилагането на разработената в дисертацията индикаторна рамка показва, че **равнището на качеството на заетостта** в културния сектор в повечето му аспекти е **по-високо** от средното за националното стопанство, което има за основание характера и съдържанието на прилагания труд. В същото време се наблюдават **по-ниски равнища в значими негови страни** (сигурност на заетостта, заплащане на висококвалифицирания труд, социален диалог и т.н.), а също и в структурно отношение за културния сектор (съставлящите го подсектори показват различно качество на заетостта), което трябва да бъде **фокус на бъдещи политически и икономически интервенции в сектора**.

Четвърто, причинната обусловеност на разпознатите недостатъци са от една страна, **генетични на културата неизбежни обстоятелства** (голям относителен дял на малките предприятия, което внася несигурност в заетостта и ниски равнища на заплащане; висока степен на неизвестност и риск на културния процес, невъзможността на културните производства да покрият общите си разходи чрез собствените заработени приходи и др.), а от друга - **организационни пропуски** (изпреварване на предлагането пред търсенето на специалисти за културния сектор, като резултат на наследени структури и на деформации в

образованието и обучението; несъответствие между обучението и съвременните изисквания към знанията, уменията и способностите и др.).

Пето, от установените проблеми с необходимост от **приоритетно решаване** са: (1) неутрализиране на неизбежните негативи от по-високия дял на нестандартните форми на заетост, които са свързани с по-ниска сигурност на заетостта и по-неблагоприятни условия на труд и заплащане; (2) преодоляване на несъответствието между търсенето и все по-нарастващото предлагане на работна сила в културните дейности; (3) преодоляване на по-ниското качество на заетостта в дейностите от подсектор „Изкуства и наследство” и при културните професии, които имат основно значение за създаването и съхранението на културните ценности и за функционирането на културния сектор като цяло.

Шесто, преодоляването на **наличните дефицити** в количеството и качеството на заетостта налага предприемане на мерки в различни насоки (политика на пазара на труда, социална политика, културна политика, данъчна политика и др.), но с ключово значение, по мнението на автора, са нарастването на способностите на работна сила и подобряване на информационното осигуряване на пазара на труда в културния сектор. Акцентите за промяна не са избрани случайно, тъй като те са фактори за ефективността и полезното действие на всички останали насоки на въздействие върху качеството на заетостта.

Направената **рекапитулация на хипотетичния апарат** на дисертационния труд показва напълно доказване на хипотезите и следователно - правдоподобност на издигнатата теза. Това е гаранция за верификация на основните моменти на извършеното изследване.

Насоките за бъдеща работа по предмета на дисертацията могат да се очертаят в следните най-важни направления. **Първо**, измерване на качеството на заетостта в културата и извеждане на съответни индекси по основни негови компоненти и за феномена в цялост. **Второ**, разработване на система за независима оценка на състоянието на качеството на заетост в културата - **одит на изследвания феномен**. Така ще се постигне: постоянно наблюдение на качеството на заетост; оценка на ефективността на процеса, в т. ч. и на рисковите му фактори; оценка на способността на организацията да управлява възникващите социални проблеми; разпознаване на силните и слаби страни и др. **Трето**, слабо звено в теоретичните анализи на качеството на заетостта са въпросите на неговата институционална уредба: нормативна регламентация, организационна структура, степени на свобода и др. **Четвърто**, остра е нуждата от анализи на качеството на заетостта в глобален план. Международният „поглед” е интересен не само заради евентуалните сравнения, но преди всичко за: осъществяване на нужната координация на процесите, осмислянето и прилагане на добрите практики на отделните страни, подпомагане на съвременната интензивна планетарна мобилност на труда и др.

Потенциалът на културния сектор да създава заетост и растеж е конкурентен фактор, който **трябва да се използва ефективно**, а **подобряването на качеството на заетостта** в сектора е **средство за постигането на тази цел**.

III. СПРАВКА ЗА ПРИНОСИТЕ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Настоящият дисертационен труд е първото проучване на съвременния културен сектор в България в аспекта на качеството на заетостта и възможности за неговото подобряване. В изследването могат да се открият следните приноси **с научен и научно-приложен характер**:

1. Представени са теоретични и практически концепции за качеството на заетостта като средство за решаване на важни икономически и социални въпроси и са синтезирани две авторови решения за същностните черти на изследвания феномен: стратегически трансакции на качеството на заетостта и качеството на заетостта като институционалност.

2. Въз основа на международно утвърдени концептуални рамки е разработена теоретична дефиниция за обхвата на културния сектор и са обобщени: подходите за изследване на културната заетост, особеностите на качеството на тази заетост и световните тенденции в качеството на заетостта в културния сектор.

3. Разработена е статистическа рамка (статистическа дефиниция) за изследване на заетостта в културния сектор чрез две основни статистически класификационни системи: Класификация на икономическите дейности (КИД-2008) и Национална класификация на професиите и длъжностите (НКПД - 2005, 2011); създадена е индикаторна рамка, включваща широк набор от статистически показатели за измерване и оценка на качеството на заетостта в културния сектор.

4. Направен е многоаспектен статистически профил, анализирано е състоянието и са идентифицирани основните проблеми на качеството на заетостта в българския културен сектор.

5. Обобщени са възможни насоки за въздействие върху качеството на заетостта като е поставен акцент върху ролята на два ключови фактора: нарастване на способностите и информационно осигуряване. В тези два аспекта са предложени основни промени и конкретни мерки за постигането им за подобряване на качеството на заетостта в изследвания сектор.

IV. ПУБЛИКАЦИИ, СВЪРЗАНИ С ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Александрова-Кисова, Т., Качеството на заетостта и общественото благополучие, Сб. от Международна юбилейна научна конференция „Източноевропейският преход и социално-икономическото разслояване”, КИА - Пловдив, 2014, с. 273-281.

2. Александрова-Кисова, Т., Заетост в културния сектор - между несигурността и призванието да бъдеш артист, Сб. от Международна научна конференция "Глобализъм, регионализъм и сигурност", София, УИ „Стопанство”, 2014, с. 429-434.

3. Александрова, Т., Европейски предизвикателства в информационното обслужване на заетостта в българската култура. В сб. от Юбилейна международна научна конференция „Публичната администрация - предизвикателства и перспективи”, София, УИ „Стопанство”, 2009, с. 214-220.

4. Александрова, Т., Необходимост от измерване на качеството на заетостта (основни концепции)//Статистика, НСИ, 2002, №6, с. 3-16.

5. Александрова, Т., Ролята на културата в съвременната информационна епоха.//Алтернативи, приложение „Реформата в социално-културната сфера: между реалностите и очакванията, 2002, с. 29-34.