

# 在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## RECOMMENDATIONS



### 使“低預算”舞蹈群體能從倖存的過活轉成繁盛向榮的擬議與建議

此『低預算』字詞並無法與我們能提供的服務相比。我們具有比許多大型組織可能無法實現的能力價值，而越多人知曉此價值，我們就能匯集到越多所需的資源。

“低預算”舞蹈群體之特質，內部運作與其需求是獨一無二的。與整個舞蹈領域相比，此部分更多元，多源且更顯靈活。它專注於『過程經驗勝於最終產品』以及『值勝於量』。“低預算”舞蹈之法律和運營結構，及其以歷史性的資源之實踐為優先等具定義性的特徵，與控制美國藝術創作的資本主義之經濟原則形成了鮮明對比。

依據研究的發現，共能促成三項廣泛建議，而每個建議均受以下因素影響：

### 無處不在的種族主義與不平等現象之影響。

Dance / NYC揭露了在舞蹈製程中的各種因素影響而造成巨大差異的原因；而其研究、計劃、與活動均根據以上發現而反應，解決，並促進舞蹈範疇內公正平等生態的決心。因此，各建議核心均為致力於在舞蹈領域中承認並試圖解決白人至上思想的影響及其壓迫策略—如種族主義，能力主義，仇外心理等等—以及建立在此些策略上之權力結構。

### 此刻的相關性與其影響力。

Dance / NYC的研究『**新冠病毒對舞蹈之影響 (2020)**』—其中包括“低預算”組織、團體、與計畫—將在未來幾個月內公布研究結果。初步調查結果表明，“低預算”舞蹈群體正處於危險之中，規模最小的組織損失粗估平均佔其運營預算的40%，而隨著病毒大流行的持續，此種風險仍持續加深。因此，以下某些建議或許解決了在舞蹈領域中早已被長期討論的問題，但根據現狀，所有建議都將增強放大其深度，基調與緊迫性。

### 集體行動之必要。

儘管“低預算”舞蹈群體在現有條件下已竭盡所能，研究發現指出，此群體要蓬勃發展仍需更多援助。而這些新的需求與滿足需求之能力已超出了舞蹈生態系統的能力範疇，急需其社群，城市，州與聯邦各級跨域合作以及具有目標性的倡議與倡導。

此次工作所收集的數據和促成之對話以及現下進行中的研究，已與機構們合作的許多利益相關者確立合作，將“低預算”舞蹈群體推向具成功性，韌性與可持續性的新定義。其利益相關者包括：

- 基金會，公共機構與捐獻者；
- 藝術機構，財政資助計畫，與各種規模之舞蹈製作實體；
- 組織，團體，計畫中的藝術與行政領袖；
- 預算超過100萬美元的舞蹈呈現者與場地；
- 個人舞蹈製作者與舞蹈工作者；
- 教育機構；以及
- 相關服務之組織。

每個建議均包括針對相關利益相關群體的可實行項目。若每位利益相關者均能有意義地參與倡導與行動的過程，“低預算”舞蹈群體將能從**僅是倖存的過活轉而成為實質的繁盛向榮之貌。**

# 1

## 建議一：視“低預算”舞蹈工作者為具尊嚴的勞動者

[引言]：“我們經常被資助者要求通過數據的收集等定量方式以證明自身的存在，而此些數據反過來又證實了默認資助者在我們身上所持有的力量。這成了一種為尋求正當性而永無休止的循環。”

在研究的召集中，“低預算”舞蹈製作者談到了如何因收費結構，工作條件，勞動保護的缺乏等因素而加深了自身工作被低估的現象。此研究與其他領域之研究（例如：**新冠病毒對舞蹈之影響研究（2020）**）共同闡明了構成個人在此處所面臨的相關挑戰，包括：

- 既低又多變又間歇供給的報酬，此種工作亦常要求工作者將多種演出與計畫節目拼湊在一起（包括“低預算”舞蹈領導層中，有34%在舞蹈範疇外另有工作）；
- 醫療和心理保健的無法取得；
- 缺乏尊重，也無法視身體為舞蹈工作的專業工具照顧以提供身體必要的休息與療法；
- 需要履行廣泛而多樣的各式職責，而其職責通常對工時長短與對工作/生活平衡之尊重毫無制限；
- 為發展與發表工作，需尋找能負擔的場地與可及的空間；以及
- 面對既不持續又不確定，既多維又多方面的謀生手段而產生的相關精神負擔。

與此同時：

- 公眾以及募資社群著重在能見的“最終作品”價值，而非創造過程或創造並呈現其過程的發表者上；
- 許多教育機構提供藝術培訓，但課程並未持續地提供行政上的或財務上之培訓，以增強藝術家有效地管理其工作與職涯的能力；以及
- 此部分尤以公共機構為主，主要對藝術的行業體與經濟體本身之投資進行倡導，而鮮少關注投身其中的藝術家們。

以上發現均顯現了即便藝術品被視為具有價值的主體時，藝術本身的創造者卻無同等待遇。儘管大家公認藝術創造者對經濟成長，教育品質，個人身心健全和群體與自我認同感提供了確鑿的貢獻，藝術創造者的必要性仍未被認見，亦未能獲得與藝術作品相當的報酬。

研究指出，包含藝術領域在內之所有工作，其人員的尊嚴感包含以下意識形態：認可度，信任感，自治與自主權<sup>1,2</sup>。

除了既有的基本工作條件和待遇能使人們從工作中獲得尊嚴的感覺之外，自我價值感、認同感、職涯的願景與成長，以及在資本主義社會中最顯重要的因素，經濟金錢上的供給，亦為使人們感受尊重的重要指標。

許多“低預算”舞蹈群體有關的需求和勞動問題都和以上提出的要點息息相關，也與社會結構使勞動與弱勢群體難以獲得能基本生存工資，可負擔住宿，醫療保健以及其他基本需求和權利的機會有極大關係。

為了滿足“低預算”舞蹈群體之需求，須重新定義舞蹈工作本身之內容價值，並接受其為具尊嚴的勞動力。

如此，便能為舞蹈領域內工作者制定必要的公平勞動標準，包括薪資、工作條件（工時長度、時間、溫度、安全性、設備與工具）、工作環境（其文化、製作流程、結構與管理）等。

這些標準能重新將重心集中於舞蹈製作中的個體，使“低預算”舞蹈群體能專注在一致性，持續性，包容性和公平性之上。

Valcour, M. (2014年) 工作場域中的尊嚴之力。2020年8月11日摘錄自哈佛商業評論。  
[hbr.org/2014/04/the-power-of-dignity-in-the-workplace](https://hbr.org/2014/04/the-power-of-dignity-in-the-workplace)

Sayer, A. (2007年)。工作尊嚴：議程範圍之擴大：關於組織，14 (4)，565–581。 [doi.org/10.1177/1350508407078053](https://doi.org/10.1177/1350508407078053)

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## TAKING ACTION

我們該如何確保“低預算”舞蹈工作者的勞動價值能被認可並得到具尊嚴的支持？

### 給基金會，公共機構和捐助者們之注意事項

- 與其他利益相關者（舞蹈組織、計畫與團體、藝術和行政負責人、舞蹈製作個體與舞蹈工作者、社群的組織者、主持或呈現人、大型的舞蹈組織/場域、教育機構與相關服務組織等）共同合作，發展以舞蹈工作者為主角的工資標準以及相關的權利法案；
  - 優先提供社群組織人和其團體資金，並承諾支付藝術家足夠維生之報酬，而若計畫的補助資金已可使用，須確保大部分資金將用於供給藝術家包含福利的生活工資；
  - 對薪資報酬，業務與計劃的長期與無限制的供資，與“低預算”團體們建基於信任和雙向問責的長期關係；
  - 資助針對舞蹈領域之領導才能發展，並培養能特別注焦於董事會發展之資源，以及針對兼具多責之藝術領袖的培訓資源；
  - 讓各層級之藝術家均能參與募資過程，藉以重新組織資金的階層分配；
- 優先提供資源不足的群體資金，尤以ALAANA，身障與移民族群帶領或參與的組織機構為主；尤其聚焦在已紮根並對其社群具影響力與責任的群體，提供確能幫助的長期資金；以及
  - 藉由以下策略減少資援阻礙
    - 有鑒於資助條件中對經營年份三年以下的團體或藝術家限定了資助資格，需加強新成立和個體藝術家的資助機會；
    - 降低預算的資格門檻，尤其優先考慮預算低於250,000美元的團體；
    - 簡化報名程序，改善應用程式的無障礙性與可及性並延長報名時限；和
    - 為在501 (c) 3結構外工作的藝術家們創造資金補助機會。

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## 給藝術領袖與公司領導者的注意事項

- 優先將資金補助用於支持藝術家的基本需求，並支付黑裔與原民藝術家足夠的補償(reparation)，其中包括基本生活費和身心健康與護理所需之時間與空間；
- 在社群，市州聯邦各級層進行具目的性之宣傳；以提高工資與工資標準，以及清楚透明化的就業政策與做法（就業狀況，工資，福利，合約條款內容），以定位舞蹈專業為具尊嚴的工作勞動，將藝術家們定位為不可或缺的勞動者。
- 與其他利益相關者（資助人，公家機構，舞蹈工作者，社群組織人，主持或呈現者，大型的舞蹈組織/場域，教育機構，及相關服務組織等）共同合作，以制定舞蹈工作者的薪資標準與相關權利法案；
- 建立能消弭階層結構的決策過程，以提供所有舞蹈工作者（包括其領導者與藝術家）透明化的工資制度，福利和住宿等決策結構；
- 合約中應包括能清晰描述勞動者的技術層面、可及權、工資賺取細目、以及勞動者權利等附件；和
- 認同內部在徵選與排練過程中、合夥實踐上、知識產目所有權、成績歸功、表演條件以及角色分配上的種族主義，能力歧視和仇外心理等表現，這樣的現象會削減ALAANA群體，身障與移民群體的參與和晉升的機會。

## 給個體舞蹈製作者與工作者的注意事項

- 與其他利益相關者（資助人，公家機構，藝術與公司領導者，主持或呈現者，大型的舞蹈組織/場域，社群組織人，教育機構，及相關服務組織等等）共同合作，以制定舞蹈工作者的薪資標準與相關權利之法案；
- 在社區與市州聯邦各級層參與社群中關於舞蹈工作者權利的組織與倡導。
- 參與各種致力於消弭舞蹈製作中藝術與行政職能層面固有的壓迫與種族歧視的制度之相關工作，並要求黑裔與原住民藝術家獲得補償報酬；
- 始終在書面合約中明確闡述要求公平的勞動標準，包括於談定協議與合約時確保預期標的、工作安全協定，責任、保險、工時與款項時間表等問題之共識；
- 制定關於工作薪資與機會之決策流程，例如提供/聘用無償勞動之可接受條件，以及要求與實質成本和工作價值相符的薪資報酬。

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## 給預算大於一百萬美金之主持或呈現者，以及舞蹈組織/場域

- 確保藝術家，舞蹈製作者和相關人員賺取公平的活動參與報酬；公平地與舞蹈製作者分擔藝術家相關的費用，如其差旅費或移民相關費用；
- 有意識地進行在社群，市州聯邦各級層內的跨部門的倡導，以提高工資與工資標準；清楚透明化的就業政策與做法（就業狀況，工資，福利，合約條款內容），以定位舞蹈專業為具尊嚴的工作勞動，將藝術家們定位為不可或缺的勞動者。
- 與其他利益相關者（資助人，公家機構，藝術與公司領導層，個體工作者，社群組織者，教育機構，及相關服務組織等）共同合作，以制定舞蹈工作者的薪資標準與相關權利之法案；
- 藝術家能參與各級別之決策過程（包括駐村計畫）並全程透明化，以重組決策流程之層次結構；
- 參與策略性的編程或設計規劃，以確保舞蹈領域內之廣度與多樣性在過程中具有有效的代表性；
- 認同內部存在決策與人員配置規劃中，習慣以歐洲，白種為重心的舞蹈為優先的偏見，這些偏見能侷限“低預算”ALAANA群體，身障與移民舞蹈製作者們的策展與表演機會。
- 採用包括能清晰描述勞動者技術與可及權，報酬細目與勞動者權利等附件（包括其知識產目所有權、成績歸功）的合約；以及
- 為舞蹈製作者創造無障礙性，可負擔且安全的空間，使其於排練和表演時無需擔心受到歧視。

## 給教育機構的注意事項

- 與其他利益相關者（資助人，公家機構，藝術與公司領導者，個體工作者，呈現者，大型的舞蹈組織/場域，社群的組織者，及相關服務組織等等）共同合作，以制定舞蹈工作者的薪資標準與相關權利之法案；
- 加強能認同藝術家與相關工作者替個體，社群，與社會整體帶來的利益與影響之相關課程與培訓；
- 開發課程與學習機會，以創造可供身障，移民，以及ALAANA藝術家們發展其藝術領導力的途徑；
- 向學生講授舞蹈製作者需承擔多角與多職（教育者，管理者，社區組織者）的可能。其中包括舞蹈之倡議，情緒與心理健康機制的管理，與在工作中身為個體舞製作者所需的藝術管理原則知識和/或計畫與組織中之管理者；以及
- ✓ 透過替藝術與教育工作者制定公平勞動慣例與標準，為支付藝術家合理報酬的相關做法建立模範。

## 給舞蹈相關的服務性組織之注意事項

- 與其他利益相關者（資助人，公家機構，藝術與公司領導層，個體工作者，呈現者，大型的舞蹈組織/場域，社群組織者，及教育機構等等）共同合作，以制定舞蹈工作者的薪資標準與勞動權利之法案；
- 持續發展夥伴關係，並致力開展支持藝術家與工作者在舞蹈領域的“零工經濟”需求之倡議，尤以生活工資和基本需求為主。

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

# 2

## 建議二： 創建能使“低預算” 舞蹈群體長期發展公平 與永續性的基礎設施

[引言：無論如何，這些結構對體制內大多數人反正沒什麼用，所以我若採用結構裡的高階價值觀，我其實就是在跟我的社群與自身作對。]

“低預算”舞蹈製作者認為舞蹈生態系統存在缺陷，並列舉了領域中多方面固有的關鍵問題：如低工資，慈善基礎，及權力與種族主義結構，此些問題似乎因更顯廣泛的社會運動（如勞工運動、反資本主義，與最近的Me Too / Time's Up和Black Lives Matter）被更增強放大。而以上問題均與舞蹈創造、管理、支持與共享的結構習習相關。

“低預算”舞蹈製作者對現有結構，尤其501(c) 3之下的操作模式感到遺憾。他們認為固有制度既不平亦非永續，植根在殖民主義、資本主義，以及奴隸制之上。並相信舞蹈生態系統必須重構為具包容性的而非具競爭性的，以避免資源的獨攬。以上想法與現當下黑裔與原住民之求彌補償運動有關。在實質的根本變化發生之前，因個體有必須獨立募款的需求，大多“低預算”舞蹈團體將需面對在501(c) 3中管理與藝術層面的雙重困難。這樣的困難最終可能扼殺他們的工作。

在整個生態系統重構或其創新受到支持前，與結構相關的問題可透過兩種方式面對處理。

**透過替代的結構處理：**首先是促進舞蹈製作中的替代結構。一些尚不完善的替代方法可用於501(c) 3上。對許多人來說，財政贊助為合理的選擇，但考慮到其成本結構以及對籌款與行政之資源需求，這並非長期可行的解決方案。

而B型企業或更具吸引力的L3C（低利潤有限責任公司）結構仍鮮少被藝術團體採用之因，或許是知識上的差距、對收入的依賴性，或擔心慈善機構層面的缺乏。L3C允許非營利組織擁有能營利的支部，這樣的結構通常對被資助者實體最有用。

某些藝術團隊，包括專注於舞蹈外之專業的藝術團體，創造了合作社或集團（組織如有限責任公司，非營利的組織等，某些也可是非正式協議性的），以使小團體與個體能透過集聚而受益於共享的效率，資源與風險。

（此概念在COVID-19導致的社交隔離，社交同溫層與密集的教育小群體等現象中產生了新的意義。）

有些藝術領導者和團體們，或個體獨資企業體又或自由接案者（在正式與較複雜的組織結構範圍之外）會以個別計畫節目為單位之基礎工作。而因501(c) 3相關的稅收優惠條件，使以上兩種方法減少了此些團體們獲補助的機會。有鑑於此，某些補助機構之成員正努力消除獲助的障礙，不再要求申請人必須為非營利組織或與其相關，或不再需要對團體之長存提出保證。

**修改501(c) 3：**第二種方法是組織或參與修改501(c) 3之工作—要求實體創建者與領導人受相關訓練以更佳分配權力，解決種族平等問題，減少籌募資金的壓力，定期評估的流程納入，並簡化合併或結束營業之流程。有鑑於稅法與業務結構變更的工作之

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

龐大，大量時間和資源的投入可想而知。

此次研究建議，無論您決定採用何種方法，其新的或改進的結構均應：

- 減少目前藝術負責人之工作職責；
- 提倡反壓迫做法，並消除舞蹈生態系統中固有的不平等現象，包括種族主義，能力主義和仇外心理；
- 支持補償 (reparations) ，而實體業務中資源和計劃的建立將聚焦於補償承諾之上；
- 減少對私人慈善之依賴； 精簡敏捷地讓實體透過夥伴或合作關係所需而發展或收縮； 和
- 團體生命力循環的可能（或至少具更新之機會），並使合併與被併購或解散的過程更簡易（與更易被接受）。

在舞蹈領域中，必須為現存替代性及與其相關之結構（合作社，有限責任公司等）提供培訓和資源，替對此些結構感興趣的舞蹈製作者們創建工作構架，在紐約和新澤西州建立新的律法結構之倡議與倡導的實施；並支持為其它促進舞蹈製作和為令藝術家的作品更具意義之結構(如社會企業家精神連結)的組織們。

我們亦須持續倡導公部門與私人基金會接受並推廣此些替代方案，認同藝術家的獲利並非錯誤的或不公正的。現存舞蹈生態內結構的多樣化，能有機會避免資源的過度集中，從而替“低預算”舞蹈製作者提供更多能掌控其過程，作品與未來之力量。

## TAKING ACTION

使“低預算”結構可續與平等的重新塑造需要怎樣的行動？

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體



## 給基金會，公共機構和捐助者們之注意事項

- 優先提供資金給歷史上可見資源較不足的群體，尤以ALAANA, 身障與移民的群體所帶領或參與的組織機構為主；尤其聚焦在已紮根並對其社群具影響力與責任的群體之上，提供確能幫助的補償與長期的資金；以及
- 藉由以下策略減少獲得支持的阻礙
  - 有鑒於資助條件中對經營年份三年以下的團體或藝術家限定了資助資格，需加強新成立和個體藝術家的資助機會；
  - 降低預算的資格門檻，尤其優先考慮預算低於250,000美元的團體；
  - 簡化報名程序並延長報名時限
  - 為在501 (c) 3結構外工作的藝術家們創造資金補助機會。
- 對薪資報酬，業務與計劃的多年與無限制的供資，與“低預算”團體們發展建基於信任和雙向問責的長期關係；
- 資助以下：針對舞蹈領域之領導才能的發展，注焦於董事會發展之資源培養，以及針對兼具多責之藝術領袖的培訓資源；
- 確保組織內部人員與公共機構和私人資助者的構成，能確切反映代表其服務之社群；
- 重設補助與募資的過程，目標為擴大對ALAANA, 身障者與移民群體所主導組織的可及範圍，並重新定義過程經歷之價值性的影響力而非只是產品、受眾數與和範圍或組織產量的穩定度等等；
- 承銷並參加能支持包括非營利與營利性組織的舞蹈製作發展與發行的律法結構之培訓；以及
- 進行當地與州聯邦各級層內的跨部門倡導活動，以認可且運用現存的替代性法律結構和變更的稅法，並建立新律法結構和組織架構。

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## 給藝術領袖與公司領導者的注意事項

- 優先將資源用以支持藝術家的基本需求，包括基本生活費和身心健康與護理所需之時間與空間；
- 要求人員和董事會參加關於501 (c) 3 益處，局限性與其條件要求內容等的培訓；
- 認知並試圖解決內部在徵選與排練過程中、合夥實踐上、知識產目所有權、成績歸功、表演條件以及角色分配上的種族主義，能力歧視和仇外心理等表現，這些現象能削減ALAANA，身障與移民群體的參與和晉升的機會。
- 繼續探討並試圖解決階層模式造成之持續的系統壓迫所扮演的角色；
- 相信在致力於學習非501 (c) 3結構後，能有重新聚焦在創造和發表舞蹈計劃與社區價值之上的潛力；
- 開發並參與跨部門合作，以支持創新與獲得新資金的機會；
- 進行與當地，州，聯邦各級層內的跨部門倡導活動，以認可且運用現存的替代性法律結構和變更的稅法，並建立新律法結構和組織架構。
- 創造具包容性的決策過程之協定，以重新塑造組織內階層結構。

## 給個體舞蹈製作者與工作者的注意事項

- 與利益相關者合夥，透過設想出替代性結構而組織舞蹈的製作與共享；
- 開發並參與跨部門合作，以支持創新與新資援的機會；
- 開展當地，州，聯邦各級層內具意識的跨部門倡導活動之進行，以認可且運用現存的替代性法律結構和變更的稅法，並建立新律法結構和組織架構。

## 給預算大於一百萬美金之主持或呈現者，以及舞蹈組織/場域

- 透過財政贊助或孵化計劃等結構，建立能支持“低預算”舞蹈團體們工作的發展與發行之機制；
- 為較小規模的舞蹈製作者，尤以ALAANA，身障與移民者所領導之團體為主提供表演機會，進而提高其知名度；
- 透過正式且透明化的政策和計劃開展補助，這些政策和計劃將致力於以ALAANA群體（特別是黑裔與原民）舞蹈工作者為優先，包括其空間，計劃取得之優先權，及免費或降低租金與入場費；和
- 進行與當地，州，聯邦各級層內的跨部門倡議的開展，以認可且運用現存的替代性法律結構和變更的稅法，並建立新律法結構和組織架構。

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## 給教育機構之注意事項

- 為支持作品之創作與發行, 創建可用以開發替代性結構的實驗場域, 並在任何可能的執行框架內訓練舞蹈製作者;
- 教習舞蹈製作生態系統的相關知識, 包括如何在非營利結構中操作, 同時也鼓勵舞蹈製作者以他法定義舞蹈領域中的工作與職涯;
- 為ALAANA, 身障與移民群體的舞者, 管理者和舞蹈工作者提供學習, 教學以及帶薪/實質操作之培訓機會;
- 確保ALAANA, 身障與移民群體工作者在學生團體或整體中的代表比例之公平性, 並確保此些群體參與舞蹈課程的發展和發表過程。

## 給舞蹈服務提供者之注意事項

- 組織或參與修改501 (c) 3之工作—要求團體的創建人與領導者之培訓, 轉移權力的分配, 定期評估的流程納入, 並簡化合併或結束營業之流程。
- 支持並參與新的律法結構以及運營框架之開發, 讓領導層能更聚焦於藝術創作之上, 而非管理、募資或營銷等日常業務;
- 提供舞蹈製作者開發與管理 501 (c) 3法的相關培訓, 並教他們替代性結構的運用, 特別是移民藝術之家參與, 以解釋在美國內面對與運用各式藝術與法律框架時的收益和風險; 以及
- 發展並推進社會及種族正義, 身心障礙正義與移民權之議程, 透過優先分配資源和資金投注等方法, 瓦解ALAANA, 身障和移民工作者在舞蹈製作中受到的種族及他種形式的歧視與壓迫。

# 3

## 建議三 為“低預算”舞蹈製作 者協調資源

[引言]:『夥伴關係以及資源共享對於紐約市內越漸增長的舞蹈社群之持續性至關重要。』

種種發現表明了舞蹈領域中這些團體於行政、募款與營銷上培訓與資源的需求，在支持其藝術性和理想的同時亦能探索新結構之潛力。合作關係為舞蹈作為藝術形式的根基之一——它在支持永續性上亦具有巨大潛力。此次病毒大流行已在領域內激發了許多新的合作，如全領域的舞蹈製作者們齊聚線上交流並共享資源，以幫助彼此應對因大流行而產生的前所未有挑戰。

針對“低預算”舞蹈群體而設計的訓練和集中性服務，可幫助滿足本研究中確指的需求，包括：

- 支持一般業務之培訓，其中包括：
  - 可支持舞蹈製作，募資，倡議以及永續的運營之數據收集、組織及其最佳實踐的使用法；
  - 如財務管理，合規性與人資等的行政職能領域；和
  - 營銷與社群關係的策略和工具，其中包括社群的組織和社群媒體範圍之擴大。
- 提供組織、團體、計畫與個體的諮詢與培訓，以面對並解決系統的不平等，種族平等性變化（尤其針對組織與其領導層）以及組織的多樣性，公平性，包容性與可及性之政策、實踐方法、與補償方案（reparations）；

- 根據組織及計畫擴展和收編能力的需要，集結小時計費或合約聘用型的人力資源網以獲得幫助。包括舞蹈生態相關工作者（如攝像師，攝影師，和按摩治療師）之可及；
- 發展並集結專業舞蹈領導人才以及志願人資；
- 為“低預算”組織與計畫提供更穩定一致的表演機會以及能見度；
- 在諸職能領域中建立具日產力之共享服務，如營銷、募資和財務管理等；及
- 用以創造並發展舞蹈合作關係之可負擔的空間。

以上資源須能確實供給機構內部及外部工作的人員。

可能的傳遞機制之一為大型組織開發資源並提供給資源較少的組織。誠如研究內某小組成員所說：『制度內具更大權力者應回應較少權者的需求。』另種傳遞機制或需為在既相應又適當之時，結束或合併組織們並重新分配資源。

### TAKING ACTION

如何開發和分享能優先投資跟聚焦在“低預算”舞蹈群體的藝術性之上的資源？

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## 給基金會，公共機構和捐助者們之注意事項

- 支持專注為低預算舞蹈實體提供合作資源與知識共享的計畫與組織們；
- 資助針對藝術領導者和“低預算”藝術工作者的培訓計劃，主題涉及種族平等、反種族主義、補償 (reparations)、財務管理、人資、合規性、募資、行銷、社群媒體等；
- 支持與治理共享和領導力發展相關之工作；以及
- 與深入相關社群或客群之組織們或組織者互動，以重新供給資金補助，並付給符合其時間付出和專業知識的報酬。

## 給預算大於一百萬美金之主持或呈現者，以及舞蹈組織/場域

- 為“低預算”舞蹈實體提供專業知識，培訓以及集中資源的管理；
- 採用包括更透明化的政策和做法，例如居留 (駐村) 之申請與可能的相關補助，合約簽訂時有技術層和可及性等附件，清楚的工資給付明細，以及勞工權益內容；和
- 細思並具意識地建立募款活動和組織的文化，以消弭資源囤積。並確保資金、培訓、和其他外部資源的索求與運用能交付至真實需要並重視的對象上。

## 給藝術領袖與公司領導者的注意事項

- 參與進行中的數據收集，為組織的決策，宣傳倡導，營銷以及募款工作提供資訊；和
- 在互惠互惠的合作環境中聚集，以公開分享數據、知識與經驗；優先採用類似藝術合作之法以共享資源和知識。

## 給個體舞蹈製作者與工作者的注意事項

- 在互惠互惠的合作環境中聚集，以公開分享數據、知識與經驗；優先採用類似藝術合作之法以共享資源和知識。

## 給教育機構的注意事項

- 連結“低預算”舞蹈製作者與價格可負擔且可用之空間，尤以多月又少限制或指令之空間為佳；以及
- 為支持“低預算”舞蹈製作之內容，發展與發表，開放研究、期刊、以及相關出版的獲取可及性，其具有為舞蹈製作者提供歷史和見識的潛力。

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

## 給舞蹈相關服務提供者之注意事項

- 促進共享資源 (行政, 人資, 會計, 補助企劃撰寫, 重複補助的獲取, 法律, 空間等) 的開發和傳交, 並提供以下區域的培訓機會: 可及性, 合規性, 社群媒體之推廣以及尤其應對當下危機的數位設計之開發與傳遞。
- 與舞蹈工作者合作設計旨在政策的集中, 培訓, 諮詢/提供建議之計劃, 以支持“低預算”舞蹈製作者對抗種族歧視和壓迫, 尤須設想對ALAANA, 身障者與移民藝術家與工作者的共同政策, 實際操作, 承諾補償, 可及度的改善, 公平的決策過程, 就業以及其晉昇機會。

## 此報告使用到的關鍵術語包括:

**ALAANA / BIPOC:** 選擇種族與族裔識別『ALAANA』(非裔, 拉丁裔, 阿拉伯裔, 亞裔, 美洲原住民族群), 而非“有色人種”一詞。此識別可將許多身份雷同的其他字詞差異最小化。Dance / NYC理解, 縮寫詞ALAANA術語包含的並非最能完整代表這些群體之術語。BIPOC (黑裔, 原民, 有色人種) 則為雷同之識別詞, 於現下Black Lives Matter(黑人命也是命, 翻譯採用BBC中文) 運動中用於增強黑裔身份認同。

**身心障礙:** 術語“身心障礙”與“身障”旨在識別特定群體中之身份與成員(透過社會的, 政治的, 及文化的經驗聯結而成的群體), 並非用於賦予醫學上的意義。此語言的使用遵循了身障研究與其權利之運動, Simi Linton於其開創性著作《身心障礙的宣稱: 知識與身份認同》(暫譯) 中詳細討論了此術語。此外, 研究中涵蓋了所有身心障礙範疇: 運動力和身理, 感知(包括但不限於視覺和聽覺), 智能, 認知與學習以及無論顯見與否之心理障礙。

**移民:** 移民一詞於《移民與國籍法》(INA) 中被廣泛定義為“美國境內的任何外國人, 特定的合法非移民類別除外”, 是為永久居民們的共同用詞(來源: [dhs.gov/immigration-statistics/datastandardsand-definitions/definition-terms#permanent\\_resident\\_alien](https://dhs.gov/immigration-statistics/datastandardsand-definitions/definition-terms#permanent_resident_alien))。而Dance / NYC對“移民”一詞之使用則為: 個體可自我認同, 無需受美國公民身份與移民服務局的分類侷限, 其中包括非美境內出生者及其後代。

## RECOMMENDATIONS

在持續改變的舞蹈生態中定義“低預算”舞蹈製作群體

**白人至上／白人霸權主義：** 白人至上或白人霸權為具描述性的有效術語，可全面及集中地指出定義或視為白人之群體的假定優勢，以及建立在此假設之上的實踐。此處的白人至上主義非指白人個體，個人意圖或行動；而是統指其在政治上，經濟上和社會體系中的主導性。雖然公然宣稱白人至上之仇恨團體確實存在，而此術語也可運用在他們身上，但大眾意識中僅將這些激進團體與『白人至上』一詞連結。如此簡化的定義模糊了當前龐大系統之現狀，並阻止了真實解決系統問題的方法。(來源White Fragility, Robin DiAngelo, 2018 [robindiangelo.com/publications](http://robindiangelo.com/publications))

**賠償/補償：** 國際轉型正義中心 (<http://www.ictj.org/our-work/transitional-justice-issues/reparations>) 提出：『賠償/補償一詞用於承認國家或個人或團體的法律義務，以修復補償侵權行為的後果——無論是直接的犯行，或因未採取任何行動而造成對象的被侵害。』

在美國，賠償運動除了用於黑裔以及非洲奴隸之後裔以外，亦用在呼籲美國原住民社群主權歸還與賠償的運動中，並在”黑人命也是命”(Black Lives Matter) 社會運動的複活中更顯重要。Dance / NYC持續加深此層面之學習，並反思其在賠償運動中之角色。了解更多有關賠償運動的資訊，請至Dance / NYC的“種族正義資源”網頁頁面 ([dance.nyc/for-artists/resource-pages/RacialJusticeResources](http://dance.nyc/for-artists/resource-pages/RacialJusticeResources))。

Dance/NYC理解語言具時期變化性，並常根據其內容與用途變換涵義。在發布本報告時，Dance / NYC正在進行兩年一度，對其正義，公平，與包容性倡議們的回顧評估，以調整條款及增修；其中包括『種族平等正義』，『身心障礙。舞蹈。藝術性。』，『身心障礙。舞蹈。藝術性。議程』；詞彙表與資源目錄…等。持續修改內容以更佳地反映其於此領域中汲取的經驗，與從員工、委員會、以及客群所獲得的反饋。

**NYCT** THE NEW YORK  
COMMUNITY  
TRUST

THE  
ANDREW W.

**MELLON**  
FOUNDATION

**NYC** Cultural  
Affairs



Council on  
the Arts

**dance/NYC**  
IN ALLIANCE WITH DANCE/USA