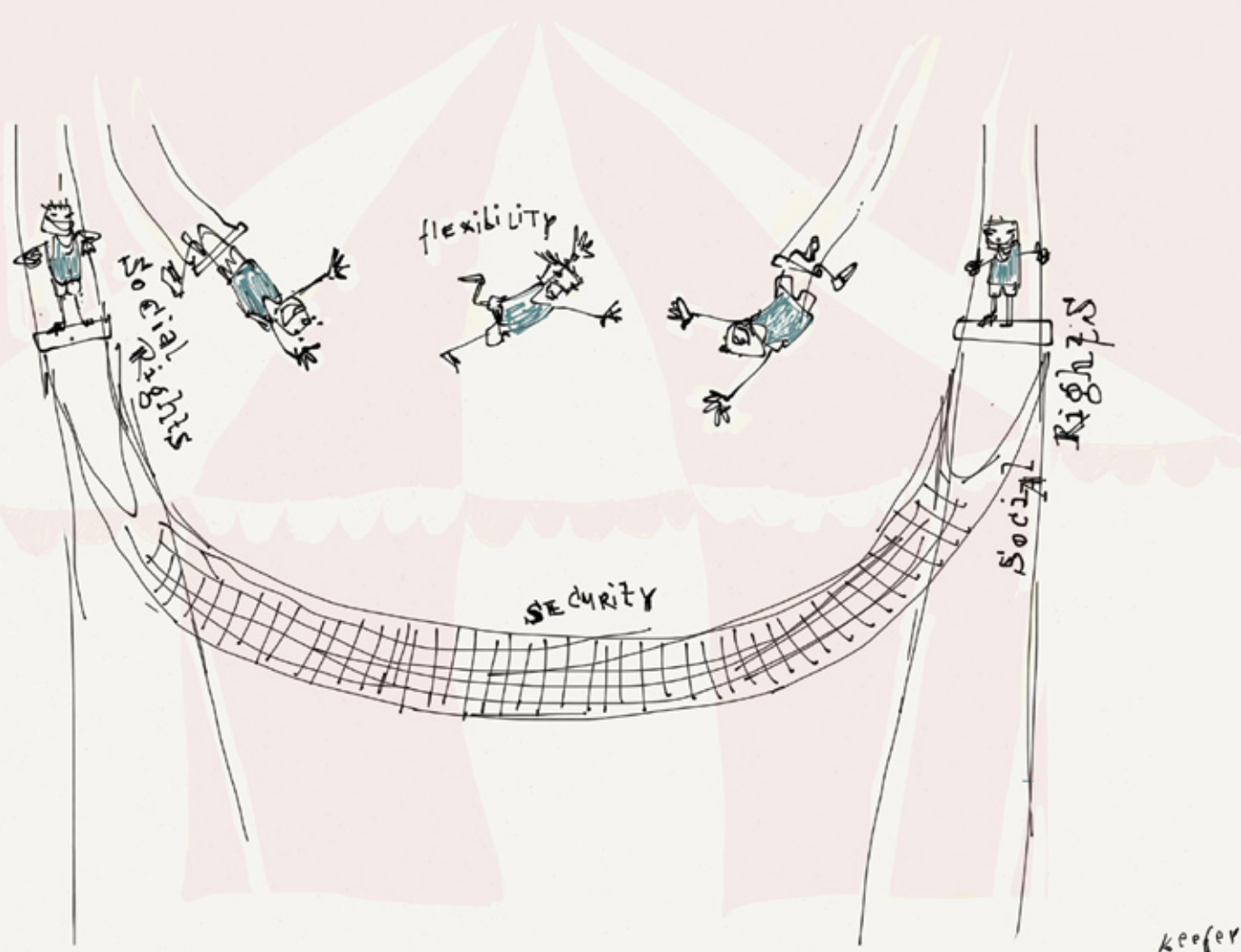


Przyszłość pracy w sektorze mediów, sztuki i rozrywki

Sprostanie wyzwaniom atypowego zatrudnienia



Przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej

Opracowanie:

Pascale Charhon, konsultant projektu, Charhon Consultants, Belgia

Dearbhal Murphy, zastępca Sekretarza Generalnego Międzynarodowej Federacji Aktorów (FIA)

Przy wsparciu Komitetu Sterującego:

Denis Miklavcic, SUKI GLOSA, Słowenia

Séamus Dooley, NUJ Irlandia

Caspar De Kieft, FNV KIEM, Holandia

Loris Grossi, SLC-CGIL, Włochy

Thomas Dayan, Międzynarodowa Federacja Muzyków

Richard Polacek, UNI MEI

Yuk Lan Wong, Europejska Federacja Dziennikarzy

Treści zawarte w tym raporcie nie są odzwierciedleniem oficjalnej opinii Unii Europejskiej. Autorzy ponoszą wyłączną odpowiedzialność za przedstawione w nim informacje i poglądy.

Zezwala się na wykorzystanie pod warunkiem podania źródła.

Drogi Czytelniku,

Z przyjemnością przedstawiamy podręcznik, opracowany w ramach projektu „Przyszłość pracy w sektorze mediów, sztuki i rozrywki: sprostanie wyzwaniom atypowego zatrudnienia”. Podręcznik ten jest wynikiem dwuletniej pracy w ramach projektu, finansowanego ze środków UE: „Docieranie do pracowników nietypowych: organizowanie i reprezentowanie pracowników zatrudnionych na kontraktach nietypowych w sektorach występów na żywo i sektora audiowizualnego”, który trwał do końca października 2016 roku. Realizacja tego projektu była możliwa dzięki wspólnemu zaangażowaniu i wysiłkowi Międzynarodowej Federacji Aktorów (FIA), Międzynarodowej Federacji Muzyków (FIM), UNI MEI (Światowego Związku Pracowników Sektora Mediów i Rozrywki) oraz Europejskiej Federacji Dziennikarzy (EFJ).

Intencją członków projektu i partnerów było stworzenie przestrzeni, umożliwiającej zaangażowanie się związków zawodowych w wyzwania stojące przed pracownikami zatrudnionymi na kontraktach nietypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym. Celem projektu było:

- zgromadzenie i dzielenie się doświadczeniami związków w organizowaniu i docieraniu do pracowników atypowych;
- rozwijanie działań na rzecz wspierania lepszego dostosowania praw ochrony socjalnej, poprawy warunków pracy, dostępu do szkoleń i kształcenia ustawicznego dla pracowników atypowych;
- omówienie i rozwijanie nowych pomysłów, umożliwiających pilne rozszerzenie układów zbiorowych tak, aby obejmowały pracowników atypowych;
- wymiana doświadczeń i praktyk dotyczących świadczenia usług na rzecz pracowników atypowych;
- zbadanie aspektów pracy atypowej zależnych od wieku i płci;
- odniesienie się do kwestii fałszywego samozatrudnienia.

Główne działania w ramach projektu obejmowały organizację czterech warsztatów europejskich i końcowej konferencji. Spotkania te miały na celu umożliwienie wzajemnej wymiany doświadczeń związków zawodowych, działających w sektorach audiowizualnych i występów na żywo we wszystkich państwach członkowskich UE. Pozwoliły na identyfikację szerokiego wachlarza inicjatyw i praktyk we wszystkich państwach członkowskich UE, mających na celu znalezienie odpowiedzi na wyzwania stojące przed pracownikami zatrudnionymi w sektorach mediów, sztuki i branży rozrywkowej. Sytuacja pracowników atypowych może się różnić w poszczególnych państwach członkowskich w wyniku poziomu uzwiązkowienia. Powstają nowe sposoby dotarcia do, mobilizacji i organizowania pracowników atypowych w rezultacie zorganizowanych prób wspierania pracowników atypowych w obliczu konkurencyjnych i wysoce elastycznych rynków pracy.

Niniejszy podręcznik składa się z sześciu części, opisujących praktyki i działania przedstawione w trakcie realizacji projektu. is structured in six main Częśćs giving account of the exchanges and practices shared during the project.

- **Część 1** prezentuje niektóre z głównych trendów wpływających na nietypowe zatrudnienie i stosunki pracy w mediach, sektorze sztuki i branży rozrywkowej.
- **Część 2** wprowadza koncepcję podejścia zorientowanego na usługi i działania prowadzone przez związki zawodowe w celu lepszego zaspokojenia potrzeb pracowników atypowych.
- **Część 3** podsumowuje międzynarodowe i europejskie normy dotyczące podstawowych praw socjalnych mających zastosowanie do pracowników atypowych.
- **Część 4** podsumowuje podejście związków zawodowych do zaspokajania potrzeb pracowników atypowych na drodze dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Przedstawi również bariery, które, szczególnie w świetle prawa konkurencji, mogą uniemożliwić pracownikom atypowym korzystanie z rezultatów negocjacji zbiorowych i możliwe rozwiązania tych problemów.

- **Część 5** zawiera wyjaśnienie pojęć i statusu zależnego samozatrudnienia i fałszywego samozatrudnienia oraz bada, w jaki sposób związki zawodowe zaczęły docierać do tej kategorii pracowników.
- **Część 6** przedstawia problemy, przed którymi stają związki zawodowe próbując docierać do nietypowych pracowników wraz z kilkoma przykładami wysiłków na rzecz usprawnienia metod rekrutacji i organizowania.

Podręcznik proponuje również główne zalecenia co do dalszych działań. Jego publikacja zbiega się w czasie z zainicjowanymi przez Komisję Europejską konsultacjami, mającymi na celu rozwinięcie propozycji Europejskiego Filaru Praw Socjalnych.

Mamy nadzieję, że ten projekt przyczyni się do pogłębienia debaty na temat stosowania podstawowych praw socjalnych w stosunku do wszystkich pracowników, jak również na temat niedostatków prawa, które należy dostosować tak, aby chroniło pracowników atypowych we wszystkich państwach członkowskich zapewniając im prawo do zrzeszania się i rokowań zbiorowych. Te rozważania mają niewątpliwie i wielkie znaczenie dla rosnącej liczby pracowników atypowych, którzy w warunkach wspólnej gospodarki borykają się z problemami, które od dawna istniały w sektorze mediów, sztuki i rozrywki.

Pragniemy wyrazić wdzięczność za wsparcie, jakiego udzieliła naszemu projektowi Komisja Europejska. Wyrażamy ponownie podziękowanie dla konsultantki projektu, Pascale Charhon z firmy Charhon Consultants za jej zaangażowanie w pracę nad tą publikacją, dla członków Komitetu Sterującego projektu i dla wszystkich naszych afiliowanych organizacji za ich nieskończoną energię, pasję i poświęcenie i za hojność, jaką wykazali, dzieląc się z nami swoimi doświadczeniami i ideami w ramach tego projektu.

*European Group of the International Federation of Actors, Euro FIA
European Federation of Journalists, EFJ
International Federation of Musicians, FIM
UNI Europa - Uni Global Union (Media, Entertainment & Arts)*



Streszczenie

Kluczowe wnioski i rekomendacje	6
1. Analiza zmian charakterystyki pracy i zatrudnienia w sektorze występów na żywo i audiowizualnym	13
1.1. Na pierwszy rzut oka	14
1.2. Gdy „praca atypowa” jest typowa: stosunki pracy i zatrudnienia w sektorze mediów, sztuki i rozrywki	15
1.3. Praca atypowa – kwestie równości i sytuacji młodzieży	17
1.4. Refleksje o skutkach opisanych trendów	17
2. Wyzwanie – jak przekształcić usługi aby odpowiadały potrzebom atypowych pracowników	20
2.1. Przystosowanie usług związków zawodowych wspierających pracowników atypowych	21
2.1.1. Tworzenie korzyści indywidualnych i usług opartych o interes osobisty pracowników atypowych	21
2.1.2. Dostęp do szkoleń i rozwoju kwalifikacji dla pracowników atypowych	22
2.1.3. Przystosowanie usług doradczych do potrzeb pracowników samozatrudnionych	23
2.2. Stworzenie struktury dla pracowników atypowych w ogólnych ramach związku zawodowego	24
2.3. Wyzwania dla przyszłości	24
3. Wyzwanie – jak przekształcić usługi aby odpowiadały potrzebom atypowych pracowników	27
3.1. Szerokie ramy prawne	28
3.2. Fundamentalne prawa socjalne i chimera „flexicurity”	29
3.3. Działania związków zawodowych promujące i broniące podstawowych praw pracowniczych i socjalnych	29
3.4. Zróżnicowany obraz: jak prawo UE podchodzi do ochrony podstawowych praw socjalnych pracowników atypowych	30
4. Rokowania zbiorowe a pracownicy nietypowi	32
4.1. Obecna sytuacja: rokowania zbiorowe, standardy międzynarodowe i prawo Unii Europejskiej	33
4.2. Kluczowe wyzwanie przyszłości: rokowania zbiorowe a pracownicy atypowi	34
4.3. Sposoby podejścia do rokowań zbiorowych dla pracowników atypowych	34
4.4. Szczególny przypadek sektorów AV i przedstawień na żywo	35
4.4.1. Przegląd rokowań zbiorowych w sektorze audiowizualnym	35
4.4.2. Przegląd rokowań zbiorowych w sektorze występów na żywo	36
4.5. Próby objęcia samozatrudnionych i freelancerów w sektorach AV i występów na żywo rokowaniami zbiorowymi	37
4.6. Rola związków zawodowych w ochronie pracowników nietypowych w sektorach AV i występów na żywo: wybrane przykłady	37
4.7. Kij w szprychach: pracownicy nietypowi, rokowania zbiorowe i prawo konkurencji	40
4.8. Gdzie kończy się wolność gospodarcza a zaczynają prawa podstawowe: uwagi na temat prawnych sposobów rozwiązania problemu sprzeczności między prawem konkurencji a prawem do rokowań zbiorowych	44
4.9. Wykorzystanie krajowych systemów prawnych i mechanizmów MOP do lepszego egzekwowania prawa do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych	45
4.10. Inne związkowe próby wzmacniania prawa do zrzeszania się dla pracowników atypowych	46
4.11. Rozważania na temat uzupełniających działań na poziomie UE	46
5. Jak stawić czoła samozatrudnieniu zależnemu i samozatrudnieniu fałszywemu: główne wyzwania w sektorach sztuki, mediów i rozrywki	51
5.1. Wyjaśnienie pojęć	52
5.2. Szara strefa: status prawny pracowników samozatrudnionych zależnie	53
5.3. Debata na poziomie europejskim: spojrzenie na przyszłość pracy w UE	53
5.4. Rzeczywistość w terenie: rzut oka na różne sytuacje w UE	54
5.5. Adaptacja do zmieniającego się modelu: związki zawodowe a pracownicy samozatrudnieni zależnie	59
5.6. Zalecenia i przyszłe działania	63
6. Budowanie przyszłości: Organizowanie pracowników nietypowych w sektorach występów “na żywo” i audiowizualnym	67
6.1. Budowania nowej solidarności: kontaktowanie się i organizowanie pracowników nietypowych	68
6.2. Co działa? Rozwijanie związkowych metod docierania do pracowników nietypowych	69
6.3. Nadążanie za światem cyfrowym: skuteczne wykorzystanie narzędzi cyfrowych i mediów społecznych	72
6.4. Budowanie przyszłości: nawiązywanie kontaktów i przekonywanie młodych	73
6.5. Pewne Je ne sais quoi: kreatywność, innowacyjność i korzystanie z okazji w relacjach z pracownikami atypowymi	76



Kluczowe wnioski i rekomendacje

Poniższe rekomendacje starają się przedstawić w skrócie możliwości działań, które mogą być podjęte na poziomach sektorowych, krajowych i europejskich w celu odniesienia się do sytuacji pracowników nietypowych w sektorze mediów, sztuki i rozrywki. Inspiracją były w szczególności dyskusje prowadzone podczas warsztatów, zorganizowanych w ramach projektu, które koncentrowały się na kluczowych tematach poruszonych w tej publikacji, stanowiąc nieodłączny element tego podręcznika. Opisywane sytuacje i działania związków zawodowych były podstawą poniższych rekomendacji.

Ostatnie dwie dekady to dla sektora mediów, sztuki i rozrywki okres dramatycznego rozwoju i zmian. To z kolei oznacza istotne zmiany w strukturze rynku pracy i w organizacji pracy zarówno wewnątrz, jak i poza strukturą tradycyjnych stosunków pracy. Cechą charakterystyczną sektora jest szerokie spektrum zatrudnienia i stosunków pracy, wykraczających poza tradycyjny model zatrudnienia na umowę na czas nieokreślony na pełnym etacie i rozumianych w tym raporcie jako „praca nietypowa” (lub „atypowa”).

Jak podkreślano w wielu opracowaniach MOP¹, ietypowe formy stosunków pracy często charakteryzuje brak cech godnej pracy. Regulacje, systemy inspekcji pracy, polityki aktywnych rynków pracy i systemy sądowe, które powinny działać skutecznie i odnosić się do wszystkich pracowników, niezależnie od ich stosunku pracy lub formy umowy, często nie odnoszą się do tych deficytów. Pracownicy zatrudnieni na nietypowych umowach nadal napotykają na bariery związane z możliwością zbiorowego rozwiązywania problemów związanych z brakiem cech godnej pracy. Pracownicy ci, częściej niż inni, nie są w stanie korzystać z podstawowych praw, łącznie z prawem do zrzeszania się i rokowań zbiorowych prowadzonych z odpowiednim pracodawcą/ pracodawcami.

Poniższe wnioski i rekomendacje odnoszą się do pracy nietypowej w sektorze mediów, sztuki i rozrywki, w którym praca oparta na realizacji projektów i tradycja pracy w charakterze wolnego strzelca (freelancera) oznaczają, że ustaliły się już tendencje idące w kierunku różnych form pracy nietypowej. Trendy te widoczne są też w innych sektorach. Wraz ze wzrostem znaczenia platform internetowych i innych form pracy cyfrowej będą się rozprzestrzeniać i stanowić przyszłość stosunków pracy. Uważamy więc, że poniższe wnioski i rekomendacje sięgają swoim znaczeniem poza sektor i, dzięki opisaniu w jaki sposób obecne trendy będą wpływać na przyszłość pracy we wszystkich sektorach, mogą z powodzeniem mieć zastosowanie do wszystkich polityk mających na celu stworzenie sprawiedliwszego i bardziej zrównoważonego rynku pracy.

1. Zastosowanie Punktów Zgodności Mapy Drogowej z 2014 roku, wypracowanych na Światowym Forum MOP nt. Stosunków Pracy w Sektorze Mediów i Kultury

Światowe Forum Dialogu nt. Stosunków Pracy w Sektorze Mediów i Kultury zorganizowane w maju 2014 roku przyjęło Punkty Zgodności w celu przekazywania informacji o rozwoju polityk przyjmowanych na poziomach: międzynarodowym, regionalnych i krajowych². Punkty te zawierały serię rekomendacji mających na celu przekazywanie informacji i zbudowanie fundamentów pod przyszłe polityki w dziedzinie prawa pracy, ochrony podstawowych praw socjalnych i dialogu społecznego w odniesieniu do pracowników nietypowych. Punkty te oferowały znakomity przegląd działań, niezbędnych do rozwiązania problemów w sektorze, spowodowanych zmieniającą się naturą pracy w tym sektorze. Pragniemy przypomnieć niektóre kluczowe elementy Punktów Zgodności, mające, w naszej opinii, bezpośrednie znaczenie w stosunku do tematów poruszanych w tym podręczniku. Mają one posłużyć jako tło dla wniosków i rekomendacji przedstawionych w tej części:

- Podstawowe zasady i prawa w pracy mają zastosowanie do wszystkich pracowników w sektorze mediów i kultury niezależnie od natury ich stosunku zatrudnienia.
- Podejście do wyzwań związanych ze stosunkami pracy w sektorze wymaga całościowego podejścia i wzięcia pod uwagę innych aspektów sektora, takich jak lepsza koordynacja między popytem na rynku pracy i nacisk na szkolenia, które będą bardziej dostosowane do potrzeb przemysłu i do szybko zmieniającego się środowiska technologicznego.
- Globalne statystyki pracy w sektorze mediów i kultury są niewystarczające; konieczna jest lepsza informacja na temat rynku pracy, wykorzystująca aktualne definicje i kategorie zawodowe. Promowana powinna być równość kobiet i mężczyzn, również poprzez odnoszenie się do problemów związanych z dostępem do pracy, nierównościami wynagrodzeń i barierami na drodze do awansu zawodowego.
- Fundamentalne dla sektora są wolność słowa i niezależność.
- Konieczne jest lepsze zrozumienie różnych rodzajów stosunków pracy oraz innych form zatrudnienia w sektorze mediów i kultury by ocenić, które formy stanowią stosunek pracy a które stanowią kontrakty cywilne lub handlowe.

Należy pamiętać, że nie powinno to kolidować z prawdziwymi relacjami cywilnymi i handlowymi, a zapewnić, że osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy są objęte należną im ochroną.

- Władze muszą zagwarantować, że przepisy dotyczące konkurencji nie ograniczają praw pracowników sektora mediów i kultury do wolności zrzeszania się i do prowadzenia dialogu społecznego z partnerami społecznymi.
- Władze i partnerzy społeczni powinni opracować strategie szkoleniowe, reagujące w szybki sposób na obecne i przyszłe potrzeby kompetencyjne sektora. Szkolenia powinny zwiększyć różnorodność w sektorze i być zaadresowane nie tylko na tych, którzy chcą znaleźć zatrudnienie w sektorze, ale też do obecnych pracowników sektora mediów i kultury.
- Systemy zabezpieczenia społecznego powinny uwzględniać szczególne potrzeby pracowników sektora mediów i kultury.

2. 2. Przestrzeganie prawa do wolności zrzeszania się i dostęp do rokowań zbiorowych dla wszystkich pracowników

Szerszy dostęp do dialogu społecznego i rokowań zbiorowych to podstawowe narzędzia, zapewniające lepsze warunki pracy wszystkich zatrudnionych niezależnie od ich statusu. Rozważając kwestię prawa pracowników nietypowych do rokowań zbiorowych należy wziąć pod uwagę dwa zagadnienia.

Pierwsze zagadnienie dotyczy statusu pracowników nietypowych i tego, w jaki sposób instytucje rynku pracy i praktyka mogą reagować na konieczność zniesienia różnic między zatrudnieniem nietypowym i standardowym. Drugie zagadnienie odnosi się do zbadania, jak można pogodzić podstawowe prawa socjalne z wymogami wewnętrznego rynku.

Przepisy unijne z zakresu konkurencji, które stanowią narzędzie rynku wewnętrznego UE, mogą wpływać na prawo pracowników do zrzeszania się i rokowań zbiorowych, co w końcowym efekcie może negatywnie wpływać na jakość zatrudnienia i warunki pracy, uniemożliwiając osiągnięcie godziwego wynagrodzenia.

Zakłada się, że pracownicy, bez względu na status zatrudnienia, powinni korzystać z ochrony, gwarantowanej przez Konwencje MOP nr 87 i nr 98, które określają prawo do zrzeszania się, organizowania i rokowań zbiorowych i zapisów Karty Praw Podstawowych UE jako prawnie obowiązującego narzędzia Traktatu Europejskiego.

Jak to zostało podkreślone w Protokole Postępu Społecznego EKZZ³ : 'Wolność gospodarcza, ustanowiona Traktatem Europejskim, powinna być interpretowana w sposób, który nie będzie ograniczał podstawowych praw społecznych uznawanych przez Państwa Członkowskie i przez prawo unijne, takich jak prawo do rokowań, prawo do zawierania układów zbiorowych i podejmowania akcji zbiorowych, oraz nie będzie ograniczał autonomii partnerów społecznych, korzystających z podstawowych praw społecznych w celu ochrony interesów pracowników'.

2.1. Zalecane działania

Poziom sektorowy

- Z organizacyjnego punktu widzenia, związki powinny kontynuować działania i zbadać wszystkie możliwości organizowania pracowników atypowych oraz negocjowania na rzecz i rozszerzania zasięgu układów zbiorowych tak, aby obejmowały pracowników atypowych.
- Należy zwiększyć działania prawne i stosowanie mechanizmów krajowych, europejskich, (UE, Rada Europy) i międzynarodowych (MOP) w celu objęcia wszystkich zatrudnionych prawem do rokowań zbiorowych i prawem do zrzeszania się.
- Należy dogłębnie zbadać możliwości zastosowania systemów alternatywnych metod rozwiązywania sporów (ADR) do rozwiązywania sporów zbiorowych i to, czy takie narzędzia jak arbitraż i mediacje mogą posłużyć do ochrony prawa do zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych.

Poziom instytucji UE i poziom Państw Członkowskich

- Instytucje UE – w szczególności Komisja Europejska i Parlament Europejski – muszą zapewnić właściwe wdrożenie prawa do rokowań zbiorowych dla wszystkich pracowników jako elementu zasady postępu społecznego, zawartej w Traktacie UE i Europejskiej Karcie Praw Podstawowych jako prawnie obowiązujące narzędzie.

- Zmiany związane z globalnymi rynkami pracy powinny być monitorowane przez instytucje europejskie i krajowe w celu upewnienia się, że nie stanowią zagrożenia dla prawa wszystkich pracowników do zrzeszania się i prowadzenia rokowań zbiorowych
- W kontekście Semestru Europejskiego, Parlament Europejski powinien zwrócić szczególną uwagę na ten aspekt dyskusji na temat Rocznej Analizy Wzrostu i zobowiązać Komisję Europejską i Radę do ścisłego monitorowania odpowiednich narzędzi przy dokonywaniu oceny Krajowych Programów Reform.
- Instytucje UE powinny zapewnić pełne wdrożenie podstawowych zasad i praw pracy MOP, łącznie z podstawowymi Konwencjami 87 i 98 oraz 154.
- Parlament Europejski powinien rozważyć zorganizowanie specjalnego wysłuchania na temat pracy atypowej i wezwać Komisję Europejską do przedstawienia Komunikatu, oceniającego wdrażanie odpowiedniego prawodawstwa UE, łącznie z Dyrektywą 97/81 dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze godzin i Dyrektywą 2008/104 dotyczącą agencji pracy tymczasowej. Komunikat ten powinien identyfikować możliwości lepszej harmonizacji lub wprowadzenia regulacji odnoszących się do pracowników atypowych szczególnie pracowników samozatrudnionych.
- Parlament Europejski może wezwać Komisję Europejską do opracowania analizy sposobu, w jaki systemy alternatywnych metod rozwiązywania sporów ADR mogą być zastosowane jako narzędzie promowania stosunków pracy i wdrażania zbiorowych praw pracowniczych, zgodnie z Dyrektywą w sprawie mediacji (2008/52/EC), realizując inicjatywę Sprawiedliwego Wzrostu Komisji Europejskiej.

3. 3. Potrzeba lepszych danych i informacji na temat rynku pracy

Potrzeba podniesienia świadomości opinii publicznej na temat pracowników atypowych wymaga lepszych danych MOPściowych i porównawczych dotyczących warunków pracy i życia oraz specyficznych potrzeb pracowników atypowych i samozatrudnionych. Pozwoli to na lepsze zrozumienie i zwiększenie wiedzy na temat integracji tych pracowników na rynku pracy.

- Eurostat powinien opracowywać bardziej szczegółowe statystyki dotyczące kultury i uwzględniające specyficzne cechy sektorów. Powinny być gromadzone europejskie dane porównawcze, łącznie z danymi na temat form i status zatrudnienia.
- Eurofound powinien kontynuować analizowanie pracy atypowej oraz prowadzić analizy jakościowe, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji pracowników zatrudnionych w warunkach niestabilnych.
- Ujęcie wymiaru równych szans w gromadzeniu danych wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na dane opisujące sytuacje związane z płcią i wiekiem pracowników (zob. praktykanci).

4. 4. Zwiększenie przejrzystości prawnej różnych form zatrudnienia i stosunków pracy

Obecne definicje w poszczególnych państwach członkowskich różnią się, co może tworzyć dodatkowe bariery w integracji na rynku pracy i mobilności w UE, w szczególności dla mobilnych artystów i pracowników sektora mediów, sztuki i branży rozrywkowej. Istnieje silna potrzeba jasnej definicji statusu pracowników, czy są oni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, na rzeczywistym samozatrudnieniu, czy też funkcjonują w innych formach zależnych stosunków pracy.

Szczególnie potrzebne są wskazówki dotyczące zastosowania reguły konkurencji UE w stosunku do osób zatrudnionych na warunkach pracownika. Jak wskazano w opinii EKES-u w maju tego roku, 'zastosowanie w tym kontekście pojęcia osoby wykonującej pracę w rozumieniu MOP, zamiast węższego pojęcia "pracownik", może pomóc w zrozumieniu zastosowania podstawowych zasad i praw pracy, które nie powinny być ograniczane przez stosowanie reguł konkurencji⁴⁴.

5. Skuteczniejsze zwalczanie fałszywego samozatrudnienia

Fałszywe samozatrudnienie staje się powszechnym zjawiskiem w krajach UE. Poziom prawnej i socjalnej ochrony osób pracujących w warunkach fałszywego samozatrudnienia jest przyczyną powszechnego zaniepokojenia związków i pracowników sektora audiowizualnego i występów na żywo. Istnieje niebezpieczeństwo, że osoby

pracujące na podstawie fikcyjnego samozatrudnienia mogą być pozbawione dostępu do praw socjalnych, lub też ich prawa mogą być łamane.

Potrzebne są stałe badania tej sytuacji, co pozwoli na kształtowanie polityki i decyzji strategicznych. Wobec braku w krajach członkowskich i w sektorach dowodów empirycznych na temat MOPści i warunków pracy pracowników zależnych oraz zatrudnionych na podstawie fikcyjnego samozatrudnienia, istnieje pilna potrzeba lepszego zbierania danych.

Zwalczanie fikcyjnego samozatrudnienia to jedno z zadań niedawno utworzonej Europejskiej Platformy na rzecz Zapobiegania Pracy Nierejestrowanej. Branżowe konfederacje związków zawodowych, które są członkami tej Platformy muszą zapewnić, że ten temat potraktowany zostanie z należytą uwagą i będzie miała miejsce pogłębiona debata na temat strategii zwalczania fałszywego samozatrudnienia.

5.1 Zalecane działania

Poziom sektorowy

- Europejskie związki zawodowe powinny wezwać Komisję Europejską, a w przyszłości Europejską Platformę na rzecz Zapobiegania Pracy Nierejestrowanej, do przeprowadzenia w sektorach badania na temat zakresu zjawiska fałszywego samozatrudnienia w państwach członkowskich UE. Opracowanie badań sektorowych może być częścią przyszłego programu pracy Europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego dla Sektora Audiowizualnego i Europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego dla Sektora Występów na Żywo.
- Opracowane mogą zostać ramy dialogu międzysektorowego dla związków zawodowych w celu rozważenia możliwości wspólnych działań, związanych ze specyfiką fikcyjnego samozatrudnienia, włączając w to pracę na forum Europejskiej Platformy na rzecz Zapobiegania Pracy Nierejestrowanej.

Poziom instytucji unijnych i państw członkowskich

- Komisja Europejska może wspólnie z Eurostatem i Eurofound wykorzystać przyszłe badania rynku pracy, włączając pytania dotyczące sytuacji pracowników zależnych i fałszywie samozatrudnionych. Zebrane informacje powinny być analizowane i ujęte w mechanizmach monitorowania Strategii 2020 (Semestr Europejski⁵).
- Europejskie związki zawodowe powinny wezwać Komisję Europejską i Parlament do wypracowania ogólnych definicji lub wskazówek i/lub kryteriów prawnych, dzięki którym będzie można odnieść się do tzw. „szarej strefy” status prawnego pracowników zależnych i fałszywie samozatrudnionych.
- Należy wziąć pod rozwagę rekomendacje Parlamentu Europejskiego, zawarte w Rezolucji z 12 grudnia 2013 roku, ‘Skuteczne inspekcje pracy jako strategia na rzecz poprawy warunków pracy w Europie’⁶, gdzie uznaje się rolę inspekcji pracy w zwalczaniu fałszywego samozatrudnienia.

6. Dostęp do podstawowych praw socjalnych dla wszystkich zatrudnionych, niezależnie od statusu zatrudnienia

Zapewnienie dostępu do właściwej i powszechnej ochrony socjalnej dla wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju zatrudnienia, jest w pełni spójne z europejskim modelem społecznym. Zakłada to rozszerzenie ochrony socjalnej, szczególnie ubezpieczeń społecznych, poprzez stworzenie specjalnych systemów zabezpieczenia socjalnego dla specyficznych kategorii pracowników atypowych. Ma to już miejsce w niektórych krajach członkowskich UE. Należy wziąć tu pod uwagę istniejące instytucje krajowe, ze względu na ich silny wpływ na funkcjonowanie rynków pracy. Z pewnością nie można promować stworzenia ujednoliconego systemu europejskiego, ale na poziomie europejskim powinny być przedyskutowane ogólne zasady i wskazówki.

Istnieje potrzeba zapewnienia, że systemy prawne państw członkowskich gwarantują minimalne uprawnienia do zabezpieczenia socjalnego dla osób pracujących na własny rachunek i pracowników atypowych w sektorach audiowizualnym i występów na żywo jeśli chodzi o zasiłki chorobowe, macierzyńskie, rodzicielskie, niezdolność do pracy i wypadki przy pracy, jak również uprawnienia emerytalne, szczególnie dla pracowników o niskich dochodach.

- Komisja Europejska powinna wziąć pod uwagę na rekomendacje, zawarte w Rezolucji Parlamentu Europejskiego z 14 stycznia 2014 roku, w sprawie ochrony socjalnej dla wszystkich, w tym dla osób samozatrudnionych (P7_TA(2014)0014)⁷, w której ‘zwraca uwagę, że samozatrudnienie należy bez wątplenia uznać za formę pracy,

która wpływa na zwiększenie zatrudnienia i spadek bezrobocia, zaś jego pozytywny rozwój powinien wiązać się z zapewnieniem osobom samozatrudnionym odpowiedniej ochrony socjalnej zgodnie z prawodawstwem krajowym państw członkowskich’.

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego wzywa też państwa członkowskie i Komisję Europejską do zaangażowania partnerów społecznych, zgodnie z krajową praktyką, w proces rozwijania i modernizowania systemów zabezpieczeń społecznych rozwijania dialogu społecznego na poziomie europejskim i poziomach krajowych.

7. 7. Rozwijanie system kształcenia ustawicznego i szkoleń zawodowych dla pracowników atypowych i samozatrudnionych

Spowolnienie gospodarcze wzmocniło niektóre z cech, charakterystycznych dla sektora audiowizualnego i występów na żywo, takich jak praca w oparciu o projekty czy samozatrudnienie. Zawodowi artyści muszą, bardziej niż dotychczas dywersyfikować swoje umiejętności w celu rozwijania swoich karier. Często muszą też zdobywać wiedzę i umiejętności niezbędne do radzenia sobie z prawnymi, administracyjnymi i finansowymi wymogami pracy na własny rachunek lub w charakterze wolnego strzelca. Jak przedstawiono w tym podręczniku, związki zawodowe podjęły szereg inicjatyw, mających na celu wypełnienie tej luki w kompetencjach.

Creative Skills Europe, Europejska Rada ds. Umiejętności Sektorowych w Sektorach Audiowizualnym i Spektakli na Żywo⁸, przyjęła w 2016 roku swój pierwszy raport. Zidentyfikowano w nim główne trendy i wynikające z nich wymagania kompetencyjne. Raport zawiera również serię rekomendacji, odnoszących się do specyficznej sytuacji i potrzeb pracowników funkcjonujących w warunkach pracy atypowej.

8. Stała wymiana doświadczeń związkowych

Związki zawodowe powinny nadal odzwierciedlać i uwzględniać specyfikę i różnorodność typów i potrzeb pracowników atypowych, ich szczególne uwarunkowania i preferencje co do formy reprezentacji, czy to poprzez przeznaczone dla nich organizacje, czy poprzez budowanie sieci współpracy.

Wymiana doświadczeń między związkami zawodowymi przynosi korzyści szczególnie w temacie usług, świadczonych pracownikom przez związki, obejmujących porady prawne, administracyjne, finansowe i dotyczące innych zagadnień związanych z ich życiem zawodowym, takich jak coaching, mentoring i wsparcie w planowaniu kariery zawodowej.

9. 9. Budowanie sojuszy

Związki zawodowe powinny rozszerzać wpływy dzięki “koalicji pracy”, znajdując wspólne płaszczyzny z innymi podmiotami (ruchy społeczne, stowarzyszenia zawodowe) w sprawach dotyczących pracowników nietypowych w sektorze audiowizualnym i występów na żywo.

Związki zawodowe powinny również rozwijać strategie komunikacji, rekrutacji i mobilizacji z wykorzystaniem mediów społecznościowych, co umożliwi dotarcie do niezwiązkwonionych pracowników atypowych i wytworzy nowe formy więzi i kapitału społecznego, dzięki którym będzie można skuteczniej zreszać pracowników atypowych.

10. Nowy paradygmat: równa płaca za równą pracę

W ramach konsultacji propozycji europejskiego filaru praw socjalnych Komisja Europejska wyraziła intencję zidentyfikowania podstawowych, wspólnych dla państw członkowskich w strefie euro zasad, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb i wyzwań w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej. Przewodniczący Komisji Europejskiej, Jean-Claude Juncker w swoim przemówieniu z września 2015 roku oświadczył: ‘Filar powinien opierać się na i uzupełniać socjalne prawo europejskie w sposób, który będzie wyznaczał kierunki polityki w wielu dziedzinach, istotnych dla dobrze funkcjonujących i uczciwych rynków pracy i systemów opieki społecznej’.

Komisja Europejska zauważa, że nowe formy organizacji czasu pracy stosunków pracy doprowadziły do powstania poważnych różnic między pracownikami, ‘pogłębiając segmentację rynków pracy’. Obecny dorobek europejskiego prawa pracy w nierówny sposób odpowiada na zmieniające się wzorce pracy, ‘przynosząc w efekcie niestabilne warunki pracy, ryzyko obchodzenia prawa i nadużyć’. W przypadku pracowników atypowych ryzyko niestabilności

dotatkowo się zwiększa ze względu na dostęp do świadczeń socjalnych. ubezpieczenia zdrowotnego, emerytalnego, urlopów macierzyńskich itp.

Europejski filar praw socjalnych jest świetną okazją do rozpoczęcia szerokiej debaty na temat teoretycznych podstaw prawa pracy UE, stanu zaawansowania stosowania podstawowych praw socjalnych wobec wszystkich pracowników oraz luk legislacyjnych w ochronie pracowników, zatrudnionych na niestandardowych / nietypowych kontraktach w poszczególnych państwach członkowskich UE. Częścią tej debaty powinno być przyjęcie zasad dotyczących podstawowych standardów praw socjalnych w odniesieniu do pracowników nietypowych.

Przypisy

1 Szczegółowe badania deficytów godnej pracy we wspólnych wnioskach ze Spotkania Ekspertów nt. Niestandardowych Form Zatrudnienia, zorganizowanego przez MOP, marzec 2015 roku:

http://www.MOP.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang-en/index.htm p.50-53 p.50-53

2 MOP, Forum Światowego Dialogu na temat stosunku pracy w sektorze mediów i kultury (2014), raport końcowy z dyskusji [online],: http://www.MOP.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_309859/lang-en/index.htm

3 Patrz propozycja 'Protocol on the Relation between Economic Freedoms and Fundamental Social Rights in the light of social progress' (the Social Progress Clause), [online]:

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/social_progress_protocolEN_1.pdf

4 Opinia EKES, maj 2016, The changing nature of employment relationships and its impact on maintaining a living wage and the impact of technological developments on the social security system and labour law, Conclusion 1.11, str. 4, [online]:

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.37881>

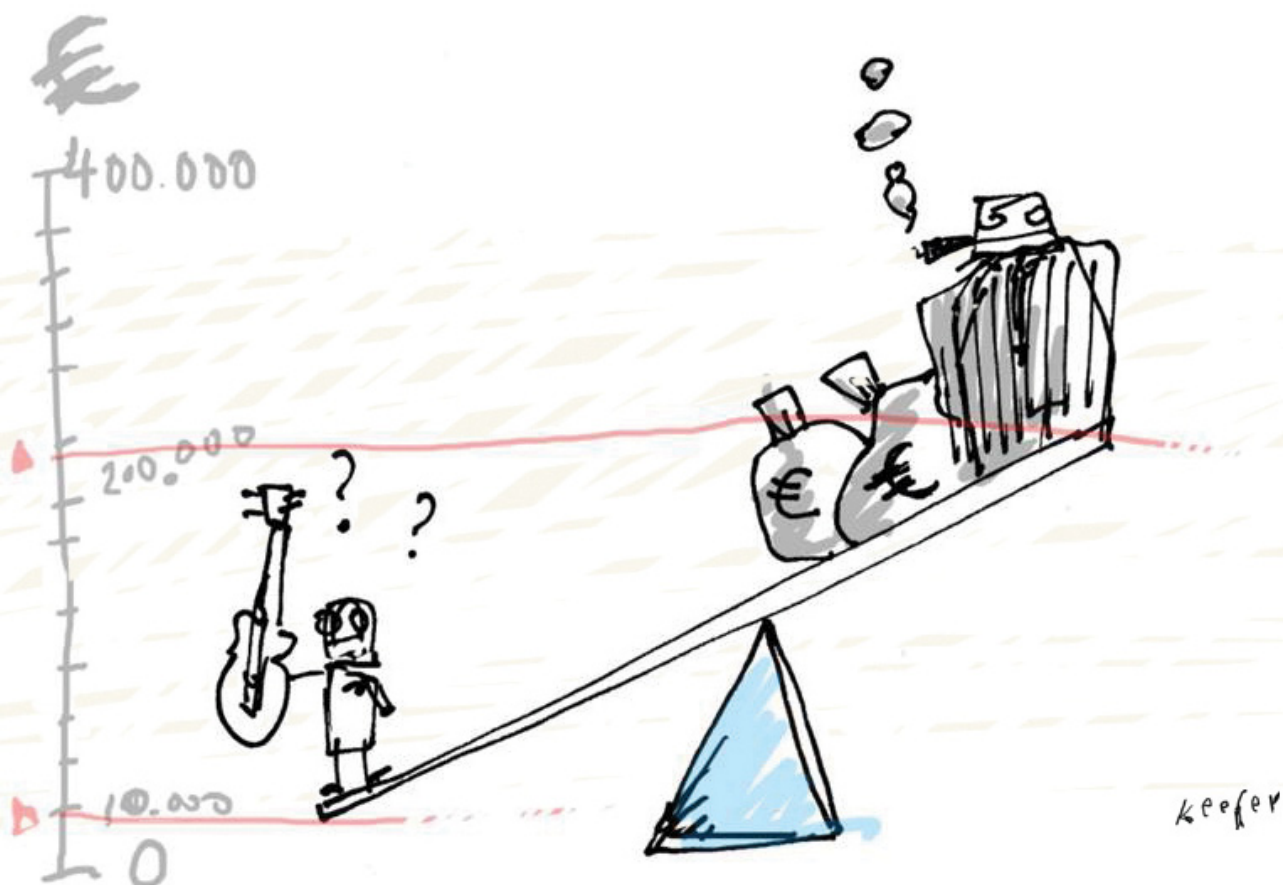
5 Patrz http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_en.htm szczegółowy przegląd Semestru Europejskiego

6 Patrz: Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 12 grudnia 2013 roku w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie (2013/2112(INI)).

7 Patrz Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 4 stycznia 2014 roku w sprawie ochrony socjalnej dla wszystkich, w tym dla osób samozatrudnionych P7_TA(2014)0014.

8 Europejska Rada ds. Umiejętności Sektorowych w Sektorach Audiowizualnym i Spektakli na Żywo (wspólny projekt partnerów społecznych w Komitetach Dialogu Społecznego w sektorach audiowizualnym i występów na żywo), *Trends and Skills in the European Audiovisual and Live Performance Sectors*, raport opracowany przez Daphne Tepper, czerwiec 2016, [online], dostępny na stronie: https://ccskills.org.uk/downloads/Creative_Skills_Europe_ostateczna_report.pdf

Część 1



**Analiza zmian charakterystyki pracy
i zatrudnienia w sektorze występów
na żywo i audiowizualnym**

1. Analiza zmian charakterystyki pracy i zatrudnienia w sektorze występów na żywo i audiowizualnym

Struktura sektora mediów, sztuki i rozrywki przeszła znaczące zmiany. W wielu krajach miała w tym obszarze miejsce stopniowa lub gwałtowna liberalizacja i restrukturyzacja, przy mniejszym finansowaniu publicznym, większym nacisku na rozwój biznesowy, większej niezależności produkcji i mniejszej zależności od dużych studiów produkcyjnych. Rozwój technologiczny, w tym technologii cyfrowych, miał znaczący wpływ na organizację pracy w tym sektorze, prowadząc od pracy intensywnej i wymagającej wielu zatrudnionych do projektów zaawansowanych technologicznie z mniejszą MOPścią pracowników zatrudnionych na część etatu lub wolnych strzelców. Konkurencja między przedsiębiorstwami, stylami i formatami sektora kultury i mediów wpłynęła na plany biznesowe i liczbę tworzonych lub eliminowanych miejsc pracy. W wielu krajach tej restrukturyzacji sektora mediów i kultury towarzyszył wzrost liczby małych i średnich przedsiębiorstw z nowymi możliwościami zatrudnienia i sposobami pracy, co ma wpływ na strukturę i stosunki pracy¹.

1.1. Na pierwszy rzut oka

Sektor mediów, sztuki i rozrywki zawiera w sobie wiele pomniejszych sektorów takich jak mass media, tj. internet, telewizja, gazety i magazyny, książki, film i radio; publikacja, produkcja i dystrybucja treści audiowizualnych; sztuka sceniczna jak teatr, taniec, balet, koncerty muzyczne i festiwale muzyczne, opera, komedia, cyrk oraz nagrania muzyczne. Media w ujęciu szerszym oraz sektor graficzny zawierają również gry wideo, publikacje drukowane i publikacje elektroniczne oraz przemysł poligraficzny. W samej Unii Europejskiej ponad 2,3 miliona ludzi zatrudnionych jest w sektorze wydawniczym, produkcji wideo i telewizji, działalności informacyjno-nadawczej, około 1,2 miliona ludzi jest zatrudnionych w poligrafii i reprodukcji mediów².

Według danych Eurostatu 810 tys. ludzi było aktywnych w sektorze audiowizualnym w 2013 roku, z czego 53% pracowało w produkcji o 43% w obsłudze emisji³. Występy na żywo mają miejsce zarówno w sektorze publicznym (wciąż dominującym w większości krajów) i prywatnym (dotowane lub komercyjne). Według najnowszych danych Eurostatu dot. zatrudnienia, w sektorze występów na żywo pracuje ok. 1,9 miliona ludzi⁴. Jednakże częsta nieformalna i niestabilna natura pracy „w kulturze” we wszystkich krajach członkowskich daje asumpt do twierdzenia, że nie wszyscy pracownicy są ujęci w badaniach Eurostatu. Brak wiarygodnych danych z dłuższego okresu badań uniemożliwia właściwą analizę sektora pod kątem zatrudnienia w ciągu ostatnich dekad. Wskutek wysokiego uzależnienia od publicznego finansowania oraz stabilnego i trwałego (prawnie, administracyjnie, instytucjonalnie) środowiska tworzonego przez władze publiczne zarówno MOPść produkcji jak i poziom zatrudnienia w sektorze występów na żywo są zmienne i uzależnione od krajowych tradycji, standardów i fluktuacji ekonomicznych.

Sektor mediów, sztuk i rozrywki przechodzi obecnie znaczące zmiany, głównie wskutek cyfryzacji i innych zmian technologicznych, zmian regulacji i powstawania nowych modeli biznesu, co razem tworzy nowe możliwości i stawia nowe wyzwania przed całym sektorem. Kryzys ekonomiczny i spowodowana nim redukcja wydatków publicznych odegrały w tym procesie dużą rolę. Wyraźny jest brak danych i badań dot. transformacji tego sektora, co utrudnia przedstawienie jasnego obrazu zmian zachodzących na szczeblu krajowym i europejskim. Można jednak wykazać pewne istotne ponadnarodowe procesy i trendy. Kluczowe zmiany widoczne są w takich aspektach jak digitalizacja produkcji, dystrybucji i konsumpcji, jak również cięcia wydatków publicznych na instytucje kultury i produkcje.

Zmniejszone dochody z reklam spowodowane zostały przesunięciem budżetów reklamowych z TV i mediów drukowanych do mediów elektronicznych. Dodatkowo, zarówno publiczni jak i prywatni nadawcy znaleźli się pod dużą presją dywersyfikacji produkowanych i rozpowszechnianych treści, częściowo wskutek rosnącego sektora usług „na żądanie” i nowych platform cyfrowych.

Proces ten daje nowe możliwości biznesowe gwałtownie rosnącemu sektorowi małych i średnich przedsiębiorstw, które tworzą znaczącą MOPść miejsc pracy w sektorze, który doświadcza wzrostu MOPści produkcji zlecanej na zewnątrz i rosnącego umiędzynarodowienia.

1.2. Gdy „praca atypowa” jest typowa: stosunki pracy i zatrudnienia w sektorze mediów, sztuki i rozrywki

Występujące w ostatniej dekadzie zmiany przemysłowe, nowe formy organizacji pracy, outsourcing i stosowanie nowych technologii w mediach, sztuce i rozrywce spowodowały erozję tzw. konwencjonalnego zatrudnienia i organizacji pracy. Termin „stosunek pracy” tradycyjnie łączony jest z koncepcją „trwałego zatrudnienia”, którego cechami są: pełny wymiar, bezterminowość i podległość służbowa. Coraz częstsze są inne relacje pracy, gdzie nie występuje lub przybiera inne formy jeden lub czasem więcej tradycyjnych elementów. Możemy więc znaleźć nietypowy wymiar czasu pracy (na część etatu, na żądanie, etat zerowy itp.), umowy na czas określony lub tymczasowe (praca na zlecenie, umowa o dzieło), jak i nietypowe formy relacji pracy (na umowę, kontraktowa, podwykonawstwo, samozatrudnienie lub praca agencyjna). Należy też pamiętać, że termin „atypowa” określa jedynie odstępianie od standardowych norm zatrudnienia, a nie jest to odbicie nadmiernej MOPści takich umów, a taki proces ma miejsce.

Status samozatrudnienia i/lub wolnego strzelca dominuje w mediach, sztuce i rozrywce i musi być szczególnie podkreślony. Trzeba powiedzieć, że w UE znaczna część pracowników to samozatrudnieni i liczba ich stale rośnie od 10 lat. Według analizy Europejskiej Fundacji ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofund) pracownicy samozatrudnieni stanowili 17% ogółu pracowników UE27 w 2010r⁵.

W UE brakuje wspólnie uzgodnionej przez państwa członkowskie definicji samozatrudnienia lub pracownika samozatrudnionego. Dyrektywa UE 2010/41/EU z 7 lipca 2010r. dot. stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn wykonujących pracę jako samozatrudnieni określiła „wolnego strzelca” lub „samozatrudnionego” jako „kogoś, kto poszukuje dochodowego zajęcia na własną rękę w ramach krajowych uregulowań prawnych”⁶.

Eurofound dokonała charakterystyki samozatrudnionych w oparciu o szereg kryteriów, nstr. podległość prawna, dychotomię „zależny/niezależny pracownik” oraz pokrewne klasyfikacje zgodne z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP) i Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Samozatrudnienie definiowane jest w sposób szcążkowy, zawierając wszystkie relacje kontraktowe nie podlegające zasadzie „płatnego zatrudnienia”⁷. W raporcie „Pracownicy samozatrudnieni: stosunki przemysłowe a warunki pracy” Eurofound potwierdziła, że praca „wolnego strzelca” jest powszechna w sektorze mediów, w tym prasie i przemyśle filmowym, zaś wzrost w sektorze technologii informacyjnych i komunikacji spowodował rozprzestrzenianie się samozatrudnienia na branże takie jak projektowanie graficzne, biznes elektroniczny i rozrywka⁸. Według innych badań Eurofund dot. reprezentatywności partnerów społecznych w sektorze audiowizualnym⁹, samozatrudnieni i pozostali nie-pracownicy stanowili 21,4% ogółu pracujących w sektorze audiowizualnym w 2010r., w porównaniu do 16,1% w całej UE. Ponadto w tym samym roku 6,2% pracowników tego sektora wykonywało więcej niż jedną pracę.

Jak pokazuje MOP¹⁰, precyzyjny status wolnych strzelców jest zagadnieniem trudnym i różni się w poszczególnych krajach. „Wolny strzelec nie powinien być traktowany jako synonim samozatrudnionego mimo, iż wielu wolnych strzelców w mediach faktycznie jest samozatrudnionych i mogą być uznani za prowadzących własne mikroprzedsiębiorstwo. W wielu krajach nie ma prawnej wspólnej płaszczyzny między zatrudnionymi a samozatrudnionymi, jednak są znaczące obszary gdy te dwa zjawiska w praktyce mają cechy wspólne”¹¹.

Związki zawodowe wielokrotnie dawały wyraz zaniepokojeniu spowodowanemu przez niepewny prawny status wolnych strzelców. Seamus Doole, sekretarz generalny Krajowego Związku Dziennikarzy Irlandii, zauważył, że „termin wolny strzelec nie ma statusu prawnego nie opisuje w sposób adekwatny osobnego rodzaju pracowników. Terminu tego używa się by opisać tych, którzy nie mają umów o pracę a tylko umowę o wykonanie pracy”¹².

O ile trudno jest zebrać spójne dane statystyczne dot. występujących na żywo w UE, w 2011r. Międzynarodowa Federacja Aktorów (FIA)¹³ przeprowadziła badania, które wykazały, że w UE wielu tancerzy pracuje głównie na podstawie długo- lub krótkookresowych umów na czas określony w kilku krajach, a w pozostałych w coraz większym stopniu są to samozatrudnieni. Przeprowadzone przez G. VanLiemt z MOP badanie dot. modeli zatrudnienia w sektorze kultury potwierdziło, że w całościowym podejściu pracownicy mediów i kultury to osoby samozatrudnione, zatrudnione na część etatu lub w kombinacji samozatrudnienia i częściowego zatrudnienia. Wielu pracujących w tym sektorze ma tzw. „kariery portfolio”¹⁴: które wykazują mieszany status pracy głównie z tego powodu, że nie mają innego wyboru. W ciągu tygodnia, miesiąca lub sezonu mogą pracować na pół etatu, być samozatrudnieni lub bezrobotni (z zasiłkiem lub bez) oraz wykonywać niepłatne prace jak wolontariat, szkolenia, studia lub życie rodzinne. W Holandii największa część samozatrudnionych jest wśród artystów/twórców (70%) oraz pisarzy i tłumaczy (79%)¹⁵. W Irlandii samozatrudnienie jest powszechne wśród aktorów, artystów scenicznych i reżyserów – ok. 60% tej grupy to samozatrudnieni, co stanowi 40% wszystkich pracowników kultury¹⁶.

Brak danych porównawczych opisujących sytuację pracy atypowej w sektorze audiowizualnym i występów na żywo w 28 krajach UE. W 2015r. sektorowy komitet dialogu społecznego¹⁷ zamówił badanie przedstawiające obraz

ogólny zatrudnienia i organizacji pracy w sektorze audiowizualnym¹⁸. Badanie to wniknęło głębiej w strukturę zatrudnienia w tym sektorze. Analiza Badania Siły Roboczej UE wykazała, że sektor charakteryzuje wyższy poziom samozatrudnienia niż średnia unijna w gospodarce. W 2013r. 78% pracowników sektora audiowizualnego było zatrudnionych, a 22% samozatrudnionych, przy czym w ujęciu ogólnym w gospodarce UE samozatrudnionych było 15%. Sektor audiowizualny zanotował też ponadprzeciętny wzrost udziału samozatrudnionych (bez pracowników) z 16% do 19%, zaś w gospodarce UE ogółem wzrost wyniósł tylko 1%. Ten trend napędzany był głównie przez sektor produkcji gdzie liczba samozatrudnionych (bez pracowników) wzrosła z 22% do 27% między 2008 a 2013r.

Pracownicy tego sektora są wysoko wykształceni. W 2013r. 57% pracowników miało wykształcenie wyższe, przy 32% w gospodarce ogółem. Dane pokazują też stały wzrost liczby pracowników wysoko wykwalifikowanych, zaś liczba pracowników o niższych kwalifikacjach zmalała.

Ważne jest wyjaśnienie, że na poziomie danych UE (EU LFS) status pracownika lub samozatrudnionego podlega samoocenie, dlatego te kategorie będą obejmować szeroki zakres organizacji pracy zgodnie z samopostzeganiem i kontekstem krajowym. Zatrudnienie tymczasowe jest również bardziej powszechne w sektorze audiowizualnym, przy porównaniu do średniej z europejskiej gospodarki. W 2013r. udział pracowników tymczasowych wyniósł 20%, dużo powyżej unijnej średniej – 14%. Ponadto od 2008r. zanotowano rosnący trend zatrudnienia tymczasowego, głównie w sektorze produkcyjnym. Mimo, iż dane z krajowych badań nie przedstawiają jasnego obrazu organizacji pracy, to potwierdzony został trend rosnący w zakresie pracy atypowej i tymczasowej. Złożoność poszczególnych rynków pracy i brak szczegółowych danych utrudniają przedstawienie precyzyjnego obrazu obecnego zatrudnienia i jego typów w sektorze audiowizualnym. Jednak dostępne dane jasno wskazują na rosnący trend atypowych, kontraktowych stosunków pracy.

Ramka 1

Przykład ilustracyjny: sytuacja socjalna i warunki zatrudnienia aktorów we Flandrii

Badanie zatytułowane "Światło na aktorów"¹⁹ zamówione przez flamandzkie Ministerstwo Kultury, przeprowadzone przez badaczy z Uniwersytetu w Ghent (Belgia) pokazało obiektywny obraz sytuacji społeczno-ekonomicznej aktorów w regionie Flandrii. Badanie oparte było o ankiety rozesłane do 645 aktorów we flamandzkiej części Belgii w 2014r. Podsumowanie badania jest następujące:

Profil: zebrane dane pokazują, że aktor w Belgii to osoba wysoko wykształcona (85% respondentów miało dyplom wyższej uczelni) i mieszka w mieście. Status zatrudnienia: większość pytanym w badaniu osób wskazuje na zatrudnienie na czas określony (64% umów) lub krótkookresowe umowy za pośrednictwem agencji artystycznych (52,4%). Aktorzy ci na krótkoterminowych kontraktach to głównie kobiety i młodzież.

Charakteryzuje ich również najniższa satysfakcja z pracy. Pośród samozatrudnionych dominują starsi aktorzy, głównie mężczyźni. Ci ostatni mają zwykle wysokie dochody i wysoką satysfakcję z pracy. Dochody: większość respondentów potwierdziło, że tylko część ich dochodów pochodzi z działalności zawodowej jako aktorzy, a jedynie niewielka część próbek respondentów (8%) jest w stanie zarobić na życie wyłącznie z wykonywania pracy artystycznej.

Aktorzy wg. płci i wieku: struktura płci badanych respondentów wykazuje, że znaczna ich część w wieku 22-44 lata to kobiety. Poszukiwania pracy i współpracy: w kwestii poszukiwania pracy

większości respondentów korzysta z własnych nieformalnych kontaktów lub bierze udział w tworzeniu projektów. 61% respondentów to członkowie organizacji zawodowych. Jeśli chodzi o zaufane źródła informacji zawodowej, to 66% respondentów regularnie korzysta z następujących źródeł: koledzy (52%), księgowy (44%), pracodawcy (31%), ich związek zawodowy (25%), agencja pośrednictwa pracy (24%). 34% nie poszukuje takich informacji.

Priorytety i obawy aktorów: najczęstsze obawy aktorów, wyróżnione w badaniu, potwierdzają raczej niestabilny społeczno-ekonomiczny status wielu pracowników sektora występów na żywo. Potrzeba stabilnego i godnego dochodu z bezpieczeństwem zatrudnienia, bezrobocie oraz emerytura i prawa socjalne to najwyższe priorytety aktorów. Motywacje aktorów: pomimo trudnego społeczno-ekonomicznego środowiska ogólny poziom motywacji i satysfakcji z pracy jest bardzo wysoki wśród badanych aktorów (90%). 86,9% uznało, że ich praca zapewniła im wysoki poziom rozwoju osobistego.

Badanie pokazało główne kwestie dotyczące pracowników atypowych w sektorze występów scenicznych jak i ogólny, szeroki obraz sektora mediów, sztuki i rozrywki. Problemy te odnoszą się do ewolucji rynku pracy w kierunku bardziej zindywidualizowanej, mobilnej i elastycznej siły roboczej. Odniesienie się do specyficznej sytuacji sektora występów scenicznych pomaga też ocenić ogólne trendy, które będą towarzyszyć pracownikom w przyszłości.

1.3. Praca atypowa – kwestie równości i sytuacji młodzieży

Mimo, iż kobiety odgrywają istotną rolę w sektorze mediów, sztuki i rozrywki, przegląd literatury sugeruje, iż kobiety – artystki, dziennikarki – są bardziej narażone na trudności w poszukiwaniu dochodowego zatrudnienia, rozwoju zawodowego i równoważeniu pracy z życiem osobistym²⁰. Również inne markery tożsamości, jak wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna czy niepełnosprawność mogą podnieść wskaźnik nierówności. Niektóre zawody audiowizualne są zdominowane przez mężczyzn, inne zaś (jak makijażystka, kostiumolog czy fryzjerka) są zdominowane przez kobiety. Kobiety w sektorze mediów i kultury często mają „atypowe” formy zatrudnienia, zaś mężczyźni są nadreprezentowani w zatrudnieniu standardowym.

W 2010r. kobiety stanowiły mniej niż 40% pracowników sektora audiowizualnego, co jest wskaźnikiem niższym niż ogólny poziom zatrudnienia w UE27 (45,5%). Przykładowo, wzrost liczby członków – wolnych strzelców związku NUJ (Wielka Brytania i Irlandia) między 2005 a 2012r. był przypisywany głównie wzrostowi liczby kobiet²¹.

Ramowy Plan Działań dot. Równości uzgodniony przez Komitet Dialogu Społecznego sektora audiowizualnego w 2011r. (który również odnosi się do kwestii przedstawiania problematyki równości w mediach, ról płci w pracy, równej płacy i równego udziału w procesach decyzyjnych) mówi: „Jest sprawą kluczową, kiedy rozważa się kwestie organizacji pracy wspierające łączenie życia zawodowego z rodzinnym, że nie mogą być one przyjmowane dobrowolnie przez mężczyzn i kobiety, i rozwiązane one są w sposób nie mający negatywnego wpływu na ich długookresową pozycję na rynku pracy”. Badania jednoznacznie wskazują, że elastyczne praktyki pracy dotyczą bardziej kobiet niż mężczyzn. W wielu przypadkach skutkiem tej sytuacji była m.in. stagnacja zawodowa, niższe dochody i niższa emerytura²².

Young people and graduates are also facing structural inequalities in in the media and cultures sectors. They often struggle to find a foothold, and many enrol in an unpaid work experience or internship schemes, which may involve months of work and might not lead to paid employment.

Ludzie młodzi i absolwenci również muszą stawić czoła nierównościom strukturalnym w sektorze mediów i kultury. Mają trudności ze znalezieniem punktu zaczepienia, wpadają w niepłatne staże i pracę bez wynagrodzenia, które mogą prowadzić do miesięcy wysiłku bez płacy i perspektyw płatnej pracy. Raporty Europejskiej Federacji Dziennikarzy wykazały, że we Francji młodzież przyjmowała oferty pracy bezpłatnej w poszukiwaniu punktu zaczepienia w branży. To samo zjawisko występuje w innych krajach UE. W Wielkiej Brytanii i Irlandii Krajowy Związek Dziennikarzy stwierdził, że „coraz większa liczba dorywczych dziennikarzy nie dostaje żadnego wynagrodzenia”²³. Prowadzone przez KE badanie Praca Dorywcza a Prawa Socjalne (PWSR)²⁴ wykazało, że w wielu branżach młode kobiety i mężczyźni byli najbardziej narażeni na atypowe formy zatrudnienia o najniższym poziomie ochrony i dostępu do zasiłków socjalnych. Kobiety były też sklasyfikowane jako najbardziej narażone na prace dorywcze, a badanie sugeruje, że czynnikiem w tej kwestii są ich obowiązki opiekuńcze, gdyż często jest to ta forma pracy, która pozwala im połączyć życie zawodowe z obowiązkami domowymi²⁵.

1.4. Refleksje o skutkach opisanych trendów

Powyższy obraz trendów jasno pokazuje trwającą transformację zatrudnienia i stosunków pracy w sektorze mediów, sztuki i rozrywki, ale proces ten nie przebiega w izolacji. Jak wspomniano wcześniej we wszystkich dziedzinach gospodarki europejski rynek pracy przechodzi głębokie zmiany związane z powstaniem nowych form stosunków przemysłowych. Tzw. typowe zatrudnienie charakteryzujące się bezterminowymi, pełnoetatowymi umowami o pracę jest coraz częściej zastępowane przez atypowe (lub niestandardowe) formy zatrudnienia i stosunki pracy. Trendy te od dawna występują i są wyraźne w sektorze mediów, sztuki i rozrywki, a organizacje związkowe od dawna skupiają się na nich. Związki zawodowe jak i politycy są głęboko zaniepokojeni tym jak wiele form zatrudnienia nie daje pracownikom właściwych zabezpieczeń i prowadzi do nieuregulowanych form pracy.

Wiele badań i analiz przeprowadzono w obszarze warunków pracy atypowej na europejskim rynku pracy. Sytuacja jest zmienna zależnie od kontekstu krajowego, ale zdefiniowano wiele czynników mających wpływ na możliwość określenia poziomu niestabilności i wrażliwości zatrudnienia, które odnoszą się również do pewnych kategorii pracowników atypowych w sektorze mediów, sztuki i rozrywki:

- niewielkie lub żadne bezpieczeństwo zatrudnienia lub ochrony prawnej/konwencjonalnej/kontraktowej nstr. gdy pracownik zdany jest na łaskę swojego pracodawcy (zwolnienie, kontynuacja pracy);
- niezabezpieczony, niski lub niewystarczający dochód nie odzwierciedlający wartości wykonanej pracy w odniesieniu do standardów życia w regionie gdzie praca została wykonana;

- brak możliwości wyboru przez pracownika w zakresie podstawowych warunków pracy (miejsce pracy, opis pracy, czas pracy itp.) ;
- brak właściwej ochrony socjalnej w przypadku bezrobocia, niezdolności do pracy (choroba, wypadek) i wieku;
- niskie standardy bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ograniczony dostęp do możliwości podnoszenia kwalifikacji i szkoleń;
- ograniczona reprezentacja związkowa lub zasięg rokowań zbiorowych (zależnie od kontekstu krajowego).

Prawnicy prawa pracy z MOP potwierdzili na ostatnich spotkaniach eksperckich, że niestandardowe formy zatrudnienia w dużo większym stopniu powodują „deficyty w zakresie godnej pracy”²⁶.

Podczas Globalnego Forum Dialogu nt. Mediów i Kultury (MOP) w trójstronnym dokumencie „Punkty Zgodności” podkreślono, że „podstawowe zasady i prawa w pracy powinny obejmować wszystkich pracowników sektora mediów i kultury bez względu na naturę ich stosunków pracy”²⁷. To właśnie twierdzenie przyświeca działaniom i stanowiskom związków zawodowych opisanych w obecnym raporcie.

Przypisy

- 1 MOP Global Employment Forum-GDFMCS/2014, *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, Wyd. pap, 14-15 Maja 2014, str. 1-2.
- 2 MOP Global Employment Forum-GDFMCS/2014, *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, Wyd. pap, 14-15 Maja 2014, str. 1-2.
- 3 Raport przygotowany przez ICF Consulting Services na zamówienie członków Komitetu Europejskiego Dialogu Społecznego w sektorze usług audiowizualnych w ramach projektu współfinansowanego UE *Analiza europejskiego rynku pracy sektora audiowizualnego i zmieniających się form zatrudnienia i organizacji pracy* (VS 2015/0046).
- 4 Eurostat, *Tatystyki dot. kultury*, wyd. 2016, [online], str. 68. dane w oparciu o charakterystyki dwóch kategorii zawodowych ISCO: „twórcy i artyści sceniczni” (w tym artyści wizualni, muzycy, tancerze, aktorzy, reżyserzy, itp) oraz autorzy, dziennikarze i lingwiści”. Kategorie te opisano jako „artyści i pisarze”. Patrz <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7551543/KS-04-15-737-EN-N.pdf/648072f3-63c4-47d8-905a-6fdc742b8605>
- 5 Eurofound, *Pracownicy samozatrudnieni: stosunki i warunki pracy*, 2010, str. 7.
- 6 Dyrektywa 2010/41/EU Rady i Parlamentu Europejskiego z 7 lipca 2010 dot. stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn wykonujących pracę na zasadzie samozatrudnienia i znosząca Dyrektywę Rady 86/613/EE.
- 7 Eurofound, *Pracownicy samozatrudnieni: stosunki i warunki pracy*, 2010, str. 13.
- 8 Eurofound, *Pracownicy samozatrudnieni: stosunki i warunki pracy*, 2010, str. 5.
- 9 Eurofound, *Reprezentatywność europejskich organizacji partnerów społecznych: sektor audiowizualny*, 2013, str. 4.
- 10 Globalne Forum Dialogu nt. Mediów i Kultury (MOP), *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, Wyd. pap. GD-FMCS/2014, 14-15 Maja 2014, p.17.
- 11 Globalne Forum Dialogu nt. Mediów i Kultury (MOP), *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, Wyd. pap. GD-FMCS/2014, 14-15 Maja 2014, p.17.
- 12 Cytat z wypowiedzi podczas seminarium FIA, UNIMEI, FIM, EUJ dot. rokowań zbiorowych pracowników atypowych, 8 września 2015, Dublin, Irlandia.
- 13 FIA, *Zmiany w karierze tancerza: podręcznik EuroFIA*, Bruksela, 2011, str. 5.
- 14 MOP, Working Paper No. 301, *Stosunki przemysłowe w sektorze mediów i kultury*, 2014, str. 7-9.
- 15 Cfr Schreven, L.; de Rijk, A. 2011 *Kunstenars in breeder perspectief: Kunstenars, kunstopleiding en arbeidsmarkt* (CBS Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen), cyt. na str. 7 w : “Working Paper No. 301, *Stosunki przemysłowe w sektorze mediów i kultury*”, 2014,.
- 16 MOP, Working Paper No. 301, *Stosunki przemysłowe w sektorze mediów i kultury*, 2014, str. 7-9.
- 17 Pełna lista członków dostępna na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPagId=1825&langId=en>

- 18** Badanie zamówione przez partnerów społecznych Unii Europejskiej (UE) w Komitecie Dialogu Społecznego sektora audiowizualnego, reprezentowanych przez CEPI, EBU, EFJ, EURO MEI, FIA, FIAPF i FIM, jako część projektu współfinansowanego przez UE *Analiza europejskiego rynku pracy sektora audiowizualnego i zmieniających się form zatrudnienia i organizacji pracy* (VS 2015/0046). Studium objęło 10 państw członkowskich: Czechy, Danię, Francję, Niemcy, Włochy, Holandię, Polskę, Rumunię, Hiszpanię i Wielką Brytanię.
- 19** Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J., *Acteurs in de spotlight: onderzoek naar de inkomens en de sociaaleconomische positie van professionele Vlaamse acteurs*, Ghent University, 2014.
- 20** MOP Global Employment Forum (GDFMCS/2014), *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, 14-15 Maja 2014.
- 21** MOP Working Paper No. 295, *Stosunki pracy w sektorze mediów*, 2014, str. 27-28.
- 22** MOP Working Paper No. 295, *Stosunki pracy w sektorze mediów*, 2014, str. 27-28.
- 23** MOP Working Paper No. 295, *Stosunki pracy w sektorze mediów*, 2014, cyt. przez Andrew Bibby, str. 29.
- 24** London Metropolitan University dla Komisji Europejskiej, *Studium nad pracą dorywczą i prawami socjalnymi* (VT/2010/084), 2012, str. 49-53.
- 25** London Metropolitan University dla Komisji Europejskiej, *Studium nad pracą dorywczą i prawami socjalnymi* (VT/2010/084), 2012, str. 49-53.
- 26** Wnioski ze spotkania ekspertów ws. Niestandardowych form zatrudnienia, marzec 2015..
- 27** MOP Globalne Forum Dialogu nt. Mediów i Kultury (MOP) - *Punkty Zgodności przyjęte 15 maja 2014.*

Część 2



**Wyzwanie – jak przekształcić usługi
aby odpowiadały potrzebom
atypowych pracowników**

2. Wyzwanie – jak przekształcić usługi aby odpowiadały potrzebom atypowych pracowników

W ostatnich dziesięciu latach związki zawodowe rozważały kierunki zarządzania zmianami jakie zaszły w relacjach pracowniczych. Podjęły wysiłek przystosowania swoich działań tak, aby skuteczniej reprezentować wolnych strzelców i innych pracowników atypowych. Był to główny temat publikacji Europejskiej Federacji Dziennikarzy z 2011 r., w której zauważono, że „związki zawodowe chcą zmienić swoje struktury tak, aby skuteczniej reprezentować pracowników atypowych i wolnych strzelców”¹. Badania prowadzone przez Eurofound² pokazały kilka przykładów strategii i kroków podjętych przez związki zawodowe aby lepiej odpowiedzieć na potrzeby konkretnych kategorii pracowników, które charakteryzują dwa szerokie podejścia do problemu:

- Inicjatywy organizowania na poziomie indywidualnym mogą próbować angażować pracowników poprzez tworzenie sieci lub stowarzyszeń działających na rzecz konkretnych wspólnych celów, w ten sposób znajdując potwierdzenie dla wspólnych interesów i elementów tożsamości;
- Związki zawodowe mogą podkreślić użyteczność bycia członkiem organizacji poprzez dostarczanie usług zarezerwowanych dla członków. Jest to podejście odmienne od tego, gdzie zbiorowe interesy negocjowane są w rokowaniach zbiorowych dla wszystkich pracowników konkretnej jednostki/zakładu. Pracownicy atypowi mogą być jednak w niektórych przypadkach wykluczeni z takich układów zbiorowych.

Powody przystąpienia do związku zawodowego są więc inne dla każdego przypadku: indywidualne członkostwo i zaangażowanie w działania sieciowe i/lub indywidualne korzyści wynikające ze strategii opartych na ochronie interesów³. Modele korzyści indywidualnych powiązane z członkostwem w związku zawodowym nie są nowe. Były one elementem kluczowym strategii organizacji związków zawodowych w większych organizacjach w USA w sektorze mediów i kultury, głównie w Amerykańskim Związku Reżyserów i Amerykańskim Związku Scenarzystów, których koncepcja członkostwa łączy zbiorową reprezentację i silny nacisk na korzyści indywidualne zawierające aktywny udział w dostarczaniu opieki zdrowotnej i systemów emerytalnych swoim członkom, co zostało wynegocjowane w układach zbiorowych w tej branży.

Nowe modele organizacji związków zawodowych okazały się skuteczne z powodu zachęt i szerokiego wachlarza korzyści wynikających z członkostwa, a stworzonych w odpowiedzi na konkretne potrzeby pracowników atypowych, wolnych strzelców i samozatrudnionych. Ta część dokona przeglądu szeregu dobrych praktyk grupując je w dwie główne grupy: przystosowanie usług związków zawodowych wspierających pracowników atypowych oraz stworzenie odpowiedniej struktury dla pracowników atypowych w ogólnych ramach związku zawodowego.

2.1. Przystosowanie usług związków zawodowych wspierających pracowników atypowych

W Unii Europejskiej istnieje kilka związków zawodowych obejmujących lub starających się objąć zarówno układami zbiorowymi jak i indywidualnym wsparciem pracowników atypowych w szeregu kwestii związanych z zatrudnieniem w usługach sektora publicznego i prywatnego, transmisji, produkcji programów, filmu, teatru i sztuki, mediów cyfrowych i wydarzeń scenicznych.

2.1.1. Tworzenie korzyści indywidualnych i usług opartych o interes osobisty pracowników atypowych

To podejście tworzone jest dla pracowników atypowych, którzy mogą mieć dostęp do związkowych usług prawnych w kwestiach związanych z pracą jak też poza nią. W tym aspekcie usługi prawne mogą obejmować zarówno problematykę zatrudnienia jak np. złamanie warunków umowy, dyskryminację, niesłuszne zwolnienie, równość płacy, czas pracy itp. Usługi dodatkowe dla samozatrudnionych mogą również obejmować negocjacje umów. Są również przykłady dostosowanych indywidualnie usług ubezpieczeniowych dla członków związku zawodowego. Pakiety ubezpieczeniowe są szczególnie adresowane do pracowników atypowych i mogą obejmować kwestie odpowiedzialności cywilnej, ale też inne typy ryzyka jak np. choroba, przerwanie działalności, wypadki itp. Te usługi to bardzo praktyczna forma wsparcia dla pracowników atypowych oferowana przez związki zawodowe.

Poniższa ramka pokazuje jak branżowy związek BECTU w Wielkiej Brytanii stworzył i przystosował swoją ofertę aby lepiej odpowiadać na potrzeby rosnącej liczby samozatrudnionych będących członkami organizacji.

Ramka 1

Zestaw specjalnych usług dla wolnych strzelców (BECTU, Wielka Brytania)

Brytyjski Związek Pracowników Transmisji, Rozrywki, Kinematografii i Teatru⁴ liczy ok. 25 tysięcy członków zatrudnionych w transmisji, filmie, teatrze i mediach interaktywnych. W 2015r. z tej liczby 57% było pracownikami atypowymi, przede wszystkim w strukturze wolnych strzelców, filmu i produkcji TV i teatru. Jak opisano w części 1 tego podręcznika, różnorakie formy stosunków pracy są złożone i obejmują różne statusy i zasady podatkowe. W ujęciu ogólnym w Wielkiej Brytanii są trzy formy stosunku pracy: zatrudniony, pracownik, i samozatrudniony lub wolny strzelec. Samozatrudnieni i wolni strzelcy nie mają żadnej ochrony przed niesłusznym zwolnieniem; żadnych praw do płatnego urlopu macierzyńskiego czy chorobowego czy do odprawy. Kategoria „pracownik” objęta jest pewnymi elementami ochrony prawnej jak krajowa płaca minimalna, limit czasu pracy, płatny urlop, ochrona przed dyskryminacją i prawo do reprezentacji na przesłuchaniu dyscyplinarnym lub odszkodowawczym. BECTU oferuje pomoc zarówno przy rokowaniach zbiorowych jak też indywidualną pomoc członkom w szeregu kwestii w sektorze zarówno prywatnym jak i usług publicznych, transmisji, produkcji programów, filmie, teatrze i sztukach, mediach cyfrowych i występach scenicznych.

Wszyscy członkowie BECTU mają dostęp do związkowych usług prawnych w zakresie problemów w miejscu pracy i poza nim. Usługi prawne obejmują kwestie zatrudnienia, w tym

złamanie umowy, dyskryminację, niesłuszne zwolnienie, równą płacę i czas pracy. Ponadto stworzono całodobową prawną linię telefoniczną oferującą porady prawne w zakresie wszystkich nie związanych z zatrudnieniem kwestii, jak np. własność, rozwód czy dług. Istnieje również specjalny pakiet ochronny, w tym prawo do konsultacji z „Listą Zapytań Wstępnych” (jest to usługa tylko dla członków związku oferująca informacje o pracodawcach pozostających w sporze z innymi członkami BECTU z powodów postępowania tych pracodawców), dostęp do sądów niższego szczebla (małe roszczenia) lub finansowanych przez związek postępowań w wyższej instancji sądowej.

BECTU oferuje również dostęp do szeregu indywidualnych usług ubezpieczeniowych zaprojektowanych według potrzeb członków. Pakiety ubezpieczeniowe są adresowane szczególnie do wolnych strzelców w branży mediów i obejmują ubezpieczenia OC (składka 30 EUR rocznie obejmuje ryzyko do 13,9 milionów EUR). Inne typy ryzyka również są ujęte, jak np. choroba, przerwanie działalności, wypadki itp. Innym dużym obszarem jest oferta szkoleń, gdzie BECTU oferuje programy szkoleniowe dla wolnych strzelców na różnych etapach kariery.

Więcej informacji można znaleźć na <https://www.bectu.org.uk/>

2.1.2. Dostęp do szkoleń i rozwoju kwalifikacji dla pracowników atypowych

Z uwagi na zmiany spowodowane rozwojem technologii w sektorze mediów szkolenia mają bardzo wysokie znaczenie. Raport OECD z 2010r. opisujący wpływ internetu na publikację wiadomości również odniósł się do problematyki szkoleń: „Podnoszenie kwalifikacji dziennikarzy, którzy coraz częściej muszą być dziennikarzami multimedialnymi, jest kluczowe dla utrzymania wysokiej jakości dziennikarstwa. Przedsiębiorstwa medialne muszą intensywnie inwestować we wszechstronność pracowników”⁵. W tym kontekście edukacja dziennikarzy, a szczególnie dziennikarstwa przedsiębiorczego w nowym ekosystemie medialnym jest również coraz większa, więc związkowa oferta szkoleń jest kolejnym obszarem gdzie związki zawodowe mogą pomóc pracownikom atypowym. Związki zawodowe mogą proponować szereg usług doradczych i szkoleniowych w obszarze zawodowym. Programy takie można szczegółowo dopasować do potrzeb pracowników atypowych na wielu poziomach i etapach ich kariery.

Poniższa ramka pokazuje jak Związek Dziennikarzy Holandii odpowiada na innowacje w dostarczaniu usług w strukturach medialnych w zakresie szkoleń zawodowych, zmian organizacyjnych, trwałości zatrudnienia i przyszłego rozwoju zawodu.

Ramka 2

Nowa idea szkoleń specjalnie dla pracowników atypowych – Związek Dziennikarzy Holandii (NVJ)

Obecnie w Holandii jest około 15 tysięcy dziennikarzy, z czego ok. 5,6 tysiąca to wolni strzelcy. NVJ ma 7,5 tys. członków, z czego 2,5 tys. to wolni strzelcy. Ogólny mandat NVJ to reprezentowanie zbiorowych i indywidualnych interesów członków związku.

W kontekście gwałtownie zmieniającej się sytuacji, zdominowanej rozwojem nowych cyfrowych mediów i spadających przychodów z reklamy, dziennikarzy dotknął kryzys i recesja. Między 2013-2014 ponad 3 tys. dziennikarzy straciło pracę i zostało zmuszonych do szukania innego zajęcia. Wskutek bezrobocia rynek wolnych strzelców się rozrósł. W odpowiedzi na tą sytuację NVJ zdecydował się na stworzenie struktury szkoleniowej, Akademii NVJ, której celem jest oferowanie kluczowych programów szkoleniowych ułatwiających rozwój zawodowy dziennikarzy na każdym etapie ich kariery. Programy szkoleniowe Akademii NVJ obejmują kluczowe przedmioty związane z zawodem dziennikarza jak przedsiębiorczość, budowanie marki osobistej, edukacji ustawicznej i kompetencji cyfrowych.

W 2014r. przeprowadzono ponad 75 kursów dla ok. 1000 uczestników. Programy szkoleniowe stworzono specjalnie dla wolnych strzelców i skupiają się na obsłudze mediów społecznych (Facebook, Twitter czy LinkedIn) przez dziennikarzy, pisanie do sieci, zarządzanie społecznością, dziennikarstwo danych czy rozwój stron internetowych. Tworzone są również specjalistyczne kursy, jak np. bezpieczeństwo nuklearne czy kurs dla dziennikarzy pracujących w strefie wojny.

Pytania skierowane do członków wykazały potrzebę eliminacji rozbieżności między oferowanymi programami edukacyjnymi a codzienną praktyką. Wskazano również na rosnące potrzeby w zakresie zarządzania karierą i kwalifikacji cyfrowych.

Skłoniło to NVJ do dalszego rozwoju oferty szkoleniowej i podnoszenia jej jakości. Celem tego podejścia było stworzenie możliwości partnerstwa z instytucjami branżowymi, związkami zawodowymi, organizacjami branżowymi ale też z firmami zarządzającymi czy księgowymi (KPMG). Przykładowo związek zawodowy FNV KIEM sfinansował kursy prowadzone przez Akademię NVJ dla stu samozatrudnionych pracowników z sektora sprzedaży, marketingu, zasobów ludzkich i informatyki.

Akademia NVJ próbuje również wspomagać innowacyjność w dostarczaniu usług w strukturach medialnych odpowiadając na takie problemy jak zmiany organizacyjne, trwałość zatrudnienia i rozwój zawodu w przyszłości. NVJ skorzystał z finansowania rządowego aby wzmocnić swoje usługi dla członków, na promocję trwałości zatrudnienia poprzez szkolenia, zarządzanie karierą i projekty nakierowanie na utrzymanie zatrudnienia udostępniono 600 milionów euro. Dla ponad 200 samozatrudnionych dziennikarzy stworzono specjalne programy przedsiębiorczości. Innym obszarem działania organizacji jest aktywne tworzenie miejsc pracy: związek negocjuje staże zawodowe dla młodych dziennikarzy i pomógł stworzyć prawie 100 płatnych miejsc pracy w mediach drukowanych. Jednym ze skutków tej działalności był wzrost liczby członków. Ułatwienie dostępu do programów szkoleniowych ma wielkie znaczenie dla rozwoju dziennikarstwa, zarówno dla dziennikarzy zatrudnionych jak i wolnych strzelców, i zdaniem NVJ ten typ usług powinien być stałym elementem układów zbiorowych. Akademia NVJ chce stać się wiodącym centrum edukacyjnym w branży medialnej.

Więcej informacji można znaleźć na <https://www.nvj.nl/home>

2.1.3. Przystosowanie usług doradczych do potrzeb pracowników samozatrudnionych

Związki zawodowe zwykle wspierają swoich członków w kwestiach związanych z zatrudnieniem na umowę o pracę i stawkami płacy w procesie rokowań zbiorowych. Coraz częściej związki zawodowe obejmują takim wsparciem i poradnictwem w procesie negocjacji indywidualnych kontraktów. Ich głęboka wiedza na temat branż, w których działają daje im bardzo silny mandat do oferowania tych usług. Poniższy przykład ilustruje, jak Związek Muzyków Finlandii stworzył własne usługi doradcze jako mechanizm wspierający muzyków w lepszym negocjowaniu umów.

Dodatkowe usługi oferowane przez związki zawodowe, oprócz opisanych powyżej, zawierają też taką pomoc jak darmowy transport publiczny, wsparcie finansowe przy sporach prawnych, specjalne "karty stażysty", specjalne składki ubezpieczeniowe wliczone w wysokość składki członkowskiej, w tym ubezpieczenia w podróży, czy rabaty na specjalistyczne usługi (zniżki na wypożyczenie samochodu, rabaty na telefony i internet, ubezpieczenia itp.), wczasy i inne formy wypoczynku.

Ramka 3

Wspieranie i wzmacnianie indywidualnych negocjacji umów – Związek Muzyków Finlandii

Związek Muzyków Finlandii to niewielka organizacja zrzeszająca 3300 członków. Finlandia ma duże tradycje związkowe i 100% muzyków klasycznych zatrudnionych na pełny etat jest członkami związku. Około 50% muzyków samozatrudnionych również jest członkami związku. Jakkolwiek rokowania zbiorowe wciąż odgrywają dominującą rolę w działaniach związku, który jest stroną w 30 układach zbiorowych, to osiągnięcie satysfakcjonujących rezultatów w tym procesie jest coraz trudniejsze. Ponadto cięcia budżetowe są ciągłym zagrożeniem dla trwałości zatrudnienia w branży zdominowanej przez finansowane z budżetu instytucje kulturalne. W tym bardzo konkurencyjnym środowisku wolnym strzelcom jest trudniej znaleźć pracę.

Związek Muzyków Finlandii zrozumiał konieczność stworzenia uzupełniających usług i narzędzi, które odpowiedziałyby na zmieniające się potrzeby swoich członków.

Przykładami na takie działanie jest np. tworzenie zespołowych umów ułatwiających i obniżających koszty wynajmu sprzętu nagłaśniającego, dostępu do miejsc prób i wsparcia lokalowego artystów. Związek również szuka sposobu na stworzenie możliwości wypożyczenia starych instrumentów. Badania przeprowadzone przez związek wykazały, że muzycy obecnie bardziej są zainteresowani takimi właśnie działaniami niż tradycyjnym prowadzeniem rokowań zbiorowych.

Jest jedna usługa, która w ciągu ostatnich 20 lat znacznie zyskała na wadze i rozrosła się – to indywidualne konsultacje kontraktowe. Konsultacje prawne dotyczą w tym wypadku bardzo różnych typów kontraktów. O ile zdecydowaną większość stanowią kontrakty nagraniowe, inne ich rodzaje obejmują kwestie managementu lub kontraktów z wydawcami

muzyki. Jeszcze inne konsultacje dotyczą umów z agencjami artystycznymi reprezentującymi artystów w dziedzinie występów scenicznych. Związek zawodowy zasadniczo oferuje doradztwo prawne opiniując czy dany kontrakt jest akceptowalny a płaca sprawiedliwa w porównaniu do standardów w branży. Doradztwo może również dotyczyć zerwania kontraktu i związanych z tym działań prawnych jeśli byłaby taka potrzeba.

Indywidualne konsultacje kontraktów finansowane jest ze składek członków związku zawodowego, i nie niosą ze sobą żadnych innych pośrednich lub bezpośrednich kosztów. Ta usługa jest również dostępna dla muzyków spoza związku zawodowego, muszą jednak oni zapłacić składkę członkowską za sześć miesięcy wstecz. Związek nie sugeruje sztywnych stawek czy warunków kontraktów, a raczej doradza członkom czy warunki kontraktu są sensowne w odniesieniu do siły negocjacyjnej poszczególnych członków. Związek buduje historię kontraktów zawieranych z największymi pracodawcami, jak np. Universal, co daje wgląd w praktyki negocjacyjne poszczególnych firm np. w zakresie tantiem czy innych warunków kontraktów. Członkowie mogą również poprosić o pomoc przy prowadzeniu negocjacji, ale wykracza to poza zwykłe doradztwo prawne i staje się usługą biznesową. Fiński Związek Muzyków, który doradzał przy ponad 2000 kontraktów jest ostrożny przy wchodzeniu na ten obszar i raczej pozostawia go indywidualnym decyzjom i praktykom członków.

Więcej informacji można znaleźć na <http://www.muusikkojenliitto.fi/english.html>

2.2. Stworzenie struktury dla pracowników atypowych w ogólnych ramach związku zawodowego

Ten podrozdział pokaże w jaki sposób związki zawodowe z Włoch, Niemiec i Szwecji stworzyły specjalne struktury organizacyjne dla pracowników atypowych. Struktury te stworzone są specjalnie dla potrzeb pracowników atypowych i oferują usługi stworzone specjalnie dla nich.

2.3. Wyzwania dla przyszłości

W świetle skutków jakie przynosi deregulacja rynków pracy i systemów ochrony socjalnej w obszarze stosunków pracy w sektorze mediów i rozrywki, przed związkami zawodowymi jest wiele wyzwań. Związki zawodowe muszą przystosować się wewnętrznie i organizacyjnie tak, aby móc odpowiadać na różnorodne potrzeby członków, którzy wykonują pracę na podstawie różnorodnych form zatrudnienia (standardowe umowy, umowy atypowe i samozatrudnieni). W tym zakresie pozyskiwanie pracowników atypowych wymusza szczególne podejście do członków związku biorące pod uwagę konieczność pogodzenia różnych interesów i potrzeb różnych grup pracowników, i tylko w ten sposób możliwe będzie zbudowanie silnego ruchu społecznego. Z organizacyjnego punktu widzenia sporym problemem jest kwestia zasobów finansowych potrzebnych związkom zawodowym do poszerzenia zakresu swoich działań. Pracownicy związków zawodowych musi też być wyposażony w kompetencje umożliwiające pracę z różnymi profilami i specyficznymi potrzebami pracowników atypowych.

Ramka 4

Nowe typy pracowników – reprezentowanie pracowników atypowych i prekariatu – Nidil CGIL Włochy

Nidil został założony w 1998r. jako odpowiedź związku zawodowego CGIL na reformę włoskiego rynku pracy (tzw. Pakiet TREU⁶). Reforma ta wprowadziła nowe formy pracy do włoskiego kodeksu pracy: koordynowana i trwała współpraca (*lavoro parasubordinato [para-zatrudnienie]*), praca tymczasowa (*lavoro interinale*), nazywana obecnie kontraktami przejściowymi (*somministrazione interim*).

O ile wcześniej dominującym typem umowy o pracę była umowa na czas nieokreślony (*lavoro subordinato a tempo indeterminate*), to Pakiet TREU miał na celu wprowadzić do włoskiego rynku pracy większą elastyczność. Otworzyło to drogę do deregulacji całego rynku pracy i skutkowało masowym nadużywaniem nowych kontraktowych form zatrudnienia. W tym kontekście CGIL (Generalna Konfederacja Pracy Włoch) zdecydowała się stworzyć Nidil, specjalny dział monitorujący i badający rozwój sytuacji po wprowadzeniu reform rynku pracy. W 2002r. kiedy rozpoczęły się rozmowy i negocjacje kolejnej wielkiej reformy rynku pracy, CGIL zdecydował się na formalizację reprezentacji pracowników o statusie para-zatrudnionych i pracowników tymczasowych poprzez transformację Nihil w autonomiczną federację.

We Włoszech obecnie jest ok. 4 milionów pracowników o niestabilnym statusie. Około 260 tys. z tych atypowych pracowników ma umowy tymczasowe, zwykle na czas określony (*contratti di somministrazione, prevalentemente a tempo determinate*). Około 1,5 miliona pracowników ma status para-zatrudnionych. Ponadto masowa jest praca w szarej strefie, na czarno, niektóre badania mówią nawet o 4 milionach pracowników w sektorze nieformalnym. Nihil GGIL liczy dziś

ok. 72 tys. członków, zwykle pracowników bezrobotnych lub dorywczych. Około 10% to pracownicy tymczasowi a kolejne 10% ma status para-zatrudnionych.

Z organizacyjnego punktu widzenia, Nidil CGIL ma biuro w każdej włoskiej prowincji a centrala krajowa wspiera wszystkie lokalne projekty i inicjatywy. Organizacja pracuje na rzecz poprawy warunków pracy samozatrudnionych i innych pracowników wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia. Nidil CGIL był również zaangażowany w walkę z nadużyciami przepisów wprowadzonych przez reformy rynku pracy. Ta akcja przybrała formę rokowań zbiorowych na szczeblu lokalnym i krajowym, dzięki którym Nidil odniósł sukces w transformowaniu pracowników o statusie para-zatrudnionych w pracowników o bezterminowych umowach o pracę w ramach Krajowej Umowy o Pracę wraz z odpowiednimi dla niej prawami. Nidil CGIL promuje również działania prawne przeciw pracodawcom, którzy wykorzystują fałszywe samozatrudnienie i stara się tam gdzie to możliwe do transformacji tych form w klasyczne formy zatrudnienia. W zakresie pracowników agencyjnych od 1998r. Nidil CGIL jest sygnatariuszem krajowego układu zbiorowego, odnawianego od tamtego czasu trzykrotnie (ostatnio w 2013r.) Nidil CGIL pracuje również nad nowym Statusem Pracownika, którego elementami jest szereg praw powszechnych dla wszystkich pracowników bez względu na ich formę zatrudnienia, a które mają być dostosowane do potrzeb i specyfiki samozatrudnionych.

Więcej informacji można znaleźć na www.nidil.cgil.it

Ramka 5

Usługi biznesowe, Szwedzki Związek Muzyków

Szwedzki Związek Muzyków utworzył agencję serwisową AMA, która umożliwia związkowi zawodowemu występowanie jako "organizacja ogólna pracodawców" dla muzyków samozatrudnionych. Usługa ta umożliwia im dostęp do pewnych korzyści wynikających ze statusu "zatrudnionego", szczególnie w zakresie zasiłków dla bezrobotnych w okresie gdy muzycy nie mają pracy⁸.

AMA podpisała układ zbiorowy ze Szwedzkim Związkiem Muzyków aby zapewnić, że warunki płacy są zgodne ze standardami w branży. AMA zapewnia konieczne usługi administracyjne (zarządzanie kontraktem i wystawianie faktur wobec możliwego pracodawcy), oraz dokonuje wypłat zarobków po odliczeniu podatków. Inny typ usług oferowany jest muzykom, którzy wolą prowadzić własną działalność jako samozatrudnieni. Mogą oni skorzystać z „usług biznesowych” (*Företagarservice*). Członkowie płacą połowę normalnych

składek związkowi, a drugą połowę przeznaczają na konkretny *Företagarservice*, przy czym ta część składki może być odliczona od dochodów dla tych członków, którzy się w tej organizacji zarejestrowali.

Ten typ usług odniósł spory sukces i związek będzie musiał dokonać pewnych zmian organizacyjnych aby sprostać wielkiemu zainteresowaniu tą usługą i jej rozwojowi. Szwedzki Związek Muzyków prowadzi również osobne przedsiębiorstwo (prawnicy branży rozrywkowej), którego celem jest uzupełnienie usług oferowanych na rynku komercyjnym, a który oferuje pomoc członkom w zakresie ich działalności gospodarczej. Związek ten oczywiście nadal reprezentuje swoich członków w innych obszarach swojej działalności.

Więcej informacji można znaleźć na <https://www.facebook.com/musikerforbundet>

Ramka 6

Wyspecjalizowana struktura dla wolnych strzelców – mediafon Niemcy

Mediafon uruchomiono jako inicjatywę – mikroprzedsiębiorstwo wspierane przez federalne ministerstwo nauki i edukacji od 2002r. Idea rozwinięta i zbudowana w oparciu o wcześniejsze doświadczenia ver.di⁹ z różnych projektów tworzonych z myślą o wolnych strzelcach. Koncept mediafon oparty jest na informacji, tworzeniu sieci i zasobów wiedzy w ramach jednej platformy obejmującej pełny zakres statusu zatrudnienia i kwestii związanych z pracą dla wszystkich wolnych strzelców i samozatrudnionych. Początkowo tworzony był dla sektora mediów, kultury i występów scenicznych, obecnie obejmuje wszystkie branże reprezentowane przez ver.di. Jego celem jest wykorzystanie całego doświadczenia związkowego i wiedzy do tworzenia nowych rodzajów usług związkowych dla członków oraz pozwala generować dodatkowe przychody od klientów nie będących członkami związku zawodowego. Innym z celów projektu jest podniesienie transparentności w kwestii statusu wolnych strzelców i samozatrudnionych. Mediafon chce również ułatwić współpracę między poszczególnymi grupami interesariuszy, badaczy i organy polityczne.

Wśród oferowanych usług są: informacje dot. pracy, wsparcie dla sieci kontaktów i techniki marketingu osobistego. Mediafon specjalizuje się w ekspertyzie w szerokim zakresie spraw ważnych dla wolnych strzelców i samozatrudnionych, czy to w aspektach prawnych, marketingowych, finansowych czy czysto administracyjnych. Korzystający z usług mediafon mają dostęp do trzech typów wyspecjalizowanych usług: centrum eksperckiego, gdzie mają kontakt z innymi uczestnikami platformy (czyli inni członkowie organizacji mający szerokie doświadczenie zawodowe jako samozatrudnieni); interaktywnej strony internetowej z bazą danych, gdzie można

znaleźć pożądane informacje lub zamieścić pytania związane z prowadzoną działalnością; i 800-stronicowy podręcznik online dla samozatrudnionych, który jest zbiorem wszystkich specjalistycznych informacji istotnych dla prowadzącego działalność w oparciu o samozatrudnienie. Informacje te mogą np. dotyczyć wszystkich koniecznych kroków i procedur otwierających działalność w ramach samozatrudnienia z prawnego, finansowego i administracyjnego punktu widzenia, wraz z szeregiem kwestii związanych z codziennym zarządzaniem taką działalnością, jak zarządzanie kontaktami z klientem, wystawianiem faktur czy nieuregulowaniem płatności przez klienta.

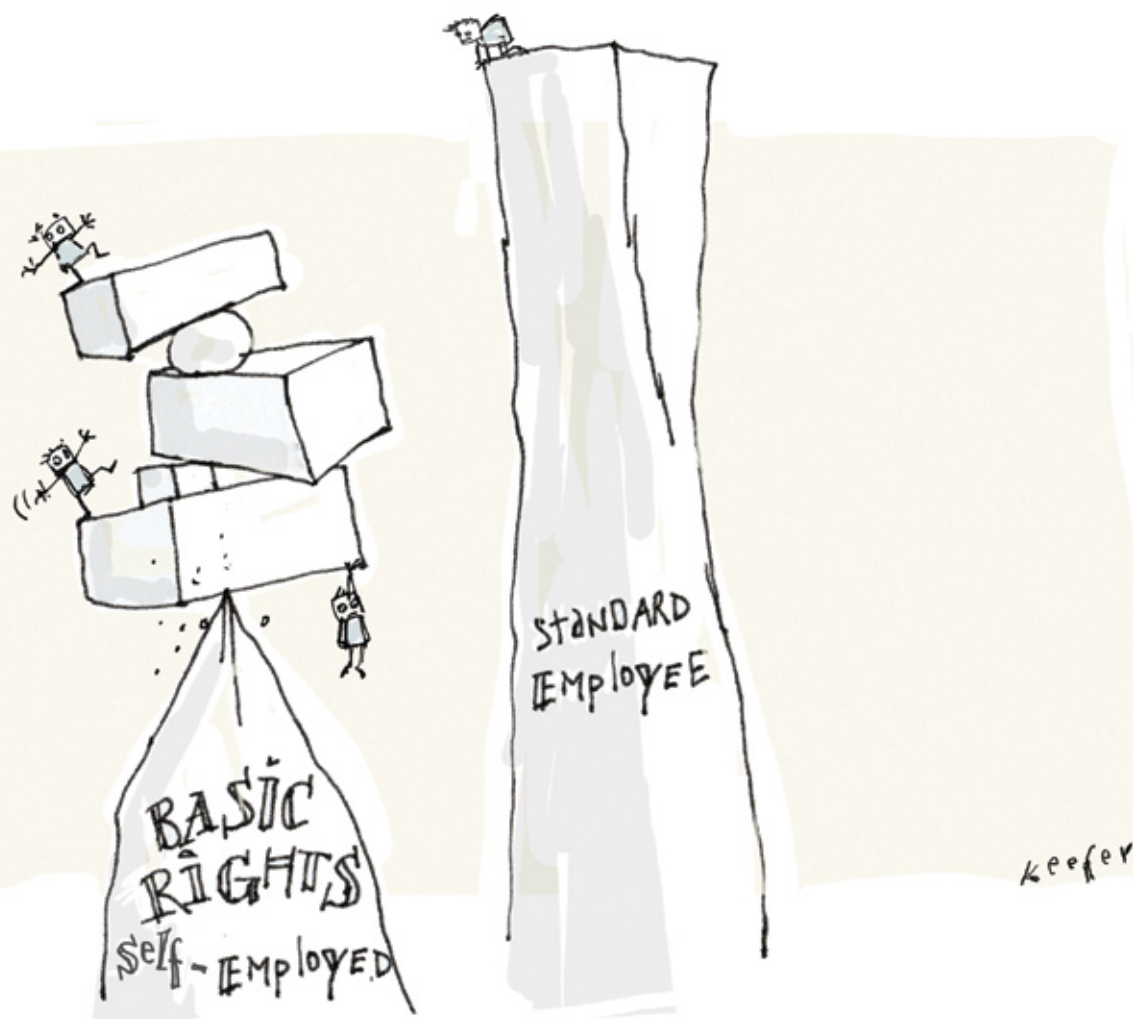
Mediafon oferuje również analizę wartości rynkowej samozatrudnionych profesjonalistów w branży. Interaktywna baza danych umożliwia członkom pozyskanie informacji o standardowych stawkach i opłatach w wielu sektorach. Wiadomości on-line i biuletyn informacyjny oferują wgląd w bieżące sprawy i rozwój sytuacji w sektorze mediów i kultury. Platforma internetowa mediafon oferuje też możliwość prezentacji własnego profilu użytkownika i wewnętrzny intranet dla usług konsultacyjnych. Usługi dostarczane przez mediafon z biegiem lat coraz lepiej odpowiadają potrzebom pracowników atypowych, którzy szczególnie doceniają możliwość szybkiego do nich dostępu, odzwierciedlają potrzeby i priorytety grupy docelowej, dostarczają właściwych narzędzi i wiedzy i mają wyraźnie wysoką wartość. Usługi te dają wyraźną przewagę ver.di wśród organizacji związkowych.

Więcej informacji można znaleźć na projektleitung@mediafon.net, info@mediafon.net.

Przypisy

- 1 Międzynarodowa Federacja Dziennikarzy, *Managing Change Innovation and Trade Unionism in the News Industry*, Belgia, 2011.
- 2 Eurofound, *Związkowe strategie pozyskiwania nowych grup pracowniczych*, 2010, pp.20-21.
- 3 Eurofound, *Związkowe strategie pozyskiwania nowych grup pracowniczych*, 2010, pp.20-21.
- 4 BECTU, *Korzyści i usługi dla członków, w tym BECTU Plus*, zob. <https://www.bectu.org.uk>
- 5 MOP Global Employment Forum (GDFMCS/2014), *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, Wyd. pap, 14-15 Maja 2014, str. 3-4.
- 6 Były włoski Minister Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Tiziano Treu, zapoczątkował reformy rynku pracy w 1997r.
- 7 Para-zatrudnienie to termin prawny definiujący tych pracowników, którzy nie są ani zatrudnieni ani samozatrudnieni. Istnienie takiej kategorii pracowników tworzy szarą strefę dla pracodawców, którzy mogą wybrać najkorzystniejsze ekonomicznie rozwiązanie prawne a nie takie, które opowiada rzeczywistej formie działalności zarobkowej
- 8 Wg. najnowszych informacji agencja wypłacająca zasiłki dla bezrobotnych zaczyna kwestionować rolę AMA i innych podobnych instytucji klasyfikując w ten sposób muzyków jako samozatrudnionych.
- 9 ver.di jest skrótem od *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft [Zjednoczony Związek Sektora Usług]*.

Część 3



Podstawowe prawa socjalne pracowników atypowych

3. Podstawowe prawa socjalne pracowników atypowych

Jak pokazano w części 1, pracownicy atypowi napotykają na wiele przeszkód na drodze do praw pracowniczych i ochrony socjalnej. Międzynarodowa Organizacja Pracy uznała, iż „niestandardowe formy zatrudnienia generują więcej przypadków łamania zasad godnej pracy”. Przypadki te są szczególnie powiązane z jednym lub kilkoma aspektami pracy: (1) będące w toku przemiany na rynku pracy; (2) zróżnicowanie płacowe; (3) dostęp do zabezpieczeń socjalnych; (4) warunki pracy; (5) szkolenia i rozwój kariery; (6) bezpieczeństwo i higiena pracy; (7) wolność związkowa i rokowania zbiorowe¹. Jeśli związki zawodowe mają dokonać zmian w tym zakresie, to trzeba mieć na względzie szeroki zasięg ram prawnych i politycznych, prawa jakimi mają być objęci pracownicy atypowi oraz wagę kodeksową tych praw.

3.1. Szerokie ramy prawne

Prawo Unii Europejskiej w stosunku do pracowników atypowych opiera się na dwóch instrumentach. Pierwszym jest wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989r. (zwana dalej Kartą Wspólnotową), a drugim jest Karta Praw Podstawowych z 2000r. Karta Wspólnotowa, przyjęta w 1989r. ustanowił podstawowe zasady, na których opiera się europejski modela prawa pracy. Obejmuje on następujące obszary:

- swobodny przepływ pracowników;
- zatrudnienie i wynagrodzenie;
- poprawa warunków pracy;
- ochrona socjalna;
- wolność związkowa i rokowania zbiorowe;
- szkolenie zawodowe;
- równe traktowanie kobiet i mężczyzn;
- informacja, konsultacja i partycypacja pracowników;
- bezpieczeństwo i higiena pracy;
- ochrona dzieci, młodzieży, osób starszych i niepełnosprawnych.

Te prawa socjalne stanowią fundament praw wspólnych dla wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej. Zapisy Karty Wspólnotowej zostały utrzymane w Traktacie Lizbońskim (Art. 151 Traktatu o Funkcjonowaniu UE) i w Karcie Praw Podstawowych. O ile Karta Wspólnotowa z 1989r. była bardziej deklaracją nie wiążącą prawnie, to towarzyszył jej Program Działań zawierający szereg inicjatyw legislacyjnych w zakresie zatrudnienia, których celem było odniesienie się do konkretnych kategorii pracowników atypowych. Na szczelbu unijnym legislacja dotycząca pracy w niepełnym wymiarze, na czas określony i tymczasowej przyznała szereg praw pracownikom zatrudnionym w ten sposób – to jest poprzez zapisy przyjęte w Dyrektywie Rady 99/70/EC z 28 czerwca 1999 o pracy na czas określony, oraz w Dyrektywie Rady 2008/104/EC o agencjach pracy tymczasowej. Te dyrektywy ponowiły ustalenia ramowe zawarte przez europejskich partnerów społecznych i od tego czasu zostały przyjęte w krajowych systemach legislacyjnych państw członkowskich UE.

Celem tych regulacji było zagwarantowanie praw pracowników o niestandardowych formach zatrudnienia, w oparciu o zasadę niedyskryminacji i równego traktowania pracowników². Ponadto Dyrektywa 2010/41/EU o stosowaniu zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn wykonujących pracę w oparciu o samozatrudnienie zawiera nowe zapisy dotyczące walki z dyskryminacją, tworzenia działalności biznesowej, ochrony socjalnej i macierzyństwa³.

Karta Praw Podstawowych UE z 2000r. obejmuje szeroki zakres praw podstawowych. Niektóre z nich mają również swoje miejsce w Karcie Wspólnotowej. Istotne z naszego punktu widzenia artykuły Karty Praw Podstawowych UE to przede wszystkim:

- Art. 12: Wolność związkowa;
- Art. 15: Wolność wyboru zawodu i prawo do podjęcia zatrudnienia, poszukiwania pracy w krajach członkowskich, przy czym osoby z państw trzecich mają prawo do pracy w takich samych warunkach;
- Art. 21: Brak dyskryminacji na jakiegokolwiek podstawie;
- Art. 23: Równość kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach, w tym zatrudnieniu, pracy i płacy;
- Art. 27: Prawo do informacji i konsultacji dla pracowników i ich przedstawicieli;
- Art. 28: Prawo do rokowań zbiorowych i strajku;
- Art. 30: Ochrona przed bezprawnym zwolnieniem;
- Art. 31: Prawo do dobrych i sprawiedliwych warunków pracy, maksymalnego wymiaru czasu pracy, przerw w pracy i urlopów.

3.2. Fundamentalne prawa socjalne i chimera „flexicurity”

W centrum etosu Unii Europejskiej leży idea mówiąca, że efektywność ekonomiczna i prawa pracownicze wzajemnie się wzmocniają. Dyrektywy o pracy w niepełnym wymiarze i na czas określony są przykładami na próbę pogodzenia efektywności gospodarczą z prawami. Dyrektywy te stworzono aby wzmocnić ideę „flexicurity”, która jest istotnym elementem polityki zatrudnienia UE, łączącą elastyczność (flexibility) dla biznesu z bezpieczeństwem (security) dla pracowników. Jednakże skuteczność flexicurity jako metody wzmocnienia ochrony pracowników została zakwestionowana, gdyż została ona wykorzystana jako narzędzie podnoszenia efektywności ekonomicznej kosztem praw pracowniczych. Dyrektywy zawierają konkretne prawa (prawo do równego traktowania), które powinny wzmocniać ochronę pracowników i neutralizować niektóre negatywne skutki projektu flexicurity. Uchwała Parlamentu Europejskiego z 6 lipca 2010r. „Umowy nietypowe, zabezpieczenie kariery zawodowej i nowe formy dialogu społecznego” uznała wyzwania stojące przed europejskimi rynkami pracy w zakresie zatrudnienia atypowego. Wezwała ona do ponownego przemyślenia flexicurity w świetle kryzysu, aby ułatwić zarówno wzrost produktywności jak i jakość miejsc pracy poprzez zagwarantowanie bezpieczeństwa i ochronę zatrudnienia i praw pracowniczych. Dodatkowo uchwała ta mówi, że „segmentacja rynku pracy musi zostać przezwyciężona przed oddaniem wszystkim pracownikom równych praw i inwestowanie w tworzenie miejsc pracy, podnoszenie kwalifikacji i kształcenie ustawiczne; wszystkie więc kraje członkowskie wzywa się do eliminacji niechronionego zatrudnienia”⁴.

3.3. Działania związków zawodowych promujące i broniące podstawowych praw pracowniczych i socjalnych

Działania związków zawodowych w sferze ochrony pracowniczych praw socjalnych są rozległe i złożone. Niemniej głównym podejściem jakie powinno dominować w związkowej strategii dla pracowników atypowych powinno być zabezpieczenie zharmonizowanego fundamentu podstawowych praw socjalnych dla pracowników atypowych, a szczególnie samozatrudnionych, we wszystkich państwach członkowskich UE. Tu rodzi się kwestia nie tylko zapewnienia funkcjonowania mechanizmów dialogu społecznego na rzecz pracowników atypowych, co oznacza objęcie ich działaniem układów zbiorowych, ale też zapewnienie właściwego wdrażania podstawowych międzynarodowych standardów pracy, zasady równości traktowania oraz zasad antydyskryminacyjnych jako „podstawowych dóbr publicznych” dla wszystkich pracowników. Właściwa implementacja europejskich mechanizmów regulacyjnych przyjętych w celu ochrony pracowników atypowych poprzez Dyrektywę 97/81/EC o pracy w niepełnym wymiarze oraz Dyrektywę 1999/70/EC o pracy na czas określony są przykładami takich działań. Zgodnie ze standardami MOP i europejskim prawem pracy główne obszary aktywności związków zawodowych na rzecz praw pracowników atypowych odnoszą się do kontekstu regulującego kwestie stosunków pracy i dialogu społecznego na szczeblu krajowym. Należy tu rozważać szereg działań związków zawodowych, które mogą być prowadzone równoległe, jak np.:

- odniesienie do praw pracowniczych i rokowań zbiorowych dla pracowników atypowych;
- rozwijanie strategicznych informacji o prawie i orzecznictwie, które pomogą w lepszym wdrażaniu standardów MOP chroniących wszystkich pracowników;
- wywieranie wpływu na proces legislacyjny poprzez dialog społeczny i akcje związkowe na szczeblu branżowym i międzybranżowym;
- organizowanie pracowników atypowych poprzez dostarczanie zaadresowanych do nich usług;
- prowadzenie kampanii medialnych wpływających na opinie publiczną;
- budowanie koalicji ponadbranżowych i z innymi ruchami społecznymi i grupami interesu.

IW Manifeście Podstawowych Praw Socjalnych z 2013r.⁵, eksperci międzynarodowych praw związkowych wraz z 600 prawnikami z dziedziny pracy i praw socjalnych ponowili swoje zobowiązanie wobec Unii Europejskiej i jej instytucji do respektowania i propagowania podstawowych praw socjalnych zagwarantowanych w wiążącej prawnie Karcie Praw Podstawowych UE (Artykuł 51 par. 1 CFREU), a w szczególności prawa do rokowań zbiorowych i strajku w rozumieniu zgodnym z odpowiednimi Konwencjami MOP ratyfikowanymi przez wszystkie państwa członkowskie UE (Artykuł 53 CFREU), ochrony przed bezprawnym zwolnieniem oraz bezpieczeństwa socjalnego i pomocy socjalnej. Sygnatariusze stwierdzili również, że podstawowe prawa socjalne pracowników i ich przedstawiciele nie powinny podlegać wewnętrznym wolnościom rynkowym i prawu o konkurencyjności czy polityce cięć budżetowych. W oparciu o ten punkt widzenia Globalne Forum MOP przyjęło w maju 2014 listę tematów zgodności, które potwierdziły konieczność a) nasilenia wysiłków na rzecz propagowania podstawowych praw i zasad w pracy (FPRW) w sektorze mediów i kultury oraz budowanie kompetencji instytucjonalnych w tym obszarze oraz b) zwiększonej pomocy partnerom społecznym w branży mediów i kultury i propagowanie poszerzenia obszaru działania układów zbiorowych.

3.4. Zróźnicowany obraz: jak prawo UE podchodzi do ochrony podstawowych praw socjalnych pracowników atypowych

Prawodawstwo unijne dotyczące zatrudnienia od samego początku obracało się wokół dążeń do integracji rynku i zakresu harmonizacji prawa pracy wymaganego dla dobrego funkcjonowania jednolitego rynku. W tym sensie prawo pracy było oczywiście mniej ważne niż imperatywy ekonomiczne. Tworzenie obszernego zbioru praw po 1970r. wywołało przesunięcie debaty z tematyki potrzeb integracji rynku na tematy związane z najodpowiedniejszymi formami regulacji rynku; innymi słowy celem głównym było znalezienie równowagi między ochroną pracowników a wolnością gospodarczą z podnoszeniem konkurencyjności Unii Europejskiej w tle. W ramach unijnej polityki zatrudnienia działania te znajdują szczególny wyraz w dążeniu do „flexicurity”, która wyraża dążenie do pogodzenia elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy zgodnie z unijną Strategią 2020. Jak wyjaśniono w ramce poniżej, prawo pracy Unii Europejskiej stara się zmniejszyć zagrożenie niepewnością zatrudnienia poprzez tzw. „Dyrektywy o pracy atypowej” stworzone w celu podniesienia jakości niestandardowych miejsc pracy. Ponadto, Europejski Trybunał Sprawiedliwości w rozstrzyganych sprawach ukazał też nową perspektywę w oparciu o koncept niedyskryminowania oraz europejską Kartę Praw Podstawowych aby podkreślić wagę podstawowych praw socjalnych dla pewnych kategorii pracowników atypowych.

Ramka 1

Jak rozumieć cel Dyrektyw o Pracy Atypowej, ich stosowanie i potencjał w praktyce⁶

W ciągu ostatnich dekad spadek liczby standardowych form zatrudnienia wskutek większej elastyczności rynku pracy spowodował wzrost atypowych form stosunku pracy oraz podniesiony poziom niepewności w ogólnej podaży miejsc pracy. Odpowiedzią na ten negatywny trend było wprowadzenie silnego narzędzia regulacyjnego jakim jest zasada równego traktowania standardowych i niestandardowych form zatrudnienia. Już w 1881r. Unia Europejska wprowadziła prawo mające zagwarantować ten sam poziom zabezpieczeń BHP dla pracowników na czas określony i pracowników z agencji pracy tymczasowej. To podejście wzmocniły cztery kolejne Dyrektywy: 91/383 o bezpieczeństwie i higienie pracy, 97/81 o pracy w niepełnym wymiarze, 1999/70 o pracy na czas określony oraz 2008/104 o agencjach pracy tymczasowej.

O ile każda z tych dyrektyw o pracy atypowej zawiera konkretne prawa, to ich obszarem wspólnym jest odniesienie do zasady równego traktowania jako instrumentu podnoszącego jakość tych form zatrudnienia. Idea równego traktowania wyrażona została w czterech dyrektywach o pracy atypowej jako: „prawo do nie bycia traktowanym gorzej niż porównywalny pracownik pełnoetatowy w warunkach standardowego zatrudnienia”. Ten sam koncept zastosowano w Dyrektywie o pracy na czas określony wraz z mechanizmami zapobiegającymi nadużywania następujących po sobie umów na czas określony. W sprawie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości o sygnaturze C-238/14 (Komisja przeciw Luksemburg) sąd zdecydował o winie Luksemburga w odniesieniu do dorywczych pracowników w branży mediów, sztuki i rozrywki, których nie ochroniono przed nadużywaniem tej formy zatrudnienia. Trybunał oświadczył, iż utrzymując w mocy to naruszenie prawa wobec pracowników dorywczych zatrudnianych na seryjne umowy na czas określony Królestwo Luksemburga nie wypełniło swoich zobowiązań wynikających z klauzuli 5 Ramowej Umowy o pracy na czas określony z 18 marca 1999r. zawartej przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych i organizacje pracodawców CEEP i UNICE (218/14), która jest włączona do aneksów Dyrektywy 1999/70/EC z 28 czerwca 1999r.⁷ Dyrektywa o agencjach pracy tymczasowej zawiera odniesienie do tych „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia”, które miałyby zastosowanie jeśli pracownik zostałby zatrudniony

bezpośrednio przez przedsiębiorstwo korzystające z takiej agencji.

Unijne Dyrektywy o pracy atypowej oferują więc ramy dla europejskich partnerów społecznych, w których rokowania zbiorowe mogą być wykorzystane do wzmocnienia ochrony pracowników atypowych czy to w zakresie negocjowania odstępstw, usuwania przeszkód wobec pracy w niepełnym wymiarze lub zniesienia ograniczeń wobec tymczasowej pracy agencyjnej. Niemniej jednak rozbieżności w zakresie ochrony istnieją nadal. Pracownicy niepełnoetatowi zatrudnieni dorywczo mogą być wyłączeni z oferowanego przez dyrektywę zakresu ochrony a pracownicy bez określonego wymiaru pracy (tzw. zero-hours) nie będą traktowani w sposób porównywalny z pracownikami pełnoetatowymi. Pierwsza decyzja Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości analizująca dogłębnie ten aspekt w przypadku Dyrektywy o niepełnym wymiarze czasu pracy zapadła w sprawie Wippela⁸. Sprawa ta dotyczyła pracownika zatrudnionego dorywczo „na telefon” bez określonych godzin i wymiaru pracy, a MOPść pracy była zmienna. ETS stwierdził m.in., iż doszło do mniej korzystnych warunków w porównaniu do pracownika pełnoetatowego, wobec którego należy określić konkretną MOPść godzin pracy. Sąd uznał, iż w zakładzie pracy nie było pełnoetatowego pracownika, którego sytuacja mogłaby być punktem wyjścia do porównań. W szczególności podkreślono, że pracownicy pełnoetatowi musieliby na podstawie umowy o pracę wykonać powierzone zadania, natomiast pracownik dorywczy miał możliwość odmowy wykonania pracy. Brak porównywalnego pracownika pełnoetatowego oznaczał brak konieczności dalszego badania traktowania tego pracownika oraz określania czy było ono sprawiedliwe czy nie.. Decyzja ta skutecznie pozbawia pracowników dorywczych wszelkich możliwości skorzystania z zasady równego traktowania.

Zastosowanie ogólnej zasady równego traktowania nie wyjaśnia samo z siebie sposobu w jaki Trybunał zinterpretował dyrektywy o pracy atypowej. Jak podkreśla prof. Bell istotą ogólnej zasady równego traktowania jest elastyczność. „Jeśli zastosuje się ją np. w kontekście rozróżniania produktów, sąd łatwo przyjmuje, iż rozważania rynkowe są w pełni akceptowalne jako potencjalne usprawiedliwienia (...)

(...) różnego traktowania. W innym kontekście, gdzie występują wyraźne nierówności wynikające z charakterystyki osobistej sąd stosuje zasadę równości traktowania z większą stanowczością⁹. Szywna interpretacja równego traktowania w oparciu o charakterystykę osobistą jak np. płeć, pochodzenie etniczne czy wyznanie religijne itp. jest usprawiedliwiona przez szeroki wachlarz międzynarodowych instrumentów praw człowieka, które jasno uznają prawo do wolności od dyskryminacji, podobnie jak Art. 21 unijnej Karty Praw Podstawowych. Karta Praw Podstawowych w Artykule 21 (1) o prawie do niedyskryminacji zawiera otwartą listę chronionych charakterystyk; istnieje więc możliwość, jak zauważa prof. Bell, takiej interpretacji, która odnosi się do dyskryminacji pracowników atypowych. Rosnący udział kobiet w ogólnej liczbie pracy niepełnoetatowej oznacza przykładowo, że mniej korzystne traktowanie pracowników niepełnoetatowych będzie stanowiło pośrednią dyskryminację z powodu płci, a trybunał potwierdził, że ogólna zasada równego traktowania może obejmować pośrednią dyskryminację z uwagi na płeć w odniesieniu do pracowników w niepełnym wymiarze czasu¹⁰.

W oparciu o takie samo rozumowanie zakaz dyskryminacji ze względu na wiek może również pośrednio prowadzić do wymogu równego traktowania pracowników atypowych: przykładowo - młodzi pracownicy nadreprezentowani w grupie pracowników tymczasowych. Równe traktowanie i niedyskryminowanie może więc być tu rozpatrywane z korzyścią dla pracowników atypowych, w tym samozatrudnionych, których charakterystyka osobista ujęta byłaby przez Dyrektywy 2000/43¹¹ i 2000/78. W przypadku sprawy Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości,

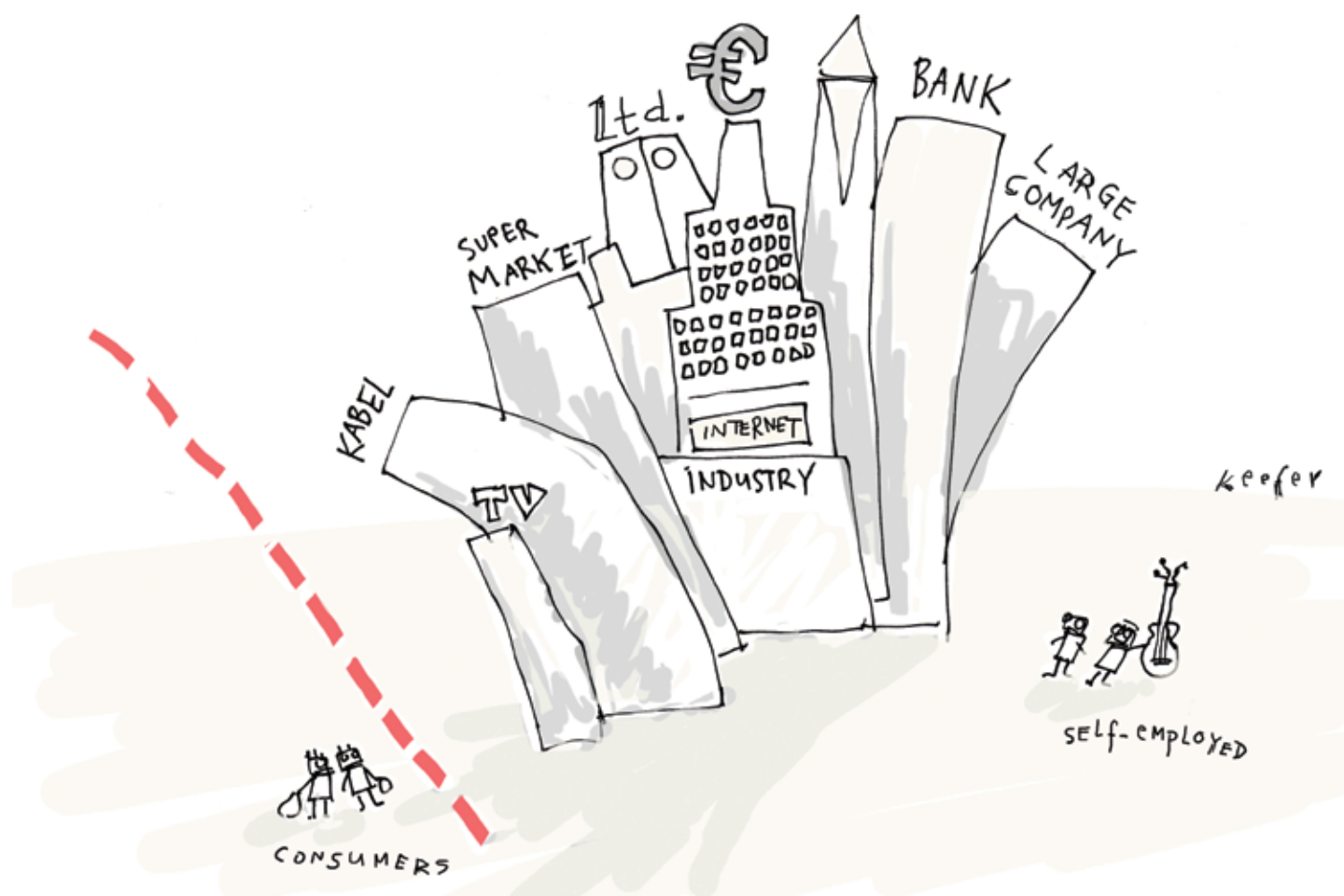
sygnatura C-173/99, BECTU [2001] ECR I-4881, sędziowie uznali, że podstawowe prawa socjalne powinny obejmować wszystkich pracowników, oraz że wyłączenie pracowników na umowach krótkookresowych z systemu płatnych corocznych urlopów stanowiło złamanie zapisów Dyrektywy o czasie pracy: „pracownicy tacy często znajdują się w bardziej niepewnej sytuacji zatrudnienia niż ci, którzy mają długoterminowe umowy, dlatego też bardzo ważne jest zapewnienie ochrony ich bezpieczeństwu i higienie pracy” (par. 63).

Na koniec, jak wskazuje prof. Bell, główną siłą kształtującą treść dyrektyw o pracy atypowej było przede wszystkim podejście oparte na regulacji rynku pracy w kontekście flexicurity, a nie podstawowe prawa socjalne. Ale orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości stworzyło możliwość innego czytania dyrektyw. ETS uznał równe traktowanie jako ucieleśnienie wyższych norm prawnych wymagających dokładniejszego badania prawnego. Ponadto biegłość ETS w sprawach równego traktowania w kontekście legislacji antydyskryminacyjnej tworzy prawne obszary wspólne z dyrektywami o pracy atypowej. Nierówności związane z płcią i wiekiem (w szczególności) znajdują odzwierciedlenie w demograficznej charakterystyce pracowników atypowych; może to zachęcać sady do powtarzania podejścia, które stosują one w legislacji antydyskryminacyjnej, gdy będą one interpretować prawo do równego traktowania pracowników atypowych. W końcu otwiera to drzwi do szerszej debaty o fundamentach teoretycznych unijnego prawa o zatrudnieniu i ma potencjał podniesienia poziomu ochrony zawartego w dyrektywach o pracy atypowej do poziomu obecnego w legislacji chroniącej podstawowe prawa socjalne.

Przypisy

- 1 MOP, *Wnioski ze spotkania ekspertów-niestandardowe formy zatrudnienia* – Rada Dyrektorów, 323 Sesja, 12-27 marca 2015r.
- 2 London Metropolitan University dla Komisji Europejskiej, *Studium nad pracą dorywczą i prawami socjalnymi* (VT/2010/084), 2012, str. 145.
- 3 Dyrektywa 2010/41/EU Rady i Parlamentu Europejskiego z 7 lipca 2010r. o stosowaniu zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność w oparciu o samozatrudnienie, uchylająca Dyrektywę Rady 86/613/EE.
- 4 Uchwała Parlamentu Europejskiego z 6 lipca 2010r. o umowach atypowych, zabezpieczeniu ścieżek kariery i nowych form dialogu społecznego, P7-TA(2010)0263.
- 5 <http://www.etui.org/Networks/The-Transnational-Trade-Union-Rights-Experts-Network-TTUR>
- 6 Prezentacja prof. Marka Bell z Trinity College w Dublinie, *Rokowanie zbiorowe I prawa podstawowe dla pracowników atypowych, perspektywa prawa europejskiego*, Dublin, 8 września 2015r. zob. rów. Bell, Mark, *Między flexicurity a podstawowymi prawami socjalnymi, Dyrektywy UE o pracy atypowej*, *European Law Review*, University of Leicester, 2012, 37 (1), str. 31-48 (17).
- 7 Ibid.
- 8 Ibid., Sprawa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości sygn. C-313/02, Wippel [2004] ECR I-9483.
- 9 Bell, Mark, *Między flexicurity a podstawowymi prawami socjalnymi, Dyrektywy UE o pracy atypowej*, *European Law Review*, University of Leicester, 2012, 37 (1), str. 31-48 (17).
- 10 Dyrektywa 2010/41/EU Rady i Parlamentu Europejskiego z 7 lipca 2010r. o stosowaniu zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność w oparciu o samozatrudnienie, uchylająca Dyrektywę Rady 86/613/EE., zob. rów. Bell, Mark, *Między flexicurity a podstawowymi prawami socjalnymi, Dyrektywy UE o pracy atypowej*, *European Law Review*, University of Leicester, 2012, 37 (1), str. 31-48 (17).
- 11 Dyrektywa z 29 czerwca 2000r. wdrażająca zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, art 3, zob. rów. Bell, Mark, *Między flexicurity a podstawowymi prawami socjalnymi, Dyrektywy UE o pracy atypowej*, *European Law Review*, University of Leicester, 2012, 37 (1), str. 31-48 (17).

Część 4



Rokowania zbiorowe a pracownicy nietypowi

4. Rokowania zbiorowe a pracownicy niestandardowi

4.1. Obecna sytuacja: rokowania zbiorowe, standardy międzynarodowe i prawo Unii Europejskiej

Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych są zagwarantowane w licznych międzynarodowych traktatach i instrumentach¹ ze względu na szczególne powiązania między tymi prawami a możliwościami pracowników do zabezpieczenia uczciwych ekonomicznych zysków pochodzących z pracy i dostępu do ochrony socjalnej.

Standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP): Termin "rokowania zbiorowe" używany w tym raporcie jest zgodny z definicją MOP, która obejmuje wszystkie negocjacje między stronami, którymi są - pracodawca i grupa pracowników lub też jedna lub wiele organizacji pracodawców i jedna lub wiele organizacji pracowników, w celu: (a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; (b) regulacji stosunków między pracodawcami i pracownikami; (c) regulacji relacji między pracodawcami lub ich organizacjami i organizacją lub organizacjami pracowników (Konwencja MOP Nr. 154)². Od powstania MOP w 1919 roku wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych są uznawane za narzędzia poprawy i regulacji warunków pracy oraz wprowadzania sprawiedliwości społecznej. Konwencja nr 87, dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r, oraz Konwencja nr 98 dotycząca prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. są uznawane za podstawowe prawa i ujęte w Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy z 1998. Wolność zrzeszania się i skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych są ujęte w Deklaracji, co sprawia, że prawa te są uznawane za uniwersalne i odnoszące się do wszystkich pracowników.

Kwestią kluczową jest definicja pracownika i to, czy przepisy te odnoszą się również do osób samozatrudnionych, czy tylko do pracowników. Zarówno Konwencja nr 87 jak i Konwencja nr 98 nie zawierają definicji tego terminu i w praktyce kwestia ta została pozostawiona w gestii ustawodawcy krajowego³. Mechanizmy nadzoru MOP rozstrzygały tę kwestię w kilku przypadkach, przejmując szeroką interpretację. W rezultacie rozwinęło się orzecznictwo. W odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek Komitet Ekspertów MOP już w 1983 roku zakwestionował sytuację w kilku krajach, w których nie mieli prawa do organizowania się i stwierdził, że wobec faktu, że 'nie są wyraźnie wyłączone z zakresu podmiotowego Konwencji nr 87, wszystkie te kategorie pracowników powinny być w naturalny sposób objęte gwarancjami zawartymi w Konwencji i w szczególności powinny mieć prawo do tworzenia i wstępowania do organizacji'⁴.

Komitet Ekspertów MOP odnosił się do sytuacji samozatrudnionych i rokowań zbiorowych w uwagach dotyczących zastosowania Konwencji nr 98 w Holandii i przypomniał, że Art. 4 Konwencji nr 98 ustanawia zasadę 'swobodnych i dobrowolnych rokowań zbiorowych i autonomii stron'. Innymi słowy, Komitet sugerował, że prawo handlowe nie może uniemożliwiać samozatrudnionym zawierania porozumień zbiorowych⁵.

Rada Europy⁶: W porządku prawnym Rady Europy, Europejska Konwencja Praw Człowieka (EKPC) gwarantuje również wolność zrzeszania się (Art. 11), podczas gdy Art. 5 Europejskiej Karty Społecznej (EKS, wersja przededagowana, przyjęta w 1996 r.) ustanawia prawo do tworzenia, wstępowania i aktywnego uczestniczenia w organizacjach krajowych lub międzynarodowych, w celu ochrony ich interesów gospodarczych i społecznych (Art. 5)⁷.

Art. 6 EKS opisuje treść prawa do rokowań zbiorowych poprzez wymienienie działań, które mogą podjąć strony w celu zapewnienia jego skutecznej realizacji, włączając w to „aktywną promocję”. Według Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, prawo do rokowań zbiorowych, negocjowania i zawierania porozumień zbiorowych jest nieodłącznym elementem prawa do zrzeszania się, czyli prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swych interesów, tak, jak to stanowi Art. 11, EKPC.

Unia Europejska⁸: Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych były początkowo uznane we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 roku (Karta Wspólnotowa, 1989), przyjętej w formie niezobowiązującej prawnie deklaracji wszystkich państw członkowskich. Wolność zgromadzeń i zrzeszania się są zagwarantowane w Art. 12 Karty Praw Podstawowych UE. Prawo do rokowań i działań zbiorowych zawarte jest w Art. 28 Karty Praw Podstawowych, zgodnie z którym 'Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem wspólnotowym oraz ustawami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz w przypadkach konfliktu interesów, do podejmowania działań zbiorowych w obronie swoich interesów, w tym akcji strajkowej.

Art. 28 mówi o procesie negocjacji zbiorowych, stronach, zaangażowanych w ten proces, możliwych skutkach i właściwych poziomach rokowań. Od czasu przyjęcia Traktatu Lizbońskiego Karta Praw Podstawowych ma taki sam

status prawny, jak Traktaty (Art. 6 TFEU). Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe są istotne w ramach prawnych UE w świetle różnych funkcji, które pełnią. Po pierwsze partnerzy społeczni wypełniają quasi-prawną rolę, angażując się w rokowania zbiorowe na szczeblu UE w formie dialogu społecznego. Porozumienia partnerów społecznych mogą mieć skutek prawny w postaci dyrektyw. Po drugie, układy zbiorowe mogą ułatwiać wdrażanie i stosowanie prawa UE w dwojaki sposób: układy zbiorowe mogą odgrywać rolę w transpozycji prawa UE do prawa krajowego państw członkowskich, lub mogą używane do elastycznej realizacji prawa UE, co pozwala na jego dostosowanie do konkretnego kontekstu krajowego stosunków przemysłowych i praktyk zatrudnienia w każdym państwie członkowskim.

Wreszcie, uznaje się, że rokowania zbiorowe i porozumienia zbiorowe odzwierciedlają podstawowe cele społeczne i wartości, które powinny być chronione przed wartościami konkurencji.

4.2. Kluczowe wyzwanie przyszłości: rokowania zbiorowe a pracownicy atypowi

Eurofound przeprowadził w 2015 roku, mapowanie Europy w celu zidentyfikowania nowych tendencji w formach organizacji pracy⁹. W efekcie wyróżniono kilka szeroko pojętych rodzajów nowych form zatrudnienia. Większość z tych form zatrudnienia przyczynia się do innowacji na rynku pracy, ale też zaowocowały zwiększoną segmentacją rynku pracy i powszechną akceptacją dla fragmentacji miejsca pracy, które są nieodłącznie związane z niską jakością pracy, niskimi dochodami i ograniczoną ochroną socjalną.

W odpowiedzi na złożone zmiany, związane z deregulacją rynków pracy, powstawaniem nowych form stosunków pracy systemy i procesy rokowań zbiorowych w UE przechodziły przez proces stałych zmian, który gwałtownie przyspieszył od 2008 roku. Niedawne badanie przeprowadzone przez Eurofound, *Trendy w rokowaniach zbiorowych w XXI wieku (Collective Bargaining trends in the 21st Century)*¹⁰, wykazało, że głównymi wskaźnikami tych zmian są: gwałtowny spadek objęcia pracowników układami zbiorowymi, zmiany regulacji w stosunku do wielu praktyk i procesów, związanych z rokowaniami zbiorowymi, szczególnie w odniesieniu do przedłużenia obowiązywania układów i rosnące znaczenie negocjacji prowadzonych na poziomie firmy. Ugruntowuje się również znaczące przesunięcie w kierunku zdecentralizowanych, czasem fragmentarycznych i indywidualnych systemów negocjacji. Podczas gdy w krajach skandynawskich i w Europie zachodniej decentralizacja i uelastycznienie wielopoziomowych systemów i praktyki rokowań zbiorowych były wprowadzane stopniowe i w sposób skoordynowany, w oparciu – w mniejszym lub większym stopniu – o system trójstronnej konsultacji i uzgodnień, ta zmiana w krajach, takich jak Grecja, Portugalia, Rumunia czy Hiszpania, była dużo bardziej gwałtowna i chaotyczna, często jednostronnie wprowadzana przez rząd. Coraz częściej też kwestionowane aspekty rokowań zbiorowych, związane ze sprawami socjalnymi, równością, redystrybucją i zależnością w stosunku do zabezpieczenia społecznego i bezpieczeństwa zatrudnienia.

4.3. Sposoby podejścia do rokowań zbiorowych dla pracowników atypowych

Przeprowadzone przez MOP badanie, *Practices of Social dialogues and Collective Bargaining for Non-Standard workers*¹¹, (*Praktyki związane z prowadzeniem dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na rzecz pracowników nietypowych*) przedstawiło różne inicjatywy i ustalenia ramowe, stosowane na całym świecie w celu wzmocnienia funkcjonowania mechanizmów rokowań zbiorowych na rzecz pracowników atypowych. Podejścia na poziomie międzysektorowym mogą zawierać: i. negocjowanie układów zbiorowych poza miejscem pracy, ii. Negocjacje z jednym lub wieloma pracodawcami, iii. Rozszerzenie zasięgu układów zbiorowych tak, aby obejmowały swoim zasięgiem pracowników atypowych¹². Różne strategie były przyjmowane poprzez układy zbiorowe (włączanie zagadnień związanych z poprawieniem warunków pracy pracowników atypowych).

Rozszerzanie zasięgu układów zbiorowych¹³: jedną z tradycyjnych metod docierania do niezwiązkwionych jest rozszerzenie zasięgu działania całości lub części porozumień zawartych między pracodawcą lub organizacją pracodawców i reprezentatywną organizacją związkową na pracowników i pracodawców, którzy nie są reprezentowani przez strony porozumienia. Poprzez przyjęcie takiego podejścia, wynegocjowane zasady mają zastosowanie w stosunku do niezwiązkwionych pracowników nietypowych w sytuacjach, gdy sam proces negocjacji ich nie uwzględnia. W zależności od kraju, sposób w jaki wynegocjowane zasady są rozszerzane waha się w zależności od tego, czy istnieją prawne mechanizmy rozszerzania, czy rozszerzenie może być wdrożone poprzez dobrowolne porozumienie sygnatariuszy lub wymaga zgody jednej lub obu stron porozumienia. Rozszerzanie układów zbiorowych

przynosi jednak korzyści dla niektórych typów niestandardowego zatrudnienia, szczególnie pracowników zatrudnionych na umowach na czas określony lub w niepełnym wymiarze, którzy często są wykluczani z zakresu działania układu zbiorowego.

Strategie regulacyjne oparte na układach zbiorowych: zastosowanie zasady niedyskryminacji jest powszechnie przyjętym sposobem podejścia do problem niestandardowych stosunków pracy. To podejście ma szczególne znaczenie dla promowania rokowań zbiorowych, obejmujących pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze i na czas określony przez tego samego pracodawcę, natomiast żądania podwyżek wynagrodzeń są częstsze w wypadku innych kategorii pracowników atypowych. Unijne dyrektywy dotyczące pracowników zatrudnionych na czas określony i w niepełnym wymiarze godzin, (które zapewniają właściwą ochronę tych kategorii pracowników poprzez zastosowanie zasady równego traktowania w odniesieniu do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia) powstały w wyniku porozumień ramowych przyjętych przez europejskich partnerów społecznych.

Podobnie jest w przypadku Dyrektywy o pracownikach tymczasowych, przyjętej w roku 2008, która gwarantuje, że pracownicy agencji pracy tymczasowej mają prawo do równego traktowania w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, mimo, że pozwala ona na odstępstwa w drodze układów zbiorowych, zawieranych przez partnerów społecznych, z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Dyrektywy wraz układami zbiorowymi stanowią więc ważny środek, regulujący sytuację pracowników niestandardowych w wielu krajach UE.

4.4. Szczególny przypadek sektorów AV i przedstawień na żywo

W wielu krajach członkowskich dialog społeczny i układy zbiorowe, obowiązujące w sektorze mediów i kultury są często rozbite, ponieważ podsektory w sektorze sztuki, mediów są często uważane odrębne, obejmujące zarówno pracodawców publicznych i prywatnych, a także szeroki zakres działań i profili zawodowych. Pomimo to, dialog społeczny i rokowania zbiorowe mogą odgrywać ważną rolę w rozwiązywaniu problemów atypowych pracowników. W tym sektorze istnieje wiele wspólnie uzgodnionych rozwiązań, mających na celu rozwiązywanie problemów, związanych z rozszerzeniem ochrony socjalnej, powstałych głównie jako rezultat dialogu społecznego i rokowań zbiorowych.

W 2015 roku Dyrekcja Generalna ds. Sieci Komunikacyjnych, Treści i Technologii zamówiła badanie na temat wynagrodzeń autorów, zatytułowane *Remuneration of Authors and Performers*¹⁴, (*Wynagrodzenie autorów i wykonawców*), w którym omawiano szczególną rolę przynależności związkowej i rokowań zbiorowych w redukowaniu nierówności i poprawie pozycji autorów i wykonawców.

W badaniu stwierdzono, co następuje: 'Metodą, dzięki której można wzmocnić pozycję kontraktową autorów i wykonawców w sytuacji nadużyć na poziomie krajowym i unijnym i zmniejszyć informacyjną asymetrię, może być stworzenie bardziej przyjaznego środowiska, wspierającego rolę związków zawodowych. Związki mogą wspierać autorów i wykonawców przy zabezpieczeniu wynagrodzeń w trojaki sposób: dostarczać informacji, negocjować i wdrażać zapisy porozumień'¹⁵. Jest jasne, że autorzy badania uznają, że rokowania zbiorowe i przynależność do związku są korzystne dla zatrudnionych w sektorach AV i występów na żywo, co więcej warto zwiększyć potencjalne korzyści poprzez 'tworzenie bardziej sprzyjających warunków do wspierania roli związków zawodowych.'¹⁶

Na poziomie europejskim mają znaczenie dwa komitety dialogu sektorowego: sektora usług audiowizualnych (założony w 2004 roku) i sektora przedstawień na żywo (założony w 1999 roku). W obu komitetach partnerem społecznym, reprezentującym pracowników jest EAEA (European Arts and Entertainment Alliance Europejskie Stowarzyszenie Sztuki i Rozrywki, złożone z europejskich członków organizacji międzynarodowych organizacji FIM, FIA i UNI MEI), w sektorze AV zasiada również delegacja związkowa Międzynarodowej Federacji Dziennikarzy (IFJ). Pracodawcy sektora występów na żywo reprezentowani są przez ich europejską organizację, Liga Stowarzyszeń Pracodawców Występów na Żywo (PEARLE*). Organizacje pracodawców w sektorze AV to: Europejski Związek Nadawców (EBU), Stowarzyszenie Telewizji Komercyjnych w Europie (ACT), Europejska Rada Niezależnych Producentów (CEPI), Stowarzyszenie Europejskich Nadawców Radiowych (AER) i Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń Producentów Filmowych (FIAPF). Na posiedzeniach komitetów omawia się kwestie społeczne i pracownicze związane z sektorem na poziomie europejskim i, zgodnie z postanowieniami Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, prowadzi konsultacje projektów prawa europejskiego¹⁷.

4.4.1. Przegląd rokowań zbiorowych w sektorze audiowizualnym

Rokowania zbiorowe od dawna mają utrwaloną pozycję i przemysłu mediów i rozrywki w wielu krajach. Według badań Eurofound¹⁸, MOPść pracowników sektora AV objętych zasięgiem układów zbiorowych jest niska w nowych

krajach UE, takich jak Węgry (38%), Litwa (27%) i Łotwa (17%), a wyższa w krajach starej Unii, z wyjątkiem Hiszpanii (24%) i Zjednoczonego Królestwa (30%).

Zasięg układów zbiorowych jest bardzo wysoki w Słowenii (100%), gdzie główną rolę odgrywają publiczne środki przekazu, dzięki powszechnemu układowi zbiorowemu, którego okres obowiązywania upłynął w 2013 roku. Jest kilka czynników wpływających na wyższy poziom objęcia układami zbiorowymi: przewaga negocjacji obejmujących wielu pracodawców; stosunkowo wysoki poziom zorganizowania po stronie pracowników i pracodawców (Belgia, Dania, Finlandia i Szwecja). Niemcy są krajem członkowskim, w którym funkcjonuje duża MOPŚc układów zbiorowych dzięki masie krytycznej firm i pracowników w przemyśle AV i dzięki silnej roli światowych związków, takich jak ver.di.

Tradycyjny dialog społeczny i rokowania zbiorowe w niektórych krajach są również atakowane, szczególnie w odniesieniu do mediów papierowych, gdzie większość sporów związanych jest z restrukturyzacją i rozwojem teleinformatyki, zmianami własności, spadającym nakładem i rosnącym znaczeniem internetu i darmowej prasy. We Włoszech w 2007 roku osiągnięto porozumienie między głównymi konfederacjami pracodawców w dziennikarstwie (FIEG) i dwoma głównymi związkami zawodowymi (FNSI i INPGI) oraz pod nadzorem włoskiego Ministerstwa Pracy. W porozumieniu zagwarantowano sprawiedliwe traktowanie freelancerów, na zasadzie tzw. układu 'co.co.co' (*contratto di collaborazione coordinata e continuativa*)¹⁹. Porozumienie zawierało zapisy, które były odpowiedzią na potrzeby zewnętrznego rynku pracy, dotyczące m.in.: (a) odprowadzania przez pracodawcę składek emerytalnych, które mają być na przestrzeni 4 lat stopniowo zwiększane aby zredukować różnice w zakresie ochrony socjalnej między zwykłymi pracownikami i pracującymi na warunkach co.co.co; (b) ograniczenie obowiązywania kontraktów co.co.co dzięki zachętom finansowym, oferowanym przez rząd w przypadku przekształcenia tych kontraktów w umowy o pracę na czas określony na co najmniej 24 miesiące.

W Zjednoczonym Królestwie związki zawodowe w sektorze mediów i rozrywki przyjęły politykę negocjowania wyższych stawek na rzecz freelancerów jako zadośćuczynienie za okresy pozostawania bez pracy²⁰. Międzynarodowa Federacja Dziennikarzy już w 2006 roku twierdziła, że zauważa tendencje do 'odchodzenia od tradycyjnych rokowań zbiorowych w kierunku zderegulowanych, indywidualnych negocjacji'.

Wróciła do tego tematu w raporcie z 2011 roku, zatytułowanym *Managing Change (Zarządzanie zmianą)*, 'W wielu krajach zmieniają się podejście i kontekst negocjacji zbiorowych. [...] Negocjacje prowadzone są bardziej rygorystycznie i często przez długi okres czasu, w niektórych przypadkach przez lata. [...] Coraz częściej nie prowadzi się żadnych negocjacji. [...] Widać zdecydowaną odchodzenia od porozumień branżowych na rzecz przyjmowanych w indywidualnych firmach systemów wynagradzania'²¹.

Wśród krajów, gdzie ponowne negocjacje układów zbiorowych okazały się trudne są Włochy i Niemcy. W sektorze mediów nie obowiązują obecnie żadne globalne porozumienia ramowe w głównych ponadnarodowych firmach medialnych, chociaż wynegocjowano kilka porozumień na poziomie regionalnym.

W Niemczech załamanie negocjacji między wydawcami i związkami w 2011 roku doprowadziło do kilku akcji strajkowych, jak również kampanii związkowej, prowadzonej w celu przekonania opinii publicznej o wartości dziennikarstwa. Układ zbiorowy został ostatecznie renegocjowany, jednak, zgodnie z MFJ ok 50 firm w ostatnich latach odeszło od układów, wykorzystując zamiast tego nisko opłacanych pracowników dorywczych. Inną sytuacją, która miała miejsce w Niemczech była decyzja Axel Springer o ustanowieniu oddzielnego podmiotu dla publikacji Computer Bild, którego pracownicy z tego powodu nie są objęci układem zbiorowym, który w innym przypadku miałby do nich zastosowanie²².

4.4.2. Przegląd rokowań zbiorowych w sektorze występów na żywo

Rokowania zbiorowe w sektorze występów na żywo mają stosunkowo niewielki zasięg, ale jest on wyższy w publicznym i państwowym segmencie niż w komercyjnym. Badanie przeprowadzone przez Eurofound²³, w 20 państwach unijnych wykazało, że w latach 2010–2011 w Belgii, Danii, Francji, Grecji, Rumunii, Włoszech i Szwecji zasięg był wysoki, ok. 80% i powyżej. W tych samych latach w Austrii, Bułgarii, Niemczech, Estonii, Finlandii, na Węgrzech i w Luksemburgu zasięg wynosił ok. 30%–70%. Jednak w grupie czterech krajów (Litwa, Łotwa, Malta i Hiszpania) zasięg wynosił poniżej 20% w latach 2010–2011²⁴. Chociaż w większości krajów działają po obu stronach organizacje partnerów społecznych, zazwyczaj obejmują tylko pewne nisze sektora; taka sytuacja szczególnie ma miejsce w segmencie prywatnym / komercyjnym. Rozdrobnienie organizacyjnego krajobrazu, a co za tym idzie struktur rokowań zbiorowych w sektorze, to czynniki utrudniające lub nawet uniemożliwiające nawet przybliżone oszacowanie stopnia objęcia rokowaniami zbiorowymi całego sektora występów na żywo w kilku państwach członkowskich.

4.5. Próby objęcia samozatrudnionych i freelancerów w sektorach AV i występów na żywo rokowaniami zbiorowymi

Co prawda wśród samozatrudnionych dziennikarzy i pracowników sektora występów na żywo w wielu krajach Unii istnieje długa tradycja uzwiązkowienia, często nie są objęci układami zbiorowymi, ponieważ nie są uważani za pracowników. W efekcie ewolucji form zatrudnienia na rynku pracy i ze względu na długą tradycję pracy atypowej w sektorze mediów, sztuki i rozrywki związki zawodowe borykają się z problemem lepszej ochrony takich pracowników poprzez mechanizmy dialogu społecznego i rokowań zbiorowych.

Biorąc pod uwagę liczbę freelancerów i samozatrudnionych w sektorze AV i występów na żywo, należy zastanowić się, do jakiego stopnia układy zbiorowe obejmują również tę kategorię pracowników. W sektorze mediów, obraz jest mieszany. W Wielkiej Brytanii, układ zbiorowy między BECTU oraz Stowarzyszeniem Producentów Kina i Telewizji obejmuje freelancerów.

BECTU oraz Gildia Reżyserów Wielkiej Brytanii prowadzą ponadzakładowe rokowania w imieniu reżyserów niezależnych. Freelancerzy są również objęci układami zbiorowymi w BBC i w niektórych telewizjach komercyjnych. NUJ (Wielka Brytania i Irlandia) ma podpisane układy zbiorowe, obejmujące korzystanie z pracowników dorywczych w biurach pracodawcy oraz jedno porozumienie (z The Guardian Media Group) określające minimalne stawki na felietony dostarczane przez niezależnych autorów²⁵. W Niemczech i Austrii układy zbiorowe obejmują niektórych pracowników samozatrudnionych i niezależnych, jednak większość z nich nie jest objęta układami. W Grecji statut związku dziennikarzy ogranicza członkostwo do dziennikarzy zatrudnionych na umowach o pracę, co oznacza, że niezależni dziennikarze nie mogą wstępować do związku, praktyka jest jednak elastyczna. Związek Dziennikarzy Ateńskiej Prasy Codziennej (ESIEA) informuje, że ma wśród swoich członków coraz więcej dziennikarzy niezależnych²⁶.

Istnieje wiele wspólnie wypracowanych rozwiązań, głównie w wyniku dialogu społecznego, mających na celu rozszerzenie ochrony socjalnej pracowników sektora mediów, sztuki i rozrywki. Niektóre związki zawodowe oferują dostęp do ochrony socjalnej dla członków, pracujących jako freelancerzy. W niektórych krajach zostały wypracowane specjalne systemy, zapewniające pracownikom sektora ochronę socjalną – na przykład fundusz ubezpieczeń społecznych dla artystów i pisarzy w Niemczech, który obejmuje samozatrudnionych i niezależnych artystów i pisarzy i system zasiłków dla bezrobotnych we Francji, obejmujący pracowników rozrywki, zatrudnionych dorywczo²⁷.

Oczywiście potrzebny jest wielki postęp w dwustronnym lub trójstronnym dialogu społecznym na poziomie krajowym, sektorowym lub zakładowym w zakresie ochrony socjalnej pracowników sektora mediów, sztuki i pracowników branży rozrywkowej, którzy obecnie nie posiadają ubezpieczenia, w sytuacji ciągłych zmian i adaptacji w tych branżach. Jednak przykłady opisane w poniżej ilustrują wartość postępu w tym kierunku, podkreślając, jak związki zawodowe mogą lepiej służyć i chronić pracowników pozostających aż nazbyt często w niepewnej sytuacji w niestandardowym stosunku pracy.

4.6. Rola związków zawodowych w ochronie pracowników niestandardowych w sektorach AV i występów na żywo: wybrane przykłady

Ochrona praw pracowniczych poprzez prawo pracy, przepisy i układy zbiorowe jest na ogół związana z istnieniem stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Kwestia tego, kto jest lub nie jest w stosunku pracy stała się problematyczna w ostatnich dziesięcioleciach w wyniku istotnych zmian w organizacji pracy, a także w wyniku niedoskonałości regulacji prawnych w dostosowaniu się do tych zmian.

Podczas gdy związki zawodowe nie zawsze są obecne lub upoważnione do reprezentowania niektórych kategorii zatrudnionych (którzy nie są pracownikami) w większości krajów europejskich mogą być reprezentowane do pewnego stopnia określone kategorie pracowników (takich jak wolni strzelcy), niektóre kategorie osób prowadzących działalność na własny rachunek i pracownicy zależni. Taka sytuacja ma miejsce w sektorze mediów i występów na żywo. Szczególnie dotyczy to państw UE, w których regulowane systemy zatrudnienia i ustawowe wyłączenia pozwalają partnerom społecznym włączanie pracowników atypowych w rokowania zbiorowe. Ma to na celu uchwycenie specyfiki zatrudnienia w sektorach, które charakteryzują się tradycyjnie niestabilnymi i krótkoterminowymi formami zatrudnienia.

Jak przedstawiono w ramce poniżej, we Francji artyści zatrudnieni na kontraktach krótkoterminowych są uznawani za 'pracowników' i korzystają z reprezentacji związkowej i układów zbiorowych.

Ramka 1

Prawne domniemanie zatrudnienia artystów w mediach i rozrywce we Francji²⁸

Francuski Kodeks Pracy pozwala na stosowanie kontraktów krótkoterminowych (tzw. 'd'usage') w sektorach występów na żywo, audiowizualny, rozrywki i nagrań muzycznych przy wykonywaniu regularnej pracy. Od 1969 roku artyści korzystali z domniemania zatrudnienia, zapisanego w Kodeksie Pracy, czy pracowali na umowach krótko- czy długoterminowych. To jest źródłem wszystkich praw socjalnych dla artystów, ich warunków zatrudnienia i wynagrodzenia. Chociaż przepis ten dotyczy tylko artystów, ten sam mechanizm ma zastosowanie w stosunku do pracowników technicznych. Artyści i pracownicy techniczni zatrudnieni na umowach krótkoterminowych są nazywani *intermittents du spectacle*.

Artykuł L7121-3 francuskiego Kodeksu Pracy stanowi, że 'każda umowa, na podstawie której osoba zabezpiecza odpłatnie usługę artysty przy produkcji jest uznawana za umowę o pracę, w sytuacji gdy artysta nie wykonuje działalności, która jest przedmiotem kontraktu w rozumieniu rejestru handlowego'. Ten przepis jest uzupełniony przez zapis Artykułu L7121-4 Kodeksu Pracy, który mówi, że, 'istnieje domniemanie istnienia umowy o pracę, niezależnie od metody i wysokości wynagrodzenia, a także warunków, określonych przez strony kontraktu. Takie domniemanie pozostaje w mocy niezależnie od faktu, że artysta zachowuje prawo do wolności wypowiedzi oraz że jest właścicielem całości lub części wykorzystywanego materiału lub zatrudnia jedną lub więcej osób, o ile jest osobiście zaangażowany w pokaz'²⁹.

Domniemanie zatrudnienia umożliwia uznanie artystów za pracowników. Umożliwia im to korzystanie z reprezentacji związkowej i porozumień zbiorowych poprzez układy zbiorowe lub osobne porozumienia, biorące pod uwagę specyfikę ich zawodu. Mechanizm ten umożliwia także związkom dostosowanie przepisów prawa pracy poprzez negocjacje do konkretnej sytuacji artystów.

Ponadsektorowe porozumienia zbiorowe wynegocjowane zostały również w celu uregulowania konkretnej sytuacji artystów wykonawców i zapewnienia praw, których byliby pozbawieni w przypadku zastosowania ogólnych zasad.

Porozumieniem o podstawowym znaczeniu jest układ zbiorowy odnoszący się do ubezpieczenia od bezrobocia dla pracowników dorywczych w sektorze rozrywki. Kolejny układ tego typu zapewnia pracownikom dostęp do kształcenia ustawicznego. Inne układy odnoszą się do ubezpieczenia w przypadku śmierci lub przypadku całkowitej i trwałej niezdolności do pracy. Obecnie negocjowane są możliwości rozciągnięcia zapisów tego układu na sytuacje przerwy w pracy, szczególnie uwzględniające sytuacje kobiet w ciąży, które ze względu na naturę ich pracy mogą nie być w stanie jej wykonywać przed lub po okresie urlopu macierzyńskiego.

Zawarto również porozumienia dające pracownikom dorywczym dostęp do dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego w obniżonej cenie, dzięki utworzeniu funduszu ubezpieczeń wzajemnych, finansowanych przez pracodawców na podstawie procentu z funduszu wynagrodzeń. Zmiany te utorowały drogę do otwarcia układów zbiorowych pracy w stosunku do niezależnych dziennikarzy w branży medialnej. Proces rozszerzania układów zbiorowych: we Francji zapisy układu zbiorowego mają zastosowanie w stosunku do wszystkich pracowników (członków związku i nieuzwiązkowionych) zatrudnionych w firmach, które są członkami organizacji pracodawców, będącej sygnatariuszem układu zbiorowego.

Zapisy te mogą być rozciągnięte na wszystkie przedsiębiorstwa, niezależnie od tego, czy należą do organizacji, będącej sygnatariuszem paktu. Decyzja o rozciągnięciu zakresu obowiązywania układu zbiorowego jest podejmowana przez Ministerstwo Pracy, które może objąć układem zbiorowym wszystkie przedsiębiorstwa. O takie rozszerzenie występują często organizacje pracodawców, które chcą zadbać o równe reguły prowadzenia działalności. Inne ponadzakładowe porozumienia na poziomie krajowym obejmują takie zagadnienia, jak: emerytury, ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia od bezrobocia, kształcenie ustawiczne. Wszystkie krajowe układy zbiorowe w sektorze występów na żywo mają zastosowanie do całego sektora.

Niemcy są jednym z niewielu krajów członkowskich, które odniosły się w przepisach prawa krajowego do problemu rokowań zbiorowych osób samozatrudnionych. Jak przedstawiono poniżej, określone kategorie autorów i wykonawców (głównie samozatrudnionych w sektorach prasy i telewizji) mogą w pewnych warunkach korzystać z zapisów układów zbiorowych.

Ramka 2

Rokowania zbiorowe w sektorze mediów w Niemczech³⁰

Niemiecki rynek pracy w sektorze mediów doświadcza stałej ekspansji niestandardowych form stosunków pracy, w tym pracy w charakterze wolnego strzelca, samozatrudnienia, pracy "odziele" czy pracy dorywczej. Według związku ver.di, reprezentującego ponad 50,000 autorów, twórców, artystów i dziennikarzy, stałym trendem w wielu firmach medialnych jest praca w charakterze wolnego strzelca (freelancing) i taka forma stosunków pracy jest coraz częściej stosowana do zastępowania raczej niż uzupełniania pracy stałych pracowników.

Poziom wynagrodzenia freelancerów stale spada i plasuje się obecnie poniżej poziomu wynagrodzenia pracowników. W odróżnieniu od innych krajów, niemieckie prawo krajowe (Art. 12A Tarifvertragsgesetz [Niemiecka Ustawa o Porozumieniach Zbiorowych]) pozwala samozatrudnionym na zawieranie układów zbiorowych, uznając ich status za pracowniczy, o ile spełnione zostały pewne warunki: (1) muszą świadczyć pracę osobiście i bez pomocy pracowników; (2) większa część pracy jest wykonywana na rzecz jednego klienta lub ponad 50% dochodu jest uzyskiwana z tytułu pracy na rzecz jednego klienta (lub 33% w przypadku artystów, pisarzy i dziennikarzy).

'Osoby o statusie pracownika' nie są objęte wszystkimi przepisami prawa pracy, tylko pewnymi regulacjami (np. spory zbiorowe, urlopy, warunki pracy). ver.di, korzystając z zapisów

Art. 12 A Tarifvertragsgesetz, wynegocjował układy zbiorowe dla osób o statusie pracownika, zatrudnionych w publicznej radiofonii i telewizji oraz w prasie. Jednym z przykładów jest układ podpisany z nadawcą publicznym z Bawarii (BR). Układ zbiorowy ma zastosowanie do dziennikarzy, których 33% dochodu zawodowego pochodzi z pracy dziennikarskiej. Układ zbiorowy przyznaje prawo do zasiłku chorobowego, urlopu macierzyńskiego, płatnego urlopu, zasiłku rodzinnego i minimalnego wynagrodzenia. Od 2002 roku możliwe jest, zgodnie z Ustawą o Prawach Autora, zawieranie wspólnych porozumień na temat wynagrodzeń.

Jedną z wad prawa niemieckiego jest to, że zastosowanie Art. 12A wymaga, aby 'osoby o statusie pracownika' zażądały tego, aby można było rozpocząć negocjowanie układu zbiorowego. Zwrócenie się z żądaniem zastosowania Art. 12A może być dla wielu freelancerów trudne, ze względu na obawę o reakcję pracodawcy i konsekwencje dla możliwości dalszego zatrudnienia. ver.di jest również zaniepokojone rosnącą MOPścią umów o dzieło, gdzie pracownik jest wynagradzany na podstawie wykonanej pracy a nie godzin pracy. ver.di i inne niemieckie związki zawodowe walczą o przyjęcie prawa, które regulowałoby nadużywanie umów o dzieło we wszystkich sektorach gospodarki, szczególnie w zatrudnieniu tymczasowym.

W Wielkiej Brytanii sektor występów na żywo zatrudnia ok. 0.5% siły roboczej, czyli 147,975 pracowników. Charakterystyczny dla sektora jest wysoki poziom zatrudnienia freelancerów i osób samozatrudnionych. Osoby zatrudniane po raz pierwszy najczęściej funkcjonują jako wolni strzelcy. Normą jest prowadzenie negocjacji na poziomie ponadzakładowym, co jest ważnym mechanizmem ustalania warunków pracy i zatrudnienia dla wielu zawodów w sektorze. Pomimo braku przepisów prawnych dotyczących przedłużenia umów zbiorowych w Wielkiej Brytanii, wynegocjowane stawki płac między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców służą zwykle jako punkt odniesienia dla tego sektora³¹. Poniżej przedstawione są negocjacje, prowadzone przez Związek Muzyków (MU).

Ramka 3

Rokowania zbiorowe na rzecz niezależnych muzyków w Wielkiej Brytanii³²

Ustawa z 1992 roku Stosunki Handlowe i Stosunki Pracy ustanawia ramy prawne dla rokowań zbiorowych w Wielkiej Brytanii. Związek Muzyków (MU) reprezentuje ok. 30,000 muzyków, zatrudnionych we wszystkich sektorach brytyjskiego przemysłu muzycznego. Rokowania zbiorowe odgrywają kluczową rolę w pracy MU i negocjowanie układów zbiorowych w celu ustalenia warunków minimalnego wynagrodzenia i pracy dla członków jest częścią jego podstawowej działalności. Jak już wspomniano, układy zbiorowe zawierane są zarówno na poziomie zakładowym, jak i ponadzakładowym, zależnie od charakteru działalności w sektorze. Przykładowo, freelancerzy, którzy są wykorzystywani do pracy przy konkretnej produkcji czy trasie koncertowej są objęci porozumieniem ponadzakładowym. Również muzycy, którzy są zatrudnieni, aby nagrać muzykę do projektów multimedialnych, takich jak filmy, produkcje telewizyjne, reklamy, gry komputerowe i albumy, a którym płaci się za sesję, mogą być zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwa produkcyjne lub wytwórnie, ale często są zaangażowani za pośrednictwem wykonawcy zlecenia, który podpisał porozumienie ze Związkiem Muzyków.

Stawki minimalne ustalone dla freelancerów w ramach negocjowanych umów zazwyczaj stosuje się do sesji z minimalnym czasem pracy do 3 godzin. Sale, takie jak teatry, które należą do organizacji pracodawców są zobowiązane do przestrzegania układów zbiorowych, podpisanych przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, czyli

ponadzakładowego układu dotyczącego minimalnych stawek. W praktyce, warunki wynegocjowane w tych porozumieniach często stosuje się do pracowników nieuzwiązkowionych, chociaż nie ma prawnego mechanizmu rozszerzania zasięgu ponadzakładowych układów zbiorowych w Wielkiej Brytanii³³. Tam, gdzie łatwiej zidentyfikować pracodawcę, obowiązują również zakładowe układy zbiorowe.

MU podpisało układy ponadzakładowe z organizacjami pracodawców, reprezentującymi teatry i orkiestry, takie jak the Society of London Theatre (SOLT), the Association of British Orchestras (ABO) lub UK Theatre. Jeśli chodzi o nagrania, MU podpisało układy z BBC, ITV, the Institute of Practitioners in Advertising (IPA) i niezależnymi producentami filmowymi i telewizyjnymi, którzy są zrzeszeni w Lidze Producentów Kinowych i Telewizyjnych (PACT) lub w British Phonographic Industry (BPI) w imieniu firm fonograficznych. Zawartość takich układów ilustruje porozumienie między MU i BBC, która odnosi się do wewnętrznych produkcji BBC i określa minimalne warunki zatrudnienia muzyków sesyjnych w BBC TV i Radiu.

Układ obejmuje: sesje na żywo, nadawanie wydarzeń BBC i spoza BBC, nagrywanie specjalnie skomponowanej muzyki (np. muzyka przewodnia, dzingle lub tło muzyczne), ponowne wykorzystanie nagranych materiałów, wtórne wykorzystanie materiału w przypadku np. sprzedaży telewizyjnej, DVD i DTO (internetowej), stawki dla artystów i zespołów kontraktowych.

4.7. Kij w szprychach: pracownicy nietypowi, rokowania zbiorowe i prawo konkurencji

W kilku krajach próby organizowania się i rokowań zbiorowych freelancerów zostały uznane za nielegalne w świetle prawa konkurencji. Związki zawodowe sektorów mediów i kultury zaapelowały o rozwiązanie problemu sprzeczności między prawem pracy i prawem konkurencji, aby umożliwić wolnym strzelcom korzystanie z prawa do wolności zrzeszania się i reprezentacji zbiorowej. W niektórych krajach związki zawodowe nie mają prawnej możliwości rekrutowania i organizowania wolnych strzelców i i związki tych pracowników nie są uznawane.

Zderzenie prawa konkurencji i rokowań zbiorowych jest jednym z licznych przykładów złożonych relacji, zachodzących w ramach wspólnego rynku UE, między ochroną podstawowych praw społecznych i poszanowaniem swobód gospodarczych. Przepisy UE dotyczące konkurencji w Art. 101(1) Traktatu zakazują ograniczania konkurencji jako działania niezgodnego z zasadami wspólnego rynku. W oparciu o teorię efektywności konkurencji wolnorynkowej, celem prawa konkurencji jest ochrona konkurencji w gospodarce wolnorynkowej. Prawa do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych są efektem uznania istnienia nierównej siły przetargowej między pracownikami i pracodawcami. Jednak, zgodnie z teorią prawa konkurencji, wolność zrzeszania się może być również postrzegana jako koncentrowanie siły po jednej stronie (w tym przypadku pracowników) przeciwko drugiej, co może mieć wpływ na wolną konkurencję i równowagę otwartych rynków. Może więc być utożsamiane z negatywnymi strukturami gospodarczymi, takimi jak kartele, czy zmonopolizacja cenowa³⁴.

Sytuacje w wybranych państwach członkowskich UE: Jako, że w większości krajów ustawodawstwo nie wyłącza negocjacji zbiorowych z zakresu prawa konkurencji oraz z uwagi na specyfikę organizacji pracy w sektorach mediów, sztuki i rozrywki (częste zatrudnienie w formie wolnego strzelca, kontrakty tymczasowe, outsourcing, itp.), organy ochrony konkurencji w niektórych państwach członkowskich wykorzystywały swoje uprawnienia i wzięły na cel niektóre kategorie pracowników, którzy zawarli układy zbiorowe, dotyczące stawek wynagrodzenia, twierdząc, że ujednolicanie stawek może ograniczać konkurencję ze strony innych dostawców. Pracujący jako wolni strzelcy w sektorze mediów i kultury zostali szczególnie tymi działaniami dotknięci. Orzeczenia organów ochrony konkurencji utrudniły sytuację pracowników – freelancerów w sektorach mediów, sztuki i rozrywki w takich krajach, jak Dania,

Ramka 4

Prawo konkurencji a rokowania zbiorowe w Irlandii

Irlandzkie przepisy dotyczące konkurencji są ujęte w ustawie Competition Act z 1990 roku i ustawie Competition (Amendment) Act z roku 2006. Competition Act generalnie zakazuje wszelkich porozumień, decyzji i uzgodnionych praktyk, których celem lub skutkiem jest zapobieżenie, ograniczenie lub zakłócenie konkurencji w obrocie wszelkimi luwarami lub usługami w państwie lub w części państwa.

Decyzją z dnia 31 sierpnia 2004 roku³⁵, Urząd Ochrony Konkurencji poinformował, że układ zbiorowy zawarty między irlandzkim Equity (część SIPTU, związku zawodowego usług, przemysłu i zawodów technicznych) oraz Instytutem Specjalistów ds. Reklamy w Irlandii (IAP), dotyczący zasad i warunków, zgodnie z którymi agencje reklamowe zatrudniałyby aktorów, naruszył prawo konkurencji. W swojej decyzji, Urząd Ochrony Konkurencji dokonał rozróżnienia między "pracującymi na własny rachunek niezależnymi wykonawcami, którzy podlegają prawu konkurencji, a "pracownikami", którzy na ogół nie są przedmiotem prawa konkurencji i zbadał, czy aktorzy reprezentowani przez irlandzki związek Equity byli samozatrudnieni, czy byli pracownikami. Urząd Ochrony Konkurencji, uznał, że jest to kwestia podstawowa, ponieważ uważał, że "[Irish Equity] ma prawo do reprezentowania pracowników w negocjacjach zbiorowych z pracodawcami, jej status związku zawodowego nie pozwala jednak na działanie w charakterze stowarzyszenia branżowego samozatrudnionych, niezależnych wykonawców".

Urząd Ochrony Konkurencji stwierdził, że aktorzy reprezentowani przez Equity byli 'samozatrudnionymi aktorami'

z następujących powodów: (i) aktorzy, świadczący usługi reklamowe z reguły nie są zobowiązani do pracy w jednej agencji reklamowej; (ii) mogą pracować w kilku, w tym samym czasie; (iii) tacy aktorzy zasadniczo nie otrzymują świadczeń w postaci płatnego urlopu, ubezpieczenia zdrowotnego, urlopu macierzyńskiego i tym podobnych; (iv) tacy aktorzy najczęściej nie mają bezpieczeństwa zatrudnienia; (v) tacy aktorzy mogą swobodnie przyjąć lub odrzucić konkretną pracę, zgodnie z własnym uznaniem; oraz (vi) aktorzy na ogół nie są traktowani jako pracownicy danej agencji. W związku z powyższymi, mają status 'przedsiębiorstwa' i podlegają prawu konkurencji a co za tym idzie, irlandzkie Equity w działaniach na rzecz samozatrudnionych aktorów ma status stowarzyszenia. Urząd Ochrony Konkurencji wstrzymał się jednak od działań egzekucyjnych, ponieważ przed rozpoczęciem postępowania Equity uzgodniła z Urzędem, że nie będzie zawierać lub wdrażać porozumień, które bezpośrednio lub pośrednio ustalałyby stawki wynagrodzeń samozatrudnionych aktorów³⁶.

Na początku 2015 roku ICTU (Irlandzki Kongres Związków Zawodowych) zażądał ponownego rozpatrzenia sprawy. Urząd Ochrony Konkurencji ogłosił w marcu 2015 roku, że podtrzymuje swoją pierwotną decyzję. Nie dokonano postępów w kierunku rozwiązania tego problemu w trakcie nowelizacji Industrial Relations Act (Ustawy o Stosunkach Przemysłowych), podjętej w roku 2015³⁷. ICTU przesłało uwagi, wyrażające zaniepokojenie sytuacją, w której rosnąca liczba samozatrudnionych jest uznawana za "przedsiębiorstwa" i wyłączona z prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych do Komitetu Ekspertów MOP³⁸.

Irlandia i Holandia. Tam, gdzie związki zawodowe, reprezentujące tych pracowników są celem ataków, podyktowanych prawem konkurencji, osłabia to znacznie ich zbiorową siłę przetargową.

Poniżej opisane sytuacje pokazują, w jaki sposób szukano rozwiązań potencjalnego konfliktu między prawem konkurencji i niektórymi formami rokowań zbiorowych w Irlandii, Holandii i Danii.

Z powodu ograniczania budżetów, spowodowanego znaczącą redukcją środków publicznych, orkiestry w Holandii próbowały dostosować koszty pracy poprzez angażowanie mniejszej liczby muzyków o statusie pracowników. Poniżej opisane są strategie działań sądowych, podejmowanych przez FNV KIEM w celu objęcia niezależnych muzyków orkiestr układami zbiorowymi.

Ramka 5

Przykład FNV KIEM w Holandii³⁹

W Holandii muzycy orkiestrowi tradycyjnie byli zatrudnieni na umowach pracowniczych, których warunki były określone przez układy zbiorowe. Cięcia budżetowe doprowadziły do sytuacji, w której orkiestry coraz częściej zatrudniały muzyków, szczególnie na zastępstwo, na zasadzie samozatrudnienia, co doprowadziło do obniżenia kosztów pracy ze względu na niższe składki socjalne i emerytalne. FNV KIEM prowadziło działania w kierunku zapewnienia dublerom równych warunków pracy poprzez objęcie ich ustaleniami układu zbiorowego, niezależnie od formy kontraktu.

FNV KIEM negocjowała z pracodawcami wstawienie akapitu do układu zbiorowego, który gwarantowałby samozatrudnionym muzykom minimalne stawki wynagrodzenia i odprowadzanie składek emerytalnych, podobnie jak w przypadku pracowników. Holenderski Urząd Ochrony Konkurencji (NMa) dowiedział się o tych negocjacjach i sprzeciwił się wprowadzenia zasady minimalnych stawek dla samozatrudnionych do układu zbiorowego, twierdząc, że narusza to zasady zarówno krajowego jak i europejskiego prawa konkurencji⁴⁰.

Orzeczenie NMa mówi, że *'samozatrudnienia są przedsiębiorstwami. Związek, negocjujący w imieniu samozatrudnionych to stowarzyszenie przedsiębiorstw i nie dopuszcza się żadnych wyjątków natury socjalnej'*⁴¹. W rezultacie FNV KIEM zaangażowało się w postępowanie sądowe w celu obrony prawa do rokowań zbiorowych w imieniu samozatrudnionych muzyków, włączając w to zapisy dotyczące minimalnych stawek i składek emerytalnych. Sąd apelacyjny w Hadze następnie zainicjował wniosek o wydanie orzeczenia i skierował dwa zapytania do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). W wyroku z 4 grudnia 2014 roku, TSUE stwierdził, że sytuacja, gdy muzycy świadczą usługi i wykonują takie same zadania jak ich zatrudnieni na stałych umowach koledzy może być uznana za sytuację 'fałszywego

samozatrudnienia'⁴², gdzie istnieje element podporządkowania w ich stosunku pracy. W związku z tym, że art 101 (1) Traktatu UE zabrania jakiegokolwiek porozumienia w sprawie cen pomiędzy dostawcami usług, ten artykuł nie stosuje się do nich i zawarcie umowy zbiorowej między partnerami społecznymi obejmujących tych pracowników było zgodne z prawem.

Sąd Apelacyjny w Hadze wydał wyrok w dniu 1 września 2015 roku, w wyniku analizy odpowiedzi TSUE co do dwóch zapytań dotyczących wykonalności artykułu 101 TFUE w odniesieniu do układu zbiorowego regulującego warunki zatrudnienia dla muzyków orkiestrowych zaangażowanych w ramach umowy świadczenia usług. Sąd orzekł, że niezależni muzycy byli fałszywie samozatrudnieni, ponieważ ich stosunek pracy nosił cechy podporządkowania. W swojej analizie Sąd Apelacyjny zauważył, że muzycy ci: (i) wykonywali takie same zadania jak ich zatrudnieni na stałe koledzy; (ii) grali utwory razem z tymi kolegami; (iii) musieli dostosować się czasowo do zaplanowanych prób i koncertów; i (iv) nie mogli być swobodnie zastępowani przez innych muzyków, wykonując swoje zadania.

Sąd stwierdził więc, że ci muzycy rzeczywiście byli fałszywie samozatrudnieni w rozumieniu orzeczenia TSUE. Sąd jednak podkreślił, że jego analiza jest ograniczona do danej sprawy i nie obejmuje sytuacji samozatrudnionych w innych sektorach działalności.

FNV KIEM było częściowo zadowolone z orzeczenia sądu krajowego. Stoi na stanowisku, że istnieje potrzeba stworzenia bardziej wyrównanych warunków między zatrudnionymi na umowach o pracę a samozatrudnionymi oraz podtrzymuje zasadę równej płacy za równą pracę. FNV KIEM jest zwolennikiem wprowadzenia ogólnej zasady, obejmującej samozatrudnionych w sektorze mediów i kultury.

W Danii, mimo długiej i ugruntowanej tradycji rokowań zbiorowych, negocjowanie układów zbiorowych na rzecz pracowników niezależnych i zatrudnionych na umowach krótkoterminowych, takich jak dziennikarze, ilustratorzy, graficy czy fotograficy, staje się coraz trudniejsze. Duński Związek dziennikarzy uznaje konieczność przestrzegania reguł, które chronią przed zakłóceniami rynku przez kartele i zmony cenowe, ale nie zgadza się z taką interpretacją ich starań, aby zapewni uczciwe stawki na coraz bardziej niezależnym rynku pracy. Kwestią sporną jest to, że zabroniono duńskim niezależnym fotografom i dziennikarzom, którzy pracują jako freelancerzy, publikowania listy rekomendowanych stawek i warunków. Jak ilustruje poniżej przedstawiony przypadek, ograniczenia nałożone na możliwość takiej publikacji przez stosowanie reguły konkurencji, mają niekorzystny wpływ na jakość zatrudnienia na rynku pracy mediów w Danii.

Ramka 6

Prawo konkurencji a rokowania zbiorowe w Danii⁴³

Duński Związek Dziennikarzy (Dansk Journalistforbund lub DJ) jest związkiem zawodowym założonym w 1961 roku, reprezentującym dziennikarzy, grafików, specjalistów ds. komunikowania się, fotografów i techników multimedialnych. Członkami związku są zarówno pracujący na umowy stałe jak i freelancerzy. W duńskim przemyśle medialnym freelancerzy funkcjonują już od czasu, gdy został opublikowany pierwszy duński dziennik w Kopenhadze w 1749 roku i od momentu założenia związku zawodowego DJ, freelancerzy byli jego członkami. Obecnie około 20-30% materiału, publikowanego w duńskiej prasie oraz ok. 80% materiałów publikowanych w magazynach i tygodnikach jest autorstwa freelancerów. Branże telewizyjna i filmowa również zatrudniają wysoki odsetek freelancerów. Pracownicy zatrudnieni na warunkach dorywczych stanowią więc istotną część siły roboczej duńskich firm medialnych. DJ od początku swojego istnienia stara się chronić prawa freelancerów i od końca lat '90 zawiera w ich imieniu ogólne układy zbiorowe.

Niektóre z tych układów regulują warunki wynagrodzenia i terminy wykonywania zleceń, inne dotyczą wyłącznie odpłatności za prawa autorskie i korzystanie z tych praw. DJ opracowuje też cenniki różnych rodzajów pracy freelancerów, tzw. 'rekomendowane warunki pracy freelancerów'. DJ opracowywało takie listy od lat '80 i stosowanie zalecanych warunków było wśród niezależnych dziennikarzy i fotografów szczególnie rozpowszechnione.

Cenniki zostały zaakceptowane przez dużą liczbę firm medialnych. Jednakże niektórzy pracodawcy medialni przyjęli stanowisko, że istnienie takich list jest z zasady niesłuszne i zwrócili się w 1997 roku do duńskiego organu ochrony konkurencji, Rady Konkurencji. Początkowo Rada Konkurencji orzekła, że wszystkie wolne zawody mają być uznane za działalność na własny rachunek, a co za tym idzie, że zalecane cenniki dla freelancerów były nielegalne i powinny zostać wycofane. DJ odwołała się od tej decyzji, a następnie Rada Konkurencji w 2002 roku orzekła, że freelancerzy, którzy pracują w podobny sposób jak zatrudnieni pracownicy, są wyłączeni z zasady konkurencji. Praca, wykonywana w podobny sposób jak zatrudnieni pracownicy oznacza, że freelancer wykonuje pracę o podobnym charakterze i w podobnych warunkach, jak pracownicy zatrudnieni na stałe. Takich pracowników określono jako 'niezależnych pracowników najemnych' i mogą być objęci układami zbiorowymi oraz ujęci w cennikach stawek, natomiast pracujący w bardziej niezależny sposób nie mogą być objęci układami zbiorowymi i nie mogą wydawać list zalecanych stawek.

Tacy pracownicy zostali określani jako 'samozatrudnieni pracownicy niezależni'. Istnieją zatem znaczne różnice statusu pomiędzy pracownikami niezależnymi. Ta różnica stała się wyraźna w roku 2007, kiedy wielka, duńska firma medialna Aller

Media zażądała od ok. 600 pracujących dla nich niezależnych dziennikarzy i fotografów dostarczenia materiałów po znacznie niższej cenie, niż było to wcześniej przyjęte.

W wyniku tej decyzji, DJ ogłosił pogotowie strajkowe w imieniu wszystkich 'niezależnych pracowników najemnych'. Z punktu widzenia DJ, znaczna większość freelancerów z Aller Media to 'niezależni pracownicy najemni'. Duński Sąd Pracy zdecydował, że związek ma prawo ogłosić pogotowie strajkowe w imieniu takich pracowników. Ta sprawa była przełomowa w walce DJ o utrzymanie praw pracy dla freelancerów. W jej efekcie podpisano układ zbiorowy dla niezależnych pracowników najemnych'. Jednak Aller Media zaatakowała to rozwiązanie w sądzie i w 2010 roku sędzia Duńskiego Sądu Pracy zdecydował, że jedynie ok. 100 z 600 freelancerów to rzeczywiście 'niezależni pracownicy najemni' i mogą być objęci warunkami układu. Pozostali byli uznani za samozatrudnionych, a co za tym idzie, wykluczeni z zakresu obowiązywania układu. Kluczowym argumentem sądu było to, że w innym przypadku układ zbiorowy stałby w sprzeczności z Ustawą o Konkurencji. Od tego czasu warunki płacy i pracy samozatrudnionych freelancerów w Aller Media znacząco się pogorszyły. Przykładowo, w cenniku dla niezależnych fotografów z 2002 roku cena fotografii prasowej jest ustalona na poziomie 650 koron, niemal 90 euro. Dziś Aller Media i wiele innych firm w mediach płać zaledwie 200 koron – ok. 25 euro – za fotografię, czyli mniej niż 1/3 oryginalnej ceny. Głównym czynnikiem spadku stawek jest ograniczona możliwość prowadzenia rokowań zbiorowych w imieniu freelancerów. Jest to w dużej mierze spowodowane Ustawą o Konkurencji. W konsekwencji powstała sytuacja, gdzie DJ nie jest w stanie dzisiaj negocjować warunków w imieniu dużej części swoich członków – freelancerów. Oprócz obniżowych stawek wynagrodzenia, freelancerzy nie mogą już korzystać z niektórych praw pracowniczych, takich jak okres wypowiedzenia w przypadku zwolnienia z pracy czy zasiłek chorobowy. Nie mają również prawa do płatnego urlopu rodzicielskiego.

Choć DJ w dalszym ciągu może zawierać układy zbiorowe obejmujące zatrudnionych na stałe pracowników redakcji, dziennikarzy, fotografów, grafików itp., na negocjacje te w coraz większym stopniu wpływają pogarszające się warunki freelancerów i wynikający z tej sytuacji nacisk na pozostałe grupy. Ponadto, w trakcie negocjacji między DJ i pewnymi grupami medialnymi pracownicy naciskali na przyjęcie kompromisu, gdzie redukcja warunków pracy i płacy pracowników zatrudnionych na stałe dałaby polepszenia warunków pracy niezależnych pracowników najemnych, w imieniu których związek może jeszcze negocjować. DJ przyjął zasadę solidarności, twierdząc, że 'razem idziemy w dół, żebyśmy mogli razem pójść w górę'. DJ wezwał duński Parlament do przyjęcia poprawki, w celu złagodzenia wpływu reguł konkurencji na prawa socjalne na rynku pracy.

4.8. Gdzie kończy się wolność gospodarcza a zaczynają prawa podstawowe: uwagi na temat prawnych sposobów rozwiązania problemu sprzeczności między prawem konkurencji a prawem do rokowań zbiorowych

Sprawa 'Albany' – ETS w sprawach C-67/96, C-115-117/97 and C-219/97⁴⁴: 21 września 1999 roku Europejski Trybunał Sprawiedliwości wydał orzeczenie w sprawie, wniesionej przez holenderską firmę tekstylną. Firma Albany próbowała uniknąć stosowania warunków układu zbiorowego, wynegocjowanego ze związkiem zawodowym a pracodawcami z przemysłu tekstylnego w Holandii. Warunki te obejmowały utworzenie funduszu emerytalnego dla pracowników przemysłu tekstylnego, obowiązkowego dla wszystkich przedsiębiorców w tej branży. Godna uwagi jest podstawa tej skargi: Albany wykorzystała przepis o konkurencji z Art. 81(1) Traktatu Wspólnotowego (obecnie Art. 101(1) TFUE) jako podstawę do twierdzenia, że obowiązkowa przynależność do funduszu emerytalnego narusza ich konkurencyjność. Trybunał w wyroku podkreślił cele polityki społecznej Traktatu – które są uznane za równie ważne, jak cele konkurencji (par. 54); skupił się na postanowieniach Traktatu WE (Art. 118 i 118B, obecnie Art. 156 i 154-155 TFUE) a w szczególności na zapisach (dawnego) Porozumienia w sprawie polityki społecznej (Art. 1 i 4, obecnie Art. 151 i 154 TFUE). Przepisy te wyraźnie określają cele dialogu społecznego i rokowań zbiorowych między pracodawcami i pracownikami, łącznie z celami na poziomie UE (par. 55-58). Trybunał rozstrzygnął (par. 59-60) natępująco: 'Wprawdzie pewne skutki w postaci ograniczenia konkurencji są nieodłączne od porozumień zbiorowych zawieranych między reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracobiorców, jednakże realizacja celów z zakresu polityki społecznej, jakim służą tego rodzaju porozumienia, byłaby poważnie zagrożona, gdyby partnerzy społeczni podlegali art. 85 ust. 1 traktatu, poszukując wspólnie sposobów poprawienia warunków zatrudnienia i pracy. Zatem ze spójnej i celowościowej wykładni wszystkich istotnych postanowień traktatu wynika, że porozumienia zawarte w ramach zbiorowych uzgodnień między partnerami społecznymi dla realizacji takich celów należy uznać, ze względu na ich charakter i przedmiot, za niepodlegające art. 85 ust. 1 traktatu.'

Nauka, płynąca z wyroku ETS⁴⁵: wyrok w sprawie Albany uznał politykę socjalną Wspólnoty i uznał prawa związkowe, nadając im taki sam lub wyższy status niż status prawa konkurencji oraz to, że prawa związków zawodowych są wspierane przez Traktat WE. Szczególnie istotne więc było odniesienie się przez Trybunał w wyroku do zapisów Karty Społecznej, obecnie Europejskiej Karty Praw Podstawowych w odniesieniu do praw socjalnych⁴⁶.

Przełomowy wyrok w sprawie Albany zapewnił, że przyszłe układy zbiorowe pracy w państwach członkowskich mogłyby potencjalnie być wyłączone z zakresu obowiązywania prawa konkurencji. Jednak następne sprawy, dotyczące naruszenia prawa konkurencji, wnoszone przez krajowe organy ochrony konkurencji potwierdziły, że nadal panuje prawna niejasność w odniesieniu do prawa wszystkich pracowników do rokowań zbiorowych w świetle europejskiego prawa konkurencji.

W badaniu, przeprowadzonym przez FIM⁴⁷, *Rokowania zbiorowe a prawo konkurencji: studium porównawcze sektora mediów, sztuki i rozrywki*, Camilo Rubiano zbadał prawne możliwości, sugerując, że prawo konkurencji zawiera zapisy, które mogłyby ograniczać możliwość jego zastosowania w przypadkach układów zbiorowych, zawieranych przez lub negocjowanych na rzecz pracowników samozatrudnionych.

Przed wszystkim, nawet przy założeniu, że grupę zorganizowanych pracowników można uznać za 'przedsiębiorstwo', nie wszystkie układy czy uzgadnianie stawek między przedsiębiorstwami są sprzeczne z prawem konkurencji, a jedynie te, które mają na celu 'zapobieganie, ograniczenie lub zakłócenie konkurencji'. Jak komentuje Rubiano, 'Tak więc przy podejmowaniu decyzji, czy dana umowa narusza reguły konkurencji, powinno się ocenić, w jakim stopniu układy zbiorowe mogłyby mieć wpływ na konkurencję, w szczególności z punktu widzenia wartości biznesowej, liczby przedsiębiorstw zaangażowanych, obszaru geograficznego lub "właściwego rynku" zastosowania'⁴⁸.

Następnie, prawo konkurencji przewiduje zestaw zwolnień i / lub wyjątków, które ograniczają stosowanie zasad konkurencji do szeregu działań gospodarczych lub handlowych. Na przykład, Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że prawo konkurencji nie ma zastosowania do porozumień, decyzji i praktyk uzgodnionych, które przyczyniają się do "poprawy produkcji lub dystrybucji" lub do "promocji postępu technicznego lub ekonomicznego".

Fakt, że związki zawodowe i inne organizacje reprezentujące interesy pracowników sektora mediów, sztuki i rozrywki w kilku państwach członkowskich UE są narażone na działanie prawa konkurencji oznacza, że sytuacja tych pracowników staje się o wiele bardziej wrażliwa. Ta sytuacja podważa siłę rokowań zbiorowych jako podstawowego prawa społecznego oraz siłę wszelkich mechanizmów działania w celu promocji praw pracowniczych. Ma wreszcie wpływ na jakość warunków pracy, obniżając je nawet do tego stopnia, że niemożliwe jest utrzymanie się z pracy.

Badając zależność pomiędzy dwoma konkurującymi zestawami praw w prawodawstwie UE - rokowania zbiorowe i prawa konkurencji – należy przede wszystkim wyjść z założenia, że wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych są podstawowymi prawami człowieka, zaś prawa konkurencji mają na celu uniknięcie zakłóceń w gospodarce wolnorynkowej. Prawa te zatem stoją na różnych poziomach. Podstawowym założeniem w tym kontekście jest fakt, że pracownicy sektora mediów, sztuki i rozrywki powinni, niezależnie od ich statusu, być chronieni przez międzynarodowe Konwencje MOP nr 87 i nr 98, które regulują swobodę zrzeszania się i prawa do organizowania się, oraz przez Europejską Kartę Praw Podstawowych, jako narzędzie w ramach prawnie wiążącego Traktatu UE.

Jak podkreśla EKZZ⁴⁹ w propozycji Protokołu relacji między wolnościami gospodarczymi i podstawowymi prawami socjalnymi ('Klauzula postępu socjalnego'): 'Wolności gospodarcze, ustanowione w traktatach UE, powinny być interpretowane w sposób, który nie narusza w zakresie korzystania z podstawowych praw społecznych uznawanych w państwach członkowskich oraz w prawie Unii Europejskiej, w tym prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych, nie naruszając autonomii partnerów społecznych przy wykonywaniu tych praw w dążeniu do ochrony interesów społecznych i ochrony pracowników'⁵⁰.

Z organizacyjnego punktu widzenia, związki zawodowe muszą zbadać przebieg działań potrzebnych do rozszerzenia istniejących układów zbiorowych obejmują pracowników nietypowych. Z punktu widzenia prawnego istnieje potrzeba lepszego wzmocnienia strategicznego prowadzenia spraw sądowych oraz wykorzystania krajowych i międzynarodowych mechanizmów egzekwowania prawa do negocjacji zbiorowych i wolności zrzeszania się dla wszystkich pracowników.

4.9. Wykorzystanie krajowych systemów prawnych i mechanizmów MOP do lepszego egzekwowania prawa do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych

Poniższy przykład przedstawia działania podjęte przez polskie związki zawodowe w celu zapewnienia, że wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych obejmują pracowników atypowych.

Ramka 7

Polskie związki zawodowe łączą siły w obronie wolności zrzeszania się pracowników atypowych

Polska Ustawa o związkach zawodowych wyraźnie stwierdza, że prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych jest ograniczone do zatrudnionych, którzy posiadają status pracownika zgodnie z polskim Kodeksem pracy. Potrzeba zapewnienia, że wszyscy zatrudnieni mogą tworzyć lub dołączyć do organizacji pracowników i być objęci rokowaniami zbiorowymi stała się ważnym problemem dla polskich związków zawodowych. Pierwszym krokiem prawnym w kierunku dostosowania polskiego prawa do ratyfikowanych przez Polskę konwencji MOP było złożenie 28 lipca 2011 roku przez NSZZ „Solidarność” skargi do Komitetu Wolności Związkowej MOP. NSZZ „Solidarność” twierdziła, że polskie prawo ogranicza prawa pewnych kategorii osób zatrudnionych do tworzenia i przystępowania do organizacji związkowych i nie chroni skutecznie przed dyskryminacją z powodu przynależności związkowej.

Komitet MOP orzekł na korzyść skarżącego i wskazał na nieuzasadnione ograniczenia wolności zrzeszania się (wniosek 2888/2012). Niestety Polska nie podjęła działań prawnych w celu dostosowania się do wymogów tej decyzji i do zapisów Konwencji 87. Z tego powodu OPZZ, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, złożył 27 czerwca

2012 roku wniosek do polskiego Trybunału Konstytucyjnego w celu sprawdzenia zgodności polskiej Ustawy o związkach zawodowych z Konstytucją i z ratyfikowanymi przez Polskę konwencjami MOP, w szczególności Konwencją 87.

W grudniu 2014 roku Trybunał Konstytucyjny orzekł, że Art. 2 Ustawy o związkach zawodowych pozbawia pewną kategorię osób zatrudnionych ich konstytucyjnych praw i stwierdził, że jest niezgodny z Art. 59 Art.12 Konstytucji. Radzie Dialogu Społecznego, która ponownie podjęła prace we wrześniu 2015, powierzono zadanie zaproponowania konkretnych rozwiązań legislacyjnych, skutecznie gwarantujących wszystkim prawo do zrzeszania się i rokowań zbiorowych.

W kwietniu 2016 roku, rząd polski zaproponował poprawki do Ustawy o związkach zawodowych, których celem było rozszerzenie prawa do wolności zrzeszania się. Według propozycji rządu prawo do wolności zrzeszania się mieliby wszyscy ci, którzy wykonywali płatną pracę w ramach umowy przez co najmniej sześć miesięcy. Polskie związki zawodowe uważają, że ta propozycja nadal ogranicza pełne prawo do zrzeszania się zatrudnionych, którzy nie są pracownikami. Rozmowy są obecnie w toku.

4.10. Inne związkowe próby wzmocnienia prawa do zrzeszania się dla pracowników atypowych

W niniejszej części przedstawione są dwa działania związków zawodowych, których celem jest zapewnienie sprawiedliwego wynagrodzenia dla freelancerów i samozatrudnionych pracowników sektora AV i występów na żywo.

Ramka 8

Kalkulator płac freelancerów (The Freelance Calculator): narzędzie niezależnych dziennikarzy w Norwegii⁵¹

Sektor mediów w Norwegii charakteryzuje się wysokim poziomem koncentracji, z kilkoma korporacjami kontrolującymi prasę drukowaną oraz dwiema dominującymi firmami nadawców telewizji. Norweski Związek Dziennikarzy (Norsk Journalistlag lub NJ) to jedyna organizacja związkowa dziennikarzy w Norwegii. Zrzesza osoby zatrudnione w gazetach, magazynach, telewizji, radiu oraz dziennikarzy niezależnych.

Zrzesza 9000 członków, z których 9% to freelancerzy. Kobiety stanowią 45% członków związku. Związek założył sekcję pracowników niezależnych i od dawna niepokoił się sytuacją niezależnych dziennikarzy, pozbawionych ochrony silnych układów zbiorowych. Spadek przychodów reklamowych spowodował znaczną utratę miejsc pracy w sektorze i wzrost zatrudniania freelancerów na niższych stawkach. Aż do 2002 roku, niezależni dziennikarze (freelancerzy) byli uznawani za "niezależny niezatrudnionych pracowników". Do roku 2008, niezależni dziennikarze byli wynagradzani na podstawie stałych stawek, liczonych od słowa, wiersza lub strony. Stawki były niskie i nie uwzględniały kosztów operacyjnych, obciążających freelancerów. Co prawda uzgadnianie stawek zostało uznane za nielegalne, ale stawki musiały być przeglądane i korygowane przez sektor mediów. Strategia NJ polegała na powiązaniu stawek freelancerów ze stawkami płac stałego personelu.

Niezależni dziennikarze mają również być wynagradzani za przepracowane godziny, a nie na podstawie słów. Promując takie rozwiązanie, NJ wykorzystał swoją pozycję do wspierania

równego wynagrodzenia dla dziennikarzy niezależnych. Zastosowano szczegółowe statystyki wynagrodzeń i opracowano system 'kalkulacji płac' dla freelancerów. Metoda obliczania została opracowana przy przyjęciu za podstawę standardowego rocznego wynagrodzenia właściwego dla zatrudnionych dziennikarzy w stosunku do rozliczanych godzin. 'Kalkulator płac' freelancerów opiera się na arkuszu Excel, stosowanym do obliczania rzeczywistych rozliczanych godzin (rozliczane godziny uwzględniają wszystkie koszty operacyjne, takie jak administracja, wakacje, etc.). Jednocześnie wspierano dziennikarzy freelancerów, pomagając im w rozwijaniu ich działalności zawodowej. 'Kalkulator płac' został uruchomiony w listopadzie 2010 roku. Coraz większa liczba freelancerów używa tego systemu do rozliczeń godzinowych pracy.

Dzięki temu wynagrodzenia freelancerów stały się bardziej przejrzyste. Nowe narzędzie do użycia online jest w trakcie przygotowania i powinno być dostępne w 2016 roku, wraz z kalkulatorem internetowym. Jako, że niższe stawki freelancerów są zagrożeniem dla stabilności zawodu, NJ wykorzystuje siłę związku do negocjowania układów zbiorowych dla freelancerów. Obecnie negocjowane jest zbiorowe porozumienie ramowe z głównymi firmami medialnymi i negocjacje powinny się zakończyć do połowy lutego 2017. Na podstawie sprawdzonego modelu opracowanego przez Norweski Związek Dziennikarzy, Stowarzyszenie Dziennikarzy Zawodowych w Belgii (AJP) opracowało niezależny Kalkulator dla swoich dziennikarzy niezależnych⁵².

Jak opisano w innych miejscach niniejszego raportu, BECTU jest ważnym związkiem w mediach i sektorach sztuki i rozrywki w Wielkiej Brytanii. Poniżej przedstawione są niektóre główne działania związku, mające na celu zmobilizowanie freelancerów i zaangażowanie ich w kampanię na rzecz możliwości negocjowania lepszych warunków pracy i płacy.

4.11. Rozważania na temat uzupełniających działań na poziomie UE

Wyzwania wynikające z globalizacji rynków pracy muszą być ściśle monitorowane przez instytucje europejskie i krajowe w celu zapewnienia, że nie stanowią kroku wstecz w zakresie egzekwowania wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych. Pewne rodzaje działań mogłyby zostać podjęte przez związki zawodowe, wzywające instytucje UE do monitorowania sytuacji na rynku pracy oraz uznania prawa pracowników nietypowych do rokowań zbiorowych⁵⁴. W kontekście Europejskiego Semestru, Parlament Europejski powinien na przykład zwrócić szczególną uwagę na kwestię atypowej pracy w sektorach mediów, sztuki i branży rozrywkowej.

W kontekście dyskusji na temat Rocznej analizy wzrostu gospodarczego, Komisja i Rada powinny monitorować dokładnie takie środki przy ocenie Krajowych Programów Reform. Parlament Europejski może również wezwać

Ramka 9

Kampania BECTU na rzecz sprawiedliwych płac dla pracowników niezależnych w Wielkiej Brytanii

BECTU od wielu lat negocjuje z PACT (Stowarzyszenie Producentów Kinowych i Telewizyjnych), z którym zawierało wcześniejsze układy zbiorowe. Negocjacje przedłużają się i nadal są problematyczne. Jednak doprowadziły do znacznej mobilizacji członków BECTU, zatrudnionych jako freelancerzy w przemyśle filmowym, ponieważ związek konsultuje poszczególne zagadnienia z członkami.

Oddział związku, zrzeszający fryzjerów i specjalistów ds. makijażu, zaniepokojony nadmierną MOP'ścią godzin pracy podczas kręcenia filmu *Les Misérables*, zwołał w 2012 roku spotkanie i w ciągu miesiąca zwiększył MOP'ść członków o 120 osób zatrudnionych przy produkcji *Les Misérables*. W następnym roku oddział zwołał kolejne spotkanie, na którym pojawiło się ponad 330 osób. Oddział zwiększył MOP'ść członków o 51 osób podczas tego spotkania, co wzmocniło kampanię na rzecz zwalczania nadmiernego czasu pracy. Przy organizowaniu i wspieraniu kampanii freelancerów na rzecz lepszych godzin pracy i wynagrodzeń użyto trzech narzędzi.

Po pierwsze, wiele oddziałów opracowało własne Karty Stawek, przedstawiając, jakie stawki członkowie obecnie dostają przy wykonywaniu prac. Po drugie, BECTU wspierało oddziały, rozdając telefony komórkowe, które były używane w pracy związkowej i przekazywaniu informacji, również na temat firm produkcyjnych, oferujących niższe stawki. Po trzecie, od lat związek prowadził listę firm, pod nazwą 'Ask First List', do której członkowie mają dostęp i dzięki której mogą dowiedzieć się o trudnościach, jakie mają ich koledzy w wyegzekwowaniu wynagrodzeń od niektórych firm.

Istotnym aspektem kampanii BECTU był fakt, że wyniki zostały osiągnięte bezpośrednio przez członków BECTU w ich zakładach pracy, tak jak w przypadku organizacji zakładowej w oddziale Naturalnej Historii BBC, dzięki której praca freelancerów została uznana przez BBC. Członkowie BECTU zawarli pierwsze porozumienie dotyczące freelancerów w BBC. To porozumienie dało BECTU pozycję prawną, umożliwiającą zbiorową reprezentację indywidualnych freelancerów w BBC. Doprowadziło to do zawarcia porozumienia z Wydziałem Dramatu BBC, możliwe, że najbardziej istotnego dla członków BECTU. Jednak negocjacje stawek w BBC pozostają ograniczone do tych struktur, które reprezentują przynajmniej 35% członków, zatrudnionych w charakterze freelancerów.

Podobnie jak w przypadku wszystkich struktur BECTU, organizowanie niezależnych, zatrudnionych na nietypowych umowach członków i zwiększanie ich reprezentacji jest niezwykle istotne. Jednym z głównych zadań BECTU jest zapewnienie wsparcia członkom w celu poprawy ich zdolności do działania. Dział szkoleń BECTU zorganizował szereg kursów na temat organizowania pracowników, ale również prowadzi kursy i szkolenia dla działaczy. Ostatnio BECTU zaczął wspierać swoich młodych członków przez utworzenie Forum Młodych, którego członkowie wywodzą się ze wszystkich struktur związku. Dzięki temu powstały interesujące kampanie internetowe, wspierające ogólne cele i kampanie związku. Kampania na rzecz zwiększenia wynagrodzeń 'London Living Wage' w Ritzy Cinema jest przykładem takiego udanego działania⁵⁹.

Komisję i państwa członkowskie do ujęcia w Krajowych Programach Reform informacji, w jaki sposób zapewnione jest poszanowanie dialogu społecznego przy przyjmowaniu środków, które wpływają na podstawowe prawa pracowników, a dokładniej atypowych pracowników.

Institucje UE powinny być także zobowiązane do utrzymania pełnego wdrożenia fundamentalnych zasad i praw w pracy MOP, wraz z podstawowymi konwencjami 87 oraz 98 i 154 wraz z Kartą Praw Podstawowych. Parlament Europejski może również wezwać Komisję do przedstawienia komunikatu identyfikującego przeszkody i możliwe rozwiązania, mające zastosowanie do pracowników atypowych.

Może to obejmować wytyczne w sprawie wdrażania odpowiedniego dorobku prawnego UE, na przykład Dyrektywy 97/81 w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin lub Dyrektywy 2008/104 w sprawie agencji pracy tymczasowej i wymiany najlepszych praktyk na szczeblu krajowym, uwzględniających osoby pracujące na własny rachunek. Promowanie alternatywnych metod rozwiązywania sporów w stosunkach przemysłowych i lepszego wdrażania Dyrektywy w sprawie mediacji (2008/52 / WE) to kolejna opcja do rozważenia. Parlament Europejski może wezwać Komisję do dalszego wspierania stosowania systemów ADR w ramach stosunków pracy i egzekwowania zbiorowych praw pracowniczych, zgodnie z przepisami dyrektywy w sprawie mediacji (2008/52 / WE) oraz w ramach przyszłej inicjatywy sprawiedliwego wzrostu Komisji Europejskiej (Justice for Growth)⁵⁵.

Przypisy

- 1 Prace Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) na rzecz ochrony prawa do zrzeszania się i rokowań zbiorowych obejmują Powszechną Deklarację Praw Człowieka (UDHR) z 1948. Dwa zapisy są szczególnie ważne: Art. 20(1) dotyczący wolności zgromadzeń i stowarzyszeń i Art. 23(4) o prawie do tworzenia i przystępowania związków zawodowych. Por. Parlament Europejski, DG Polityki Wewnętrznej, *Wdrażanie podstawowych praw pracowniczych* (IP/A/EMPL/ST/2011-04), str. 17-20.
- 2 MOP, *Niestandardowi pracownicy: Dobre praktyki dialogu społecznego i rokowań zbiorowych*, Genewa, kwiecień 2012, str. 3.
- 3 Rubiano, Camilo, *Rokowania zbiorowe a prawo konkurencji: studium porównawcze sektorów mediów, sztuki i rozrywki*, w MOP, *Raport na temat wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych*, Raport Komitetu Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Rekomendacji, Raport III (Część 4 B), Międzynarodowa Konferencja Pracy, 69 Sesja, Genewa, 1983.
- 4 *Ibid.*
- 5 *Ibid.*
- 6 Parlament Europejski, DG Polityki Wewnętrznej, *Wdrażanie podstawowych praw pracowniczych* (IP/A/EMPL/ST/2011-04), str.17-24.
- 7 Rada Europy, Europejska Karta Społeczna (przeredagowana), 3 maja 1996, ETS 163. Proszę wziąć pod uwagę, że do 22 marca 2012 następujące kraje UE nie ratyfikowały Karty: Czechy, Dania, Niemcy, Grecja, Łotwa, Luksemburg, Polska, Hiszpania i Wielka Brytania. Por. Parlament Europejski, DG Polityki Wewnętrznej, *Wdrażanie podstawowych praw pracowniczych* (IP/A/EMPL/ST/2011-04), str.19
- 8 *Ibid.*
- 9 Eurofound, *Nowe formy zatrudnienia*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- 10 Eurofound, *Rokowania zbiorowe w Europie w 21 wieku*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- 11 MOP, *Niestandardowi pracownicy: Dobre praktyki dialogu społecznego i rokowań zbiorowych*, Genewa, kwiecień 2012, str. 6-18.
- 12 *Ibid.*
- 13 *Ibid.*
- 14 DG ds. Sieci komunikacyjnych, treści i technologii, *Wynagrodzenie autorów i wykonawców za użytkowanie ich pracy i utrwalonych występów*, Bruksela, 2015, [online], <http://www.ivir.nl/publicaties/download/1593>
- 15 *Ibid.*, str. 149.
- 16 *Ibid.*
- 17 MOP, Wydział Działalności Sektorowej, *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, dokument do dyskusji na Światowe Forum Dialogu na temat stosunków pracy w sektorze mediów i kultury, 14-15 maja 2014, p. 23.
- 18 Eurofound, *Reprezentatywność europejskich organizacji partnerów społecznych: sektor audiowizualny*, 2013, str. 20-22.
- 19 *Collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co) and Contratti di collaborazione per programma (co.co.pro)* to kontrakty tzw. pracowników niezależnych, pod kontrolą pracodawcy. Patrz MOP, *Niestandardowi pracownicy: Dobre praktyki dialogu społecznego i rokowań zbiorowych*, Genewa, kwiecień 2012, str. 18.
- 20 MOP, *Niestandardowi pracownicy: Dobre praktyki dialogu społecznego i rokowań zbiorowych*, Genewa, kwiecień 2012, str. 3.
- 21 MOP, Dokument roboczy nr 295, *Stosunki pracy w sektorze mediów*, 2014, str. 17.
- 22 *Ibid.*
- 23 Eurofound, *Reprezentatywność organizacji europejskich partnerów społecznych: sektor występów na żywo*, 2013, str. 44-46.
- 24 Ocena Eurofound powinna być przebadana, ponieważ brakuje danych MOPskich w pewnych krajach członkowskich. Patrz Tabela 4: Zasięg działania, członkostwo i uzwiązowanie, 2010–2011, [online], <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/representativeness-of-the-european-social-partner-organisations-live-performance-industry>
- 25 MOP, Wydział Działalności Sektorowej, *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, dokument do dyskusji na Światowe Forum Dialogu na temat stosunków pracy w sektorze mediów i kultury, 14-15 maja 2014, str. 20-22.
- 26 *Ibid.*

- 27 MOP, Wydział Działalności Sektorowej, *Stosunki pracy w sektorze mediów i kultury*, dokument do dyskusji na Światowe Forum Dialogu na temat stosunków pracy w sektorze mediów i kultury, 14-15 maja 2014, str. 20-22.
- 28 Fouqueray, Denys (SFA), prezentacja wygłoszona podczas warsztatów nt, rokowań zbiorowych FIA, FIM, EJU, UNIMEI, Dublin, 8 września 2015.
- 29 Fouqueray, Denys (SFA), prezentacja wygłoszona podczas warsztatów nt, rokowań zbiorowych FIA, FIM, EJU, UNIMEI, Dublin, 8 września 2015.
- 30 Döring, Valentin (ver.di), prezentacja wygłoszona podczas warsztatów nt, rokowań zbiorowych FIA, FIM, EJU, UNIMEI, Dublin, 8 września 2015.
- 31 Eurofound, *Reprezentatywność europejskich organizacji partnerów społecznych: sector występów na żywo* (UK), [online], <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/united-kingdom/uk-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-live-performance-sector>
- 32 Jones, Ben (Brytyjski Związek Muzyków), prezentacja wygłoszona podczas warsztatów nt, rokowań zbiorowych FIA, FIM, EJU, UNIMEI, Dublin, 8 września 2015.
- 34 Rubiano, Camilo, *Rokowania zbiorowe a prawo konkurencji: studium porównawcze sektorów mediów, sztuki i rozrywki*, str. 9-10, [online], https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/fim_study_competition.pdf
- 35 Rubiano, Camilo, *Rokowania zbiorowe a prawo konkurencji: studium porównawcze sektorów mediów, sztuki i rozrywki*, str. 9-10, [online], https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/fim_study_competition.pdf
- 36 Irlandzki Urząd Ochrony Konkurencji ostrzegł EQUITY/SIPTU przed próbą negocjowania porozumienia. Związek zapłaciłby grzywnę w wysokości 4 milionów €. EQUITY/SIPTU musiało zrezygnować ze stosowania układu. Patrz uwagi, Patricia King, Sekretarz Generalna Irlandzkiego Kongresu Związków Zaw.s (ICTU), podczas seminarium FIA, UNI MEI, FIM,EJU na temat rokowań zbiorowych i pracowników atypowych, 8 września 2015, Dublin.
- 37 Zrewidowana w 2015 roku irlandzka Ustawa o stosunkach przemysłowych wprowadzała poprawki do Ustawy z 2001/2004 dotyczące problemów, zgłoszonych przez Irlandzki Kongres Związków Zaw. do Komitetu Wolności Związkowej MOP.
- 38 Patrz uwagi Patricii King, Sekretarz Generalnej Irlandzkiego Kongresu Związków Zaw. (ICTU), podczas seminarium FIA-FIM, EFJ, UNI MEI na temat rokowań zbiorowych i pracowników atypowych, Dublin, 8 września 2015.
- 39 Część opracowana na podstawie prezentacji Caspara de Kieffe z FNV KIEM podczas warsztatów FIA na temat rokowań zbiorowych, Dublin, 8 września 2015, i Martina Kothmana z FNV KIEM podczas spotkania grupy europejskiej FIM, Berlin, 1-2 października 2015.
- 40 Patrz <https://www.acm.nl/nl/publicaties/publicatie/7129/Cao-tariefbepalingen-voor-zelfstandigen-en-de-Meded-ingswet/>
- 41 Patrz pow., cytowane w prezentacji Martina Kothmana z FNV KIEM podczas spotkania europejskiej grupy FIM w Berlinie, *Creating a level playing field for orchestra musicians on labour conditions*, 1-2 października 2015.
- 42 'Fałszywe samozatrudnienie', oznacza, że dostarczający usługę funkcjonuje w sytuacji podobnej do pracownika. FNV i FNV KIEM argumentowały, że ekonomicznie zależni samozatrudnieni w świetle wyroku są również fałszywie samozatrudnionymi.
- 43 Patrz Hans Jørgen Dybro (szef programu i konsultant polityczny w Duńskim Związku Dziennikarzy), prezentacja wygłoszona podczas warsztatów nt, rokowań zbiorowych FIA, FIM, EJU, UNIMEI, Dublin, 8 września 2015.
- 44 Sprawa C-67/96 Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Odniesienie do wstępnej decyzji za Kantongerecht te Arnhem) (Obowiązkowa afiliacja w sektorowym funduszu emerytalnym – Zgodność z prawem konkurencji – Zaliczenie sektorowego funduszu emerytalnego do przedsiębiorstw), [online], <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-67/96>
- 45 Bercusson, Brian, *Protecting Collective Agreements*, [online], <http://www.thompsons.law.co.uk/lttext/l0560004.htm>
- 46 *Ibid.*
- 47 Rubiano, Camilo, *Rokowania zbiorowe a prawo konkurencji: Studium porównawcze sektorów mediów, sztuki i rozrywki*, str. 43-45, [online], https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/fim_study_competition.pdf
- 48 *Ibid.*
- 49 EKZZ wzywało do przyjęcia protokołu postępu społecznego, jako narzędzia ochrony podstawowych praw społecznych w Traktatach UE. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawach Viking i Laval stało się impulsem dla tej sugestii, [online], <https://www.etuc.org/etuc-demand-social-progress-protocol>
- 50 EKZZ, *Wolności ekonomiczne a prawa człowieka: orzeczenia w sprawach Viking, Laval, Rüffert i Luksemburg*, Bruksela, 2008-2009.

51 Sandåker, Toralf (niezależny dziennikarz Norwegian Journalists' Union), podczas warsztatów na temat rokowań zbiorowych FIA-FIM, EFJ, UNIMEI, Dublin, 8 września 2015.

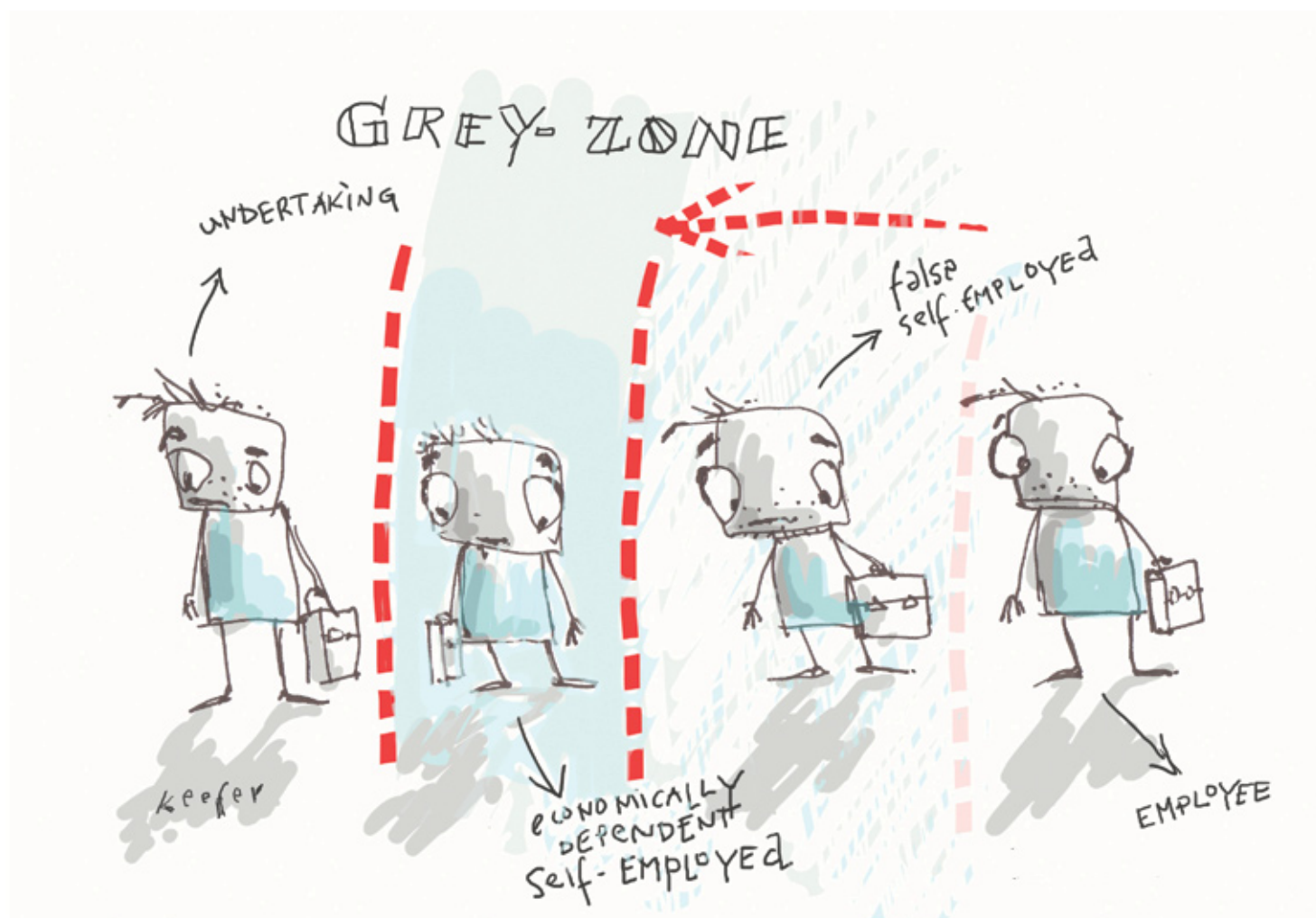
52 <http://www.journalistefreelance.be/Les-Tarifs-de-la-pige?lang=fr>

53 <https://www.bectu.org.uk/news/2249>

54 *Ibid.*

55 Parlament Europejski, DG Polityki Wewnętrznej, *Wdrażanie podstawowych praw pracowniczych* (IP/A/EMPL/ST/2011-04), str.11-17 i 68.

Część 5



**Jak stawić czoła samozatrudnieniu
zależnemu i samozatrudnieniu
fałszywemu: główne wyzwania w
sektorach sztuki, mediów i rozrywki**

5. Jak stawić czoła samozatrudnieniu zależnemu i samozatrudnieniu fałszywemu: główne wyzwania w sektorach sztuki, mediów i rozrywki

Zjawisko samozatrudnienia zależnego i samozatrudnienia fałszywego można traktować jako część trendu zmierzającego w kierunku zwiększania elastyczności rynku pracy. Widoczne są oznaki, że w nadchodzących latach liczba takich pracowników będzie znacząco rosła. Ochrona prawna i w zakresie ubezpieczeń społecznych obecnie dostępna dla takich pracowników jest, w tym kontekście, źródłem ogólnego zaniepokojenia w sektorach występów „na żywo” i audiowizualnym, gdzie taki stosunek pracy jest coraz powszechniejszy. Celem niniejszej części jest przybliżenie pojęć i określeń występujących w omawianej debacie, a także przedstawienie niektórych środków regulacyjnych i praktyk stosowanych przez związki zawodowe w odniesieniu do pracowników samozatrudnionych zależnie i samozatrudnionych fałszywie¹.

5.1. Wyjaśnienie pojęć

Zmieniające się rynki pracy, outsourcing i coraz większa liczba umów o pracę tymczasową spowodowały zatarcie się granic pomiędzy zatrudnieniem podporządkowanym² a samozatrudnieniem w wielu sektorach gospodarki, w tym w środowisku występów „na żywo” i audiowizualnym. Jednakże niektóre kategorie pracowników zaczęły coraz częściej zostawać bez ochrony pracy, ponieważ stosunek pracy, w którym pozostawali był ukryty, niejednoznaczny lub nie był wyraźnie określony. Omawiana debata skupia się na nowych formach wykonywania pracy, które znajdują się w „szarej strefie”, jak często określa się takie typy pracy, które nie dają się łatwo dopasować do tradycyjnego binarnego rozróżnienia pomiędzy „pracownikami zatrudnionymi” i niezależnymi „samozatrudnionymi”. Opracowano różne pojęcia w celu opisanie i zaszeregowania tej grupy pracowników.

Samozatrudnienie fałszywe: istnieją stosunki pracy, które można uznać za „samozatrudnienie fałszywe”, czyli: zatrudnienie podporządkowane, które upozorowane jest na autonomiczną pracę, zazwyczaj dla celów podatkowych lub aby uniknąć płacenia składek na ubezpieczenia społeczne i w ten sposób zredukować koszty pracy, czy też aby ominąć prawo pracy i ochronę pracy, czyli takie kwestie jak przepisy dotyczące zwolnień. Ta szczególnie i niesprawiedliwa forma zawierania umów często podnoszona jest jako kwestia w kontekście szerszej debaty na temat samozatrudnienia, ale w odniesieniu do samozatrudnienia fałszywego uwaga zwracana jest na ogół na potrzebę większych możliwości egzekwowania istniejących przepisów dotyczących zatrudnienia zależnego oraz wykrywania i karania ich łamania³.

Samozatrudnienie zależne: określenia tego używa się do opisanie stosunku pracy, w którym pracownik jest formalnie samozatrudniony, ale warunki pracy podobne są do warunków pracy pracowników zatrudnionych. Mimo tego, że pracują wyłącznie (lub głównie) dla jednego pracodawcy, pracownicy ani nie są wyraźnie oddzieleni od pracodawcy, z którym mają umowę, ani nie są z nim zintegrowani. W niektórych przypadkach pracownicy samozatrudnieni ekonomicznie zależni mogą pod niektórymi względami przypominać pracowników zatrudnionych. Może nie występować żadne wyraźne rozdzielenie organizacyjne, czyli pracują w zakładzie pracodawcy lub korzystają ze sprzętu pracodawcy, może nie być wyraźnego rozróżnienia zadań, czyli wykonują takie same zadania jak niektórzy z pracowników zatrudnionych lub zadania, które wcześniej wykonywane były przez pracowników zatrudnionych, a następnie zostały zlecone „dostawcom usług”. Wreszcie, może być tak, że „usługi”, które sprzedają indywidualnie pracodawcom znajdują się poza tradycyjnym zakresem „usług specjalistycznych”, czyli zadania są proste, nie wymagają szczególnych umiejętności oraz niepotrzebne są profesjonalna wiedza czy kompetencje⁴.

Stosunki pracy polegające na samozatrudnieniu zależnym nie są oparte na umowach o pracę, ale raczej na umowach handlowych zawieranych pomiędzy samozatrudnionym i konkretnym pracodawcą. Literatura empiryczna wykazuje, że takie stosunki pracy stwarzają zależność zarówno ekonomiczną, jak i osobistą. Zależność ekonomiczna zasadniczo oznacza, że pracownik ponosi ryzyko działalności gospodarczej (jego część), nie mając w zamian bezpieczeństwa zatrudnienia.

Ponadto w ich przypadku możliwości w zakresie działalności gospodarczej związane z samozatrudnieniem są także ograniczone z powodu wymogów ich „głównego” pracodawcy. Przyjmując, że pracownicy ci mają tylko jednego (głównego) pracodawcę, generują z tego stosunku zatrudnienia całość lub przynajmniej znaczną część swojego przychodu. Zależność osobista – lub podporządkowanie – oznacza, że firma outsourcingowa zdecydowanie określa metody pracy, a także czas, miejsce i zakres pracy⁵. Samozatrudnienie zależne oznacza także, że zarówno granice organizacyjne, jak i granice pomiędzy zatrudnieniem a samozatrudnieniem zacierają się, czego skutkiem jest potrzeba zastanowienia się od nowa nad prawem pracy i ubezpieczeń społecznych.

Pozostałe formy pośrednie: istnieją także nowe formy zatrudnienia leżące pomiędzy samozatrudnieniem zależnym i samozatrudnieniem fałszywym, których nie można łatwo przypisać do żadnego z tych dwóch, ponieważ mają pewne cechy obydwu. Są to stosunki zatrudnienia, które nabrały znaczenia w ostatnich latach, w następstwie deregulacji rynków pracy i szerzenia się polityk reorganizacji, często obejmujących outsourcing działań niezwiązanych z podstawową działalnością i „downsizing” struktury organizacyjnej.

5.2. Szara strefa: status prawny pracowników samozatrudnionych zależnie

Pracownicy samozatrudnieni zależnie w większości państw członkowskich UE pod względem prawnym znajdują się w tak zwanej „szarej strefie” i w ostatnich latach niemal wszystkie kraje zgłaszały wzrastającą potrzebę znalezienia kryteriów, które pomogą w efektywniejszym określeniu niepewnego statusu pracowników zależnych ekonomicznie⁶. Trudność oceny zależnych form samozatrudnienia próbuje się rozwiązać na różne sposoby w całej Unii Europejskiej. Podczas gdy samozatrudnienie zależne nie zawsze zajmuje określone miejsce w prawie pracy, niektóre państwa członkowskie UE wprowadziły hybrydową kategorię prawną, aby odnieść się do szarej strefy pomiędzy zatrudnieniem zależnym i samozatrudnieniem. Cel takiej hybrydowej kategorii prawnej uwzględnia ułatwienie działań outsourcingowych, przy jednoczesnym objęciu pracowników samozatrudnionych zależnie pewnymi prawami, które nie istniałyby w ramach prawnego statusu samozatrudnienia. Takie podejście przyjęto w krajach takich jak Niemcy, Austria (patrz poniżej), Włochy, Holandia i Portugalia. Włochy przyjęły także metodę poszerzenia podstawowej ochrony na wszystkich pracowników, ale z określonymi ochronami dla poszczególnych kategorii.

Inne kraje utrzymują zdecydowaną dychotomię pomiędzy zatrudnionymi i samozatrudnionymi i próbowały innych metod, aby uwzględnić coraz wyraźniejszą rzeczywistość samozatrudnienia zależnego. Są to metody takie jak: (i) założenia, że są to pracownicy zatrudnieni i podlegają zakresowi ustawodawstwa ochrony zatrudnienia (Francja, Grecja, Luksemburg); (ii) odwołanie obowiązku udowodnienia statusu pracownika zatrudnionego (Belgia); (iii) określenie kryteriów, które umożliwiają identyfikację pracowników jako albo zatrudnionych, albo samozatrudnionych (Austria, Belgia, Niemcy, Irlandia⁷); (iv) rozszerzenie ochrony na poszczególne kategorie, nawet jeśli nie przyjmuje się, że są to pracownicy zatrudnieni (Dania, Francja, Niemcy, Grecja, Włochy). Ważną rolę odgrywa też prawo precedensowe, w którym nie ma definicji ustawowej zatrudnienia zależnego (Irlandia, Norwegia, Szwecja i UK) lub w którym definicja prawna jest dość ogólna⁸. W zależności od cech systemów opieki społecznej niektórych państw członkowskich UE pracownicy zależni znajdują się raczej poza zakresem ochrony prawa pracy (zwolnienie, płatny urlop wypoczynkowy, zwolnienie lekarskie) i nie podlegają negocjacom układów zbiorowych, jednocześnie podlegając innym przepisom fiskalnym i podatkowym⁹. Ma to znaczenie przy wprowadzaniu prawnych form zatrudnienia, jak wspomniano powyżej, głównie w celu poszerzenia systemów zabezpieczenia społecznego – a w szczególności systemów emerytalnych – tak, aby uwzględnić tych pracowników.

5.3. Debata na poziomie europejskim: spojrzenie na przyszłość pracy w UE

Kwestia samozatrudnienia zależnego zwróciła uwagę na poziomie europejskim, w kontekście szerszej debaty zapoczątkowanej przez Komisję Europejską i Parlament Europejski pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku na temat przyszłości pracy i prawa pracy w państwach członkowskich UE. Ekspertyza zlecona w tamtym czasie (*Raport Supiota*, 1998¹⁰) określiła zjawisko pracowników samozatrudnionych zależnie, którzy są „ekonomicznie zależni od pracodawcy” i znajdują się w „ciągłym podporządkowaniu prawnym” wobec swojego pracodawcy, przemawiając za zastosowaniem pewnych aspektów prawa pracy wobec pracowników, którzy nie są ani pracownikami zatrudnionymi, ani zatrudniającymi.

W roku 2000 Komisja Europejska podniosła kwestię pracy ekonomicznie zależnej podczas konsultacji partnerów społecznych na temat modernizacji i ulepszenia stosunków zatrudnienia. Partnerzy społeczni i Komisja Europejska uzgodnili, że potrzebne jest więcej informacji i badań. Parlament Europejski wezwał Komisję Europejską do przeprowadzenia dogłębnej analizy i zorganizowania wspólnego z Parlamentem Europejskim wysłuchania publicznego na temat pracowników ekonomicznie zależnych. Analiza Adalberto Perulli¹¹ została zlecona i opublikowana w 2002 roku, aby przedstawić szczegółowe i wyczerpujące podsumowanie sytuacji prawnej, społecznej i gospodarczej w odniesieniu do pracy ekonomicznie zależnej w państwach członkowskich. Raport wnosił, między innymi, o stworzenie nowego rodzaju stosunku zatrudnienia (*tertium genus*), leżącego gdzieś pomiędzy zatrudnieniem i samozatrudnieniem. Istniałyby wtedy trzy różne modele zatrudnienia, wszystkie równe pod względem praktycznym: samozatrudnienie, gdzie jednostka sama zabezpiecza swoje życie zawodowe i osobiste; zatrudnienie zależne, gdzie zatrudniający podejmuje się zapewnienia takiej ochrony; oraz, w końcu, zatrudnienie quasi-zależne

lub „koordynowane”, gdzie ten ciężar jest równo rozdzielony pomiędzy osobę wykonującą pracę i pracodawcę. Sugerowano, że kiedy model zostanie stworzony, zostanie na niego rozciągnięta pewna ochrona socjalna.

W 2006 roku w *Zielonej księdze Komisji Europejskiej w sprawie modernizacji prawa pracy w XXI wieku (Komisja Europejska Green Paper on the Modernisation of Labour Law in the 21st Century)*¹² określono główne wyzwania wynikające z przepaści pomiędzy istniejącymi ramami prawnymi a rzeczywistością rynku pracy. Celem było zaangażowanie państw członkowskich, partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron w otwartą debatę, aby spojrzeć na to, jak prawo pracy mogłoby pomóc w promocii elastyczności w połączeniu z ochroną, bez względu na rodzaj umowy o pracę. Dostrzeżono, że różne formy niestandardowej pracy spowodowały zacieranie się granic pomiędzy prawem pracy i prawem handlowym oraz że tradycyjne binarne rozróżnienie pomiędzy „pracownikami zatrudnionymi” i niezależnymi „samozatrudnionymi” nie było już właściwym przedstawieniem ekonomicznej i społecznej rzeczywistości pracy. Ponadto określono kwestię zatrudnienia pozorowanego jako jedną ze spraw, z którą trzeba się zmierzyć.

W 2014 roku kwestia zajęcia się fałszywym samozatrudnieniem uzyskała dodatkowy impuls wraz z wnioskiem Komisji Europejskiej (KE) w sprawie decyzji o utworzeniu *Europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy niezarejestrowanej i zniechęcania do niej (European Platform to enhance cooperation in the prevention and deterrence of undeclared work)*¹³. W uzasadnieniu KE stwierdziła: „Ścisłe powiązaniem zjawiskiem jest fałszywie zadeklarowana praca lub fałszywe samozatrudnienie, które ma miejsce, gdy pracownik jest formalnie zgłoszony jako osoba samozatrudniona na podstawie umowy o świadczenie usług, ale wykonywana przez nią praca spełnia wszystkie kryteria stosunku zatrudnienia. Fałszywe samozatrudnienie ma negatywne konsekwencje pod względem objęcia danych pracowników przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zabezpieczeniem socjalnym”. Europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy niezarejestrowanej i zniechęcania do niej powinna dążyć do stworzenia forum, gdzie eksperci mogliby wymieniać informacje i najlepsze praktyki, aby zmierzyć się z problemami spowodowanymi przez pracę nieregistrowaną i powiązane z nią zjawisko fałszywego samozatrudnienia¹⁴.

5.4. Rzeczywistość w terenie: rzut oka na różne sytuacje w UE

Jak wspomniano wcześniej, samozatrudnienie fałszywe stało się powszechnym zjawiskiem w krajach UE. Ochrona prawna i socjalna obecnie dostępna dla pracowników samozatrudnionych fałszywie jest źródłem powszechnego zaniepokojenia w sektorach występów „na żywo” i audiowizualnym, gdzie takie stosunek zatrudnienia jest coraz powszechniejszy. Istnieje zagrożenie, że osoby pracujące na zasadzie samozatrudnienia fałszywego mogą albo zostać pozbawione swoich praw socjalnych, albo te prawa mogą zostać naruszone. W niniejszym podpunkcie badany jest obecny stan w wybranych państwach członkowskich oraz dalej omówione są niektóre kroki regulacyjne i mechanizmy egzekwowania stosowane w celu ograniczenia fałszywego samozatrudnienia.

W UK deregulacja branży medialnej i zmiany na rynku pracy wpłynęły na sytuację pracowników atypowych. Praca stała się bardziej niestabilna, mniej pewna i bardziej intensywna. Ramka poniżej, oparta na relacji Tima Lezarda, byłego prezesa Narodowego Związku Dziennikarzy w UK (NUJ), pracownika niezależnego i działacza związkowego, przedstawia zarys sytuacji pracowników niezależnych w dziennikarstwie w UK¹⁵.

Warunki pracy i sytuacja dotycząca ubezpieczeń społecznych artystów i pracowników kultury to jedne z głównych wyzwań, wobec których stoją sektory audiowizualny i występów „na żywo” w Turcji. W praktyce działalność kulturalna znajdująca się poza sektorem finansowanym ze środków publicznych jest dość nieuregulowana, gdzie krótkoterminowe umowy i złe warunki pracy, brak podstawowej ochrony socjalnej i zasiłków dla bezrobotnych to często norma. Turcja charakteryzuje się niewielkim uzwiązkowaniem, zdecentralizowanymi negocjacjami układów zbiorowych i złożonymi relacjami pracownicy-pracodawca i pracownicy-państwo. Nie istnieją żadne mechanizmy negocjacji układów zbiorowych w sektorze występów „na żywo”: i w sektorach audiowizualnych. W ramce poniżej Związek Aktorów Tureckich (AUT)¹⁶ opisuje trudności, jakie napotykają pracownicy atypowi w tych sektorach.

Ramka 1

Działania związków zawodowych wobec narastającego problemu niestabilnej pracy w sektorze medialnym w UK

W ciągu ostatnich dwóch lat 6000 zatrudnionych dziennikarzy i pracowników mediów straciło pracę w BBC i w gazetach regionalnych. Spowodowało to nie tylko wzrost liczby pracowników niezależnych i samozatrudnionych, ale doprowadziło do zwiększonego osłabienia w odniesieniu do praw socjalnych. Spowodowane to jest tym, że wielu byłych pracowników telewizji i prasy zwolnionych z pracy w rzeczywistości zostało następnie zatrudnionych przez swoich byłych pracodawców pozaetatowo, ale za niższym wynagrodzeniem i bez jakichkolwiek świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych. By to zilustrować, Tim Lezard przytacza doświadczenie fotografów pracujących dla agencji informacyjnej Local World. „Local World, agencja informacyjna w zachodniej Anglii, postanowiła zwolnić dużą liczbę zatrudnionych przez siebie fotografów. Więcej niż dziesięciu fotografów zostało poproszonych o przyjęcie w zamian umów bez gwarancji określonej liczby godzin (umowa typu zero godzin), jeśli chcą w przyszłości mieć jakąkolwiek pracę z agencji. Powiedziano im również, że jeśli chcieliby zostać „niezależnymi konsultantami” w Local World, nie otrzymaliby odprawy”. Podanie tej informacji stanowiło część planu Local World zmierzającego w kierunku wprowadzenia „modelu opartego na pracownikach niezależnych” dla personelu fotograficznego w Gloucestershire, Somerset, Bath i w Western Daily Press w Bristolu (WDP obejmuje cały region). Pozostały personel fotograficzny pracujący dla gazet takich jak Western Daily Press, Bath Chronicle, Gloucester Citizen i Echo oraz w Yeovil dla Western Gazette także wystawiony został na ryzyko zwolnień.

Kolejną istotną kwestią jest praca niepłatna i niewypłacanie wynagrodzenia pracownikom, szczególnie w kontekście staży. Sondaż przeprowadzony przez NUJ wykazał, że 82% młodych adeptów dziennikarstwa ukończyło staż, ale większość z nich nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia. I znów Tim Lezard zwrócił uwagę, że: „praca bez wynagrodzenia osłabia pracę

wszystkich w branży. Stażyści pracujący bez wynagrodzenia ostatecznie wpłyną na jakość dziennikarstwa”.

NUJ wspiera zatem młodych dziennikarzy, kiedy ci rozpoczynają swoją ścieżkę zawodową. W tym celu w 2011 roku NUJ rozpoczął postępowanie sądowe przeciwko TPG Web Publishing Ltd. w sprawie o niepłatny staż Keri Hudson. Sprawa Keri Hudson zakończyła się powodzeniem, jako że Sąd Pracy dla Londynu Centralnego uznał, że miała prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez kilka tygodni dla TPG Web Publishing Ltd. pod koniec 2010 roku. Sąd usłyszał, że pomimo tego, iż pracowała codziennie od 10:00 do 18:00 i była odpowiedzialna za zespół dziennikarzy, szkoliła i wyznaczała zadania, zbierała teksty, planowała artykuły, a nawet zatrudniała nowych stażystów firma uznała, że nie należy jej się wynagrodzenie, ponieważ traktowała ją jako stażystkę. Sąd ustalił, że w świetle prawa była pracownikiem, nawet jeśli nie miała pisemnej umowy, a zatem należy jej się wynagrodzenie przynajmniej na poziomie krajowej płacy minimalnej oraz płatny urlop.

Bardziej ogólnie Tim Lezard zauważył, że: „w UK pracownicy niezależni stanowią kluczową część branży medialnej, w której pełnią podstawową funkcję polegającą na przedstawianiu idei i pielęgnowaniu kreatywności. Należy im się szacunek, a pracodawcy muszą płacić przyzwoite wynagrodzenie”. Tim Lezard przestrzegł także przed niezdrowym współzawodnictwem między pracownikami niezależnymi, które sztucznie utrzymuje stawki na niskim poziomie. Związki zawodowe takie jak NUJ są zatem mocno zaangażowane w zrzeszanie pracowników niezależnych w związki zawodowe przy pomocy szkoleń i poradnictwa. Tim Lezard następnie stwierdził, że „związki zawodowe mają kluczową rolę w dopilnowaniu, żeby wszyscy pracownicy trzymali się razem, aby zapewnić równe szanse oparte na uczciwym wynagrodzeniu za uczciwą pracę, dla wszystkich pracowników”.

Ramka 2

Pracownicy atypowi są typowi w sektorze kultury w Turcji

„W Turcji atypowe formy pracy są powszechne w sektorze kultury i często są normą”, mówi Sercan Gidisoglu (AUT). Większość aktorów, włączając aktorów dubbingowych, nawet pracujących w pełnym wymiarze godzin, nie może sobie pozwolić na opłacanie stosownych składek na ubezpieczenie społeczne, których koszt może sięgać wysokości ich miesięcznych dochodów. Niskie standardy BHP w miejscu pracy wymieniane są jako kolejna szczególna kwestia, chociaż w sektorze audiowizualnym sytuacja nieznacznie się poprawiła dzięki staraniom związków zawodowych.

Tureckie prawo pracy określa trzy kategorie pracowników: pracownicy zatrudnieni, samozatrudnieni/niezależni oraz urzędnicy służby cywilnej. Większość aktorów nie ma statusu pracownika zatrudnionego, z wyjątkiem aktorów kontraktowych pracujących w teatrach finansowanych przez państwo lub samorząd lokalny. W teatrach komunalnych pracownikom zasadniczo wypłacano wynagrodzenie na podstawie rzeczywistej liczby dni lub przedstawień, ale pod naciskiem związków zawodowych sytuacja się zmieniła i aktorzy obecnie otrzymują pełne miesięczne wynagrodzenie bez względu na liczbę przedstawień. Związki zawodowe obecnie biorą

udział w negocjacjach z Ministerstwem Pracy i producentami zmierzającymi do polepszenia statusu aktorów występujących „na żywo”, ale do tej pory nie osiągnięto żadnych konkretnych rezultatów.

Jednym ze zidentyfikowanych problemów jest brak przepisów krajowych i nieegzekwowanie prawa pracy, szczególnie w odniesieniu do pracowników atypowych pracujących dla telewizyjnych firm produkcyjnych. Tureckie serie telewizyjne stanowią ważny rynek eksportowy. Telewizyjne firmy produkcyjne grożą organom administracji pracy ewentualnymi reperkusjami zwiększonych kosztów pracy dla stabilności sektora. Istnieją również wyzwania dotyczące możliwych strategii prowadzenia sporów sądowych, ponieważ aktorzy na ogół boją się kierować sprawy do sądu, gdyż mogłoby to mieć wpływ na ich pracę i rozwój kariery zawodowej. Sądy pracy uważają, że samozatrudnieni aktorzy, pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych, muszą być kierowani do sądów gospodarczych. Związki zawodowe prowadzą kampanie informacyjne i opracowują strategie organizowania się, aby wzmocnić pozycję pracowników niezależnych w sięganiu po swoje prawa socjalne.

Austria jest jednym z kilku krajów, w których samozatrudnienie zależne określone jest według kryteriów podporządkowania prawnego. W 1997 roku miała miejsce szeroko zakrojona reforma ubezpieczeń społecznych, określająca kilka hybrydowych kategorii zatrudnienia i rozszerzająca pewne prawa na grupy samozatrudnionych (Muehlberger, 2007)¹⁷. Austria musiała się też zmierzyć ze wzrostem samozatrudnienia fałszywego. W ramce poniżej opisano zmiany i metody w tej dziedzinie, w oparciu o komentarze dr Evy Fehringera¹⁸, Zastępcy Dyrektora Międzynarodowej i Europejskiej Polityki Społecznej, Prawa Pracy, Ministerstwa Pracy, Spraw Społecznych i Ochrony Konsumentów Austrii (BMASK).

Ramka 3

Jak stawić czoła samozatrudnieniu fałszywemu i samozatrudnieniu zależnemu w Austrii: perspektywa kształtowania polityki

Jak wspomniano powyżej, nie ma w Austrii jednolitej i jednoznacznej definicji prawnej „pracowników samozatrudnionych” – istnieje raczej gama statusów umownych, z różnymi pakietami praw. Po pierwsze, jest tak zwana „umowa niezależnego świadczenia usług”: jest to pewna hybrydowa konstrukcja prawna, znajdująca się pośrodku pomiędzy standardowym stosunkiem zatrudnienia z jednej strony, a rzeczywistym samozatrudnieniem z drugiej. Druga kategoria, tak zwany „nowy pracownik samozatrudniony”, obejmuje osoby z „umową o dzieło” (bez licencji handlowej). Wspólną cechą tych dwóch kategorii pracowników atypowych jest to, że nie zatrudniają innych osób i przeważnie pracują dla tylko jednego (głównego) klienta. W rzeczywistości ich sytuacja zawodowa w dużej części przypomina sytuację pracowników zależnych, chociaż są oni, przynajmniej pod niektórymi względami, pod kątem prawa traktowani jak pracownicy samozatrudnieni. Poza tymi pracownikami atypowymi istnieją też bardziej klasyczne osoby samozatrudnione (czyli jednoosobowe przedsiębiorstwa), posiadające licencję handlową, które mogą zostać przypisane do kategorii „pracownicy samozatrudnieni ekonomicznie zależni”.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy swobodnego świadczenia usług ubezpieczeni są na podstawie ustawy o powszechnym ubezpieczeniu społecznym i objęci są ubezpieczeniem zdrowotnym, emerytalnym i na wypadek bezrobocia. Nie mają licencji handlowej. Jednakże wobec tych pracowników prawo pracy jako takie nie ma zastosowania: nie podlegają umowom zbiorowym dotyczącym zarobków, nie mają płatnego urlopu, ani nie są chronieni przed zwolnieniem. Druga kategoria „nowych samozatrudnionych” ma niemal taki sam status jak samozatrudnieni i mogą dobrowolnie przystępować do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Osoby samozatrudnione, które są jednoosobowymi przedsiębiorstwami, mające licencję handlową nie są uwzględnione w umowach zbiorowych. Nie mają ochrony socjalnej (brak płacy minimalnej, zasiłku chorobowego czy płatnego urlopu, nie mają ubezpieczenia na wypadek bezrobocia) i podlegają warunkom raczej kosztownego ubezpieczenia społecznego. Związki zawodowe i badacze

uważają, że ci „przedsiębiorcy” są również „pracownikami samozatrudnionymi ekonomicznie zależnymi” – często zatrudnianymi tylko dlatego, żeby zaoszczędzić na składkach na ubezpieczenie społeczne i ominąć zobowiązania wynikające z prawa pracy. Podczas gdy w Austrii zaobserwowano spadek liczby „pracowników zatrudnionych na podstawie umowy swobodnego świadczenia usług”, ponieważ ten status oferował lepszą ochronę pracy, wzrosła liczba pracowników o statusie jednoosobowych przedsiębiorstw. Badacze i związki zawodowe twierdzą, że wskazuje to na przypuszczalny wzrost samozatrudnienia fałszywego, przy zwiększeniu outsourcingu i uelastycznieniu rynku pracy.

W Austrii samozatrudnienie fałszywe (oraz inne niestabilne umowy dotyczące pracy) powszechnie dotyka aktorów, pracowników teatrów i dziennikarzy, mimo że umowy zbiorowe rzeczywiście chronią dziennikarzy samozatrudnionych zależnie. W 2011 roku Austria przyjęła przepisy dotyczące dumpingu płacowego i socjalnego, z których najważniejsze postanowienia przewidują nakładanie sankcji administracyjnych na pracodawców, którym udowodni się, że za mało płać swoim pracownikom. Austriackie Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych (BMASK) i związki zawodowe udostępniły w 2015 roku stronę internetową (<http://www.watchlist-prekaer.at/>), której celem jest pomoc pracownikom w skuteczniejszym dochodzeniu swoich praw oraz wskazywanie ścieżek prawnych. Dr Fehringer zauważa, że: „powszechne korzystanie z pracowników samozatrudnionych zależnie jest obszarem coraz większego zaniepokojenia w obrębie UE, ponieważ osłabia to negocjacje układów zbiorowych i reprezentację interesów zbiorowych. W wielu przypadkach jest to wyraźne obejście prawa pracy i stanowi to formę dumpingu socjalnego, którego skutkiem jest obniżenie standardów i płac. Ponadto stanowi zagrożenie dla fundamentalnych zasad europejskiego modelu społecznego i Unia Europejska powinna zająć się tą sytuacją bardziej stanowczo”. Dalej stwierdza, że „ta sytuacja wymaga efektywniejszego egzekwowanie przepisów prawa pracy, a związki zawodowe mają do odegrania kluczową rolę, badając opcje drogi sądowej, szczególnie roszczeń zbiorowych (pozywy grupowe) w imieniu pracowników niezależnych”.

14 stycznia 2014¹⁹ roku Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie. W rezolucji stwierdzono, że rośnie liczba przypadków samozatrudnienia fałszywego, outsourcingu i podwykonawstwa, co może prowadzić do zwiększenia liczby niepewnych form zatrudnienia oraz niskich poziomów ochrony pracowników. Ponadto stwierdzono, że inspekcja pracy odgrywa ważną rolę w ochronie praw pracowniczych i zapobieganiu naruszeniom zasad ochrony zatrudnienia. Nataša Trček, Główny Inspektor Pracy jest dyrektorem słoweńskiego Inspektoratu Pracy. W ramce poniżej opisuje rolę Inspektoratu Pracy w zwalczaniu pracy niezarejestrowanej i samozatrudnienia fałszywego w Słowenii.

Ramka 4

Efektywna inspekcja pracy: użyteczne narzędzie w zwalczaniu samozatrudnienia fałszywego w Słowenii²⁰

Inspektorat Pracy w Słowenii jest organem administracyjnym w ramach słoweńskiego Ministerstwa Pracy, Rodziny, Spraw Społecznych i Równości Szans. Inspektorat Pracy nadzoruje wdrażanie ustawodawstwa, pozostałych przepisów, układów zbiorowych i ogólnych aktów regulujących stosunki zatrudnienia. Inspekcja pracy odgrywa ważną rolę w ochronie praw pracowników, zapobieganiu naruszeniom zasad ochrony zatrudnienia. W 2015 roku szczególną uwagę poświęcono naruszeniom prawa pracy, które uważa się za prawdopodobnie główne pogwałcenie praw pracowników. Naruszenia te to między innymi: zbyt niskie wynagrodzenie za pracę lub niewypłacanie wynagrodzenia za pracę zleconą w ramach prawa pracy; nieprzestrzeganie płacy minimalnej; naruszenie

przepisów dotyczących czasu pracy; oraz niezapewnienie płatnego urlopu. Samozatrudnienie fałszywe było także jednym z rozważanych naruszeń; stanowiło naruszenie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w przypadku występowania cech stosunku pracy.

W tym kontekście Inspektorat Pracy Słowenii przeprowadził inspekcje w znacznej liczbie spółek medialnych. W tym kontekście w ostatnim kwartale 2015 roku Inspektorat Pracy udzielił ostrzeżenia kierownictwu państwowej spółki medialnej RTV dotyczącego pogwałcenia prawodawstwa pracy. Spółce dano czas do 2018 roku na uporządkowanie swoich procedur, jak opisano poniżej²¹.

RTV Słowenia, publiczny nadawca radiowo-telewizyjny, wcześniej zatrudniał znaczną liczbę pracowników samozatrudnionych zależnie. Wraz z wejściem w życie w 2003 roku ustawy o zatrudnieniu (ZDR) oraz w następstwie szeregu raportów inspekcji ustalono, że RTV narusza słoweńskie prawo pracy. Stwierdzono, że wewnętrzne uzgodnienia dotyczące pracy poczynione przez RTV z pracownikami niezależnymi zatrudnionymi na zlecenie naruszają słoweńskie prawo pracy, które zakazuje korzystania z umów cywilnych, kiedy obecne są elementy stosunku zatrudnienia. W ramce poniżej opisane są metody wprowadzone w życie przez RTV Słowenia z myślą o uregulowaniu sytuacji takich pracowników poprzez ponowną klasyfikację stosunku umownego z jej pracownikami samozatrudnionymi zależnie.

Ramka 5

Od samozatrudnienia do zatrudnienia: przykład RTV Słowenia

RTV Słowenia to publiczny nadawca radiowo-telewizyjny typu non-profit. Działa zgodnie z ustawą o RTV Słowenia z 2005 roku oraz stosownie do słoweńskiej ustawy o mediach z 2001 roku. Pod koniec 2015 roku RTV Słowenia zatrudniał 1948 pełnoetatowych pracowników. Zgodnie ze słoweńskim prawem pracy, wobec pracowników samozatrudnionych zależnie w RTV miało być stosowane domniemanie zatrudnienia. RTV to instytucja publiczna, a zatem ważne jest, by przedsiębiorstwo było postrzegane jako przykład dobrych praktyk w zarządzaniu swoimi pracownikami.

W 2015 roku wprowadzono potężną strategią w sferze zasobów ludzkich (HR) oceniającą bieżące podejście do sfery zasobów ludzkich w świetle przewidywanych potrzeb RTV. Plan mający na celu kontrolę kosztów pracy obejmował przegląd kryteriów zatrudnienia w RTV, określający strukturę kompetencji i umiejętności personelu RTV wraz z grupami zaszeregowania pracowników. Planem było dopilnowanie, że wszystkie umowy RTV (zarówno umowy zatrudnienia jak i podwykonawstwa) ściśle spełniają warunki słoweńskiego prawa pracy. Zasady polityki HR ustalono w oparciu o cztery kluczowe zasady:

- równe traktowanie pracowników zatrudnionych i pracowników na zlecenie;
- określenie formalnych kwalifikacji do zatrudnienia (np. dziennikarze i pracownicy RTV powinni mieć pewien poziom

wykształcenia: na poziomie wykształcenia wyższego lub dyplomu zawodowego);

- zasady postępowania rekrutacyjnego powinny być zgodne z potrzebami kadrowymi RTV;
- powinno się brać pod uwagę sytuację socjalną pracowników.

Plan HR obejmował redukcję liczby pracowników poprzez ustanowienie programów wcześniejszego przejścia na emeryturę. Odbył się gruntowny przegląd pracowników samozatrudnionych zależnie. W ślad za tym ponownie przeanalizowano ustalenia umowne RTV z 434 pracownikami, zgodnie z nową strategią HR RTV i dialogiem społecznym prowadzonym z branżowymi związkami zawodowymi. Z 434 umów samozatrudnienia, plany uwzględniły przekwalifikowanie 157 pracowników samozatrudnionych na pracowników zatrudnionych, 53 samozatrudnionych pracowników uznano za spełniających warunki statusu pracownika zatrudnionego, ale o nieznacznie niższym zaszeregowaniu, a 58 samozatrudnionych pracowników warunkowo spełniało warunki statusu pracownika zatrudnionego, do momentu podniesienia kwalifikacji w ramach systemu szkoleń zawodowych. W celu uniknięcia wszelkich form ukrytego stosunku pracy wnikliwie przyjrano się zapisom pozostałych umów samozatrudnienia, umów na część etatu, tymczasowych uzgodnień dotyczących pracy i staży studenckich.

5.5. Adaptacja do zmieniającego się modelu: związki zawodowe a pracownicy samozatrudnieni zależnie

W wielu krajach od początku dwudziestego pierwszego wieku związki zawodowe wzywają do przedefiniowania granic pomiędzy zatrudnieniem zależnym i samozatrudnieniem, aby zapewnić większą ochronę pracownikom, których uznają za „ekonomicznie zależnych”²². *Zielona księga w sprawie reformy prawa pracy na XXI wiek* była mocno krytykowana przez europejskie związki zawodowe²³ i przez ekspertów prawa pracy za nieuwzględnienie perspektywy „opartej na prawach podstawowych i socjalnych” potrzebnej do reformy rynku pracy.

W sektorze mediów, sztuki i rozrywki można zidentyfikować dwa rodzaje reprezentacji pracowników samozatrudnionych zależnie²⁴. Pierwszy rodzaj reprezentacji to po prostu przyjęcie pracowników ekonomicznie zależnych do istniejących związków zawodowych. Drugi to stworzenie nowych organizacji związkowych, które zrzeszają i reprezentują pracowników ekonomicznie zależnych, chociaż takie związki mają tendencję do włączania kilku branż zamiast reprezentowania jednej konkretnej.

Przykład pierwszego rodzaju reprezentacji można znaleźć w Niemczech, gdzie wyjątek prawny oznacza, że samozatrudnieni dziennikarze niezależni uznawani są za pracowników zależnych, jeśli przynajmniej 50% ich wynagrodzenia pochodzi od jednego pracodawcy/klienta oraz nie podlegają przepisom dotyczącym konkurencji uniemożliwiającym zawieranie umów o jednolitych stawkach i cenach. Objęci są zatem umowami zbiorowymi wynegocjowanymi przez związki branżowe o ustalonej pozycji.

Przykład drugiego rodzaju reprezentacji pochodzi z Włoch, gdzie reformy pracy wprowadziły nowe formy zatrudnienia znajdujące się pośrodku pomiędzy formami zależnymi i autonomicznymi. Zapewnienie odpowiedniej reprezentacji związkowej i ochrony socjalnej autonomicznym ekonomicznie zależnym pracownikom było ustawodawczym wyzwaniem. Ustawodawca włoski postanowił otwarcie zdefiniować kategorię pracowników zależnych ekonomicznie (tak zwanych *parasubordinati*) jako tych, którzy przystępują do „ustawicznej, koordynowanej i głównie indywidualnej” formy współpracy z tym samym pracodawcą (Art. 409 N.3, Codice di Procedura Civile). W przypadku *parasubordinati* prawo zapewnia poziom ochrony socjalnej podobny do gwarantowanego pracownikom zależnym, a także mają prawo do reprezentacji przez związki zawodowe podczas negocjacji układów zbiorowych. Ten ostatni środek sprzyja pomyślnemu upowszechnianiu reprezentacji związków zawodowych wśród pracowników samozatrudnionych zależnie. W 1998 roku każda z głównych organizacji związkowych (CGIL, CISL i UIL) stworzyła swoją własną strukturę (odpowiednio *NldiL CGIL, ALAI-CISL i CPO-UIL*) w celu reprezentacji pracowników niestandardowych (włączając *parasubordinati*) i od tamtej pory wypracowano wiele porozumień²⁵.

Ramka 6

Jak dotrzeć do pracowników niezależnych, zorganizować ich i zmobilizować: przykład BECTU, UK

BECTU zrzesza swoich członków w pięciu kluczowych sekcjach: sekcji BBC, sekcji Independent Broadcasting, sekcji Produkcji w Londynie, sekcji Produkcji Regionalnych oraz w sekcji Sztuki i Rozrywki. Sekcja londyńska zorganizowana jest w oddziały według sektora zawodowego członków (charakteryzatorzy, kamerzyści, scenarzyści i producenci); sekcja Produkcji Regionalnych skupia wszystkie sektory działalności zawodowej i ma oddziały w różnych lokalizacjach w całym kraju. W sekcji Sztuki i Rozrywki zebrani są pracownicy teatrów londyńskich, teatrów regionalnych, ośrodków sztuki i kin.

Te trzy sekcje – Broadcasting, Produkcji Regionalnych oraz Sztuki i Rozrywki – stanowią ponad 50% członków. Większość członków pracujących w tych sekcjach ma atypowe systemy pracy i to zjawisko narasta. W ostatnich latach obydwie sekcje pracowników niezależnych zanotowały miarowy i trwały rozwój, a liczba członków znacznie wzrosła. W ciągu ostatniej dekady miarowo przybywało członków w sekcji sztuki i rozrywki. Natomiast liczba członków w sekcji Broadcasting maleje, co spowodowane jest outsourcingiem i zwolnieniami w BBC i Independent Broadcasting i co odbiło się na liczbie członków BECTU.

Niektóre z praktyk BECTU stosowanych w docieraniu do członków i rekrutowaniu nowych polega na następujących działaniach: analiza potrzeb członków i reakcja na nie, opracowywanie programów szkoleniowych na temat organizowania związku, jak i umiejętności potrzebnych do rozwoju zawodowego, wsparcie „oddolnych” inicjatyw członków i uczestniczenie w nich, opracowywanie komunikacji internetowej i szukanie sposobów na poprawienie kontaktu z członkami. Zgłoszenia przez Internet to skuteczna droga rekrutacji nowych członków. Wprowadzane są również w życie strategie aktywnych działań skierowanych na zewnątrz, z kampaniami skierowanymi do konkretnych grup poprzez strony na Facebooku, możliwością opłacania składki członkowskiej przez Internet oraz formularzami członkowskimi rozdawanymi podczas imprez członkowskich.

Do udanych inicjatyw BECTU należą: szkolenia na temat podatków czy BHP, a także rekrutacja nowych członków na targach pracowników niezależnych czy imprezach BBC. Szczególnie udane są inicjatywy związane z BHP. Związek, wraz z branżą i rządem, opracował paszport BHP. Paszport przyznawany jest członkom po zakończeniu przez nich szkolenia, na dowód, że posiadają kwalifikacje z zakresu

branżowych zagadnień BHP. BECTU to jeden z głównych organizatorów takich szkoleń, wysoko oceniany zarówno przez członków, jak i pracodawców. „Move On Up days” („Dni Awansu”) to imprezy skierowane konkretnie do mniejszości etnicznych, organizowane od ponad dziesięciu lat. Członkowie BECTU w sekcji Sztuki i Rozrywki uczestniczą także w targach branżowych skierowanych do osób pracujących w sektorze występów „na żywo”. Wszystkie te metody zwiększania bazy członków okazały się sukcesem, zarówno pod względem zwiększenia naboru członków, jak i zrzeszania członków atypowych.

Efekty wizualne (VFX) i branża gier to nowe obszary zrzeszania. Powoli rozwijają się kampanie mobilizacyjne BECTU skierowane do pracowników sektora VFX. Z czasem i wraz z zaostrzeniem się warunków do BECTU przystąpiły wybrane grupy członków.

Kampania „BBC Love it or Lose it: Let’s stop the Jobs cuts” (*BBC kochaj albo cię wyrzucą: zatrzymajmy redukcję zatrudnienia*) to kampania wymierzona przeciwko pakietowi oszczędnościowemu BBC i planom redukcji zatrudnienia. Kampania „Love it or Lose it” koordynowana jest z pozostałymi głównymi związkami w BBC, z NUJ, Equity i z innymi członkami Federacji Związków Zawodowych Branży Rozrywkowej (FEU). Prowadzone są strony na Facebooku oraz petycja w Internecie, a także profile na Twitterze. BECTU połączył też siły z personelem Ritz Cinema w Londynie w kontekście długotrwałej kampanii z 2014 roku zatytułowanej: Living Staff, Living Wage (Żyjący personel, płaca żeby żyć). Członkowie przeprowadzili 13 strajków w okresie od kwietnia do lipca 2014 roku, które popierane były przez BECTU i takich członków związku jak brytyjski reżyser Ken Loach. W kampanii domagano się godziwych zarobków, które wystarczyłyby na utrzymanie się pracowników Ritz Cinema w Londynie. Spółka dominująca kina, Picture House, ostatecznie przyznała pracownikom podwyżki, nie dopuszczono też do wdrożenia planów zwolnień.

W kwestii samozatrudnienia fałszywego BECTA zapewnia swoim członkom wszelkiego rodzaju usługi doradcze, z uwzględnieniem doradztwa podatkowego oraz szczególnie materiałów zamieszczonych w Internecie, w których znajdują się między innymi specyfikacje dotyczące zatrudnienia i systemu podatkowego. Ponadto kampania Know your Rights (*Znaj swoje prawa*) pomaga członkom w lepszym zrozumieniu zjawiska samozatrudnienia fałszywego.

System stosunków pracy w Irlandii jest zasadniczo dobrowolny z natury. Wszystkie strony uznają, że warunki zatrudnienia pracowników najlepiej ustalone są w procesie dobrowolnych negocjacji układów zbiorowych pomiędzy pracodawcą i związkami pracowników oraz jednym lub kilkoma związkami zawodowymi, bez interwencji państwa. W ramach tego procesu uzgadniane są standardowe kwestie, takie jak zarobki czy godziny pracy, a także w pewnych układach zbiorowych ustala się zasady procedur określających stosunki zatrudnienia pomiędzy stronami²⁶. Z czasem jednakże, w pewnych obszarach (takich jak minimalne wynagrodzenie, urlop wypoczynkowy, godziny pracy, minimalny okres wypowiedzenia, zwolnienia grupowe, zwolnienie z pracy i równość zatrudnienia) wprowadzono ustawodawstwo określające pewne minimalne standardy, które mogą zostać poprawione w procesie negocjacji układów zbiorowych, ale nie można ich odebrać ani okroić.

Rola państwa w kwestii stosunków pracy w Irlandii ogranicza się głównie do wspomagania procesu negocjacji układów zbiorowych poprzez ustanowienie prawne pewnych instytucji (Komisja ds. Stosunków Pracy, Biuro Pełnomocnika ds. Praw Pracowniczych i Sąd Pracy), aby pomóc w rozwiązywaniu sporów pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz poprzez stworzenie platformy wspomagającej z udziałem Komisji ds. Stosunków Pracy i Sądu Pracy.

Pozostałe prawa pracownicze ujęte są w zindywidualizowanych prawach ustawowych dotyczących tylko pracowników zatrudnionych (np. Ustawa o zwolnieniach niezgodnych z prawem z 1977 roku). Ostatnio przyjęto nowe ustawodawstwo w obszarze stosunków pracowniczych dotyczące przepisów, którym podlegają układy zbiorowe, ale znów dotyczy ono tylko pracowników zatrudnionych. Prawo pracowników niezależnych/samozatrudnionych do reprezentacji w negocjacjach układów zbiorowych jest obecnie powstrzymywane decyzją irlandzkiego Urzędu ds. Konkurencji, który w 2004 roku orzekł, że lektorzy filmowi, muzycy, dziennikarze, fotografowie i pisarze traktowani są jako przedsiębiorstwa. Oznacza to, że nie można uznać, iż układy zbiorowe w imieniu tych pracowników wpisują się w kategorię ogólnego wyjątku dla układów zbiorowych, a zatem nie mogą być zwolnione od zastosowania przepisów o konkurencji (patrz część 4). Przeprowadzono negocjacje pomiędzy związkami zawodowymi i rządem, podczas których zbadano możliwość branżowego zwolnienia z prawa o konkurencji i trwają dyskusje na temat rozwiązań prawnych dla tego problematycznego zastosowania prawa o konkurencji. Znaczącą rolę w posuwaniu debaty do przodu i poszerzaniu ochrony pracowników samozatrudnionych może odegrać prawo precedensowe. W ramce poniżej przedstawionych jest kilka przypadków spraw z tego obszaru, których podjęły się związki zawodowe mając na uwadze ustanowienie mocniejszych praw i lepszej ochrony pracowników samozatrudnionych.

Ramka 7

Rola prawa precedensowego w ustanawianiu praw samozatrudnionych pracowników kultury w Irlandii²⁷

W prawie precedensowym w Irlandii stworzone zostały precedensy dotyczące ochrony samozatrudnionych pracowników kultury. Jeden został wprowadzony w ramach art. 20 ustawy o stosunkach pracy w związku z firmą produkcyjną, Tommy Fleming TF Productions, która z bardzo krótkim terminem wypowiedzenia anulowała umowę muzyka wspomagającego. W sprawie tej (rekomendacja numer LCR19705) Sąd Pracy wziął pod uwagę definicję pracownika w odniesieniu do art. 23(3) ustawy o stosunkach pracy z 1990 roku: „osoba w wieku lat 15 lub starsza, która zawarła umowę o pracę lub pracuje w ramach umowy o pracę zawartej z pracodawcą, czy jest to umowa o pracę wykonywaną manualnie, praca biurowa czy inna, czy jest to umowa zawarta w sposób wyraźny czy dorozumiany, ustna lub w formie pisemnej oraz czy jest to umowa o świadczenie usługi czy umowa o przyuczenie do zawodu lub umowa osobistego wykonania dzieła lub pracy”²⁸.

Muzyka uznano za pracownika i przyznano mu €4600 tytułem rekompensaty. Ponieważ irlandzkie stosunki zatrudnienia mają naturę dobrowolną, postanowienie sądu nie zostało wdrożone. W sprawie „Ferguson przeciwko John Dawson i Partnerzy [Wykonawcy]” z 1976 roku ustalono, że występował pewien element kontroli pomiędzy instytucją a niezależnym wykonawcą. Innymi słowy, pewne czynniki potwierdziły, że stosunek pracy był stosunkiem pracodawca – pracownik zatrudniony. Nie jest jednak zawsze jasne, czy obowiązuje ten poziom kontroli, jak zostało to pokazane w późniejszym irlandzkim przypadku: Sunday Tribune, 1984 HC. W tej sprawie dwaj dziennikarze wykonywali podobną pracę. Różnica polegała na tym, jak praca była wykonywana przez każdego z dziennikarzy. Sąd przyjrzał się umowom dziennikarzy, w których, dla celów podatkowych traktowano ich jako niezależnych wykonawców. Decydującym czynnikiem, który wzięto pod uwagę były „realia stosunku zatrudnienia” i w rezultacie uznano, że jeden z nich był integralną częścią Sunday Tribune, zaś drugi był niezależnym współpracownikiem.

Inna sytuacja dotyczyła sprawy aktora pracującego przez sześć lat dla dublińskiego przedsiębiorstwa autobusowego Ghost Bus Tours i którego umowa została rozwiązana. SIPTU zgłosił sprawę do Komisji ds. Stosunków Pracy stosownie do ustawy o zwolnieniach niezgodnych z prawem 1977-2007. Wstępną kwestią do rozstrzygnięcia było to, czy pracownik podpada pod definicję pracownika zatrudnionego, ponieważ Dublin Bus twierdził, że była to osoba samozatrudniona, a nie pracownik zatrudniony. Kiedy Komisja zastosowała testy, kontroli, integracji, wzajemności zobowiązań oraz zbadała precedensy i kluczowe kwestie itp., doszła do wniosku, że w rzeczywistości pracownik był zatrudniony w ramach umowy o świadczenie usług (umowa z pracownikiem) i został zwolniony niezgodnie z prawem. Dublińskie przedsiębiorstwo autobusowe złożyło odwołanie od tej decyzji.

Podobne sprawy spoza sektora mediów i kultury mogą pomóc w przygotowywaniu przyszłych działań w sektorze. Na przykład w sprawie Henry Denny & Sons (Ireland) Ltd. przeciwko Ministrowi Opieki Społecznej [HC 1995] [SC1998] 1 IR 34 sąd zastosował różne testy i kryteria w celu ustalenia statusu umowy i pracownika.

Wprowadzono test ekonomiczny. Sprawa dotyczyła statusu prezenterki handlowej w supermarkecie, której praca polegała na oferowaniu klientom darmowych próbek. Wynagrodzenie prezenterce płacił dostawca darmowych próbek. Zastosowano tutaj następujące testy:

- test kontroli – ustalono, że prezenterka znajdowała się pod kontrolą i udzielano jej wskazówek oraz mogła zostać zwolniona przez pracodawcę.
- test integracji – uznano, że pracownica była integralną częścią przedsiębiorstwa dostawcy
- test własnej działalności gospodarczej – ustalono, że pracownica nie prowadziła działalności.

W rezultacie uznano, że sprzedawczyni nie prowadziła własnej działalności i orzeczone, że jest pracownikiem.

Od 1969 roku we Francji artyści scen pracujący na zasadzie krótkoterminowej (intermittent du spectacle) zyskują na domniemaniu wzruszalnym zatrudnienia zapisanym we francuskim Kodeksie Pracy. Przepis ten ma zastosowanie wobec artystów scen i pracowników technicznych, którzy regularnie pracują na zasadzie krótkoterminowej. W ramce poniżej opisany jest mechanizm Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO)²⁹, zaprojektowany, aby ułatwić ochronę pracowników krótkoterminowych we Francji oraz ich korzystanie z tego statusu. Mechanizm ten oraz fundusz szkoleń zawodowych, który umożliwia są wynikiem intensywnego dialogu społecznego pomiędzy pracodawcami i pracownikami w imieniu intermittent du spectacle.

Ramka 8

Upraszczenie oferowania krótkoterminowej legalnej umowy o pracę we Francji

Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO) został utworzony i zaczął działać w 1999 roku jako obowiązkowa „kompleksowa oferta” dla organizatorów, którzy nie pracują w sektorze występów „na żywo” w ramach ich głównej działalności (na przykład kawiarnie, bary czy restauracje, ale także pojedyncze osoby), ale którzy od czasu do czasu organizują przedstawienia z występami „na żywo”. Celem GUSO jest zmniejszenie obciążenia administracyjnego związanego z umowami o pracę i zadbanie o administracyjny aspekt listy płac pracodawców, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenie społeczne i inne prawa i składki związane ze statusem zatrudnienia pracowników krótkoterminowych. Pomyślano, aby uprościć dokumenty związane z umową i dokumenty administracyjne dla pracodawców i pracowników krótkoterminowych, a co za tym idzie, zredukować zakres pracy nielegalnej w tym sektorze.

Zatem w praktyce GUSO jest mechanizmem centralizującym procedury administracyjne, które wykonać musi każda instytucja zatrudniająca artystów na umowy krótkoterminowe, który zajmuje się deklaracjami i płatnościami składek na ubezpieczenie społeczne, kiedy pracodawca wynajmuje artystę lub pracownika technicznego do produkcji występu „na żywo”. Proces ten jest prowadzony i wdrażany przez krajową agencję zatrudnienia Pôle Emploi. Pozwala na przestrzeganie wszystkich prawnych zobowiązań i dopilnowuje, żeby do agencji ochrony socjalnej zajmujących się ubezpieczeniami społecznymi wpłynęły wszystkie składki na ubezpieczenie społeczne. Są to: URSSAF (ubezpieczenie od bezrobocia); UNEDIC (dodatkowa emerytura); AUDIENS (zajmuje się opieką społeczną); les congés spectacles (zarządza ekwiwalentami za urlop); AFDAS (szkolenia zawodowe); oraz CMB (usługi związane z medycyną pracy).

Wypełniając deklarację GUSO pracodawcy mogą wypełnić swoje zobowiązania prawne wobec pracowników krótkoterminowych zaangażowanych w działania z obszaru występów „na żywo”. Zobowiązania pracodawców z tytułu ubezpieczeń społecznych obsługiwane są w ramach GUSO przez system kontaktu w jednym miejscu, w którym wykonywane są następujące usługi: wystawianie umowy o pracę, sporządzanie rocznego oświadczenia dotyczącego

informacji o ubezpieczeniu społecznym, obsługa formularza oświadczenia potwierdzającego zatrudnienie dla Pôle Emploi, wraz z zaświadczeniem zatrudnienia związanym z corocznym urlopem oraz zaświadczeniem miesięcznego zatrudnienia (które jest odpowiednikiem paska wypłaty dla pracownika).

Ustanowiono system przenośności praw, który daje pracownikowi prawo do przerwy w świadczeniu pracy, aby uczestniczyć w szkoleniu zawodowym. Takie prawa do szkolenia zawodowego finansowane są przez pracodawców w ramach funduszy wzajemnych (wspomniane wyżej AFDAS). Wprowadzono także środki zachęcające, z dotacjami dla pracodawców na wspomaganie zatrudniania. Prawa wynikające z tych krótkoterminowych umów obejmują także artystów ze świata i z Europy występujących we Francji.

Reforma administracyjna GUSO miała miejsce w 2004 roku³⁰ i skupiła się na kilku kluczowych kwestiach. Po pierwsze, zakres GUSO (który do 31 grudnia 2003 roku ograniczony był do sporadycznych organizatorów przedstawień z występami „na żywo”, czyli takich, którzy nie organizowali więcej niż sześć przedstawień w ciągu roku) został powiększony o organizatorów przedstawień z występami „na żywo”, którzy organizują więcej niż sześć przedstawień w ciągu roku, ale organizowanie przedstawień z występami „na żywo” nie jest ich główną działalnością. Po drugie, z dniem 1 stycznia 2004 roku GUSO stał się obowiązkowy dla organizatorów przedstawień z występami „na żywo”. Takie działanie miało na celu uproszczenie zobowiązań sprawozdawczości podatkowej małych jednostek, zmniejszenie nielegalnego zatrudnienia w sektorze, poprawę opieki socjalnej artystów i pracowników technicznych oraz ograniczenie nieuczciwej konkurencji. Wreszcie, inspektorzy organu ubezpieczeń społecznych (URSAFFG) są od 1 stycznia 2004 roku upoważnieni do kontrolowania wzajemnych relacji administracyjnych pracodawców z wszystkimi instytucjami ubezpieczeń społecznych, które są partnerami GUSO. Ponadto GUSO zajmuje się windykacją procesową dla wszystkich instytucji ubezpieczeń społecznych, które są jego partnerami i którym powierzono współpracę z GUSO.

Więcej informacji znajduje się na stronie <https://www.guso.fr/>

Efekt przeciwny do tego we Francji wywarło ustawodawstwo w Rumunii, gdzie pewne kategorie pracowników krótkoterminowych i pracowników niezależnych, zamiast ułatwić ich integrację, umiejscowiono po prostu poza dialogiem społecznym i ochroną, którą mógł zapewnić. Zatem wyzwaniem, któremu sprostać muszą związki zawodowe jest ustanowienie reprezentacji i próba powstrzymania gonitwy w dół, w obliczu której stoją obecnie pracownicy niezależni, bez odczuwania korzyści, jakie niesie ochrona związkowa.

Ramka 9

Ustawa o dialogu społecznym w Rumunii: atak na związki zawodowe i prawa pracowników atypowych - FAIR-MEDIASIND

Ustawa 62 o dialogu społecznym, przyjęta przez rząd w 2011 roku, drastycznie zmieniła system stosunków zatrudnienia w Rumunii. Zmiany w prawie pracy wywarły wpływ na pewne ważne aspekty stosunku zatrudnienia, takie jak umowy o pracę, negocjacje układów zbiorowych i czas pracy, a także reprezentatywność i prawo do strajku.

W szczególności zwłaszcza ustawa zniósła negocjacje układów zbiorowych na poziomie krajowym i praktycznie uniemożliwiła negocjacje na szczeblu sektorów. Odkąd wprowadzono te zmiany sytuacja pracowników uległa znacznemu pogorszeniu. Wiele lokalnych związków straciło status przedstawicielski. Leonard Paduret z FAIR-MEDIASIND (związek zawodowy sektora kultury i mass mediów) opisał, jak nowa ustawa o stosunkach społecznych pozbawiła prawa do reprezentacji

przez związek nie tylko pracowników niezależnych w sektorze kultury, ale także pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach, całkowicie lekceważąc Konwencje ILO nr 87 i 98, pomimo tego, że Rumunia je ratyfikowała.

Ponadto ograniczenie prawa do strajku w istotny sposób wpłynęło na zdolność związku do mobilizacji. Prawodawstwo ułatwiło też pracodawcom korzystanie z niestandardowych umów o pracę, wydłużając okres, na który może zostać zawarta umowa na czas określony z 24 do 36 miesięcy. Jak donoszą członkowie, ogromna większość stworzonych nowych miejsc pracy ma charakter tymczasowy. Ponadto pracodawcy wykorzystują przepisy, aby zredukować liczbę pracowników na umowach bezterminowych i zastąpić te umowy bardziej elastycznymi umowami na czas określony.

5.6. Zalecenia i przyszłe działania

Prace nad kwestiami samozatrudnienia fałszywego i samozatrudnienia zależnego można posuwać naprzód wzdłuż kilku ścieżek.

Potrzebne są nieustanne badania nad rozwojem sytuacji, aby nadać kształt decyzjom politycznym i strategicznym. Biorąc pod uwagę brak w państwach członkowskich i na szczeblu sektorów dowodów empirycznych na liczbę pracowników samozatrudnionych fałszywie i samozatrudnionych zależnie i ich warunki pracy, istnieje paląca potrzeba lepszego gromadzenia danych. Europejskie związki zawodowe powinny wezwać Komisję Europejską i przyszłą Platformę Europejską na rzecz zapobiegania pracy nierejestrowanej do przeprowadzenia obejmującego wiele sektorów szeroko zakrojonego badania na temat zakresu zjawiska samozatrudnienia fałszywego.

Komisja Europejska mogłaby też, wraz z Eurostatem i Eurofoundem, wykorzystać przyszłe europejskie badania pracy i uwzględnić pytania dotyczące samozatrudnienia fałszywego i samozatrudnienia zależnego.

Lepsza przejrzystość prawna i określenie pojęć: obecne określenia pojęć różnią się pomiędzy państwami członkowskimi i może to stworzyć dodatkowe przeszkody w integracji rynków pracy i mobilności pomiędzy krajami wewnątrz UE, szczególnie dla mobilnych artystów z sektora występów „na żywo” oraz może mieć ujemny wpływ na warunki pracy i życia potencjalnych pracowników.

Europejskie związki zawodowe powinny wezwać Komisję Europejską i Parlament Europejski do działań zmierzających do ujednoczenia określenia pojęć, wytycznych lub kryteriów prawnych, co pomogłoby w zajęciu się tak zwaną „szarą strefą”, która dominuje jeśli chodzi o status prawny samozatrudnienia fałszywego i samozatrudnienia zależnego. Na przykład w odpowiedzi na Zieloną księgę *Komisji Europejskiej w sprawie modernizacji prawa pracy w XXI wieku* (FIM³¹) zaproponowała ustanowienie we wszystkich państwach członkowskich wyraźnego rozróżnienia pomiędzy kategorią „pracowników” a kategorią „świadczeniodawców” oraz zapewnienie, że takie rozróżnienie jest uznawane przez wszystkich. Kategoria pracowników byłaby podzielona na „zatrudnionych” i „samozatrudnionych”, którzy są ekonomicznie zależni. Korzyści płynące z praw pracowniczych (szczególnie w kwestii negocjacji układów zbiorowych) nie byłyby zatem zależne od istnienia umowy o pracę, ale od faktu bycia pracownikiem.

Platforma wspólnego dialogu dla związków zawodowych na szczeblu międzysektorowym: biorąc pod uwagę, że jest to coraz bardziej dominująca kwestia w wielu różnych sektorach pomocne byłoby rozważenie wspólnych działań zorientowanych na poszczególnie aspekty samozatrudnienia fałszywego, z uwzględnieniem przyszłej Platformy Europejskiej na rzecz zapobiegania pracy nierejestrowanej. Jedną z form współpracy mogłaby być wspólna refleksja w wielu sektorach nad litygacją strategiczną i prawem precedensowym.

Ponowne ożywienie debaty o strategii wobec samozatrudnienia fałszywego: Komisja Europejska, Parlament Europejski i europejscy partnerzy społeczni powinni nadal zastanawiać się i dzielić się opiniami na temat ogólnych wytycznych dotyczących samozatrudnienia zależnego i ochrony socjalnej dla samozatrudnionych (zależnie) we wszystkich państwach członkowskich UE, aby przedstawić trwałe rozwiązania w przyszłości.

Przypisy

1 W części tej zebrano wypowiedzi prelegentów wygłoszone podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

2 Nie istnieje jedna definicja zatrudnienia podporządkowanego akceptowana we wszystkich państwach członkowskich UE. Według prawa belgijskiego może być ono definiowane przez prawo pracodawcy do kierowania pracą pracownika i kontrolowania jej. Główną cechą zatrudnienia podporządkowanego zgodnie z prawem pracy jest znaczny stopień ochrony, jaką ustawodawstwo zapewnia pracownikom zatrudnionym. Patrz EURwork, „Pracownicy ekonomicznie zależni”, *prawo zatrudnienia i stosunki pracy* (*Economically dependent workers, employment law and industrial relations*), Tabela 1. Definicje „zatrudnienia zależnego w UE i w Norwegii, [online], <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>

3 EURwork, „Pracownicy ekonomicznie zależni”, *prawo zatrudnienia i stosunki pracy* (*Economically dependent workers, employment law and industrial relations*), [online], <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>

4 Komisja Parlamentu Europejskiego ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, Prawa ochrony socjalnej pracowników samozatrudnionych ekonomicznie zależnych (*Social protection rights of economically dependent self-employed workers*), 2 kwietnia 2013 roku, str. 25-26.

5 Komisja Parlamentu Europejskiego ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, Prawa ochrony socjalnej pracowników samozatrudnionych ekonomicznie zależnych (*Social protection rights of economically dependent self-employed workers*), 2 kwietnia 2013 roku, str. 25.

6 EURwork, „Pracownicy ekonomicznie zależni”, *prawo zatrudnienia i stosunki pracy* (*Economically dependent workers, employment law and industrial relations*), [online], <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>

7 Co ciekawe, Irlandia była jedynym krajem, w którym na drodze dialogu społecznego wprowadzono miękkie regulacje prawne, poszerzając ochronę prawną pracowników w szarej strefie. Patrz EURwork, „Pracownicy ekonomicznie zależni”, *prawo zatrudnienia i stosunki pracy* (*Economically dependent workers, employment law and industrial relations*), [online], <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>

8 EURwork, *Pracownicy samozatrudnieni: stosunki i warunki pracy* (*Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*), [online], http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf

9 EIRO, 2002.

10 Komisja Europejska, *Transformacja pracy i przyszłość prawa pracy w Europie, raport końcowy* (*Transformation of labour and future of labour law in Europe, Ostateczna Report*), (główny sprawozdawca Dr Alain Supiot), Belgia, 1998.

11 Perulli, Adalberto, *Studium pracy ekonomicznie zależnej/parazależnej (quasi-zależnej)* (*Study on economically dependent work/parasubordinate (quasi-subordinate)*), przedstawione podczas posiedzenia współorganizowanego przez Komitet ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisję Europejską, DG ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Parlamentu Europejskiego, Bruksela, 19 czerwca 2003 roku.

12 Zielona księga Komisji Europejskiej, *Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (Komisja Europejska Green Paper Modernising Labour law to meet the Challenge of the 21st Century)*, [online], [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf)

Także, ETUC, *Modernizacja i wzmacnianie prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (Modernising and Strengthening Labour Law to meet the Challenge of the 21st Century)*, [online], <https://www.etuc.org/IMG/pdf/Annex04-04-07.pdf>

13 Komisja Europejska, Propozycja decyzji w sprawie utworzenia Europejskiej Platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy niezarejestrowanej i zniechęcania do niej (*Proposal for a decision on establishing a European Platform to enhance cooperation in the prevention and deterrence of undeclared work*) (COM/2014/0221 ostateczna - 2014/0124 (COD)).

14 Propozycja decyzji KE opublikowana została w kwietniu 2014 roku i przekazana do Parlamentu Europejskiego i Rady w celu rozpoczęcia procedury ustawodawczej. 7 maja 2015 roku Komisja EMPL przyjęła raport końcowy bułgarskiego sprawozdawcy Georgi Pirinskiego (S&D) dotyczący propozycji Komisji. 20 listopada 2015 roku Rada zatwierdziła tekst będący kompromisem osiągniętym w trakcie negocjacji z Parlamentem Europejskim.

Patrz <http://www.eu2015lu.eu/en/actualites/communiqués/2015/11/20-travail-non-declare/index.html>

15 Lazard, Tim, (of NUJ, UK) (z NUJ, UK) wykład plenarny wygłoszony podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

16 Gidisoglu, Sercan, (ze Związku Aktorów Tureckich), wykład plenarny wygłoszony podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

17 Muehlberger, U., „Samozatrudnienie zależne: pracownicy na granicy pomiędzy zatrudnieniem a samozatrudnieniem” (*Dependent Self-employment: Workers on the Border between Employment and Self-employment*). Houndmills: Palgrave Macmillan. 2007a, cytat w: „Ochrona socjalna pracowników samozatrudnionych ekonomicznie zależnych” (*Social protection rights of economically dependent self-employed workers*) (studium), [online],

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507449_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf)

18 Fehringer, Eva, (Zastępca Dyrektora Międzynarodowej i Europejskiej Polityki Społecznej i Prawa Pracy, austriackie Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych i Ochrony Konsumentów), wykład plenarny wygłoszony podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

19 Parlament Europejski, rezolucja nr 14 w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie (2013/2112(INI)) 7_TA(2014)0012.

20 Trček, Nataša (Główny Inspektor Pracy, Słowenia), komentarze wygłoszone podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

21 <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/labour-market-industrial-relations/slovenia-growth-of-precarious-work-in-the-media-sector>

22 Artykuł 12a niemieckiej ustawy o układach zbiorowych (*Tarifvertragsgesetz*).

23 ETUC, *Modernizacja i wzmacnianie prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (Modernising and Strengthening Labour Law to meet the Challenge of the 21st Century)*, [online],

<https://www.etuc.org/IMG/pdf/Annex04-04-07.pdf>

24 Partz seminarium FIA, UNI MEI, EFJ, FIM z 20 maja i 8 września 2015 roku, będące częścią projektu UE „Wyciąganie ręki do pracowników atypowych: zrzeszanie i reprezentowanie pracowników z atypowymi umowami w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*Reaching out to Atypical Workers: Organising and Representing Workers with Atypical Contracts in the Live Performance and Audiovisual Sectors*). Patrz <http://www.iaea-globalunion.org/atypical-workers>

25 Ebisui, Minawa (w imieniu ILO), *Pracownicy niestandardowi: dobre praktyki w dialogu społecznym i negocjowaniu układów zbiorowych (Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining)*, ramka 6 s. 19, [online], http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf

26 Partz https://www.workplacereleations.ie/en/What_You_Should_Know/Industrial_Relations/

27 Cf, „Samozatrudnienie w Irlandii” (*“Self-employment in Ireland”*), Karan O Loughlin, Irish Equity SIPTU, prelekcja wygłoszona podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*“Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors”*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

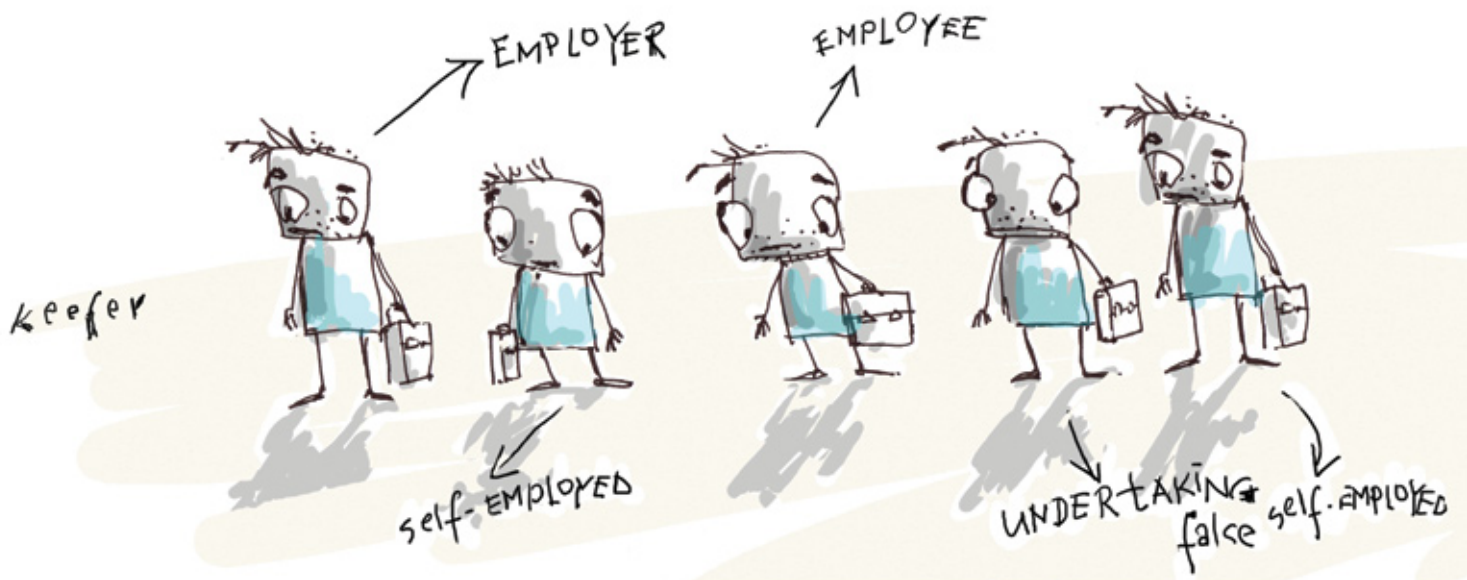
28 Cf, „Samozatrudnienie w Irlandii” (*“Self-employment in Ireland”*), Karan O Loughlin, Irish Equity SIPTU, prelekcja wygłoszona podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*“Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors”*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

29 Slyper, Marc, prezentacja podczas seminarium „Ulepszanie praw socjalnych i warunków pracy pracowników atypowych w sektorach występów na żywo i audiowizualnym” (*“Improving Social Rights and Working conditions for Atypical Workers in the Live Performance and Audiovisual Sectors”*), Ljubljana, Słowenia, 26-27 stycznia 2016 roku.

30 Patrz francuski okólnik międzyministerialny nr DSS/5C/DMDTS/2009/252 z 5 sierpnia 2009 roku *relative au guichet unique pour le spectacle vivant* (Guso), [online], http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/08/cir_29236.pdf

31 Patrz http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm#2

Część 6



**Budowanie przyszłości:
Organizowanie pracowników
nietypowych w sektorach występów
“na żywo” i audiowizualnym**

6. Budowanie przyszłości: Organizowanie pracowników nietypowych w sektorach występów „na żywo” i audiowizualnym¹

Związki zawodowe w całej Unii Europejskiej przechodzą przez trudny okres. Podważany jest ich status jako podstawy europejskiego modelu socjalnego. Spadek uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi wyraźnie świadczą o tych trudnościach w dzisiejszej gospodarce². Ponadto, zwiększa się dynamika pojawiania się nowych form nietypowego zatrudnienia, a z nią niepewność w odniesieniu do praw pracowniczych i zwiększa się niestabilność pracy. Charakterystyczny dla sektorów „występów na żywo” i audiowizualnego jest wysoki procent pracowników nietypowych, ale uzwiązkowienie tych pracowników różni się w poszczególnych państwach członkowskich. Przykładowo, w przypadku młodych pracowników uzwiązkowienie plasuje się dużo poniżej średniej, co stanowi wyzwanie dla przyszłości związków zawodowych³. W kontekście nieprzyjaznego środowiska problemy stojące przed związkami zawodowymi wymagają wypracowania nowych strategii i nowego podejścia do organizowania pracowników nietypowych. Poniższa część ma na celu omówienie problemów związanych z dotarciem do pracowników nietypowych, przed którymi stoją związki zawodowe oraz przedstawienie przykładów innowacyjnych metod rekrutacji i organizowania pracowników.

6.1. Budowania nowej solidarności: kontaktowanie się i organizowanie pracowników nietypowych

We wszystkich państwach członkowskich UE związki zawodowe coraz częściej mają do czynienia z potrzebą zahamowania spadku uzwiązkowienia pracowników zatrudnionych w tradycyjnych formach poprzez docieranie do bardziej zróżnicowanej bazy członkowskiej. Sytuacja w sektorach audiowizualnym i występów na żywo jest jednak nieco inna. Pracownicy nietypowi od dawna stanowią istotną część członków związków w tych sektorach, szczególnie w niektórych państwach członkowskich. Ta kategoria pracowników jednak wymaga odmiennego podejścia do organizowania i trudno dostosować do nich tradycyjne metody. W szerszym kontekście, dyskusje na temat odbudowania siły związków zawodowych muszą znaleźć odpowiedź na pytanie, czy związki zawodowe powinny otwierać się na pracowników nietypowych. Istnieją uzasadnione obawy, że związki zawodowe milcząco akceptowałyby w ten sposób rozrost relacji pracowniczych umiejscowionych poza ustanowionym prawem pracy. Inne dyskusje odnoszą się też do tego, czy ruch związkowy oparty na tradycjach solidarności i działań zbiorowych może obejmować pracowników samozatrudnionych, którzy często pracują w sposób indywidualny. To budzi istotne wątpliwości co do sposobu w jaki związki zawodowe mogą skutecznie współpracować z tymi grupami pracowników. Wiele związków działających w sektorach występów na żywo i audiowizualnym mają doświadczenie w organizowaniu pracowników samozatrudnionych i freelancerów. Organizacje te zaczęły odpowiadać na potrzeby swoich nietypowych członków – zarówno w zakresie rokowań zbiorowych jak i poza nim – poprzez tworzenie specyficznych struktur organizacyjnych i rozwijanie podejścia zorientowanego na usługi⁴. Chęć dostosowania się i reagowania na problemy, z którymi borykają się pracownicy nietypowi, funkcjonujący na wysoce niestabilnym rynku pracy, doprowadziła do wypracowania przez związki zawodowe strategii rekrutacji, pomocy i zaangażowania członków, które uwzględniają różnorodne profile zatrudnienia i odmiennie interesy. Kluczowym wyzwaniem pozostaje zatem mobilizowanie i nawiązywanie strategicznego partnerstwa z pracownikami nietypowymi.

Zasadnicze znaczenie dla procesu mobilizacji ma zdolność pracowników nietypowych do tworzenia więzi solidarności zarówno wewnątrz własnej grupy jak i z innymi grupami. W ramce poniżej profesor Deborah Dean z Uniwersytetu Warwick przedstawia główne elementy jej badania nad technikami mobilizacji pracowników nietypowych w sektorze występów na żywo.

Ramka 1

Ideologia zawodowa artystów: nowy impuls dla solidarności i zbiorowego działania

Artyści sceniczni stanowią grupę pracowników o niepewnym statusie w tym sensie, że dostarczają usług pracodawcy jednocześnie będąc w dużej mierze zależnymi od ekonomicznej działalności pracodawcy. W jaki sposób może funkcjonować związek, którego członkowie pracują w warunkach tymczasowych, nieprzewidywalnych i przypadkowych ale są jednocześnie skłonni do pracy niemal bez względu na koszt? Szukając odpowiedzi na to pytanie dr Deborah Dean z Uniwersytetu Warwick w Wielkiej Brytanii przeprowadziła badanie nad stosunkami pracy w sektorze występów na żywo, koncentrując się na strategiach organizacyjnych Equity UK, największego związku zrzeszającego artystów nie tylko w Wielkiej Brytanii, ale również w Europie. Badanie to wykazało, że odniesienie się do ideologii zawodowej sektora i chęć wykonywania pracy mogą być użyte jako strategie mobilizacji.

W swoim badaniu dr Dean zajęła się również podejściem pracowników do idei 'zbiorowego etosu'. Przeanalizowała przypadki strajków w Operze Narodowej i teatrach na West End i stwierdziła, że tam, gdzie artyści spotykają się z tym, co odbierają jako niesprawiedliwość społeczną ze strony menagerów, pojawia się poczucie solidarności, prowadzące do skutecznej mobilizacji. Ponadto, połączenie związkowej infrastruktury i sieci osobistych kontaktów pracowników może być potężnym narzędziem zmian. Członkowie – przykładowo w branży audiowizualnej – dysponują sieciami kontaktów, forami i kapitałem społecznym, który ich wiąże. Budując na tym kapitale można stworzyć skuteczne podejście do zbiorowej mobilizacji.

Innym wnioskiem wynikającym z badania jest to, że ideologia zawodowa pracowników sektora może być zarówno przeszkodą jak i ułatwieniem dla związków zawodowych. Przeszkodą może być silne w branży przywiązanie do hasła 'Wolnej sztuki' lub 'sztuki dla sztuki' często przenikających ideologię artystyczną.

Taka ideologia zawodowa w kluczowy sposób wiąże pracowników z zawodami. Odejścia od zawodu odczuwane jest jako kara. Badanie również pokazuje, że tam, gdzie związki zawodowe identyfikują się z ideologią pracowników i uwzględniają pojęcie sztuki i wolności artystycznej w działaniach mobilizacyjnych i rekrutacji, członkowie są bardziej skłonni do wspólnego działania.

W ramach badania dr Dean przeanalizowała przypadek udanej kampanii mobilizacyjnej, przeprowadzonej przez Equity UK⁵. Kampania była skierowana do członków chóru English National Opera (ENO), których umowy były zagrożone wygaśnięciem. Equity podjęła działania na kilku frontach, mobilizując również członków chóru do podjęcia strajku. Miały miejsce akcje protestacyjne, demonstracje połączone ze śpiewaniem przed biurami ENO, lobbowanie członków Parlamentu i kampania medialna. Działania te, w których pracownicy nietypowi i Equity występowali wspólnie były szeroko nagłośnione w prasie i pokazywane w telewizji BBC. Dzięki tej presji zarząd ENO podjął działania w kierunku rozwiązania sporu i osiągnięto porozumienie satysfakcjonujące obie strony.

6.2. Co działa? Rozwijanie związkowych metod docierania do pracowników nietypowych

W jaki sposób związki zawodowe docierają i odpowiadają na potrzeby szerokiego spektrum członków? Punktem wyjścia jest potrzeba dopasowania strategii i usług w odpowiedzi sytuację na zmieniającym się rynku pracy. Prowadzenie badań wśród członków może dostarczyć użytecznych informacji, które zwiększą wiedzę związków zawodowych na temat pracowników nietypowych. Docieranie do pracowników nietypowych wymaga dostosowania metod rekrutacji, a to oznacza konieczność przeznaczenia na to środków. Można przyjąć podejście organizacyjne, wyznaczając pracowników, a nawet dyrektorów ekonomicznych, odpowiedzialnych za rekrutację nowych członków. Można również opracowywać pakiety rekrutacyjne skierowane specjalnie do grup docelowych, wyjaśniające potencjalnym członkom co związek może im zaoferować i dlaczego powinni wstąpić do organizacji. Kluczowym elementem jest również unikanie długich administracyjnych procedur i ułatwianie potencjalnym członkom przystąpienie do związku.

W ciągu ostatnich dekad związki zawodowe wypracowały również w ramach istniejących struktur organizacyjnych sposoby na uwzględnienie głosów pracowników nietypowych. Ustanawia się specjalne organizacje, komitety lub ciała, reprezentujące interesy specyficznych grup pracowników, np. kobiet, młodych, lub różnych typów pracowników nietypowych.

Przykładowo, włoski związek zawodowy NidiL CGIL⁶ został utworzony w celu reprezentowania specyficznych interesów zależnych pracowników nietypowych. Niektóre związki zawodowe przyznają demokratyczne prawa (równe prawo do głosowania w wyborach związkowych) młodym pracownikom, aby mogli wpływać na związkową politykę i aby przygotować grunt dla następnego pokolenia działaczy związkowych.

Duński Związek Dziennikarzy (DJ) zrzesza 17,500 członków. Pomimo nieprzyjawnego i konkurencyjnego środowiska w ciągu ostatniej dekady związek odnotował dynamiczny wzrost o 3% rocznie nowych członków i wzrost o 5% wśród studentów. Związek zwiększył też znacząco procent członków w wieku poniżej 35 lat. Te inspirujące osiągnięcia są wynikiem strategii rekrutacyjnej zorientowanej na uwzględnienie trendów w sektorze mediów i potrzeb nowego pokolenia dziennikarzy i innych pracowników mediów. W ramce poniżej przedstawione są strategie, którymi posłużył się duński Związek Dziennikarzy w celu organizowania nowych członków i utrzymania lojalności wśród dotychczasowej bazy członkowskiej, uwzględniając zmiany gospodarcze wpływające na sektor mediów w Danii.

Ramka 2

Powrót do początku: odważna zmiana strategii usług i rekrutacji, uwzględniająca zmiany w sektorze

Pierwszą istotną decyzją strategiczną, podjętą przez związek DJ było odwołanie się do szerszego grona osób obecnych w sektorze, nie tylko dziennikarzy ale też innych pracowników sektora mediów, takich jak fotografowie, rysownicy czy autorzy. Drugim aspektem strategii było organizowanie sektora mediów społecznościowych. Było to wynikiem obserwowania kierunku zmian na rynku mediów, gdzie rosnąca część sektora była skoncentrowana na mediach społecznościowych. Obejmując oba sektory – dziennikarski i mediów społecznościowych – związek mógł lepiej pomagać swoim członkom w korzystaniu z ich umiejętności. Pomogło to również w rozwijaniu poszukiwanych przez pracodawców umiejętności związanych z mediami społecznościowymi. Objęcie wpływem całego sektora oznaczało również, że związek będzie w stanie pomagać swoim członkom w rozwoju ich działalności i wpływaniu na warunki w tej branży.

Ważnym aspektem pracy związkowej było rekrutowanie nowych członków wśród młodych ludzi i rozwijanie programów lojalnościowych. Jednym z rozwiązań jest stworzenie strategii przeznaczonych specjalnie dla sektora, w którym związek chce organizować pracowników. Korzystano głównie z techniki rekrutacji w tej samej grupie wiekowej. W całym kraju w szkołach dziennikarskich utworzono sześć organizacji studenckich, których zadaniem było witanie nowych studentów. Te organizacje studenckie odegrały istotną rolę w ugruntowaniu pozycji DJ jako integralnego elementu sektora mediów i komunikacji. Organizacje oferowały studentom zniżki na składki członkowskie i pełne prawa demokratyczne i prawo do głosowania, ale z dostępem do wybranych, świadczonych przez związek. Najbardziej cenione przez młodych studentów usługi to telefoniczne doradztwo zawodowe, darmowe kursy i seminaria i doradztwo w zakresie warunków płacy i zatrudnienia w tej branży. Związek również ułatwiał dochodzenie do pełnego

członkostwa i dostęp do wszystkich działań.

Rosnąca liczba pracowników nietypowych oznacza nowe wyzwania i potrzeby. Związek zdecydował się przeorganizować usługi świadczone na rzecz pracowników samozatrudnionych i freelancerów. Oferował szkolenia osobom, które rozważały samozatrudnienie. Sześciotygodniowy program 'Starter Kit' był propozycją dla tych, którzy chcieli rozpocząć działalność gospodarczą a dla tych, którzy chcieli rozwijać swoją działalność przygotowano pakiet wzrostu. Opracowano dla członków również szkolenia z zakresu prowadzenia biznesu i te usługi pomogły w dotarciu do freelancerów. DJ postarała się również dotrzeć do pracowników w środowisku telewizji, które w Danii charakteryzuje się trudnymi warunkami pracy w porównaniu z innymi branżami. Niestabilność pracy wzrasta wraz z rozprzestrzenianiem się umów krótkoterminowych.

Zwiększona produkcja przy krótszym czasie i mniejszych nakładach sprawia, że pracownicy funkcjonują w warunkach ogromnego stresu. Związek zawodowy DJ stworzył 'Sieć Ambasadorów' złożoną z osób cieszących się szacunkiem w branży. Osoby te działały jako związkowi przedstawiciele w przemyśle telewizyjnym. Ułatwiali docieranie do członków i potencjalnych członków w sektorze oraz na bieżąco przekazywali informacje o nowych wydarzeniach.

Kluczowe pytania związane z organizowaniem nowych członków wymagają głębokiego zastanowienia się nad przyczynami, dla których związki zawodowe potrzebują nowych członków i jakie, w świetle tendencji na rynku, będą potrzeby nowych członków. Jeśli odpowiedzi na te pytania nie będą spójne i jednolite, związki zawodowe nie będą podchodzić do rekrutowania nowych członków z pełnym przekonaniem a potencjalni członkowie nie zostaną skutecznie przekonani.

Pewne sektory przemysłu rozrywki w dalszym ciągu borykają się z problemem uzwiązkowienia pracowników; taka sytuacja ma miejsce w przemyśle gier wideo. W ramce poniżej przedstawione zostały próby związku zawodowego FNV-KIEM zorganizowania sektora gier wideo i animacji.

Ramka 3

Wysłuchanie i zrozumienie grupy docelowej: holenderskie doświadczenia w organizowaniu pracowników w przemyśle gier i animacji

FNV KIEM zamierzało zwiększyć ilość swoich członków i w tym celu zdecydowało się zbadać jakie są główne problemy pracowników zatrudnionych w przemyśle gier wideo i animacji oraz poszukać sposobów na uzwiązkanie tej kategorii pracowników. Pierwszym krokiem było zlecenie kompleksowego badania, które przeprowadził Tilburg University. Celem badania było zidentyfikowanie kierunków rozwoju tego specyficznego przemysłu, zbadanie warunków pracy, potrzeb pracowników i potencjalnej roli związków zawodowych. Badanie koncentrowało się na trzech grupach zawodowych: twórców gier, specjalistów ds. animacji 2D/3D i muzykach.

Pod względem warunków pracy charakterystyczne dla sektora są niskie wynagrodzenia i długie godziny pracy, szczególnie w animacji/VFX. Artyści animacji pracują ponad godziny pracy, szczególnie gdy zbliżają się terminy, mają niewiele czasu na życie rodzinne i wypoczynek, często brakuje im czasu na sen. Normą jest praca po 60 godzin w tygodniu, są nawet tacy, którzy pracują po 100 godzin tygodniowo. Wiele osób zatrudnionych w tym przemyśle musi pracować w nadgodzinach ze względu na terminy produkcji, ale pracują na kontraktach lub są wynagradzani w taki sposób, że te dodatkowe godziny nie są naliczane jako czas nadgodzin, płatny jako półtorej stawki godzinowej. Praktyki studenckie są niemal niepłatne. Jest to jeden z najbardziej rozpowszechnionych i dotkliwych problemów w przemyśle animacji.

Istnieje więc zapotrzebowanie na działania zbiorowe prowadzone w celu rozwiązania niektórych z tych problemów. Pytani o ich wizję idealnego związku zawodowego, pracownicy odpowiedzieli, że idealny związek to taki, który będzie

zakorzeniony w specyficznych realiach związanych z pracą w tym sektorze i świadomy problemów. Taki związek czy stowarzyszenie oparte byłoby na jego członkach. Związek taki udzielałby porad w istotnych kwestiach i byłby zaawansowany cyfrowo, oparty na wartościach i zaufaniu. Organizacja powinna być silnym i widocznym adwokatem pracowników, tworzących gry i filmy. Ponadto, taka organizacja powinna trzymać się z dala od konfliktowych tematów dyskusji, jak np. godziny pracy, ale w pozytywny sposób wspierać wzrost sektora. Modelem organizacyjnym takiego związku powinna być gildia. Powinien on dostarczać swoim członkom usług, takich jak darmowe doradztwo na temat stawek, pomoc w sprawach podatkowych i księgowych i dotyczących modelowych kontraktów zawodowych.

Zorganizowano spotkania z wybranymi grupami pracowników w celu uzyskania informacji o priorytetach, na których ich związek powinien się skoncentrować, takich jak trendy na rynku pracy i podejście do nich, sposoby przyciągnięcia nowych członków. We współpracy z grupą pracowników uzgodniono nazwę, logo i cechy przyszłej organizacji zawodowej. Spotkanie inauguracyjne odbyło się w Amsterdamie podczas festiwalu KLIK! (Amsterdamski Festiwal Animacji) w listopadzie 2015 roku. W spotkaniu uczestniczyło 100 zainteresowanych osób.

Sformalizowana została komunikacyjna infrastruktura cyfrowa nowej organizacji (website, Facebook, Twitter) i przyjęto 10-cio punktowy plan działania oraz zaprezentowano organizację w głównych szkołach sztuki i kinematografii. Organizacja jest we wczesnych stadiach rozwoju i powołała grupy robocze, zajmujące się sytuacją na rynku pracy, rozwojem przemysłu i edukacją.

Wielokrotnie próbowano zakładać związki zawodowe zrzeszające pracowników nietypowych, ale próby te nie przynoszą satysfakcjonujących rezultatów. W ramce poniżej Antonio Salerno, długoletni działacz i przedstawiciel związkowy przedstawia nieudaną próbę uzwiązkania muzyków poprzez stworzenie związku zawodowego muzyków we Włoszech.

Ramka 4

Co nie działa: nauka, płynąca z SIAM, projektu uzwiązkowienia muzyków we Włoszech

W latach 2002 – 2013 próbowano we Włoszech założyć związek zawodowy muzyków. Próba ta była nieudana, ale stanowiła cenne doświadczenie i informację na temat skomplikowanego środowiska, w którym funkcjonują dziś muzycy zarówno we Włoszech jak i w całej Europie.

Początkowo wytypowano trzy kategorie muzyków, którym mogliby być zainteresowani wstąpieniem do związku zawodowego. Pierwsze dwie to niewielka grupa muzyków o wysokim statusie i pracownicy kilku fundacji orkiestr symfonicznych (są to prywatne instytucje, finansowane ze środków publicznych). Muzycy z tej grupy stanowią uprzywilejowaną mniejszość, chronioną przez związki zawodowe, ale zagrożonych ze względu na cięcia w wydatkach publicznych. Trzecią kategorią o najbardziej niestabilnej sytuacji byli muzycy zatrudniani jako wolni strzelcy.

Opracowano program ramowy, rozpoczęto rekrutację i założony został niezależny związek zawodowy, afiliowany przy NldiL CGIL. Związek nosił nazwę Włoski Związek Artystów Muzyków (SIAM). Statut związku głosił, że SIAM to 'krajowy związek artystów muzyków, mężczyzn i kobiet, zatrudnionych na kontraktach krótkoterminowych, uprawiając wszystkie rodzaje i formy muzycznej działalności.' Związkowi udało się zaistnieć w kilkunastu regionach zarówno na północy jak i na południu Włoch, ale nigdy nie zrzeszało więcej niż 600 członków.

Niektórzy muzycy od samego początku sceptycznie odnosili się do propozycji wychodzących ze strony związku zawodowego, inni postrzegali związek jako formę agencji pracy. W spotkaniach związkowych brali udział muzycy jazzowi, klasyczni oraz artyści z innych grup, takich jak muzyka pop, muzyka taneczna i rozrywka. Naturalnie dochody i warunki pracy różniły się znacząco w przypadku tych grup, co utrudniało dialog.

Jednak pewne obawy i problemy były wspólne: brak pracy, niskie wynagrodzenia, niemożność wywiązywania się z umów, brak przejrzystości w przyznawaniu funduszy publicznych, brak jasnych regulacji, biurokracja państwa, praca na czarno i nieuczciwa konkurencja. Wyrażano głęboko odczuwaną potrzebę uznania społecznej tożsamości artystów. Podkreślano również potrzebę usług indywidualnych, łącznie z ochroną prawną w takich sprawach jak prawa autorskie i kontrakty oraz usług podatkowych. Struktury związku zawodowego nie były jednak odpowiednio wyposażone i przygotowane na zaspokajanie takich potrzeb sytuacja włoskich związków nie pozwala im na rozwój w tym kierunku.

Ze względu na różne kategorie muzyków w tym sektorze jak i na brak układów zbiorowych większość działań związkowych poszła w kierunku promowania inicjatyw mających na celu docieranie do opinii publicznej i polityków. Stworzona została sieć zasobów zawodowych. Rozwinięto działania na rzecz tego środowiska w regionach i skierowane głównie na odnowienie i większą przejrzystość w przyznawaniu środków publicznych.

Podjęto też działania na rzecz przyjęcia ustawy, dzięki której pracownicy ci zostaliby objęci ubezpieczeniem od bezrobocia i wypadków, ale bez efektów. Główną zaletą SIAM był wzrost świadomości na temat wyzwań w sektorze kultury związanych z warunkami pracy i finansowaniem oraz podkreślenie wagi tego sektora. Sektor muzyczny we Włoszech cechuje praca nietypowa i niestabilność. Pogłębia się przepaść pomiędzy zatrudnieniem standardowym a nietypowymi i niestabilnymi formami pracy. Konieczne jest dostosowanie systemu zabezpieczeń społecznych, podatkowego i ochrony socjalnej do nowych realiów środowiska pracy. Nowopowstały związek był jednak zbyt słaby, aby rozwiązać te systemowe problemy.

6.3. Nadążanie za światem cyfrowym: skuteczne wykorzystanie narzędzi cyfrowych i mediów społecznych

Korzystanie z internetu i komunikacji internetowej to coraz częściej stosowana metoda docierania do pracowników nietypowych. Wyzwaniem dla związków zawodowych jest skuteczne posługiwanie się nowymi środkami komunikacji w celu informowania i zapewniania usług członkom oraz przedstawiania opinii publicznej związkowych celów i polityki. Wiele organizacji związkowych wykorzystuje Facebook i Twitter. Tworzenie silnej wewnętrznej sieci komputerowej stało się kluczowym narzędziem komunikacji między działaczami na wszystkich szczeblach, szczególnie w Europie Północnej. Jak stwierdzili Greene i Kirton (2003), technologie elektroniczne potencjalnie umożliwiają członkom na dostosowanie działalności związkowej to ich możliwości czasowych oraz zapewniają 'bezpieczną przestrzeń' tym, którzy mogą czuć dyskomfort uczestnicząc w tradycyjnych spotkaniach związkowych⁷.

Większość związków w pełni korzysta z możliwości oferowanych przez nowoczesne technologie. Wiele organizacji wydziela część strony internetowej tylko dla członków, przekazując im informacje i doradzając oraz umożliwiając udział w dyskusjach na forum. Europejska Federacja Dziennikarzy, chcąc skuteczniej dotrzeć do młodych ludzi, zorganizowała seminarium na którym dyskutowano na temat skutecznych praktyk komunikacji w grupach wiekowych (młodzi związkowcy - dziennikarze rekrutujący innych młodych dziennikarzy)⁸. W wielu przypadkach zakładano specjalne strony internetowe na potrzeby pracowników samozatrudnionych. Związek zawodowy ver.di (Niemcy) uruchomił **mediafon**⁹, stronę internetową i platformę informacyjną dla wolnych strzelców. Do mediafonu mają dostęp również osoby nie będące członkami ver.di, stał się on więc skutecznym narzędziem rekrutacji (ok. 15% niezwiązkowionych użytkowników w efekcie zapisuje się do ver.di).

Ramka 5

Wykorzystanie mediów społecznościowych do zwiększenia zasięgu kampanii: doświadczenie z działań Equity UK na rzecz ENO

Equity przeprowadziło w lutym 2016 roku skuteczną kampanię w mediach społecznościowych na rzecz chórzystów z ENO, grupy 44 zatrudnionych na stałe śpiewaków operowych, którym groziło obniżenie wynagrodzenia o 25% oraz przeniesienia na umowy w niepełnym czasie pracy lub nietypowe (patrz Ramka 1 - analiza kampanii przeprowadzona przez dr Deborah Dean).

Informacje na temat kampanii regularnie pokazywały się w mediach społecznościowych i zainteresowanie, jakim się cieszyły nagłośniły tę kampanię. Film pokazujący chór śpiewający w Westminsterze był oglądany 14,000 razy i przesłany przez 300 użytkowników Facebooka. Kampania, w ramach której zorganizowano konferencję prasową i działania typu performance cieszyła się szerokim zainteresowaniem i trafiła do telewizji i prasy. Kampania była kluczowym elementem wspierania negocjacji, mających na celu złagodzenie cięć warunków pracy, prowadzonych przez Equity.

Equity zidentyfikowała kluczowe czynniki, które zadecydowały o sukcesie kampanii w mediach społecznościowych. Osią kampanii była wartość sztuki. Equity starało się przekazać, że przeniesienie śpiewaków operowych do pracy w niepełnym wymiarze będzie oznaczać upadek standardów i obniżenie jakości produkcji ENO. Takie przesłanie skutecznie dotarło nie tylko do członków, ale też do szerokiej opinii publicznej. Celem kampanii było wprowadzenie tematu do mediów społecznościowych w sposób nieformalny i przyjazny, co pozwoliło na zaangażowanie członków w debaty na temat kampanii i polityki. Louise McMullan, zatrudniona w Equity, komentuje: 'Musimy odejść od słowotoku i posługiwanie się oficjalnymi dokumentami, bo to odstrasza ludzi. Twitter

jest ograniczony do 140 znaków, co uczy związek zwięzłości przekazu [...] Konieczne jest też odejście od kontrolowania debaty i umożliwienie naszym członkom, działaczom i sieciom współpracy swobodnego wyrażania się, organizowania własnych kampanii, czasami poza formalnymi strukturami związku.' Istnieją kampanie, które nie zostały zainicjowane przez związek zawodowy, ale angażują się w nie członkowie związku i nieuzwiązkowieni. Często dotyczą pojedynczych zagadnień i mogą być okazją do pozytywnego zaangażowania i nowych interakcji.

Kampanie posługujące się mediami społecznościowymi wykraczają poza tradycyjne metody związkowe i bywają wyzwaniem dla działaczy. Nie oznacza to jednak, że mają być marginalizowane: związki mają do odegrania kluczową rolę w wykorzystywaniu i kanalizowaniu energii członków różnych grup społecznościowych i w organizowaniu i rekrutacji nowych członków. Strategia Equity polega na zaangażowaniu się w dialog z tymi grupami, oferując pomoc, wsparcie i wiedzę, ale również ucząc się i słuchając ich opinii na temat przyczyn niechęci do większego zaangażowania się w działania związku lub do wstąpienia do związku. Umożliwia to również przekazywanie informacji na temat związku i sposobu, w jaki ta organizacja się modernizuje. Equity wyznaczyła działaczy, którzy mają doświadczenia w rekrutacji i organizowaniu nowych członków, do kontaktu z różnymi grupami.

Film Equity pokazujący śpiewaków chóru ENO występujących w Izbie Gmin (umieszczony 8 marca) jest dostępny na stronie <https://www.facebook.com/EquityUK/>

6.4. Budowanie przyszłości: nawiązywanie kontaktów i przekonywanie młodych

Zgodnie z wieloma opracowaniami młodzi ludzie częściej pracują w warunkach niestabilnych i nietypowych niż starsi pracownicy. Problem spadku uzwiązkowienia powiązany jest z problemem trudnego dostępu do młodych pracowników. Carl Roper, organizator związkowy z TUC, przedstawia niektóre fakty i dane na temat uzwiązkowienia wśród młodych pracowników w Zjednoczonym Królestwie oraz główne problemy związane z organizowaniem pracowników młodych i zatrudnionych w nietypowych warunkach.

Ramka 6

Związki zawodowe a młodzi: problemy i wyzwania w Zjednoczonym Królestwie

W latach 1970 - 2014 uzwiązkowienie w Zjednoczonym Królestwie spadło z 12 do 6 milionów członków. Największe jest uzwiązkowienie pracowników w sektorze publicznym, ale większość ludzi pracuje w sektorze prywatnym, gdzie uzwiązkowienie jest bardzo niskie. Załedwie jeden na pięciu członków związku ma poniżej 35 lat a niemal 60% pracujących nigdy nie należało do związku. W kohortach pracowników w wieku 16 do 24 lat załedwie 8% wstąpiło do związku. Średnia wieku działacza związkowego to 45 lat, załedwie jeden na dziesięciu działaczy ma poniżej 30 lat. 75% młodych pracowników (w wieku od 16 do 29 lat) pracuje w zakładach nieuzwiązkowionych. Większość młodych ludzi jest zatrudnionych w sektorze prywatnym, gdzie uzwiązkowienie wśród młodych wynosi załedwie 5%.

Roper zauważa również, że jeśli ludzie nie przystąpią do związku w młodym wieku, prawdopodobieństwo, że się na to kiedykolwiek zdecydują jest bardzo niskie. Nie ma dowodów, sugerujących, że ludzie są bardziej skłonni do wstępowania do związku w starszym wieku. Członkowie związku, którzy mają dziś 50 i 60 lat wstąpili w młodym wieku i pozostali w związku zawodowym. To zjawisko nie powinno być rozumiane jako problem postaw młodych pracowników, raczej jest to problem strukturalny, wynikający z faktu, że młodzi ludzie nic nie wiedzą o związkach zawodowych i o korzyściach, wynikających z przystąpienia do związku. Główne wyzwania stojące więc przed związkami zawodowymi to wysoka koncentracja

pracowników młodych w sektorach o niskim uzwiązkowieniu i kiepskim poziomie zorganizowania oraz ramy prawne, które oferują ograniczone możliwości organizowania pracowników w tych sektorach. Problem jest potęgowany dodatkowo brakiem wiedzy na temat związków zawodowych w grupie docelowej. Z perspektywy strukturalnej dodatkowym wyzwaniem jest zdolność związków zawodowych do organizowania sektorów w których pracują młodzi, a które nie mają żadnej tradycji związkowej reprezentacji. Ponadto, tradycyjne modele działalności i organizowania związków nie zawsze są atrakcyjne dla młodych pracowników. W odpowiedzi na tę sytuację TUC podjęło serię działań, mających na celu zmianę pozycji i działalności. Utworzono komitety młodych TUC, kładąc większy nacisk na kampanie jako narzędzie docierania do młodych pracowników. Opracowano procesy, dzięki którym problemy młodych znajdą lepsze odzwierciedlenie w polityce TUC. Nawiązano partnerskie kontakty z organizacjami, które mają lepszy dostęp do młodych pracowników.

Podsumowując, potrzebne są zdecydowane inicjatywy, mające na celu docieranie do młodych pracowników, których kluczowym zadaniem będzie wyeksponowanie związków zawodowych, jako organizacji istotnej dla młodych ludzi. Inicjatywy powinny również koncentrować się na rozwijaniu i testowaniu nowych modeli członkostwa i i budowaniu możliwości związków i młodych pracowników do kolektywnego działania w sprawach, które są dla nich ważne.

Jednym z największych problemów, z którymi mają do czynienia związki zawodowe jest brak wiedzy młodego pokolenia na temat roli związków zawodowych i znaczenia układów zbiorowych. Odpowiedzią na ten problem jest docieranie do grup docelowych poprzez media społecznościowe.

Szwedzka kampania medialna 'Like a Swede' (*Jak Szwed*) jest interesującym przykładem działania związku na rzecz zwiększenia poziomu wiedzy młodych pracowników o roli związków zawodowych w funkcjonowaniu specyficznego modelu socjalnego, z którego korzystają szwedzcy pracownicy¹⁰.

Ramka 7

Wiralna kampania : Jak Szwed

TCO (Szwedzka Konfederacja Pracowników) zrzesza ok. 1.35 milionów członków w 14 afiliowanych organizacjach związkowych, działających we wszystkich sektorach rynku pracy. TCO opracowała kampanię, której celem było przekazanie młodszemu pokoleniu wiedzy na temat roli związków zawodowych. Badania przeprowadzone przez TCO wykazały, że 25% pracowników w wieku 20-25 lat nie wie, czy w ich zakładzie pracy jest układ zbiorowy, 50% młodych pracowników nie zna treści układu zbiorowego, nawet w odniesieniu do systemu corocznych podwyżek wynagrodzeń. Większość z nich nie wiedziała, że udogodnienia socjalne, takie jak urlop rodzicielski, są efektem zapisów w układzie zbiorowym (a nie stworzone i zarządzane przez władze). Badana grupa docelowa nie wiedziała, że popularne wśród pracowników dofinansowanie do pewnych form aktywnego wypoczynku (friskvårdsbidrag) jest również wynikiem zapisów w układach zbiorowych.

Celem kampanii TCO było zwiększenie wiedzy młodych pracowników na temat tzw. 'Swedish Part Model' (Szwedzkiego modelu współdecydowania), polegającego na prowadzeniu autonomicznych, dwustronnych rokowań zbiorowych i korzyści dla pracowników szwedzkiej, płynących z funkcjonowania układów zbiorowych pracy. W rezultacie powstała zabawna kampania wideo 'Like a Swede' Oparta była na pomysle, że bogaty mieszkaniec Beverly Hills decyduje się żyć 'jak Szwed'. Wideo przedstawia 'Joe Williamsa', mieszkańca Beverly Hills, który wyjaśnia, co to oznacza. Jego tata (również jego szef), zapewnia mu sześć tygodni płatnego urlopu w roku i sześć miesięcy urlopu rodzicielskiego, kiedy został ojcem.

Jego friskvårdsbidrag pozwala na opłacanie usługi popularnej w LA trenerki osobistej (ale ze względu na jej stawki stać go tylko na kilka minut jej czasu, więc zaleca mu ona codzienne bieganie po schodach). Dzięki swojej decyzji, żeby „żyć jak Szwed”, Williams cieszy się komfortowym życiem. Wideo pokazuje w lekki sposób korzyści, płynące ze szwedzkiego modelu socjalnego.

Przedstawicielka TCO, Petra Jankov Picha wyjaśniła cel kampanii: 'Chcemy, aby model szwedzki był widziany w inny sposób. Ludzie często niewiele o nim wiedzą, co utrudnia związkom uzasadnienie ich istnienia.' Kampania odniosła wielki

sukces, 600,000 osób obejrzało film na YouTube i pisano o niej często w prasie, co zwiększyło wiedzę o szwedzkim modelu współdecydowania. TCO monitorowało wpływ kampanii poprzez badania populacji. Okazało się, że w rezultacie kampanii 42% grupy docelowej wiedziało, czym jest szwedzki model, a 51% wyrażało się o nim pozytywnie.

Pozostał jednak jeden problem: chociaż grupa docelowa pozytywnie zareagowała na informację o pożytkach, płynących z "życia jak Szwed", wiele osób w dalszym ciągu nie do końca wiedziało, jak osiągnięto taki rezultat. Nie wiedzieli, że Szwedzki Model zakłada uczestnictwo zarówno organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych, oraz że proces polega na negocjowaniu układów zbiorowych. Opracowano więc drugą fazę kampanii, nagrywając film pod tytułem 'Business like a Swede'. Film jest zrealizowany w konwencji satyrycznej, przypomina wideo utworów rapowych i podążamy w nim za fikcyjną szefową i pracownikami w zakładzie pracy, gdzie 'robią business jak Szwed'. Film przedstawia Szwedzki Model i jego korzyści z humorem, ale też jasnym przekazem na temat dwustronnego procesu decyzyjnego: to jest sytuacja gdzie każdy wygrywa'. Głównym przesłaniem kampanii było, że Szwedzki Model prowadzi do szczęśliwego i zdrowego miejsca pracy oraz pomyślnych wyników biznesowych. To jest rzeczywiście sytuacja, gdzie każdy wygrywa, gdzie kluczową rolę odgrywa układ zbiorowy, osiągnięty na drodze negocjacji między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Kampania wykorzystała sukces pierwszej odsłony i już rozpoznawane #likeaswede. W efekcie odniosła jeszcze większy sukces w mediach cyfrowych i społecznościowych - 800,000 osób obejrzało film na YouTube. Nawet politycy tweetowali na jej temat i przekazywali dalej informację. 150,000 nowych widzów obejrzało oryginalny film 'Like a Swede'. Te dwie kampanie zwiększyły zrozumienie Szwedzkiego Modelu i wiedzę na jego temat wśród młodych pracowników oraz uznanie dla świadczeń, będących jego rezultatem. 'Business like a Swede' można jeszcze obejrzeć na YouTube, ale oryginalny film 'Like a Swede' już nie jest dostępny. TCO nie przewidziało długotrwałego sukcesu i zapłaciło za prowo do wykorzystywania go tylko przez określony czas.

BECTU, związek zawodowy ze Zjednoczonego Królestwa, reprezentujący najwyższy procent pracowników atypowych, zainicjował serię kampanii skierowanych do pracowników atypowych i do kobiet. Kampanie te są opisane poniżej.

Ramka 8

Tworzenie znaczącego przekazu i wykorzystywanie możliwości: podejście BECTU

BECTU opracował metodę docierania do młodych ludzi poprzez włączanie się do szerszych kampanii, związanych z ich sytuacją zawodową. Ostatnim przykładem może być kampania Intern Aware Campaign, którą zainicjowały środowiska niezwiązane z BECTU i była prowadzona przede wszystkim w mediach społecznościowych. Miała na celu zwrócenie uwagi na sytuację darmowych stażystów, a przede wszystkim sytuacji, gdzie ignoruje się definicję "pracownika", co prowadzi do wyzysku młodych stażystów. Kampania koncentrowała się na potrzebie wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia dla stażystów. BECTU przyłączyła się do kampanii, przedstawiając własne wieloletnie doświadczenia w zwalczaniu zjawiska niepłatnych staży w przemyśle filmowym i telewizyjnym, szczególnie przed Olimpiadą w Londynie w 2012 roku. Kampania toczyła się na trzech płaszczyznach, popierając propozycje zmian prawnych, informując stażystów o ich prawach i przekonując ich do wstępowania do związków zawodowych.

Kampania na rzecz wprowadzenia Karty Gońców była również szerszą kampanią z udziałem wielu związków zawodowych i zwracała uwagę na sytuację gońców w branży, szczególnie wykorzystywanie młodych pracowników, którzy po ukończeniu szkoły starają się znaleźć zatrudnienie w branży. W rezultacie kampanii BECTU zarejestrowała związek branżowy gońców, który pracuje obecnie nad przygotowaniem karty dobrych praktyk i karty stawek dla członków.

BECTU również opracował dla nowych członków podręcznik pod nazwą Creative Took Kit. Dostarcza on informacji i wskazówek, mogących pomóc młodym ludziom, zaczynającym karierę w branży. Utworzono Forum Młodych Członków, co umożliwia BECTU nawiązywanie bliższych kontaktów z młodymi.

Organizowanie kobiet w przemyśle filmowym i telewizyjnym to skomplikowane przedsięwzięcie. Nie zawsze łatwo jest dotrzeć do tej grupy docelowej. Niektóre związki branżowe BECTU zrzeszają wiele kobiet, tak jak związek Fryzjerów, Specjalistów ds. Makijażu, Kostiumologów i Garderobianych. BECTU starało się wykorzystać niezadowolone pracowników, zatrudnionych przy konkretnej produkcji i pracujących w trudnych warunkach, tak jak w przypadku np. kręcenia filmu.

Jak zauważyła była przewodnicząca BECTU, Christine Bond, 'najlepszymi organizatorami są czasami sami pracownicy! Przykładowo, podczas kręcenia "Les Misérables", zorganizowano z inicjatywy członków BECTU spotkanie, w którym uczestniczyło ponad 300 osób.

W ciągu jednej doby do BECTU wstąpiło 100 nowych członków! Kobiety coraz częściej zajmują kierownicze pozycje w związku zawodowym BECTU, co jest pozytywnym przesłaniem, skierowanym do następnego pokolenia młodych działaczek związkowych.

6.5. Pewne *Je ne sais quoi*: kreatywność, innowacyjność i korzystanie z okazji w relacjach z pracownikami atypowymi

Badacze Heely i Abbott¹¹ zidentyfikowali metody, jakimi mogą posłużyć się związki zawodowe, organizując i reprezentując pracowników atypowych, między innymi obsługę, partnerstwo, dialog i mobilizację. Poprzednie części omawiały zagadnienia związane z obsługą, prowadzeniem kampanii, nawiązywaniem kontaktów i prowadzeniem dialogu, warto jednak zastanowić się nad podejściem, które pozwala na wspieranie członków w innowacyjny sposób. Związki muszą rozwinąć strategiczną świadomość korzystania z okazji do kontaktowania się z pracownikami atypowymi, niezależnie od czasu, czy sposobu.

Należy przyrzeć się tradycyjnym narzędziom i strategiom związkowym i zastanowić się, czy można je dostosować do sytuacji odmiennej siły roboczej. Może to oznaczać rozważenie możliwości posłużenia się strategiami prawnymi, które pozwolą na obronę praw pracowników atypowych.

W ramce poniżej przedstawiono doświadczenia Związku Zawodowego Muzyków ze Zjednoczonego Królestwa i opracowanie przez nich Przewodnika Fair Play. Pozwoliło to na nawiązanie kontaktów z muzykami grającymi koncerty 'na zamówienie', tradycyjnie nieuchwytną i trudną w kontaktach grupą osób, które szukają swojego miejsca w branży i okazało się skuteczną metodą wsparcia i pomocy przy zawieraniu uczciwszych umów na rzecz tych muzyków.

Ramka 9

Przewodnik Fair Play otwiera nowe możliwości dla Związku Muzyków

W 2013 roku Związek Muzyków ze Zjednoczonego Królestwa (MU) powołał dział spektakli na żywo, który ma uzupełniać działalność innych działów, zajmujących się potrzebami pracowników atypowych. Dział spektakli na żywo działa na rzecz zapewniania członkom godziwych warunków występowania i uczciwego wynagrodzenia za występy. Jednym z podstawowych zadań działu jest zbadanie, w jaki sposób związek zawodowy może dotrzeć do muzyków w koncertujących niewielkich salach w Zjednoczonym Królestwie. Jednym z kluczowych zadań było zidentyfikowanie miejsc koncertowych, które oferują muzykom uczciwe warunki pracy.

W 2010 roku MU zorganizowało w Manchesterze panel dyskusyjny z udziałem członków związku i właścicieli sal koncertowych, którzy dyskutowali na temat zagrożeń, związanych z graniem na zamówienie i ryzyka, ponoszonego przez promotorów oraz omawiali możliwe rozwiązania problemów. Dyskusja ta zmobilizowała MU do zbadania tej sytuacji a ich badanie wykazało, że nie wszyscy promotorzy, organizujący koncerty, są złymi pracodawcami. Wielu z nich było skłonnych negocjować lepsze warunki. To doprowadziło do opracowania przez MU zestawu wskazówek, skierowanych zarówno do artystów jak i organizatorów, w którym wyjaśniano, czego można się po obu współpracujących stronach spodziewać. Wskazówki te miały również na celu wyeliminowanie formy wynagrodzenia „pay for play”. Przewodnik Fair Play realizował te cele. Pomogło to MU w dotarciu z informacją do członków związku, którzy ze swojej

strony mogli skuteczniej negocjować z organizatorami. Pomogło to również wzmocnić pozycję i wiarygodność MU jako skutecznego reprezentanta.

Obecnie MU ma na swojej liście ponad 80 miejsc koncertowych Fair Play w całym Zjednoczonym Królestwie, które popierają Przewodnik Fair Play, zapewniając, że ich modele biznesowe nie są sprzeczne z minimalnymi warunkami przewodnika. Program Fair Play jest dla regionalnych oddziałów związku możliwością nawiązywania kontaktów i dobrymi organizatorami i salami koncertowymi w każdym regionie i wspierania tych, które napotykają trudności. Przewodnik Fair Play dostarcza członkom związku MU porady i wskazówek co do warunków uczciwego kontraktu. Dzięki działaniom związku zapoczątkowano dialog między muzykami a właścicielami sal koncertowych.

Idea inicjatywy sal Fair Play rozpowszechnia się dzięki informacjom, przekazywanym przez samych muzyków. Rozwinięto inne powiązane z tą inicjatywą działania. Zawarto porozumienie ze Stowarzyszeniem Festiwalu Niezależnych na temat sprawiedliwych warunków i sporządzono kodeks postępowania dla rozpoczynających karierę samodzielnych artystów. Podsumowując, inicjatywa Fair Play chroni artystów przed wszelkimi formami negatywnych praktyk pracodawców, jednocześnie wzmocniając relacje między muzykami i przedstawicielami przemysłu. Jak zauważył Dave Webster z Brytyjskiego Związku Muzyków, 'Wzmocnienie więzi z przemysłem wzmocnia muzyków i wzmocnia związek'.

W pewnych okolicznościach, wykorzystanie siły związku na rzecz pracowników atypowych może zwiększyć świadomość opinii publicznej i ułatwić rekrutację oraz polepszyć warunki pracy. W ramce poniżej opisane są działania włoskiego związku NidiL CGIL podjęte w celu zorganizowania pracowników tymczasowych w czasie Expo 2015 w Mediolanie¹².

Ramka 10

Szeroko nagłośniony spór zbiorowy zapewnia lepsze warunki dla pracowników tymczasowych na Expo 2015 w Mediolanie

Expo 2015 było przełomowym wydarzeniem we Włoszech, z 21 milionami zwiedzających i 13,000 pracowników, w tym 4,000 pracowników tymczasowych i 7,000 wolontariuszy. Większość pracowników tymczasowych była zatrudniona za pośrednictwem Manpower Agency, wybranej przez organizatorów Expo do zarządzania rekrutacją pracowników tymczasowych, pracujących na terenie Expo. Pracownicy tymczasowi mieli problemy związane z poszanowaniem zasady równego traktowania i stosowania zasad obowiązującego krajowego układu zbiorowego (CCNL- *Contratto collettivo nazionale di lavoro*), którym objęci byli pracownicy tymczasowi, zatrudnieni na terenie Expo. Podczas gdy zasady krajowego układu zbiorowego były prawidłowo stosowane w przypadku 2,000 pracowników tymczasowych (poprzez prawny trójstronny stosunek między agencją, firmą, korzystającą z usług i pracownikami), ok. 1,000 pracowników tymczasowych miało inne warunki kontraktowe, które nie zostały zatwierdzone przez reprezentatywne związki zawodowe.

Związki złożyły formalną skargę przeciwko Manpower i jej spółce zależnej, Manpower Group Solutions (firmie korzystającej z pracy), o zatrudnianie pracowników na tzw. 'pirackich kontraktach', niezatwierdzonych przez federację związkową i oferujących znacznie niższe wynagrodzenia. W wyniku porozumienia, zawartego w kwietniu 2015 roku, Manpower postanowił zmienić zasady i podpisać kontrakty zgodne układem zbiorowym zatwierdzonym przez wszystkie reprezentatywne związki zawodowe (CGIL, CISL and UIL).

Jednak pojawiły się nowe spory, związane z konkretnymi warunkami stosunku pracy. Jak wyjaśniła Andrea Borghesi, Sekretarz Generalny NIdiL CGIL, 'zamiast zastosowania CCNL Terziario (tak, jak w stosunku do pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez Manpower Group Solutions), inny typ kontraktu (CCNL Multi-services) został zastosowany w stosunku do niektórych pracowników agencyjnych, co w efekcie dało obniżenie wynagrodzeń o 15 do 30 %'. To z kolei doprowadziło do sprawy sądowej, założonej przez 100 pracowników tymczasowych, wspieranych przez związki.

Drugą kwestią, która zaniepokoiła związki zawodowe, było zdalne monitorowanie pracowników przez Manpower. Agencja pracy tymczasowej wdrożyła system o nazwie Peoplelink, aplikację, która miała być alternatywą dla klasycznych kart wstępu i która rejestrowała wejście i wyjście z pracy za pośrednictwem smartfonu pracownika. Związki zawodowe stanowczo potępiły takie działanie, argumentując, że Manpower w nieproporcjonalny sposób stosuje mechanizm geolokalizacji w celu monitorowania aktywności pracowników na terenie Expo. Pojawiło się pytanie, czy pracownicy nie zostali zmuszeni do korzystania z aplikacji. Związki zawodowe obawiały się, że Manpower wywierał na pracownikach presję psychologiczną w celu nakłonienia ich do korzystania z aplikacji. W dniu 28 lipca 2015 roku została podpisane porozumienie z Manpower, zgodne z zapisami Kodeksu Pracy (Ustawa nr 300/1970), ograniczające wykorzystanie aplikacji mobilnej do zaznaczania czasu wejścia i wyjścia pracowników tymczasowych.

Ostatni problem związany był z dalszym zatrudnieniem pracowników tymczasowych po zakończeniu ich pracy na Expo 2015. Związki zawodowe wynegocjowały porozumienie z Manpower o dalszym zatrudnianiu pracowników po zakończeniu Expo 2015, wraz z dostępem do możliwości kształcenia zawodowego. Programy dalszego zatrudnienia okazały się niewystarczające (tylko 200 pracowników znalazło nowe miejsca pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej). Pracownicy byli również rozczarowani możliwościami kształcenia, jako że oferta zdecydowanie nie odpowiadała ich umiejętnościom.

Związki zawodowe odegrały krytyczną rolę w ochronie praw pracowników atypowych zatrudnionych na terenie Expo, dzięki czemu ponad 150 pracowników przystąpiło do NIdiL CGIL. Pozwoliło to również pracownikom na rozwiązywanie sporów zbiorowych i indywidualnych. Expo 2015 było wyjątkowym miejscem prac, z dużą liczbą pracowników, co stworzyło wyjątkową okazję do działania. Związki zawodowe wykorzystały tę okazję, by rozwijać i rozszerzać swoją działalność na rzecz równego traktowania pracowników tymczasowych.

Opisane powyżej działania NIdiL CGIL są przykładem kluczowego znaczenia układów zbiorowych i zbiorowych stosunków pracy w rozwiązywaniu problemów pracowników atypowych w sektorze AV i przedstawień na żywo. Podobna sytuacja ma miejsce w Szwecji. W ramce poniżej Thomas Bjelkerud ze Szwedzkiego Związku Muzyków wyjaśnia, w jaki sposób szwedzkie prawo pracy chroni pracowników atypowych, umożliwiając wdrażanie układów zbiorowych, wynegocjowanych przez związki zawodowe i pracodawców.

Ramka 11

Wykorzystanie istniejących mechanizmów stosunków pracy w ochronie pracowników atypowych w Szwecji

Szwedzki Kodeks Pracy MBL (Ustawa 1976:580) stanowi, że pracodawca musi negocjować ze związkiem zawodowym zanim pozwoli na wykonywanie pracy objętej układem zbiorowym osobie, która nie ma status pracownika.

Artykuł MBL 38 § (Ustawa 1976:580) szwedzkiego Kodeksu Pracy stanowi, że 'Zanim pracodawca podejmie decyzję o dopuszczeniu osoby nie mającej status pracownika do pracy na jego rzecz lub w jego imieniu, musi podjąć inicjatywę negocjowania z organizacją pracowniczą, z którą podpisał układ zbiorowy, obejmujący taki rodzaj pracy. Podczas negocjacji pracodawca jest zobowiązany do dostarczenia wszelkich informacji o zamierzonej pracy i takich, których potrzebuje organizacja pracownicza do podjęcia decyzji co do kwestii, które będą podlegać negocjacji.'

Jeśli związek stwierdzi, że proponowane kroki mogą w efekcie naruszyć układ zbiorowy, może nie wyrazić zgody na zamierzone działania pracodawcy (MBL 39 §). Jeśli pracodawca chce 'złamać weto', musi wnieść sprawę do Sądu Pracy, który decyduje o tym, czy związkowe weto ma zostać utrzymane. Szwedzki Związek Muzyków (SMF) oferuje również swoim partnerom negocjacyjnym uproszczony system zarządzania, zgodnie z którym pracodawca będzie płacić samozatrudnionym wynagrodzenie wyższe o 50% niż wynagrodzenie do którego, zgodnie z obowiązującym układem zbiorowym, mają prawo pracownicy, wykonujący podobną pracę. Pracodawca w takim przypadku nie musi każdorazowo negocjować ze związkiem zawodowym. Dodatkowe 50% wynagrodzenia skalkulowane jest w oparciu o socjalne koszty pracy, które pokrywa każdy pracodawca w Szwecji, takie jak płatny urlop, podatki, ubezpieczenie od bezrobocia i emerytalne.

Jednym ze związkowych narzędzi organizowania i mobilizowania pracowników jest prowadzenie strategicznie wybranych spraw sądowych, które mogą przynieść zmiany prawa, praktyk lub świadomości opinii publicznej. Organizacje uczestniczące w sporach sądowych koncentrują się na indywidualnych sprawach, które mogą doprowadzić do zmian społecznych. Typową cechą strategicznego sporu sądowego jest to, że prowadzone sprawy mają na celu przetestowanie zapisów prawnych, mających zastosowanie również w innych sprawach. Strategiczny spór sądowy jest czasem określany jako 'sprawa testująca' lub precedensowa. Celem takiej sprawy jest egzekwowanie prawa lub wyjaśnienie znaczenia prawa. W prowadzeniu takich spraw celem jest nagłośnienie problemu, sprowokowanie debaty publicznej, ustanowienie precedensu, zmiana warunków dla ludzi znajdujących się w podobnej sytuacji i zapoczątkowanie zmian polityki. Ahti Vänttinen z Fińskiego Związku Muzyków (Muusikkojen liitto) przedstawił przykład działania prawnego, mającego na celu sprowokowanie debaty na temat uznania prawa artystów do utworów muzycznych wykorzystywanych „online”, co byłoby z korzyścią dla wszystkich reprezentowanych przez związek muzyków. Użyty w ten sposób spór sądowy może być narzędziem organizowania członków w obronie ważnej dla nich sprawy i zademonstrowanie zaangażowania związku w taką sprawę.

Ramka 12

Walka w sądzie o ustanowienie ważnego precedensu, sprawa Hurrigane w Finlandii

W ciągu ostatniej dekady sektor muzyczny doświadczył rewolucyjnych przemian. Ogólnoświatowy repertuar jest obecnie dostępny dla każdego, w każdej chwili i w każdym miejscu, małym lub zerowym kosztem, jednocześnie fizyczny rynek nagrań został całkowicie zmarginalizowany. Sektor muzyczny w Finlandii został poważnie dotknięty tą sytuacją. Kilka lat temu Fiński Związek Muzyków zaczął rozważać możliwość wystąpienia do sądu w celu rozstrzygnięcia możliwości przeniesienia praw do muzyki „online” w kontraktach nagraniowych. Podstawowym domniemaniem było, że prawa do użytkowania, takiego jak „streaming” (co odpowiada prawu do udostępniania w języku praw autorskich) nie mogły zostać przeniesione w kontraktach zanim takie prawo wprowadzono w kraju z początkiem wieku.

Już w roku 2000 producenci (IFPI)¹³ byli zmuszeni przyznać, że muzycy studyjni nie mieli zagwarantowanych takich praw w układach zbiorowych. Fiński Związek Muzyków sprawdził wszystkie układy zbiorowe, obowiązujące w studio nagraniowym od lat '50.

Analiza bezspornie wykazała, że prawa cyfrowe nie zostały przeniesione, zatem IFPI zgodziło się ostatecznie na wypłacenie za pośrednictwem organizacji zarządzającej ryczałtu na rzecz muzyków studyjnych, biorących udział w sesjach nagraniowych, aby nabyć od nich prawa i móc sprzedawać muzykę w internecie. Związek zawodowy chciał rozciągnąć tę interpretację dalej i udowodnić, że prawa nie zostały przeniesione także w przypadku kontraktów nagraniowych artystów pierwszoplanowych. W świecie, gdzie trzy główne firmy fonograficzne kontrolują 90% rynku i gdzie każda muzyka jest już dostępna w internecie, stwierdzenie, że połowa tej muzyki jest tam nielegalnie, bez odpowiedniej licencji to radykalny pomysł.

Sprawa wydawała się z góry przegrana, ponieważ niemożliwe było zmuszenie całego przemysłu nagraniowego do negocjacji. Po przeanalizowaniu sytuacji związek zdecydował, że niezależnie od rozstrzygnięcia w sądzie, ich roszczenie jest uzasadnione i jako związek zawodowy powinni podjąć to działanie.

Pierwszym problemem było znalezienie artysty/przypadku. Artyści niechętnie pozywają pracodawców czy firmy nagraniowe, ponieważ ryzykują w ten sposób całą swoją karierę. Należało wobec tego znaleźć artystę, który nie miałby nic do stracenia. Nieżyjący od dwudziestu lat gitarzysta popularnej grupy rockowej Hurriganes został uznany za właściwy przypadek. Jego syn – członek związku – potrzebował pomocy w zarządzaniu tantiemami ojca, wypłacanymi przez firmę Universal. W tej sprawie nie tyle chodziło o pieniądze, co o zasadę i związkowiec w pełni podzielał opinię organizacji. Ze względu na charakter przemysłu muzycznego i sposób funkcjonowania przemysłu nagraniowego, związek musiał mieć pewność, że pozywający nie zrezygnuje z prowadzenia sprawy w sądzie. Powszechną praktyką wielkich firm jest oferowanie

artystom znacznych pieniędzy za odejście od dochodzenia roszczenia na drodze sądowej. Warunkiem wstępnym więc było, że związek pokryje wszystkie koszty sądowe, związane ze sprawą.

Sprawa trafiła przed Sąd Gospodarczy w Helsinkach, który rozstrzyga sprawy związane z prawami autorskimi. Dotyczyła praw cyfrowych do dwóch albumów z lat '70. Universal udostępnił albumy w internecie bez uzgodnienia tego z artystą. Universal musiał przedstawić w sądzie dowód na to, że otrzymał prawo do rozpowszechniania muzyki za pośrednictwem internetu. Sąd ostatecznie stwierdził, że Universal nie może udowodnić tego, że ma prawo, czy to na podstawie kontraktu, czy domniemania zgody, do udostępniania utworów za pośrednictwem internetu.

Sąd nakazał firmie Universal usunięcie muzyki pod karą grzywny w wysokości €50,000. Universal zapłacił honorarium w wysokości 30% (co jest dość wysoką stawką) za zastosowania cyfrowe – bez wcześniejszych negocjacji z artystą – i artysta otrzymał pewną kwotę, ale nawet to nie zostało uznane za domniemanie zgody na używanie utworów. Sąd stwierdził, że przeniesienie może jedynie dotyczyć praw, które istniały w momencie przeniesienia, oraz że wszelkie nowe prawa są własnością pierwotnego posiadacza praw. Nowe technologie byłyby objęte tylko wtedy, gdyby były znane posiadaczowi praw w chwili przeniesienia. Sąd również stwierdził, że gdy kontrakt odnosi jedynie do fizycznych nośników, nie może mieć zastosowania do internetu bez wyraźnej zgody posiadacza praw. Universal nie wniósł odwołania i wyrok jest ostateczny i prawomocny.

Wynik tej sprawy ilustruje sytuację prawną repertuaru nagranych przed rokiem 2000, co oznacza, że duża część, może nawet większość muzyki dostępnej online jest udostępniana nielegalnie, bez licencji. Nasuwa się w związku z tym pytanie o przyszłość: jakie znaczenie ma jedna decyzja sądu? Od tego czasu odbyły się w sądzie szwedzkim trzy sprawy tego samego rodzaju; w innych krajach może zdarzyć się to samo. Jeśli mamy zobaczyć zmianę sytuacji w sektorze, potrzebne jest obszerniejsze orzecznictwo na poziomie UE.

Europejska kampania Fair Internet i prowadzenie spraw o strategicznym znaczeniu mogą również być użyte do przekonania prawodawcy o konieczności dokonania zmian. Strategiczne implikacje tego typu spraw sięgają swoim wpływem poza sektor muzyczny. Potrzebne jest prawo, które zagwarantuje, ściąganie sprawiedliwego wynagrodzenia przez odpowiednie instytucje za każdym razem, gdy utwór muzyczny jest użyty online. Ahti Vanttinen z Fińskiego Związku Muzyków podsumowuje 'problem, przed którym stoimy to fakt, że połowa repertuaru jest odtwarzana online bez właściwej licencji. Nie rozwiąże tego armia prawników. Sprawa, która toczyła się w Finlandii miała zwrócić uwagę prawodawcy na ten problem i na fakt, że powinien on być rozwiązany poprzez odpowiednie prawodawstwo.'

Na zakończenie tej części należy zwrócić uwagę na budowanie koalicji i sojuszy, np. z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i pozarządowymi (CSO), dzięki którym kampanie związkowe będą silniej umocowane. Współpraca z organizacjami pozarządowymi i/lub ruchami społecznymi może wzmocnić związkową pozycję jako reprezentanta interesu publicznego. Takie sojusze mogą zwiększyć możliwości mobilizacyjne związku, szczególnie przy współpracy z organizacją dysponującą energiczną bazą aktywistów.

Przypisy

1 W tej części przedstawiono opracowania i wypowiedzi z warsztatów 'Organizowanie pracowników atypowych w sektorach AV i przedstawień na żywo', Rzym, 7-8. 04. 2016.

2 Partz EURwork, *Związkowe strategie pozyskiwania nowych grup pracowniczych*, [online], <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>. Por. Bernaciak, Magdalena, Gumbrell-McCormick, Rebecca and Hyman, Richard, *Trade Unions in Europe, Innovative Responses to Hard Times*, 2014, [online], Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10688.pdf>

3 *Ibid.*

4 Warsztaty 'Rozwijanie usług dla pracowników atypowych i zapewnienie dostępu do praw socjalnych w sektorach AV i przedstawień na żywo', Amsterdam, maj 2015 r.

5 Simms, Melanie, i Dean, Deborah, 2015, *Representing and mobilising contingent workers: an analysis of two successful cases*, *Economic and Industrial Democracy*, 36 (1), str. 173-190.

6 www.nidil.cgil.it

7 Cytat za : Bernaciak, Magdalena, Gumbrell-McCormick, Rebecca and Hyman, Richard, *Trade Unions in Europe, Innovative Responses to Hard Times*, p 7, 2014, [online], Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10688.pdf>

8 Warsztaty Europejskiej Federacji Dziennikarzy, 'Organizujmy, inwestujmy w młodość i umiejętności', Kopenhaga, maj 2015 r.

9 <http://www.mediafon.net/>

10 Szwedzki model współdecydowania oparty jest na współpracy między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, co pozwoliło na wypracowanie w ostatnich dekadach jednego z najwyższych standardów życia w Europie, dzięki zdrowemu i produktywnemu środowisku pracy.

11 Partz Heery, Edmund, i Abbott, Brian, *Trade unions and the insecure workforce*, in Heery, Edmund and Salmon, John (Eds.), *The Insecure Workforce*, London, Routledge, 2000, pp.155-180.

12 Włochy były gospodarzem wystawy EXPO od maja do października 2015 roku.

13 IFPI reprezentuje przemysł nagraniowy.

Przyszłość pracy w sektorze mediów, sztuki i rozrywki Sprostanie wyzwaniom atypowego zatrudnienia

Wrzesień 2016

