

Raport przygotowany przez ICF Consulting Services na zlecenie członków europejskiego komitetu dialogu sektorowego sektora usług audiowizualnych: CEPI [Europejska Rada Specjalistów Rynku Nieruchomości], EBU [Europejska Unia Nadawców], EFJ [Europejska Federacja Dziennikarzy], EURO [Europejska Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury, Sztuki i Mediów], MEI [Międzynarodowa Organizacja Pracowników Mediów, Rozrywki i Sztuki], FIA [Międzynarodowy Związek Aktorów], FIAPF [Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń Producentów Filmowych] oraz FIM [Międzynarodowa Federacja Muzyków] stanowiącego część projektu współfinansowanego przez UE zatytułowanego „Analiza rynku pracy sektora audiowizualnego UE („AV”) oraz zmian form zatrudnienia i organizacji pracy” (VS 2015/0046).

# Analiza rynku pracy sektora audiowizualnego UE i zmian form zatrudnienia oraz organizacji pracy

## Streszczenie

Czerwiec 2016 r.



Niniejsza publikacja została wykonana przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej.  
Niniejszy dokument odzwierciedla jedynie poglądy autorów a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek potencjalne wykorzystanie informacji w nim zawartych.

# STRESZCZENIE

## Kontekst i główny cel badania

**W**sektorze AV w ciągu ostatnich dwudziestu lat zaszły głębokie zmiany obejmujące, m.in., cyfryzację i wprowadzenie innowacji technologicznych.

W tym kontekście partnerzy społeczni (kierownictwo i pracownicy) z komitetu dialogu sektorowego sektora audiowizualnego w Unii Europejskiej (UE)<sup>1</sup>, reprezentowani przez CEPI, EBU, EFJ, EURO MEI, FIA, FIAPF oraz FIM zlecieli przeprowadzenie badania stanowiącego część projektu współfinansowanego przez UE „Analiza rynku pracy sektora audiowizualnego UE oraz zmian form zatrudnienia i organizacji pracy” (VS 2015/0046).

Raport opracowano w celu udostępnienia informacji o formach i organizacji zatrudnienia i pracy w sektorze AV, zapoznania się z trendami w zakresie zatrudnienia oraz zbadania czynników wywołujących zmiany w sektorze AV. W szczególności badanie jest próbą ukazania w formie wykresów i tabel zmian w zakresie ustaleń umownych i warunków zatrudnienia oraz sprawdzenia, w jaki sposób formy zatrudnienia i organizacji pracy oddziałują na zwiększenie lub ograniczenie możliwości pracowników dostępu do szkoleń zawodowych i kształcenia przez całe życie. Celem badania jest również dokonanie oceny roli, jaką odgrywają partnerzy społeczni w definiowaniu warunków różnych form zatrudnienia i organizacji pracy oraz analiza wpływu zmian na gęstość występowania pracodawców i organizacji związków zawodowych, jak również zasięgu układów zbiorowych pracy. ■

## Metodologia

**W**badaniu zastosowano podejście mieszane wykorzystujące zarówno źródła pierwotne, jak i wtórne w celu zebrania danych ilościowych i jakościowych na poziomach europejskim i krajowym. Metoda obejmowała przegląd literatury na poziomie europejskim i pogłębione badania w 10 państwach członkowskich UE, czyli w Republice Czeskiej, Danii, Francji, Niemczech, Włoszech, Holandii, Polsce, Rumunii, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii. Badania krajowe obejmowały analizę danych zastanych pochodzących z istotnych źródeł krajowych, jak również bezpośrednie wywiady i rozmowy w grupach dyskusyjnych z partnerami społecznymi i innymi ważnymi zainteresowanymi podmiotami. Ponadto przeanalizowano dane z badań nad siłą roboczą w UE LFS (Badanie siły roboczej) oraz SBS (Statystyki strukturalne dotyczące przedsiębiorstw). ■

## Ważne zmiany i trendy w sektorze AV

**Z**naczące zmiany zachodzące obecnie w sektorze AV, czyli cyfryzacja, wprowadzanie innych osiągnięć technologicznych, modyfikacje przepisów prawa i pojawienie się odmiennych modeli biznesowych stwarzają nowe możliwości i wyzwania dla branży. Pogorszenie koniunktury gospodarczej oraz późniejsza polityka wyrzeczeń miały również istotny wpływ na rozwój sytuacji w ostatnim czasie.

Stosunkowo niewielka liczba badań na temat transformacji w sektorze sprawia, że trudno

<sup>1</sup> Pełną listę członków można znaleźć tutaj:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPageId=1825&langId=en>

jest nakreślić jasny obraz zmian zachodzących w nim na poziomach krajowym i europejskim. Niemniej jednak udało się zidentyfikować znaczące zmiany i trendy w tej dziedzinie.

Wśród najważniejszych kwestii są zmiany ram prawnych omawiane obecnie na poziomie europejskim, w tym wnioski Komisji Europejskiej (KE) dotyczące dostosowania do ery cyfrowej mającego zastosowanie ustawodawstwa UE dotyczącego rynku audiowizualnego. W grudniu 2015 r. w ramach strategii odnoszącej się do jednolitego rynku cyfrowego, KE zaproponowała wydanie rozporządzenia dotyczącego możliwości transgranicznego przenoszenia usług w zakresie zasobów cyfrowych.

W tym samym czasie ogłoszono przeprowadzenie reformy założeń koncepcyjnych prawa autorskiego UE, która zostanie przedstawiona w ciągu 2016 r. Pod wieloma względami przyszłe przepisy dotyczące praw autorskich wywrą istotny wpływ na sektor AV. Szczególne znaczenie dla sektora ma określenie odpowiednich ram prawnych na szczeblu UE, umożliwiających bardziej skuteczne zwalczanie naruszeń praw własności intelektualnej do produktów AV. Liczba tych naruszeń zwiększyła się znacząco ze względu na szybki wzrost wielkości zasobów cyfrowych oraz liczby kanałów dystrybucji online.

Inne najważniejsze wydarzenia obejmują znaczące zmiany na rynku takie, jak cyfryzacja produkcji, modyfikacja metod dystrybucji i konsumpcji oraz zmniejszenie finansowania ze środków publicznych. Spadek dochodów z reklam spowodował przesunięcie przepływów strumieni środków z budżetów na reklamę z komercyjnych kanałów telewizyjnych do mediów internetowych. Ponadto odnotowano rosnącą presję na nadawców zarówno publicznych, jak i prywatnych, aby dywersyfikowali produkcję

i dostęp do treści, częściowo spowodowaną wzrostem liczby klientów korzystających z usług przesyłania strumieniowego na żądanie i nowych platform internetowych. Jest to szansa biznesowa dla szybko rosnącego sektora MŚP, który w dalszym ciągu w znacznym stopniu przyczynia się do tworzenia miejsc pracy w sektorze. Wreszcie sektor przeżywa wzrost w zakresie outsourcingu produkcji i umiędzynarodowienia branży jako całości. ■

## Definicja europejskiego sektora AV

**B**rak jest zharmonizowanej lub spójnej definicji sektora AV zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym.

Na poziomie europejskim Eurostat definiuje branżę AV zgodnie z klasyfikacją NACE, która obejmuje: produkcję filmów, nagrań wideo i programów telewizyjnych, działalność w zakresie dystrybucji nagrań dźwiękowych i muzycznych (J59) oraz nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych (J60). Niemniej jednak klasyfikacja ta jest niewystarczająca i nie oddaje całej złożoności kontekstów krajowych.

Na poziomie krajowym współistnieje mnóstwo definicji sektora AV, co jest spowodowane faktem, że różne, krajowe zainteresowane podmioty i organy rządowe określają branżę AV w odmienny sposób, odpowiadający ich własnym celom i realizowanym zadaniom. Wiąże się to także ze zróżnicowaniem w zakresie ram prawnych i metod zbierania danych statystycznych i innych danych. W sześciu krajach (DK, ES, IT, PL, RO, UK) brak jest jasnej czy precyzyjnej definicji sektora AV, podczas gdy Republika Czeska, Francja, Niemcy i Holandia w dużej mierze dostosowały krajowe definicje do europejskiej klasyfikacji NACE, choć są subtelne krajowe różnice. ■

## Firmy działające w sektorze AV oraz poziomy zatrudnienia

Europejskie Obserwatorium Audiowizualne poinformowało, że w 2013 r. łączne obroty na europejskim rynku AV wyniosły około 133 mld. euro. Obroty nadawców stanowiły 54% rynku. Od 2009 r. nastąpił ogólny wzrost łącznych obrotów o 3%. Zgodnie z europejskimi statystykami SBS w 2012 r. na rynku AV działało prawie 110 tys. firm. Większość z nich (89%) w podsektorze produkcji. Liczby te nie uwzględniają sektora publicznego, co prowadzi do nieoszacowania rzeczywistej wielkości branży.

Najwyższa koncentracja przedsiębiorstw występuje we Francji i Wielkiej Brytanii z udziałem wynoszącym ponad 16% firm z sektora AV w każdym z tych krajów, a następnie w Holandii i Hiszpanii, w których udział ten wynosi około 8%.

Sektor się rozwija. W latach 2008 - 2012 liczba przedsiębiorstw działających w sektorze wzrosła o 22%, głównie dzięki wzrostowi w branży produkcyjnej.

Chociaż przedstawienie jasnego obrazu firm działających w sektorze AV w oparciu o źródła krajowe nie jest możliwe (ze względu na brak krajowych danych dotyczących liczby przedsiębiorstw), można jednak zidentyfikować kilka ich najważniejszych cech. W wielu krajach sektor charakteryzuje się udziałem mikrofirm i małych firm (głównie w produkcji), w tym we Francji, Niemczech, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii.

Z danych UE LFS wynika, że w 2013 r. w sektorze zatrudnionych było około 810 tys. pracowników, z czego ponad połowa (57%) pracowała w produkcji. Liczby te obejmują zarówno sektor prywatny, jak i publiczny. Francja, Niemcy i Wielka

Brytania to kraje o największej koncentracji pracowników zatrudnionych w sektorze AV. Odzwierciedlając trendy w zakresie liczby przedsiębiorstw, zgodnie ze statystykami europejskimi ostatnie lata przyniosły wzrost poziomu zatrudnienia. Liczba pracowników w sektorze wzrosła z około 739 tys. w 2008 r. do 811 tys. osób w 2013 r. Wzrost wystąpił głównie na rynkach AV we Francji, Włoszech i Wielkiej Brytanii, podczas gdy w Niemczech i Hiszpanii doszło do spadku aktywności gospodarczej w sektorze.

Według danych udostępnionych przez Media Intelligence Service Europejskiej Unii Nadawców EBU w 2014 r. w mediach publicznych zatrudnionych było łącznie 118 886 pracowników, z niewielką tendencją malejącą od 2012 r. Na Francję i Wielką Brytanię przypadło odpowiednio 14% i 18% rynku.

Przyglądając się bliżej profilowi siły roboczej zatrudnionej w sektorze, to jest on zdominowany przez mężczyzn. Stanowili oni 61% pracowników w sektorze AV w 2013 r., w porównaniu do 54% w całej gospodarce europejskiej. W sektorze odnotowano tendencje spadkowe w zakresie zatrudnienia kobiet w latach 2008 - 2013, co jest prawdopodobnie bezpośrednim skutkiem pogorszenia koniunktury gospodarczej.

W sektorze, w porównaniu do średniej europejskiej, zatrudniona jest również młodsza kadra. W 2013 r. 59% pracowników z sektora AV było w wieku od 25 do 44 lat, w porównaniu do 48% młodych pracowników w całej gospodarce. Jednak w latach 2008 - 2013 nastąpił spadek udziału młodych pracowników w wieku od 25 do 34 lat w sektorze. I ponownie może to być bezpośrednim skutkiem kryzysu gospodarczego.

Charakterystyczną cechą tego sektora jest również wysoki udział bardzo wykształconej siły roboczej — w 2013 r. 57% pracowników

miało wykształcenie wyższe, w porównaniu do 32% w całej gospodarce. Dane pokazują również, że następuje stały wzrost liczby pracowników wysokim poziomie kwalifikacji, podczas gdy liczba gorzej wykształconych pracowników zmniejsza się.

Nie jest możliwe ukazanie pełnego obrazu w zakresie poziomu zatrudnienia i trendów w sektorze AV w dziesięciu analizowanych krajach w oparciu o źródła krajowe. Ponadto dane te nie są porównywalne, jeżeli weźmiemy pod uwagę poszczególne kraje ani ze statystykami europejskimi. Jednakże na podstawie dostępnych informacji widoczne są niektóre przeciwstawne tendencje: Na przykład w Wielkiej Brytanii, analizując źródła krajowe, stwierdza się spadek zatrudnienia. Dane z Niemiec i Hiszpanii potwierdzają tendencję spadkową wskazaną przez UE LFS. Jednocześnie w Danii, w oparciu o źródła krajowe, ogólny wskaźnik zatrudnienia w latach 2009 - 2013 wzrósł o 38% w całym sektorze. ■

## Ewolucyjne zmiany w zakresie stosunków pracy w Europie oraz w sektorze AV

**W** ostatnich latach na wszystkie branże gospodarki europejskiego rynku pracy silnie oddziałują istotne zmiany, które zaszły w zakresie nowych form stosunków pracy. Tak zwane „typowe” zatrudnienie charakteryzujące się zawieraniem tradycyjnych, bezterminowych umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jest w coraz większym stopniu zastępowane przez „nietypowe” (lub niestandardowe formy) ustalenia w zakresie zatrudnienia i pracy. Nietypowe rodzaje zatrudnienia obejmują szeroki wachlarz form organizacji pracy od pracy w niepełnym wymiarze godzin albo na czas określony lub umów z agencją pracy tymczasowej do różnych form organizacji

pracy z elastycznym harmonogramem zajęć (np. umowy o zerowej liczbie godzin) albo uzgodnień pracowniczych zawieranych na granicy między umowami na gruncie prawa pracy, a handlowymi lub w ramach prawa cywilnego. Wśród członków związków zawodowych narastają obawy, że wiele form organizacji pracy nie zapewnia pracownikom odpowiedniej ochrony i w coraz większym stopniu przyczynia się do niepewności zatrudnienia.

Ze względu na szczególny charakter pracy w AV, od kilkudziesięciu lat stosowanych jest wiele różnych form organizacji pracy, w tym w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca dorywcza oraz umowy na czas określony, praca w agencji pracy tymczasowej oraz różne rodzaje pracy jako wolny strzelec. Niemniej jednak są dowody na wzrost tendencji w zakresie stosowania jeszcze bardziej nietypowych stosunków zatrudnienia i samozatrudnienia w ciągu ostatnich lat. Taki rozwój sytuacji powodowany jest przez szereg czynników obejmujących, między innymi, rozwój technologiczny, cyfryzację, większą niestabilność finansową w sektorze ze względu na zmniejszenie się finansowania ze środków publicznych i spadek dochodów reklamowych. Z drugiej jednak strony prowadzonych jest bardzo mało badań dotyczących poziomu niepewności lub zakresu ochrony pracowników, stosując takie formy organizacji pracy. ■

## Ustalenia umowne i warunki zatrudnienia w sektorze AV

**Z**godnie z danymi UE LFS sektor charakteryzuje się wyższym poziomem samozatrudnienia niż przeciętnie w gospodarce UE. Może to być spowodowane charakterem i specyfiką pracy w sektorze AV. W 2013r. zatrudnionych było 78% pracowników z sektora AV, a 22% samozatrudnionych, w

porównaniu do 15% samozatrudnionych w całej gospodarce europejskiej. W sektorze AV widoczny jest wyższy niż przeciętnie wzrost udziału osób samozatrudnionych niezatrudniających pracowników z 16% do 19%, w porównaniu do jednoprocentowego wzrostu w całej gospodarce europejskiej. Trendy te są przede wszystkim powodowane sytuacją w sektorze produkcji, w którym poziom samozatrudnienia (bez zatrudniania pracowników) wzrósł z 22% do 27% w latach 2008 - 2013.

Ważną kwestią jest wyjaśnienie, że w danych udostępnianych na poziomie UE (UE LFS) fakt bycia zatrudnionym lub samozatrudnionym podlega ocenie własnej pracownika, dlatego też kategorie te mogą obejmować szeroki wachlarz form organizacji pracy zgodny z oglądem własnym oraz kontekstem krajowym.

Praca tymczasowa jest również bardziej rozpowszechniona w sektorze AV, w porównaniu do średniej w gospodarce UE. W 2013 r. udział pracowników tymczasowych wynosił 20%, czyli znacznie powyżej średniej europejskiej wynoszącej 14%. Ponadto, począwszy od 2008 r., obserwuje się rosnące tendencje do zatrudnienia tymczasowego, głównie w sektorze produkcyjnym.

Chociaż dane pochodzące ze źródeł krajowych nie dają jasnego obrazu form organizacji pracy, to jednak potwierdza się rosnąca tendencja do pracy tymczasowej i stosowania nietypowych form organizacji pracy.

Złożoność poszczególnych rynków pracy oraz brak dostępnych danych sprawiają, że trudno nakreślić jednoznaczny obraz obecnych ustaleń w zakresie zatrudnienia i pracy w sektorze AV. Niemniej jednak dostępne dane wyraźnie wskazują, że podczas zatrudniania w coraz większym stopniu stosowane są nietypowe rozwiązania umowne. ■

## Dostęp do kształcenia przez całe życie w sektorze AV oraz wymagania dotyczące nowych umiejętności

**B**adania na szczeblu krajowym wykazały, że dostęp i zapewnienie kształcenia zawodowego przez całe życie zależy głównie od rodzaju stosunku pracy i ustaleń w zakresie zatrudnienia. Na ogół pracownicy zatrudnieni na podstawie standardowych umów o pracę podlegających prawu pracy mają lepszy dostęp do szkoleń niż osoby pracujące na własny rachunek, w ramach nietypowych form organizacji pracy czy wolni strzelcy.

Osoby pracujące na własny rachunek (jak również w ramach nietypowych form organizacji pracy w wielu krajach) nie mają łatwego dostępu do płatnego kształcenia zawodowego przez całe życie ze względu na charakter ich ustaleń umownych. Programy szkoleniowe oferowane przez firmy sektora publicznego w większości przypadków nie są dostępne dla tych grup pracowników, muszą oni sami płacić za własne szkolenia. Jednak koszty szkolenia i charakter zawartych przez nich ustaleń umownych utrudniają im inwestowanie w długoterminowy rozwój zawodowy.

Sektor audiowizualny otworzył się szeroko na rozwój technologiczny i innowacje. Rozwój ten umożliwił stworzenie nowych zawodów w sektorach produkcji i dystrybucji audiowizualnej. Jednocześnie zmiany technologiczne i cyfrowe wywarły głęboki wpływ na środowisko pracy—od pracowników wymaga się szybkiego dostosowania do tych zmian, elastyczności, mobilności oraz posiadania kwalifikacji w zakresie technik cyfrowych. W związku z cyfryzacją sektora pojawia się zapotrzebowanie na nowe umiejętności i nowe profile zawodowe w dziedzinie technologii informatycznych (np. inżynieria komputerowa) oraz technologii kreatywnych (np. projektowanie

graficzne i stron internetowych lub mediów interaktywnych, produkcja i dystrybucja audiowizualna). Ciągły rozwój technologii przyczynił się również do stopniowego, choć powolnego zacierania się ról oraz poszerzania opisów stanowisk pracy w przypadku niektórych zawodów (np. dziennikarze) we wszystkich badanych krajach.

Aby rozwiązać te problemy Creative Skills Europe — europejska platforma ds. zatrudnienia i szkoleń w sektorze audiowizualnym i spektakli na żywo, Europejska Rada ds. Umiejętności Sektorowych w Sektorach Audiowizualnym i Spektakli na Żywo w 2016 r. opracowały szereg raportów oraz listę zaleceń. ■

## Stosunki pracy w sektorze AV

Istnieje ogromna różnorodność systemów regulujących stosunki pracy w państwach członkowskich, analizowanych w niniejszym opracowaniu. Rokowania zbiorowe pracy są prowadzone na różnych poziomach zarówno w firmie, przy współdziałaniu wielu pracodawców, jak i na poziomie sektora. Zakres układów zbiorowych pracy (np. czy obejmują wyłącznie strony umowy, czy też zostają wprowadzone mechanizmy umożliwiające ich uniwersalne zastosowanie do wszystkich pracowników w sektorze; czy obejmują osoby samozatrudnione itp.) wyraźnie wpływa na skalę, w jakiej pracownicy w sektorze mogą korzystać z porównywalnych warunków zatrudnienia. Sektorowe rokowania zbiorowe wydają się być bardziej rozpowszechnione w Europie Północnej i niektórych krajach Europy

Zachodniej, podczas gdy, na przykład, w krajach Europy Wschodniej i Wielkiej Brytanii rokowania zbiorowe są częściej prowadzone na poziomach organizacji/ przedsiębiorstwa. Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy zatrudnieni w dużych firmach z sektora publicznego w oparciu o standardowe umowy o pracę są przeważnie objęci układami zbiorowymi pracy, które w zamierzeniu mają regulować ich indywidualne prawa.

Jest mniej prawdopodobne, aby osoby samozatrudnione oraz pracownicy nie pracujący w oparciu o standardowe umowy o pracę (czyli zatrudnione na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy) były objęte układami zbiorowymi pracy w krajach, w których wyniki rokowań zbiorowych nie są stosowane do wszystkich pracowników. Wzrost liczby osób pracujących na własny rachunek i w oparciu o nietypowe formy organizacji pracy może doprowadzić do sytuacji, w której coraz większa liczba pracowników nie będzie objęta układami zbiorowymi pracy. Prawdopodobnie są to często osoby najbardziej bezbronne na rynku pracy, w tym młodzi wykwalifikowani pracownicy i kobiety. W niektórych krajach związki zawodowe podjęły kroki zmierzające do objęcia ochroną pracowników nietypowych. Na przykład w Wielkiej Brytanii Związek Zawodowy Branży Radiowo-Telewizyjnej, Rozrywkowej, Kina i Teatru (BECTU) odniósł sukces, negocjując układy zbiorowe pracy z BBC, ponieważ objęły one wolnych strzelców z poszczególnych obszarów pracy (np. kamery, elektryczność, oświetlenie, oświetlenie i obsługa osprzętu, kostiumy i charakterystyka do przedstawień teatralnych itp.) ■

## Streszczenie

- Kontekst i główny cel badania
- Metodologia
- Ważne zmiany i trendy w sektorze AV
- Definicja europejskiego sektora AV
- Firmy działające w sektorze AV oraz poziomy zatrudnienia
- Ewolucyjne zmiany w zakresie stosunków pracy w Europie oraz w sektorze AV
- Ustalenia umowne i warunki zatrudnienia w sektorze AV
- Dostęp do kształcenia przez całe życie w sektorze AV oraz wymagania dotyczące nowych umiejętności
- Stosunki pracy w sektorze AV