



P9_TA(2023)0405

Unijne ramy regulujące sytuację socjalną i zawodową artystów i pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 listopada 2023 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie unijnych ram dotyczących sytuacji społecznej i zawodowej artystów i pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego (2023/2051(INL))

(C/2024/4208)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 6, 46, 151, 153, 157, 165, 167 i 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 11, 12, 13, 15, 27, 28, 30 i 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych i dotyczący go plan działania,
- uwzględniając zalecenie UNESCO dotyczące statusu artystów z 27 października 1980 r., Konwencję w sprawie ochrony i promowania różnorodności form wyrazu kulturowego z 2005 r. oraz deklarację przyjętą podczas światowej konferencji UNESCO w sprawie polityki kulturalnej i zrównoważonego rozwoju (MONDIACULT 2022),
- uwzględniając odpowiednie konwencje i zalecenia MOP,
- uwzględniając deklarację Rady Europejskiej ze Stuttgartu z 19 czerwca 1983 r.,
- uwzględniając Deklarację przywódców 27 państw członkowskich oraz Rady Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej z 25 marca 2017 r.,
- uwzględniając deklarację rzymską ministrów kultury państw grupy G-20 z 30 lipca 2021 r.,
- uwzględniając deklarację z Cáceres ⁽¹⁾ przyjętą na nieformalnym posiedzeniu szefów państw i rządów w dniach 25–26 września 2023 r.,
- uwzględniając wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 30 marca 2000 r. w sprawie C-178/97 ⁽²⁾,
- uwzględniając stosowne akty prawne Unii w dziedzinie polityki pracy i polityki społecznej, takie jak dyrektywa (UE) 2018/957 zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽³⁾, rozporządzenie (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ⁽⁴⁾, dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy ⁽⁵⁾, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej ⁽⁶⁾ oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej ⁽⁷⁾,

⁽¹⁾ <https://spanish-presidency.consilium.europa.eu/media/keantfog/c%C3%A1ceres-declaration.pdf>

⁽²⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 30 marca 2000 r., Barry Banks and Others v Theatre royal de la Monnaie, sprawa C-178/97, ECLI:EU:C:2000:169.

⁽³⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

⁽⁷⁾ Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33.

- uwzględniając odpowiednie akty prawne Unii w dziedzinie równego traktowania, takie jak dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy ⁽⁸⁾, która obejmuje systemy zabezpieczenia społecznego, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG ⁽⁹⁾ oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania ⁽¹⁰⁾ oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (dyrektywa w sprawie kobiet w zarządach),
- uwzględniając dyrektywę (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/13/UE z dnia 10 marca 2010 r. w sprawie koordynacji niektórych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państw członkowskich dotyczących świadczenia audiowizualnych usług medialnych (dyrektywa o audiowizualnych usługach medialnych) ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym ⁽¹²⁾ oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/789 z dnia 17 kwietnia 2019 r. ustanawiającą przepisy dotyczące wykonywania praw autorskich i praw pokrewnych mające zastosowanie do niektórych transmisji online prowadzonych przez organizacje radiowe i telewizyjne oraz do reemisji programów telewizyjnych i radiowych,
- uwzględniając decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/864 z dnia 17 maja 2017 r. w sprawie Europejskiego Roku Dziedzictwa Kulturowego (2018) ⁽¹³⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z 22 maja 2018 r. pt. „Nowy europejski program na rzecz kultury” (COM(2018)0267),
- uwzględniając komunikat Komisji z 22 maja 2018 r. pt. „Budowa silniejszej Europy: rola polityki dotyczącej młodzieży, edukacji i kultury” (COM(2018)0268),
- uwzględniając komunikat Komisji z 30 września 2020 r. pt. „Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027: Nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej” (COM(2020)0624),
- uwzględniając komunikat Komisji z 3 grudnia 2020 r. pt. „Europejskie media w cyfrowej dekadzie – plan działania na rzecz wsparcia odbudowy i transformacji” (COM(2020)0784),
- uwzględniając porozumienia ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące telepracy (2002 r.) i cyfryzacji (2020 r.),
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/818 z dnia 20 maja 2021 r. ustanawiające program „Kreatywna Europa” (2021–2027) ⁽¹⁴⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 ⁽¹⁵⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności ⁽¹⁶⁾,

⁽⁸⁾ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

⁽⁹⁾ Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21.

⁽¹¹⁾ Dz.U. L 95 z 15.4.2010, s. 1.

⁽¹²⁾ Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92.

⁽¹³⁾ Dz.U. L 131 z 20.5.2017, s. 1.

⁽¹⁴⁾ Dz.U. L 189 z 28.5.2021, s. 34.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21.

⁽¹⁶⁾ Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17.

- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/523 z dnia 24 marca 2021 r. ustanawiające Program InvestEU i zmieniające rozporządzenie (UE) 2015/1017 ⁽¹⁷⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z 4 marca 2021 r. pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z 29 czerwca 2022 r. w sprawie planu prac w dziedzinie kultury na lata 2019–2022 (COM(2022)0317),
- uwzględniając komunikat Komisji z 30 września 2022 r. pt. „Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników” (2022/C 374/02),
- uwzględniając komunikat Komisji z 25 stycznia 2023 r. pt. „Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: pełne wykorzystanie jego potencjału w zarządzaniu sprawiedliwą transformacją” (COM(2023)0040),
- uwzględniając komunikat Komisji z 6 września 2023 r. pt. „Cyfryzacja koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego: ułatwianie swobodnego przemieszczania się na jednolitym rynku” (COM(2023)0501),
- uwzględniając decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności ⁽¹⁸⁾,
- uwzględniając dokument Komisji pt. „European Media Industry Outlook” [Perspektywy europejskiej branży medialnej], opublikowany 17 maja 2023 r. (SWD(2023)0150),
- uwzględniając europejskie ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie,
- uwzględniając strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 oraz sprawozdanie Parlamentu na temat nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy po 2020 r. (w tym lepszej ochrony pracowników przed narażeniem na szkodliwe substancje, stres w pracy i urazy spowodowane powtarzalnymi ruchami) (2021/2165(INI)),
- uwzględniając zalecenie Rady z 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01),
- uwzględniając zalecenie Rady z 26 listopada 2018 r. w sprawie propagowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia na poziomie wyższym i średnim II stopnia oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą,
- uwzględniając zalecenie Rady z 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01),
- uwzględniając konkluzje Rady z 18 maja 2021 r. w sprawie odbudowy, odporności i zrównoważonego charakteru sektora kultury i sektora kreatywnego,
- uwzględniając zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności,
- uwzględniając zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych,
- uwzględniając rezolucję Rady z 7 grudnia 2022 r. w sprawie planu prac UE w dziedzinie kultury na lata 2023–2026 (2022/C 466/01),
- uwzględniając zalecenie Rady z 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie,
- uwzględniając zalecenie Rady z 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej,

⁽¹⁷⁾ Dz.U. L 107 z 26.3.2021, s. 30.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1.

- uwzględniając swoje rezolucje z 7 czerwca 2007 r. w sprawie społecznego statusu artystów (2006/2249(INI)) oraz z 20 października 2021 r. w sprawie sytuacji artystów i odbudowy życia kulturalnego w UE (2020/2261(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 13 grudnia 2016 r. w sprawie spójnej polityki UE dla sektora kultury i sektora kreatywnego ⁽¹⁹⁾,
- uwzględniając swoje rezolucje z 11 grudnia 2018 r. w sprawie nowego europejskiego programu na rzecz kultury (2018/2091(INI)) oraz z 14 grudnia 2022 r. w sprawie realizacji Nowego europejskiego programu na rzecz kultury i strategii UE w dziedzinie międzynarodowych stosunków kulturalnych (2022/2047(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 17 września 2020 r. w sprawie odbudowy życia kulturalnego w Europie (2020/2708(RSP)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 19 maja 2021 r. w sprawie sztucznej inteligencji w sektorze edukacji i kultury oraz w sektorze audiowizualnym (2020/2017(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 24 czerwca 2021 r. w sprawie sprawozdania Komisji na temat praworządności z 2020 r. (2021/2025(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 20 października 2021 r. w sprawie europejskich mediów w dekadzie cyfrowej: plan działania na rzecz wspierania odbudowy i transformacji (2021/2017(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 11 listopada 2021 r. w sprawie planu działania w zakresie własności intelektualnej wspierającego odbudowę i odporność UE (2021/2007(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 11 listopada 2021 r. w sprawie Europejskiego obszaru edukacji: wspólne całościowe podejście (2020/2243(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 24 listopada 2021 r. w sprawie przeglądu rozporządzenia finansowego w związku z wejściem w życie wieloletnich ram finansowych 2021–2027 (2021/2162(INI)) oraz sprawozdanie komisji BUDG i CONT, zatwierdzone jako mandat na posiedzeniu plenarnym 10 maja 2023 r., w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii (wersja przekształcona) (2022/0162(COD)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 25 listopada 2021 r. w sprawie wprowadzenia europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego i osobistej karty pracy (2021/2620(RSP)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 15 grudnia 2022 r. w sprawie ulepszenia wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027: gotowy na nowe wyzwania, odporny budżet UE (2022/2046(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 15 marca 2023 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: priorytety w zakresie zatrudnienia i priorytety społeczne na 2023 r. (2022/2151(INI)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 1 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego (2023/2536(RSP)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 14 czerwca 2023 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie wysokiej jakości staży w Unii (2020/2005(INL)),
- uwzględniając swoją rezolucję z 23 listopada 2021 r. w sprawie polityki UE w dziedzinie sportu: ocena i możliwe kierunki dalszych działań (2021/2058(INI)),
- uwzględniając analizę z listopada 2023 r. na zamówienie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych i Komisji Kultury i Edukacji wykonaną przez Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego zatytułowaną „Ramy UE dotyczące sytuacji społecznej i zawodowej artystów i pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego – europejska ocena wartości dodanej” ⁽²⁰⁾ (EPRS EAVA), oraz sprawozdanie z maja 2021 r., sporządzone na zlecenie Parlamentu Europejskiego, zatytułowane „Sytuacja artystów i pracowników sektora kultury oraz odbudowa kultury w Unii Europejskiej po pandemii COVID-19: zalecenia w sprawie polityki” ⁽²¹⁾,

⁽¹⁹⁾ Dz.U. C 238 z 6.7.2018, s. 28.

⁽²⁰⁾ [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2023\)747426](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2023)747426)

⁽²¹⁾ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU\(2021\)652250_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU(2021)652250_EN.pdf)

- uwzględniając sprawozdanie grupy roboczej ekspertów państw członkowskich ds. otwartej metody koordynacji (OMK) w sprawie statusu i warunków pracy artystów oraz osób zawodowo zajmujących się kulturą i działalnością twórczą z czerwca 2023 r. ⁽²²⁾,
 - uwzględniając sprawozdanie grupy roboczej ekspertów państw członkowskich ds. otwartej metody koordynacji z 4 czerwca 2021 r. zatytułowane „Towards gender equality in the cultural and creative sectors” [Ku równouprawnieniu płci w sektorze kultury i sektorze kreatywnym],
 - uwzględniając sprawozdanie Voices of Culture z czerwca 2021 r. zatytułowane „Status i warunki pracy artystów, pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego” ⁽²³⁾,
 - uwzględniając zlecone przez Komisję badanie zatytułowane „Status i warunki pracy artystów oraz osób zawodowo zajmujących się kulturą i twórczością”, Europejska Sieć Ekspertów w dziedzinie Kultury i Sektora Audiowizualnego (EENCA) (2020) ⁽²⁴⁾,
 - uwzględniając badanie UNESCO zatytułowane „Kultura i warunki pracy artystów: Wdrażanie zalecenia dotyczącego statusu artystów z 1980 r.” (2019),
 - uwzględniając art. 47 i 54 Regulaminu,
 - uwzględniając wspólne posiedzenia Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Kultury i Edukacji zgodnie z art. 58 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Kultury i Edukacji (A9-0304/2023),
- A. mając na uwadze, że sektor kultury i sektor kreatywny (CCSI) odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu usług kulturalnych jako dobra publicznego i respektowaniu praw kulturalnych obywateli Europy; mając na uwadze, że kultura, sztuka, dziedzictwo kulturowe i różnorodność kulturowa mają ogromne znaczenie dla społeczeństwa europejskiego z punktu widzenia kultury, edukacji, demokracji, środowiska, społeczeństwa, praw człowieka, gospodarki i innowacji oraz reprezentują sektory strategiczne dla procesu integracji europejskiej, w związku z czym powinno się je wspierać finansowo i za pomocą ambitnych przepisów w wystarczającym stopniu, z uwzględnieniem synergii z innymi politykami sektorowymi;
- B. mając na uwadze, że artyści, autorzy, wykonawcy i wszyscy twórcy kultury stanowią kreatywne źródło europejskiej kultury, która jest podstawą naszego społeczeństwa i demokracji; mając na uwadze, że wypowiedzi i dzieła kulturalne i kreatywne są często wynikiem istotnego wkładu osób pracujących w sektorze kultury i sektorze kreatywnym (CCSI), pełniących różne funkcje i role oraz mających różne możliwości, od tworzenia dzieł po wsparcie techniczne i wsparcie w zarządzaniu projektami, w tym w zakresie programowania, badań i działalności kuratorskiej, komunikacji oraz budowania relacji z publicznością, między innymi; mając na uwadze, że istnienie takich form wyrazu i dzieł zależy zatem od tego, czy wszyscy pracownicy CCSI otrzymują odpowiednie uznanie i wsparcie;
- C. mając na uwadze, że działalność artystyczna może być prowadzona amatorsko lub zawodowo, co zwiększa konkurencję w tym i tak już bardzo konkurencyjnym otoczeniu; mając na uwadze, że prawo nie zawsze jasno rozróżnia te rodzaje działalności i że mogą istnieć różnice między przepisami i praktykami krajowymi; mając na uwadze konieczność opracowania kompleksowych rozwiązań politycznych, które umożliwią osobom zatrudnionym w CCSI utrzymanie się z ich działalności;
- D. mając na uwadze, że w 2022 r. 7,7 mln osób z wszystkich państw członkowskich było zatrudnionych w sektorze kultury, co stanowi 3,8 % wszystkich miejsc pracy ⁽²⁵⁾; mając na uwadze, że istotny wpływ gospodarczy CCSI, stanowiący 4,2 % PKB UE i 1,0 % wszystkich wydatków sektora instytucji rządowych i samorządowych ⁽²⁶⁾, pełni również rolę czynnika umożliwiającego trwały wzrost w różnych sektorach oraz rozwój lokalny i regionalny;

⁽²²⁾ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Edukacji, Młodzieży, Sportu i Kultury, „Status i warunki pracy artystów oraz osób zawodowo zajmujących się kulturą i twórczością” – Sprawozdanie grupy ekspertów z państw członkowskich UE ds. otwartej metody koordynacji – wersja ostateczna, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>.

⁽²³⁾ <https://voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2021/07/VoC-Brainstorming-Report-Working-Conditions-2.pdf>

⁽²⁴⁾ <https://ec.europa.eu/culture/news/study-artists-working-conditions-published>

⁽²⁵⁾ Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230824-1>

⁽²⁶⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Government_expenditure_on_cultural_broadcasting_and_public_services&oldid=593681

- E. mając na uwadze, że niezależnie od roli lub statusu pracownika lub osoby samozatrudnionej warunki życia i pracy osób zatrudnionych w CCSI mogą charakteryzować się niepewnością i niestabilnością, nieciągłym charakterem pracy i nieprzewidywalnymi dochodami, słabszą pozycją w stosunkach z kontrahentami, umowami krótkoterminowymi, słabym zabezpieczeniem społecznym lub jego brakiem oraz brakiem możliwości skorzystania ze świadczeń dla bezrobotnych; mając na uwadze, że zakres zabezpieczenia społecznego osób zatrudnionych w CCSI różni się w samych krajach i pomiędzy nimi z uwagi na różnice między sektorami i rodzaj pracy, co może prowadzić do różnic w warunkach życia i pracy; mając na uwadze, że należy drastycznie poprawić warunki socjalne i warunki pracy w CCSI, co podkreślono w deklaracji przywódców grupy G-20 z Rzymu z października 2021 r. ⁽²⁷⁾;
- F. mając na uwadze, że CCSI składa się głównie z osób fizycznych, a także mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich organizacji i przedsiębiorstw, organizacji samodzielnie zarządzanych i stowarzyszeń kulturalnych; mając na uwadze, że ponad dwukrotnie więcej osób zatrudnionych w CCSI niż w populacji ogólnej pracuje na własny rachunek (32 % w porównaniu z 14 %), a pracujący w CCSI często są zatrudniani w sposób odbiegający od tradycyjnych form organizacji pracy i rzadziej niż przeciętna osoba zatrudniona mają stałą pracę, są zatrudnieni na etat, pracują w pełnym wymiarze czasu pracy lub mają jedną pracę, często łącząc zatrudnienie z samozatrudnieniem, w tym pracę na własny rachunek bez zatrudniania współpracowników: tak wygląda sytuacja w CCSI i innych sektorach, takich jak usługi lub edukacja; mając na uwadze, że praca na wiele etatów może poważnie naruszać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym; mając na uwadze, że osoby zatrudnione w CCSI zazwyczaj pracują w oparciu o projekty i są w wysokim stopniu mobilne;
- G. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich brak specjalnych ram zatrudnienia dla osób zawodowo związanych z CCSI, a nietypowe formy zatrudnienia, nieciągłe lub istniejące równoległe do wykonywanych bez wynagrodzenia badań artystycznych, działań twórczych lub prób, w połączeniu z nieregularnymi dochodami, skutkują nieregularnym wynagrodzeniem i brakiem ciągłości składek, co poważnie ogranicza ich zdolność składkową oraz skuteczny dostęp do ochrony socjalnej; mając na uwadze, że w związku z tym ich dostęp do odpowiednich świadczeń, w tym zasiłków dla bezrobotnych, świadczeń emerytalnych, corocznego płatnego urlopu i urlopu chorobowego, urlopu ze względów rodzinnych i urlopu opiekuńczego, a także dostęp do placówek opieki na dziećmi jest często ograniczony; mając na uwadze, że nawet jeśli ochrona ubezpieczeniowa jest dostępna na zasadzie dobrowolności, samozatrudnieni pracownicy CCSI mają niski wskaźnik ochrony ubezpieczeniowej; mając na uwadze, że sytuację tę może pogorszyć nieprawidłowe określenie statusu zatrudnienia pracowników CCSI;
- H. mając na uwadze, że przebieg kariery w CCSI oraz jej zrównoważony rozwój często zależą od czynników społeczno-gospodarczych i są uwarunkowane wiekiem, płcią, pochodzeniem etnicznym, niepełnosprawnością i klasą społeczną; mając na uwadze, że pracownicy CCSI w środkowym okresie kariery zawodowej, osoby z niepełnosprawnościami, pochodzące z grup mniejszościowych i z grup etnicznych oraz klasy robotniczej mogą doświadczać gorszych warunków pracy; mając na uwadze, że awans i zrównoważony rozwój kariery w sektorze kultury i sektorze kreatywnym stanowi wyzwanie, a perspektywy zawodowe pogarszają się wraz z wiekiem; mając na uwadze, że widoczny jest wyższy wskaźnik samozatrudnienia wśród osób w starszym wieku zatrudnionych w CCSI, co naraża ich na większe ryzyko niepewności;
- I. mając na uwadze, że pracownicy CCSI dotkliwie odczuli skutki pandemii COVID-19, która uwydatniła niepewne warunki ich życia i pracy; mając na uwadze, że według szacunków UNESCO w 2020 r. ⁽²⁸⁾ ponad 10 mln pracowników CCSI straciło pracę; mając na uwadze, że mechanizmy antykryzysowe odegrały kluczową rolę podczas pandemii COVID-19 i po jej zakończeniu we wspieraniu osób zatrudnionych w CCSI; mając na uwadze, że chociaż CCSI przeszły znaczącą transformację w wyniku pandemii, cyfryzacji i transformacji ekologicznej, co sprawiło, że uczenie się przez całe życie, zmiana i podnoszenie kwalifikacji mają zasadnicze znaczenie, sektory te nie odzyskały w pełni strat poniesionych podczas pandemii i ma to trwały wpływ na źródła utrzymania osób w nich pracujących; mając na uwadze, że kryzys związany z COVID-19 uwypuklił kruchość uprzednich struktur i praktyk w zakresie zatrudnienia, w szczególności w odniesieniu do pracowników o słabszej pozycji na rynku, jak na przykład osoby zatrudnione na nietypowe umowy lub na podstawie umów na realizację projektu;
- J. mając na uwadze, że osoby zatrudnione w CCSI mają zwykle niskie świadczenia emerytalne w wyniku nietypowego i często niestabilnego charakteru ich pracy, który może wpływać na wysokość składek lub inne wymagane kryteria kwalifikowalności; mając na uwadze, że artyści nadal mogą wykonywać swój zawód po osiągnięciu oficjalnego wieku emerytalnego;

⁽²⁷⁾ <https://www.consilium.europa.eu/media/52730/g20-leaders-declaration-final.pdf>

⁽²⁸⁾ UNESCO, Re Shaping Policies for Creativity [Przekształcanie strategii politycznych na rzecz twórczości].

- K. mając na uwadze, że dobrze funkcjonujący sektorowy dialog społeczny na szczeblu krajowym i unijnym oraz wysoki poziom ochrony w ramach rokowań zbiorowych odgrywają zasadniczą rolę w budowaniu profesjonalnego i zrównoważonego sektora poprzez ułatwianie tworzenia inkluzywnego rynku pracy, który wspiera godne warunki zatrudnienia, w tym sprawiedliwe i adekwatne wynagrodzenia; mając na uwadze, że ograniczony zasięg rokowań zbiorowych w sektorze kultury i sektorze kreatywnym⁽²⁹⁾ w niektórych państwach członkowskich przyczynia się do niskiej jakości zatrudnienia, niskich płac, niekorzystnych umów i ograniczonego dostępu do ochrony socjalnej; mając na uwadze, że związki zawodowe mają trudności w zorganizowaniu pracowników CCSI z uwagi na ich przerywany tryb pracy, zmiany miejsca pracy, łączenie różnej działalności zawodowej i dużą liczbę osób samozatrudnionych; mając na uwadze, że szereg organizacji nie uczestniczy w rokowaniach zbiorowych, a wiele grup zawodowych nadal nie jest reprezentowanych; mając na uwadze, że nowe wyzwania stojące przed sektorami, takie jak cyfryzacja, sztuczna inteligencja (SI) i nabywanie nowych umiejętności powinny znaleźć odzwierciedlenie w nowoczesnych i skutecznych systemach rokowań zbiorowych;
- L. mając na uwadze, że praca nierejestrowana narusza prawa człowieka, a w szczególności prawo do godziwych warunków pracy i życia, utrudnia politykę ukierunkowaną na zrównoważony wzrost, stwarzając poważne zagrożenia dla zrównoważonego rozwoju europejskiego modelu społecznego, a także sprzyja nieuczciwej konkurencji; mając na uwadze, że powszechność pracy częściowo lub całkowicie nierejestrowanej, która wyłącza niektórych z zakresu ochrony prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, jest kwestią budzącą poważne zaniepokojenie w CCSI; mając na uwadze ważną rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy w wykonywaniu uzgodnionych i wspólnych inspekcji w celu poprawy zdolności państw członkowskich do ochrony osób korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się oraz zwalczania nieprawidłowości i nadużyć o charakterze transgranicznym;
- M. mając na uwadze, że luka płacowa, emerytalna i opiekuńcza między kobietami a mężczyznami występuje również w CCSI; mając na uwadze, że kobiety stanowią mniejszość na stanowiskach kierowniczych i przywódczych⁽³⁰⁾; mając na uwadze, że kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni w tym samym zawodzie⁽³¹⁾ i pracują na umowy, które mogą szkodzić równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, w tym ze względu na niekonwencjonalne i nieregularne godziny pracy, konieczność dojazdu do pracy i podtrzymywania intensywnej sieci kontaktów, a także z powodu braku infrastruktury opiekuńczej; mając na uwadze, że w związku z tym kobiety często mają stosunkowo krótszą karierę zawodową, zwłaszcza w sektorze audiowizualnym;
- N. mając na uwadze, że molestowanie seksualne w sektorze kultury i sektorze kreatywnym występuje trzy razy częściej⁽³²⁾ niż w innych sektorach; mając na uwadze, że kobiety nieproporcjonalnie częściej padają ofiarą molestowania i nadużyć, również w internecie, o czym świadczy ruch MeToo; mając na uwadze, że może to za sobą pociągać ryzyko autocenzury, która negatywnie wpływa na rodzaj ekspresji artystycznej praktykowanej przez kobiety, ogranicza ich wolność wypowiedzi i rozwój ich kariery; mając na uwadze, że przemoc i nękanie ze względu na płeć w CCSI zwiększają nierówności między płciami⁽³³⁾; mając na uwadze, że takie bariery systemowe będą wymagały zintegrowanego podejścia do zapobiegania im i ich eliminowania; mając na uwadze, że Konwencja MOP w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy (nr 190), a także zalecenie (nr 206) stanowią pierwsze międzynarodowe standardy pracy, które oferują wspólne ramy zapobiegania przemocy i molestowaniu w świecie pracy, zadośćuczynienia im oraz ich eliminowania;
- O. mając na uwadze, że niektóre państwa członkowskie przyjęły środki zachęcające przedsiębiorstwa, na zasadzie dobrowolności, do udziału w reintegracji na rynku pracy ofiar molestowania i przemocy ze względu na płeć poprzez przyznanie im ewentualnej redukcji składek należnych od pracodawców na systemy zabezpieczenia społecznego przy zawieraniu umów na czas nieokreślony, co mogłoby posłużyć za przykład dobrych praktyk;
- P. mając na uwadze, że zatrudnione w CCSI osoby z nieuprzywilejowanych grup – w tym należące do mniejszości etnicznych i geograficznych lub posiadające inny status pobytowy, osoby ze środowisk nieuprzywilejowanych pod względem społeczno-gospodarczym, osoby z niepełnosprawnościami, osoby LGBTIQ+, a także kobiety i młodzież – mają trudniejszy dostęp do kariery artystycznej i pracy w kulturze oraz mniejsze szanse na długotrwałą karierę w tej branży, co pogłębia ryzyko braku następstwa pokoleń w CCSI;

⁽²⁹⁾ Nota Eurofound na temat tendencji w zatrudnieniu i warunków pracy w sektorach kreatywnych sporządzona na wniosek sprawozdawców, 29 maja 2023 r.

⁽³⁰⁾ <http://www.womarts.eu/upload/01-LI-WOMART-1-20-6.pdf>, p. 34 and s.

⁽³¹⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2_custom_6350417/default/table?lang=en [PMMR1] PAG. 60; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_865323.pdf

⁽³²⁾ Nota Eurofound na temat tendencji w zatrudnieniu i warunków pracy w sektorach kreatywnych sporządzona na wniosek sprawozdawców, 29 maja 2023 r.

⁽³³⁾ MOP, dokument orientacyjny na temat molestowania seksualnego w branży rozrywkowej, listopad 2020.

- Q. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich nie zdefiniowano prawnie żadnej kategorii pracowników CCSI; mając na uwadze, że szereg państw członkowskich jest w trakcie aktualizacji swoich ram prawnych w celu ochrony praw pracowników CCSI poprzez uwzględnienie specyfiki sektora kultury i sektora kreatywnego; mając na uwadze, że szereg państw członkowskich uwzględniło w swoich planach odbudowy i zwiększania odporności reformę przepisów, aby poprawić warunki pracy w CCSI;
- R. mając na uwadze, że mobilność jest ważnym elementem profesjonalnej działalności artystycznej i rozwoju kariery oraz przyczynia się do zwiększenia dochodów i długoterminowej stabilności finansowej; mając na uwadze, że wielu artystów często przemieszcza się między państwami członkowskimi; mając na uwadze, że mobilność ma istotne znaczenie dla studentów i młodych pracowników CCSI, gdyż pozwala im pogłębić wykształcenie, nabyć zróżnicowane umiejętności i poznać szerszy zakres atrakcyjnych perspektyw zawodowych; mając na uwadze, że mobilność artystów wiąże się jednak ze szczególnymi wyzwaniami, zwłaszcza w odniesieniu do ochrony socjalnej i opodatkowania, które wymagają szczególnych środków; mając na uwadze, że wysoki poziom mobilności może również sprzyjać pracy niezarejestrowanej⁽³⁴⁾; mając na uwadze, że obecne instrumenty finansowania wspierające mobilność powinny być lepiej dostosowane do specyfiki sektorów; mając na uwadze, że przedsięwzięcia artystyczne często gromadzą nie tylko europejskich pracowników CCSI, ale także pracowników tych sektorów pochodzących z państw trzecich, których mobilność może być ograniczona trudnościami z otrzymaniem średnioterminowej wizy;
- S. mając na uwadze, że dostęp do edukacji artystycznej sprzyja włączeniu społecznemu i zwalczaniu nierówności; mając na uwadze, że program Erasmus+ jest najbardziej widocznym osiągnięciem Unii jeśli chodzi o realizację celów dotyczących włączającej edukacji wysokiej jakości; mając na uwadze, że obecny brak automatycznego wzajemnego uznawania kompetencji artystycznych oraz umiejętności i kwalifikacji twórczych utrudnia transgraniczną mobilność osób zawodowo związanych z CCSI;
- T. mając na uwadze, że CCSI przechodzi istotne zmiany, które wymagają oceny umiejętności potrzebnych w tych sektorach oraz opracowania strategii politycznych, które zaradzą obecnym niedoborom kwalifikacji; mając na uwadze, że pakt na rzecz umiejętności z 2020 r. i Europejski Rok Umiejętności 2023 jeszcze bardziej uwypukliły potrzebę włączenia umiejętności, zwłaszcza umiejętności przekrojowych, miękkich i cyfrowych, do systemów edukacji w celu rozwijania talentów i transformacji zawodowej, w tym poprzez szkolenia techniczne i zawodowe w tym partnerstwa na rzecz umiejętności na dużą skalę w ramach szerszego ekosystemu CCSI, we współpracy z partnerami społecznymi;
- U. mając na uwadze, że szybkie tempo transformacji cyfrowej, które przyspieszyło podczas pandemii COVID-19, oraz coraz częstsze stosowanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (SI) tworzy nowe możliwości zatrudnienia i miejsca pracy, sprzyja nowym modelom biznesowym i formom produkcji oraz dywersyfikacji metod pracy, a także poszerza dostęp do kultury i szerszej publiczności, co zwiększa dynamikę sektora i przyspiesza jego transformację; mając na uwadze, że wiąże się to jednak z pewnymi wyzwaniami i niepewnością, które doprowadziły do utraty miejsc pracy, zwolnień pracowników i utraty kontroli nad ich pracą, w tym do problemów związanych z autorstwem i własnością utworów oraz z różnorodnością; mając na uwadze, że cyfryzacja ułatwia transgraniczne świadczenie usług kulturalnych; mając na uwadze, że tendencja ta idzie w parze z coraz powszechniejszym stosowaniem przez duże platformy medialne nieuczciwych i przymusowych zobowiązań umownych, zagrażających sprawiedliwemu i odpowiedniemu wynagrodzeniu oraz warunkom pracy europejskich twórców;
- V. mając na uwadze, że sprawiedliwe wynagrodzenie za wykorzystywanie ich utworów to centralny element warunków pracy autorów i kompozytorów, jako że jest podstawą ich zarobków; mając na uwadze, że organizacje zbiorowego zarządzania i ich globalny system odgrywają ważną rolę w zapewnianiu twórcom sprawiedliwego wynagrodzenia, w tym dzięki negocjowaniu opłat z użytkownikami, oraz w przyczynianiu się do promowania różnorodności i ekspresji kulturowej;
- W. mając na uwadze, że w deklaracji ze Stuttgartu, która stanowi odzwierciedlenie zjednoczonej europejskiej wizji, przywódcy wyrazili wolę współpracy na rzecz wspólnej przyszłości oraz chęć afirmacji tożsamości europejskiej oraz dążenia do jeszcze bliższej unii narodów Europy; mając na uwadze, że we wspomnianej deklaracji kultura postrzegana jest jako element odgrywający istotną rolę w osiągnięciu tego celu;

⁽³⁴⁾ Europejski Urząd ds. Pracy, „Different forms of cross-border undeclared work, including through third-country nationals” [Różne formy pracy niezarejestrowanej, w tym z udziałem obywateli trzecich], wrzesień 2021 r., s. 13; https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Study-report-on-different-forms-of-cross-border-UDW.2021_EN.pdf

Sektor kultury i sektor kreatywny: łączenie narodów Europy

1. uważa, że sektor kultury i sektor kreatywny (CCSI) odgrywa zasadniczą rolę w rozwoju człowieka oraz w promowaniu spójności społecznej i gospodarczej Europy, dynamicznej demokracji oraz dobrobytu i inkluzywności naszych społeczeństw; uważa ponadto, że zasługuje na wsparcie ze względu na niezwykłą wartość sztuki i kultury;
2. podkreśla, że pracownicy CCSI mają kluczowe znaczenie dla procesu integracji europejskiej, a ich praca przyczynia się do kontaktów między społecznościami, budowania tożsamości narodów Europy, promocji europejskiej różnorodności kulturowej i uniwersalnego dialogu;
3. podkreśla, że zgodnie z art. 167 TFUE Unia jest odpowiedzialna za przyczynianie się do rozkwitu kultur państw członkowskich oraz, zgodnie z art. 3 TUE, za ochronę i rozwój dziedzictwa kulturowego Europy; uważa, że z historycznego punktu widzenia europejskie dziedzictwo kulturowe działało jak biegun przyciągania i oddziaływania na cały świat, ale odzyskanie tej czołowej roli wymaga znaczących inwestycji w CCSI oraz strategii politycznych, które je wzmocnią, a jednocześnie zagwarantują prawa kulturalne obywateli;

„Status artystów”

4. wzywa państwa członkowskie, aby dążyły do wdrożenia zalecenia UNESCO z 1980 r. dotyczącego statusu artystów, którego wszystkie są sygnatariuszami; zauważa, że kolejne sprawozdania z wdrażania wskazują, że należy podjąć więcej działań, aby stosowano zalecenie; uważa, że zmiany, które zaszły w czterech ostatnich dekadach, w szczególności wynikające z cyfryzacji, w tym SI, i wzrostu liczby nietypowych form pracy, wymagają, by w celu wywiązania się ze swoich zobowiązań i stworzenia kompletnych, solidnych i spójnych ram ich praw państwa członkowskie stale dostosowywały swoje działania; ponadto zachęca państwa członkowskie do wniesienia wkładu w istniejące w UNESCO mechanizmy monitorowania, aby poprawić gromadzenie informacji i danych na temat warunków życia i pracy osób zawodowo związanych z CCSI oraz do kształtowania polityki opartej na rzetelnych informacjach;
5. zauważa, że eksperci uznali brak definicji pracowników CCSI oraz brak uznania specyfiki ich warunków pracy⁽³⁵⁾ za jeden z głównych czynników prowadzących do słabej ochrony socjalnej pracowników CCSI; zwraca się do państw członkowskich o uznanie szczególnej sytuacji pracowników CCSI, z pomocą Komisji, a jednocześnie do uwzględnienia i dostosowania, w razie potrzeby, różnych zasad mających zastosowanie do osób zatrudnionych i samozatrudnionych, aby zagwarantować, z jednej strony, niezakłócone stosowanie warunków związanych z ich statusem w odniesieniu do osób, które mają taki status na mocy prawa krajowego, a z drugiej strony zbliżyć i spowodować poprawę sytuacji osób, które nie są objęte takim statusem, przy jednoczesnym promowaniu pracy transgranicznej w Europie;
6. wzywa Komisję do rozpoznania istniejących definicji osób zatrudnionych w CCSI w państwach członkowskich w celu wypracowania wspólnego sposobu rozumienia tych pojęć, który znajdzie odzwierciedlenie w kształtowaniu polityki UE i statystykach dotyczących kultury; jest zdania, że takie podejście należy również dostosować do zalecenia UNESCO z 1980 r.;

Dostęp do zabezpieczenia społecznego i godnych warunków pracy

7. zachęca państwa członkowskie, które nie wprowadziły jeszcze specjalnego statusu dla artystów i innych pracowników CCSI, aby to uczyniły, w celu ułatwienia dostępu osobom zatrudnionym w CCSI do odpowiedniej ochrony socjalnej spełniającej normy minimalne zgodnie z zaleceniem Rady z 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01); wzywa państwa członkowskie do zlikwidowania istniejących luk w dostępie do ochrony socjalnej, zwłaszcza w odniesieniu do CCSI; wzywa te państwa członkowskie, które już wprowadziły „status artysty”, do regularnego monitorowania jego adekwatności i w razie potrzeby dokonania jego przeglądu w tym samym duchu, z zapewnieniem ochrony wszystkich pracowników CCSI, a w szczególności samozatrudnionych, oraz z dostosowaniem go do nowych wyzwań, jakie przyniosły ze sobą cyfryzacja i pandemia COVID-19; wyraża uznanie dla tych państw członkowskich, które w ostatnich latach dokonały takiego przeglądu i dostosowania;

⁽³⁵⁾ <https://eenca.com/eenca/assets/File/EENCA%20publications/Study%20on%20the%20status%20and%20working%20conditions%20of%20artists%20and%20creative%20professionals%20-%20Final%20report.pdf>

8. podkreśla, że nietypowe modele zatrudnienia w branży kulturalnej i kreatywnej oraz wysoki stopień mobilności zawodowej i geograficznej zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym wśród osób zawodowo związanych z CCSI, powodują wspólne dla całej Unii wyzwania w zakresie dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników CCSI; uważa w związku z tym, że potrzebne są ukierunkowane działania i wzmocniona koordynacja na szczeblu unijnym, aby zagwarantować wszystkim pracującym w CCSI w UE, niezależnie od ich statusu zatrudnienia, powszechny, skuteczny i uproszczony dostęp do odpowiednich i kompleksowych systemów ochrony socjalnej; przypomina o roli odpowiednich i dostępnych systemów dochodu minimalnego dla osób zawodowo związanych z CCSI, które często mają przez pewne okresy czasu niewystarczające, nieregularne lub niepewne dochody, podkreślając jednocześnie, że takie systemy nie powinny zastępować sprawiedliwego i odpowiedniego wynagrodzenia oraz godnych warunków pracy w CCSI;

9. wzywa państwa członkowskie do podjęcia konkretnych działań, które zapewnią nabywanie, zachowanie i przeniesienie praw między systemami, aby umożliwić pracownikom CCSI, którzy często łączą lub zmieniają pracę lub przechodzą między statusem pracownika a statusem osoby samozatrudnionej, rozwiązanie problemu niestabilnych i fragmentarycznych dochodów, nieodpłatnej pracy i niepewności zatrudnienia oraz zagwarantują ich dochodom minimalny standard, dzięki skutecznemu dostosowaniu krajowych systemów zabezpieczenia społecznego, które zapewni kompleksowy dostęp do świadczeń społecznych, w tym zasiłków dla bezrobotnych, w systemach ochrony socjalnej opartych na składkach i o ich odpowiedni zasięg, a także ułatwi im uczestnictwo w dobrowolnych systemach ochrony socjalnej; twierdzi, że prawo do uczciwego, odpowiedniego i proporcjonalnego wynagrodzenia wynikającego z praw autorskich i praw pokrewnych musi współgrać z systemami ochrony socjalnej, w szczególności dostępem do emerytury składkowej, jako że kariera twórcza nie jest ograniczona wiekiem;

10. podkreśla, że należy prawidłowo określić status zatrudnienia osób zatrudnionych w CCSI w sposób odpowiadający rzeczywistym warunkom ich pracy; podkreśla, że wszyscy pracownicy są chronieni dorobkiem unijnego prawa pracy oraz krajowym prawem pracy i między innymi mają prawo do płacy minimalnej, rokowań zbiorowych, ochrony czasu pracy i zdrowia, płatnego urlopu i ulepszonej ochrony przed wypadkami przy pracy, zasiłku dla bezrobotnych i zasiłku chorobowego oraz emerytury składkowej; wzywa państwa członkowskie, by nasiliły działalność organów egzekwujących prawo pracy i wdrożyły konwencję MOP nr 81 dotyczącą inspekcji pracy, ze szczególnym naciskiem na odpowiednią klasyfikację osób zatrudnionych w CCSI;

Wyzwania w sytuacjach transgranicznych

11. podkreśla ogólne znaczenie mobilności transgranicznej, która ułatwia prace twórczą osobom zawodowo związanym z CCSI oraz zwiększania możliwości zdobywania nowych doświadczeń zawodowych za granicą;

12. podkreśla, że zapewnienie płynnej koordynacji i możliwości przenoszenia praw między systemami ochrony socjalnej w różnych państwach członkowskich ma istotne znaczenie dla zapewnienia pracownikom CCSI, którzy charakteryzują się wysokim stopniem mobilności zawodowej, skutecznego dostępu do ochrony socjalnej; wzywa państwa członkowskie do prawidłowego i spójnego stosowania rozporządzeń (WE) nr 883/2004 i (WE) nr 987/2009; podkreśla, że należy szybko przeprowadzić i zrealizować ich przegląd;

13. zauważa, że poruszanie się w obrębie różnych obowiązujących systemów pozostaje wyzwaniem, zwłaszcza dla osób samozatrudnionych i zatrudnionych na niestandardowych warunkach; ubolewa, że nadal występuje wiele przeszkód administracyjnych, finansowych, podatkowych i językowych utrudniających mobilność, w szczególności możliwość transgranicznego przenoszenia uprawnień do zabezpieczenia społecznego, często ze względu na różnice między przepisami państw członkowskich; podkreśla, że pracownicy CCSI, którzy korzystają z prawa do swobodnego przemieszczania się, często opłacają składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w kilku państwach członkowskich, nie będąc w stanie z niego skorzystać; wzywa do ściślejszej koordynacji na szczeblu Unii, aby zmniejszyć różnice między systemami krajowymi i aby osoby zatrudnione w CCSI i pracujące w kilku krajach mogły korzystać z przysługujących im uprawnień socjalnych;

14. uważa, że promowanie na szczeblu UE informacji na temat zasad koordynacji zabezpieczenia społecznego w Europie w przypadku transgranicznej mobilności artystów jest konieczne i przydatne dla pracowników CCSI; zachęca Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia istniejących lub, jeżeli nie istnieją, ustanowienia nowych, odpowiednio finansowanych punktów informacyjnych na temat mobilności jako punktów kompleksowej obsługi łatwo dostępnych we wszystkich językach UE, które pomogą pracownikom CCSI w gromadzeniu wszystkich istotnych informacji sektorowych dotyczących ich warunków pracy, mobilności, opodatkowania i świadczeń z tytułu ochrony socjalnej;

15. uważa, że zautomatyzowana wymiana informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego w systemie elektronicznym (EESSI), która ma na celu – dzięki współpracy administracyjnej – ułatwić mobilnym pracownikom pracę w Europie, może być bardzo przydatna osobom zatrudnionym w CCSI; zwraca się do Komisji o zadbanie o to, by system EESSI uwzględniał specyfikę pracy i mobilności w CCSI oraz by obejmował wszystkie osoby zawodowo związane z CCSI, w oparciu o niedawny komunikat w sprawie cyfryzacji w koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ⁽³⁶⁾;

16. odnotowuje niedawne zaangażowanie Komisji w działania pilotażowe dotyczące europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego (ESSPASS) i zachęca ją do przyspieszenia wdrażania; ponawia apel do Komisji o przedstawienie wniosku ustawodawczego w sprawie inicjatywy ESSPASS, która mogłaby zapewnić skuteczną identyfikację, identyfikowalność, agregację i możliwość przenoszenia praw do zabezpieczenia społecznego oraz poprawić egzekwowanie unijnych przepisów dotyczących mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego na rynku pracy, co zagwarantuje równe warunki działania unijnym pracownikom i przedsiębiorstwom; podkreśla, że obywatele Unii powinni mieć możliwość korzystania ze swoich praw do zabezpieczenia społecznego i wynikających z nich uprawnień w różnych krajach dzięki opracowaniu prostego narzędzia cyfrowego; podkreśla, że szybka weryfikacja statusu ubezpieczeniowego i składek może pomóc w zwalczaniu pracy nierejestrowanej i nieprzestrzegania mechanizmów ustalania wynagrodzeń obowiązujących w kraju przyjmującym oraz oszustw i nadużyć w korzystaniu ze świadczeń z zabezpieczenia społecznego, a także umożliwić instytucjom zabezpieczenia społecznego, inspektoratom pracy i świadczeniodawcom opieki zdrowotnej sprawdzenie zgodności dzięki dostępowi do baz danych; podkreśla, że europejski dowód zabezpieczenia społecznego ułatwiłby również pracownikom śledzenie składek na ubezpieczenie społeczne i świadczeń oraz ubieganie się o nie, takie jak prawa emerytalne, ułatwiając ich przenoszenie i skuteczniej zapobiegając oszustwom socjalnym typu nieuczciwe podwykonawstwo, fikcyjne samozatrudnienie, praca nierejestrowana i nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne; wzywa do zastosowania ESSPASS w CCSI, tak aby uwzględniało ono specyfikę branży i szczególne potrzeby osób samozatrudnionych;

17. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby we współpracy z Europejskim Urzędem ds. Pracy ułatwiały – dzięki łatwo dostępnym informacjom – pełne stosowanie układów zbiorowych obowiązujących w kraju docelowym w odniesieniu do delegowanych pracowników CCSI oraz egzekwowanie prawa Unii, aby zapewnić odpowiednią ochronę, gdy osoby zatrudnione w CCSI korzystają z prawa do swobodnego przemieszczania się, oraz aby zwalczać nieprawidłowości o charakterze transgranicznym;

18. jest zadowolony z nowej inicjatywy rzecz mobilności „Culture Moves Europe” w ramach programu „Kreatywna Europa”, który oferuje dotacje na rzecz mobilności artystów i innych osób zawodowo związanych z CCSI; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dalszego wspierania i doskonalenia takich inicjatyw oraz do ich dofinansowania, aby umożliwić rozszerzenie tego systemu i dotarcie do jak najszerszego grona osób zatrudnionych w CCSI i odbiorców, a także promocję europejskich koprodukcji, również z udziałem państw spoza UE;

19. podkreśla znaczenie ogólnounijnych konkursów i inicjatyw ukazujących bogactwo i różnorodność kultury europejskiej, które budują poczucie przynależności do Europy i identyfikacji z nią, takich jak LUX – Europejska Nagroda Publiczności i Europejska Nagroda Literacka; wzywa Komisję do dokonania przeglądu i dalszego zwiększania znaczenia konkursów lub inicjatyw organizowanych wyłącznie w Unii oraz do promowania i organizowania nowych konkursów i inicjatyw, takich jak konkurs piosenki między państwami członkowskimi, w celu promowania kultury i turystyki w Unii;

Sprawiedliwe wynagrodzenie, praktyki i finansowanie

20. zdecydowanie potwierdza, że praca w kulturze to działalność zawodowa i jako taka musi być sprawiedliwie i adekwatnie wynagradzana, odzwierciedlając rzeczywisty poziom wykształcenia, kompetencji i doświadczenia zawodowego oraz zapewniając godny poziom życia; jest zaniepokojony faktem, że CCSI jest uważane za branżę o niskich płacach, w której 38 % pracowników znajduje się w trzech najniższych decylach płacowych ⁽³⁷⁾; jest zadowolony z niedawnego przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 ⁽³⁸⁾, wzywa państwa członkowskie do szybkiej transpozycji tej dyrektywy, ze szczególnym uwzględnieniem CCSI;

⁽³⁶⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Cyfryzacja koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego: ułatwianie swobodnego przemieszczania się na jednolitym rynku”, 6.9.2023, COM(2023)0501.

⁽³⁷⁾ Eurofound, badanie aktywności ekonomicznej ludności.

⁽³⁸⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

21. ubolewa nad praktyką oferowania zaniżonego wynagrodzenia lub pracy bez wynagrodzenia lub gdzie jest nim tylko możliwość zaprezentowania dzieł, nad niewliczaniem do przepracowanego czasu pracy nierejestrowanej i nad niepłatnymi praktykami ⁽³⁹⁾, wynikającymi z powszechnego braku równowagi w relacji umownej;

22. wyraża ubolewanie z powodu opóźnień w płatnościach w CCSI, które mają poważny wpływ na wypłacalność zarówno osób samozatrudnionych, jak i MŚP działających w tej branży i pogłębiają nierówności społeczno-ekonomiczne wśród pracowników CCSI; podkreśla potrzebę wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy 2011/7/UE ⁽⁴⁰⁾, w tym w odniesieniu do przedsiębiorstw w CCSI;

23. przypomina o znaczeniu prawa autorskiego i praw pokrewnych w CCSI oraz ich właściwego wdrażania, tak aby twórcy i wykonawcy, jako podmioty praw autorskich, otrzymywali sprawiedliwe wynagrodzenie za korzystanie z ich dzieł; apeluje o odpowiednią transparyzję i egzekwowanie dyrektywy w sprawie praw autorskich ⁽⁴¹⁾ zgodnie z jej celami;

24. wzywa Komisję, by wspierała państwa członkowskie w zapewnianiu artystom i twórcom odpowiedniego, uczciwego, właściwego i proporcjonalnego wynagrodzenia za wykorzystywanie ich dzieł, stosując odpowiednie mechanizmy i prowadząc ogólny i sektorowy dialog społeczny, zgodnie z przepisami unijnymi;

25. podkreśla, że należy ułatwiać legalny dostęp do treści i zwalczać piractwo oraz inne formy nielegalnego korzystania z treści, w szczególności na jednolitym rynku cyfrowym;

26. uważa sprawiedliwe i adekwatne wynagradzanie autorów i kompozytorów za zasadniczy element ich pracy i utrzymanie; jest zaniepokojony stosowaniem różnorodnych umów „wykupu”, które mogą prowadzić do nieuczciwych i przymusowych praktyk obchodzenia unijnych przepisów i zasad dotyczących sprawiedliwego wynagrodzenia oraz które potwierdzają wyraźny brak równowagi między stronami umowy; wyraża zaniepokojenie coraz bardziej powszechnym stosowaniem takich umów, często podlegających obcym jurysdykcjom w niektórych sektorach; apeluje do państw członkowskich o zadbanie o to, by postanowienia umowne w CCSI były w pełni zgodne z art. 18, 19 i 20 dyrektywy w sprawie praw autorskich, z myślą o egzekwowaniu odnośnych praw autorów i wykonawców; zwraca się do Komisji o ocenę i ściśle monitorowanie sytuacji w tym zakresie; zwraca się do Komisji o staranną ocenę, czy postanowienia umowne dotyczące „wykupu” oraz postanowienia dotyczące wyboru prawa właściwego i jurysdykcji, które często omijają przepisy europejskie, są zgodne z prawem oraz czy istnieje potrzeba zajęcia się tymi i innymi szkodliwymi praktykami narzucanymi twórcom w świetle aktualnych i nadchodzących inicjatyw;

27. jest zaniepokojony praktykami przymusowego wykupu, które zagrażają warunkom pracy i źródłom utrzymania europejskich twórców; jest zadowolony z nowego badania zleconego przez Komisję, i zwraca się do niej o zaproponowanie inicjatyw niezbędnych do zlikwidowania tej praktyki na szczeblu Unii, z uwzględnieniem wniosków i zaleceń z badania;

28. wzywa państwa członkowskie do większych wysiłków na rzecz zapobiegania pracy nierejestrowanej, uznawania i regulowania nierejestrowanego czasu pracy oraz wyeliminowania fikcyjnego samozatrudnienia w CCSI, w tym dzięki nasileniu działalności organów egzekwowania prawa pracy, z udziałem partnerów społecznych; w tym kontekście podkreśla rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w szczególności pod względem udzielania informacji mobilnym pracownikom CCSI, wymiany informacji pomiędzy państwami członkowskimi, wspólnych i uzgadnianych inspekcji oraz oceny ryzyka w zakresie wyzwań specyficznych dla sektora;

29. uznaje, że szczególne ustalenia dotyczące czasu pracy są powszechnym zjawiskiem w tych sektorach, lecz uważa, że należy przestrzegać zasad równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

⁽³⁹⁾ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_PL.html

⁽⁴⁰⁾ Dyrektywa 2011/7/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 48 z 23.2.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/7/oj>).

⁽⁴¹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie praw autorskich i pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE (Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/790/oj>).

30. podkreśla znaczenie dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo w pracy; wzywa Komisję, by promowała rozpoznawanie chorób zawodowych związanych ze specyfiką działalności CCSI, zapobieganie takim chorobom oraz wypłatę odszkodowania w przypadku ich wystąpienia;

31. ponawia swój apel do państw członkowskich o zapewnienie stabilnego i przewidywalnego finansowania oraz o dywersyfikację źródeł wsparcia dla CCSI, o powstrzymanie się od cięć finansowych w istniejącym finansowaniu oraz o zwiększenie wsparcia finansowego dla tych sektorów, co zwiększy prawdopodobieństwo otrzymania środków przez osoby zatrudnione w CCSI;

32. uważa, że sponsorzy publiczni w CCSI mają obowiązek promowania uczciwych praktyk, oraz apeluje, by do ich strategii finansowania dodano sprawiedliwe zasady, w porozumieniu z partnerami społecznymi; podkreśla, że cała aktywność zawodowa pracowników CCSI w instytucjach powinna być godziwie wynagradzana oraz że należy wyeliminować zastępowanie pracy zarobkowej fikcyjnym wolontariatem;

33. wzywa sponsorów publicznych na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym, by wprowadzili klauzulę społeczną do regulaminów korzystania z finansowania publicznego i ją egzekwowali w celu zapewnienia pracownikom CCSI godziwego i adekwatnego wynagrodzenia i warunków pracy w całym łańcuchu podwykonawstwa, a także by uwzględniali perspektywę płci, co zagwarantuje równy dostęp do działalności twórczej, zasobów produkcyjnych i równość płac, zgodnie z układami zbiorowymi, o ile takowe istnieją, oraz by promowali rozwiązania wypracowane w drodze rokowań zbiorowych tam, gdzie takowe jeszcze nie istnieją;

34. uważa, że finansowane przez Unię programy i projekty w CCSI, takie jak „Kreatywna Europa”, powinny zapewniać przestrzeganie wszystkich zobowiązań pracowniczych i społecznych wynikających z prawa unijnego i krajowego lub układów zbiorowych oraz przyczyniać się do wdrażania zasad Europejskiego filaru praw socjalnych w CCSI; zwraca się do Komisji o dopilnowanie, aby kolejny cykl programów unijnych w CCSI był zgodny z takimi zasadami, w tym poprzez wprowadzenie warunkowości społecznej, podobnie jak w innych obszarach polityki UE, obejmując m.in. obowiązek sprawiedliwego wynagradzania osób zatrudnionych w CCSI za ich pracę, w tym za czas przeznaczony na badania, próby, przygotowanie i wykonanie, z mocą wsteczną, z uwzględnieniem specyfiki wnioskodawców i CCSI jako całości, a także poświęcając należytą uwagę temu, aby nie zwiększać ponad miarę obciążeń administracyjnych;

35. przypomina, że procedura ubiegania się o finansowanie UE, w tym z programu „Kreatywna Europa”, nadal jest zbyt uciążliwa i piętrzy przeszkody przed potencjalnymi beneficjentami; w związku z tym wzywa Komisję do dalszego uproszczenia tych procedur w celu zapewnienia sprawiedliwego dostępu do finansowania unijnego;

36. uważa, że finansowanie publiczne ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia zrównoważonego, różnorodnego i demokratycznego ekosystemu kultury i sektora kreatywnego; zwraca się do państw członkowskich i Komisji o znaczne zwiększenie wsparcia finansowego dla CCSI oraz wzywa państwa członkowskie do ustanowienia minimalnego celu w zakresie wydatków publicznych na CCSI na poziomie 2 %, ponieważ CCSI generuje do 4 % PKB UE; wzywa wszystkie podmioty unijne do dofinansowania kultury we wszystkich programach Unii oraz do wzmocnienia synergii, a także do wprowadzenia niezbędnych zmian w nadzorze nad WRF, aby uwzględnić inwestycje w kulturę w całym budżecie europejskim;

37. ubolewa, że większość państw członkowskich nie osiągnęła celu inwestycyjnego, polegającego na przeznaczeniu 2 % środków z Funduszu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności na CCSI w krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności państw członkowskich, zgodnie z wnioskiem Parlamentu;

Rola partnerów społecznych i negocjacje zbiorowe

38. przypomina, że pracownicy CCSI mają swobodę i prawo do tworzenia związków i organizacji zawodowych oraz przystępowania do nich w celu ich reprezentowania i regularnego oraz merytorycznego uczestniczenia w kształtowaniu polityki kulturalnej, społecznej i w dziedzinie zatrudnienia; wzywa państwa członkowskie do szerszego dialogu społecznego na szczeblu unijnym, krajowym i sektorowym zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego, przy zapewnieniu reprezentacji wszystkich osób zatrudnionych w CCSI we wszystkich sektorach, a także zapewnieniu wysokiego poziomu zasięgu rokowań zbiorowych w taki sposób, aby zapewnić godne warunki pracy oraz sprawiedliwe i adekwatne wynagrodzenia; wzywa państwa członkowskie, by zagwarantowały skuteczne stosowanie prawa do rokowań zbiorowych w CCSI;

39. zauważa, że wskaźniki objęcia negocjacjami zbiorowymi w państwach członkowskich w CCSI znacznie się różnią; uważa, że solidny system rokowań zbiorowych zdecydowanie przyczynia się do zapewnienia odpowiedniej ochrony płacy minimalnej, godziwego wynagrodzenia, praw pracowniczych, dobrych warunków pracy oraz przepisów dotyczących szkoleń i rozwoju zawodowego oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania dialogu społecznego na wszystkich szczeblach i rokowań zbiorowych oraz do zwiększenia jego zasięgu w CCSI; w związku z tym zachęca Komisję i państwa członkowskie wraz z partnerami społecznymi, aby dążyły do osiągnięcia zasięgu negocjacji zbiorowych na poziomie co najmniej 80 % do 2030 r., co powinno znaleźć wyraz również w CCSI, oraz aby regularnie weryfikowały postępy w kierunku realizacji tego celu;

40. z zadowoleniem przyjmuje opublikowane przez Komisję „Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek, które nie zatrudniają pracowników”, w tym autorów i wykonawców pracujących na własny rachunek i nie zatrudniają pracowników, które zapewniają lepszą ochronę twórcom i samozatrudnionym w CCSI; wzywa państwa członkowskie do zadbania o to, by krajowe organy ds. konkurencji skutecznie stosowały wytyczne; wzywa Komisję do monitorowania stosowania wytycznych przez krajowe organy ds. konkurencji wspierane przez Europejską Sieć Konkurencji oraz w drodze konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, a także autorami, artystami, wykonawcami i pracownikami sektora kultury, aby dopilnować ich spójnego stosowania;

41. podkreśla, że większość osób pracujących w CCSI na własny rachunek i niezatrudniających pracowników ma niewielki wpływ na własne warunki pracy; zauważa, że nawet jeżeli osoby samozatrudnione nie są w pełni zintegrowane z przedsiębiorstwem swojego zleceniodawcy w taki sam sposób jak pracownicy, niektóre z osób pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników mogą nie być całkowicie niezależne od swojego zleceniodawcy lub mogą nie mieć wystarczającej siły przetargowej; w związku z tym podkreśla, że w przypadku osób pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników rokowania zbiorowe stanowią skuteczne narzędzie umożliwiające zagwarantowanie lepszych warunków pracy, w tym lepszej płacy;

42. wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do dążenia do zagwarantowania sprawiedliwych i adekwatnych wynagrodzeń w CCSI, odzwierciedlających rzeczywisty poziom wykształcenia, umiejętności, kompetencji i doświadczenia zawodowego; w związku z tym wzywa państwa członkowskie do promowania układów zbiorowych w kwestii ustalania wynagrodzeń w CCSI;

Edukacja, możliwości szkolenia i rozwój kariery

43. wyraża zaniepokojenie coraz bardziej ograniczonym miejscem poświęcanym edukacji artystycznej w krajowych programach nauczania w szkołach podstawowych i średnich; zauważa z zaniepokojeniem, że bariery finansowe często utrudniają młodym ludziom wywodzącym się z grup słabszych lub znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, a zwłaszcza młodym osobom z niepełnosprawnościami, dostęp do szkolnictwa wyższego w dziedzinie sztuki i kultury; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia równego dostępu do edukacji artystycznej, w szczególności szkolnictwa wyższego; wzywa państwa członkowskie do przeznaczenia odpowiednich zasobów finansowych i ludzkich na wzmocnienie dyscyplin artystycznych za pomocą podejścia STEAM na wszystkich etapach kształcenia w ramach zajęć programowych i pozalekcyjnych; zwraca się do Komisji, by oceniła potencjał systemów wynagradzania publicznych organizacji artystycznych i kulturalnych, które oferują młodzieży w wieku poniżej 18 lat bezpłatny dostęp do wydarzeń kulturalnych i edukacji kulturalnej;

44. jest zaniepokojony, że studentom i młodym absolwentom wchodzącym na rynek pracy nie dostarcza się precyzyjnych informacji na temat praktyk i warunków pracy, w tym informacji na temat statusu pracownika i osoby samozatrudnionej; wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia lub wzmocnienia środków sprzyjających włączeniu społecznemu w celu zapewnienia młodym ludziom, zwłaszcza osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, dostępu do informacji na temat możliwości zatrudnienia, uczciwych praktyk i przysługujących im praw, między innymi na mocy obowiązujących przepisów prawa autorskiego, oraz obowiązków wynikających z unijnego i krajowego prawa pracy;

45. podkreśla, że dostęp do europejskiego obszaru edukacji ma zasadnicze znaczenie dla badań artystycznych oraz rozwoju kariery nauczycieli i młodych specjalistów w sektorze kultury i sektorze kreatywnym; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia pełnej integracji wyższego szkolnictwa artystycznego z europejskim obszarem edukacji; wzywa Komisję i państwa członkowskie do działań na rzecz podniesienia wartości dyplomów ukończenia studiów artystycznych i związanych z kulturą oraz na rzecz automatycznych systemów wzajemnego uznawania i certyfikacji dyplomów i innych kwalifikacji i umiejętności, efektów uczenia się i pobytów naukowych za granicą, które umożliwią porównywalność, oraz do umożliwienia transgranicznego przenoszenia kompetencji i umiejętności artystycznych pracowników CCSI;

46. podkreśla znaczenie inwestycji w uczenie się przez całe życie pracowników CCSI; podkreśla znaczenie mobilności na szczeblu UE dla wymiany pomysłów i praktyk, promowania współpracy międzykulturowej i wsparcia rozwoju kariery, w tym możliwości szkoleniowych, w sektorze kultury i sektorze kreatywnym; uważa, że należy podwoić wysiłki w celu wzmocnienia i rozszerzenia możliwości wymiany edukacyjnej i zawodowej na szczeblu europejskim, aby zwiększyć ich włączający charakter; wzywa państwa członkowskie i Unię, by lepiej identyfikowały potrzeby szkoleniowe pracowników CCSI oraz lepiej koordynowały swoją politykę kulturalną, edukacyjną i dotyczącą zatrudnienia, co pozwoli bardziej adekwatnie uwzględnić w nich szczególne wyzwania stojące przed sektorem kultury i sektorem kreatywnym;

47. podkreśla rolę, jaką mogą odegrać mikropoświadczenia w przypadku ich stosowania w spójny i ujednoczony sposób, również w odniesieniu do umiejętności i kompetencji cyfrowych i kreatywnych, przy założeniu, że mają one charakter uzupełniający do formalnych kwalifikacji; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by opracowały europejski ekosystem mikropoświadczeń zgodnie z zaleceniem Rady oraz umożliwiły ich przenoszenie w całej Europie;

48. wyraża zaniepokojenie brakiem systemów wsparcia zmiany ścieżki kariery dla artystów i pracowników CCSI, którzy potrzebują przekwalifikowania; uważa, że ma to szczególne znaczenie dla osób, na których pracę wpływa między innymi cyfryzacja, lub osób, których działalność zależy od ich kondycji fizycznej, takich jak tancerze, wokaliści i muzycy; wzywa państwa członkowskie i Komisję, aby w porozumieniu z partnerami społecznymi i w kontekście celów Europejskiego Roku Umiejętności i paktu na rzecz umiejętności inwestowały w podnoszenie i zmianę kwalifikacji za pomocą programów uczenia się przez całe życie i programów rozwoju umiejętności, w tym poprzez partnerstwa ze wszystkimi odpowiednimi podmiotami, gromadzenie dobrych praktyk, systemy kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego, umożliwiające osobom zawodowo związanym z CCSI rozwój nowych cyfrowych, biznesowych, prawnych i innych odpowiednich umiejętności, w tym w zakresie SI, umiejętności miękkich i przekrojowych, zarówno w sektorze kultury i sektorze kreatywnym, jak i poza nimi;

49. z zadowoleniem przyjmuje opracowanie europejskich ram treści na potrzeby edukacji cyfrowej na podstawie różnorodności kulturowej i kreatywnej; wzywa państwa członkowskie do odpowiedniego wdrożenia zaleceń w krajowych systemach szkolnych i edukacyjnych; ponawia swój apel do Komisji o przedstawienie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie wysokiej jakości staży i podkreśla znaczenie płatnych staży wysokiej jakości w CCSI;

50. wzywa partnerów społecznych do promowania szkoleń i rozwoju umiejętności; wzywa Komisję do wsparcia współpracy rad ds. umiejętności tam, gdzie takowe istnieją, oraz wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi;

51. uważa, że pracownicy CCSI mogą należeć do więcej niż jednego sektora, takiego jak sektor rozrywkowy i sportowy; uważa, że sektory te odgrywają również zasadniczą rolę w zbliżaniu narodów Europy dzięki spotkaniom na żywo w unijnych konkursach i rozgrywkach; podkreśla w związku z tym rolę zdrowego i zrównoważonego ekosystemu w CCSI, rozrywce i sporcie;

Równość płci i przeciwdziałanie molestowaniu i dyskryminacji w CCSI

52. podkreśla, że kobiety często padają ofiarą seksizmu, stereotypów płciowych i molestowania seksualnego oraz zazwyczaj zarabiają mniej niż mężczyźni na równorzędnych stanowiskach; wzywa państwa członkowskie do podwojenia wysiłków na rzecz wyeliminowania molestowania seksualnego w sektorze kultury i sektorze kreatywnym oraz do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w tym dzięki wymianie najlepszych praktyk; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji dotyczący dyrektywy w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej i oczekuje jego szybkiego przyjęcia; wzywa państwa członkowskie, aby we współpracy z partnerami społecznymi szybko transponowały i wdrożyły dyrektywę w sprawie przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocniły wiążące środki służące zapewnieniu przejrzystości płac w CCSI, takie jak prawo do informacji na temat poziomów płac, sprawozdawczość przedsiębiorstw i rokowania zbiorowe; apeluje do Komisji i państw członkowskich o wzmocnienie już istniejących lub o utworzenie mechanizmów zachęty i struktur wsparcia w celu zapewnienia równych szans zawodowych, w szczególności kobietom, osobom LGBTIQ+, osobom wywodzącym się z mniej uprzywilejowanych środowisk oraz należącym do mniejszości, w tym w stosownych przypadkach za pomocą mechanizmów finansowania;

53. zauważa, że CCSI, z uwagi na niepewne warunki zatrudnienia i słabą pozycję w strukturach władzy charakteryzującą się ponadprzeciętnym ryzykiem narażenia na zastraszanie i dyskryminację, a 86 % związków zawodowych w przemyśle rozrywkowym wyraża zaniepokojenie z powodu przypadków molestowania seksualnego w miejscu pracy ⁽⁴²⁾; zauważa, że w sektorze rozrywkowym szczególnie ucierpiała branża rozrywki na żywo i produkcji filmowej/telewizyjnej ⁽⁴³⁾;

54. wzywa państwa członkowskie, aby we współpracy z partnerami społecznymi usunęły bariery systemowe, które sprawiają, że pracownicy CCSI są podatni na zagrożenia, oraz by przygotowały kompleksową i skoordynowaną reakcję sektorową, która zapobiegnie przemoc i molestowaniu lub nękanii, będzie im przeciwdziałać i je eliminować, w tym za pomocą jasnego zakresu odpowiedzialności w procedurach zgłaszania i ochrony, ustanowienia i zapewnienia odpowiednich zasobów dla niezależnych struktur służących poufnemu zgłaszaniu nieuczciwych praktyk oraz uzyskaniu wskazówek i porad prawnych, skrupulatnych dochodzeń w sprawie zgłoszonych przypadków, podnoszenia świadomości oraz przygotowania wytycznych dotyczących zapobiegania molestowaniu i nękanii poprzez kształcenie i szkolenie, w tym dla właściwych organów;

55. podkreśla, że artystki i kobiety zawodowo pracujące w CCSI w Unii powinny mieć lepszy dostęp do zasobów twórczych i produkcyjnych; ponawia apel do państw członkowskich, aby z udziałem partnerów społecznych promowały dialog społeczny, w tym dzięki rokowaniom zbiorowym, w sprawie wyeliminowania nierówności płci przez zagwarantowanie równości wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości, obecność na stanowiskach kierowniczych i stanowiskach decyzyjnych oraz ochronę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; zachęca partnerów społecznych, by promowali włączenie kobiet i osób młodych do struktur przywódczych i grona negocjatorów; w tym kontekście wzywa państwa członkowskie do szybkiej transpozycji i wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ⁽⁴⁴⁾; wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, aby przedsiębiorstwa i organizacje aktywne w CCSI przyjęły plany działania na rzecz równouprawnienia płci w celu zapobiegania molestowaniu i nękanii w miejscu pracy we współpracy z przedstawicielami pracowników;

56. wzywa państwa członkowskie, które jeszcze nie ratyfikowały Konwencji MOP w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy, aby to niezwłocznie uczyniły; ponadto apeluje o szybkie przyjęcie decyzji Rady upoważniającej państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji w odniesieniu do postanowień wchodzących w zakres kompetencji UE;

Wolność artystyczna

57. podkreśla potrzebę zapewnienia swobody twórczości i ekspresji artystycznej w całej Europie, przyczyniając się do solidarności, spójności społecznej i równych warunków działania dla artystów w ich działalności; ponownie wzywa Komisję do rozszerzenia, w ramach sprawozdań na temat praworządności, rozdziału dotyczącego monitorowania wolności i pluralizmu mediów, aby objąć również wszystkie aspekty wolności wypowiedzi, w tym wolność artystyczną i akademicką; wzywa Komisję, aby podczas przeglądu wdrażania europejskiego planu działania na rzecz demokracji w drodze odpowiednich inicjatyw w większym stopniu skupiła się na promowaniu i obronie swobody twórczej artystów wolnej od cenzury, ingerencji politycznej lub zastraszania, w tym gróźb penalizacji ich działalności, dzięki czemu obywatelom Europy zagwarantowane zostaną ich prawa kulturalne;

58. podkreśla, że sprawiedliwe warunki socjalne i warunki pracy oraz godziwy i zrównoważony poziom wynagrodzenia, a także odpowiedni dostęp do zabezpieczenia społecznego mają kluczowe znaczenie dla zagwarantowania wszystkim twórcom swobody ekspresji artystycznej i równych warunków działania; przypomina, że ochrona, obrona i wspieranie pracowników CCSI w utrzymywaniu ich wolności twórczej i swobody ekspresji jest obowiązkiem państw członkowskich i Unii; wzywa państwa członkowskie do opracowania – z proaktywnym wsparciem Komisji – wytycznych dotyczących ochrony wolności artystycznej jako jednej z wartości UE;

⁽⁴²⁾ Dokument orientacyjny dotyczący molestowania seksualnego w przemyśle rozrywkowym, MOP, 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf

⁽⁴³⁾ Dokument orientacyjny MOP dotyczący molestowania seksualnego w przemyśle rozrywkowym (2020)

⁽⁴⁴⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>).

59. zachęca Komisję i ESDZ do konsolidacji i rozszerzenia, w stosownych przypadkach, środków wsparcia dla artystów i innych pracowników CCSI, którym grozi ryzyko, zwłaszcza z powodu wojny lub niestabilności geopolitycznej, że nie będą w stanie korzystać ze swobody wypowiedzi artystycznej;

Wyzwania cyfrowe

60. podkreśla, że automatyzacja i SI stały się użytecznym narzędziem twórczości artystycznej i mogą sprzyjać tworzeniu miejsc pracy w CCSI oraz wzbogacić możliwości ich rozwoju, dzięki pojawieniu się nowych profili zawodowych, zwłaszcza gdy są wdrażane z myślą o potrzebach człowieka, tak aby to ludzie byli źródłem innowacji technologicznych i z nich korzystali; jest jednak zaniepokojony skutkami rosnącej automatyzacji będącej wynikiem wykorzystywania uczenia maszynowego, robotyki i innych technologii opartych na danych, takich jak wspomagana produkcja treści, narracja z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, tłumaczenie mowy na tekst oraz automatyczne pozyskiwanie metadanych i upowszechnienie potężnych systemów generatywnej SI do tworzenia treści, takich jak technologia *deepfake* stosowana bez zgody osób zainteresowanych, które stanowią szczególne wyzwanie dla artystów i innych pracowników CCSI i grożą im utratą pracy, prawa do wynagrodzenia, kontroli nad ich pracą lub pogorszeniem warunków pracy;

61. wzywa Komisję do opracowania, po konsultacji z partnerami społecznymi, podejścia strategicznego na szczeblu Unii, aby antycypować skutki na rynku pracy, wpływ na sposób organizacji pracy, warunki pracy, podnoszenie kwalifikacji, przekwalifikowanie i potrzeby pracowników wynikających ze stosowania tych nowych technologii w CCSI; wzywa państwa członkowskie, by przy wsparciu Komisji opracowały, w ramach tego strategicznego podejścia, szkolenia i kształcenie, w tym umiejętności w zakresie SI, oraz plany działania na rzecz tworzenia miejsc pracy oraz sektorowe wsparcie finansowe i środki zapewniające dostęp do odpowiedniej ochrony socjalnej osobom narażonym na negatywne skutki cyfryzacji i utratę miejsc pracy w związku z SI;

62. wzywa w szczególności do promowania dialogu społecznego i konsultacji z CCSI w celu zapewnienia równości, różnorodności kulturowej, niedyskryminacji i sprawiedliwości w systemach SI; wzywa Komisję do przyjęcia środków, które zagwarantują przejrzystość i kontrolę systemów i algorytmów SI, aby uniknąć nieumyślnych uprzedzeń i dyskryminacji w CCSI oraz zapewnić równe traktowanie, inkluzywność i najlepsze wykorzystanie technologii cyfrowych w celu wspierania godnych warunków pracy osób zatrudnionych w CCSI i zapewnienia im przysługujących im praw, a zwłaszcza prawa do sprawiedliwego, odpowiedniego i proporcjonalnego wynagrodzenia, zgodnie z unijnymi przepisami dotyczącymi praw autorskich;

63. podkreśla, że zarządzanie algorytmiczne powoduje nowe wyzwania dla przyszłości pracy, takie jak kontrola i nadzór oparty na technologii w celu monitorowania postępów, czasu i wyników, oraz ma znaczący wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zwłaszcza ich zdrowie psychiczne oraz prawo do prywatności i poszanowania ich godności, a także powoduje ryzyko dyskryminacji w procesach rekrutacji i innych obszarach w razie braku wystarczającego nadzoru ze strony człowieka; wyraża ponadto zaniepokojenie, że SI może naruszać wolność i autonomię ludzi, w tym w miejscu pracy; podkreśla, że stosowane w CCSI rozwiązania bazujące na sztucznej inteligencji muszą być przejrzyste, unikać wszelkich negatywnych skutków dla pracowników oraz muszą być przedmiotem negocjacji między partnerami społecznymi; wzywa Komisję do zwrócenia należytej uwagi na wpływ SI na prawa i dobrostan pracowników w coraz bardziej ucyfrowionym miejscu pracy w obecnych i przyszłych pracach legislacyjnych, oraz do przedstawienia wniosku ustawodawczego w sprawie SI w miejscu pracy;

64. ponownie wzywa Komisję do oceny wyzwań, jakie stwarzają treści generowane przez SI, zwłaszcza wobec ciągłej ewolucji modeli biznesowych, co stwarza ryzyko luk regulacyjnych, oraz skutków badań i rozwoju w dziedzinie SI oraz powiązanych technologii dla CCSI, w szczególności w odniesieniu do kwestii autorstwa i godziwego wynagrodzenia autorów i wykonawców; wzywa Komisję do oceny zakresu, w jakim europejskie ogólne rozporządzenie o ochronie danych może zapewnić szybką i skuteczną ochronę przed nieuprawnionym zbieraniem danych osobowych przez systemy SI, oraz czy istniejące wyjątki dotyczące eksploracji tekstów i danych są odpowiednio zrównoważone, aby spełnić wymogi testu trójstopniowego również w kontekście generatywnej SI; podkreśla, że należy zagwarantować, aby dostawcy generatywnej SI wywiązywali się z obowiązków ustanowionych w ostatecznie przyjętym akcie w sprawie sztucznej inteligencji oraz, bez uszczerbku dla unijnych lub krajowych przepisów dotyczących praw autorskich, dokumentowali i podawali do wiadomości publicznej wystarczająco szczegółowe podsumowanie wykorzystania danych treningowych chronionych na mocy prawa autorskiego;

65. podkreśla, że cały ekosystem kulturalny musi być zrównoważony, aby każda z jego części mogła się rozwijać; uważa, że niezwykle ważne są działania na rzecz pełnej odbudowy po pandemii COVID tych sektorów i ich wzmocnienia oraz ułatwienia im przyswojenia innowacji cyfrowych, a także na rzecz poprawy warunków pracy w CCSI; zauważa, że nowe innowacyjne formy organizacji, takie jak organizacje zarządzane samodzielnie i spółdzielnie kulturalne, mają coraz większe znaczenie w CCSI; wzywa państwa członkowskie i Komisję do wspierania ich i ich sieci kontaktów, oferując im taki sam poziom uznania dzięki uwzględnieniu ich specyfiki przy proponowaniu inicjatyw, aby zagwarantować wysokie standardy przejrzystości, ich pełny i aktywny udział, w tym w procesach decyzyjnych, oraz ochronę ich pracowników na szczeblu krajowym i europejskim; wzywa państwa członkowskie, by stworzyły otoczenie sprzyjające partnerstwom publiczno-prywatnym w celu ułatwienia innowacji politycznych, które zwiększą konkurencyjność działalności kreatywnej, poprawią jej wydajność oraz przyczynią się do jej wystarczającego finansowania;

66. podkreśla, że pilnie potrzebna jest zmiana przepisów dotyczących pracy dzieci, ponieważ straciły one moc wraz z rosnącą popularnością małoletnich twórców treści w mediach społecznościowych; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by przedstawiły przepisy chroniące małoletnich twórców treści przed ryzykiem wyczerpania, uwzględniając nowe wyzwania związane z nowymi technologiami i platformami społecznościowymi;

Propozycje działań unijnych

67. zwraca się do Komisji o przedłożenie, na podstawie art. 153 i art. 352 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, propozycji instrumentów ustawodawczych ustanawiających kompleksowe unijne ramy („ramy”) w sprawie społecznej i zawodowej sytuacji artystów i innych pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego („pracownicy CCSI”), w tym: dyrektywę w sprawie godnych warunków pracy, która zagwarantuje prawidłowe określanie ich statusu zatrudnienia, a także do podjęcia co najmniej jednej decyzji dotyczącej gromadzenia i publikowania odpowiednich danych oraz zachęcania do współpracy i wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi, w tym za pomocą ustanowienia europejskiej platformy, z myślą o formułowaniu norm jakości i dokonywaniu przeglądu istotnych zmian w odniesieniu do statusu i sytuacji osób zawodowo związanych z CCSI, z uwzględnieniem perspektywy płci, przy pełnym udziale partnerów społecznych, a także w celu uznania na szczeblu Unii szczególnej sytuacji osób zawodowo związanych z CCSI zgodnie z zaleceniami określonymi w załączniku do niej;

68. uważa, że wydatki publiczne na kulturę są inwestycjami społecznymi, które należy ściśle monitorować; wzywa do włączenia warunków pracy i życia w CCSI do wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich ⁽⁴⁵⁾;

69. ponownie podkreśla swój apel do Komisji o aktualizację nowego europejskiego programu na rzecz kultury oraz uznanie poprawy warunków życia i pracy pracowników CCSI za kwestię priorytetową; zwraca się do Komisji o włączenie poprawy warunków pracy i życia oraz godziwego wynagrodzenia w CCSI do jej priorytetów politycznych na lata 2024–2029;

70. wzywa państwa członkowskie, by zwiększyły poziom ambicji w kluczowym priorytecie „Artyści i osoby zawodowo związane z kulturą: wzmacnianie pozycji CCSI” w planie prac Rady w dziedzinie kultury na lata 2023–2026, przez uwzględnienie bardziej ambitnych działań i oczekiwanych rezultatów, koncentrując się na statusie i warunkach pracy w CCSI;

71. zwraca się do Komisji, by składała co dwa lata Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdania z analizy sytuacji pracowników CCSI w Unii oraz rozwoju sytuacji w tym zakresie na podstawie zgromadzonych danych, a także z wdrażania instrumentów uwzględnionych w ramach;

⁽⁴⁵⁾ Decyzja Rady (UE) 2022/2296 z dnia 21 listopada 2022 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państwa członkowskiego (Dz.U. L 304 z 24.11.2022, s. 67, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2022/2296/oj>).

72. uznaje, że wszelkie skutki finansowe wymaganych wniosków powinny zostać pokryte z istniejących środków budżetowych; podkreśla, że ze względu na znaczenie CCSI w gospodarkach Unii i państw członkowskich przyjęcie i wdrożenie wniosków zaowocowałoby istotnymi zyskami finansowymi i znaczną poprawą efektywności, a w związku z tym byłoby korzystne zarówno z perspektywy ekonomicznej, jak i społecznej (jak wyraźnie wskazuje sprawozdanie EPRS EAVA);

◦
◦ ◦

73. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji, wraz z towarzyszącymi jej zaleceniami, Komisji i Radzie, a także państwom członkowskim.

—

ZAŁĄCZNIK DO REZOLUCJI:

ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI POSTULOWANYCH WNIOSKÓW

Zalecenie nr 1: ogólny cel ram

Ogólnym celem wniosków, które Komisja ma przedstawić, jest ustanowienie unijnych ram dotyczących sytuacji społecznej i zawodowej artystów i innych pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego („pracownicy CCSI”) („ramy”), aby poprawić ich sytuację społeczną i zawodową.

Zalecenie nr 2: instrumenty zawarte w ramach

Na ramy powinny składać się następujące wnioski dotyczące instrumentów legislacyjnych, w szczególności:

- dyrektywa w sprawie godnych warunków pracy; i
- co najmniej jedna decyzja, która przyczynia się do wdrożenia lub uzupełnienia dorobku prawnego Unii w odpowiednich obszarach i ustanawia mechanizm zorganizowanej współpracy i wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi w celu formułowania norm jakości i dokonywania przeglądu istotnych zmian w odniesieniu do statusu i sytuacji osób zawodowo związanych z CCSI, w tym poprzez ustanowienie platformy. Mechanizm ten powinien zapewnić partnerom społecznym możliwość pełnego uczestnictwa na szczeblu krajowym i unijnym.

Zalecenie nr 3: zakres wniosków dotyczących instrumentów ustawodawczych

Ramy powinny obejmować wszystkich pracowników CCSI w różnych funkcjach, rolach i charakterze potrzebnych do realizacji różnego rodzaju dzieł kulturalnych i twórczych, niezależnie od ich statusu zatrudnienia.

Ramy powinny skupić się, między innymi:

- w drodze dyrektywy, na następujących kwestiach:
 - prawidłowe określenie statusu zatrudnienia osób zawodowo związanych z CCSI, aby umożliwić państwom członkowskim właściwą identyfikację ich statusu;
 - opracowanie środków mających na celu poprawę warunków pracy pracowników CCSI, w szczególności w celu zapewnienia uczciwego i adekwatnego wynagrodzenia, godziwych warunków pracy i uczciwych metod pracy;
- w drodze co najmniej jednej decyzji, w tym decyzji ustanawiającej europejską platformę na temat sytuacji społecznej i zawodowej osób zawodowo związanych z CCSI, w następujących kwestiach:
 - poprawa statusu pracowników CCSI;
 - ustanowienie kryteriów wspólnego rozumienia statusu i uznawania pracowników CCSI oraz ich szczególnej sytuacji na poziomie Unii. Kryteria te miałyby na celu zapewnienie, z jednej strony, niezakłóconego stosowania warunków związanych ze statusem pracowników CCSI w odniesieniu do osób, które mają taki status na mocy prawa krajowego, oraz osiągnięcia konwergencji i poprawy, z drugiej strony, sytuacji osób, które nie są objęte takim statusem,
 - łatwy dostęp pracowników CCSI do zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej;
 - poprawa reprezentacji i rokowań zbiorowych pracowników CCSI we współpracy z partnerami społecznymi, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii;
 - promowanie pracy transgranicznej w Europie, w tym przez ułatwienie koordynacji i przenoszenia praw między systemami ochrony socjalnej oraz mobilności transgranicznej w sektorze kultury i sektorze kreatywnym;

- wprowadzenie regulaminów korzystania z finansowania publicznego w celu zapewnienia sprawiedliwego wynagrodzenia i uczciwych warunków pracy pracowników CCSI, a także wspieranie równości płci, zgodnie z układami zbiorowymi, o ile takowe istnieją, oraz promowanie rozwiązań wypracowywanych w drodze rokowań zbiorowych tam, gdzie takowe jeszcze nie istnieją;
- integracja wyższego szkolnictwa artystycznego w europejskim obszarze edukacji, automatyczne wzajemne uznanie i walidacja efektów uczenia się i okresów studiów za granicą w sektorze kultury i sektorze kreatywnym oraz rozwój możliwości szkoleniowych, rozwój kariery i zmiany dla pracowników CCSI;
- wyeliminowanie systemowych barier w celu zwalczania wszelkich form dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć oraz promowanie równości płci w sektorach kultury i kreatywnych;
- skuteczne zagwarantowanie wolności artystycznej w ramach warunków pracy pracowników CCSI.

Komisja powinna przeanalizować sytuację pracowników CCSI w Unii, monitorować istotne zmiany, a także wdrażanie ram. Co dwa lata powinna składać Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z analizy sytuacji pracowników CCSI w Unii, z rozwoju sytuacji w tym zakresie oraz z wdrażania ram.

Zalecenie nr 4: szczegółowe cele decyzji ustanawiającej(-ych) platformę europejską

W drodze jednej lub większej liczby decyzji należy ustanowić platformę europejską. Platforma europejska powinna realizować, między innymi, następujące cele szczegółowe:

- pogłębienie wiedzy na temat warunków życia i pracy pracowników CCSI, w tym w odniesieniu do przyczyn i różnic regionalnych, za pomocą narzędzi opartych na faktach, analizy porównawczej i odpowiednich instrumentów metodologicznych do gromadzenia danych w oparciu o pracę odpowiednich podmiotów;
- takie dane powinny obejmować warunki pracy, status zatrudnienia, poziomy wynagrodzenia, dostęp do zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, reprezentację i ochronę oraz stosowanie układów zbiorowych, narażenie na przeszkoły w integracji i dyskryminację i przemoc ze względu na płeć, a także równość płci i wolność artystyczną; takie dane powinny być w miarę możliwości zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, lokalizacji geograficznej, wielkości firmy oraz konkretnego sektora;
- poprawa wzajemnego zrozumienia różnych systemów i praktyk, w tym poprzez mapowanie istniejących definicji osób zawodowo związanych z CCSI w państwach członkowskich, zmniejszenie rozdrobnienia i rozwiązanie zidentyfikowanych problemów, w szczególności transgranicznych i statystyk dotyczących kultury na szczeblu Unii;
- opracowanie analiz skuteczności różnych środków politycznych;
- ustanowienie narzędzi i praktyk wzajemnego uczenia się i skutecznej wymiany informacji i doświadczeń, aby osiągnąć konwergencję praktyk stosowanych w państwach członkowskich, na przykład za pomocą banku wiedzy o różnych praktykach i podjętych środkach;
- opracowanie narzędzi, takich jak wytyczne dotyczące stosowania, podręczniki dobrych praktyk i wspólne zasady, w celu poprawy sytuacji we wszystkich obszarach objętych jego zakresem oraz oceny doświadczeń z odpowiednimi narzędziami;
- ułatwianie i wspieranie różnych form współpracy między państwami członkowskimi poprzez zwiększanie ich zdolności, ułatwianie mobilności transgranicznej i podejmowanie wspólnych działań oraz ocenę doświadczeń w zakresie takiej współpracy podejmowanych przez uczestniczące państwa członkowskie; w szczególności platforma powinna organizować wymianę poglądów z przedstawicielami państw członkowskich, decydentami politycznymi i interesariuszami w celu wspierania mobilności, koncentrując się w większym stopniu na włączeniu społecznym i usuwaniu przeszkód związanych z niepełnosprawnością;
- opracowanie strategii kształcenia i szkolenia uwzględniającej specyfikę sektora kultury i sektora kreatywnego;

- opracowywanie i, w stosownych przypadkach, poprawę zdolności szkoleniowych odpowiednich organów oraz opracowanie ram prowadzenia wspólnych szkoleń, w tym z udziałem partnerów społecznych;
 - podnoszenie świadomości na temat istotnych problemów i dostępnych rozwiązań wśród pracowników CCSI, związków zawodowych i innych organizacji przedstawicielskich oraz odpowiednich organów państw członkowskich;
 - ułatwienie wydawania zaleceń dla państw członkowskich dotyczących celów określonych w ramach.
-