

BIJLAGE

Ontvangen position papers in het kader van het adviestraject Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector

Overzicht ontvangen position papers

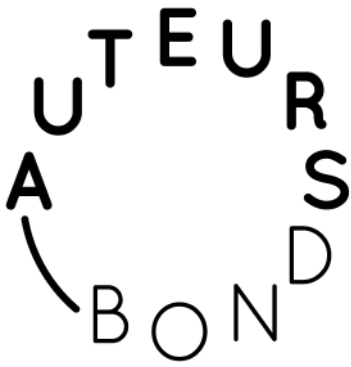
DEEL I – Position papers deelnemers consultatiegesprekken:

- Auteursbond
- Coöperatie Gelders Erfgoed
- Cultuur+Ondernemen
- De Coöperatie
- Mondriaanfonds
- Museumvereniging
- Nederlandse Galerie Associatie
- NTB (en VCTN)
- Platform BK
- Platform Makers
- Stichting Omscholingsregeling Dansers
- Stichting Schrijvers School Samenleving
- Stimuleringsfonds Creatieve Industrie
- Topteam Creatieve Industrie
- VNPF
- VvNO, FNV Media & Cultuur, NTB

DEEL II – Position papers schriftelijke consultatieronde:

- BNS
- BNO
- Dutch Directors Guild
- Fonds Podiumkunsten
- KNMO
- Koorsector
- Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) en Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP)
- Nederlands Filmfonds
- Nederlands Letterenfonds
- Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) en de Nederlandse Vereniging van Fotojournalisten (NVF)
- Restauratoren Nederland (RN)
- SMartNL
- Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK)
- Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)
- Vereniging van Ondernemers in Archeologie (VOiA)
- VLS voor Muziekdocenten

DEEL I – Position papers deelnemers consultatiegesprekken



Beroeps-
vereniging
van schrijvers
en vertalers

Position paper oplossingsrichtingen voor verbetering inkomenspositie werkenden culturele sector

Vragen 1, 2 en 3 worden gezamenlijk behandeld.

De Auteursbond (hierna: AB) zet zich in voor de belangen van zelfstandig werkende auteurs, dat wil zeggen, schrijvers en vertalers die niet in loondienst zijn. De AB vertegenwoordigt: freelance journalisten; schrijvers van romans, poëzie, theater, scenario's en educatief materiaal; (literair) vertalers en ondertitelaars. Zelfstandigen onderscheiden zich in dit verband van werknemers in zoverre dat zij in beginsel over hun eigen auteursrecht beschikken. We stellen hier met nadruk: 'in beginsel', daar het te vaak voorkomt dat het auteursrecht, bijvoorbeeld bij het indienen van een factuur moet worden overgedragen aan de opdrachtgever.

In Kamerdebatten/-brieven over bijv. het bibliotheekbeleid komt het woord 'schrijver' of 'auteursrecht' niet voor. Hiermee begint dan ook ons belangrijkste pleidooi, namelijk: respect voor het auteursrecht van de maker.

Over de sociale dialoog: in de cultuursector is nauwelijks sprake van een sociale dialoog tussen werknemers- en werkgeversorganisaties. Voor zelfstandigen in de culturele sector zijn er nauwelijks middelen beschikbaar om flexibel op conjunctuurschommelingen te reageren. Dit moet veel beter georganiseerd worden. De AB is graag betrokken. De Auteursbond (of eerder haar voorgangers de VvL en het Netwerk Scenarioschrijvers) kent wél een historie van goed en regelmatig overleg met bepaalde verenigingen van exploitanten (NUV-LUG). Met als resultaat daarvan dat in de literaire sector sinds de jaren '70 modelcontracten bestaan voor schrijvers en vertalers van literair werk. Ook met theaterproducenten (NAPK) heeft de Auteursbond een Modelcontract tot stand gebracht - voor toneelschrijvers. De Modelcontracten bevatten (richtlijnen voor) royaltyperecentages en woordtarieven. Tot 2007 was de Scenario Raamovereenkomst van kracht voor scenaristen en bestonden er 'HoCo-tarieven'.

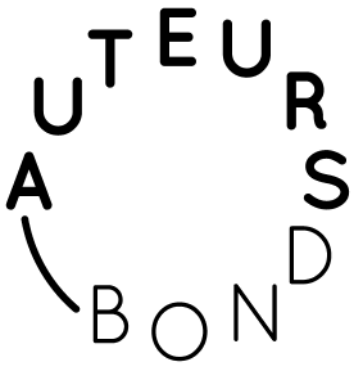
Door de digitalisering, en dan vooral door de nieuwe exploitatievormen die daaruit voortspruiten, verloopt zulk overleg de laatste tijd moeizaam. Voor makers zijn de Modelcontracten ontzettend belangrijk, omdat zij daarmee verzekerd zijn van een set redelijke afspraken en van een minimumpercentage of tarief.

Het maken van 'prijzafspraken', zoals deze tarieven door (verenigingen van) zelfstandigen en zelfs het publiceren van een adviestarief door een beroepsvereniging wordt gezien als strijdig met de Mededingingswet. De AB heeft dit 'centenkartel' vaak aan de orde gesteld (het vertaaltarief bedraagt 6,5 ct per woord).

Concrete oplossingen liggen o.i. hier:

1. Respect voor het auteursrecht van de maker. Dat betekent:

-Vooraf, waarmee we doelen op gezonde werkvoorwaarden, vastgelegd in collectieve, gezamenlijk opgestelde (model)contracten en het mogelijk maken en stimuleren van het



kunnen overeenkomen van tarieven.

-En achteraf: op dit moment is Stichting Brein de enige handhaver op het gebied van piraterij (e-books, films, muziek). Brein wordt gefinancierd door de sector zelf. Het heeft lang geduurd voor de overheid actie ondernam om bijv. een gesprek met Internet Service Providers op gang te brengen en, hoewel dat nu op gang is gekomen, levert het nog geen concrete resultaten op.

2. Maak collectief onderhandelen voor zelfstandige kunstenaars mogelijk en stimuleer de totstandkoming ervan. Het gaat om (model)contracten en om minimumtarieven of royaltypercentages. Het is de vraag of de procedure van 25c Auteurswet de collectieve afspraken mogelijk maakt of juist belemmert (zie link 5), terwijl de onderliggende bedoeling goed is. De overheid kan een rol spelen in het faciliteren van deze vorm van zelfregulering door een gespreksleider ter beschikking te stellen, termijnen af te spreken en door partijen actief op te roepen. Zo'n gesprek/modelcontract moet voor beide partijen lonend zijn. Voor uitgevers is een belangrijke drijfveer gelegen in het feit dat zij niet telkens de onderhandeling met een individuele schrijver hoeven aan te gaan. Het levert tijd op en houdt de relatie met de auteur goed. Waarom werken modelcontracten zo goed? Omdat ook de fondsen (Letterenfonds en Mediafonds) en SSS het modelcontract als *formele voorwaarde* hanteren voor het toekennen van een werkbeurs of het opnemen van een auteur in de database voor bemiddeling.

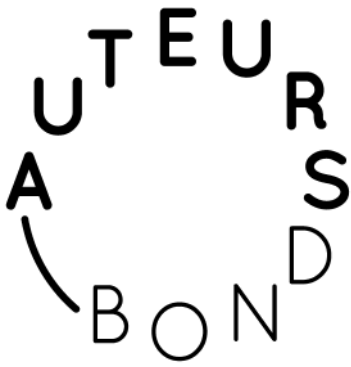
Door schaalvergroting worden producenten en uitgevers machtiger en onpersoonlijker. Voor journalisten is daarbij een belangrijke factor dat het vanwege de machtsconcentratie het niet langer mogelijk is om hun werk aan *verschillende* uitgevers te verkopen. Onder alleen De Persgroep vallen al 30 (!) Nederlandse en Belgische online en offline media (w.o. de landelijke kranten).

Het wegvallen van de persoonlijke relatie is debet aan het verslechteren van algemene voorwaarden voor journalisten (bijv. De Persgroep). Voor de individuele journalist bestaat er geen ruimte meer voor onderhandelingen. Als voorbeeld kan Blendle gelden: de journalist draagt de rechten over aan de uitgeverij die voor iedere nieuwe verkoop via Blendle wél een bedrag(je) ontvangt, terwijl de schrijver dat niet krijgt. De oplossing ligt in een collectieve regeling.

De felle rechtenstrijd die woedde in het land van tv- en filmmakers is een voorbeeld van wat men niet moet willen. Het kostte geld, tijd, relaties en leidde af van de kern: het totstandbrengen van mooie culturele producten waar de samenleving van leert en geniet.

3. Meer geld naar het Letterenfonds en het Filmfonds. Een werkbeurs van het fonds voor het schrijven van een boek of scenario of het maken van een vertaling is van directe invloed op het inkomen van de auteur. Met meer geld kan meer of beter werk tot stand komen en kunnen andere voor het inkomen belangrijke maatregelen worden mogelijk gemaakt: tot zo'n tien jaar geleden werd bijv. van iedere werkbeurs 10% ingehouden ten behoeve van de oudedagsvoorziening. Deze maatregel is afgeschaft. Ook konden schrijvers met een grote staat van dienst maar zonder pensioen van het Letterenfonds zgn. 'eregeld' krijgen. Een klein maar onmisbaar bedrag voor schrijvers. Deze regeling is afgeschaft.

Ook werd gekort (150.000 euro) op een andere belangrijke inkomstenbron voor auteurs: Schrijvers School Samenleving (hierna: SSS). Jaarlijks regelt SSS 5.000 **lezingen van schrijvers** waarvan de helft op scholen. SSS is bereid om ook schrijvers voor andere media (toneel, film, internet, tv, radio) te bemiddelen maar mist de menskracht. Het stimuleren van de lezingencultuur past bij de trend dat auteurs zich multidisciplinair opstellen en zelf in de openbaarheid moeten treden om hun werk te promoten.



4. **Leenrecht en bibliotheken:** over de problematiek rondom de Bibliotheek op School schreef de AB een Position Paper (zie link 4). Onderzoek vindt nu plaats onder auspiciën van het Ministerie van OCW: hoe kan het dat de uitleningen door bibliotheken toenemen en het leenrecht (inkomen van auteurs) daalt? Een belemmering ligt überhaupt ook in het niet **benoemen van de positie van de auteur en het auteursrecht in het bibliotheekbeleid**. Hoe kan het dat er bij het wijzigen van het bibliotheekstelsel geen aandacht is voor hen die de boeken, de content, moeten maken?

5. **Behoud van de vaste boekenprijs.** De vaste boekenprijs is voor schrijvers belangrijk omdat zij daarmee hun inkomen kunnen controleren. De uitgeverij keert royalty's uit op basis van de verkoopprijs zoals vastgelegd bij het Commissariaat voor de Media. Ook stichting LIRA, die het leenrecht uitkeert, baseert zich voor de juiste toeberekening per auteur mede op die prijs. De vaste prijs biedt de auteur houvast en een controlemiddel. Daarnaast is het zo dat debutanten en kwetsbare genres mede door de vaste prijs van goedverkopende boeken worden uitgegeven.

Relevante links:

1. Inkomensonderzoek scenaristen: <http://www.netwerkscenario.nl/newsItems/91005-2/>
2. Inkomensonderzoek schrijvers en vertalers van boeken: http://www.vvl.nu/vvl/media/original/c5/def_rapport_1421_-_inkomensonderzoek_schrijvers_en_vertalers_publickssamenvatting.pdf
3. Monitor inkomen journalisten: <http://www.freelancersassociatie.nl/nieuws/onderzoeksresultaten-monitor-freelancers-en-media/>
4. Position Paper leenrecht: <http://www.vvl.nu/vvl/site/article/item/736>
5. Auteursrecht en kartelverbod: http://www.ie-forum.nl/backoffice/uploads/file/IE-Forum_nl%20I%20Rijkers,%20Auteursrecht%20en%20kartelverbod,%20IE-Forum_nl%20IEF%2013455_.pdf

Afkortingen:

NUV = Nederlands Uitgeversverbond

LUG = Literaire Uitgeversgroep

NAPK = Nederlandse Associatie van Podiumkunsten

Position paper Coöperatie Gelders Erfgoed

De arbeidsmarkt in de culturele sector is gebaat bij heel erg veel meer samenwerking en – binnen die samenwerking – heel erg veel meer zelf-organiserend vermogen. Hier wordt de sector sterker van (in onderlinge verbinding en naar buiten toe, tbv. belangenbehartiging), en beter bestand tegen ‘verdeel en heers’ van de overheid.

Een geschikt instrument zou hierbij de coöperatievorm kunnen zijn, zoals mij, als directeur van coöperatie Erfgoed Gelderland (meer dan 150 leden) is gebleken. Voorwaarden daarbij zijn: vertrouwen in elkaar en de bereidheid (financiële) middelen met elkaar te delen (uiteeraard tbv. specifieke, goed omschreven gemeenschappelijke doelen).

De efficiency die hier – onder veel meer – het resultaat van is, zou sterk gebaat zijn bij meer, hierbij passende, overheidsefficiency, in de zin van continuïteit in inhoudelijke kennis en ervaring bij de ambtenaren waarmee de culturele sector zijn zaken doet (dus niet: elke ambtenaar is generalist en multi-inzetbaar).

Met vriendelijke groet,

Marc Wingens
directeur/bestuurder

CULTUUR+ONDERNEMEN

Aan: Commissie VAVC RVC/SER
Van: Jo Houben
Datum: 14 februari 2017
Betreft: Notitie verdienvermogen/modellen

“Afnemende subsidies en groeiende bijdragen uit de particuliere sector zijn geen communicerende vaten, ze transformeren de sector”.
WRR-rapport *Herwaarden van Cultuur* 2015 p. 41

1.Vooraf

In onderstaande notitie ga ik in op het verdienvermogen van de kunst- en cultuursector. De ontwikkeling daarvan kan bijdragen aan de verbetering van de inkomenspositie van kunstenaars. Het dominante verdienmodel van kunst- en cultuursector is: subsidie, aangevuld met publieks- en sponsorinkomsten.

Omdat de creatieve industrie al met meer verschillende verdienmodellen werkt is onderstaand verhaal minder voor deze sector van toepassing.

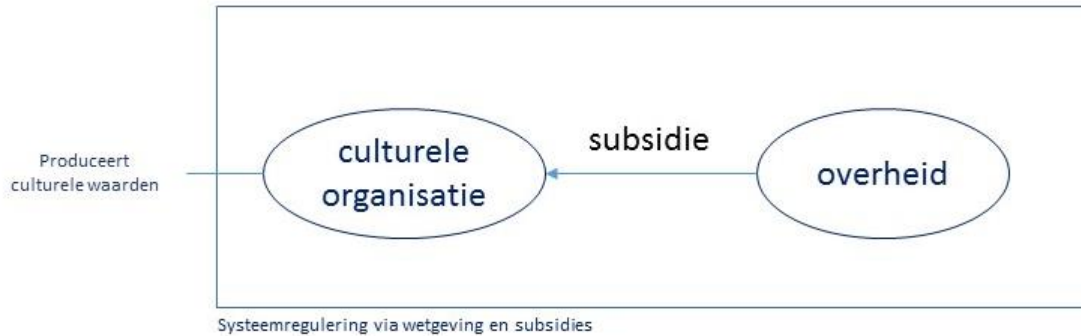
In deze notitie wordt er van uitgegaan dat de overheid haar bijdragen aan de cultuursector zal continueren. De voorstellen die in deze notitie worden gedaan zijn bedoeld als aanvullingen op de financiering van de overheid en beogen de uitbreiding van de middelen voor cultuur.

2.Transitie

De kunst- en cultuursector transformeert van een voornamelijk publiek domein¹ naar een semipublieke sector. Het verdienmodel van de meeste culturele instellingen en kunstenaars in de afgelopen periode was hoofdzakelijk op de exploitatie (bekostiging van huidige activiteiten) gericht, en nauwelijks op de continuïteit van de organisatie. Dat was mogelijk omdat de subsidiërende overheid naast de financiering van de activiteiten ook de financiering op de middellange termijn voor haar rekening nam, en daarmee ook zorg droeg voor continuïteit. Organisaties konden het zich permitteren om te opereren zonder weerstandsvermogen van enige substantie (wat in een marktomgeving niet mogelijk is). De relaties tussen partijen (financieel en anderszins) werden geregeld via wetgeving en subsidiebeschikkingen. (zie fig. 1)

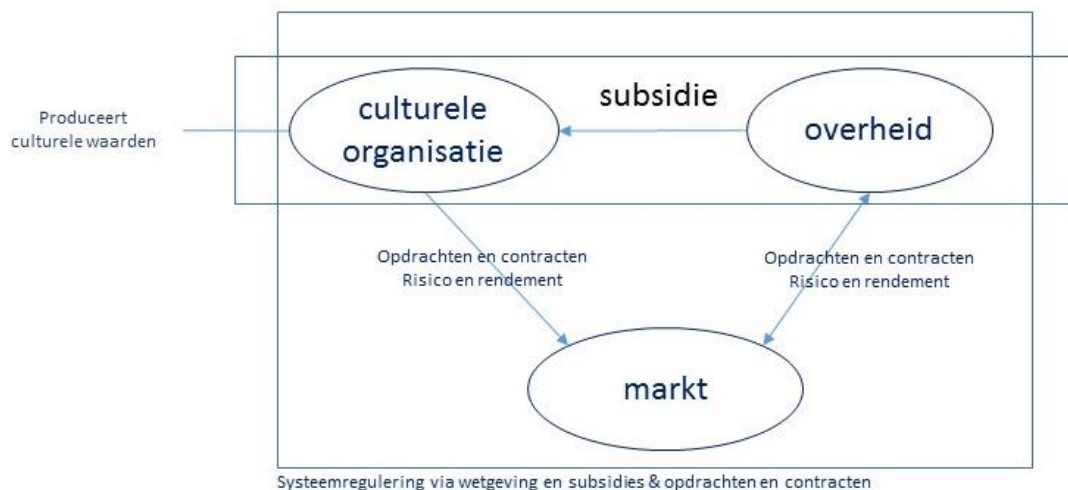
¹ We bespreken hier het gesubsidieerde deel van de cultuursector. Daarnaast zijn er in het culturele domein diverse segmenten die op de markt hun inkomsten verwerven.

Fig. 1



In de afgelopen periode kwamen de publieke middelen voor cultuur stevig onder druk te staan. Ook werd (en wordt) duidelijk dat de overheid niet langer bereid is in te staan om aan alle financieringsbehoeften van de sector te voldoen. Dus werd de kunst- en cultuursector aangespoord om middelen uit de markt te halen.² De opvolging hiervan verandert het speelveld van een overzichtelijk domein met twee duidelijke partijen en een uitgekristalliseerd en stabiel regelsysteem in een diffuser veld met meer partijen en verschillende regelsystemen, die niet vanzelfsprekend op elkaar aansluiten en elkaar eigenlijk nog moeten vinden. In de relatie tussen overheid en culturele instelling spelen wetgeving en subsidiebeschikkingen nog steeds een belangrijke rol. Echter in de relaties waar de markt counterpart is, draait de wereld om opdrachten en contracten en is overal risico en soms rendement in het geding. Uiteraard speelt ook hier de wet- en regelgeving een rol, maar niet de ‘wet specifiek cultuurbeleid’ (zie fig. 2)

Fig. 2



Zo wordt in een omgeving waarin cultureel ondernemerschap aan belang wint een nieuwe “cultuurmarkt” gecreëerd, waarbij private financiers zich mengen in de totstandkoming en ontwikkeling van een voorheen hoofdzakelijk publiek domein. Hoewel de spelregels en succesfactoren daarvan nog niet zijn uitgekristalliseerd, is wel al duidelijk dat op die markt het evenwicht tussen vraag en aanbod tot stand komt in een krachtenspel van publieke en private

² Commissie Cultuurprofijs (2008) komt met inkomensnormen voor culturele instellingen. Snel daarna verandert de norm naar een voorwaarde vanuit de overheid voor het verkrijgen van subsidie.

memo

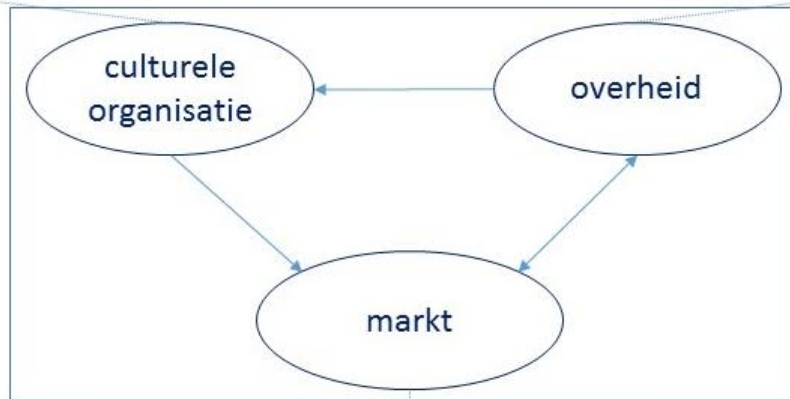
waardenstructuren. In het *publieke domein* gaat het om herverdeling (subsidieverstrekking) van belastinggelden van ons allemaal. Dat vereist een transparante en controleerbare afweging. De onderliggende waarden in dit domein zijn: gelijkheid, democratie, transparantie, (kennis en middelen) eerlijk delen en het breed toegankelijk maken van maatschappelijke verworvenheden. In het *private domein* gaat het om initiatief nemen, competitie en ondernemerschap. De onderliggende waarden hier zijn: het verschil maken, waarde creëren, kansen zien en benutten, succes op eigen kracht, risico nemen en successen worden beloond. Kennis wordt niet vanzelfsprekend gedeeld, exclusiviteit wordt nagestreefd en ondernemerschap gedijt bij inefficiënties en afschermen van informatie. De onderliggende waarden van het *culturele domein* en in het bijzonder van het artistieke proces zijn: creëren en scheppen, diversiteit, autonomie, onderscheidend vermogen, het verschil maken, 'the winner takes it all'.

Inmiddels hebben we ontdekt dat de mogelijkheden om op de markt succesvol te opereren worden beïnvloed door de subsidie-afspraken die culturele instellingen en kunstenaars maken met de overheid (inclusief fondsen): denk aan vermogensvorming (meestal niet toegestaan), hoe om te gaan met risico's (uitbannen, ex ante in detail verantwoording afleggen), het maken van winst (staat haaks op tekortfinanciering) e.d. Het is voor de ontwikkeling van de cultuursector van groot belang dat we voor deze discrepanties oplossingen vinden die succes in de markt niet in de weg staan. De sector zal de mogelijkheden van de markt moeten weten te benutten en dat kan alleen als ze met de mores van de markt kan omgaan en daar op in mag spelen. Met handhaving van alle bestaande culturele wet- en regelgeving is dat heel moeilijk, maar tegelijkertijd kunnen we ook niet geheel zonder. Prudent handelen is hier van groot belang, omdat de publieke geldstroom voor de cultuursector onontbeerlijk is. Dat betekent dat we succesvol opereren op de markt mogelijk moeten maken en tegelijkertijd de inzet van publieke middelen in de sector op transparante wijze moeten kunnen blijven verantwoorden (ex ante en ex post). Daarvoor is het van groot belang de achterliggende waarden van de verschillende actoren in het systeem, publiek en privaat, te kennen en te respecteren. (zie fig. 3)

Fig. 3

achterliggende waarden:
het verschil maken,
diversiteit, autonomie,
vrijheid, scheppend en
artistiek vermogen, 'the
winner takes it all'

achterliggende waarden:
Kennis en middelen
eerlijk delen,
transparant, democratie



achterliggende waarden:
risico nemend, kansen zien en
benutten, succes wordt
beloond, verschil omzetten in
voordeel

3. Voor meer verdienvermogen is diversificatie en uitbreiding van de verdienmodellen nodig

In de kunst- en cultuursector spelen subsidies, publieks- en sponsorinkomsten de hoofdrol. Voor de sector zijn deze inkomsten onontbeerlijk. Daarnaast bestaan er in de samenleving nog andere financieringsvormen, die in de cultuursector soms voorzichtig maar vaak niet of nauwelijks worden gebruikt. Te denken valt bijvoorbeeld aan *lenen* en *investeren* (participeren) en aan *crowdfunding* gekoppeld aan deze financieringsvormen. Voor de verdere ontwikkeling van de sector is het van belang dat we leren om te gaan met alle maatschappelijk beschikbare financieringsvormen. We stellen daarom voor om experimenten met verschillende financieringsvormen in de cultuursector mogelijk te maken en verder uit te bouwen.

Cultuur+Ondernemen heeft ruime ervaring met het verstrekken van leningen en het bieden van garantstellingen op bancaire leningen in de cultuur- en creatieve sector. Over het algemeen zijn die ervaringen heel positief. Wat we er van leren is dat het integreren van nieuwe financieringsvormen in de bestaande bedrijfsvoering een langzaam (leer)proces is. En dat de financieringsbehoeften in de kunst- en cultuursector anders is dan in veel andere maatschappelijke domeinen.

Wat er ontbreekt in de financiering van de cultuursector en een belangrijke impuls kan geven aan het verdienvermogen is een investeringsfaciliteit.

In de aanvragen voor leningen die bij ons binnen komen zitten regelmatig plannen die veel beter met een (risicodragende) investering gediend zijn dan met een lening. Daarom zouden we graag een goed op de sector toegesneden investeringsregeling willen toevoegen aan het pallet van de cultuursector. De behoefte aan (meer) financiering doet zich in de sector voor bij zowel de grote kunstinstellingen en creatieve bedrijven als bij zelfstandig werkende makers. Een investeringsregeling stimuleert het ondernemerschap in de sector, nog iets sterker geformuleerd: het dwingt ondernemerschap af.

memo

Een investeringsfaciliteit zou conform de *seed-capital* regelingen -die bestaan bij het ministerie van EZ ten behoeve van het ondersteunen van techno-starters- ingericht kunnen worden, maar dan wel met een ander risicoprofiel. In die regelingen doen particuliere investeerders een inleg in een investeringsfonds. Als dat fonds is gevormd verdubbelt de overheid (in dit geval EZ) de inleg van de particuliere partijen in het fonds en gaat de overheid achteraan in de rij staan als het gaat om het terugbetalen (bij exit of liquidatie) en het behalen van rendement op de investering. Hierdoor verdubbelt de overheid de slagkracht van het fonds en reduceert ze het risico voor de particuliere investeerders.

De financieringsbehoefte in de cultuursector, zeker voor starters, ligt beduidend lager dan in het economische domein gebruikelijk is. Ook schrikt de kleinschaligheid van de cultuursector investeerders af. Dat vraagt om de regeling enigszins aan te passen aan de markt- en investeringskarakteristieken van de cultuursector. Een oplossing hiervoor kan zijn een investeringsfaciliteit op te zetten die wel conform de spelregels van de *seed-capital* regeling te werk gaat, maar dan als co-financier onder coulantere voorwaarden. Zo wordt een fonds gevormd dat fungeert als *matchmaker op transactiebasis*, die kapitaal beschikbaar stelt dat door de overheid bijeen is gebracht. Uit dat kapitaal kunnen particuliere investeringen in culturele organisaties instellingen en creatieve bedrijven of makers worden verdubbeld. De overheid gaat vervolgens ook in deze variant achter in de rij staan als het gaat om de rendementseis te verzilveren.

4. Tot slot; ruimte maken experimenten

Het is van groot belang dat de cultuursector kan experimenteren met financieringsvormen en zelf ontdekt welke vormen de cultuursector passen en welke niet, met welke risico's dat gepaard gaat (en hoe deze te managen) en op welke onderdelen revolverende financiering succesvol kan worden ingezet. De bedoeling van deze experimenten is om de financiële mogelijkheden en investeringscapaciteit van de sector te vergroten zodat de cultuur meer armslag krijgt om een betekenisvolle bijdragen te leveren aan onze samenleving.

Coöperatieve organisaties in de cultuur sector



**De
Coöperatie**

Achtergrond

Een toenemend deel van de makers en werknemers in de culturele sector werkt zelfstandig, mede als gevolg van het veranderde subsidiebeleid in de afgelopen jaren. Welbeschouwd is er daarmee sprake van het ontstaan van een ecosysteem van zelfstandigen, een beeld dat ook breder maatschappelijk zichtbaar is met omstreeks 1 mln zelfstandigen in Nederland.

Het is van groot belang om na te denken over hoe de ondersteuning en infrastructuur die mensen in vaste dienst hebben en is weggefallen voor de flexibele werknemer opnieuw kan worden georganiseerd. Hoe voorzieningen (werkruimte, materialen), ondersteuning (verzekeringen, opleidingen, administratie), commercialisatie (marketing, verkoop, onderhandeling) en netwerk kunnen worden gebouwd en aangeboden voor deze groep. Hoe de kracht van het collectief kan worden ingezet met behoud van de kracht van de autonomie.

In de journalistiek is de freelancer al langer een bekend fenomeen. Als gevolg van bezuinigingen is deze groep sterk gegroeid (omstreeks 30%) en de verwachting is dat in de toekomst omstreeks 70% van de totale journalistieke populatie freelance zal zijn. Het ontbreekt deze groep aan veel. Wij geloven echter dat de toekomst van de journalistiek zal draaien om de gemeenschap van freelancers die, indien goed georganiseerd, veel flexibeler en beter kan opereren in een veranderende wereld en direct aan lezers kan verkopen zonder tussenkomst van traditionele media.

De Coöperatie

De Coöperatie is een uitgeverij voor, door en van makers. We repliceren de traditionele ondersteuning die journalisten gewend zijn op vaste redacties (werkplekken, netwerk, etc etc) en hebben eigen uitgaven in Blendle waarvan de opbrengsten voor 65% naar de auteurs gaan. In het traditionele model komt omstreeks 5% bij de maker. We hebben een groot aantal “diensten” die leden wel of niet kunnen afnemen: stagiaires, werkplekken, collectieve AOV, crowdfunding, een eigen fonds, opleidingen en cursussen, collectieve verkoop, administratieve ondersteuning en nog heel veel meer.

We zijn een collectieve uitgeverij waar de uitgever in dienst is van de journalisten in plaats van andersom. Met name door ons eigen platform in Blendle (Reporters Online) en nieuwe titels die we gaan lanceren en nu 350 leden en 1.000 mensen in het netwerk, kunnen we dingen die anderen niet kunnen en we kunnen het zelf.

Tenslotte kunnen we de onderhandelingspositie van freelancers versterken en de wet DBA het hoofd bieden door opdrachten via De Coöperatie te laten lopen. We kunnen, als bedrijf, leveringsvoorwaarden hanteren om zo de druk op de tarieven te stutten.

Coöperatieve vormen in de culturele sector

Het bundelen van krachten is ook zeer denkbaar in andere disciplines. Het maken van collectieve voorzieningen is dan een optie maar in sommige gevallen kan een coöperatie ook een nieuwe plek in de keten krijgen. Zo zou een coöperatie van beeldend kunstenaars een eigen Galerie kunnen starten, of een eigen website over kunst en cultuur, gemeenschappelijk projecten kunnen doen of fondsen aanvragen, of een eigen fonds beheren. Men zou commercieel kunnen adviseren bij kunst aankopen. Men zou gezamenlijke werkplekken kunnen natuurlijk en collectief materiaal kunnen inkopen en elkaar verzekeren. Acteurs zouden zelf voorstellingen kunnen produceren of collectief onderhandelen met producenten, men zou zelf media formats kunnen opzetten en exploiteren, een gemeenschappelijke boekhouder kunnen nemen. Dit alles nog los van kennis uitwisselen, netwerken en samenwerken.

Het maakt wezenlijk wel iets uit of er een autonome businessmodel is in een markt. Voor journalisten ligt dat anders dan bij beeldend kunstenaars misschien.

Wat kan de overheid doen?

De overheid van een stimulerende en faciliterende rol spelen bij het herorganiseren van de sector in coöperatieven. Ik denk aan een aantal zaken:

1. Hulp bij start: het starten van een coöperatie is een at ingewikkeld proces. Het is denkbaar dat de overheid een informatie punt maakt, standaard statuten beschikbaar stelt, misschien een kleine financiële bijdrage levert. Ook zou de overheid actief het idee van coöperatieve vormen in de culturele sector onder de aandacht kunnen brengen.
2. Een rare gedachte is misschien om samen te werken met het UWV om (ook in andere sectoren) werknemers zichzelf te laten organiseren.
3. Een belangrijk element is dat coöperatief georganiseerde zelfstandigen hun zelfstandigenaftrek kunnen behouden. Dat in sommige gevallen de verkoop en afrekening via de coöperatie loopt doet niets af aan het feit dat het een verenging van zelfstandig ondernemers is. De fiscus zou een ruling kunnen doen op dit gebied, dat zou erg veel zekerheid bieden, ook bij opdrachtgevers.
4. Gemeenten zouden een bijdrage kunnen leveren door ruimte beschikbaar te stellen voor collectieven. Dat is vaak handiger dan de bedrijfsverzamelgebouwen omdat de collectieven zichzelf organiseren.

Amsterdam, 16 februari 2017

Position paper Mondriaan Fonds

Algemeen

De positie van kunstenaars en andere zelfstandigen in de cultuursector, zoals freelance curatoren en critici, staat zwaar onder druk. Met name de positie van beeldend kunstenaars, die (sinds de laatste hofschilder) allemaal zelfstandig ondernemer zijn, is precair. Ze verdienen gemiddeld nog geen 15.000 euro bruto per jaar zo bleek vorig jaar uit het rapport van de SER en de Raad voor Cultuur over de arbeidsmarkt in de cultuursector. Uit ander onderzoek, uitgevoerd in opdracht van Beeldende Kunst Nederland, een platform waarin alle partijen uit de beeldende kunst zijn verenigd, blijkt dat kunstenaars vaak niet worden vergoed voor het werk dat ze doen en dat bij exposities iedereen wordt betaald, van curator tot cateraar, maar niet de kunstenaar.

We verwachten als maatschappij veel van de kunst- en cultuursector. Kunst en cultuur spelen een belangrijke rol voor onze identiteit, economie en welzijn. Maar we schatten ze als samenleving niet altijd op waarde. Een kwart van het rijksbudget is sinds 2013 verdwenen en de gevolgen daarvan zijn steeds duidelijker zichtbaar. Aan de bijdragen die er nog zijn worden steeds meer prestatie-eisen verbonden. Kunst en cultuur worden zo een duizendingendoekje, een oplossing voor allerlei andere problemen. Terwijl ze zo veel meer zijn dan dat.

Positief is dat de sector van beeldende kunst nu gezamenlijk optrekt. Het Mondriaan Fonds sluit daar graag op aan.

Honorariumrichtlijn

Om de preciaire positie van kunstenaars te verbeteren is door het veld een honorariumrichtlijn opgesteld voor exposities zonder verkoopdoelstellingen, die dit jaar van kracht werd (zie <http://bknl.nl/nieuws/introductie-gezamenlijke-honorariumrichtlijn-beeldende-kunst>). De richtlijn is bedoeld om de onderhandelingen tussen kunstenaar en instelling te professionaliseren en deze bevat minimumbedragen en het principe van 'pas toe of leg uit'. Kunstenaars, presentatie-instellingen en ruim tien musea onderschrijven de richtlijn. Nog niet alle musea doen mee, onder meer omdat ze vrezen dat het met de richtlijn moeilijker zou worden zelf afspraken te maken.

Instellingen die de richtlijn toepassen kunnen tijdelijk een gedeeltelijke vergoeding aanvragen bij het Mondriaan Fonds. De minister van OCW heeft hiervoor eenmalig 600.000 euro beschikbaar gesteld, die naar verwachting binnen dit jaar op is. Op 21 februari wordt de richtlijn officieel bekrachtigd door partijen in het veld, in aanwezigheid van de voorzitter van de SER en van de Raad voor Cultuur. De minister van OCW zal de eerste twee toekenningen van vergoedingen officieel aanbieden aan een erfgoedinstelling en een presentatie-instelling voor beeldende kunst.

Omdat nog niet duidelijk is hoe de richtlijn precies gaat uitpakken, welke bedoelde en onbedoelde gevolgen deze zal hebben, wordt dit jaar een onderzoek hiernaar uitgevoerd. Op basis daarvan zal de richtlijn eventueel worden aangepast.

Ook wordt voor zover mogelijk bekeken wat er gebeurt als er straks geen vergoeding meer is voor instellingen die de honorariumrichtlijn toepassen.

Ook de musea die nu niet meedoen met de richtlijn worden bij het onderzoek betrokken.

De richtlijn kan als voorbeeld dienen voor andere sectoren. Uit andere kunst disciplines en uit het buitenland is al belangstelling getoond voor de richtlijn .

Specifiek voor fondsen

Fondsen kunnen erop toezien dat bij de aanvragen die ze honoreren sprake is van een reëel honorarium. Voor het Mondriaan Fonds geldt dat waar van toepassing de honorariumrichtlijn moet zijn toegepast, dus bijvoorbeeld bij bijdragen aan opdrachten en aan exposities met levende kunstenaars. Als aan deze voorwaarde niet wordt voldaan wordt de aanvraag niet in behandeling genomen. Ook aanvragen waarbij sprake is van een betaling van de kunstenaar aan de instelling (komt voor) worden door het fonds niet in behandeling genomen.

Daarnaast faciliteert het fonds de bijeenkomsten van Beeldende Kunst Nederland (BKNL) waar de totstandkoming van de richtlijn plaatshad. Hetzelfde geldt voor het onderzoek naar de richtlijn, dat wordt ook door het fonds gefaciliteerd.

Wet- en regelgeving

In opdracht van het overlegplatform Beeldende Kunst Nederland (BKNL) is vorig jaar geïnventariseerd welke financieringsregelingen de overheid aanbiedt voor ondernemers en onder welke voorwaarden deze regelingen geschikt zijn voor beeldend kunstenaars. Centrale vraag: zijn de bestaande regelingen en faciliteiten voor ondernemers toegankelijk voor de kunstenaar als ondernemer? En wat kan de overheid doen wil het ondernemerschap in de kunst en cultuur versterken?

De inventarisatie bestaat uit twee delen: (1) een [handreiking aan kunstenaars](#), op basis waarvan men zelf kan overwegen wat het beste aansluit op de persoonlijke situatie en (2) een [knelpuntenanalyse](#) gericht op beleidsmakers en politici. (<http://bkn.nl/nieuws/onderzoek-naar-de-toegankelijkheid-van-financieringsmogelijkheden-voor-ondernemers-door-beeldend-kunstenaars/>).

Daaruit blijkt dat veel van de stimuleringsmaatregelen voor zelfstandig ondernemers niet van toepassing zijn voor kunstenaars. Op de cultuurfondsen na blijkt vooralsnog het merendeel van de financieringsregelingen van de overheid niet (voldoende) ingericht op deelname van kunstenaars. Daarbij ontbreekt het aan kennis bij zowel de culturele sector als de uitvoeringsinstanties van de overheid. Om de aansluiting van genoemde regelingen en programma's op de behoeften en de praktijk van de creatieve zzp-ers te vergroten, zou een specifieke 'tool' of een adviesloket kunnen worden ingericht. Deze inventarisatie biedt hiertoe een opmaat.

Het onderzoek stelt:

Vooralsnog blijkt dat veel regelingen die open zouden moeten staan voor ondernemers uit uiteenlopende sectoren, moeilijk of niet toepasbaar zijn voor de culturele sector in het algemeen en voor de kunstenaarspraktijk in het bijzonder. Beeldend kunstenaars opereren voornamelijk als zzp'er en niet alle regelingen zijn hierop ingericht. Vaak zijn deze meer geschikt voor (middel)grote ondernemingen met een andere rechtsvorm dan het zelfstandig ondernemerschap. Een ander aandachtspunt zijn de eisen met betrekking tot het winstperspectief. Kunstenaars zijn ondernemers en moeten natuurlijk ook winst maken, maar in de praktijk blijkt het erg moeilijk om financieel succesvol te worden en te blijven. Ten slotte zijn de meeste regelingen gericht op technische innovatie, op duurzaamheid of op de (creatieve) industrie. Voor een kunstenaar betekent dit dat hij een connectie moet maken met zijn productieproces en dat dit proces vernieuwend moet zijn op gebied van technologie, duurzaamheid en/of milieu.

Om de toepasbaarheid van de regelgeving voor kunstenaars te verbeteren zou om te beginnen overleg moeten plaatshebben tussen de ministeries van Sociale Zaken, Financiën en OCW.

Enige opmerkingen ten behoeve van de consultatie arbeidsmarkt culturele sector

Tijdens de consultatie komen onder andere de volgende vragen aan de orde:

- 1) *Hoe kan de inkomenspositie / sociale zekerheid / duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd? Hoe kan de sociale dialoog worden versterkt?*
- 2) *Wat is daarvoor nodig? Wat zijn belemmeringen in praktijk, beleid, wet- en regelgeving?*
- 3) *Wie is aan zet? Wat kan de sector zelf doen? Waar ligt een rol voor de overheid?*

Bijdrage van I.P. Asscher-Vonk, voorzitter Museumvereniging

Ter inleiding: De hierboven geciteerde vragen gebruiken de term “werkenden”. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen (zzp-ers), en ook niet tussen werknemers en werkgevers. Dat laat zich verdedigen door de constatering die (ook) de minister maakt in de brief van mei 2016 in reactie op het advies van de Raad voor Cultuur (de brief) dat de belangen van werknemers, zzp-ers en werkgevers in de cultuursector sterk overeen komen. Daar kunnen nog de belangen van vrijwilligers aan worden toegevoegd die in ieder geval sommige belangen met andere werkenden gemeen hebben, bijvoorbeeld het belang arbeid te verrichten, het belang daarbij beschermd te zijn tegen gevaren, het belang fatsoenlijk behandeld te worden. Als dit laatste gemeenschappelijk kenmerk zou ik willen noemen de passie, de intrinsieke motivatie voor het werk. Al hebben zij veel gemeen, net als in andere arbeidsverhoudingen zijn, belangenverschillen en ook belangentegenstellingen aan te wijzen.

Het probleem dat de eerste vraag aansnijdt heeft meerdere oorzaken, die ook in het Advies¹ en de Brief worden gememoreerd. Eén van die oorzaken is de onduidelijkheid hoe culturele instellingen omgaan met goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, die de Raad voor Cultuur constateert. Ik meen dat het niet zozeer er om gaat die onduidelijkheid weg te nemen, maar de kwaliteit van werkgever- resp. werknemerschap te verbeteren. Hiertoe is training en scholing, van werkgevers, opdrachtgevers en werkenden de aangewezen weg. Training en scholing moet uitdrukkelijk ook open staan voor zzp-ers en vrijwilligers, met name op het gebied van rechtspositie. Een en ander kan in samenwerking tussen culturele instellingen worden georganiseerd, maar beter nog in samenwerking tussen culturele instellingen en andere (MKB) bedrijven. Door de scholing in een, over de sector reikend, samenwerkingsverband te organiseren wordt bedrijfsblindheid voorkomen en worden lessen van elkaar, over en weer, geleerd. Niet alleen zullen werkenden in de culturele sector leren van wat er in andere sectoren gebeurt, ook (andere) (MKB) bedrijven zullen veel kunnen opsteken van de deskundigheid en competenties waarover in de culturele wereld wordt beschikt. Bovendien zal het wederzijds contact bijdragen tot wederzijdse waardering en vergroting van het maatschappelijk draagvlak voor de cultuur. Financiering van scholing en training zou voor de werkenden in de cao c.q. via de brancheverenigingen geregeld moeten worden.

Een tweede probleem betreft met name de zzp-ers. Namelijk dat zij (verplichte) verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en ook pensioenvoorzieningen ontberen. Dat betekent dat hun inkomen een hoge mate van onzekerheid bevat. Het betekent ook dat hun tarieven hierdoor (en door bepaalde fiscale regelingen) lager kunnen zijn dan de loonkosten voor een werknemer, en dat daardoor verdringing plaats kan vinden. Juist ter waarborging van de inkomenszekerheid van zzp-ers is een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor deze groep noodzakelijk. Afspraken daarvoor kunnen door opdrachtgevers, al dan niet in cao verband, gemaakt worden, bijvoorbeeld dat een opdrachtgever alleen gebruik zal maken van zzp-ers die verzekerd zijn tegen inkomensverlies wegens arbeidsongeschiktheid. Een andere mogelijkheid is dat opdrachtgevers voor zzp-ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten. De kosten van de verzekering zullen bovendien voor een gelijker speelveld op de markt voor arbeid zorgen.

Een derde probleem voor in de culturele sector vindt zijn oorzaak in de noodzaak een balans te creëren tussen flexibiliteit die de onderneming in vele gevallen nodig heeft in verband met het vaak projectmatige karakter van de werkzaamheden, en inkomen en zekerheid voor werknemers en zzp-ers. In de brief van de minister wordt er terecht op gewezen dat de wetgeving de mogelijkheid kent van uitzondering. Kennis van de mogelijkheden en de beperkingen van arbeidsmarkt wet- en regelgeving, en van haar verplichtingen, is van het hoogste belang. Ook hiervoor is instelling-, discipline- en sectoroverstijgende samenwerking op het gebied van onderwijs en training aangewezen.

¹ Raad voor Cultuur en Sociaal-economische Raad, Verkenning arbeidsmarkt culturele sector (2016)

De werkonzekerheid die het gevolg is van de flexibiliteit, kan deels gecompenseerd worden door als sector een arbeidspool te creëren ten behoeve van de instellingen in de branche.

Slot

Deze bijdrage concentreert zich op wat de sector zelf kan doen. Wat de overheid kan doen ligt voor de hand. Waar vele problemen voortvloeien uit bezuinigingen is terugdraaien daarvan een eerste vereiste. Zo zal de benodigde scholing die hier wordt voorgesteld niet nog eens ten laste van de reeds door bezuinigingen beperkte ruimte mogen komen. Voorts blijkt dat fiscale maatregelen (zelfstandigenaftrek / var) een belangrijke stimulans voor zelfstandige arbeid zijn, aan de andere kant kan men twijfelen of daardoor verdringing op de arbeidsmarkt wordt gecreëerd.

Amsterdam, 30 januari 2017

Position paper Nederlandse Galerie Associatie

Geachte heer, mevrouw,

Ter beschikking van de consultatie van de SER en de Raad voor Cultuur over de arbeidsmarkt in de cultuursector op dinsdag 7 februari, stuur ik u hierbij de positie van de Nederlandse Galerie Associatie:

Galeriehouders zijn eenmanszaken, creatieve ondernemers die vaak geen personeel hebben, waardoor deze vraagstukken weinig urgent zijn onder onze leden. Helaas heeft de Nederlandse Galerie Associatie daardoor niet de capaciteit om zich hier intensief mee bezig te houden. Omdat we echter het belang van deze vraagstukken inzien voor de gehele sector, sluit de NGA zich aan bij de positie en de initiatieven van de Federatie Cultuur.

Hopende u hier voldoende geïnformeerd te hebben, en met vriendelijke groet,

Samantha Hoekema





VAKBOND VOOR MUSICI EN ACTEURS

- 1) Hoe kan de inkomenspositie / sociale zekerheid / duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd? Hoe kan de sociale dialoog worden versterkt?
- 2) Wat is daarvoor nodig? Wat zijn belemmeringen in praktijk, beleid, wet- en regelgeving?
- 3) Wie is aan zet? Wat kan de sector zelf doen? Waar ligt een rol voor de overheid?

Beantwoording Ntb en VCTN namens haar leden, werkzaam als uitvoerend of scheppend kunstenaar en/of docerend in de podiumkunsten.

1.

a. Belangrijkste probleem, zoals in diverse onderzoeken ook wordt bevestigd, is dat de onderhandelingspositie van (uitvoerend) kunstenaars (waaronder ook componisten en tekstdichters) in algemene zin zwak is, met name in het geval van zelfstandigen in en buiten de cao sectoren. Het versterken van deze onderhandelingspositie, met name door collectieve onderhandeling voor zelfstandigen in de cultuursector mogelijk te maken (en in redelijkheid afdwingbaar te maken) kan hierin verandering gebracht worden.

b. Hoewel uit het arrest van het HvJ-EU terzake (nogmaals) gebleken is dat (in bepaalde gevallen) bij cao reeds nu afspraken gemaakt mogen worden over zzp-tarieven (een overeenkomst van opdracht regelen in cao kan ook reeds wegens artikel 1 Wet cao), zijn werkgevers tot op heden, sinds het ingrijpen van de Nma in de toenmalige remplacanten-cao, niet bereid hierover met de bonden te onderhandelen, mede omdat zij (zeggen te) vrezen voor de mogelijke stappen van de mededingingsautoriteit, danwel niet-algemeen verbindend verklaring van de cao. Mede hierdoor neemt het probleem van schijnzelfstandigheid in de cao sectoren steeds verder toe. Een probleem overigens waar de overheid ook anderszins nadrukkelijker in zou kunnen optreden richting werkgevers/opdrachtgevers.

c. In met name de popmuziek blijkt (volgens onder meer de twee onderzoeken Pop wat levert het op?) juist op gesubsidieerde podia vaak zeer lage gages uitbetaald te worden; waar de overheid professionele kunstbeoefening subsidieert zou toezicht moeten bestaan op het ook daadwerkelijk uitbetalen van een professionele gages. Ditzelfde geldt bij producties van/voor publieke omroepen, waar bijvoorbeeld makers van opdrachtmuziek ook na invoering van het nieuwe auteurscontractenrecht, die volgens de memorie van toelichting onder meer aan deze praktijk een einde wilde maken, gedwongen worden onredelijke contractvoorwaarden in de zin van die wet te tekenen. Ook in andere muziek/podiumscoren blijkt dat de theaters, concertzalen en poppodia een steeds groter deel van hun exploitatiekosten doorberekenen aan de uitvoerende kunstenaars die er

optreden. Deze wijze van afrekenen, mede gestimuleerd door bezuinigingen op de programmeringsgelden, hebben een sterke daling van de daadwerkelijke gages van uitvoerende kunstenaars veroorzaakt.

d. Online verdienen makers in negatieve zin onevenredig mee met de steeds dominantere on demand exploitatievormen (bij muziek streamingdiensten als Spotify –zoals voor journalisten overigens Blendl) – wij verwijzen terzake o.m. naar het opiniestuk van onze secretaris/directeur terzake, van enkele jaren geleden: <http://computerworld.nl/e-commerce/78568-spotify-is-niet-heilig>

2.

Teneinde verbetering te brengen in bovenstaande problemen:

a. Zouden collectieve onderhandelingen voor zelfstandigen in de cultuursector moeten worden toegestaan en bereidheid bij opdrachtgevers moeten bestaan hierover daadwerkelijk in onderhandeling te treden; iets wat de overheid als subsidiegever als subsidievoorwaarde zou kunnen stellen aan opdrachtgevers, waaronder de publieke omroep. Wij begrepen van de ministeries onlangs dat een uitzondering voor de cultuursector in beginsel wettelijk mogelijk is.

b. Betreffende de mogelijkheid van afspraken in de cao sectoren is door ons aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gevraagd of het mogelijk is om een handreiking coa te verstrekken ('wat kan er wel'). In deze handreiking zou kunnen worden opgenomen wat het toetsingskader is wat Sociale Zaken gebruikt. Dit toetsingskader is van belang om een cao algemeen verbindend verklaard te krijgen.

c. Wij pleiten (mede) om de onder 1c genoemde redenen voor geoormerkte programmering-budgetten bij de fondsen en een minimum gagenorm die als subsidie criterium wordt gehanteerd door alle overheidsfondsen voor (uitvoerende) kunstenaars in de podiumkunsten. Inmiddels hanteren de zgn. SoCu fondsen (fondsen tbv sociaal culturele besteding vanuit rechtengelden) van de rechtenorganisaties Sena, NORMA en BUMA al een dergelijke minimum gagenorm (van in beginsel 250 euro per muzikant per optreden, met mogelijkheid van afwijken bij zeer grote bezettingen). Op eenzelfde wijze zou de overheid als subsidiegever van de publieke omroep en van producties mede gefinancierd door het Filmfonds als ontbindende subsidievoorwaarde kunnen stellen dat de gesubsidieerde instellingen zich aantoonbaar aan redelijke contractvoorwaarden conformeren en bereid zijn daarover, waar wettelijk mogelijk, in onderhandeling te treden. Beperking in de werking van het huidige auteurscontractenrecht is dat het van een maker vereist dat hij zijn recht gaat halen: niet elke rechthebbende voelt zich in de positie om dat ook te doen.

d. De auteurs- en nabuurrechtelijke wetgeving dient ook bij "nieuwe" exploitaties een eerlijk deel voor auteurs en artiesten mogelijk te maken; de meest geeigende weg daarvoor zijn systemen van verplicht collectief beheer (zie het artikel "Spotify is niet Heilig"). De huidige Europese wetgeving geeft de Nederlandse wetgever slechts beperkt ruimte op dit gebied, die echter ruimer door de Nederlandse wetgever benut kan worden, bijvoorbeeld door de systematiek van het nieuw ingevoerde artikel 45d lid 2 Aw (een aanvullende collectief te incasseren proportionele billijke vergoeding voor exploitatie van audiovisuele werken) uit te breiden naar andere rechthebbenden dan alleen de hoofdmakers, uit te breiden naar bioscoopexploitatie en VOD en – naar Spaans

voorbeeld – hetzelfde systeem voor streaming en on demand exploitatie van audiowerken in te voeren. Daarnaast kan Nederland in Europa daadwerkelijke modernisering van het online auteursrecht bepleiten.

Tot slot bepleiten wij, teneinde uitvoerende en scheppende kunstenaars de tijd te geven een succesvolle beroepspraktijk op te bouwen, herinvoering van een inkomensregeling zoals de Wwik. Uit het evaluatierapport van de Wwik in 2010 blijkt dat 94% van de kunstenaars die uitstromen, niet meer terugvalt op een bijstandsuitkering. In de sociale zekerheid is er geen enkele regeling te vinden die zó succesvol is geweest op het gebied van structurele uitstroom. Liefst 83% van de kunstenaars die de Wwik beëindigden kan leven van een eigen beroepspraktijk. Voldoende reden om te onderzoeken of een dergelijke regeling, in een verbeterde versie, kan worden ingevoerd. Wellicht in de vorm van een basisinkomen.

3.

Zie onder 1 en 2.

position paper Platform BK

Inkomenspositie beeldend kunstenaars

De inkomenspositie van veel beeldend kunstenaars is ongezond en niet-duurzaam. 64% kan niet leven van zijn kunstenaarschap, ondanks dat deze kunstenaars artistiek succesvol kunnen zijn en internationale erkenning genieten. De meeste kunstenaars financieren hun beroepspraktijk zelf en zijn hiermee de belangrijkste subsidiënt van kunst geworden. Daarnaast zijn kunstenaars in het afgelopen decennium meer buiten hun eigen praktijk en ook buiten de kunst gaan werken. Van de beeldend kunstenaars werkte 70% in 2005 alleen in het eigen vak tegenover 43% in 2014. Zo'n 80% van de beeldend kunstenaars verdient tot €20.000 bruto per jaar, waarvan de meeste tussen de €10.000 en €20.000 per jaar. Bij werkenden in andere kunstberoepen zit niet 80% maar 40% onder de €20.000 per jaar.¹ De ongezonde inkomenspositie lijkt tot een gestage afname van het aantal beeldend kunstenaars tot gevolg te hebben in Nederland, van 19.000 in 2012 naar 15.000 in 2015. Om de inkomenspositie van beeldend kunstenaars te verbeteren is het belangrijk om de vele economische, sociale en artistieke verwachtingen die aan kunstenaars door de maatschappij worden gesteld mogelijk te maken en waar nodig te ondersteunen.

Honoraria beeldend kunstenaars

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat honoraria voor kunstenaars vaak sluitpost zijn op de begroting van culturele instellingen. In tweederde van de gevallen is er geen sprake van honoraria bij tentoonstellingen zonder verkoopdoel. Beeldend kunstenaars zijn zelfstandig ondernemers die in veel gevallen niet of onvoldoende worden betaald voor de diensten die ze leveren. De richtlijn voor kunstenaarshonoraria, geïntroduceerd door het veld, en de daarmee samenhangende experimenteerregeling, die per 1 januari 2017 actief is, kan de praktijk dat kunstenaars geen loon naar werken binnen de publieke kunstinstituten krijgen doorbreken. Hopelijk komt er ook een duurzame oplossing door opvolging van de tijdelijke experimenteerregeling, zodat de presentatie-instellingen en musea goed opdrachtgeverschap kunnen verduurzamen.

Atelierbeleid

De onbedoelde gevolgen door de woningwet 2015 voor het atelierbeleid zijn nog niet helemaal te overzien omdat het beleid nog tot uitvoer moet worden gebracht. De eerste signalen voor de vestigingsvoorwaarden van kunstenaars zijn echter verontrustend, omdat het zeer waarschijnlijk is dat veel ateliers en ateliercomplexen die nu door woningcorporaties worden verhuurd, vanaf mid-2017 als niet-DAEB / commercieel vastgoed zullen worden gemerkt. Deze bedrijfsmatige bestemming van atelier/complexen zal op langere termijn een huurverhoging gaan inhouden die voor veel kunstenaars niet betaalbaar, m.a.w. niet duurzaam, zal zijn. In het geval van de stad Amsterdam bijvoorbeeld gaat het om minimaal 1000 ateliers die woningcorporaties onder commercieel vastgoed zullen brengen en ook zouden kunnen gaan afstoten.

¹ Bron: Vinken 2016

Financieringsregelingen

Uit inventarisatie van FNV Kiem, BBK en het Mondriaan Fonds blijkt dat veel regelingen, die open zouden moeten staan voor ondernemers uit uiteenlopende sectoren, voor de culturele sector in het algemeen en voor de kunstenaarspraktijk specifiek moeilijk toepasbaar zijn, zo erkennen ook medewerkers van de uitvoerende organisaties zoals de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland en vertegenwoordigers van subsidieadviesbureaus Grant Thornton en Subsidiebureau Nederland. Hierbij gaat het onder meer om zaken als vereiste rechtsvorm, omzet-, winst- en kapitaaleisen, maar vooral ook om de focus op technische innovatie, die bij de beeldende kunstpraktijk niet altijd evident aanwezig is. Om de aansluiting van genoemde regelingen en programma's op de behoeften en de praktijk van creatieve zzp'ers te vergroten, zou een specifiek instrument, een 'tool' of een adviesloket moeten worden ingericht.

Fair Practice

De precare werksituatie van beeldend kunstenaars is duidelijk zichtbaar in het kunstenlandschap. Een open, sociale dialoog over wat eerlijke arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid, publieke verantwoordelijkheid, en rechtvaardige financiële en technische ondersteuning voor kunstenaars is . Meer transparantie, niet als pressiemiddel, maar als een stimulans om een meer rechtvaardige arbeidsverhouding te krijgen tussen makers en opdrachtgevers.



Position paper Platform Makers

Platform Makers verenigt de navolgende ledenorganisaties (vakbonden en beroepsorganisaties) en spreekt namens ruim 30.000 bij en door deze organisaties georganiseerde Nederlandse makers:

ACT (acteurs)
Auteursbond (schrijvers en vertalers)
BCMM (componisten multimedia)
Belangenorganisatie van en voor Nederlandse DJ's/producers - Dutch DJ Foundation (DJ's/producers)
Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers - BNO (ontwerpers en illustratoren)
Beroepsvereniging Auteur-Muzikanten (BAM!) (muziekauteurs)
Beroepsorganisatie Nederlandse Stripmakers - BNS (stripmakers, waaronder striptekenaars en -schrijvers)
Dupho (fotografen)
Dutch Directors Guild - DDG (film- en televisieregisseurs)
Netwerk Scenarioschrijvers (scenarioschrijvers)
FNV Kunstenbond (musici, componisten en muziektekstschrijvers, dansers, acteurs, beeldend kunstenaars)
Nederlandse Vereniging van Journalisten - NVJ ((foto)journalisten, programmamakers)
Ntb (musici, dansers, acteurs, componisten en muziektekstschrijvers)
Popauteurs.nl (componisten en muziektekstschrijvers)
Samen1stem (freelancers werkzaam in nasynchronisatie of andere vormen van stemwerk)
Tekstnet (tekstschrijvers)
VCTN (componisten en tekstdichters)
De Unie van Componisten (componisten en improviserende musici)

Collectief onderhandelen

Belangrijkste probleem voor de inkomenspositie van (uitvoerend) kunstenaars en overige werknemers en zelfstandigen in de cultuur- en creatieve sector, is dat de onderhandelingspositie in algemene zin zwak is, met name in het geval van zelfstandigen in en buiten de cao sectoren. Het versterken van deze onderhandelingspositie, met name door collectieve onderhandeling voor zelfstandigen in de creatieve sector mogelijk te maken (en in redelijkheid afdwingbaar te maken), kan hierin verandering brengen.

Voorbeelden sociale dialoog

Platform Makers hoopt dat SER -met kennis van de inrichting van de sociale dialoog in andere sectoren- bijv. in kaders ten opzichte van de sociale dialoog in de creatieve sector wat doorkijkjes kan geven naar de wijze waarop andere sectoren een en ander hebben georganiseerd. Dit met name betreffende de financiering van een structurele sociale dialoog, die nu veelal ontbreekt.

Mededingingsrecht

Noodzakelijk is nadrukkelijk een wetswijziging waarin een uitzondering op mededingingsregels voor de creatieve sector of delen daarvan gecreëerd wordt.

Een uitzondering alleen zal echter niet voldoende zijn. De contractspartijen van makers/werkenden moeten ook tot overleg worden aangezet: er moet een prikkel zijn voor de sterkere marktpartij om met de vertegenwoordigers van de zwakkere marktpartijen in onderhandeling te treden.

Deze noodzaak blijkt ook uit de beperkte uitzondering op het mededingingsrecht die vorig jaar in het Auteurscontractenrecht opgenomen werd. Slechts in enkele sectoren blijkt bereidheid aan opdrachtgeverszijde te bestaan om op basis van de nieuwe wet gesprek te voeren. Grote, ook gesubsidieerde marktpartijen, zoals de Publieke Omroep, hanteren nog steeds contracten en contractsvoorwaarden, die de wetgever expliciet heeft willen tegengaan. Zeker in gevallen waar overheidssubsidie het functioneren van een instelling mogelijk maakt, zou dit niet mogelijk moeten zijn.

Subsidieverstreking

Subsidieverstreking zou alleen mogelijk moeten zijn bij aanwijsbare honorering van makers en andere werkenden conform redelijke voorwaarden. Bij voorkeur conform voordien met verenigingen van makers overeengekomen tarieven en redelijke contractsvoorwaarden.

Het onderschrijven van een overeengekomen standaardovereenkomst, het voldoen aan expliciet wettelijke normen, alsmede de bereidheid waar wettelijk mogelijk in onderhandeling te treden met verenigingen van makers zou een voorwaarde moeten zijn voor toewijzen van enige fonds- of overheidssubsidie.

Auteursrecht Handhaving

De stichting BREIN is op dit moment de enige handhaver als het om auteursrecht gaat. BREIN wordt door de sector (uit inkomsten die bedoeld zijn voor rechthebbenden) betaald.

Hierin zou een actievere rol van de overheid (of tenminste co-financiering) logisch zijn.

Auteurs- en naburig recht: Eerlijke vergoedingen

De auteurs- en naburrechtelijke wetgeving dient ook bij “nieuwe” exploitaties een eerlijk deel voor auteurs en artiesten mogelijk te maken; de meest geëigende weg daarvoor zijn systemen van verplicht collectief beheer. De huidige Europese wetgeving geeft de Nederlandse wetgever slechts beperkt ruimte op dit gebied, die echter ruimer door de Nederlandse wetgever benut kan worden, bijvoorbeeld door de systematiek van het nieuw ingevoerde artikel 45d lid 2 Aw (een aanvullende collectief te incasseren proportionele billijke vergoeding voor exploitatie van audiovisuele werken) uit te breiden naar andere rechthebbenden dan alleen de huidig benoemde hoofdmakers, uit te breiden naar bioscoopexploitatie en VOD en – naar Spaans voorbeeld – hetzelfde systeem voor streaming en on demand exploitatie van audiowerken in te voeren. Ipso facto zou dit ook moeten gelden voor boeken of andere auteursrechtelijke beschermde werken die via vergelijkbare kanalen worden aangeboden.

Daarnaast kan Nederland in Europa daadwerkelijke modernisering van het online auteursrecht bepleiten.

De Nederlandse overheid moet zich ervoor inzetten dat binnen de huidige mogelijkheden makers/uitvoerend kunstenaars op maximale wijze meeprofitieren van de exploitatie van hun werk.

Art. 45a-g Aw kent verder op verschillende punten de regel dat geen afstand kan worden gedaan van het recht op een vergoeding. Een verdere uitbreiding van dit verbod kan voorkomen dat een maker/uitvoerend kunstenaar vanwege een zwakkere onderhandelingspositie rechten of vergoedingen daarop in een niet onderhandelbare eenzijdige overeenkomst moet afstaan.

(Nieuwe) vergoedingen/business-modellen

Kunstenaars worden vaak uitgedaagd om nieuwe vormen van marktinkomsten te verzinnen (businessmodellen) om de teruglopende inkomsten van subsidiërende overheden aan te vullen. Elk van die mogelijk trajecten gaan gepaard met een lang en moeizaam traject. In alle gevallen waarin de (centrale of decentrale) overheid in een andere hoedanigheid dan als subsidiegever aangesproken kan worden zou de overheid zich ruimhartig en meewerkend moeten opstellen en bijdragen aan een klimaat en een breed gedragen regeling om dergelijke nieuwe inkomstenbronnen ingevoerd te krijgen. Als voorbeelden noemen wij (uitbreiding van) het volgrecht, of een regeling voor vergoedingen voor in openbare gelegenheden hangende kunstwerken, alsmede de in de voorgaande alinea's bepleitte aanpassingen van het recht.

Basis Inkomensvoorziening Kunstenaars

Platform Makers bepleit een (her)invoering van een basis inkomensvoorziening voor (startende) kunstenaars en artiesten, naar model van bijvoorbeeld

- De voormalige WWIK
- Het Kunstenaarsstatuut België
- Stipendia (topsport NOC-NSF: 430 stipendia)

Fiscale oplossingen

Daarbij zijn ook fiscale oplossingen van belang. Te denken valt aan: aftrekposten werkruimte/atelier thuis, de ondernemersaftrek et cetera.

Bijdragen uit Fondsen

Bijdragen uit Fondsen zijn voor verschillende makers een belangrijke versterking van hun positie, omdat zij met een deelbudget voor het te financieren project een sterkere onderhandelingspositie hebben dan zonder.

In veel gevallen is het echter de contractant van de maker die de subsidie ontvangt. Gekeken moet worden hoe hierin bepaalde vormen van subsidie of delen van bestaande subsidies 'verlegd' kunnen worden naar makers. Bijvoorbeeld door het vastleggen van een minimumgagenorm voor pop- en jazzmuziek (naar voorbeeld van de Sociaal Culturele fondsen van Sena, NORMA en Buma Cultuur).

Daarnaast kan de overheid als gezegd ook als subsidiegever van de publieke omroep en van producties mede gefinancierd door het Filmfonds als ontbindende subsidievoorwaarde stellen dat de gesubsidieerde instellingen zich aantoonbaar aan redelijke contractvoorwaarden conformeren en bereid zijn daarover, waar wettelijk mogelijk, in onderhandeling te treden. Ook zou de overheid zelf goed opdrachtgeverschap uit moeten dragen, te beginnen bij het hanteren van meer evenwichtige inkoopvoorwaarden (ARVODI) die nu zeer nadelig zijn voor opdrachtnemers.

Position paper Stichting Omscholingsregeling Dansers

Geachte heer, mevrouw,

Naar aanleiding van de uitnodiging van Arjen Gerretsen om een aantal gedachten te formuleren over de knelpunten die de SER en de Raad voor Cultuur hebben gesignaleerd in de 'Verkenning arbeidsmarkt culturele sector' (2016) stuur ik u die hierbij toe. Het spreekt voor zich dat ik die vanuit het perspectief en ervaring van de Omscholingsregeling heb geschreven.

De Omscholingsregeling Dansers (ODN) is al meer dan dertig jaar een goed voorbeeld van een goed werkende maatregel voor duurzame inzetbaarheid van werkenden in de culturele sector. Dat is voor een specifieke doelgroep, dansers, waarvan vaststaat dat hun carrière eindig is, maar ook in de andere podiumkunsten komt het begrip duurzame inzetbaarheid meer in zwang. Dat heeft echter een andere achtergrond. De korte loopbaan van een danser moet niet worden verward met het fenomeen dat ook in de podiumkunsten de arbeidsmarkt beweeglijker is geworden en minder mensen een vaste baan hebben. Een danscarrière is per definitie van korte duur en dat heeft niets te maken met veranderende ambities, slechte arbeidsmarktvooruitzichten, de noodzaak om employable te blijven of een flexibelere arbeidsmarkt.

Hoewel ODN al meer dan dertig jaar bestaat, is de financiering van de regeling vanaf het begin een uitdaging geweest. Daaraan is in de Verkenning van de arbeidsmarkt van de culturele sector 2016 van de SER al aandacht besteed.

De achtergrond van de uitdagingen waarvoor de Omscholingsregeling zich gesteld heeft gezien hadden doorgaans te maken met regelgeving, die het lastig maakt om de regeling effectief in praktijk te brengen. Zo moest bij de start van de regeling voor iedere individuele danser toestemming worden verkregen van, toen nog GAK, om te kunnen studeren met behoud van een werkloosheidsuitkering. Dat was tijdrovend en onzeker. Inmiddels zijn er door de Omscholingsregeling goede afspraken met het UWV gemaakt, maar het heeft lang geduurd voordat deze tot stand zijn gekomen.

Begin van deze eeuw dreigde Omscholingsregeling in gevaar te komen als gevolg van het besluit van de minister van Sociale Zaken om de duur van de werkloosheidsuitkering in te korten. Dat is destijds opgelost door een verhoging van de subsidie aan de Omscholingsregeling door OCW.

Later (2008) kwam die subsidie echter in gevaar doordat het ministerie van Cultuur niet wordt geacht arbeidsvoorwaarden te subsidiëren en de omscholingsregeling wel als zodanig wordt gezien. Zie de SER – Verkenning pag. 75.

Betere afstemming tussen verschillende departementen (Financiën, OCW en Sociale Zaken) voorkomt dat maatregelen van het ene ministerie worden belemmerd door een ander. Daarnaast vervult de overheid een belangrijke rol in het borgen van maatregelen/voorzieningen. Om, her en bijscholing bijvoorbeeld worden door de sector belangrijk gevonden, maar staan niet als hoogste op de prioriteitenlijst. In tijden van financiële krapte wordt voorrang gegeven aan produceren en minder aan arbeidsvoorwaarden. De kunstenaars gaan daar, door hun enorme intrinsieke motivatie en hun zwakke arbeidsmarktpositie, vaak in mee. De overheid zou hier een belangrijke rol kunnen vervullen door stimuleringsmaatregelen, die deze onderwerpen voor werkgevers

aantrekkelijker maken, door budgetten daarvoor te oormerken en door concrete maatregelen die goed werkgeverschap bevorderen.

Wat ik een geslaagd voorbeeld van samenwerking van verschillende (overheids)instanties t.b.v. (podium)kunstenaars vind is de Dansalliansen in Zweden. Zie

<http://dansalliansen.se/english/>

Dit is weliswaar specifiek gericht op de freelance danser, maar het is een model dat goed te vertalen is naar de Nederlandse situatie. Het kan de inkomens en sociale zekerheid en de weerbaarheid van de kunstenaar versterken, maar komt uiteindelijk ook de (dans)kunst zelf ten goede.

Met hartelijke groet,

Paul Bronkhorst





Position Paper - Arbeidsmarkt verkenning Cultuursector Hoe het inkomen van werkenden in cultuur te verbeteren (sector boekenvak)

Genodigde : Schrijvers School Samenleving – Anne Zeegers, directeur

Schrijvers School Samenleving (SSS) is de organisatie die bemiddelt en adviseert bij auteurslezingen. Leesbevordering is de missie. Jaarlijks worden er 5000 lezingen geboekt en ruim 400.000 lezers bereikt. Door auteurs hun lezers te laten ontmoeten, wordt bevorderd dat verhalen en literatuur zichtbaar worden op scholen, boekhandels, bibliotheken, festivals en musea. Nagenoeg alle Nederlandse auteurs kunnen via SSS worden geboekt. Nergens anders in de culturele sector wordt op zo'n grote schaal optredens van makers gekoppeld zijn aan een verdienmodel voor makers. SSS ontvangt uit de BIS € 650.000 subsidie die op dusdanige wijze wordt geïnvesteerd dat jaarlijks € 2 miljoen uit de markt wordt gehaald. Geld dat nagenoeg geheel als honoraria wordt uitbetaald aan de auteurs. Auteurs bepalen zelf de hoogte van hun honorarium; SSS hanteert een minimumhonorarium.

Werkenden in de culturele sector zijn te onderscheiden in 2 groepen: auteurs en werknemers bij culturele instellingen. Dit paper richt zich op de makers/auteurs. Niettemin wil ik aanstippen dat de werkenden bij de culturele instellingen, o.a. in het boekenvak, te maken hebben met een hoge werkdruk, weinig ontwikkeling/studiemogelijkheden, relatief lage lonen en doorstromingskansen. Ruimere budgetten om voldoende personeel aan te kunnen nemen (en niet afhankelijk te zijn van stagiaires) zijn essentieel om een uitgebalanceerd personeelsbeleid te kunnen realiseren.

Uit de KVB Boekwerk monitor (KB-data) blijkt dat er in 2015 in het cultureel-literaire segment 3.060 auteurs waren die gezamenlijk 4.000 literair culturele titels publiceerden. In de periode 2012 – 2015 is het aantal auteurs binnen literair cultureel segment iets gestegen, alsmede de productie van de titels. <http://kvbboekwerk.nl/monitor/makers-en-hun-werk/#aantal>.

Het boekenvak wordt gekenmerkt door een stevige publiek-private samenwerking en is goed georganiseerd. Collectieve voorzieningen en hechte samenwerking in de sector hebben een stevig fundament gelegd waar schrijvers van profiteren. Deze verworvenheden, die veelal diep in de vorige eeuw tot stand zijn gekomen, staan onder druk door de crisis, door bezuinigingen bij bibliotheken, bezuinigingen bij het Letterenfonds en SSS sinds 2013 en door digitale ontwikkelingen die handhaving van het auteursrecht en het garanderen van een rechtvaardige verdeling van auteursrechtvergoedingen compliceren. Het is aan de sector om goed samen te blijven werken, te innoveren en oog te houden voor elkaars belangen (incl die van de auteurs). Een overheid kan positief bijdragen door de sector te faciliteren en de verworvenheden te helpen beschermen.

Concrete aandachts- en verbeterpunten zijn:

1. Behoud Wet Vaste Boekenprijs: sinds 2005 is de Vaste Boekenprijs (VBP) in een wet verankerd en zijn er tussentijdse evaluaties om de effectiviteit van de VBP te monitoren. De 'bescherming' die de Wet biedt is dat gedurende een bepaalde periode prijsconcurrentie wordt uitgeschakeld tussen aanbieders van boeken. De VBP zorgt voor rust in de markt en brengt stabiliteit in het inkomen van

auteurs. De overheid speelt een belangrijke rol door het regelmatig onderzoek te financieren. Uit het vorige week gepubliceerde [SEO-rapport](#) over interne kruissubsidiering blijkt dat bij zowel uitgeverijen en boekhandel sprake is van de situatie 'dat een (relatief) klein aantal titels verantwoordelijk is voor een groot deel van de bijdrage aan de winstgevendheid en zijn er sterke aanwijzingen voor het bestaan van kruissubsidiering tussen boektitels' (p.68). In de interviews (Hfd 7) met uitgevers en boekhandels naar verwachte consequenties bij afschaffing van de wet is een van de meest genoemde consequentie de focus op de uitgave van werk van bekende schrijvers en bestsellers; nieuwe auteurs krijgen het moeilijker; uiteindelijk betekent dit minder titels, dus minder auteurs die betaald inkomen hebben uit hun schrijverschap. Deze verwachting van boekenvakkers sluit aan bij de huidige realiteit in de film- en tv-sector. Door de bezuinigingen bij de publieke omroep en het Filmfonds wordt bij nieuwe producties 'op safe' gespeeld: bekende scenaristen en regisseurs krijgen (te) veel werk aangeboden, terwijl de subtop en beginners relatief weinig kansen krijgen.

2. Dankzij een historie van goed en regelmatig overleg tussen verenigingen van uitgevers en auteurs heeft de literaire sector sinds de jaren '70 **Modelcontracten voor schrijvers en vertalers van literair werk met royaltypercentages**. Het verkrijgen van Modelcontracten is een, het in stand houden daarvan is een ander. Voor het verkrijgen voorziet de Auteurswet in de procedure van 25c Aw; een procedure die mogelijk wat te complex is om resultaat te kunnen hebben. Voor uitgevers heeft het modelcontract het voordeel dat zij niet telkens de onderhandeling met een individuele schrijver hoeven aan te gaan, voor auteurs geeft het rust dat met het Modelcontract minimumgaranties worden geborgd. De effectiviteit van het Modelcontract hangt samen met medewerking van belangrijke partners: het Letterenfonds hanteert het modelcontract als *formele voorwaarde* voor toekenning van een werkbeurs (productie van boeken = belang uitgever + auteur). Voor SSS is het een *vereiste* voor opname in het bemiddelingsbestand (promotie auteur = belang uitgever + auteur). De veranderingen in het **leenrecht** (e-books) en de verdeling van leenrechtvergoedingen hebben tot spanningen geleid tussen uitgevers en Lira (CBO auteurs), die andere collectieve afspraken, zoals het modelcontract, onder druk zetten. Een meer actieve rol van de overheid bij het faciliteren van collectieve onderhandelingen door o.a. gespreksleiders ter beschikking te stellen en termijnen af te spreken, zou behulpzaam zijn om het evenwicht te hervinden.

3. Verdere **bezuinigingen bij Bibliotheken** kan de overheid tot een halt roepen: de nieuwe bibliotheekwet heeft als effect dat leesbevordering nog slechts een van de taken is. Veel bibliotheekvestigingen hebben moeten sluiten. SSS ziet sinds enkele jaren een substantiële daling van het aantal aanvragen van schoolgebonden auteursbezoek door bibliotheken in het basis- en voortgezet onderwijs (m.n. vmbo). Dat heeft rechtstreeks invloed op inkomen van auteurs.

4. **Ruimer budget voor Letterenfonds en voor SSS**. Met meer geld voor productie van literair werk en leesbevordering kunnen voor het inkomen belangrijke maatregelen mogelijk worden gemaakt. Geruime tijd droegen de fondsen (o.a. Letterenfonds) bij aan de oudedagsvoorziening van auteurs door een subsidiepercentage te storten in een Pensioenfonds voor kunstenaars, Aena. Vanuit OCW werd daartoe structureel 10% van de loonverwante componenten in werkbeurzen als extra geld beschikbaar gesteld. Ook beschikte het Fonds over een Regeling Eregelden, bedoeld voor schrijvers met een grote staat van dienst maar zonder pensioen. Vanaf 2013 heeft het Fonds alle regelingen met een inkomensvoorzienend karakter moeten afschaffen of daarop moeten bezuinigen (20% op werkbeursregeling). Het Pensioenfonds Aena is daarna opgeheven. Het verdient aanbeveling om wederom mogelijk te maken dat fondsen regelingen met een inkomensvoorzienend karakter hanteren. I.s.m. de Auteursbond is het Fonds zelf al bezig met een programma ter versterking van de inkomenspositie van auteurs (o.a. cultureel ondernemerschap en mecenaat). Er is recent onderzoek gedaan naar auteursinkomens : <http://www.letterenfonds.nl/nl/entry/1350/inkomensonderzoek-schrijvers-en-vertalers>.

Ook SSS is in 2013 gekort (van 800.000 naar 650.000). SSS faciliteert dat jaarlijks zo'n 800 verschillende auteurs inkomen verdienen met lezingen. SSS gaat in een pilot onderzoeken hoe ze

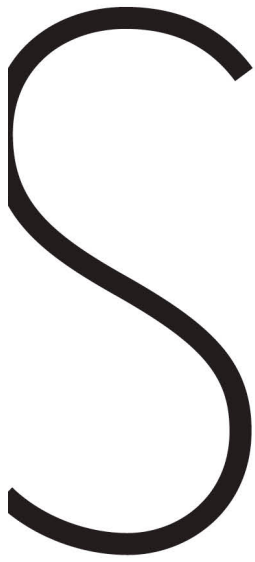
haar bestand open kan stellen voor schrijvers voor andere media (tv, film, internet, radio, spoken word) met behoud van kwaliteit. Om dergelijke bemiddelingen voor deze schrijvers ook daadwerkelijk te kunnen realiseren mist SSS, dat momenteel de stroom aanvragen nauwelijks weet te bolwerken met het huidige personeelsbestand, menskracht en budget.

5. Op de lange termijn is het inkomen van auteurs gebaat bij een blijvende aandacht (ook financieel) voor **leesbevordering**. Alleen met lezers is er vraag naar boeken. Hoe meer lezers hoe meer inkomsten voor het boekenvak/auteurs. Aansluitend en aanvullend op de huidige leesbevorderingsinstrumenten wil de sector verschillende (digitale) lees en opleidingsproducten ontwikkelen (aansluitend op de jonge generatie lezers) met de overheid samen. Ik verwijs in dit verband naar een artikel (Ondernemersenquête KVB Boekwerk) dat is verschenen op basis van een enquête uit 2016 onder diverse groepen binnen de sector, waaronder de schrijvers. De verwachtingen van *schrijvers* op invloedsfactoren waar volgens hen hun omzet van afhankelijk is:

- Bereidheid consumenten om boeken te kopen
- De mate waarin consumenten meer of minder lezen
- Aantrekken of achterblijven van de economie
- Het aantal bestsellers
- Beschikbaarheid van goedkopere alternatieven

6. De overheid kan de criteria op grond waarvan de belastingdienst de **ANBI-status** toekent aan organisaties bijsturen. Momenteel wordt aan culturele instelling die als succesvol ondernemer relatief veel geld uit de markt weten te verkrijgen, om die reden geen ANBI-status toegekend. Dat het geïnde geld door deze organisaties in producties wordt gestopt, of, zoals bij SSS, nagenoeg geheel wordt uitgekeerd aan auteurs weegt de belastingdienst in zijn beoordeling niet mee. Dat zorgt voor het vergroten van de afhankelijkheid van instellingen van subsidie.

7. **Regime Modelovereenkomsten met zzp-ers versimpelen** – geeft veel extra besommingen (bureaucratie) aan zowel auteurs als organisaties. SSS voert al een jaar een intensieve onderhandeling met de belastingdienst over de modelovereenkomsten voor auteurslezingen voor haar 3000 aangesloten auteurs. Inmiddels ligt versie 14 voor – de uitzonderingen voor auteurs zijn groot (auteurs uitgezonderd van BTW, voor lezingen zijn auteurs niet zonder meer vervangbaar etc).



Position paper voor SER | RvC

Arbeidsmarkt culturele sector

Rotterdam, 1 februari 2017

Stimuleringsfonds Creatieve Industrie

Architectuur
Omgeving
-cultuur

Woolthandelsgebouw
Postbus 5.071
Postcode 3013
3013 am rotterdam

P.O. box 29066
- 3001 gb rotterdam

+31(0)10 - 436 16 00
+31(0)10 - 436 06 39
fo@stimuleringsfonds.nl

Telefoon rotterdam: 41133717
Bank: ing 67.13.48.426

“The day is not far off when the economic problem will take the back seat where it belongs, and the arena of the heart and the head will be occupied or reoccupied, by our real problems – the problems of life and of human relations, of creation and behaviour and religion.”

John Maynard Keynes, First Annual Report of the Arts Council (1945-1946)

Drie actiegebieden

Het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie werkt sinds 2013 aan het verbeteren van de ontwerpqualiteit binnen en vooral ook tussen de disciplines architectuur, vormgeving en digitale cultuur. Dit zijn bij uitstek interdisciplinaire sectoren binnen een op cultuur en kennis gedreven creatieve economie. De betekenis en het potentieel van deze sectoren voor de Nederlandse samenleving is groot. Met creatief gedreven interventies worden grote maatschappelijke opgaven zoals klimaatverandering, energietransitie, verstedelijking en zorg bevraagd. Toch kan het veel beter. Het fonds definieert op verzoek van de Raad voor Cultuur en de Sociaal Economische Raad in deze *position paper* drie actiegebieden om de arbeidsmarkt voor de creatieve industrie te versterken:

1. Goed opdrachtgeverschap
2. Samenwerking
3. Impact en de ontwikkeling van de creatieve professionals

1. Goed opdrachtgeverschap

De relatie tussen ontwerpambitie en financiering uit zich grofweg in drie vormen: commercieel ontwerp voor de opdrachtgever, commercieel ontwerp voor de consumentenmarkt, en experimenteel ontwerp en onderzoek. Innovatie (van materiaal tot proces) in de sector komt vaak uit die laatste categorie maar dat leidt nog te weinig tot goed opdrachtgeverschap. Een (ontwerp)project bestaat veelal uit drie fasen: concept, uitwerking en implementatie. Met name in de eerste fase zet de ontwerper zijn creatief kapitaal in. Het borgen van goed opdrachtgeverschap in deze conceptfase is cruciaal. Als ontwerper en opdrachtgever niet tot een contract komen is de creatieve investering economisch gezien voor niets geweest. Competitieve selectieprocessen, zoals *pitches*, *call for proposals* en ontwerpwedstrijden, zijn weliswaar goed voor de kwaliteit maar zetten de arbeidsmarktomstandigheden van vooral startende creatieve ondernemers onder zware druk.

Illustratief is het voorbeeld van de nu succesvolle architect Tom Frantzen uit zijn begintijd: “In 2005 deed ik mee aan een prijsvraag voor een bibliotheek in Stockholm. Daar deden duizend architecten aan mee. Dat betekende dat ik één promille kans had om te winnen. En als je dan hebt gewonnen, is de kans ongeveer vijftig procent dat het ook wordt gebouwd.” Aan arbeidsuren tegen een normaal tarief had Frantzen er dertigduizend euro in gestoken, berekende hij. “Tienduizenden euro’s investeren in een half promille kans om te bouwen is niet verstandig. Ik besloot toen dat ik voortaan zo’n 30.000 euro per jaar ging besteden aan de ontwikkeling van mijn eigen gebouwen.”¹

Actie: Naar het voorbeeld van *Designing Demand*² van UK Design Council wordt een apart stimuleringsprogramma opgezet dat opdrachtgevers leert hoe zij ontwerpdisciplines en digitale cultuur kunnen gebruiken, wat hen dit kan brengen en hoe goed opdrachtgeverschap in deze sector werkt.

2. Betere samenwerking voor hogere toegevoegde waarde binnen de creatieve industrie

De ontwerpsectoren die het Stimuleringsfonds bedient, kenmerken zich door een structuur van kleine studio’s, zzp’ers en start ups naast een klein aantal grotere bedrijven. Ontwerpers en makers uit deze creatieve industrie komen binnen die autonome beroepspraktijk vaak tot verrassende en innovatieve ideeën voor actuele vraagstukken. Onderzoek laat zien dat het weinig gangbaar is dat ontwerpers hun eigen ontwerpen exploiteren door ze in productie te nemen onder een eigen merk of label. Helaas ontbreekt het hun vaak aan inhoudelijke en financiële slagkracht om die ideeën samen met gevestigde bedrijven of organisaties buiten de eigen discipline of beroepspraktijk tot uitwerking en implementatie te brengen. Deze *driver* voor groei van werkgelegenheid, economische groei en verbetering van de kwaliteit van de (gebouwde) omgeving blijft voor een groot deel onderbenut. In de meeste gevallen van implementatie is er sprake van cross-overs en hefboomwerking. Dit betekent dat de meerwaarde van de ontwerpsectoren niet alleen kan worden afgelezen aan cijfers, zoals het aantal banen en de omzet van de eigen sectoren.³

Door een impuls te geven aan voorbeeldstellende samenwerkingen tussen marktpartijen en ontwerpers, gericht op maatschappelijke of economische innovatie, kan de kracht en urgentie van het Nederlandse ontwerp en ontwerpdenken beter zichtbaar worden gemaakt. Het STARTS programma van de Europese Commissie⁴ vertrekt vanuit deze ambitie en die moet nationaal in Nederland worden doorgetrokken. Ook in het *Bruisende Steden manifest*⁵ van VNO NCW worden cultuur en economie aan maatschappelijke opgaven verbonden. Dat is een goed begin, maar vraagt naast een integrale visie ook om een bottom-up benadering.

Actie: Er komt een regeling om samenwerking te stimuleren tussen ontwerpers met een innovatief maatschappelijk idee (conceptfase) en gerenommeerde bedrijven of organisaties. Na het tekenen van een samenwerkingsovereenkomst werken zij gezamenlijk aan uitwerking van het concept en eventueel de implementatie ervan.

3. Impact en de (talent)ontwikkeling van de creatieve professionals

Binnen het publieke debat over cultuur, economie en de rol van de overheid wordt ondersteuning (subsidie) van de overheid nog vaak uitsluitend als een middel gezien om bijzonder (autonoom) werk mogelijk te maken. Het resultaat staat centraal en dat staat tegelijkertijd vaak ter discussie. De creatieve bedrijfstakken in Nederland slagen er te weinig in hun cruciale rol als kwartiermaker voor innovatie en vernieuwing bij het beantwoorden van maatschappelijke vraagstukken te duiden. Dat komt mede omdat de werkelijke impact vaak pas na 10 tot 15 jaar met behulp van een integrale ketenanalyse in cijfers uit te drukken is. Dat maakt structureel onderzoek naar impact des te belangrijker omdat deze cijfers creatieve professionals helpen bij het benoemen van hun positie ten opzichte van de arbeidsmarkt en opdrachtgevers. Tevens onderbouwen eenduidige impactcijfers de positie van de creatieve sector in de gehele economie.

Actie: Er wordt voor de creatieve sector een geaccepteerde standaard ontwikkeld, die de impact van de resultaten van de creatieve bedrijfstakken over een langere periode inzichtelijk maakt.

Ik ben in deze *position paper* bewust niet ingegaan op de remmende factoren binnen het sociale stelsel voor de arbeidsmarkt in de cultuursector maar heb mij gericht op mogelijke positieve interventies voor diezelfde arbeidsmarkt. Ik licht deze drie actiegebieden daarom graag op 7 februari toe in de consultatieronde.

Met vriendelijke groet,

Syb Groeneveld
directeur | bestuurder

1 NRC, 15 mei 2016, Het hoogste houten gebouw van Nederland staat in Amsterdam.

2 Deze evaluatie toont aan dat elke euro publieke investering in het *designing demand* programma een meer dan vijfvoudige bruto toegevoegde waarde heeft opgeleverd. <http://bit.ly/2jiWwq4>

3 Kwink Groep/Panteia/Rebel, Sectorbeschrijving ontwerpsectoren, 15 december 2016, p.11.

4 STARTS encourages synergies between the Arts and innovation for technology and society by promoting the inclusion of artists in Horizon 2020 projects. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/ict-art-starts-platform>

5 Bruisende steden: <http://www.nl-nextlevel.nl/uitdagingen/laat-binnensteden-weer-bruisen/>

Position paper Topteam Creatieve Industrie

Consultatie: Arbeidsmarkt culturele sector

Désirée Majoor, topteam Creatieve Industrie / Vicevoorzitter HKU

A.

Een voorbeeld.

Bart Witte is vandaag mijn rolmodel. Op Linked in beschrijft hij zichzelf als

Active as a freelancer and within Expodium collective. Bart is a dedicated, pro-active, innovative and ambitious creative professional with a proven track record in concept development and production of artistic programs. Ability to combine strong knowledge of industry, with a sharp eye for social construct, the urban realm and changing society. Enjoys collaborating in exploring new possibilities to establish successful innovations.

Bart Witte presenteert zich als Bart Witte Advies, houdt zich bezig met grootstedelijke ontwikkeling en stadsplanning, maakt deel uit van het collectief Expodium, werkt momenteel aan het herhuisvesten van BAK in Utrecht, , wordt ingehuurd door de gemeente om Culturele Zondagen te organiseren, en geeft les bij een masteropleiding. Bart Witte heeft Beeldende Kunst gestudeerd aan HKU. Hij vertelt me ongevraagd dat hij nog steeds zoveel aan zijn opleiding heeft.

B.

Ik spreek vanuit de positie: de arbeidsmarkt voor afgestudeerden uit het kunstonderwijs en creatieve opleidingen. Hoe ziet die arbeidsmarkt er in de praktijk uit? Ik zie dan de hybride beroepspraktijk voor me die de realiteit is voor de meeste van onze afgestudeerden: een mix van activiteiten in de culturele sector en de creatieve industrie, veelal als ZZP-er of kleine ondernemer, in combinatie met kortlopende contracten in een dienstverband. Veel projectmatig werk, een combinatie van werk in opdracht en zelf geïnitieerde projecten bv met een eigen collectief of netwerk. Onze afgestudeerden onderzoeken en ontdekken nieuwe vormen van organiseren en ondernemen. Het woord 'subsidie' hoor ik zelden meer. Ik zie zelfbewuste creatieve professionals die prima in staat zijn hun eigen brood te verdienen.

Hoe kunnen we deze creatieve professionals waarderen?

- door positieve (realistische) beeldvorming over de beroepspraktijk van de creatieve professional
- door het verkleinen van het verschil tussen de positie van de ZZP-er en degene in loondienst met name op het gebied van sociale zekerheid en ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden
- door het creëren van ruimte voor experimenten met nieuwe organisatievormen en business modellen

Wat Bart zich realiseert is dat hij gedurende zijn loopbaan nog vaak zal switchen: van rol, van specialisatie, van toepassingsgebied, van opdrachtgever. Hij investeert daarom in zichzelf en in zijn eigen employability. Hij verdiept en verbreedt. Hij is bovenal flexibel en adaptief. Nieuwe arbeidsmarktverhoudingen die dit ondersteunen en mogelijkheden om zijn potentieel te blijven ontwikkelen doen hem recht.

C.

De arbeidsmarkt voor mijn afgestudeerden wordt gevormd door wat door de Europese Commissie omschreven wordt als 'the cultural and creative industries':

'cultural and creative industries are those industries that are based on cultural values, cultural

diversity, individual and/or collective creativity, skills and talent with the potential to generate innovation, wealth and jobs through the creation of social and economic value, in particular from intellectual property; they include the following sectors relying on cultural and creative inputs: architecture, archives and libraries, artistic crafts, audiovisual (including film, television, software and video games, and multimedia and recorded music), cultural heritage, design, creativity-driven high-end industries and fashion, festivals, live music, performing arts, books and publishing (newspapers and magazines), radio and visual arts, and advertising' (uit: EU rapport *On a coherent EU policy for cultural and creative industries*, 30/11/2016)

En dan hebben we het nog niet eens gehad over de cross over en spill over effecten naar andere sectoren, waar regelmatig op gewezen wordt. Ergo, uiteindelijk gaat het ook over de waardering van de (toegevoegde) waarde van de creatieve professional niet alleen binnen maar ook buiten de culturele sector.

STOP HET SILO-DENKEN. De culturele sector, de creatieve industrie en alle andere economische sectoren, de publieke en de private sector, zij vormen voor de creatieve professional één arbeidsmarkt, waarin hij zich flexibel wil kunnen bewegen. Arbeidsverhoudingen en wet- en regelgeving zouden dit realistisch gezien moeten kunnen ondersteunen.

L.S.,

Ter voorbereiding op de consultatie arbeidsmarkt in de cultuursector is ons gevraagd antwoord te geven op grofweg drie vragen. Voordat we op de vragen ingaan, eerst het volgende:

- De kunst- en cultuursector is niet verantwoordelijk voor het ontstaan van de arbeidsmarktproblematiek/beroerde inkomenspositie/enz. Die heeft de overheid gedeeltelijk zelf gecreëerd.
- Onze leden nemen zzp'ers graag weer in dienst ter verbetering van de inkomenspositie en sociale zekerheid. Versoepeling ontslagrecht en robuustere financiering van de podia is daarvoor nodig.
- Aanbodsubsidie in de popsector is een slecht idee. Zorg voor robuuste afnamesubsidie.

Over wie en wat hebben we het eigenlijk?

- VNPF spreekt voor werkgevers in de poppodium- en popfestivalsector.
- We hebben te maken met mensen die werken voor onze leden. Zzp'ers die werken in opdracht van onze leden. Artiesten die komen optreden bij onze leden.
- 60% van alle medewerkers is vrijwillig.
- 25,5% van alle gewerkte uren wordt gedaan door vrijwilligers.

Een beetje achtergrond

- Cao WNPF (let wel dit betreft alleen podia) is 'kaler' en soberder dan andere deelsectoren in de cultuursector. Salarissen liggen bijvoorbeeld aanzienlijk lager dan in theaterpodiumsector.
- De popsector heeft te maken met autonome kostenstijgingen (huisvesting, programmakosten en ook personeelskosten nemen toe). Tevens ontvangen de VNPF-leden minder subsidie-inkomsten (Ape: Cultuur in beeld - afname van 5%).
- Het publiek gaf de laatste jaren minder uit aan horeca (de belangrijkste inkomstenbron van de sector. Inkomsten van kaartverkoop gaan namelijk voor het grootste gedeelte naar de artiest).
- HRM-functie is sterk onderontwikkeld
- Instroom en doorstroom van talentvolle medewerkers is een aanzienlijk probleem.

Bovenstaande ontwikkelingen gaan gepaard met uitholling en reorganisaties/bezuiniging, maar ook met een soort *brain-drain*. Onze lid-organisaties passen zich kosten wat het kost aan om hun rol als talentontwikkelaar en presentator van artistiek innovatief aanbod te vervullen. Vast werk wordt vervangen door stagiaires en vrijwilligers. Er is sprake van een constante werkdruk. Te veel werk wordt met te weinig mensen gedaan. Het is als de piramide van Maslow, maar dan voor organisaties (organisatorische of basis behoeften, behoefte aan veiligheid en zekerheid moeten eerst worden vervuld. Veel verder komt men niet. Behoefte aan saamhorigheid, behoefte aan waardering, erkenning en zelfrespect, behoefte aan zelfverwerkelijking of zelfactualisatie, behoefte aan zelftranscendentie worden allemaal verwaarloosd) De poppodia en een deel van de festivals blijven in de onderste lagen van die piramide 'hangen' en staan in een soort survival modus

Hoe kan de inkomenspositie / sociale zekerheid / duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd?

Medewerkers

T.a.v. sociale zekerheid, de sociale dialoog etc. en met name bij de oplossingsrichtingen en belemmerende regelgeving, zeg maar bij het beantwoorden van de door de SER gestelde vervolgvragen kwamen wij naast het uitweiden over hoe de WKR en de arbeidstijdenwet voor onze sector negatief uitpakt, toch iedere keer weer terug bij het feit dat er te weinig financiering is om de organisaties professioneel te managen.

Zzp'ers

VNPF is niet de eerst aangewezen om zich verantwoordelijk te voelen voor ondernemers die in opdracht werken. Wel voelen wij verantwoordelijkheid voor mensen die noodgedwongen als zzp'er werken omdat onze leden het zich niet meer kunnen veroorloven ze in dienst te nemen. Dit verslechterd vanzelfsprekend de inkomenspositie en sociale zekerheid van deze mensen. De oplossing? Weer de mogelijkheid hebben ze in dienst te nemen.

Artiesten

Voor het podium- en festivalcircuit is het **geen oplossing** om het popaanbod meer te gaan financieren/subsidiëren. Althans, niet als het budget hetzelfde blijft. De middelen zijn te beperkt om het vele aanbod te financieren. Daarbij is het aanbod in de popsector minder geïnstitutionaliseerd. Je krijgt een zeer ingewikkelde discussie over welke artiesten wel en welke artiesten niet te ondersteunen. Daarbij importeer je de discussie uit de theaterwereld over een 'mismatch' tussen afname en aanbod. Dat is niet gewenst.

De programmeringsdynamiek en de manier waarop de popsector functioneert is meer gebaat bij afnamesubsidies. Deze vorm van subsidie werkt beter in de popsector, overigens dat vinden artiesten in de popsector zelf ook. Bands moeten spelen voor publiek en niet voor vooraf vastgestelde gages (Bim-norm is bijvoorbeeld niet per se goed geweest voor de ontwikkeling van het jazzpodia-netwerk in Nederland). Gagenormen leiden tot vraaguitval. Waardoor bands/artiesten minder meters kunnen maken.

Oplossingsrichtingen

1. Robuustere gemeentelijke exploitatiesubsidies.
Poppodia en-festivals krijgen in vergelijking (zowel absoluut als procentueel) met musea, theaters, muziekscholen en bibliotheken mondjesmaat subsidie van de gemeente. Zonder dat dat gestoeld is op een inhoudelijke legitimatie.
De VNPF hecht er belang aan te benadrukken dat het ons niet te doen is om andere culturele instellingen iets te misgunnen. Het is belangrijk dat er diverse culturele infrastructuur is. De ondersteuning vanuit de overheid is echter scheef en lijkt soms te berusten op een impliciete smaakvoorkeur.
2. Aanvullende programma-impuls gelden. Zowel procentueel als absoluut zijn poppodia minder bedeed dan theaters, musea en muziekscholen.
3. Zzp'ers in dienst nemen.
Een belangrijke oplossingsrichting voor het verbeteren van de inkomenspositie en de sociale zekerheid van zzp'ers is ze in dienst nemen. Daar moeten echter wel middelen voor zijn.

Even tot zover en
Met vriendelijke groet,

Berend Schans



Position paper over de arbeidsmarkt in de cultuursector (muziek - orkesten)

De Vereniging van Nederlandse Orkesten en de vakorganisaties FNV Media & Cultuur en Nederlandse Toonkunstenaarsbond onderschrijven de conclusies van het rapport van de SER en de RvC van februari 2016. Ook de orkestensector ervaart diverse structurele problemen m.b.t. de arbeidsmarkt.

1. Hoe kan de inkomenspositie / sociale zekerheid / duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd? Hoe kan de sociale dialoog worden versterkt?
2. Wat is daarvoor nodig? Wat zijn belemmeringen in praktijk, beleid, wet- en regelgeving?

Inkomenspositie - Context

De orkesten streven vanouds naar goede arbeidsvoorwaarden, maar in 2008¹ is al geconstateerd dat de beloning niet marktconform was. Deze is de laatste jaren nog meer onder druk komen te staan door onvoldoende inkomsten als gevolg van onder meer bezuinigingen, te hoge verwachtingen ten aanzien van inkomsten uit ondernemerschap, sponsoring en donateurs. Als gevolg van de bezuinigingen zijn diverse organisaties overgegaan van 100% naar uiteenlopende deeltijdcontracten. Dat noopt de gespecialiseerde musici een gemengde praktijk te voeren, dit legt navenante druk op de inkomenspositie van de musici.

De sector zet in op een fundamentele verbetering van de inkomens in de nabije toekomst. De economische opleving biedt daartoe nieuwe kansen. Om voor zo min mogelijk geld zoveel mogelijk output te realiseren, hebben de orkesten de laatste jaren volop ingezet op maximale efficiëntie. Keerzijde daarvan is dat de organisaties erg krap in hun jasje zitten, zowel in tijd als geld, terwijl van de organisaties en musici juist meer wordt verwacht. Nieuwe investeringen en creatief arbeidsmarktbeleid zijn noodzakelijk.

Inkomenspositie - Oplossingen en belemmeringen

De ook door het ministerie gevraagde activiteiten gericht op educatie zijn niet kostendekkend en activiteiten gericht op de ontwikkeling van nieuw publiek zijn dat vooralsnog ook niet². Voor de gewenste wendbaarheid van de orkesten, waarmee inhoudelijke flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid kunnen worden gerealiseerd, moet een evenwicht worden gevonden tussen de omvang van de aanstellingen en een mede daarop gebaseerde productie. Vermindering van productie levert niet altijd het gewenste resultaat op in termen van kostenefficiëntie. Ook daarom zijn nieuwe overheidsinvesteringen noodzakelijk om uiteindelijk voor de samenleving de daarop aansluitende en artistiek best mogelijke orkestproducties te kunnen realiseren.

¹ Rapport Research en Beleid, Onderzoek naar de relatieve inkomenspositie van orkestmusici, 2008

² Rapport 'State of Britain's Orchestras in 2016', ABO 2017, geeft aan dat de Britse orkesten kampen met een inkomstendaling van 5 % terwijl er 7 % meer activiteiten waren gericht op educatie en binnenhalen jongeren.

Sociale zekerheid - Context

Bij ontslag of arbeidsongeschiktheid ontstaat een moeilijke situatie voor de musicus als gevolg van specialistische opleiding en ervaring: de musicus is hierdoor minder mobiel.

Verder zijn de echte zzp'ers nu geschaad door de gevolgen van nieuwe wetgeving die nog veel onduidelijkheid kent in de toepassing. Velen raken nu opdrachten kwijt en als ze als medewerker aan de slag gaan raken ze hun fiscale voordelen kwijt: dit betekent dat zij minder te besteden hebben en/of onvoldoende reserves kunnen opbouwen.

Sociale zekerheid - Oplossingen en belemmeringen

Sociale partners verkennen mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden voor vaste en tijdelijke medewerkers en die voor orkestmusici en stafmedewerkers beter op elkaar aan te laten sluiten.

Wat betreft het behoud van de praktijk van echte zzp'ers en het onderscheid met schijnzelfstandigen, zijn alle partijen afhankelijk van politieke besluitvorming over drie relevante beleidsterreinen (arbeids-, fiscaal, mededingingsrecht), waar nu de samenhang ontbreekt.

Duurzame inzetbaarheid - Context

In korte tijd is de pensioenleeftijd verschoven naar 67. Vervroegd pensioen is vrijwel onmogelijk. Het vak van musicus is fysiek en mentaal zwaar. De sector wordt in hoge mate gekenmerkt door meesterschap en ambacht; er zijn dus weinig 'uitwijkmogelijkheden' in het geval het vak te zwaar wordt. Voor de organisaties en medewerkers brengt dit financiële risico's met zich mee (i.v.m. mogelijke uitval/ vervangingskosten/ etc). Voor oudere musici is een tweede carrière vaak een lastige uitdaging, zeker nu ouderen moeilijker aan werk komen. Voor de jongere werknemers is de optie van een tweede carrière ook nieuw, maar zij kunnen nog tijdig daarop inzetten. De musici zijn nu afhankelijk van één (soort) werkgever, die weer sterk afhankelijk is van 1 of 2 subsidiegevers. Het kunnen bieden van mogelijkheden om te ontwikkelen en de mobiliteit te vergroten lijkt de beste bescherming voor een zekere toekomst.

Efficiënte en flexibele organisaties hebben ook hun prijs. De vele flexibele deeltijdkrachten ontberen de faciliteiten voor de ontwikkeling van een duurzame loopbaan. De energie die gaat zitten in het verwerven van inkomen kan nu niet worden aangewend voor het verhogen van kwaliteit en ontwikkeling.

Duurzame inzetbaarheid - Oplossing en belemmering

Orkesten en vakbonden onderzoeken gezamenlijk op welke wijze een duurzaam loopbaanperspectief (in brede zin) vorm kan worden gegeven. Musici zouden zich bijtijds breder moeten kunnen ontwikkelen, zowel vanuit opleiding als tijdens de carrière. Dit vraagt een open blik op het zelf kunnen creëren van mogelijkheden, bijv. een tweede carrière als logische stap, zoals in de danssector. Er is ruimte, geld en creativiteit nodig binnen de orkesten om dit beleid te kunnen vormgeven. De orkesten kunnen deze aanzienlijke investeringen niet dragen.

Versterken sociale dialoog - Context

De orkesten denken samen met de vakorganisaties constructief na over de toekomst van de orkesten en wat er nodig is, ook op HR- en arbeidsvoorwaardelijk terrein, om daarvoor beter toegerust te zijn. Er wordt gezamenlijk gewerkt aan een visie en uitwerking gegeven aan concrete thema's, zie onder. Er is een sterke, gemeenschappelijke wens om eigenaarschap binnen de organisaties vorm te geven.

Versterken sociale dialoog - Oplossing

Samen met de sociale partners wordt gewerkt vanuit gezamenlijke belangen gewerkt aan de ontwikkeling van een visie op de toekomst en de concrete uitwerking ervan. De thema's zijn: duurzaam loopbaanperspectief, wendbaarheid, inkomensperspectief en samenhang arbeidsvoorwaarden voor de verschillende groepen werkenden.

Wie is aan zet? Wat kan de sector zelf doen? Waar ligt een rol voor de overheid?

Wat doen de orkesten zelf

De orkesten werken hard aan hun ambitie om het publieksbereik aanzienlijk te vergroten. Bij nog verder snijden in de uitgaven komen bereik en kwaliteit onder druk. Toekomstige extra inkomsten uit publiek, overheden en (in bescheiden mate) sponsoring zullen worden gebruikt voor verbetering van de beloning van de werknemers, verdere professionalisering van staffuncties en innovatie.

Waar ligt een rol voor de overheid

Erken dat cultuur in het algemeen, o.a. de orkesten in het bijzonder, in grote mate een publieke verantwoordelijkheid is en stel de instellingen in staat optimale invulling te geven aan hun publieke taak, ondernemerschap en goed werkgeverschap door:

- a. onderzoeken wijziging subsidiesystematiek: instandhouding en ruimte voor ondernemen³,
- b. opstellen arbeidsmarkt- en investeringsagenda en bijbehorende specifieke (financiële) afspraken te maken in en ten behoeve van de orkestsector met een lange-termijnperspectief (investeringsagenda),
- c. verhogen cultuursubsidies en indexaties die z.s.m. betere beloning mogelijk maken⁴,
- d. verstrekken extra doelsubsidies tbv andere activiteiten zoals educatie (Onderwijsbegroting),
- e. verbreden vakopleidingen tbv grotere mobiliteit (Onderwijsbegroting),
- f. faciliteren om-/bijscholing/duurzame inzetbaarheid/mobiliteit (SZW, Onderwijs)⁵,
- g. aanpassen samenhang wet- en regelgeving (arbeids-, fiscaal, mededingingsrecht)⁶.

³ Vergelijkbaar met de subsidiesystematiek voor rijksmusea.

⁴ Meer investeren in een gezonde sector en met een realistisch oog kijken naar het verdienvermogen.

⁵ Middelen ter beschikking stellen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid en verhoging van de arbeidsmobiliteit, binnen of buiten de huidige werkkring en functie.

⁶ Tegengaan oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Het kan nuttig zijn voor de cultuursector benchmarks te ontwikkelen per deelsector (ook in internationaal verband vergeleken) en tot algemeen bindende afspraken te komen per deelsector over minimumtarieven waar iedereen zich aan moet houden. Deze afspraken moeten zich uitstrekken tot alle opdrachtgevers, ook in de amateursector die professionele musici inhuurt.

DEEL II – Position papers schriftelijke consultatieronde

Position paper Beroepsvereniging voor Nederlandse Stripmakers

Met betrekking tot uw vragen over het verbeteren van de inkomenspositie van stripmakers komt de BNS tot de volgende antwoorden:

1. De inkomenspositie van stripmakers kan met betrekking tot opdrachten alleen versterkt worden als de onderhandelingspositie van stripmakers versterkt wordt.

De inkomenspositie, kwaliteit, diversiteit, export en aanzien van strips met betrekking tot ondersteuning vanuit fondsen kan sterk verbeterd worden door strips onder te brengen bij een eigen fonds.

2. De beroepsgroep moet minimumtarieven kunnen afspreken, huidige wetgeving laat dit niet toe in het kader van mededinging. Het resultaat is dat het handjevol grote uitgeverijen dat de markt bepaalt wel eenzijdig standaardtarieven en -contracten kan hanteren maar de stripmakers geen machtsblok daar tegenin kunnen vormen.

In de Auteurscontractenwet uit 2015 staat voor afdracht van rechten de maker recht heeft op een billijke vergoeding. In de praktijk wordt hier weinig tot niets mee gedaan. Wij stellen voor dat bepalingen in standaardcontracten waarbij er sprake is van overdracht van rechten, niet rechtsgeldig mogen zijn tenzij er sprake is van een apart vermelde billijke vergoeding (bijvoorbeeld maakprijs x 4, waarbij de maakprijs aantal uur x uurtarief is) De vergoeding in standaardcontracten komt overeen met wat 'billijk' is voor een licentie voor éénmalige publicatie. Niet zelden ligt die licentievergoeding lager dan de maakprijs (aantal uren x uurtarief) van de strippagina.

Stripmakers hebben in veel gevallen een afwijkende relatie met uitgeverijen ten aanzien van bijv. illustratoren en journalisten in de zin dat één opdracht tientallen jaren door kan lopen. Inflatiecorrectie zou daarom wettelijk onderdeel van het contract moeten zijn.

Fondsen.

Doordat strip zowel met tekst als met beeld werkt, neemt de strip ook een rare positie in bij de cultuurfondsen. Het Stimuleringsfonds kijkt naar het beeld en het Letterenfonds naar de inhoud. Hierbij doen zij dit met eigen doelstellingen waarbij de intrinsieke kwaliteiten van de strip niet altijd evengoed aan bod komen. Een visueel prikkelende strip is niet per definitie beter dan een visueel minder prikkelende strip. Een actueel thema maakt de strip ook niet per definitie beter. Een goede strip ontstaat uit het samenspel van tekst en beeld en een voor de ontwikkeling van de strip relevante aanvraag gaat in op het discours van het medium strip zelf. Hiervoor is het een vereiste dat alle beoordelaars grote kennis van strips hebben. Helaas worden stripaanvragen mede beoordeeld door mensen zonder kennis van strip.

Wij stellen een bescheiden fonds voor dat de intrinsieke specifieke kwaliteiten van het medium centraal stelt, zoals ook film, dat andere medium dat zowel narratief als beeldend is, een eigen filmfonds heeft.

Vriendelijke groet namens het gehele bestuur,

Thomas Langedijk

Position Paper BNO Arbeidsmarkt culturele sector

Context

De zeer welkome en informatieve 'Verkenning Arbeidsmarkt Cultuursector', in 2016 uitgebracht door de SER en de Raad voor Cultuur, krijgt een vervolg waarin oplossingen/oplossingsrichtingen centraal staan. Daarvoor is een aantal partijen gevraagd om zitting te nemen in commissies, deel te nemen aan dialoogsessies en input te leveren via compacte position papers. Op verzoek en naar vermogen draagt de BNO bij aan dit proces.

De BNO

De BNO is de multidisciplinaire beroepsorganisatie die alle ontwerpdisciplines verenigt en representeert. Strevend naar groei van ontwerpers en hun vak, support de BNO zowel zelfstandige ontwerpers, als ontwerp bureaus en hun werknemers. Vanuit deze rol hecht de BNO met name aan adequaat onderwijs, versterking van het ondernemerschap van zelfstandige creatieven en goed opdrachtgeverschap.

Position papers verwante partijen

De BNO maakt deel uit van verschillende koepels en verbanden die ook position papers opstelden. Via de Federatie Dutch Creative Industries hebben we de paper onderschreven van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie. We verwijzen ook naar de paper van het Platform Makers waarvan wij deel uitmaken. En we herkennen een aantal door de Federatie Cultuur en andere partijen naar voren gebrachte zaken.

Welke arbeidsmarkt?

De formulering 'Arbeidsmarkt culturele sector' is misleidend, want wekt de indruk dat het gaat om kunstenaars en artiesten terwijl een veel groter veld bestreken wordt. 'Arbeidsmarkt creatieve sector' dekt lading en ambitie naar onze mening beter. Doorlopend en terecht benadrukken we hoe creatieve zelfstandigen en ondernemers nieuwe inzichten en waarde (kunnen) toevoegen aan andere domeinen en hoe ze antwoorden helpen vinden op de 'grand challenges'. Daarbij zijn ontgrenzing en crossovers tussen verschillende sectoren essentieel. Het woordgebruik moet dit onderstrepen. In ieder geval dringt het werk van ontwerpers door tot in alle haarvaten van de maatschappij.

De door de SER en Raad voor Cultuur gestelde vragen

1. Hoe kan de inkomenspositie/sociale zekerheid/duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd? Hoe kan de sociale dialoog worden versterkt?

In staccato en ter aanvulling op/onderstreping van door andere partijen geleverde input:

- Door het stimuleren van een zelfbewuste en ondernemende houding en bijbehorende skills bij creatieve zelfstandigen. Dat begint bij de beroepsopleidingen. Nodig: meer bewustzijn over dit aspect van het bestaan als maker binnen de opleidingen, meer dialoog en samenwerking tussen de opleidingen, een effectiever aanpak. De BNO levert input en oplossingen - via werkveldcommissies, aanbod gastlessen, studentlidmaatschappen, training, mentoring, events, magazine etc. - maar stuit op eigen grenzen in combinatie met de bewerkelijkheid van deze neventaak.
- Door het faciliteren van na- en bijscholing: een leven lang leren-houding is essentieel. Grootste belemmeringen om dat waar te maken zijn geld en tijd. Het op basis van de Asschergelden ingestelde Sectorplan Cultuur heeft goedkoper trainingen mogelijk gemaakt; wel ging dit gepaard met een onevenredig zware administratieve last voor de deelnemende partijen.
- Niet door Cao's. Dit is voor de ontwerpwereld geen geschikt instrument om afspraken te maken. Zie paper Federatie Cultuur.
- Door de structurele vertegenwoordiging van creatieve zelfstandigen te faciliteren. Zie paper Platform Makers.
- Door een uitzondering op de Mededingingswet te realiseren. Deze wet belet de wenselijke dialoog over en benchmarking van tarieven en bemoeilijkt het bij opdrachtgevers en exploitanten te vestigen bewustzijn rond redelijke tarieven. Zie paper Platform Makers.
- Door verschillende soorten onderzoek: onderbouwend onderzoek over de waarde die de creatieve sector weet toe te voegen, vergelijkend onderzoek, verkennend onderzoek naar nieuwe bedrijfs- en verdienmodellen etc. Zie ook andere papers.

- Door opschaling. Zie paper Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.
- Door Internationalisering. Behalve specifieke instrumenten binnen de culturele sector zijn generieke instrumenten van EZ en BZ minstens zo belangrijk. Zie andere papers.

2. Wat zijn belemmeringen in praktijk, beleid, wet- en regelgeving?

Zie onder 1. Voorts:

- Al is de status van topsector effectief gebleken, bestuurders en politici hebben meer informatie en beelden nodig over potentie en impact van de creatieve industrie.
- Opdrachtgevers zijn zich onvoldoende bewust van de waarde van creativiteit en de omstandigheden waaronder creatieve zelfstandigen kunnen leveren. Opdrachtgeverschap kan veel professioneler en constructiever. Onbetaalde pitches, competities, wedstrijden en een ongelukkige omgang met aanbestedingen leiden tot kapitaalvernietiging en vaak niet tot het beste resultaat. De gedachte dat een product en/of dienst wordt gekocht i.p.v. gezamenlijk ontwikkeld hindert het vak en optimale oplossingen. Doelmatigheid is belangrijker dan rechtmatigheid, outcome belangrijker dan output. Zie positioning paper BEDA 'Supporting innovation and opportunity in EU design procurement'.
- Staand beleid ondermijnt het gegeven dat de creatieve industrie voorloper is van een zich ontwikkelende, zeer flexibel opererende netwerkeconomie.

Meer in concreto vraagt de BNO aandacht voor/aanpassingen bij:

- Regelgeving zelfstandigen/freelancers (zelfstandigenaftrek, DBA). Zie andere papers.
- Inkoopvoorwaarden overheid (ARVODI). De overheid geeft als opdrachtgever niet het goede voorbeeld met haar eigen inkoopvoorwaarden; die zijn onevenwichtig en in het nadeel van de opdrachtnemer qua risico's, aansprakelijkheid en het moeten afstaan van alle intellectuele eigendomsrechten.
- Auteursrecht. Het in juli 2015 ingevoerde Auteurscontractenrecht moet een breder toepassingsbereik krijgen, en ook een versterking van de contractuele positie bieden aan ontwerpers die in opdracht werken en aan (kleine) creatieve ondernemingen.
- Modelrecht. De koppeling in het Benelux Modellenrecht, die model- en auteursrechten aan opdrachtgevers toebedeelt, is problematisch voor ontwerpers die in opdracht werken maken die beschermd zouden kunnen worden door modelrecht.
- Visumbeleid bemoeilijkt het in dienst nemen van stagiaires en werknemers buiten de EU, terwijl dit voor de gewenste internationalisering juist van groot belang is.
- Behoud titelbescherming interieurarchitecten zoals omschreven in de Wet op de architectentitel, als instrument om kwaliteit en innovatie op termijn te bevorderen.

3. Wie is aan zet? Wat kan de sector zelf doen? Waar ligt een rol voor de overheid?

Wat 'de sector' zelf kan en moet doen hangt direct samen met de uiteenlopende praktijken die zich voordoen, met ieder hun eigen werkwijzen, eigen omstandigheden en eigen randvoorwaarden. Zie opmerking hiervoor onder 'welke arbeidsmarkt?'. Dit gezegd hebbend:

- De sector moet zich actief en adequaat verhouden tot veranderende maatschappelijke omstandigheden en vragen.
- De sector moet het principe leven lang leren huldigen en er invulling aan geven.
- De sector moet blijven bouwen aan het bewustzijn rond de waarde van creativiteit.
- De sector moet het belang zien en actief meewerken aan onderzoek.
- De sector moet doorgaan met het ontwikkelen van sprekende cases en die uitdragen via uiteenlopende podia en kanalen.
- De sector moet nieuwe verdien- en bedrijfsmodellen onderzoeken.
- De overheid kan de sector stimuleren en faciliteren bij bovengenoemde punten.
- De overheid moet toezien op hoe beroepsopleidingen zich ontwikkelen.
- De overheid dient een consequent en coherent beleid te ontwikkelen, passend bij alle uitgesproken ambities over innovatie en de waarde van creativiteit.
- De overheid moet opschaling en internationalisering stimuleren en faciliteren.
- De overheid moet zich opstellen als voorbeeldig opdrachtgever voor creatieve professionals.

Position paper arbeidsmarktpositie van regisseurs

t.a.v. Raad voor Cultuur/SER

Naar aanleiding van uw verzoek van 9 februari jl. informeert de Dutch Directors Guild (DDG) u bij deze over de positie van regisseurs en over mogelijke oplossingen om deze te verbeteren. De DDG is opgericht op 1 januari 1998, verenigt de Nederlandse audiovisuele regisseurs in de ruimste zin en heeft inmiddels rond de 350 leden. Doel van de vereniging is het behartigen van de belangen van regisseurs, zowel collectief als individueel.

Hoger inkomen voor regisseurs

De inkomenspositie van regisseurs is, net als die van de meeste creatieve zzp-ers, zwak. Uit een onderzoek uitgevoerd in 2015 door onderzoeksbureau Cubiss bleek dat het bruto mediaan inkomen uit regisseurswerkzaamheden ligt op € 27.200,- per jaar. Sociale voorzieningen hebben de meeste regisseurs niet geregeld. De regisseur is de maker -auteur- van een filmwerk. Het auteursrecht is een exclusief verbodsrecht dat mede dient als middel voor een maker om inkomsten met zijn werk te kunnen genereren. Voor regisseurs gaat dat echter niet of nauwelijks op: de Nederlandse Auteurswet kent de rechten op filmwerken in beginsel toe aan de producent¹ (dit kan ook zijn de producerende omroep, kabelaar of on demand aanbieder). Vergoedingen aan regisseurs worden in de regel vooraf afgekocht. De regisseur deelt dus in zeer beperkte mate mee in de opbrengsten van zijn werk. In 2015 is de Auteurswet (Wet ACR) aangepast met het oog op versterking van de contractuele positie van makers. Deze wet biedt echter op dit moment nog onvoldoende houvast voor een betere positie van de regisseur.

Mogelijkheden voor verbetering zijn:

- Uitbreiding van verplicht collectief beheer van filmauteursrechten dan wel van vergoedingsaanspraken voor filmmakers biedt regisseurs de nodige garantie dat zij daadwerkelijk meedelen in de opbrengsten van exploitatie van hun filmwerken.

¹ In artikel 45d Aw is sprake van een vermoeden van overdracht van alle exploitatierechten door de filmmaker aan de producent, waarvan volgens de huidige stand van de rechtspraak alleen kan worden afgeweken als de producent hiermee schriftelijk instemt, hetgeen in de praktijk niet snel voorkomt; in feite bepaalt de producent derhalve of de regisseur auteursrechten heeft.

- VOD, als het belangrijkste distributiekanaal van de toekomst, dient bij wet onder verplicht collectief beheer gesteld te worden.
- Stichting Brein is de enige handhaver op het gebied van piraterij en wordt door de sector zelf gefinancierd. Meer handhaving door de ISPs is noodzakelijk, hier zou de overheid meer druk op moeten uitoefenen.
- Bij de exploitatie van films worden de inkomsten vooral gegenereerd door de 'eindexploitant' (de bioscoop exploitant, de kabelmaatschappij, de VoD dienst, e.d.) . Partijen in de branche proberen al jaren tevergeefs om tot een BTW convenant te komen. Een wettelijk kader voor alle partijen in de exploitatieketen zou de meest transparante en werkbare vorm zijn om te waarborgen dat er voldoende opbrengsten zijn die terugvloeien naar de middelen voor filmproductie.

Professionaliseren contractspraktijk/ Verbetering onderhandelingspositie

De bestaande contractspraktijk is ongelijkwaardig; omroepen en producenten nemen als opdrachtgevers ten opzichte van regisseurs (en schrijvers) een machtspositie in. Het ontbeert de meeste regisseurs aan voldoende kennis om op een strategische manier te kunnen onderhandelen over honoraria, rechten en vergoedingen. Veelal bieden de geldende standaard opdrachtvoorwaarden van de omroepen en productiehuisen niet of nauwelijks ruimte voor onderhandeling. Een algehele versterking van de onderhandelingspositie van regisseurs, zowel op collectief als individueel niveau, is een dringende noodzaak. Een kleine beroepsgroep moet zijn rechten verdedigen in een machtig veld van tegengestelde belangen van grote organisaties, zoals de NPO en multinationals zoals Ziggo.

Mogelijkheden voor verbetering zijn:

- In de Mededingingswet dient een exceptie te worden opgenomen die het regisseurs mogelijk maakt om collectief te onderhandelen.
- Er dient een algemene richtlijn voor honoraria voor regisseurs vastgesteld te worden, zie ook de honorarium richtlijn voor kunstenaars.
- Dit jaar start het Filmfonds een traject om met de sector tot een nieuw model opdrachtcontract te komen (sinds 2012 is er geen vanwege de rechtszaken over vergoedingen voor makers). OC&W dient goed toezicht te houden op de juiste gang van zaken rondom dit uiterst belangrijke traject voor zowel producenten, regisseurs als scenaristen, waarbij in de optiek van de DDG ieder geval rechtenvergoeding en honorarium gescheiden moeten worden vastgelegd.

Code goed opdrachtgeverschap

Regisseurs lijden regelmatig onder slecht opdrachtgeverschap: o.a. late betaling, geen inzage in begrotingen, onduidelijke werkafspraken, teveel inhoudelijke bemoeienis, weinig inspanningen m.b.t. de sales en exploitatie van een film.

Mogelijkheden voor verbetering zijn:

- Verplichting voor alle opdrachtgevers tot voldoen aan bepaalde eisen van transparantie / rekening en verantwoording aan maker. Subsidiegevers als het Filmfonds hebben hierover voorschriften in hun regelgeving en protocollen opgenomen. Het nieuwe NPO Fonds zou hierop moeten aansluiten en er actief op moeten toezien.
- Het Filmfonds onderschrijft de gedragsregels opgesteld door Filmproducenten Nederland en heeft hen verzocht deze met de andere beroepsverenigingen uit te bouwen naar een Code of Conduct voor de hele sector over goed opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap. Het Filmfonds zou de sector hierop moeten aanspreken en moeten initiëren dat partijen hierover aan tafel gaan.

Tot slot

Voor ervaren en succesvolle regisseurs zouden er betere mogelijkheden moeten komen om carrière te maken en geld te verdienen aan succes. Ervaren regisseurs moeten nu telkens volledig opnieuw beginnen, wat een carrièregroei in de weg staat en ook een probleem vormt voor succesvolle filmontwikkeling. Het geld dat terugkomt bij succes bereikt niet of nauwelijks én erg laat (pas achteraan de rij) de regisseur. Ook zijn regisseurs te afhankelijk van andere partijen om toegang tot publieke middelen te krijgen. Ze zouden gebaat zijn bij meer mogelijkheden om zelfstandig productiesubsidies aan te kunnen vragen.

Position paper Fonds Podiumkunsten

Inbreng Fonds Podiumkunsten

- 1) Hoe kan de inkomenspositie / sociale zekerheid / duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd? Hoe kan de sociale dialoog worden versterkt?
- 2) Wat is daarvoor nodig? Wat zijn belemmeringen in praktijk, beleid, wet- en regelgeving?
- 3) Wie is aan zet? Wat kan de sector zelf doen? Waar ligt een rol voor de overheid?

In de podiumkunsten is een aantal zaken van toepassing die van belang zijn om vooraf te benoemen en om rekening mee te houden bij het nadenken over oplossingsrichtingen.

- a) In de podiumkunsten spelen heel veel verschillende partijen een rol die van invloed zijn op de arbeidsmarkt- en inkomenspositie.
- b) Allereerst is het grootste deel van de 'aanbodproducerende' organisaties (of individuen) niet direct gesubsidieerd. Dat geldt óók voor het zogenaamde 'kwaliteitsaanbod' of 'innovatieve' aanbod. Denk bijvoorbeeld aan de kamermuziek (strijkkwartetten etc) en de popsector. Dit deel is voor de arbeidsmarkt- en inkomenspositie rechtstreeks afhankelijk van 'de markt'. Ingrijpen van bijvoorbeeld de rijksoverheid in het verbeteren van de positie/mogelijkheden van het gesubsidieerde aanbod kan daarom direct (negatieve) gevolgen hebben voor het niet-gesubsidieerde deel.
- c) Daarnaast spelen vanzelfsprekend podia en festivals een belangrijke rol bij de arbeidsmarkt- en inkomenspositie. Ook hier is (de overwegend gemeentelijke) subsidie een factor van invloed; het beschikbare 'programmeringsbudget' (en daarmee de middelen om het podiumkunstenaanbod redelijk te kunnen honoreren) is in veel gevallen zeer beperkt (veel podia en festivals moeten met de opbrengsten uit hun programmering een deel van hun exploitatie bekostigen; veel ruimte om financieel risico te lopen is er daardoor niet. Dat heeft óf gevolgen voor het soort programmering, óf de 'vergoeding' voor de optredenden daalt, óf beide).
- d) Qua overheidsfinanciering gelden in de podiumkunsten officieel nog steeds de afspraken tussen de verschillende lagen die in 1982 door de commissie De Boer zijn geformuleerd: de rijksoverheid is verantwoordelijk voor (de financiële risico's van) het aanbod, de provincie voor de (financiële risico's van de) distributie en de gemeente voor (de financiële risico's van) het presenteren; het in toenemende mate stellen van eisen aan de eigen inkomsten van aanbod producerende instellingen, bezuinigingen op zowel rijks-, provinciaal- als gemeentelijk niveau en de economische crisis hebben hoogst waarschijnlijk tot gevolg gehad dat er 'verschuivingen' van de financiële risico's hebben plaatsgevonden (met wellicht consequenties voor de arbeidsmarkt- en inkomenspositie).
- e) De keten van de podiumkunsten kent verschillende 'typen' kunstenaars, met ieder een eigen meer of minder stevige onderhandelingspositie. De makers (of met andere woorden, de auteursrecht-verwervenden), zoals componisten en theatertekstauteurs hebben bijvoorbeeld sinds het wegvallen van het 'kunstenaarsbeleid' (inkomensvormende regelingen zijn niet meer mogelijk) een aantoonbaar moeilijkere (en slechtere) uitgangspositie.
- f) In de dans en het theater geldt een CAO, de orkesten kennen ook een CAO, maar de ensembles niet. Er is wel een honorariumrichtlijn ontwikkeld, implementatie daarvan is (mede) onderdeel van een traject dat het Fonds Podiumkunsten vormgeeft samen met betrokkenen (direct belanghebbenden en NAPK, VSCD, Kunstenbond) in opdracht van bewindspersoon (die daarvoor eenmalig 6 ton ter beschikking heeft gesteld). Voor compositieopdrachten geldt een honorariumrichtlijn die op dit moment 'beheerd wordt' door het FPK, maar die op (niet al te lange) termijn wordt overgedragen aan de sector zelf.

Duurzame verbetering van de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van degenen die werkzaam zijn in de podiumkunsten vraagt, vanwege bovenstaande, betrokkenheid van alle partijen. Wat kan de sector zelf doen (wellicht met extra 'hulp')?

- g) Goed opdracht- en werkgeverschap kan in de podiumkunsten worden versterkt. Door niet alleen de Directies/Raden van Bestuur, maar ook de Besturen/Raden van Toezicht te betrekken bij dit onderwerp kan bovendien meer helderheid ontstaan over de vraag 'wie waarvoor verantwoordelijk is op welk moment'. Het zou ook positieve gevolgen kunnen hebben voor de onderhandelingspositie van de verschillende 'schakels' in de podiumkunstketen.

Waar ligt een rol voor de overheid?

- h) Nu door de bewindspersoon is aangekondigd dat de komende periode gebruikt zal worden om de inrichting van het subsidiestelsel grondig onder de loep te leggen, doet zich ook een kans aan om te onderzoeken of andere manieren van het verdelen van overheidssubsidies niet meer/beter bijdragen aan een balans tussen (gesubsidieerd) aanbod en de afname daarvan en of daarmee niet gelijktijdig beter geborgd kan worden dat goede afspraken over honorering 'vanzelfsprekender' tot stand komen. Wellicht kan bijvoorbeeld Vlaanderen daarbij als voorbeeld/inspiratie dienen.
- i) De arbeidsmarkt- en inkomenspositie van podiumkunstenaars wordt niet louter bepaald door de mogelijkheden in Nederland. In toenemende mate is sprake van een internationaal speelveld. Internationaliseringsbeleid dat die marktverruiming ondersteunt is daarom van groot belang.



Utrecht, 27 februari 2017,

Aan: Raad voor Cultuur en SER
t.a.v. prof. Mr. E. Verhulp
voorzitter commissie Vervolg Arbeidsmarktverkenning Cultuursector

Betreft: Reactie KNMO op RvC/SER-nota “Verkenning arbeidsmarkt culturele sector”

Geachte heer Verhulp,

Via deze brief ontvangt u de reactie van de KNMO, de koepelorganisatie van de Nederlandse instrumentale amateurmuziek, op de RvC/SER-nota “Verkenning arbeidsmarkt culturele sector”. Deze nota handelt over de gehele kunstensector, de amateurmuziek is een deel daarvan. Onze reactie concentreert zich op de amateurmuzieksector.

Drie groepen professionals

Bij de amateurmuziek gaat het om drie groepen professionals (betaalde krachten):

- A) Dirigenten en instructeurs van orkesten (verbonden aan verenigingen).
- B) Muziekdocenten instrumentaal, vocaal en ballet (verbonden aan muziekscholen en verenigingen).
- C) Muziekdocenten algemeen (verbonden aan basisscholen).

Bijdrage

De bijdrage die kan worden geleverd aan deze drie groepen concentreert zich rondom:

- 1) Financiële middelen: de inkomenspositie.
- 2) Het bieden van continuïteit: sociale zekerheid in de ruime zin.
- 3) Het aanbieden van opleidingen: om duurzame inzetbaarheid mogelijk te maken.

Realisatie

De inkomenspositie en de sociale zekerheid kunnen worden verbeterd door middel van financiële continuïteit van culturele organisaties op basis van meer continue inkomststromen (waaronder subsidies). Hierdoor kunnen verenigingen een betere positie bieden aan dirigenten, muziekscholen aan instrumentale muziekdocenten en basisscholen aan algemene muziekdocenten. Qua subsidiering zien wij dat de rolverdeling tussen de diverse overheidslagen niet altijd optimaal functioneert.

Duurzame inzetbaarheid kan worden bevorderd door de dirigentenopleiding aan de conservatoria te verbreden (meer dan alleen muziek; ook aandacht voor sociale vaardigheden en coaching/facilitering van orkesten, verenigingen en besturen), zodat afgestudeerde dirigenten breder inzetbaar worden voor een grote groep orkesten (en niet enkel op hoogwaardig muzikaal niveau).

Instrumentale muziekdocenten kunnen verbreed worden tot algemeen inzetbare muziekdocenten voor het primaire onderwijs, zodat ze niet alleen inzetbaar zijn voor instrumentaal onderwijs, maar ook een bijdrage kunnen leveren aan de algemene muzikale vorming van kinderen.

Algemene muziekdocenten kunnen verbreed worden door hen tevens op te leiden tot dirigent van jeugdorkesten, -koren en -ensembles resp. door hen op te leiden tot leerkracht voor culturele vakken in bredere zin.

Financiering

Verenigingen en het muziekonderwijs zijn afhankelijk van lokale subsidiëring en moeten zich voor de uitbreiding van hun financiële middelen richten op de lokale overheden. Muziekonderwijs in de basisschool is een verantwoordelijkheid van de landelijke overheid, die hiervoor financiële middelen beschikbaar moet stellen.

Verbreding van de professionele muziekoopleiding (dirigenten, muziekdocenten) moet zijn beslag krijgen aan de conservatoria. Ook de PABO's kunnen hier een rol spelen. Er moet ook een ontwikkeling in gang worden gezet, gericht op permanente educatie en bijscholing, vergelijkbaar met de gangbare praktijk in andere professioneel zelfstandige beroepen (accountancy, advocatuur, consultancy, ...). Monitoring en certificering moet in nauwe samenwerking met de beroepsorganisaties gebeuren.

Voor vragen of opmerkingen kunt u altijd contact met ons opnemen.

Met vriendelijke groet,



Bart van Meijl
Voorzitter

Ganzenmarkt 6
3512 GD UTRECHT
085 782 2810
info@knmo.nl
www.knmo.nl
KvK 40119926

Inleiding

Nederland kent tientallen (semi)professionele koren (waarvan 2 structureel via de rijkscultuurbegroting worden gesubsidieerd), 13.000 amateurkoren en 1.7 miljoen koorzangers¹. De koorsector is daarmee een belangrijke partij in de kunst- en cultuursector. Ze kent een grote verscheidenheid aan genres, aan repertoire, aan ensembles en aan deelnemers. Duizenden professionals, van zangers tot dirigenten, zangdocenten, componisten, arrangeurs, begeleidingsorkesten en uitgevers verdienen hun brood met koorzang; podia en concertzalen hebben substantiële inkomsten dankzij de duizenden – vaak in eigen beheer gerealiseerde – uitvoeringen in de regio's en randsteden.

De sector is voor een belangrijk deel 'selfsupporting'², maar is ook aangewezen op ondersteuning van landelijke, provinciale en lokale overheden. Het wegvallen van de ondersteuningsinfrastructuur heeft de sector geen goed gedaan en heeft banen én organisaties doen verdwijnen.

Manifest Zingen, lekker belangrijk 2020

Organisaties, ensembles, koepels en koren hebben in 2016 de handen ineen geslagen om een gezamenlijke visie te ontwikkelen op belangrijke thema's in de koorsector. Om tegemoet te komen aan de vraagstelling van SER en Raad voor Cultuur, benoemen we hieronder een aantal van de meest urgente punten die wij signaleren.

Werken in de koorsector is een vak: als zanger, als dirigent en als componist. Bij aspecten als kwaliteit, diversiteit en ontwikkeling gaat het om het borgen professionaliteit en om passende honorering van die professionaliteit; iets wat van groot belang is voor de vitaliteit van de koorsector. Dat kunnen we voor een deel zelf doen maar er is ook hulp bij nodig.

In het manifest *Zingen, lekker belangrijk 2020* benoemt de koorsector een aantal thema's en een plan van aanpak, dat de komende tijd verdere uitwerking behoeft. In dit document daarnaast ook een aantal implicaties en financiële gevolgen van de huidige ontwikkelingen voor de professionals in koorsector.

Aansluiting kunstvakonderwijs / middenkaderopleidingen – werkveld

Het werkveld van de koorsector is groot en breed. Er is kwaliteit nodig om diversiteit en maatschappelijke en artistieke taken goed in te vullen. Aansluiting tussen kunstvakonderwijs en middenkaderopleiding enerzijds en het werkveld anderzijds versterkt de positie van de professional op de arbeidsmarkt. Zangers worden veelal opgeleid tot solist en niet tot professioneel ensemblezanger, dirigenten voor professionele koren en niet voor amateurkoren. De aanwas van jonge (met name mannelijke) ensemblezangers blijft achter en er worden structureel te weinig dirigenten van voldoende professioneel niveau opgeleid om de sector te bedienen. Ook het stelsel van opleidingen voor amateurdirigenten dat voor een deel in de vraag naar dirigenten moet voorzien is de afgelopen periode nagenoeg verdwenen. Jaarlijks studeren in Nederland naar schatting nog ca. 5 koordirigenten af van de kunstvakopleidingen en 25 van de middenkaderopleidingen, op een werkveld van 13.000 koren. Dat is bij lange na niet voldoende om aan de vraag te voldoen, laat staan de sector van nieuwe impulsen te voorzien, projectensembles op te richten met jonge zangers, te experimenteren met nieuwe vormen van presentatie, samenwerking en participatie; kortom: om de sector vitaal en op kwalitatief hoog niveau te houden en in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen zijn meer gekwalificeerde dirigenten nodig.

Een belangrijke belemmering vormt de bekostigingssystematiek die sinds 1999 in werking is gesteld

¹ ECA

² 2009 De economische bijdrage van amateurkunst en kunsteducatie

en die het volgen van meerdere studies moeilijker maakt; de aard van de opleiding tot zanger of koordirigent maakt dat studenten pas op latere leeftijd voor deze studies kiezen. Wat ons betreft zijn het kunstvakonderwijs en het ministerie van OC&W aan zet om gezamenlijk op zoek te gaan naar een flexibilisering van de financieringsmogelijkheden die het mogelijk maakt een stroom van jonge professionals op gang te laten komen.

ADVIES:

- het inrichten van een nieuw flexibele stelsel van opleidingen en nascholingsaanbod
- belanghebbende partijen in de koorsector waaronder Koornetwerk Nederland, het LKCA en de Raad van 12 gaan in gesprek met fondsen en opleidingen om zo'n stelsel vorm te geven en in stand te houden
- overheid en Vereniging Hogescholen nemen de belemmeringen in het huidige hbo-stelsel weg om musici te scholen tot professioneel koordirigent

Opdrachtgeverschap professionele ensembles

Vaste arbeidscontracten voor ensemblezangers komen alleen nog voor bij het Groot Omroepkoor en het koor van De Nationale Opera. Arbeidswetgeving biedt deze koren niet de ruimte om daar waar nodig te verjongen en tegelijkertijd de arbeidsrechtelijke en financiële positie van de werknemer (lees: de zanger) te beschermen. Het merendeel van de professionele ensemblezangers werkt echter op freelancebasis. Dat blijkt in een markt waarin het aanbod van hooggeschoolde ensemblezangers laag is, een goed werkbaar vorm voor zowel zangers als professionele kamerkoren. Het zorgt er bovendien voor dat de topkoren op internationaal niveau kunnen concurreren omdat er per project kan worden gekeken naar de ideale samenstelling. Er is sprake van een veel lager percentage ziekteverzuim, gezonde concurrentie tussen koren en tussen zangers en de kwaliteit kan worden gewaarborgd. Zangers werken voor meerdere opdrachtgevers, en zijn voor een belangrijk deel autonoom in de wijze van invulling van hun werkzaamheden. Een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst binnen de nieuwe belastingwetgeving is wenselijk om deze verhouding te formaliseren.

Het huidige model heeft echter ook een keerzijde: de inkomenspositie en arbeidsvoorwaarden voor zangers zijn zwak; er is geen ruimte voor compensatie bij ziekteverzuim, pensioenvoorzieningen, voor bijscholing of voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering; er bestaan geen loopbaanreservevoorzieningen voor freelancezangers die vóór de AOW-gerechtigde leeftijd af moeten zwaaien. Dat is door de aard van de menselijke stem meer regel dan uitzondering: zingen op het hoogste niveau is topsport. De professionele koren dienen waar mogelijk zelf oplossingen aan te dragen, zoals met de ontwikkeling van een broodfonds; en door zangers die het niveau van het koor niet meer aankunnen, in te zetten in educatieprojecten. Iets waar steeds meer vraag naar is. Er is goede wil bij de professionele koren, maar het ontbreekt hen aan armslag om de inkomenspositie van de zangers te verbeteren. Daaraan verandert de strakke bedrijfsvoering en het feit dat er veel vraag is naar optredens op dit moment nog niets.

ADVIES:

- professionele kamerkoren moeten om de tafel om hun rol als goede opdrachtgevers nog beter in te vullen: d.m.v. de ontwikkeling van broodfondsen, verplichte afsluiting van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor hun zangers.
- de landelijke overheid dient druk uit te voeren op de Belastingdienst, zodat de – in onze ogen gerechtvaardigde – zelfstandigenpositie van zangers ook gestalte kan krijgen in een modelovereenkomst.
- de professionele top van een enorme sector dreigt te smal te worden; kijk scherp naar de functie van professionele ensembles voor de gehele sector

Rol amateurensembles

Amateurkoren zijn belangrijke opdrachtgevers in de sector: ze huren solisten en orkesten in voor uitvoeringen, geven compositieopdrachten, bespelen en betalen voor de lokale oefen- en uitvoeringslocaties en hebben vaak langdurige verbintenissen met dirigenten; koorleden nemen zangles bij docenten, schaffen koorleding aan, kopen bladmuziek en bezoeken na repetitie of concert de lokale horeca. Zo leveren koren (net als sportclubs) een belangrijke bijdrage aan de lokale economie³.

Maar de amateurkoren zijn in transitie: ze hebben te maken met oplopende huurtarieven voor oefen- en concertlocaties, wegvallende of veranderende ondersteuningsinfrastructuren, teruglopende ledenaantallen in bepaalde genres en vinden steeds moeilijker vrijwilligers en goede bestuurders. Bezuinigingen en verschuivingen van prioriteiten en criteria bij gemeenten en fondsen maken dat koren lastiger subsidies kunnen verwerven: daarmee versralen niet alleen de artistieke mogelijkheden, ook kunnen koren minder professionals inhuren, zoals vocale en instrumentale solisten, begeleidende orkesten en ensembles. Het heeft ook impact op de professionals rondom de amateurkoren zoals zangdocenten, regisseurs en componisten. Kortom: deskundigheidsbevordering, ontwikkeling van kwaliteit en daarmee oog voor (honorering van) professionaliteit staat onder grote druk.

Er liggen voor koren ook kansen: op nieuwe wijze verbindingen met hun omgeving aan te gaan en in te spelen op maatschappelijke uitdagingen. Koren kunnen geïnspireerd en ondersteund worden om hun maatschappelijke rol beter te vervullen en beter voor het voetlicht te brengen, hun organisatie beter op orde te krijgen en nieuwe vormen van participatie en samenwerking op te zetten. De ondersteuning daarvoor kan lokaal, regionaal en landelijk georganiseerd worden, bijvoorbeeld via Kunstencentra, de VNK en het LKCA.

Tot slot: het ontbreekt veel koren die buiten de gevestigde en georganiseerde structuren zingen aan de broodnodige zichtbaarheid. De sector dient ervoor te zorgen dat het in zijn volledige breedheid de aandacht en waardering krijgt die het verdient.

ADVIES

- gemeenten moeten beter worden geïnformeerd worden over de betekenis en waarde van koren voor de lokale samenleving en economie, én over de behoefte aan ondersteuning voor het goed functioneren van het verenigingsleven in het algemeen.
- de door sector zelf opgestelde richtlijnen voor honorering van professionals dienen actiever binnen de sector te worden gecommuniceerd en dienen te worden gekoppeld aan transparantie over de certificering van bijv. koordirigenten om het vrijwilligers mogelijk te maken kwaliteit te blijven herkennen en honoreren.
- goed werkgeverschap door koren is door de Belastingdienst eenvoudiger te maken: zie onder *Financiële hobbels*.

Financiële hobbels

1. Een amateurkoor dat solisten of een orkest inhuurt voor een éénmalige uitvoering wordt door de Belastingdienst aangemerkt als werkgever. Dat kost veel geld, levert administratieve rompslomp op en solisten of orkesten worden er niet wijzer van. Advies: schaf deze gedwongen vorm van werkgeverschap af (BELASTINGDIENST).
2. Dirigenten die met volwassenen werken betalen 6% BTW, (muziek)docenten die met volwassenen werken 21%. Het maakt de privémuzieklessen onnodig duur. Advies: stel de tarieven uniform op 6% (BELASTINDIENST).

³ IJdens, Monitor Amateurkunst 2015

3. Gebruiksvergoedingen voor componisten van koormuziek zijn structureel lager dan die voor instrumentale muziek; hiervoor is geen logische verklaring. Componisten worden op deze manier niet geprikkeld om voor koren te schrijven. Advies: maak de tarieven uniform (BUMA/STEMRA).

Position paper LKCA en FCP m.b.t. arbeidsmarkt culturele sector

Utrecht, februari 2017

Het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) en het Fonds Cultuurparticipatie werken beide aan goede cultuureducatie op school en in de vrije tijd en aan zoveel mogelijk actieve deelname aan cultuur in Nederland. Het LKCA doet dat vanuit zijn rol als kennisinstituut. Het Fonds biedt ondersteuning via subsidieregelingen. Vanuit die rollen zijn we beide nauw betrokken bij de professionals in het veld en ons position paper over de arbeidsmarkt in de culturele sector is dan ook opgesteld vanuit dat perspectief.

Buitenschoolse professional onder druk

De arbeidsmarkt voor cultuureducatie en cultuurparticipatie (amateurkunst, buitenschoolse kunsteducatie en community arts) is door de bezuinigingen van de afgelopen jaren fors veranderd. Centra voor de kunsten zijn opgeheven of sterk afgeslankt. Veel professionals die eerst in vaste dienst waren, hebben hun werk noodgedwongen voortgezet als zzp'er. Docentencollectieven zijn weliswaar in opkomst maar in het algemeen is de organisatiegraad van zzp'ers laag. Daarbij zijn ook de tarieven laag. Dit biedt een onzekere basis, waar voor velen het lesgeven een manier was om het inkomen te verstevigen naast een eigen praktijk als kunstenaar. Dit alles biedt weinig ruimte voor professionele ontwikkeling of kwaliteitszorg. En dat terwijl het gaat om hoogopgeleide mensen die ook na hun kunstvakopleiding veel aan professionele ontwikkeling doen, zo blijkt uit onderzoek van het LKCA naar de situatie van buitenschoolse kunstenaars en artistiek begeleiders.¹

Het is nodig om samen te werken aan nieuwe businessmodellen enerzijds en te investeren in kwaliteit anderzijds. Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK) is voornemens proeftuinen op te zetten op het gebied van organisaties en werkenden, waarin wordt gezocht naar een nieuw samenspel tussen centra als aanbieder en werkgever en de docenten als werknemer en/of zelfstandig ondernemer. Dat zou een goede stap zijn. De afgelopen tijd heeft het LKCA diverse casestudies verricht op dit terrein. Hierin vonden we verschillende modellen van centra voor de kunsten. Een mooi voorbeeld is een kunstencentrum dat is omgevormd tot netwerkorganisatie die met hulp van gemeentelijke subsidie kinderen laat kennismaken met cultureel aanbod, om ze vervolgens door te geleiden naar lessen van zelfstandige docenten. Bij docentencollectieven van zzp'ers zien we dat marktpenetratie plaatsmaakt voor marktontwikkeling en diversificatie.²

Verder constateren we dat in de sector de kwaliteitsnormen nog worden bepaald en getoetst via de (traditionele) lijnen van de amateurkoepels en de centra voor de kunsten. Aangezien lessen steeds meer door zzp'ers worden gegeven en zij minder georganiseerd zijn, zal zich ook

1 <http://www.lkca.nl/publicaties/informatiebank/hoog-opgeleid-laag-inkomen>

2 <http://www.lkca.nl/publicaties/publicaties-lkca/zicht-op-actieve-cultuurparticipatie-2016>

een nieuw systeem van kwaliteitsborging en -toetsing moeten ontwikkelen. Een interessante optie is het mogelijk maken en ondersteunen van certificering van zzp'ers. Momenteel rondt het CBS zijn monitoronderzoek naar aanbieders van kunsteducatie af en het LKCA een onderzoek naar zelfstandige kunstprofessionals in de actieve cultuurparticipatie. De resultaten hiervan komen dus op korte termijn beschikbaar. Tegelijkertijd staat het verenigingsleven onder druk en komt projectmatig werken steeds meer in zwang. Daarmee worden makers en artistiek leiders in de actieve kunstbeoefening steeds vaker (noodgedwongen) zakelijk leider en producent van hun eigen projecten, terwijl die expertise van oudsher veel meer aanwezig was bij amateurkoepels en centra voor de kunsten. Een mogelijke oplossing is dat organisaties als wijkcentra, bibliotheken en podia die functie overnemen.

Het LKCA, Cultuurconnectie en All Art Professionals organiseren daarnaast deze maanden een serie van dertien intervisiebijeenkomsten voor buitenschoolse kunstdocenten over vragen omtrent professionalisering en ondernemerschap, verspreid over het hele land. Getuige de goede deelnamecijfers in de eerste bijeenkomsten komen deze tegemoet aan de behoefte tot onderlinge uitwisseling. Tevens geven de bijeenkomsten scherper inzicht in noodzakelijke vervolgstappen als het gaat om professionalisering in de sector. De uitkomsten van deze serie bijeenkomsten zijn beschikbaar in mei 2017. In samenhang hiermee gaat het Fonds in samenwerking met provinciale organisaties enkele pilots ondersteunen die de kennisnetwerken van zzp'ers op regionaal niveau verder kunnen ondersteunen.

Onvoldoende aansluiting opleidingen en arbeidsmarkt

Wij achten het van groot belang dat het docentschap wordt erkend als vak, ook in de kunstsector zelf. In de *Basis voor Cultuureducatie*, een handreiking voor de toekomst van binnen- en buitenschoolse cultuureducatie die we in 2016 hebben uitgebracht, pleiten we ervoor dat overheden en scholen een vakopleiding vragen als ze mensen willen inzetten voor het onderwijs, inclusief het buitenschoolse kunstonderwijs.³ Op die manier hebben kunstvakopleiden meer kans om hun opleiding te verzilveren. Het is dan van belang dat die opleiding stevig is en goed aansluit op de daadwerkelijke werkpraktijk.

Om de aansluiting tussen opleidingen en arbeidsmarkt verder te verbeteren is betere samenwerking nodig. De minister investeert nu in de samenwerking tussen conservatoria en pabo's om werelden van conservatoria en basisonderwijs dichter bij elkaar te brengen. Dit juichen wij toe. Er zijn echter meer aandachtspunten. Zo zien wij grote kansen in de samenwerking met het sociale domein en de inzet van kunstprofessionals binnen welzijn en zorg. We publiceerden eind 2016 daarover.⁴ Dat werk vraagt echter specifieke kwaliteiten. Daarbij dienen partijen als eerstelijns gezondheidszorg, welzijnsorganisaties en culturele instellingen nieuwe soorten netwerken te vormen.

Op hetzelfde moment zien wij dat het niet voor iedereen bereikbaar is om een kunstvakopleiding te volgen en dat anderzijds dat kunstvakopleidingen niet voor alle kunstvormen een

3 <http://www.lkca.nl/publicaties/publicaties-lkca/basis-voor-cultuureducatie>

4 <http://www.lkca.nl/publicaties/publicaties-lkca/inspiratiegids-lokaal-beleid>

goede basis bieden. Denk bijvoorbeeld aan urban arts. Daarom pleiten wij voor verbreding van de opleidingen, onder meer door verbreding van of differentiatie in de bachelorcompetenties. Hiertoe werkt het LKCA bijvoorbeeld mee aan de ontwikkeling van een traject voor EVC (Erkenning van Verworven Competenties), samen met de kunstvakdocentopleidingen en Cultuurconnectie. Tegelijkertijd wordt in het kader van de Toekomstagenda Kunstonderwijs gewerkt aan een betere aansluiting van informele en formele vooropleidingstrajecten via de samenwerking van het Fonds met het kunstonderwijs.

De Sociaal Economische Raad (SER) & Raad voor Cultuur
Prof. mr. E. Verhulp, (via email: consultatie@cultuur.nl)

Betreft: uw verzoek dd. 3 februari
Onze referentie: 20172102/DB/GVB

Geachte heer Verhulp,

Naar aanleiding van uw verzoek d.d. 3 februari jl. vindt u hierbij onze schriftelijke inbreng en visie op de arbeidsmarkt in de audiovisuele sector.

Door verregaande digitalisering en internationalisering wijzigen de verhoudingen tussen markt-partijen en professionals in de (inter)nationale audiovisuele sector continu. Nieuwe verdien-modellen zijn noodzakelijk om de balans tussen de kosten van audiovisuele producties (speelfilm, animatie, documentaire en drama) en de vergoeding van openbaarmaking te verbeteren en daarmee de positie van filmprofessionals op de arbeidsmarkt te versterken.

I. Hoogwaardige audiovisuele producties zijn kostbaar en vergen in creatief en financieel opzicht een lang en intensief proces waarbij veel verschillende (nationale en internationale) financiers en partijen betrokken zijn. In aansluiting op de (inter)nationale ontwikkelingen is het van belang dat een integraal film- en mediabeleid tot stand komt gericht op innovatie en vernieuwing, talentontwikkeling en hoogwaardig cultureel aanbod.

ad. I. Het afstemmen van beleid en regelgeving op rijksniveau en in aansluiting daarop tussen publieke financiers en (semi) marktpartijen als de publieke omroep en daaraan gelieerde fondsen.

II. Verbetering van de economische circulariteit in de keten is noodzakelijk voor een duurzame inzetbaarheid van werkenden in de audiovisuele sector. De opbrengsten uit de exploitatie van Nederlandse films slaan grotendeels neer bij partijen in de exploitatieketen (bioscopen, kabelmaatschappijen, internetproviders, video on demand platformen etc.). Deze partijen dragen echter niet of in beperkte mate bij aan de financiering van filmproducties. Evenmin dragen ze via een algemene bijdrage substantieel bij aan de financiering van Nederlandse films, zoals in het buitenland doorgaans het geval. De overheid is al geruime tijd in gesprek met de branche om te komen tot nieuwe koepelafspraken over een hogere bijdrage aan filmproductie maar deze inspanning leidt tot noch toe niet tot een resultaat.

ad. II. Het scheppen van heldere kaders omtrent financiering en exploitatie tussen producenten en openbaarmakers waarbij voldoende ruimte geboden wordt voor het creatieve proces alsmede het ondernemerschap van de professionals werkzaam in de productiesector in hun streven het aanbod divers en het publieksbereik zo optimaal mogelijk te laten zijn. Er ligt een rol bij de overheid om te komen tot tijdige en bindende afspraken met de partijen in de exploitatieketen hun (maatschappelijke) verantwoordelijkheid in de totstandkoming van producties te nemen. Wettelijke verankering lijkt naar buitenlands voorbeeld ook voor Nederland noodzakelijk om e.e.a. transparant te borgen. Naast het financiële aspect gaat het daarbij ook om transparante uitwisseling van data tussen de spelers in de keten (productie, distributie, exploitatie) om vraag en aanbod beter op elkaar aan te sluiten.

III. De afschaffing van de VAR en mogelijke beperking van de zelfstandigenaftrek hebben zeer nadelige gevolgen voor de Nederlandse audiovisuele industrie. De filmsector is *projectmatig* georganiseerd waarvoor per film in wisselende clusters van bedrijven en professionals wordt samengewerkt. Het is dus *geen* instellingsgerichte discipline. De opdrachtgevers (de producenten) zijn zelfstandige ondernemers in een sector waarbij privaatrechtelijke afspraken gemaakt worden met makers (scenaristen en regisseurs) en uitvoerenden, creatieve en technische experts op hun specifieke terrein, die op hun beurt ook een eigen onderneming of bedrijf vormen.

Voor een gemiddelde film zijn er rond de 100 zelfstandigen werkzaam, van regisseur tot belichters en van acteurs tot geluidsnabewerkers. De gewijzigde wetgeving op dit terrein betekent voor de film- en audiovisuele sector maar ook voor de belastingdienst een enorme toename van de administratieve lastendruk en creëert onduidelijkheid en rechtsonzekerheid over de status van de arbeidsverhoudingen.

ad. III. Voor de projectmatig georganiseerde film- en audiovisuele sector is het van grootste belang dat er ruimte blijft voor onafhankelijke zelfstandigen en ondernemers om per filmproductie in wisselende samenstelling te werken. Daarnaast is het van belang te komen tot een heldere, vervangende modelovereenkomst en algemene bepalingen die tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers in de sector gehanteerd kunnen worden.

IV. In een complexe omgeving waarbij grote creatieve en zakelijke spelen, vragen onderlinge geschillen tussen professionals om sectorbrede afspraken.

ad. IV. Het Fonds stuurt bij de brancheverenigingen aan op een code of conduct waarin afspraken worden onderschreven omtrent goed ondernemerschap en samenwerking. Het Fonds heeft de producentenverenigingen als vertegenwoordigers van de werkgevers gevraagd hier het voortouw in te nemen. Afspraken die passen bij een professionele sector die ook een eigen verantwoordelijkheid erkent.

V. Het Fonds zal waar mogelijk een rol op de verschillende onderdelen nemen. Het ministerie van OCW heeft in de Beleidsreactie verkenning arbeidsmarkt cultuur en advies versterking arbeidsmarktpositie kunstenaars d.d. 31 mei 2016 voor 2016 en 2017 eenmalig € 200.000 beschikbaar gesteld voor de filmsector, en deze bij beschikking in het najaar bij het Filmfonds belegd, om de positie van filmprofessionals op de arbeidsmarkt te versterken.

- ad. V. De subsidie wordt in 2016 en 2017 ingezet via drie actielijnen in een samenhangende aanpak:*
- 1) het faciliteren van het gesprek tussen openbaarmakers en producenten om tot overkoepelende afspraken te komen over financiële kaders en rechten; en aansluitend,*
 - 2) het gesprek te faciliteren tussen producenten en opdrachtnemers over de ontwikkeling van modelcontracten met algemene bepalingen; en daarnaast,*
 - 3) de regeling voor scholing van producenten te intensiveren op het gebied van de ontwikkeling van nieuwe verdienmodellen.*

ad 1) Doel is het versneld tot stand brengen van de kaders voor de financiering en openbaarmaking van producties en daarbij een betere balans in de verdeling bij de exploitatie van rechten tussen producenten en openbaarmakers te borgen. Dergelijke overkoepelende afspraken creëren de condities voor een transparant en gezond financieringsklimaat voor creatieve producties en verbeteren de arbeidsmarktpositie van professionals; er kunnen immers exploitatie-opbrengsten ten bate van producenten mee worden gegenereerd ter financiering van nieuwe producties waarmee de werkgelegenheid wordt gestimuleerd.

ad 2) Opdrachtgevers en opdrachtnemers in de audiovisuele sector moeten tot algemene bepalingen komen voor een modelcontract. Dit modelcontract moet voldoen aan de toetsing van zelfstandigheid door de Belastingdienst. Het Fonds betreft hiervoor een externe voorzitter en externe juridische ondersteuning om de sectorvertegenwoordigers van opdrachtgevers (via FPN) en opdrachtnemers (via FNV) te ondersteunen in de gesprekken hierover en in 2017 het conceptmodelcontract vast te kunnen stellen.

ad 3) Het Fonds intensificeert het budget voor training van het deelreglement Filmactiviteiten. Producenten kunnen steun aanvragen voor deelname aan specialistische internationale trainingen. Tevens kan het Fonds bijdragen aan specialistisch trainingsprogramma's voor de spelers in de driehoek van producent, scenarist en regisseur dat gericht is opgezet om de deskundigheid en kennisopbouw over mogelijke nieuwe vormen van financiering en exploitatie van filmproducties in een internationale context en ondernemerschap te bevorderen.

Mocht u nog aanvullende vragen hebben dan kunt u te allen tijde contact met ons opnemen.

Met vriendelijke groet,

Doreen Boonekamp
Directeur/bestuurder



Position paper voor SER/RvC

Arbeidsmarkt en culturele sector

Het rapport *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector 2016* van de Sociaal Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (RvC) schetst een ontluisterend beeld van de arbeids- en inkomenspositie van werkenden in de culturele sector. Veel trends en knelpunten in de Nederlandse arbeidsmarkt zijn in de cultuursector vergroot aanwezig, zo wordt geconstateerd. Over de periode 2009-2013 is het aantal zelfstandigen in de culturele sector gestegen met ruim 20% (tegen 9,6% in de economie als geheel), het aantal banen gedaald met 12,3% (tegen 2,5% in de totale arbeidsmarkt) en zijn er twee keer zo veel werklozen in de culturele sector in vergelijking met de gehele arbeidsmarkt.

● Regelgeving voor ZZP-ers

ZZP-ers nemen op de arbeidsmarkt een kwetsbare positie in. Een groep waar veelal voor geldt dat er geen of geringe pensioenopbouw is en er vaak geen verzekering wordt afgesloten (want te duur!) tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. Het recente afschaffen van de VAR en het mogelijk verdwijnen van de zelfstandigenaftrek kan de positie van ZZP-ers nog kwetsbaarder maken. Juist kunstenaars opereren veelal als zelfstandige op de arbeidsmarkt; het Centraal Bureau Statistiek (CBS) becijferde eerder dat dat voor 60% van de schrijvers geldt.

> Maatregelen vanuit de overheid gericht op ZZP-ers zijn dus ook direct van invloed op de positie van kunstenaars op de arbeidsmarkt.

> Een (her)oprichting van een pensioenfonds voor zelfstandigen in de kunst en cultuur of voor ZZP-ers in het algemeen zou een eerste stap kunnen zijn (in 2012 ging AENA, het pensioenfonds voor kunstenaars, in liquidatie).

● Belastingen

Kunstenaars (en zeker ook schrijvers) hebben over het algemeen te maken met sterk wisselende inkomsten. Wanneer een boek uitkomt dan zorgt dat voor een opleving van inkomsten (royalties, maar ook honoraria voor optredens in verband met dat net verschenen boek, in een enkel geval een bekroning met een prijs). Literaire schrijvers hebben geen jaarlijks publicatieritme, gebruikelijker is een publicatieritme van eens in de twee, drie jaar. In de jaren dat er niet gepubliceerd wordt, dalen de inkomsten.

> Aandacht voor sterk wisselende inkomsten in belastingwetgeving voor kunstenaars.

> Op dit moment zijn oeuvreprijzen onbelast, prijzen voor afzonderlijke titels (het merendeel van de prijzen) echter niet. Alle prijzen die een artistieke prestatie bekronen zouden onbelast moeten zijn.

> Gelijkschakeling op Europees niveau. In België zijn de subsidies die schrijvers en vertalers ontvangen van het Vlaams Fonds voor de Letteren belastingvrij.

● Waken over bestaande collectieve afspraken

Het literair bedrijf is in beweging en voorheen vanzelfsprekende afspraken, richtlijnen en wetten binnen het boekenvak staan ter discussie. Zowel op het gebied van creatie, productie, distributie als

receptie staat de collectiviteit onder druk. De vaste boekenprijs (die sinds 1923 bestaat en vanaf 2005 in een wet is verankerd) behoort tot de belangrijkste en oudste afspraken binnen het boekenvak, maar deze wet wordt momenteel geëvalueerd waarbij een afschaffing van de wet nadrukkelijk tot de mogelijkheden behoort.¹ Ook de collectieve afspraken en geldstromen voor schrijvers en vertalers worden beproefd (zo loopt mede door de inrichting van school- en vrijwilligersbibliotheken - de leenrechtvergoeding terug en is Stichting Lira in een juridische strijd verwickeld met de kabelexploitanten over de kabelgelden), wordt het Modelcontract voor literair werk ter discussie gesteld (50%/50% contracten of 360°-contracten), en vragen uitgevers debuterende schrijvers hun eerste optredens gratis te doen en niet via SSS te regelen die voor elke schrijver het vaste minimumtarief bedingt.

> Het feit dat het (literaire) boekenvak al enkele decennia is georganiseerd volgens collectieve afspraken maakt ook achteloos. Waar kunstenaars uit andere disciplines nu roepen om dergelijke richtlijnen en afspraken, lijkt het boekenvak er steeds nonchalanter mee om te springen, terwijl dat wat nu verdwijnt niet snel meer terugkomt. Collectieve afspraken en minimumtarieven zijn in het belang van de inkomenspositie van literaire schrijvers en vertalers. Uit het oogpunt van goed werkgeverschap is het van belang dat het Modelcontract van kracht blijft. Wat overigens niet betekent dat dergelijke afspraken niet voortdurend tegen het licht gehouden moeten worden en aangepast dienen te worden aan de eisen van de tijd.

> Fondsen, subsidiërende instellingen en overheden zouden modelcontracten, inkomensrichtlijnen, etc. als voorwaarden in subsidieregelingen kunnen opnemen (is bij de Letteren het geval).

● Auteursrecht

Door innovatie en ontwikkelingen op het digitale vlak is er onder schrijvers meer en meer sprake van co-creatie en samenwerking. Het fonds zet daar ook met verschillende programma's en regelingen op in (het hoorspelproject met de omroepen waarbij schrijvers en radioregisseurs komen tot een gezamenlijk werk, het Literatuur op het Scherm programma i.s.m. Fonds Creatieve Industrie waarbij schrijvers en vormgevers samen aan de slag gaan en meer algemeen in de Regeling Digitale literaire projecten) in het kader van talentontwikkeling en innovatie. Het auteursrecht is vooralsnog sterk gericht op de bestaande werkverdeling tussen auteur en uitgever via het Modelcontract. Er heerst onder de groep makers onduidelijkheid hoe de auteursrechten vast te leggen bij dit soort (interdisciplinaire) samenwerkingsvormen.

>Het is belangrijk dat er aandacht komt voor (de vastlegging van) het auteursrecht in projecten die niet in een dergelijk werkverband (auteur en uitgever) ontstaan.

● Talentontwikkeling

Zowel de Raad voor Cultuur in *De Cultuurverkenning* (2014) als minister Bussemaker in haar brief aan de Tweede Kamer getiteld *Nieuwe visie cultuurbeleid* (augustus 2014) benadrukken dat we oog moeten blijven houden voor de *midcareer* en oudere kunstenaar. Ook het fonds ziet die noodzaak en

¹ Op 30 januari jl. heeft minister Bussemaker het onderzoeksrapport *Kruissubsidiëring door boekhandels en uitgevers* aan de Tweede Kamer gestuurd. Het betreft een tussenrapportage in het kader van de Tweede Evaluatie van de wet.

hecht daarom aan een brede opvatting van de term talentontwikkeling. Het talentontwikkelingsbeleid van het fonds moet niet alleen gericht zijn op nieuwkomers en de instroom van jong talent, maar ook aandacht vragen voor meer ervaren groepen oudere schrijvers die zich willen blijven ontwikkelen binnen hun eigen oeuvre, een co-creatie willen aangaan of die zich willen bekwamen in nieuwe werkvelden als games, Virtual Reality of een hoorspel.

● **Voldoende budget voor goed werkgeverschap**

December 2015 organiseerde het fonds een bijeenkomst voor meerjarige literaire manifestaties. Gevraagd naar knelpunten benoemden alle festivaldirecteuren de kwetsbaarheid van de organisatie voor wat betreft de continuïteit en duurzaamheid. Door de teruglopende budgetten en subsidies wordt er meer en meer gewerkt met tijdelijk personeel en vrijwilligers. Expertise en deskundigheid verdwijnt daardoor uit de organisatie. Ook signaleert het fonds dat door de geringe armslag bij de festivals de auteurshonoraria onder druk staan. Goed werkgeverschap kost geld.



Nederlandse
Vereniging van
Journalisten



Dinsdag 14 maart 2017

Position Paper Oplossingsrichtingen voor verbetering inkomenspositie werkenden culturele sector - zelfstandige (foto)journalisten

NVJ en NVF

De Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) en Nederlandse Vereniging van Fotojournalisten (NVF) tellen gezamenlijk 7500 leden. Ruim 3200 leden zijn zelfstandig (foto)journalist.

De NVJ en NVF onderschrijven de conclusies van het rapport van de SER en Raad van Cultuur van februari 2016. Ook de journalistieke sector ervaart diverse structurele problemen met betrekking tot de arbeidsmarkt. Net zoals kunstenaars hebben zelfstandige (foto)journalisten geen onderhandelingspositie. Tarieven en algemene voorwaarden worden hen opgelegd door machtige (media)organisaties. Er is geen sprake van een vrije markt maar van markt falen.

- Hoe kan de inkomenspositie / sociale zekerheid / duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd? Hoe kan de sociale dialoog worden versterkt.
- Wat is daarvoor nodig? Wat zijn belemmeringen in de praktijk, beleid, wet- en regelgeving?

Inkomenspositie - Context

De NVJ en NVF zijn van mening dat oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden (loon/tarief) de dood in de pot is voor zelfstandigen (foto)journalisten. Zelfstandigen zijn ruim 40% goedkoper dan werknemers in vast dienstverband. Opdrachtgevers hoeven immers geen premies af te dragen voor zelfstandigen. Het is kortom aantrekkelijk voor opdrachtgevers om met zoveel mogelijk zelfstandigen te werken in plaats van met (foto)journalisten in vast dienstverband.

Alle overige problemen waar zzp'ers mee kampen vloeien voort uit hun belabberde inkomenspositie (geen onderhandelingspositie). Zelfstandigen willen zich wel degelijk verzekeren voor arbeidsongeschiktheid en voorzieningen treffen voor hun oude dag. Het is dus zaak om het inkomensprobleem primair op te lossen.

Opdrachtgevers en journalisten in vast dienstverband voelen zich geen probleemeigenaar van de 'race naar beneden'. Zij hebben er belang bij om te verdelen en te heersen en vaste en zelfstandige werknemers tegen elkaar uit te spelen. Bij veel vaste werknemers speelt mee dat zij willen vasthouden aan hun verworvenheden. Er is nauwelijks sprake van een sociale dialoog in de journalistieke sector. Zelfstandigen worden niet als gelijkwaardige gesprekspartner behandeld.

Inkomenspositie – Belemmeringen en oplossingen

Auteursrecht en de Wet Auteurscontractenrecht

De Wet Auteurscontractenrecht is met ingang van 1 juli 2015 in werking getreden. Het doel van de wet is om de positie van makers te verbeteren. Na ruim anderhalf jaar kan worden geconstateerd dat de positie van makers is verslechterd. Dit blijkt uit de aanscherping van de Algemene Publicatievoorwaarden van vrijwel alle mediaorganisaties in het nadeel van de makers. Makers hebben volgens de wet recht op een billijke vergoeding van exploitatie-bevoegdheid maar krijgen die billijke vergoeding niet.

Bovendien moeten sinds juli 2015 zelfstandige (foto)journalisten een vrijwaring geven aan hun opdrachtgevers waarin staat dat zij zelf over de auteursrechten beschikken en deze niet hebben overgedragen of in volmacht hebben gegeven. Dit is in strijd met het recht van zelfstandige (foto)journalisten om hun auteursrechten zelf te beheren, over te dragen aan collectieve beheersorganisaties zoals Lira en Pictoright of over te dragen aan derden.

De Wet Auteurscontractenrecht zal op bovenstaande punten moeten worden aangepast. Daarnaast moet de overheid zelf het Auteursrecht van makers respecteren en een billijke vergoeding betalen voor verdere exploitatie bevoegdheid van het Auteursrecht. Dit gebeurt op dit moment niet.

Mededingingswet

De Autoriteit Consument en Markt (ACM) heeft op vrijdag 24 februari laten weten dat er geen afspraken gemaakt kunnen worden voor zzp'ers (behalve voor schijnzelfstandigen) in de cao omdat dit strijdig is met de Mededingingswet. Zolang dit niet mogelijk is stellen de NVJ en de NVF voor om de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in te voeren in de sector (zie bijlage). Deze code doet een appèl op opdrachtgevers, opdrachtnemers, inleners, vakbonden, beroeporganisaties en tussenpersonen om sociaal verantwoord en met respect voor kwaliteit van de dienstverlening opdrachten uit te zetten, aan te nemen en uit te voeren. De code gaat uit van vertrouwen en een goede prijs-kwaliteitverhouding en heeft oog voor sociale belangen.

Een harde wetswijziging is nodig om tariefafspraken te kunnen bewerkstelligen.

Normtarief – 50% opslag op het bruto cao-loon

De NVJ en de NVF sluiten zich aan bij de conclusies en aanbevelingen van de 'Commissie (Model)overeenkomst in het kader van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)' onder leiding van Prof. Mr. G. Boot.

- Bepaal een normtarief (50% opslag op het bruto cao-loon) dat is gekoppeld aan de journalistieke cao. Zorg dat er streng wordt gehandhaafd als opdrachtgevers minder dan het normtarief betalen. Zelfstandige (foto)journalisten moeten in hun tarief ondernemersrisico, onkosten en premies kunnen verdisconteren.

Sociale dialoog

Om de sociale dialoog op gang te brengen is het nodig om a) alle stakeholders probleemeigenaar te maken van de 'race naar beneden' b) alle stakeholders gezamenlijk aan oplossingen te laten werken c) arbeidsmarktdeskundigen die niet denken vanuit een vast kader (verworvenheden) oplossingsrichtingen te laten schetsen d) de effecten van de aangereikte oplossingen voor alle werkenden door te berekenen e) een mediator (onafhankelijke moderator) die de dialoog- en werksessies met alle stakeholders leidt.

Alle oplossingen beogen dat er niet wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden. De praktijk leert immers dat zonder stok achter de deur opdrachtgevers de race naar beneden zullen doorzetten en zullen blijven concurreren op loon.

Hoogachtend,

Rosa Garcia Lopez
Secretaris NVJ en NVF

Position paper Restauratoren Nederland

Reactie van Restauratoren Nederland
op het verzoek van de Raad voor Cultuur en de SER,
om input te leveren voor een regeringsadvies over de arbeidsmarkt in de cultuursector.

Iedereen die werkt aan behoud van materieel erfgoed.

De vereniging Restauratoren Nederland (RN) is een fusievereniging van verschillende kleinere verenigingen waarvan de oudste al in 1967 bestond. Vanaf de oprichting in 2005 groeiden we tot een ledenaantal van meer dan 650 leden. Centraal staat de restauratie en dienst van het duurzaam behoud van cultureel erfgoed. Onder de leden vindt u restauratoren, conservatoren, docenten, restauratiearchitecten, behoudsmedewerkers, wetenschappers, historici en anderen werkzaam in de cultuursector. Onder de leden zijn er die in dienst zijn van culturele instellingen of restauratiebedrijven maar het grootste aantal is zelfstandig professional op het gebied van beheer en behoud en met name conservering en restauratie van materieel erfgoed. De leden vertegenwoordigen zowel de publieke als particuliere sector en alle disciplines en specialisaties in conserveren-restaureren. In tegenstelling tot de Vakgroep Restauratie gaat het hier niet om restauratie-bouwbedrijven maar om een zeer breed georiënteerde pluriforme groep waar men zich over het algemeen bezig houdt met alles in het interieur van gebouwen, museale collecties en archieven. RN vindt in haar uitgangspunten aansluiting bij ARA-Nederland, Het Restauratieconvergent en Restauratoren Vereniging Noord en werkt in die gezamenlijkheid in het Nederlands Centrum voor Erfgoedopleidingen (NCE), samen met de Vakgroep Restauratie, aan verbetering van het erfgoed onderwijs.

Optimale inzet om het erfgoed veilig te stellen.

De leden van Restauratoren Nederland positioneren zich op de arbeidsmarkt binnen een wereld tussen Musea (SBI 9102) en Monumentenzorg (SBI 9103). Sommigen zijn behoudsmedewerker in een museum, anderen werknemer in een restauratieatelier, maar het grootste deel wordt gevormd door zelfstandige beroepsbeoefenaren. De meesten hebben zich gespecialiseerd in passieve conservering en/of hands-on restauratie en/of historische/ambachtelijke vervaardiging.

Problemen bij de beroepsuitoefening

Vrijwel iedereen is er gedurende haar of zijn carrière achter gekomen dat zij:

- met moeite het hoofd boven water kunnen houden
- vanwege de sobere vergoeding voor hun inspanningen geen pensioen op kunnen bouwen
- zich beter hadden moeten verzekeren
- niet zoals de kappers over de vergoeding voor hun handvaardigheid 6% btw mogen doorberekenen terwijl ze toch ook nauwelijks materiaalomsatz in rekening kunnen brengen.
- zich onvoldoende kunnen bijscholen in een reguliere scholingskolom mbo-hbo-wo, met erkende diploma's en getuigschriften
- hun gespecialiseerde deskundigheid vaak onbegrepen weten bij erfgoed-beleidsmakers
- hun materiaalvoorraad en behandelingsmogelijkheden bedreigd zien door Cites-beschermende maatregelen
- zich als UvA afgestudeerde conservator-restaurator (gediplomeerd restaurator, EQF level 7) genoodzaakt zien om genoeg te nemen met een onbetaalde of onderbetaalde ervaringsplaats en/of met werkzaamheden waarvoor een lager niveau (tot EQF level 7) ook toereikend is.
- als MBO-er (EQF level 4) moeten uitwijken naar bijvoorbeeld Engeland (West-Dean) om zich op HBO-niveau verder te kunnen scholen

- moeten opboxen tegen vermeende deskundigheid onder vrijwilligers en 'beunhazen' (Er is geen sprake van een beschermd beroep en vaak wordt niet voor deskundigheid gekozen omdat de financiële middelen ontoereikend zijn).
- zich vooral als autodidact hebben ingewerkt in een niche op de arbeidsmarkt waar zij zich met passie en vakmanschap inzetten om zowel het vervaardigingsproces als de overgeleverde producten, als waardevol erfgoed te doorgronden en te helpen doorgeven aan volgende generaties.

Dat kan en moet anders

Belangenvereniging Restauratoren Nederland werkt aan de verbetering van die situatie maar kan daarbij niet zonder de structurele steun van de overheid. In tegenstelling tot onze beroepsgroep weten vertegenwoordigers uit de wereld rond Monumenten (Vastgoed) en de Nationale Collectie in Musea (Kunst/Antiek) zich goed vertegenwoordigd binnen de overheid. Het lijkt mee te wegen dat het succesvolle lobbywerk vaak wordt ondersteund door grote financiële belangen. Wij beschikken, als voornamelijk kleine zelfstandige beroepsbeoefenaren in conservering-restauratie, niet of nauwelijks over de mogelijkheid om onze belangen of de kwaliteit van onze bijdragen aan erfgoedbehoud, onder de aandacht te brengen. Restauratoren Nederland doet haar best om de roepende in de woestijn te zijn. We zoeken daarbij zoveel mogelijk internationaal en nationaal de samenwerking met zuster organisaties. Maar het valt ook met die bundeling van krachten bijvoorbeeld niet mee om voor het voetlicht te brengen dat onze expertise verder gaat dan de uitoefening van een ambacht of het kunstenaarschap. Het gaat juist om zeer bescheiden ingrijpen, en liefst helemaal niet, in wat reeds bestaat. En daarbij is sprake van complexe behoudkundige zorg en passende behandeling. Een belangrijk aspect bij de behandeling van een conservator-restaurator is dat het materieel erfgoed dankzij zijn of haar inspanningen in belangrijke mate kan worden 'herontdekt' tijdens het behandelproces. En dat maakt onze leden tot dragers van de cultuur of met andere woorden; dankzij bijvoorbeeld de restauratoren, wordt het materieel erfgoed verrijkt met extra informatie en een verduurzaamde conditie. Dat is kapitaal winst zonder financieel gewin.

Een erkenbaar en herkenbaar beroep

Geen van onze leden heeft een beschermd beroep en zelfs de naamgeving ligt voor ieder van ons wat ingewikkeld. Internationaal gezien zou voor restauratiespecialisten de zelfstandige term 'Conservator' passen. Dat is zo vanwege de algemeen geldende terughoudende aanpak met inachtneming van de juiste omgevingsfactoren. Maar die term is in ons land, in de musea al in gebruik voor een ander beroep. En dan is er nog het Duitse leenwoord 'Restaurator' dat inmiddels redelijk is ingeburgerd en vaak wordt gebruikt als men is gespecialiseerd in een curatieve aanpak (actief conserveren). Het woord 'Restaurateur' raakt steeds meer in onbruik in onze beroepsgroep omdat dit ook van toepassing kan zijn op een restauranthouder. In Vlaanderen en Nederland wordt verder ook de term conservator-restaurator gebruikt. Reden van deze zoektocht naar de juiste naam is dat sprake is van een zich nog steeds ontwikkelend jong beroep. Dit beroep én het materieel erfgoed, is in al zijn varianten gebaat bij herkenbare en erkenbare kwaliteit.

Wij willen daar graag in bijdragen maar het wordt vooral bij een bredere samenwerking met hulp van de overheid mogelijk door:

- Voorlichting over nut en noodzaak van materieel erfgoed (onder regie RCE)
- Voorlichting over de taakverdelingen en bijbehorende beroepen binnen Erfgoed Behoud (onder regie RCE)
- Diplomerings en certificering binnen een doorlopende leerlijn met herkenbare niveaus in historische vervaardiging, behoudskundige zorg, restauratie en conservering (conform EQF) onder coördinatie van NCE, SBB en SVGB
- Uitvoeringsrichtlijnen voor diverse restauratiegebieden (onder regie van ERM)
- Ethische richtlijnen voor het omgaan met materieel erfgoed (opgesteld door bijvoorbeeld RN, of via de (Europese) Ethische Code van ECCO)
- Een te raadplegen onafhankelijk restauratorenregister met daaraan verbonden een kwaliteitskeurmerk. De Stichting Restauratoren Register wordt daartoe inmiddels opgebouwd door een samenwerkingsverband vanuit een brede vertegenwoordiging uit het erfgoedveld waarin ook RN zijn bijdrage levert.

Wij danken u hartelijk dat u ons de mogelijkheid heeft gegeven om onze zienswijze over te brengen.

Vincent van Drie,
Voorzitter van Restauratoren Nederland

Schriftelijke input voor SER / RvC

Vervolg verkenning arbeidsmarkt culturele sector

Rotterdam, 28 Februari 2017

Dank voor de vraag om input te leveren voor het onderzoek naar de arbeidsmarkt in de culturele sector. Voordat we op uw vragen ingaan, stellen we graag onze organisatie - en filosofie aan u voor.

SMartNL

SMartNL ondersteunt projectwerkers in de kunst- & creatieve sector in hun complexe en vaak onzekere werkomgeving. SMartNL heeft zich ten doel gesteld om hun zelfredzaamheid, autonomie en professionaliteit te versterken. Wij bieden een uitgebreid pakket aan diensten en tools die diverse obstakels binnen deze dynamische en snel veranderende sector verkleinen of verwijderen. Deze zijn van juridische, fiscale en administratieve aard en zijn gebruiksvriendelijk, veilig en betaalbaar. We willen dat kunstenaars en creatieven zich kunnen concentreren op de artistieke creatie van hun werk, tijd hiervoor winnen en zich minder zorgen hoeven te maken over de zakelijke kant van het verhaal.

SMart is een organisatie die zich aansluit bij de *sociale economie*. Als stichting investeren we alle surplus terug in de verbetering van de tools & diensten; we geloven in sociale innovatie. En als onderdeel van een Europees samenwerkingsverband (negen SMart partners binnen de EU) zijn wij in staat om een waardevolle bijdrage te leveren aan de internationale mobiliteit van de creatieve sector.

In dit artikel delen wij graag onze inzichten over de arbeidsmarktpositie van creatieven in Nederland aan de hand van twee adviezen. Allereerst pleiten we voor verkleining van de afstand tussen dienstverband en ondernemerschap. Ten tweede betogen we het nut van een gezamenlijke zoektocht naar nieuwe en constructieve oplossingen voor de gebrekkige sociale zekerheden en de preciaire werkomstandigheden van kunstenaars.

1. verkleinen afstand tussen werkstatus dienstverband en ondernemerschap

De creatieve sector is een groeiende, internationale en uitermate mobiele sector met een grote innovatieve kracht. Daarbij komt de verscheidenheid in arbeidsconstructies en de diverse functies en taken die een iemand daarin uitvoert. Veranderende omgevingsfactoren zoals globalisatie, technologische ontwikkelingen en netwerkstructuren zorgen voor een stroom van nieuwe invloeden op de arbeidsmarkt. Contexten, werkrelaties en functies veranderen, nieuwe kunstvormen ontstaan en de praktijk verruimt zich. Niet altijd vindt deze diversiteit aansluiting bij bestaande juridische en fiscale regelgeving.

Het aantal zelfstandigen in Nederland binnen de kunsten/creatieve sector is in vergelijking met andere EU landen hoog. Uit een recent onderzoek van SMartNL, in samenwerking met SMartBe en de Universiteit Groningen (prof. Pascal Gielen; 2014/15) werden 1.739 respondenten uit 10 Europese landen bevestigd naar in welke mate de voor creatieve professionals belangrijkste resource - creativiteit - op lange termijn en doorheen een creatieve loopbaan evolueert. 88% Nederlandse creatieve respondenten blijken zelfstandig te zijn, terwijl maar 19% in Nederland middels tijdsgebonden contracten werken.

Ook al genieten veel kunstenaars en creatieven juist van de vrijheid van de zelfstandigheid, kunnen we toch over een problematiek spreken waarin het inkomstenniveau van een groot aantal zelfstandigen steeds kwetsbaarder wordt en het sociale vangnet niet voldoet. En omdat de fiscale voorrechten die de grote hoeveelheid zzp'ers genieten voor het land duur worden en de sociale zekerheid en politiek onder druk staat, ziet de politiek de eerder geprezen ondernemer nu weer graag terug in dienstverbanden.

Aan de andere kant is er sprake van een grote behoefte aan flexibiliteit en projectmatig werken in de sector en kunnen maatregelen zoals de invoering van het wet DBA veel onzekerheden of weerstand opleveren. Veel zelfstandigen zitten niet te wachten op een dienstverband en zien hun voordelen binnen de ondernemerschap in gevaar.

Met de invoering van het wet DBA wordt duidelijk dat het niet de oplossing is om werkenden tussen twee statussen heen en weer te blijven duwen. Er is sprake van een grijs gebied, waarin de ondernemerschap meer zekerheden verdient en het dienstverband flexibeler mag zijn.

Payroll systemen die in de laatste jaren in dat grijze gebied gesprongen, zijn enorm in gebruik gestegen en worden als een oplossing voor flexibele werkers aangeboden, die niet als ondernemer kunnen of willen werken. Volgens SMartNL is het noodzakelijk dat er meer soortgelijke oplossingen gevonden worden. Waar payrollbedrijven de opdrachtgever verhelpen om mensen uit te betalen door het juridisch werkgeverschap op zich te nemen, acht SMartNL het als nodig om oplossingen te bieden, die juist de werknemer en opdrachtnemer versterken en verantwoordelijkheden bij werkelijke opdrachtgevers houden.

SMartNL bouwt aan een coöperatief model, waarin projectwerkers in de creatieve sector zich via SMart in dienst kunnen nemen voor al hun uiteenlopende soorten werk. Dit is een dienst, waarin we in het grijs gebied tussen dienstverband en ondernemerschap stappen. We verkennen de behoeften en de mogelijkheden via ons coöperatieve model om een groter toegang tot sociale zekerheden te bieden. In dit coöperatief model zijn de projectwerkers in dienst van de coöperatie en zijn zij tevens lid van de coöperatie. Gezamenlijk wordt gespaard voor een mutual guarantee fund. Dit fonds wordt aangewend om aan de plichten van een werkgever te voldoen. Zo betaalt de coöperatie loon door in geval van ziekte en voorziet zij in geval van langdurige ziekte in een re-integratietraject. Het fonds wordt ook gebruikt om als coöperatie garant te staan voor de facturen van de opdrachtgevers en dit geldt direct beschikbaar te stellen aan de projectwerkers. Als werknemer van de coöperatie kunnen de projectwerkers een beroep doen op werknemersverzekeringen. Daarnaast onderhandelt de coöperatie met de opdrachtgevers en komt de coöperatie met voorwaarde naar de opdrachtgevers. Op die manier staat de projectwerker sterker in zijn onderhandelingen met betrekking tot onder andere het loon, de arbeidsomstandigheden en de verantwoordelijkheden van de opdrachtgever.

Het dichterbij elkaar brengen van de twee bekende statussen heeft als doel om uiteindelijk zorg te dragen voor een gezondere sector, waarin de creatief werkende een duurzame carrière kan uitvoeren, en waarin flexibiliteit en continuïteit van werkgelegenheid en werkomstandigheden hand in hand gaan. Wet- en regelgeving moeten hierop inspelen en ruimte geven om dat grijs gebied verder te ontplooiën.

Aan de overheid vragen wij dringend consequent te zijn in haar beleid en samen met voorlopers in het veld zoals SMart te kijken hoe de wetgeving in dienst van de praktijk kan komen te staan in plaats van andersom. Een consequent beleid congruent aan een duidelijke visie ten aanzien van zzp'ers en ondernemerschap is voor partijen zoals wij voorwaardelijk.

2. Empowerment van alle spelers in de sector: op weg naar een netwerkmaatschappij met een organisatiestructuur passend bij het huidige werkveld; met evenwichtige verhoudingen

Een groeiende behoefte voor constructieve oplossingen die een antwoord geven op de bestaande problemen rondom een steeds zwakker wordende sector (financieel capaciteiten, sociale zekerheden, etc) en die onze tijdsgeest weerspiegelen, is zichtbaar en noodzakelijk. Ze komt voort uit maatschappelijke veranderingen, technologische ontwikkelingen en een globaliserende wereld. We moeten ons in de huidige tijden goed afvragen, in welke mate de bestaande organisaties en beschikbare *tools* voor creatieve professionals bijdragen aan een duurzame, creatieve loopbanen. In het bovengenoemde onderzoek naar de duurzaamheid van creatieve professie, constateerden we een zorgelijke situatie:

Voor de stelling *I feel stressed when I think about my future as a creative professional* stellen we vast dat het percentage respondenten dat akkoord of helemaal akkoord gaat met de deze stelling tussen diegenen die 1 tot 10 jaar actief zijn gemiddeld 60% bedraagt. We kunnen

spreken van een zorgelijke situatie, die is te baseren op het gebrek aan continuïteit in werkgelegenheid, de voortdurend kwetsbare financiële situaties en het gebrek aan sociale zekerheden.

De druk op de sector is in de laatste jaren duidelijk toegenomen. Initiatieven zoals het broodfonds en de vele kunstenaars collectieven die ontstaan zijn slechts een paar ideeën die naar een constructieve oplossing zoeken. De houdbaarheid van sommige initiatieven is echter een vraag; veel inzet gebeurt vrijwillig en de hoeveelheid arbeid en tijdsdruk heeft steeds grote impact op het voortbestaan van een genomen initiatief. Het is voor veel autonome kunstenaars ook nog niet grijpbaar in hoeverre zulke coöperatieve modellen georganiseerd kunnen worden, individuele belangen en doelen blijven nog steeds hun kracht en mogen door de nieuwe oplossingen ook niet over het hoofd gezien worden.

Om in 2030 een duurzame, stevige arbeidsmarkt voor creatieve werkers in Nederland gerealiseerd te hebben, moeten we gezamenlijk *empoweren*: ambtenaren, opdrachtgevers, individuele projectwerkers, politici en managers.

De vraag is, wat hebben we nodig om kunstenaars en creatieven deze ruimte en mogelijkheden te bieden? Om in hun intrinsieke kracht te staan, die destijds wordt aangegrepen.

Het initiëren van nieuwe modellen die constructief en duurzaam zijn, zoals in de actuele tijdsgeest staan, vragen tijd en ruimte om te ontwikkelen en te groeien. In het beginsel moeten deze modellen nog open, vaag en ongrijpbaar kunnen zijn; niet alles kan helemaal doordacht en op verfijnd niveau bedrijfsmatig geformuleerd zijn.

Verregaande oplossingen zijn mogelijk:

- Doorbreken van top-down-gestuurde organisatiemodellen en vervangen met netwerkorganisaties. Meer zeggenschap, verantwoordelijkheden en middelen worden bij de kunstenaars en creatieven gelegd, die tegelijkertijd door slimme samenwerking niet worden belemmerd in hun kernfunctionaliteiten door opkomende organisatie druk. De nieuwe organisatiemodellen verbinden, sparen tijd in de uitvoering, faciliteren in kennis en methodes.
- Collectieve verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid e.a.
- Initiëren van belasting op grondstoffen; daarmee de verlaging van de belasting op arbeid om de zogenaamde *Baumols cost disease* tegengaan nu de economie stijgt.
- Innovatieve/semi-collectieve manieren om pensioenen op te bouwen, geïnitieerd door kunstenaars. Een collectieve opkoop van atelierruimte waarbij alle aandelen(=eigenaarschap) in handen zijn van creatieven is daar een voorbeeld van. Die aandelen hebben waarde in het heden (oefenruimte) en in de toekomst (pensioenopbouw).
- Vanuit kleinschalige pilots kunnen ambtenaren wetten en maatregelen creëren die de innovaties verder ondersteunen (lees: niet in de weg zaten).
- De loopbaan van creatieven wordt gestimuleerd doordat er een revolverend scholingsfonds is, waaruit beurzen worden betaald en een efficiënte reskilling wordt bereikt.
- De nationale overheid en ook lokale overheden omarmen initiatieven zoals het 'Fair practice label' en de richtlijn Kunstenaarshonorarium (omtrent minimumtariefafspraken).
- Lokale experimenten met basisinkomen worden over een langere tijd uitgevoerd.
- Alternatieve betaalmethodes (oa ruilsystemen).
- De socio-politieke representatie voor creatieve professionals wordt hersteld.

Deze rij geeft een kleine selectie uit de gedachten en ideeën, die binnen SMartNL besproken worden en in de sector hoorbaar zijn. Middels goede samenwerkingsverbanden tussen overheid, universiteiten/experten en het werkveld kunnen nieuwe oplossingen gezamenlijk uitgewerkt en getest worden. Volgens ons zou het allemaal vanuit de behoeften van de creatieve werkers uitgevoerd moeten worden. Een mogelijke denktank of werkgroep die kennis

deelt en die opdracht krijgt om nieuwe constructies uit te werken, met de nodige (juridische) ruimte en tijd. De taak om dit te organiseren zou bij diverse medewerkers van publieke fondsen kunnen liggen, zodat dit voldoende geborgd wordt in de sector. De samenstelling van deze expertsessies zal gemeleerd zijn.

In 2030 is de arbeidsmarkt voor creatieven gezond - dankzij de ruimte voor collectieve oplossingen. De vele professionals zitten niet langer in onzekerheid om hun financiële situatie, zij hebben het vertrouwen dat zij niet de verschoppeling van de maatschappij zijn, maar worden gehoord en de ruimte krijgen om ongrijpbaar te zijn. Dit realiseren we als wij oplossingen willen zoeken zonder deze vooraf te definiëren en samenwerking zoeken in plaats van elkaar uit te sluiten op politieke of ideologische gronden.

Concluderend

Uitgangspunt voor deze twee adviezen is dat de bron der creativiteit steviger gewaarborgd moet worden zodat de culturele sector kan blijven innoveren en concurreren. Wij achten de opkomst van coöperatieve modellen, en organisaties die op netwerk mechanismen zijn gebouwd (in plaats van top-down-producerende instituten) als essentieel voor een toekomstbestendige sector. De overheid kan nieuwe toegangen tot ondersteuning (in kennis, geld en netwerk) bieden zodat daadwerkelijke uitwisselingen van kennis plaatsvindt en nieuwe initiatieven een betere kans hebben om te groeien. Want uitwisseling van kennis en groei van initiatieven die niet van tevoren de oplossing in petto dragen, is niet vanzelfsprekend: tijd en ruimte staan voortdurend onder druk. De huidige marktmechanismen blijven domineren. Laten we gezamenlijk die tijd en ruimte opzoeken, die nodig is om constructieve oplossingen mogelijk te maken en er op die manier voor te zorgen dat de bestaanszekerheid voor creatieve professionals vanzelfsprekender wordt.

We danken de Raad nogmaals voor haar vraag om input en lichten ons advies met plezier toe in een gesprek, met vriendelijke groeten,

Het SMartNL team.

Jette Schneider
Nienke Binnendijk
Kai Schlemmer

Position Paper t.b.v. Verkenning arbeidsmarkt cultuursector SER/Raad voor Cultuur

Van Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK)
Datum: 24 februari 2017

"...Het SFPK heeft als missie zich in te zetten om de loopbaanambities van iedereen die werkt in de podiumkunsten zo goed mogelijk te faciliteren. Met de oprichting van het SFPK hebben de sociale partners in de sector deze behoefte onderkend. Het fonds ambieert een solide partner te zijn op het gebied van opleiding en ontwikkeling, als basis voor de duurzame inzetbaarheid van iedereen die in de podiumkunsten werkzaam is...". Het SFPK doet dit door het faciliteren van vraag om scholing, coaching, workshops, HR-interventies voor zowel werkenden als organisaties. (zie: www.sfpk.nl)

De afgelopen twee jaar hebben wij ons ingezet voor de uitvoering van de regeling cofinanciering Sector Plan Cultuur (RSPC) en binnen dat kader een veelvoud van maatregelen/acties uitgevoerd. Het SFPK heeft daarmee letterlijk op de arbeidsmarkt gestaan, in direct contact met de werkenden (individueel én organisaties) in de sector cultuur. Naast deze actieve rol op de markt, heeft het SFPK een HR-monitor¹ ontwikkeld en het Cultuurpanel² opgericht. In dit paper beperken wij ons tot hetgeen wij proefondervindelijk hebben ervaren en hebben onderzocht gedurende de afgelopen twee jaar en tot de rol die wij willen spelen en verder willen ontwikkelen in de arbeidsmarkt.

Recente inzichten en lessen

Uit ons eigen onderzoek (HR-monitor) en Cultuurpanel is onder meer het volgende gebleken:

Bij organisaties:

- De HR functie is sterk onderontwikkeld (relatief veel kleine organisaties); wordt beperkt tot basis activiteiten ('hiring en firing') en wordt in de meeste gevallen "erbij gedaan" door lijnmanagement; slechts één van de vijf werkgevers (22%) vindt hun HR-beleid voldoende toegerust voor de uitdagingen binnen de sector;
- Binnen organisaties wordt nauwelijks opgeleid gericht op inzetbaarheid in de toekomst. Loopbaanontwikkeling via een duidelijk plan ontbreekt doorgaans. Oorzaken: een relatief groot en toenemend deel van het werk wordt uitgevoerd door zzp-ers; (krappe) beschikbare tijd/geld/kennis worden in de eerste plaats geïnvesteerd in het primaire creatieve proces.
- Duurzaam inzetbaarheidsbeleid (DI) is zeer matig ontwikkeld; slechts 8% van de werkgevers heeft een geïmplementeerd DI-beleid, 50% "denkt hierover" na en 40% doet niets. 90% van de organisaties die nu niks met DI doen, zijn niet van plan om de komende jaren te investeren in DI van hun "workforce".
- De werkdruk in de sector, m.n. in de podiumkunsten, wordt door zowel werkgevers als werkenden ervaren als zeer hoog ("the show MUST go on"; "voor jou 10 anderen" etc.); de productiviteit en gezondheid staan daardoor onder grote druk, zowel bij artistieke als ondersteunende medewerkers;
- Organisaties beschikken nauwelijks over kennis van human development, opleidingen en organisatieontwikkeling.

Bij werkenden:

- Werkenden in de cultuur sector ondervinden grote belemmeringen als het gaat om werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid vanwege een mismatch tussen vraag en aanbod van opleiding en scholing en door de sterke drang om (voortdurend) beschikbaar te blijven voor werk;
- Werkenden hebben geen zicht op hun eigen actuele inzetbaarheid (i.v.m. anderen), ze weten niet wat er 'te koop' is op scholingsgebied, en wat de mogelijkheden zijn als het gaat om het verbeteren van de eigen inzetbaarheid;
- De slechte onderhandelingspositie wordt als een grote belemmering ervaren om op te komen voor jezelf ("voor mij 10 anderen"); de verhoudingen zijn zoek op de arbeidsmarkt, teveel aanbod te weinig vraag;
- Het geringe inkomen maakt dat werkenden moeten schipperen om rond te komen. Extra investeringen doen en/of verplichtingen aangaan, wordt vaak als te risicovol ervaren.

¹ HRM-onderzoek: onderzoek onder werkgevers over HRM in de praktijk

² Cultuurpanel: onderzoek onder werkenden over diverse aspecten van werken in de cultuursector

Kenmerkende praktijkvoorbeelden, opgedaan tijdens de uitvoering van het sectorplan cultuur:

1. De pluriformiteit in kunst & cultuur vraagt om een sterk gevarieerd flexibel aanbod van opleiding, training en scholing dat aansluit bij de behoefte van de doelgroep, vraag gestuurd in plaats van aanbod gestuurd. Traditioneel 'opleidingsdenken' past niet bij de sector. Het percentage reguliere hbo en wo opleiding is minder dan 5% van het totaal aan om- en bijscholingstrajecten, de overige trajecten zijn tot stand gekomen door maatwerk met behulp van loopbaanadviestrajecten, coaches en opleidersnetwerken.
2. Een "leven lang leren en ontwikkelen" vraagt om reflectie en kennis van de mogelijkheden in een omgeving die daartoe uitnodigt. De toename van de hybride beroepspraktijk maakt dat het lastig is voor deze werkenden een passende gesprekspartner te vinden om te sparren over mogelijkheden, kansen en toekomst. De reguliere structuren en HR-professionals zijn niet (meer) beschikbaar en ervaren het ook niet als hun verantwoordelijkheid om hiervoor tijd vrij te maken. Er is sprake van een continue overbelasting van de mensen die hiertoe zouden geroepen zouden moeten zijn. Dit leidde er bij de uitvoering van het sectorplan toe dat er spreekuren werden ingesteld van 10 tot 10, alle dagen van de week om werkenden te ondersteunen bij hun keuze en wegwijs te maken in de mogelijkheden.
3. Ontwikkelen en opleiden kost geld en tijd. Veel werkenden hebben domweg de financiële middelen niet om te investeren in hun duurzame inzetbaarheid. De gemiddelde trajecten die werden ontwikkeld kostten gemiddeld tussen de € 7.500 en € 10.000 per deelnemer. Een substantieel deel van de kandidaten zag uiteindelijk af van deelname omdat de 50% eigen bijdrage niet kon worden opgebracht uit eigen middelen, geld van ouders of grootouders. Uitgezonderd de grotere organisaties, kan men geen beroep doen op de werkgever voor geldelijke ondersteuning. Daarnaast vormt de tijdsinvestering een grote belemmering bij het maken van afspraken. Bijvoorbeeld: "Stel dat ik een klus krijg...dan kan ik het misschien niet afmaken...dat financiële risico kan ik mij niet permitteren".

Samengevat: SCHOLING SCHOLING SCHOLING, van werkenden en organisaties in de cultuursector.

Hoe kan de inkomenspositie / sociale zekerheid / duurzame inzetbaarheid van werkenden in de cultuursector worden verbeterd? Hoe kan de sociale dialoog worden versterkt?

Duurzame inzetbaarheid, sociale zekerheid en inkomenspositie zijn op ons werkterrein nauw met elkaar verbonden. Eén van de onderliggend basisbegrippen daarbij is **lifetime employability**. Dit houdt in dat mensen zich constant moeten blijven ontwikkelen op het gebied van kennis en vaardigheden om inzetbaar te blijven, onafhankelijk van een organisatie. Dit zou de inzet moeten zijn van alle betrokkenen op de arbeidsmarkt: van werkgevers tot werknemers, en van overheid tot sociale partners.

Het SFPK bepleit de volgende benaderingen ter versterking van de culturele arbeidsmarkt:

- a. Ontwikkelen van een sectoraal O&O-Fonds- een collectieve voorziening voor alle werkenden en organisaties ten behoeve van professionalisering van organisaties en werkenden. Dit fonds opereert als kenniscentrum, gids en kwaliteitsbewaker voor opleiding en scholing;
- b. Onafhankelijk en zonder winstoogmerk – een fonds dat opereert zonder last en ruggenspraak, zodat de waan van de dag of specifieke (deel)belangen de agenda niet overheersen; het beoogde rendement is "menselijk kapitaal";
- c. Tempo en slagvaardigheid - de ervaring leert dat het veranderen van een sector veel tijd kost. Het huidige klimaat is een beetje opgewarmd door het sectorplan cultuur, nu doorpakken, maar dan met minder regels en remmende voorwaarden;
- d. Doorlopend onderzoek – blijven kijken en luisteren naar iedereen in de sector; onder meer naar innovatieve organisatievormen en werkrelaties die passen binnen de sector; pilots organiseren en interventies evalueren; tegengaan van versnippering in onderzoek door samenwerking en uitwisseling;
- e. Doorlopende dialoog - met werkenden én werkgevers in de sector d.m.v. Cultuurpanel om scholingsaanbod te kunnen sturen op basis van actuele en reële opleidings- en ontwikkelingsvragen.

Wat is daarvoor nodig? Wat zijn belemmeringen in praktijk, beleid, wet- en regelgeving?

De cultuursector is gebaat bij gezonde organisaties en een gezonde arbeidsmarkt. Nut en noodzaak om te werken aan een duurzame arbeidsmarkt in de cultuursector worden op dit moment mondjesmaat onderkend, maar het ontbreekt aan inzet, tijd, geld, kennis en infrastructuur. Vanuit de praktijk waarin wij werken, is de urgentie gevoeld vanuit de vele aanvragen voor scholing en support die wij krijgen maar die we op dit moment (op grond van onze huidige regelgeving) niet kunnen honoreren. Het SFPK wil en kan tempo maken, maar heeft hiervoor overheidssteun nodig om het fonds verder uit te bouwen tot een fonds voor álle werkenden in de cultuursector. Geen geld om een enorm instituut te bouwen, maar om met een groot aantal (bestaande) partners en professionals een duurzaam scholingsaanbod te organiseren en om de dialoog met de werkenden in de sector voort te zetten en uit te breiden.

Wie is aan zet? Wat kan de sector zelf doen? Waar ligt een rol voor de overheid?

Alle partijen zijn uiteraard aan zet, elk op hun eigen terrein. De overheid kan hierbij een verbindende rol spelen met flankerend beleid en geldelijke ondersteuning.

Bij flankerend beleid denken wij aan een evenwichtig subsidiebestel- en beleid waarbij goed werkgeverschap een criterium vormt bij beoordeling en toekenning en ondersteuning bij de ontwikkeling van nieuwe vormen van arbeidsrelaties specifiek toegesneden op de cultuursector. De invoering van een keurmerk 'Goed werkgeverschap' zou voor de verankering hiervan kunnen zorgen.

SFPK kan fungeren als aanjager en initiatiefnemer van het O&O-fonds, onder meer via eigen onderzoek, deskundigheidsbevordering en faciliteren van kennisuitwisseling en samenwerkingsverbanden.

En wat ons betreft... morgen aan de slag. Er is geen tijd te verliezen.

Positie Vereniging Nederlandse Gemeenten

Hartelijk dank voor de position papers. Ze zijn in een aantal gevallen niet alleen gericht op het Rijk en de fondsen maar ook op de subsidierende/financierende gemeenten. Het gezamenlijke advies zou dus ook hun rol kunnen betreffen.

Wat betreft de positie van de VNG/gemeenten. De lokale overheden worden door het Rijk niet geacht een kunstenaarsbeleid te voeren maar een kunstbeleid. Desalniettemin hebben wij ons lang beijverd voor een financiële regeling tbv beginnende kunstenaars: na de BKR de (W)Wik. Gemeenten voerden die over het algemeen uit voorzien van een goede ondersteuning voor de kunstenaars.

Thans nemen de gemeenten culturele producten af van nut voor de lokale samenleving daarbij kijkend naar de prijs-kwaliteit verhouding. Dit gebeurt veelal in de vorm van subsidies maar kan ook via opdrachten. Lokale overheden mogen zich echter niet bemoeien met de cao's in de cultuur en de kosten daarvan. Wij sturen als VNG jaarlijks een uitgebreide ledenbrief aan de gemeenten over de cao - ontwikkelingen en de lokale gevolgen met speciale aandacht voor de consequenties van gemeentelijke bezuinigingen en nieuwe wet- en regelgeving met implicaties voor de cao's. Een deel van de lokaal werkenden in de cultuur zijn zzp-ers: zij hebben de neiging landelijke modelovereenkomsten over honorering te maken zonder raadpleging van VNG/gemeenten en verwachten vervolgens dat deze net zoals bij de cultuurcao's lokaal door gemeenten onverkort worden betaald. Een derde deel b.v optredenden op podia behoren niet primair tot de verantwoordelijkheid van de gemeenten maar de lokale overheden moeten via hun subsidie aan het lokale podium wel meebetalen aan de elders afgesproken arbeidsvoorwaarden van de optredenden.

In een aantal andere (deels) gedecentraliseerde sectoren speelt hetzelfde is het tripartiete overleg tussen overheden, werkgevers en werknemers hersteld bv via de zogeheten WMO Kamer. Je zou nog eens moeten kijken wat daarvan over te nemen valt voor de cultuursector.

Met vriendelijke groet Lydia.jongmans@vng.nl

Position Paper t.b.v. arbeidsmarktconsultatie Cultuur – Archeologie

Ter introductie

Naast banen bij universiteiten, musea en overheden, is de veldwerk-tak van de archeologie, en al wat daaruit voortvloeit, een belangrijke werkverschaffer. Wettelijk is vastgelegd dat bij ingrepen in de bodem die het bodemarchief kunnen schaden vooraf archeologisch onderzoek moet worden uitgevoerd. De initiatiefnemer van de ingreep draagt de kosten voor dit onderzoek. Er wordt dan een Programma van Eisen voor het onderzoek opgesteld, dat door het bevoegd gezag – een overheid – wordt goedgekeurd. Archeologische 'aannemersbedrijven' schrijven vervolgens in op dit onderzoek. Het laat zich raden dat veel opdrachtgevers helemaal niet zitten te wachten op ons product, hoe mooi ook. Zij willen immers geen archeologisch onderzoek, maar een vergunning voor hun project. Naar schatting gaat er jaarlijks 25-30 mln € om in het commerciële deel van de Nederlandse archeologie, terwijl daar voor onderzoek door overheden nog eens ongeveer de helft bij opgeteld kan worden.

Positie

Uit het bovenstaande moge blijken dat er een sterke relatie is tussen bouwend Nederland en de archeologische markt. Sinds de crisis staat de archeologische sector er derhalve zwak voor. Er is sprake van hevige concurrentie en er is een neerwaartse prijsspiraal ontstaan. Bedrijven hebben zwaar ingeteerd op hun reserves en zes bedrijven zijn inmiddels failliet gegaan.

Wetgeving

Zelfstandige archeologen die worden ingehuurd door met name overheden ervaren een sterke terughoudendheid als gevolg van de wet DBA. Bedrijven zien zich geconfronteerd met een grote fluctuatie in werkaanbod, die zich slecht verhoudt met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Als gevolg van die wet kan het bovendien lastig zijn voor mensen om hun noodzakelijke actorstatus (3000 uur archeologisch werk in 3 jaar) te behalen/behouden. Tegelijk werken onze mensen vanuit een grote passie, waardoor ze de neiging hebben zich tevreden te stellen met (te) weinig geld.

Wat kan de sector zelf doen?

Als branchevereniging van archeologische ondernemers is het soms lastig om daadwerkelijk iets voor alle leden te betekenen, omdat de branches waarin ze opereren eigenlijk heel verschillend zijn. Weliswaar is het de archeologie die ons bindt, maar iemand die gespecialiseerd is in het onderzoeken van dierlijk bot uit opgravingen heeft soms

andere belangen dan een bedrijf dat grondboringen uitvoert, of iemand die reconstructie-tekeningen maakt. Als vereniging opereren wij dus vooral als algemeen belangenbehartiger en daarnaast proberen we het ondernemerschap van onze leden (dat is immers wat ons bindt) te versterken en te verrijken.

Daarnaast zijn alle archeologische organisaties verenigd in een overkoepelend overleg. In dit overleg worden maatschappelijke thema's besproken die de archeologie raken en worden gezamenlijke initiatieven gepostuleerd. Momenteel zijn onder andere het inzetten van een professionele lobby voor archeologie, een nationaal fonds voor archeologie en de mogelijke meerwaarde van het inzetten van gespecialiseerde arbitrage (bijvoorbeeld voor conflicten tussen opdrachtgever en opdrachtnemer) aan de orde.

Efficiency

Er is gevraagd naar te bereiken efficiency binnen de branche. Welnu, onlangs zijn bedrijven die zich op de gravende markt begeven door de overheid gedwongen over te gaan naar een systeem van certificering. Het inrichten van dit systeem (door de branche zelf) heeft veel energie en papierwerk gekost, maar daarmee niet per definitie tot meer efficiency geleid.

Wat moet het eerste worden aangepakt?

Wij sluiten ons in deze aan bij de onlangs verschenen WRR-verkenning *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Oftewel; we bevelen aan de huidige wetgeving inzake flexibel werken nog eens stevig onder de loep te nemen.

Position Paper

Het perspectief van de VLS op de arbeidsmarkt in de culturele sector

Door: Allerd van den Bremen en Aad de Been

Februari 2017

De VLS (Vereniging Leraren Schoolmuziek) behartigt de belangen van muziekdocenten in het onderwijs. De vereniging juicht het toegenomen inzicht in het belang van muziekonderwijs, vooral in de fase van het primair onderwijs toe. Een belang dat in toenemende mate wordt ondersteund met toonaangevend wetenschappelijk onderzoek. Waar we altijd al wisten dat muziek in ieders leven een grote rol speelt zien we steeds meer dat de ontwikkeling van cognitieve, fysieke en sociale vaardigheden onlosmakelijk is verbonden met musiceren in tal van verschijningsvormen. Daarmee wordt het belang van goed muziekonderwijs door steeds meer mensen onderschreven. Daarmee in tegenspraak lijkt de afbraak van structureel goed muziekonderwijs binnen en buiten de school.

Want behalve dit veranderende inzicht zijn docenten nodig. Docenten, die het vak muziek als specialisme hebben en hiermee samen met de groepsdocent het muziekonderwijs stevig in de school kan verankeren.

Op dit moment lijkt het over een breed front niet te ontbreken aan inzicht, inzet en goede wil. En hoewel de opleidingen op dit moment uit alle macht bezig zijn de programma's op deze nieuwe situatie aan te passen is er veel begeleiding en scholing nodig voor degenen, die op dit moment in het veld van de muzikeducatie werkzaam zijn. Hiervoor zijn beleid, inhoudelijke ontwikkeling zoals het opstellen van een deugdelijke competentieset en de benodigde financiering nodig.

Echter, een steeds groter wordend deel van de muziekdocenten werkt als ZZP'er. Dit doen zij voornamelijk voor Centra voor de Kunsten in de vorm van groepscursussen of als vakleerkracht in het primair onderwijs. Daarnaast werken zij als dirigent van een koor of als uitvoerend musicus. Een hybride bestaan, waarin vaak ook een aantal dagen in dienst van een school of centrum voor de kunsten valt, is eerder regel dan uitzondering.

Wij als VLS merken dat het aantal banen in de sector sterk is teruggelopen vooral door de opheffing van muziekscholen. De uurtarieven voor zelfstandige muziekdocenten staan onder druk, zijn al jaren niet verhoogd of zelfs verlaagd. Daarbij werken zelfstandige muziekdocenten zelden volgens offerte, maar bepaalt de opdrachtgever het tarief.

Het uurtarief is zeer wisselend. Wij merken niet dat dit uurtarief structureel te laag is (hoewel dit zeker ook voorkomt), maar dat er vooral geen rekening wordt gehouden met de grootte van de totale opdracht. Zo kan een uurtarief van €40,- best redelijk zijn als dat betekent dat er 6 uren kan worden lesgegeven. In de praktijk komt het echter ook voor dat een docent voor een uurtje naschools muzikles eveneens €40,- krijgt, maar daar dan wel een heel dagdeel aan kwijt is.

Daarnaast merken wij dat structureel werk steeds minder bestaat in het huidige klimaat en muziekdocenten afhankelijk zijn van projectmatig werken. Dit betekent dat er soms periodes zijn dat er weinig kan worden gewerkt en niet betaalde acquisitie een vrij groot deel inneemt van het zelfstandige bestaan.

De VLS stelt het volgende voor:

- Er komt een gesprek tussen vakopleidingen Docent Muziek, vakvereniging en PABO's over een goed curriculum voor zowel vak- als groepsdocenten muziek. Dit gesprek

SECRETARIAAT:
KLUPPELSHUIZENWEG 32
7608 RL ALMELO
W WWW.VLS-CMHF.NL
E INFO@VLS-CMHF.NL

leidt tot een door alle partijen gesteunde set competenties voor het muziekonderwijs in het P.O.

- Er komt een bij- en nascholingsprogramma voor de huidige vakdocenten muziek, te initiëren door de Docent Muziekopleidingen met betrokkenheid van de PABO's
- Er moet voldoende lange termijn financiering mogelijk zijn om deze scholing ook voor te toekomst te verankeren
- Hiermee is er een streven naar een goed en breed gedragen programma voor muziek in de basisschool. Een programma met heldere eindtermen waarin vak- en groepsleerkrachten samenwerken en dat voor alle leerlingen toegankelijk is.
- Er moet in samenwerking met Centra voor de Kunsten gewerkt worden aan een code voor schappelijke betaling aan zelfstandige muziekdocenten. Minimumtarieven zien we niet als haalbaar vanwege de eerder genoemde relatie tot de grootte van de opdracht. Te denken valt aan een constructie van voorrijkosten, waarin zowel de opdrachtgever als opdrachtnemer streven naar een pakket van activiteiten die indien niet mogelijk aan een minimumprijs per dagdeel is verbonden. Eén lesuur kost dan bijvoorbeeld €120,- en 4 lessen €160,-. Ook moet er gestreefd worden om meer docenten binnen een loondienstverband aan te stellen.

De structuur van subsidiering is op het moment zeer bepalend voor het projectmatige karakter van het werk door muziekdocenten. Zo is de Impuls Muziekonderwijs van het Fonds van de Cultuurparticipatie niet los te zien van het beschikbare werk in de sector. In de praktijk gaat dat altijd over korte projecten waarin een vakleerkracht op een school wordt ingezet, zowel aan kinderen of, als trainer en coach, aan groepsleerkrachten in het primair onderwijs. Als impuls van het muziekonderwijs in het PO juichen wij dit toe, maar het streven moet wel zijn dat er een structurelere aanwezigheid komt van vakleerkrachten in het onderwijs. Dat kan alleen als er op rijksniveau hardere eisen worden gesteld over de kwaliteit van het cultuuronderwijs en het primair onderwijs hier ook structureel middelen voor inzet.

