

6 Versterken van de sociale dialoog

6.1 Inleiding

De sociale dialoog in Nederland wordt gevoerd op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau.¹ Op nationaal niveau zijn de gesprekspartners de centrale werkgeversorganisaties, zzp-organisaties als PZO-ZZZ en FNV Zelfstandigen, vakbonden en soms de Rijksoverheid. Voorbeelden zijn het overleg in de Stichting van de Arbeid en in de Sociaal-Economische Raad. Op sectoraal niveau is de dialoog doorgaans bipartiet georganiseerd, dat wil zeggen tussen sectorale werkgeversorganisaties en vakbonden. Dit is in de praktijk de belangrijkste en meest voorkomende vorm van overleg. Op dit niveau komen de sector-cao's tot stand. Op bedrijfsniveau heeft de sociale dialoog betrekking op het gesprek tussen bestuurder en vakbond (ondernemings-cao's, sociale plannen), dan wel ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

ILO-definitie van sociale dialoog

De International Labour Organization (ILO) hanteert als definitie van sociale dialoog: "Alle vormen van onderhandeling, consultatie of uitwisseling van informatie tussen vertegenwoordigers van overheden, werkgevers en werknemers over economische en sociale beleidsvragen met een gezamenlijk belang".* Dit omvat zowel bipartiete vormen van sociale dialoog (werkgevers en werknemers) als tripartiete vormen (werkgevers, werknemers en overheid). Daarnaast kan de sociale dialoog uitgebreid worden met andere belanghebbenden. Voor de culturele sector zijn in dat verband (belangenorganisaties van) zzp'ers van belang, aangezien circa 40 procent van de werkgelegenheid in de culturele sector zzp'ers betreft. Sociale dialoog omvat het brede spectrum van medezeggenschap op bedrijfsniveau tot internationale sociale dialoog in de ILO. Het overleg faciliteert gezamenlijke uitkomsten op een vreedzame en duurzame wijze.

Dit voorkomt arbeidsonrust en bevordert daarmee het investeringsklimaat en duurzame economische en sociale ontwikkeling.

* SER (2011) *De bijdrage van sociale partners en sociale dialoog*, Den Haag : Sociaal-Economische Raad.

1 Er is daarnaast ook een internationale sociale dialoog, zoals bijv. de Europese Sociale Dialoog. Dit niveau laten we hier verder buiten beschouwing.

De SER en de RvC concluderen in hun arbeidsmarktverkenning van de culturele en creatieve sector dat de sociale dialoog op sectoraal niveau over het algemeen zwak is ontwikkeld. Ook op het niveau van de organisaties hebben individuele werknemers en opdrachtnemers ten opzichte van werkgevers en opdrachtgevers beperkte onderhandelingsmacht.² Dit komt enerzijds doordat het aanbod van werkenden veel groter is dan de vraag, anderzijds doordat de inhoudelijke gedrevenheid vaak voorop wordt gesteld en onderhandelingsvaardigheden zwak ontwikkeld zijn. Ook is de onderhandelingsruimte bij gesubsidieerde culturele instellingen regelmatig beperkt omdat er geen ruimte is voor arbeidsvoorwaardenontwikkeling, bijvoorbeeld door het uitblijven van indexatie. Desondanks geven sociale partners aan op dat er op sectoraal niveau doorgaans wel een goede samenwerking is. Zij wijzen daarbij op de bestaande cao's in de culturele sector, het sectorplan Cultuur, hun rol bij het tijdelijk UWV Servicepunt Kunst en Cultuur, hun betrokkenheid bij het overleg tussen opleidingen en beroepspraktijk en hun inzet om de cultuurparticipatie te vergroten.³

Om de sociale dialoog zowel op sectorniveau als individueel niveau te versterken, doen de SER en de RvC de volgende voorstellen:

6.2 Bundel de krachten voor betere belangenbehartiging

Treed naar buiten met één stem

Hoewel binnen diverse disciplines in de culturele en creatieve sector bestuurlijke partners elkaar in toenemende mate opzoeken en samen naar oplossingen zoeken, is de (sociale) dialoog nog kleinschalig georganiseerd en versnipperd. Dit leidt ertoe dat betrokkenen tegen elkaar worden uitgespeeld. Om de belangen van de sector richting de politiek goed te behartigen, is het belangrijk dat men de sectorbrede samenwerking intensiveert en met één stem naar buiten treedt. Dit is bijvoorbeeld van belang voor het zichtbaar maken van de onbenutte potentie van de sector door aansluiting te zoeken bij ander beleidsagenda's (zie paragraaf 3.2).

Voer een brede sociaal-economische dialoog

De raden adviseren één of twee keer per jaar een brede sociaal-economische dialoog te voeren over het functioneren van de kunst- en cultuurmarkt en de arbeidsmarkt, waarbij naast organisaties van werk- en opdrachtgevers en organisaties van werkenden in de culturele en creatieve sector ook de overheid, de cultuurfondsen en

2 SER en RvC (2016) *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector*, Den Haag : Sociaal-Economische Raad/Raad voor Cultuur, p. 14.

3 Zie bijlage 1.

andere belanghebbenden betrokken zijn. Het ministerie van OCW zou hiervoor het initiatief kunnen nemen.

6.3 Benader de culturele sector en creatieve sector als eenheid

De culturele sector en de creatieve sector worden beleidsmatig niet vanuit een gezamenlijke visie benaderd. Grenzen van sectoren vervagen echter. Creatieve professionals zijn mobiel en bewegen zich vaak niet binnen de grenzen van een deelsector, ze beperken zich zelfs niet tot de culturele sector en de creatieve sector. Het komt de mobiliteit en brede inzetbaarheid ten goede als beide hierboven genoemde sectoren door de overheid beleidsmatig meer met elkaar worden verbonden en vanuit een gezamenlijke visie worden benaderd, zowel ten behoeve van het stimuleren van ondernemerschap als een integrale benadering van de arbeidsmarkt. Meer specifiek is het zinvol om verbinding te leggen met de Human Capital Agenda van de topsector creatieve industrie.⁴

6.4 Betrek alle belanghebbenden bij de sociale dialoog

Onderzoek hoe de sociale dialoog kan worden verbreed

De sociale dialoog kan worden versterkt door ervoor te zorgen dat alle belanghebbenden erbij worden betrokken. In de sector werken naast werknemers veel zzp'ers en vrijwilligers. Een beperkt deel van de werknemers en zzp'ers is nu lid van een vakbond, of als zzp'er aangesloten bij een werkgeversorganisatie. Daarnaast zijn er in de sector veel kleine en grotere beroepsverenigingen en informele overleggen, waar werkenden elkaar vakinhoudelijk treffen en die worden gebruikt voor netwerken en professionele ontwikkeling.

Aan werkgeverszijde wordt er weliswaar in toenemende mate samengewerkt, maar is de uitdaging de samenwerking af te stemmen op de lokale ontwikkelingen waarbij steeds meer gemengde culturele instellingen ontstaan die de deelsectoren overstijgen.

De raden adviseren organisaties van werkgevers en opdrachtgevers en organisaties van werkenden om te onderzoeken wat de verschillende modi zijn om te komen tot een bredere samenwerking, waarbij alle belanghebbenden betrokken zijn.

Versterk de samenwerking tussen beroeps- en vakverenigingen

Vooruitlopend hierop kunnen vertegenwoordigers van werkenden in de sector zelf het initiatief nemen om meer samen te werken. Het samengaan of samen optrek-

4 Topteam Creatieve Industrie (2012) *Smart and Creative Human Capital*.

ken van beroeps- en vakverenigingen in federatief verband draagt bij aan het verminderen van de versnippering van de sector en kan tevens bijdragen aan het versterken van de onderhandelingspositie van werkenden. De uitdaging daarbij is de samenwerking zowel sectoroverkoepelend als disciplinespecifiek te organiseren, zodat de verschillende beroepsgroepen zich betrokken blijven voelen.

Het samengaan of samen optrekken kan leiden tot professionelere belangenbehartiging. Dit betekent wel dat men bereid moet zijn om een deel van de autonomie te collectiviseren ten behoeve van een krachtige, gezamenlijke stem.

Spreek mensen aan op hun passie

Doordat er in het kunstonderwijs meer aandacht is voor ondernemerschap zijn nieuwe generaties gediplomeerden beter geëquipeerd voor de markt. Desondanks worden werkenden in de culturele en creatieve sector in het algemeen meer gedreven door de passie voor hun vak en hun artistieke ontwikkeling, dan door discussies over arbeidsvoorwaardelijke aspecten. Beroepsverenigingen en vakbonden kunnen de betrokkenheid van werknemers en zzp'ers bij discussies hierover vergroten door aan te sluiten bij de passie voor het vak en arbeidsvoorwaardelijke aspecten in die context aan de orde te stellen. Ook het kunstonderwijs kan hieraan een sterke bijdrage leveren door studenten gedurende de hele opleiding voor te bereiden op de arbeidsmarkt waarin zij komen te werken, de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden(vorming) en de belangenorganisaties in de sector.

Nieuwe vormen van inspraak

Draagvlak en betrokkenheid kunnen ook worden vergroot door belanghebbenden beter en breder te betrekken bij het cao-proces.⁵ Naast online informatieverstrekking over start, voortgang en resultaat kan gebruik worden gemaakt van panels, groepsdiscussies, enquêtes, *large scale interventions* etcetera om meningen te peilen. Ook co-creatie is een relatief nieuwe methode om met elkaar, door de dialoog, te komen tot een nieuwe cao of vernieuwing van onderdelen daarvan. Een goed voorbeeld is de totstandkoming van de cao voor de orkestensector, waarbij op basis van een conferentie cao-thema's zijn benoemd waarover vervolgens met inbreng van musici afspraken zijn gemaakt. Tot slot kunnen sociale partners de betrokkenheid ook vergroten door de toegankelijkheid en leesbaarheid van de cao te vergroten.

5 Zie SER (2013) *Verbreding draagvlak cao-afspraken*, Den Haag : Sociaal-Economische Raad.

6.5 Onderzoek de financiering van een inclusieve sociale dialoog

In de culturele en creatieve sector zijn veel zzp'ers, vrijwilligers en stagiairs actief. Doordat zij vaak niet of kleinschalig georganiseerd zijn, hebben vakbonden en beroepsverenigingen weinig financiële slagkracht en expertise voor belangenbehartiging. Sociale partners onderkennen dat sterke vakbonden en werkgeversorganisaties een belangrijke voorwaarde zijn voor een succesvolle dialoog. Daarvoor is het nodig dat zij de beschikking hebben over de noodzakelijke middelen, sociaal-economische expertise en vertegenwoordiging in het veld. Verder dienen bij de dialoog ook de belangen van de zzp'ers, vrijwilligers en stagiairs te worden betrokken. De raden adviseren sociale partners daarom de financiering van een inclusieve sociale dialoog nader te onderzoeken. Voor de financiering van een dergelijk onderzoek zouden zij een gezamenlijk verzoek kunnen indienen bij de minister van SZW.

Samenwerking tussen werkgeversorganisaties en tussen vakbonden en beroepsverenigingen kan bijdragen aan het vergroten van de financiële slagkracht, waardoor er meer capaciteit ontstaat voor generieke belangenbehartiging, maar er ook deskundigheid blijft om de specifieke disciplines in de culturele sector te ondersteunen. Naar de mening van beide raden dienen de overheid, fondsen en sociale partners initiatieven die dergelijke samenwerking bevorderen (financieel) te belonen.

6.6 Verbreed de toepassing van cao's

Stimuleer harmonisatie van cao's

De groei van het aantal gemengde culturele instellingen vraagt om harmonisatie en integratie van cao's met voldoende maatwerk en flexibiliteit om de arbeidsvoorwaarden van werknemers naar wens in te richten. Het beperken van het aantal cao's in de sector kan bijdragen aan het verminderen van de versnippering en het verbreden van het draagvlak. Daarbij is het wel van belang dat de cao passend is, dat wil zeggen is toegesneden op de situatie en omstandigheden van de sector of organisatie waarvoor de cao geldt en aansluit bij de heersende sociaal-economische en maatschappelijke omstandigheden. Een aandachtspunt is dat harmonisering een prijsopdrijvend effect kan hebben, wat de integratie van cao's kan bemoeilijken.

De raden adviseren werkgevers- en werknemersorganisaties om gezamenlijk te onderzoeken welke cao's in de culturele en creatieve sector in aanmerking komen voor harmonisatie, de uitgangspunten daarbij en het tijdpad waarbinnen het harmonisatieproces kan plaatsvinden. Dit gesprek wordt in de sector ook regelmatig gevoerd.

Stimuleer collectieve onderhandelingen waar nog geen cao's gelden

De raden adviseren sociale partners om in die delen van de culturele en creatieve sector waar nog geen cao's gelden tot collectieve arbeidsvoorwaardenvorming te komen en, voor zover mogelijk, zzp'ers te betrekken bij deze onderhandelingen (zie paragraaf 4.9).

Stel bepaalde cao-onderdelen open voor alle werkenden

Het aandeel zzp'ers in de culturele sector is relatief hoog. De vraag doet zich voor of en hoe dit moet doorwerken in de bestaande arrangementen voor werknemers, zoals bijvoorbeeld opleidingsfaciliteiten. De SER heeft in zijn eerdere advisering over zzp'ers aanbevolen te bezien of bepaalde onderdelen van de cao ook kunnen worden opengesteld voor zzp'ers.⁶ In een aantal sectoren zijn er inmiddels initiatieven genomen om zzp'ers te laten deelnemen aan bijvoorbeeld opleidingsstructuren of pensioenfondsen. In de culturele sector zouden sociale partners cursussen onder voorwaarde van een financiële bijdrage ook kunnen openstellen voor zzp'ers.

6.7 Verstrek informatie over samenwerkingsverbanden

Een knelpunt van veel individuele zzp'ers is dat zij een zwakke onderhandelingspositie hebben ten opzichte van hun opdrachtgever. Deze positie is door de bezuinigingen verder verzwakt. Hierdoor is er op dit niveau in veel gevallen geen sprake van een evenwichtige sociale dialoog. Zzp'ers kunnen hun onderhandelingspositie versterken door meer samen te werken. Samenwerkingsverbanden die een gemeenschappelijk doel dienen, zijn in toenemende mate populair onder zzp'ers en mkb'ers. In dergelijke (besloten) netwerken kan van alles geregeld worden: gezamenlijk inkoop, verkoop of promotie, collectieve risicodeling, etcetera (zie paragraaf 4.8). Het verstrekken van informatie over samenwerkingsverbanden en het delen van best practices kan bijdragen aan een hogere organisatiegraad in de sector en verbinding in goed ondernemerschap. Vakbonden, beroepsverenigingen en het onderwijs kunnen hierin een rol spelen.

6.8 Ontwikkel een platform voor arbeidsmarkt en HRM-beleid

De raden adviseren de sector om de krachten te bundelen en een platform te ontwikkelen dat voldoende scholingsaanbod waarborgt, kleine organisaties ondersteunt bij HR-beleid en arbeidsmarktonderzoek stimuleert naar eenduidige en

6 Zie SER (2013) *Verbreding draagvlak cao-afspraken*, Den Haag : Sociaal-Economische Raad.

betrouwbare informatie over de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector (zie kader).

Arbeidsmarktonderzoek

Er vindt onvoldoende systematisch en samenhangend onderzoek plaats naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector. Hoewel het CBS periodiek in opdracht van het ministerie van OCW de Monitor Kunstenaars en afgestudeerden aan creatieve opleidingen* maakt en jaarlijks maatwerk levert op enkele hoofdlijnen, is het onderzoekslandschap op dit terrein versnipperd. Er bestaan weliswaar standaard afbakeningen van de culturele en creatieve sector en van creatieve beroepen, maar die afbakeningen worden niet door iedereen gebruikt. De belangrijkste arbeidsmarktgegevens zijn verspreid over allerlei aanbieders, worden in opdracht van verschillende partijen onregelmatig verzameld (OCW, branches, beroepsverenigingen), zijn soms sectoraal en soms disciplinegericht, sluiten qua methodiek en resultaten niet altijd goed bij elkaar aan en zijn zonder verdere bewerking meestal niet direct bruikbaar voor partijen die beleidsverantwoordelijk zijn voor de personeelsvoorziening in de sector. De wens om te komen tot harmonisering van het onderzoek en zo het collectieve belang van de sector te dienen, is bovendien niet overal in de sector even sterk ontwikkeld. Aangezien eenduidige en betrouwbare informatie nodig is om beleid te kunnen ontwikkelen en uit te voeren, is het volgens de raden belangrijk om de transparantie te bevorderen en orde en eenduidigheid aan te brengen in het informatielandschap. De raden adviseren de sector om samen met het ministerie van OCW het initiatief te nemen om te komen tot eenduidige en betrouwbare informatie over de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector. Dit zou kunnen door een gezamenlijk onderzoeksprogramma te ontwikkelen en te financieren die als missie heeft om aan een brede doelgroep van partijen objectieve, uniforme, actuele en onafhankelijk verwerkte kwantitatieve informatie over de culturele en creatieve arbeidsmarkt toegankelijk beschikbaar te stellen.**

* Zie bijv. CBS (2014) *Monitor kunstenaars en afgestudeerden aan creatieve opleidingen*, Voorburg/Heerlen : Centraal Bureau voor de Statistiek.

** Een voorbeeld van een dergelijk programma is het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn waarin het ministerie van VWS en sociale partners samenwerken om arbeidsmarktinformatie over de sector zorg en welzijn te verzamelen (zie www.azwinfo.nl).

Dit platform zou paritair aangestuurd kunnen worden door vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers/opdrachtgevers en van werkenden. Het platform zou ook kunnen bijdragen aan het vergroten van het bereik van cao's door harmonisatie of het opstellen van onderdelen voor zzp'ers. Van belang is dat dit efficiëntie en een effectiviteitsslag oplevert. De culturele en creatieve sector heeft geen

centraal A+O fonds dat expertise en budget heeft voor onderzoek, opleidingen, projecten, etcetera. In veel sectoren wordt de financiering van arbeidsmarktfondsen geregeld in de cao of wordt er een aparte cao voor een arbeidsmarktfonds afgesloten. Dit betekent in de regel dat gebonden organisaties een bepaald percentage van de loonsom beschikbaar stellen aan een fonds. Mede gezien het bijzondere karakter van de culturele en creatieve sector, het gebrek aan voldoende (grote) sector-cao's en het grote aandeel zzp'ers en vrijwilligers dat actief is in de sector, zal het noodzakelijk zijn dat de overheid een rol speelt bij de financiering van een dergelijk platform.

6.9 Conclusies

De raden denken dat versterking van de sociale dialoog in de sector zal bijdragen aan het versterken van het verdienvermogen en een betere onderhandelingspositie

van kwetsbare groepen in de sector. Om dit te realiseren, hebben volgens de raden de volgende voorstellen prioriteit:

- Het is belangrijk dat, mede met het oog op belangenbehartiging richting de politiek, sectorbrede samenwerking wordt versterkt en dat de sector met één stem naar buiten treedt. In dat kader adviseren de raden de belangenorganisaties samen op te trekken of zoveel mogelijk in federatief verband samen te gaan. Het ministerie van OCW zou het initiatief kunnen nemen om één of twee keer per jaar een brede sociaal-economische dialoog met de sector te voeren.
- Daarnaast adviseren de SER en de RvC sociale partners om samen onderzoek te doen naar de financiering van een inclusieve sociale dialoog en naar de mogelijkheden voor een bredere toepassing van cao's in de sector.