

## **Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector**

### Deel 3 – Een samenvattend beeld

Van achterstand naar professionalisering



## **Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector**

Deel 3 – Een samenvattend beeld

Van achterstand naar professionalisering

Utrecht, 04-07-2002

drs. C.H. de Cloe  
drs. M. Donkers  
drs. J.W.H. Hagen  
drs. N.A. Smit  
drs. C. Tiebosch  
ir. R.C.G.H. Verberk  
drs. J.E. Zwanepol

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Introductie</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Algemene bevindingen</b>	<b>6</b>
2.1	Samenvattend beeld achterstandenproblematiek	6
2.2	Van korte termijn naar (middel)lange termijn perspectief	8
<b>3</b>	<b>Onderzoeksopzet</b>	<b>10</b>
3.1	Introductie onderzoek	10
3.2	Onderzochte delen van de kunstensector	10
3.3	Referentiekader	11
3.4	Opbouw rapportage	13
<b>4</b>	<b>Arbeidsvoorwaardenpositie</b>	<b>14</b>
4.1	Inleiding	14
4.2	Primaire arbeidsvoorwaarden	15
4.2.1	Leidinggevende en ondersteunende functies	15
4.2.2	Uitvoerende functies	17
4.3	Secundaire arbeidsvoorwaarden	19
4.4	Relatie tot ontwikkeling in referentiesectoren	20
4.5	Beloningsbeleid	20
<b>5</b>	<b>Goed werkgeverschap</b>	<b>22</b>
5.1	Inleiding	22
5.2	Arbeidsvoorwaarden	23
5.2.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	23
5.2.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	24
5.3	Loopbaanperspectief	26
5.4	Arbeidsomstandigheden en werksituatie	29
5.5	Goed leiderschap	31
5.6	De kunstproducerende instellingen als professionele werkgever	32
<b>6</b>	<b>Financieel overzicht</b>	<b>35</b>
6.1	Inleiding	35
6.2	CGEY onderzoek 2001	35
6.2.1	Structurele uitgaven	35
6.2.2	Incidentele uitgaven	37
6.3	Aanvullend arbeidsvoorwaarden onderzoek 2002 (CGEY II)	38
6.3.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	38
6.3.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden en goed werkgeverschap	39
6.4	Ontwikkelingen sinds afronding onderzoeken	39
6.4.1	Commissie Van Rijn	39
6.4.2	Academische ziekenhuizen	40
6.4.3	BVE sector	40
6.4.4	Marktsector	40

6.5	Overzicht huidige positie primaire arbeidsvoorwaarden	41
6.6	Sectorbrede en Sectorale vraagstukken	44
6.6.1	Kinderopvang	44
6.6.2	Remplaçanten	45
6.6.3	Omscholingsregeling dansers	45
6.6.4	Pensioenfonds zelfstandig werkende kunstenaars	47
6.6.5	Instrumentenfonds	48
6.7	Conclusies	48
<b>7</b>	<b>Situatieschets van filmsector en pop- en jazzsector</b>	<b>50</b>
7.1	De filmsector: conclusies en aanbevelingen	50
7.2	De pop- en jazzsector: conclusies en aanbevelingen	51
<b>Bijlagen</b>	<b>54</b>	
<b>I.</b>	<b>Primaire arbeidsvoorwaardenvergelijking leidinggevende en ondersteunende functies</b>	<b>55</b>
<b>II.</b>	<b>Primaire arbeidsvoorwaardenvergelijking uitvoerende functies</b>	<b>59</b>
<b>III.</b>	<b>De filmsector</b>	<b>63</b>
<b>IV.</b>	<b>De pop- en jazz sector</b>	<b>68</b>

# 1      **Introductie**

Op initiatief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft Cap Gemini Ernst & Young (CGEY) zowel in 2001 als in 2002 onderzoek verricht naar de arbeidsvoorwaardensituatie in de kunstensector in Nederland<sup>1</sup>. In beide gevallen richtte het onderzoek zich op de door de Directie Kunsten van het Ministerie van OCenW structureel gesubsidieerde kunstproducerende instellingen.

Deze onderzoeken hebben geleid tot aanbevelingen met betrekking tot het terugdringen van geconstateerde achterstanden ten opzichte van referentiesectoren. Deze aanbevelingen zijn verwoord in de eerder verschenen rapportage ‘Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector: Achterstanden, Knelpunten, Oplossingen’ d.d. maart 2001.

Op basis van het eerste onderzoek (voorjaar 2001) heeft het kabinet besloten een extra bijdrage te leveren aan de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor het toen onderzochte deel van de kunstensector, alsmede voor het realiseren van enkele structuurverbeteringen.

Na afronding van het aanvullende onderzoek naar de primaire arbeidsvoorwaarden in de kunstensector (februari 2002) zijn ook de secundaire arbeidsvoorwaarden in beeld gebracht en is wederom de mate van professionalisering ten aanzien van personeelsbeleid beoordeeld. Beide onderdelen zijn gebundeld in de rapportage ‘Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector; deel 2 – aanvullend onderzoek’ (juli 2002).

De onderhavige rapportage bevat een samenvattend beeld van de resultaten van de uitgevoerde onderzoeken, waarbij tevens aandacht wordt besteed aan de beoogde effecten van de genomen maatregelen. In dit deel is ook een beschrijving opgenomen van de arbeidsvoorwaardensituatie in de filmsector en de pop- en jazzsector.

Naast een analyse van de achterstandssituatie in de arbeidsvoorwaarden wordt aandacht gevraagd voor achterliggende vraagstukken: personeelsbeleid, professionalisering en een meer zakelijke bedrijfsvoering. Geconcludeerd wordt dat structurele oplossingen nodig zijn om de achterstandssituatie en de gesignaleerde overige knelpunten adequaat aan te pakken.

---

<sup>1</sup> Met betrekking tot het onderzoek in 2002 is in overleg met het Ministerie van OCenW een begeleidingscommissie vanuit de sector samengesteld die gedurende de onderzoeksperiode frequent adviezen heeft uitgebracht. De begeleidingscommissie bestond uit vertegenwoordigers van: Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen (mede namens Vereniging werkgevers in de kunsten, en mede namens Directie Overleg Dansgezelschappen), Contactorgaan Nederlandse Orkesten, Vereniging Nederlandse Muziek Ensembles, Federatie van Kunstenaarsverenigingen, FNV-KIEM, Nederlandse Toonkunstenaars Bond, Ministerie van OCenW.

In een laatste deel van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden in de kunstensector hoopt Cap Gemini Ernst & Young in nauw overleg met de begeleidingscommissie voorstellen te presenteren voor het tot stand brengen van structurele verbeteringen in de arbeidsvoorwaardensituatie en professionalisering in de kunstensector.

Utrecht, 4 juli 2002

## 2 Algemene bevindingen

### 2.1 Samenvattend beeld achterstandenproblematiek

Er is sprake van fikse achterstanden op het terrein van primaire arbeidsvoorwaarden over de hele linie van rijksgesubsidieerde kunstproducerende instellingen. Op basis van het door Cap Gemini Ernst & Young uitgevoerde onderzoek in 2001 (CGEY I) werd geconstateerd dat een totaalbedrag van ruim 15 miljoen euro structureel, aangevuld met een bedrag van 31 miljoen euro incidenteel, nodig zou zijn om de achterstanden in lonen en overige gesignaleerde knelpunten weg te werken. Genoemde bedragen hebben in de meeste gevallen uitsluitend betrekking op het aandeel dat het ministerie van OCenW heeft in de totale exploitatie van de onderzochte instellingen. Het totaalbedrag dat door het kabinet op basis van de geadviseerde bedragen extra is toegekend komt op ongeveer 6,9 miljoen euro structureel en op 1 miljoen euro incidenteel. Veel van de door het kabinet toegekende bedragen zijn nog niet uitgekeerd. In de praktijk is er dus nog nauwelijks een start gemaakt met het inlopen van de geconstateerde achterstanden of het oplossen van knelpunten. Op basis van het aanvullende onderzoek (CGEY II) in januari 2002 is in de overige kunstensectoren een achterstand geconstateerd op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden van 1,8 miljoen euro. Naar aanleiding van dit aanvullend onderzoek zijn (nog) geen extra middelen toegekend.

In de kunstensector is in het kader van de Overheidsbijdrage voor arbeidskostenontwikkeling (OVA) het afgelopen jaar een verhoging van de loon gevoelige subsidie van 4,3% doorgevoerd; maar een dergelijke verhoging geldt voor alle gepremieerde en gesubsidieerde sectoren (en verkleint de achterstand dus niet).

Als we kijken naar ontwikkelingen in de sectoren die wij in ons onderzoek als referentie hebben gehanteerd (Academische Ziekenhuizen, Beroeps- en Volwassen Educatie (BVE) en marktsector), dan constateren we dat de omringende wereld niet stil is blijven staan. Zowel de ontwikkelingen in de marktsector, waar de loonontwikkeling zich iets lijkt te matigen dit jaar ten opzichte van vorige jaren, maar waar desalniettemin de lonen het komend jaar naar verwachting nog met 4,3% zullen stijgen (ten opzichte van 7,5% vorig jaar), als ook de nieuw afgesloten CAO voor academische ziekenhuizen en de loonsverhogingen in de BVE-sector maken dat de (rijksgesubsidieerde) kunstensector het afgelopen jaar nóg meer achterop is geraakt ten opzichte van de referentiesectoren. Tenslotte zijn er in het kader van de commissie Van Rijn extra middelen vrijgemaakt om onder andere in de zorgsector (waaronder Academische Ziekenhuizen) en in het onderwijs (waaronder de BVE-sector) verbeteringen aan te brengen. Deze middelen zijn niet alleen bedoeld voor verbetering van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar m.n. ook voor het aanpakken van specifieke knelpunten als ziekteverzuim, reïntegratie, modernisering van Human Resource Management (HRM) en professionalisering van management.

Als gevolg van deze extra impulsen in referentiesectoren is de achterstand van de (rijksge subsidieerde) kunstensector ten opzichte van deze sectoren toegenomen.

Overigens dient hier wel te worden vermeld dat de zogenaamde Van Rijn-impuls berust op een weloverwogen beleidskeuze van het kabinet om de arbeidsmarktpositie van een aantal delen van de collectieve sector te versterken. De kunstensector behoort hier niet bij.

De extra middelen die door het kabinet zijn toegekend om de arbeidsvoorwaarden in de kunstensector te verbeteren zijn vooral gericht op het inlopen van achterstanden in primaire arbeidsvoorwaarden. In de andere gesubsidieerde sectoren zijn niet alleen op het terrein van primaire arbeidsvoorwaarden, maar ook als het gaat om ontwikkelingen richting flexibele beloning, prestatie beloning en cafetaria-modellen belangrijke stappen gezet (met name het afgelopen jaar). Ook op dit punt is de achterstand van de kunstensector ten opzichte van de referentiesectoren toegenomen.

Bezien moet worden of nog éénmaal een inhaalslag gemaakt kan worden en vervolgens jaarlijks een realistische OVA toegekend kan worden. Daarmee zou achterstandsproblematiek van de agenda gehaald kunnen worden en de aandacht meer gericht worden op verdere professionalisering binnen de kunstensector.

Lang niet alle instellingen in de kunstensector hanteren of volgen een CAO. Er is een groot aantal segmenten binnen de sector waar nauwelijks sprake is van vaste arbeidsovereenkomsten, bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaardenregelingen of zelfs enige vorm van formele arbeidsrelaties. Er wordt in de kunstensector over het algemeen op een weinig professionele wijze omgegaan met de zakelijke en personele kanten van management en organisatie. In het bijzonder is dit van toepassing bij kleinere gezelschappen en instellingen. Extra te besteden geld wordt vaker geïnvesteed in een verhoging van de artistieke kwaliteit dan in een verhoging van de honoraria of verbetering van arbeidsomstandigheden van het personeel of van de ingehuurde arbeidskracht.

Organisaties en instellingen in de kunstensector ervaren vaak budgetteringstekorten, maar door simpelweg toekenning van extra financiële middelen aan instellingen wordt de arbeidsvoorwaardenproblematiek lang niet altijd opgelost.

In een door CGEY ontwikkeld model worden vier verschillende stadia onderscheiden, waarin organisaties zich kunnen bevinden op het terrein van personeelsbeleid en HRM. Het is een groeimodel, waarin organisaties zich grofweg ontwikkelen van 'ongestructureerd' naar 'gestructureerd' arbeidsvoorwaardenbeleid en HRM. De vier hoofdfases zijn: 1. activiteiten-fase; 2. procedurele fase; 3. doelgerichte fase; 4. strategische fase. Om van de ene ontwikkelfase naar de andere fase te kunnen groeien dient een organisatie steeds meer professionaliteit, dienstverlening, maatwerk en marktgerichtheid te kunnen inbouwen in het personeelsbeleid. Kort gezegd: het model geeft aan hoe organisaties toegroeien naar een steeds betere en efficiëntere manier om met hun 'human capital' om te gaan. Het 4-stadia model is uitgewerkt voor verschillende HRM-aspecten.



De meeste instellingen binnen de kunstensector bevinden zich nog in het eerste ontwikkelstadium, waarbij de organisatie (en het management en beleid binnen de organisatie) zich voornamelijk richt op de uit te voeren activiteiten (artistieke productie) en niet of nauwelijks gericht is op de personele en HRM-aspecten van de organisatie.

Natuurlijk past hier enige relativering. Kleinere gezelschappen en instellingen in de kunstensector kunnen als het gaat om zakelijk management, personeelsbeleid en HRM-beleid niet op een gelijke wijze worden beoordeeld als de grote instellingen. Daarnaast is de situatie voor de (zakelijk) leidinggevende en ondersteunende functies weer anders dan voor de uitvoerenden.

De kunstensector is te gedifferentieerd en veelzijdig om over één kam te worden geschoren. Toch wil CGEY in dit rapport de absolute noodzaak van een meer professionele benadering van de arbeidsverhoudingen in de sector centraal stellen. CGEY legt de meetlat bewust hoog en wil de sector een spiegel voorhouden. Als de maatstaven voor de individuele instelling niet haalbaar zijn kan een collectieve aanpak uitkomst bieden.

Ook de resultaten van de onderzoeken naar de invulling van ‘goed werkgeverschap’ in de kunstensector laten geen positief beeld zien. Door de bank genomen is er op het terrein van loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden en leiding geven / management nog een lange weg te gaan om het beleid in de verschillende kunstensectoren op een professioneel niveau te krijgen.

Om een meer professionele sector te worden is het tevens van belang om het ondernemerschap in de kunstensector serieus te nemen. Voor instellingen betekent dit bijvoorbeeld dat er meer aandacht moet komen voor bedrijfsvoering. Voor zelfstandig werkende kunstenaars houdt dit met name in het op professionele wijze regelen van de eigen sociaalrechtelijke, financiële en contractuele randvoorwaarden. In veel gevallen is er immers geen sprake van een werkgever – werknemer relatie. Wél is dan veelal sprake van opdrachtgever – opdrachtnemerrelaties. Maar ook hier is weinig oog voor formele contractvormen, rechtsbescherming en een inzichtelijk systeem van fiscale en sociale regelingen. Een ‘wild west situatie’, zo is het ook wel genoemd. In ons onderzoek komt dit met name ook naar voren uit de situatieschets van de filmsector en de pop- en jazz sector.

## **2.2 Van korte termijn naar (middel)lange termijn perspectief**

Het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de gehele kunstensector is een strijd die op meerdere fronten – deels gelijktijdig en deels volgtijdelijk – gevoerd zal moeten worden. Enerzijds zijn er de huidige achterstanden, die moeten worden weggewerkt. Anderzijds zullen processen in gang gezet moeten worden, die erop gericht zijn de arbeidsvoorwaardensituatie in de kunstensector ook structureel op een hoger plan te brengen en te houden.

Dit betekent dat op de korte termijn extra investeringen nodig zijn om de gesignaleerde achterstanden weg te werken. Niet alleen de rijksoverheid heeft hierin een taak te vervullen, ook de lokale overheden en de sociale partners in de kunstensector zullen hierin een bijdrage moeten leveren. De werkgevers- en werknemersorganisaties in de kunstensector zullen met het rijk (OCW), de (rijks)fondsen, de provincies (IPO) en gemeenten (VNG) gezamenlijk in overleg moeten treden zodat er afspraken gemaakt worden over hoe deze achterstanden zo snel mogelijk kunnen worden ingelopen.

Daarnaast ligt er een verantwoordelijkheid bij de sociale partners in de kunstensector om te werken aan structurele oplossingen voor de gesignaleerde knelpunten. Door betrokkenen zelf worden evenwel vraagtekens gezet bij het vermogen van de sector om deze verantwoordelijkheid slagvaardig in te vullen. Een positief punt is evenwel de oprichting van het Pensioenfonds zelfstandig werkende kunstenaars.

Op de (middel)lange termijn is van belang dat gewerkt wordt aan verdere professionalisering van de zakelijke en personeelsgerelateerde structuren binnen de kunstensector. Hierbij gaat het er niet om (instellingen binnen) de kunstensector te reorganiseren, maar het gaat erom de sociaal-economische positie van mensen die werken in de kunstensector te verbeteren. Dit is m.n. ook van belang om de kwaliteit en aantrekkelijkheid van de kunstensector te waarborgen. Hiertoe zullen stappen gezet moeten worden in de richting van een meer collectieve en sectorbrede aanpak (m.n. aan werkgeverszijde) om betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden te kunnen garanderen voor het personeel. Op instellingsniveau zal meer aandacht moeten komen voor de invulling van HRM, personeelsbeleid en zakelijk management.

Het beleid moet – naast artistieke doelstellingen – ook gericht zijn op zakelijke doelstellingen, waar door bestuurders en managers op gestuurd moet kunnen worden en waar men op afgerekend moet kunnen worden.

Vanuit het goed invullen van de werkgeversrol en het regelen van redelijke arbeidsvoorwaarden zal binnen de (organisatie en instellingen in de) kunstensector tevens een visie ontwikkeld moeten worden over de eigen positie in- en invloed op de nationale arbeidsmarkt en de bredere oriëntatie richting de internationale markt.

In een laatste deel van het onderzoek zal CGEY met een aantal aanbevelingen komen voor verbeteringen in het functioneren van de arbeidsvoorwaardensituatie in ruime zin in de kunstensector.

## **3 Onderzoeksopzet**

### **3.1 Introductie onderzoek**

Op initiatief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft Cap Gemini Ernst & Young (CGEY) zowel in 2001 als in 2002 onderzoek verricht naar de arbeidsvoorwaardensituatie in de kunstensector in Nederland. In beide gevallen richtte het onderzoek zich op de door de Directie Kunsten van het Ministerie van OCenW structureel gesubsidieerde kunstproducerende instellingen.

Deze onderzoeken hebben geleid tot aanbevelingen met betrekking tot het terugdringen van geconstateerde achterstanden ten opzichte van referentiesectoren. Deze aanbevelingen zijn verwoord in de eerder verschenen rapportages 'Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector: Achterstanden, Knelpunten, Oplossingen' d.d. 15 maart 2001 en 'Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector II: deel 1: Primaire arbeidsvoorwaarden' d.d. 4 februari 2002.

Op basis van het eerste onderzoek (voorjaar 2001) heeft het kabinet besloten een extra bijdrage te leveren aan de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor het toen onderzochte deel van de kunstensector, alsmede voor het realiseren van enkele structuurverbeteringen. In een brief aan de voorzitter en leden van de Tweede Kamer d.d. 27 september 2001 wordt de besteding van deze bijdrage toegelicht en wordt tevens aangegeven dat vervolgonderzoek nodig is ter completering van het beeld van de arbeidsvoorwaardensituatie en professionalisering (goed werkgeverschap) in de sector.

Na afronding van het aanvullende onderzoek naar de primaire arbeidsvoorwaarden in de kunstensector (februari 2002) zijn ook de secundaire arbeidsvoorwaarden in beeld gebracht en is wederom de mate van professionalisering ten aanzien van personeelsbeleid beoordeeld.

Deze rapportage bevat een samenvattend beeld van de resultaten van de uitgevoerde onderzoeken, waarbij tevens aandacht wordt besteed aan de beoogde effecten van de genomen maatregelen. Dit laatste wordt in het licht geplaatst van de ontwikkelingen in de als referentie gehanteerde sectoren.

### **3.2 Onderzochte delen van de kunstensector**

In de onderzoeken naar de arbeidsvoorwaardensituatie is gekeken naar de leidinggevende, ondersteunende en (voor zover van toepassing) uitvoerende functies binnen de onderzochte instellingen.

Het in 2001 uitgevoerde onderzoek naar de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden richtte zich op de volgende delen van de kunstensector:

1. Theater
2. Dans
3. Orkesten
4. Ensembles (leidinggevende en ondersteunende medewerkers)
5. Opera
6. Rijksgesubsidieerde bibliotheken

Een onderzoek naar de invulling van 'goed werkgeverschap' in deze sectoren, aangevuld met een nadere beschrijving van enkele sectorale vraagstukken, maakten tevens onderdeel uit van het onderzoek. In dit kader is onder andere aandacht besteed aan de specifieke positie van zelfstandig werkende kunstenaars.

Gezien het korte tijdsbestek (drie maanden) waarin de onderzoeksresultaten moesten worden opgeleverd is ervoor gekozen om het onderzoek te beperken tot bovenstaande (deel)sectoren. Deze keuze was onder meer ingegeven door het relatief grote aandeel dat deze delen van de sector in de Rijksbegroting voor Cultuur hebben, maar eveneens doordat er hier sprake is van zowel leidinggevende, ondersteunende als artistiek inhoudelijke medewerkers in (vaste) loondienst. Doorgaans worden de rechtsposities ondersteund door CAO's. Dit geldt niet voor de ensembles, waarbinnen vrijwel alleen vaste contracten met leidinggevende en ondersteunende medewerkers bestaan.

Het aanvullende arbeidsvoorwaardenonderzoek in 2002 had betrekking op:

1. Werkplaatsen (theater, dans, film);
2. Instellingen op het gebied van de Beeldende Kunst;
3. Amateuristische Kunstbeoefening;
4. Het Nederlands Filmmuseum;
5. Het Nederlands Architectuurinstituut;
6. Muziekensembles (klassiek & modern, jazz & geïmproviseerd, wereldmuziek, pop, gericht op de uitvoerende functies).

In deze delen van de kunstensector is nauwelijks sprake van artistiek inhoudelijke medewerkers in loondienst. De instellingen zijn doorgaans kleiner van omvang dan de in 2001 onderzochte instellingen en kennen over het algemeen geen CAO.

Verder is aandacht besteed aan de arbeidsvoorwaardensituatie binnen de jazz- & popsector en binnen de filmsector. Deze worden niet of nauwelijks direct door het Ministerie van OCenW gesubsidieerd, maar ontvangen rijkssubsidie via (rijks)fondsen.

### **3.3 Referentiekader**

Teneinde de arbeidsvoorwaardensituatie en andere aspecten van goed werkgeverschap binnen de kunstensector in perspectief te plaatsen, wordt in dit

rapport een model voor de ontwikkelingsfasen van personeelsbeleid gehanteerd. Dit model geeft, voor personeelsprocessen als belonen, beoordelen en loopbaanontwikkeling, een viertal ontwikkelstadia van organisaties aan. Zowel in hoofdstuk 3 als in hoofdstuk 4 worden voorbeelden hiervan opgevoerd.

Voor ieder van de ontwikkelstadia worden de belangrijkste kenmerken genoemd en tevens wordt aangegeven aan welke voorwaarden moet worden voldaan voor overgang naar een volgende fase.

De vier onderscheiden stadia en bijbehorende 'kenmerken' zijn:

1. Oriëntatie op 'activiteiten'
  - reactief, geen procedures, geen ken- en stuurgetallen
2. Oriëntatie op 'procedures'
  - planmatig op procesniveau, procedures geformuleerd
3. Oriëntatie op 'doelstellingen'
  - activiteiten gerelateerd aan tevoren geformuleerde doelstellingen, beleid op procesniveau, sturing op basis van ken- en stuurgetallen
4. Oriëntatie op 'organisatiestrategie'
  - Personeelsbeleid afgeleid van de organisatiestrategie, personeelsprocessen onderling in verband gebracht en op elkaar afgestemd.

Dit referentiekader komt voort uit een ideaalbeeld, waarin de samenhang tussen personeelsbeleid en organisatiestrategie helder is en de verschillende personeelsprocessen in onderlinge samenhang zijn ontworpen en gehanteerd om de doelstellingen van het personeelsbeleid te realiseren (oriëntatie op organisatiestrategie).

Dit ideaalbeeld is niet op korte termijn te realiseren binnen de kunstensector, temeer daar is geconstateerd dat de meeste instellingen op dit moment in het eerste of tweede stadium verkeren. Daarnaast vereist een beleidsmatige omgang met personeelsprocessen en –instrumenten de aanwezigheid van voldoende deskundigheid en capaciteit op HRM-gebied. In veel van de kleinere instellingen is geen formatie voor een personeelsfunctionaris.

Toch voeren wij dit model in dit rapport ten tonele om aan te geven dat er nog veel ruimte is voor ontwikkeling van de professionaliteit ten aanzien van Personeel & Organisatie binnen de kunstensector. Wellicht is de deskundigheid op dit gebied op een ander dan instellingsniveau te organiseren en/of kan de ontwikkeling van leidinggevenden binnen de sector zich ook richten op een betere invulling hiervan.

Om de kwaliteit van de kunstensector te waarborgen is op de langere termijn namelijk meer nodig dan 'alleen' een reparatie van achterstanden in de arbeidsvoorwaardenpositie. Enerzijds is een groeiperspectief (in persoonlijke en loopbaanontwikkeling) noodzakelijk om ambitieuze professionals aan te trekken én te behouden. Anderzijds is het voor een organisatie van belang planmatig met de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting om te gaan, teneinde in continuïteit goed invulling te geven aan de (artistieke) doelstellingen.

### 3.4 Opbouw rapportage

De rapportage is als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 4 biedt een samenvattend overzicht van de onderzoeksresultaten op het terrein van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de door het Rijk gesubsidieerde kunstproducerende instellingen in alle onderzochte delen van de kunstensector. Dit betekent dat zowel de resultaten van het CGEY I onderzoek (uitgevoerd in het voorjaar 2001) als ook de resultaten van het aanvullende onderzoek (hierover is afzonderlijk gerapporteerd in februari 2002) in dit hoofdstuk zijn opgenomen. De onderzoeksresultaten zijn samengevat en in een breder kader geplaatst, waarbij gerefereerd wordt aan een gestandaardiseerd model met betrekking tot de ontwikkeling van HRM-functies binnen een organisatie of instelling.

In hoofdstuk 5 wordt aangegeven wat de belangrijkste conclusies en aanbevelingen zijn op het terrein van professionalisering van personeelsmanagement en de invulling van werkgeverstaken. De resultaten van de in 2001 en in 2002 uitgevoerde onderzoeken naar 'goed werkgeverschap' in de kunstensector vormen de basis voor dit hoofdstuk.

In hoofdstuk 6 wordt een financieel overzicht geboden waarin antwoord wordt gegeven op de vragen: wat zijn in financiële termen de op basis van het eerste onderzoek en het vervolgonderzoek geconstateerde achterstanden?; wat zijn de op basis van het eerste onderzoek geadviseerde financiële maatregelen geweest en wat is daarvan door het kabinet overgenomen?; welke bedragen zijn daarvan reeds toegekend?; en wat zijn de CAO-gerelateerde ontwikkelingen in de als referentie gehanteerde sectoren?. Op basis hiervan wordt inzichtelijk gemaakt wat er inmiddels is ingelopen en wat er nog nodig zou zijn om de geconstateerde achterstanden weg te werken.

Tevens wordt in enkele afzonderlijke paragrafen opnieuw aandacht besteed aan de kinderopvang, de omscholingsregeling voor dansers, de remplaçantenproblematiek in de orkestensector, het pensioenfonds voor zelfstandig werkende kunstenaars en het instrumentenfonds.

Hoofdstuk 7 biedt een korte weergave van de conclusies en aanbevelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaardensituatie in de filmsector en in de pop- en jazz sector. Een meer uitvoerige beschrijving van de twee genoemde sectoren is opgenomen in bijlagen III en IV.

## 4 Arbeidsvoorwaardenpositie

### 4.1 Inleiding

Ondanks de veelgehoorde opmerking dat kunstenaars met name intrinsiek gemotiveerd zijn voor het uitvoeren van hun beroep, is bij de uitvoering van dit onderzoek als aanname gehanteerd dat adequate arbeidsvoorwaarden noodzakelijk zijn om ook in de toekomst de attractiviteit van de kunstensector te waarborgen. Voor de (zakelijk) leidinggevende en ondersteunende functies geldt dat werkgevers in de kunstensector concurreren met de collectieve en marktsectoren. Hierin ligt een extra argument voor een arbeidsvoorwaardenonderzoek. Om de arbeidsvoorwaardenpositie van de sector inzichtelijk te maken is vanuit verschillende perspectieven onderzoek verricht.

Eenzijds is zowel een interne als externe vergelijking gemaakt van primaire arbeidsvoorwaarden. Hiertoe zijn enkele representatieve leidinggevende en ondersteunende functies binnen de sector nader onderzocht en is een vergelijking gemaakt met referentiefuncties in de collectieve en marktsector. Voor de uitvoerende functies in het in 2001 uitgevoerde onderzoek is gekozen voor een analyse van de beloningsontwikkeling in relatie tot arbeidsmarktgegevens van werkenden met een vergelijkbaar opleidingsniveau (HBO).

Anderzijds is onderzoek gedaan naar de binnen de kunstensector gehanteerde secundaire arbeidsvoorwaarden. Binnen deze vergelijking zijn de verschillende CAO's binnen de kunstensector, alsmede enkele andere CAO's buiten de sector onderwerp van onderzoek geweest, aangevuld met de informatie uit de diverse interviews. Niet alle instellingen in de kunstensector hanteren een CAO. Dit geldt echter wel voor de meeste structureel (rijks)gesubsidieerde organisaties, waar het in 2001 uitgevoerde onderzoek zich primair op richtte. Door het veelal ontbreken van CAO's en bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaardenregelingen binnen de in 2002 onderzochte instellingen, is in dit onderzoek een veel gedifferentieerder beeld ontstaan van de gehanteerde secundaire arbeidsvoorwaarden.

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen, conclusies en aanbevelingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden in de kunstensector weergegeven. De vertalingen naar financiële maatregelen zijn gebundeld in hoofdstuk 6.

## 4.2 Primaire arbeidsvoorwaarden

### 4.2.1 *Leidinggevende en ondersteunende functies*

Zoals gesteld in de vorige paragraaf is het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenpositie van leidinggevenden en ondersteunende medewerkers binnen de kunstensector gebaseerd op een vergelijking van de bestaande regelingen met die van vergelijkbare functies in andere sectoren. Voor de primaire arbeidsvoorwaarden (het salaris) is hiervoor een benchmark gehanteerd, uitgaande van de vergelijking op basis van de functiekarakteristieken van de betreffende functies. Deze benchmark is enerzijds uitgevoerd ten opzichte van binnen Cap Gemini Ernst & Young beschikbare arbeidsmarktgegevens. Anderzijds is een vergelijking gemaakt met de CAO's van de Schouwburgen, de Academische Ziekenhuizen en de Beroeps- en Volwasseneneducatie (BVE), voor zover vergelijkbare functies voorkomen. De tabellen met bevindingen zijn, voor zowel het in 2001 als het in 2002 uitgevoerde onderzoek, weergegeven in bijlage I.

De conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van de onderzoeken kwamen vrij sterk overeen, met dien verstande dat de in 2002 geconstateerde achterstanden ten opzichte van de referentiegegevens groter waren dan in 2001. Dit geldt met name voor de ondersteunende functies, welke in de in 2001 onderzochte instellingen niet significant achterbleven bij de referentiegegevens. Dit is te verklaren door de over het algemeen geringere omvang van de in 2002 onderzochte instellingen en door het in die instellingen doorgaans ontbreken van bij CAO geregelde arbeidsvoorwaarden.

Wel is in 2002 geconstateerd dat er een toenemende aandacht is voor de arbeidsvoorwaardenpositie van medewerkers en opdrachtnemers. Dit blijkt uit de toenemende mate waarin functiebeschrijvingen en functiewaardering de grondslag vormen voor de bepaling van salarissen en beloningen. Daarbij wordt door instellingen gerefereerd aan CAO's van vergelijkbare organisaties. Het blijkt echter vaak niet mogelijk deze CAO's volledig te hanteren. Bepaalde (secundaire) arbeidsvoorwaarden worden niet toegekend en/of medewerkers blijven noodgedwongen laag in de referentiesalarisschaal steken.

Teneinde de positie van medewerkers te verbeteren vanuit de bestaande financiële mogelijkheden, wordt veelvuldig gekozen voor het niet (volledig) vervullen van formatieplaatsen of door invulling met vanuit de ID-regeling (voorheen: Melkertbanen) gesubsidieerde krachten. Geïnterviewden geven aan dat maatregelen gevolgen hebben voor de mogelijkheden de artistieke doelstellingen te realiseren en/of voor de werkdruk binnen organisaties, hetgeen in het onderzoek naar 'goed werkgeverschap' nader is beschouwd.

Samenvattend luiden de conclusies en aanbevelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaardenpositie voor respectievelijk leidinggevende en ondersteunende functies als volgt:



### *Leidinggevende functies:*

De achterstand in arbeidsvoorwaardenpositie ten opzichte van de als referentie gehanteerde leidinggevende functies maakt de concurrentiepositie van de kunstensector op de arbeidsmarkt voor leidinggevendenden moeilijk, hetgeen met name een rol speelt bij de zakelijk leidinggevendenden. Een kwalitatief hoogwaardige invulling van leidinggevende functies is van belang voor de beoogde professionalisering van de kunstensector. Met name binnen de kleinere instellingen wordt zowel een sterke achterstand in arbeidsvoorwaarden van leidinggevendenden als een vrijwel ontbreken van goede arbeidsvoorwaardenregelingen (en in bredere zin personeelsbeleid) geconstateerd.

#### Aanbeveling:

##### 1. Vergroten van de loonruimte voor leidinggevendenden:

Hierbij gaat het met name om het verbeteren van de mogelijkheden om gekwalificeerde krachten voor het aansturen van de bedrijfsvoering en de artistieke activiteiten aan te trekken en te behouden. Vergroting van loonruimte voor deze functionarissen vergroot de concurrentiekracht op de markt en maakt het aantrekken en binden van beter gekwalificeerde krachten mogelijk.

### *Ondersteunende functies:*

In 2001 is voor de ondersteunende functies in de onderzochte instellingen geen significante achterstand in de inkomenspositie geconstateerd. Toch zijn voor deze functies problemen gesignaleerd met betrekking tot het aantrekken en, belangrijker nog, het behouden van goede medewerkers. Er is een relatief hoog verloop in deze, vaak voor de organisatie kritische functies als technische en PR-/marketingfuncties. Oorzaken hiervoor zijn de relatief traag verlopende salarisgroei en de geringe loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Binnen de in 2002 onderzochte instellingen bleek wel voor veel ondersteunende functies een inkomensachterstand ten opzichte van de referentiefuncties; dit geldt met name voor ondersteunende functies gericht op activiteiten die sterker sectorgebonden zijn (productieleiding, techniek, bibliotheek, conservatie). De concurrentie met de marktsector is minder voelbaar, maar er is wel een aantrekkingskracht uit de vrije-productiesector. Omdat de geconstateerde achterstanden ten opzichte van de referentiegegevens voor deze functiecategorie gemiddeld groter zijn dan voor de 'beheer'functies (zoals administratie, secretariaat, publiciteit) en het een grotere groep betreft, heeft een reparatie van deze categorie van ondersteunende functies een significante invloed.

Voor de theatertechnici speelt de concurrentie van de schouwburgers een rol. Hoewel uit de benchmark geen achterstand ten opzichte van technici binnen de schouwburgers valt op te maken, is hierin niet verdisconteerd dat binnen de schouwburgers structureel onregelmatigheidstoelagen worden betaald, naast het bestaan van een overwerkregeling.

Aanbevelingen:

1. Vergroten van de mogelijkheden voor het sneller doorlopen van de salarisschalen voor CAO-gebonden medewerkers in ondersteunende functies (onderzocht in 2001);
2. Verlengen van de salarisschalen voor technische medewerkers;
3. Verbeteren van de loonruimte voor niet CAO-gebonden medewerkers in ondersteunende functies (onderzocht in 2002).

#### 4.2.2 *Uitvoerende functies*

Met betrekking tot de uitvoerende functies binnen de kunstensector (kunstenaars / artiesten) zijn de beide uitgevoerde onderzoeken sterk uiteenlopend. Dit is met name veroorzaakt door de constatering dat de in 2002 onderzochte instellingen geen uitvoerende kunstenaars in vaste loondienst hebben.

De uitvoerende functies waar het onderzoek in 2001 zich op richtte zijn enerzijds zeer divers en anderzijds als collectief verschillend van functies in de andere sectoren. Dit maakt een directe benchmark van arbeidsvoorwaarden in absolute termen weinig valide.

Ook de functiezwarte biedt geen goede basis voor vergelijking. Uitvoerende functies in de kunstensector zijn vanwege het, met bestaande systemen moeilijk te waarderen, artistieke element niet eenduidig te vergelijken met andere functies<sup>2</sup>. In de destijds voor het onderzoek beschikbare tijd was het ontwikkelen van een geschikt functiewaarderingssysteem niet uitvoerbaar. In het huidige functiewaarderingstraject in opdracht van de VNT is artistieke ondergebracht in het functiewaarderingssysteem om te komen tot juiste en consistente waardering.

Er zijn natuurlijk wel overeenkomsten met andere functies. Kenmerkend aan de uitvoerende kunstenaars in de rijksge subsidieerde kunstensector is dat zij vrijwel allemaal minimaal een HBO-opleiding hebben genoten. Om een vergelijking met trends in de arbeidsvoorwaardenontwikkeling te kunnen maken is het opleidingsniveau een goed uitgangspunt. Daarnaast speelt de aard van de sector waarin men werkzaam is een bepalende rol.

Binnen het onderzoek zijn twee vergelijkingen uitgewerkt. Enerzijds is het jaarsalaris van startende uitvoerende medewerkers in de kunstensector, die worden betaald volgens de CAO's van Theater, Dans en Orkesten vergeleken met de algemene salarisontwikkeling van HBO-afgestudeerden in Nederland. Anderzijds is weergegeven wat de ontwikkeling in de inkomenspositie voor startende kunstenaars in het algemeen is, dus rekening houdend met verschillende bronnen van inkomsten.

In het tweede onderzoek (2002) is alleen een vergelijkend arbeidsvoorwaardenonderzoek uitgevoerd ten behoeve van de ensemblemusici. Deze zijn weliswaar niet in loondienst van de ensembles, maar ontvangen een vergoeding

---

<sup>2</sup> Zie ook: W. Wissing, *De nood der symphonie-orkesten; Internationale salarisvergelijking orkestmusici*, Boekman cahier 37, september 1998.

per concert (werken op basis van een opdrachtovereenkomst). Op basis van een vergelijking met de orkestmusici conform een eerder gehanteerde methodiek<sup>3</sup> is de arbeidsvoorwaardenpositie van de ensemblemusici in kaart gebracht. Deze vergelijking is gebaseerd op berekening van het gemiddeld honorarium per dienst van de ensemblemusici en de aanvoerders van de Nederlandse orkesten.

De onderzoeksresultaten voor de uitvoerende kunstenaars zijn weergegeven in bijlage II. Hieronder zijn de belangrijkste conclusies en aanbevelingen weergegeven.

Het startsalaris binnen de CAO voor het Nederlands Theater is beduidend hoger dan zowel de markt als de andere CAO's binnen de gesubsidieerde en gepremieerde sector. Ook de beloningsontwikkeling van de acteurs verloopt trager, waardoor deze categorie van kunstenaars qua beloning structureel achterloopt. Pas op het niveau van het eindsalaris treedt enige nivellering op.

De beloningsontwikkeling binnen de kunstensector verloopt minder snel dan voor HBO-opgeleiden in het algemeen, maar houdt wel gelijke tred met de ontwikkeling van de beloningen in de gehanteerde referentie-CAO's in de gepremieerde sector, met dien verstande dat de startposities verschillend zijn en dat de CAO BVE een langere schaal hanteert en daarmee een beter langetermijnperspectief biedt.

Op basis van de vergelijking met de aanvoerders van verschillende orkesten is een duidelijke achterstand in de beloning van de ensemblemusici waar te nemen. De achterstand ten opzichte van de aanvoerders van de 110%-orkesten, gerelateerd aan het gemiddelde honorarium per dienst, bedraagt ongeveer 22%. De meeste ensembles hebben de afgelopen jaren hun honoraria overigens niet geïndexeerd. Verder is nog geen rekening gehouden met de afwezigheid van secundaire arbeidsvoorwaarden voor de ensemblemusici (afgezien van de bestaande pensioenregeling).

---

<sup>3</sup> *Spel, Spelers, Publiek: Vereniging Nederlandse Muziek Ensembles 2001-2004*, redactie Deloitte & Touche Bakkenist, 24-9-1999.

**Aanbevelingen:**

1. Verbeteren van de arbeidsvoorwaardenpositie van de CAO-gebonden acteurs (onderzoek 2001); ook voor de acteurs die binnen de theaterwerkplaatsen actief zijn (onderzoek 2002) is het raadzaam deze verbetering toe te passen.
2. Verlengen van de schalen voor de acteurs en musici (inclusief koorzangers) teneinde hun een beter perspectief te bieden; dit is voor de Dans niet aan de orde vanwege de relatief korte tijd waarin de carrière wordt doorlopen.
3. Vergroten van de loonruimte voor ensemblemusici.

Voor de vertaling van de aanbevelingen met betrekking tot leidinggevende, ondersteunende en uitvoerende functies naar de geadviseerde financiële maatregelen wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

### **4.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden**

Conclusies en aanbevelingen met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn tot stand gekomen op grond van interviews met zakelijke leiding en overige werknemers. In het eerste onderzoek is daarnaast een CAO-vergelijking uitgevoerd; dit was door het grotendeels ontbreken van CAO's in het tweede onderzoek niet mogelijk.

Naar voren komt dat er op het gebied van regelingen om beter tegemoet te komen aan het combineren van zorg en arbeid, regelingen ten bate van de individuele ontwikkeling en ontplooiing alsook regelingen die nodig zijn voor een optimale beroepsuitoefening (beroepskosten), nog nauwelijks goede afspraken zijn gemaakt.

Dit geldt het sterkst voor de instellingen die geen CAO of eigen arbeidsvoorwaardenreglement hanteren. Dit leidt tot een grote diversiteit aan bestaande regelingen, welke vaak ad hoc tot stand zijn gekomen. Pas als een medewerker bijvoorbeeld vraagt om een kinderopvangregeling wordt gekeken wat de mogelijkheden zijn. Daarbij wordt wederom gekeken naar de bestaande CAO's en wordt ook informatie uitgewisseld met andere instellingen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden worden door werknemers meer en meer als een belangrijk onderdeel van het totale arbeidsvoorwaardenpakket beschouwd. De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden moeten in samenhang met elkaar goed zijn verzorgd. Het niet bieden van afdoende regelingen op secundair gebied kan leiden tot dissatisfactie en kan aldus de kwaliteit onder druk zetten.

Voor de uitvoerende artiesten die niet in loondienst werken, maar als freelancer, geldt dat secundaire arbeidsvoorwaarden niet door de opdrachtgever worden verzorgd. Zij zullen deze dus zelf moeten inkopen. Gelukkig is er de laatste jaren voor deze groep kunstenaars wel aandacht voor een pensioenvoorziening; musici van een groot deel van de rijksgesubsidieerde ensembles nemen bijvoorbeeld deel aan een collectieve pensioenregeling.

Met name kinderopvangregelingen, kostenvergoedingen, een structurele overwerkvergoeding en collectieve verzekeringen krijgen onvoldoende aandacht, ondanks de vraag naar dit soort secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is geconstateerd dat er onvoldoende aanbod is op het terrein van (om)scholingsmogelijkheden, waarmee onder andere een vervroegd uitredingsbeleid kan worden ondersteund (door middel van tijdige omscholing).

#### 4.4 Relatie tot ontwikkeling in referentiesectoren

De in bovenstaande paragrafen beschreven arbeidsvoorwaardenvergelijking en de daaruit voortvloeiende conclusies en aanbevelingen komen voor een deel voort uit het in 2001 uitgevoerde onderzoek. De destijds geconstateerde achterstanden ten opzichte van andere gepremieerde sectoren is inmiddels vergroot, ook als rekening wordt gehouden met de door het Ministerie van OCenW toegezegde extra middelen.

Dit is met name een gevolg van de sterke loonontwikkeling in de als referentie gehanteerde sectoren (Academische Ziekenhuizen en BVE). In hoofdstuk 6 wordt deze conclusie onderbouwd.

#### 4.5 Beloningsbeleid

Binnen de kunstensector wordt op zeer verschillende wijze invulling gegeven aan beloningsbeleid. Een groot deel van de grotere instellingen, met name die in het onderzoek van 2001 hebben geparticipeerd, geven daar reeds in de vorm van CAO's of specifieke reglementen invulling aan. Voor veel (secundaire) arbeidsvoorwaarden blijven de regelingen echter nog achter bij de als referentie gehanteerde CAO's. In de kleinere instellingen is nauwelijks sprake van een beleidsmatige invulling van het arbeidsvoorwaardenpakket en komen regelingen vaak op ad hoc basis tot stand.

Eenzijds is de relatief geringe financiële ruimte hier debet aan; deze wordt dan ook nog vaak liever benut voor uitgaven ten behoeve van producties. Anderzijds ontbreekt het de sector in hoge mate aan deskundigheid op het gebied van personeelsbeleid.

Kijkend naar de ontwikkelstadia van beloningsbeleid in onderstaande tabel, dan dient te worden geconstateerd dat de meeste instellingen binnen de kunstensector zich nog in het eerste ontwikkelstadium, de oriëntatie op *activiteiten*, bevinden. Dit geldt niet voor de CAO-gebonden instellingen, die een formeel loongebouw met bijbehorende periodieken hanteren. Zoals al in paragraaf 4.2.1 aangegeven, geldt voor een deel van de overige instellingen eveneens dat zij zich inspannen om tot een eenduidig loongebouw te komen via functiebeschrijvingen en functiewaardering. Daarmee is groei naar een *procedurele* oriëntatie in zicht.

Tabel 1: Ontwikkelstadia in beloningsbeleid, inclusief voorwaarden voor groei

Proces:	Belonen
<b>Fase I: Oriëntatie → Activiteiten</b>	- geen vast loongebouw - geen formeel beloningsbeleid
<b>Voorwaarden ontwikkeling</b>	<input checked="" type="checkbox"/> organieke functiebeschrijvingen opstellen <input checked="" type="checkbox"/> loongebouw opzetten (methode functiewaardering toepassen)
<b>Fase II: Oriëntatie → Procedureel</b>	- loongebouw - jaarlijks verhoging - beloning gebaseerd op automatische periodiek toekenning - geen koppeling tussen beoordelen en belonen
<b>Voorwaarden ontwikkeling</b>	<input checked="" type="checkbox"/> ontwikkelen beloningsbeleid <input checked="" type="checkbox"/> definiëren koppeling beoordeling en beloning: variatie in beloning <input checked="" type="checkbox"/> ontwikkelen bijbehorend beoordelingssysteem
<b>Fase III: Oriëntatie → Doelgericht</b>	- beloning direct gerelateerd aan beoordeling - bandbreedte voor salarisverhoging: variatie in beloning - sturing beloningsbeleid o.b.v. managementinformatie - benchmarking beloningen in eigen marktsegment
<b>Voorwaarden ontwikkeling</b>	<input checked="" type="checkbox"/> ontwikkeling ken- en stuurgetallen <input checked="" type="checkbox"/> resultaatgebieden top down in kaart brengen en kwantificeren tot prestatie-indicatoren <input checked="" type="checkbox"/> herziening beloningsbeleid vanuit resultaatgericht belonen <input checked="" type="checkbox"/> ontwikkeling resultaatgerichte beoordelingssystematiek
<b>Fase IV: Oriëntatie → Strategisch</b>	- ken- en stuurgetallen beloning - marktconforme beloningsbeleid - regelmatige benchmarking beloning - koppeling beoordeling - beloning: flexibel

In veel andere delen van de collectieve sector vindt op dit moment echter een ontwikkeling plaats van een *doelgerichte* naar een *strategische* oriëntatie, getuige de hantering van beoordelingssystemen, invoering van prestatiebeloning en het streven naar een meer flexibel arbeidsvoorwaardenpakket (à la carte).

Vergroting van de capaciteit en deskundigheid op het gebied van personeelsbeleid binnen de kunstensector is een voorwaarde om ook in continuïteit min of meer in de pas te kunnen lopen met de ontwikkelingen in vergelijkbare sectoren. Dit geldt niet alleen voor het beloningsbeleid, maar wellicht nog in sterkere mate voor andere aspecten van personeelsbeleid als opleiding & training, loopbaanbeleid en prestatiesturing.

## 5 Goed werkgeverschap

### 5.1 Inleiding

Leidinggevend en technische, administratieve, productie- en uitvoerende medewerkers hebben hun mening gegeven over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zoals zij die ervaren. De werknemers zijn zeker in een sector die zo arbeidsintensief is als de kunstensector het kapitaal van de sector. Hun mening over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden tellen dan ook zwaar, bij het zoeken naar mogelijke verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

In totaal zijn 75 betrokkenen in de kunstensector geïnterviewd over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Dit betrof voor het grootste deel (zakelijk of artistiek) leidinggevend, maar ook administratief medewerkers, technisch medewerkers, productiemedewerkers en uitvoerenden zijn ruimschoots aan bod gekomen. Om een zo representatief mogelijk beeld te krijgen van alle kunstproducerende instellingen is bij het selecteren van de respondenten gelet op een zo goed mogelijke spreiding over alle kunstensectoren (theater, dans, orkest, werkplaats et cetera).

De aantrekkelijkheid van de werkgever hangt met meerdere aspecten samen. Naast de inhoud van het werk, hangt de aantrekkelijkheid van de werkgever met name samen met de wijze waarop invulling wordt gegeven aan personeelsbeleid. In dit hoofdstuk over goed werkgeverschap worden vier dimensies hiervan belicht:

- Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
- Ondersteuning en ontwikkeling in loopbaanperspectief
- Werksituatie en arbeidsomstandigheden, en
- Stijl van leidinggeven.

Per dimensie zal worden beschreven hoe het er binnen de kunstensector voor staat, op welke punten de werkgevers voldoen, op welke punten de werkgevers de professionaliteit kunnen verbeteren en hoe de 'ideale' werkgever per dimensie kan worden omschreven. Naast de beschrijvingen van de percepties van de medewerkers worden door CGEY aanbevelingen gedaan ter verbetering van de professionaliteit en aantrekkelijkheid van de sector. De aanbevelingen zijn dus zowel gebaseerd op de percepties van de geïnterviewden over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de kunstproducerende instellingen, als ook gebaseerd op bij CGEY aanwezige expertise.

## 5.2 Arbeidsvoorwaarden

Een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap zijn de arbeidsvoorwaarden. Zoals al eerder is omschreven, vallen de arbeidsvoorwaarden uiteen in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. In hoofdstuk twee zijn de arbeidsvoorwaarden vergeleken met andere sectoren. In deze paragraaf gaan we in op de *perceptie* van de leidinggevenden, technische, administratieve, productie- en uitvoerende medewerkers ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

### 5.2.1 *Primaire arbeidsvoorwaarden*

De mogelijkheid om een adequate salariering te bieden is een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap. De perceptie van wat een goed salaris is, is mede afhankelijk van de aard van de functie en de vergelijking met andere marktsectoren.

De arbeidsvoorwaarden in de kunstensector hebben de afgelopen jaren meer aandacht gekregen. Ook de kleinere kunstproducerende instellingen hebben aansluiting gezocht bij bestaande CAO's, zoals de CAO voor de verzelfstandigde rijksmusea, Nederlands Theater of orkesten. Op basis van deze CAO's is begonnen met een inhaalslag ten aanzien van de loonschalen. De omzetting naar de beloningssystematiek die wordt gehanteerd in de CAO's heeft onder andere tot doel het verschil met de andere (CAO-gebonden) delen van de kunstensector te verkleinen. De gehele aansluiting is nog niet gerealiseerd door een gebrek aan financiële middelen binnen de kleinere instellingen.

Voor met name de medewerkers die betrokken zijn bij het artistieke proces (uitvoerende medewerkers en productiemedewerkers) is het salaris niet altijd de belangrijkste drijfveer in de keuze voor een werkgever. De intrinsieke motivatie (de liefde voor het vak) weegt voor hen vaak zwaarder dan de financiële motivatie. De medewerkers zijn zich ervan bewust dat de salarissen in de rijksgesubsidieerde kunstensector achterlopen ten opzichte van andere sectoren. Diensten in de avonduren worden vaak niet uitbetaald; voor onregelmatige werktijden krijgen de medewerkers geen extra beloning. Overigens kan gesteld worden dat avondwerk een intrinsiek onderdeel is van de functie.

De ensemblemusici werken in het algemeen op basis van een opdrachtovereenkomst<sup>4</sup>. Er wordt niet altijd een contract opgesteld. De ensemblemusici worden uitgenodigd om deel te nemen aan een project, hetgeen veelal in goed vertrouwen gaat. De vergoeding is afhankelijk van de te spelen partij en wordt achteraf uitgekeerd. Tarieven voor de ensemblemusici zijn vrijwel constant, terwijl de ervaring toeneemt. Musici die in vaste dienst zijn van een orkest zouden volgens de ensemblemusici ruim een derde meer verdienen. Overigens dient hierbij te worden aangetekend dat

---

<sup>4</sup> Tazelaar, A.J.G, M. Meijer, *Arbeidsverhoudingen in de ensemblesector*, Zandhuis Tazelaar Advocaten, Amsterdam, maart 2002.



veel ensemblemusici hun hoofdkomen elders genereren; vaak ook in de orkestensector. Ensemblemusici zijn afhankelijk van opdrachten, wat een onzekere factor is. Een project dat op het laatste moment wordt afgelast, levert geen inkomsten op, terwijl daar wel tijd voor is gereserveerd.

Voor medewerkers met een ondersteunende functie is het salaris wel een belangrijke voorwaarde. Zij geven aan dat het salaris bij de zwaarte van de functie dient te passen. Sommigen zeggen slecht betaald te worden in vergelijking tot anderen met een vergelijkbare aanstelling elders, andere menen dat het gelijkwaardig is. Het salaris is echter niet het enige belangrijke, de inhoud van de functie wordt ook als belangrijk ervaren.

Groeiperspectief in het salaris is een belangrijk punt. Eenmaal werkzaam in een functie, willen medewerkers financiële groei zien. Arbeidsprestaties en toenemende verantwoordelijkheden moeten volgens de medewerkers tot uitdrukking komen in het salaris.

Van een goede werkgever wordt verwacht dat de arbeidsvoorwaarden helder en transparant zijn, zodat er geen interpretatieproblemen ontstaan.

Aanbevelingen ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden:

1. De kunstproducerende instellingen zouden nog meer aansluiting moeten maken bij de bestaande CAO's in de kunstensector of aan moeten sturen op de totstandkoming van een eigen CAO/arbeidsvoorwaardenreglement. De inhaalslag die nog niet is gerealiseerd door de beperkte financiële middelen, moet aandacht blijven behouden. Voor kunstproducerende instellingen die nog geen aansluiting hebben gemaakt bij een CAO, is dat een belangrijk te nemen stap. Op die manier kunnen de verschillen tussen grote en kleine instellingen, maar ook tussen de kunstensector en andere gesubsidieerde en gepremieerde sectoren recht worden getrokken.
2. Meer aandacht voor goede arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die niet in loondienst zijn. Zo kunnen onder andere goede tariefafspraken de medewerkers meer zekerheid bieden. Met goede tariefafspraken wordt voldaan aan de minimum voorwaarde voor goed werkgeverschap.
3. Het inlassen van ruimte in de begroting voor groeiperspectieven in de salarissen is een belangrijke stap om de medewerkers in de kunstensector te blijven motiveren. Arbeidsprestaties en toenemende ervaring moeten vertaald kunnen worden in een salarisverhoging.

### 5.2.2 *Secundaire arbeidsvoorwaarden*

Ook secundaire arbeidsvoorwaarden krijgen binnen de kunstproducerende instellingen meer aandacht, maar met tot dusver een minder structureel resultaat dan de primaire arbeidsvoorwaarden. De verschillen tussen kleinere en grote instellingen zijn ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden groot. Bij grotere instellingen

staat al redelijk veel op de rails, daar is al sprake van bijvoorbeeld goede verlofregelingen, spaarloonregelingen, scholingsmogelijkheden. Bij kleinere instellingen zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden meer afhankelijk van ad hoc beleid. Voor persoonlijke wensen van een medewerker wordt in kleinere instellingen vaak ad hoc beleid ontwikkeld.

Het management is volgens de medewerkers zeer bereidwillig. Leidinggevend zijn zich steeds meer van bewust dat het bij goed werkgeverschap past om goed voor de medewerkers te 'zorgen'. Wanneer aanpassingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden met beperkte financiële middelen gerealiseerd kunnen worden, dan staat het management hier meestal voor open. Wensen met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden die een groter beroep doen op de middelen, kunnen door een gebrek daaraan meestal niet worden gerealiseerd. 'De wil is er, de middelen niet'.

De opbouw van pensioen is inmiddels in vrijwel alle rijksgesubsidieerde kunstinstellingen gerealiseerd. Ook voor de meeste uitvoerende ensemblemusici die geen arbeidsovereenkomst hebben, is er inmiddels opbouw van pensioen. Verschillende ensembles zijn gezamenlijk aangesloten bij een pensioenfonds, waaraan premie wordt afgedragen wanneer een musicus betrokken is geweest bij een project<sup>5</sup>. Echter door de onregelmatige inkomsten en het toch beperkte jaarinkomen van de musicus, wordt de pensioenopbouw door de ensemblemusici zelf nog steeds als 'onder de maat' omschreven.

De meest gehoorde wensen van de werknemers ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op regelingen rondom kinderopvang. Binnen sommige instellingen is een begin gemaakt met het treffen van maatregelen voor kinderopvang, maar deze maatregelen zijn zeker nog niet optimaal. Een andere wens is het verbeteren van de regelingen met betrekking tot overuren, onregelmatige werktijden en (ouderschaps)verlof. De werkdruk in de sector is zo hoog dat overwerk aan de orde van de dag is. De wettelijke eisen ten aanzien van de arbeidstijden worden zo goed mogelijk nageleefd, wat de situatie zeker voor de ondersteunende functies heeft verbeterd. De medewerkers die betrokken zijn bij het artistieke proces maken nog steeds meer uren dan in het contract opgenomen. Zij realiseren zich dat de hoge werkdruk deels veroorzaakt wordt door hun eigen ambities. Ook de leidinggevend ervaren een hoge bereidheid van de medewerkers tot hard en veel werken. Het werken op onregelmatige tijden (avonden en weekenden) wordt niet extra betaald.

---

<sup>5</sup> Uitgezonderd zijn de ensembles die pas sinds 2001 zijn opgenomen in de cultuurnotasytematiek.

Vanuit de sector wordt aangegeven dat de pensioenregeling, ingesteld in 1998, geldt voor 14 van de momenteel 46 meerjarig gesubsidieerde muziekensembles. Musici dragen hun deel af aan het pensioenfonds, de overheid neemt tot en met 2004 het werkgeversdeel voor zijn rekening. Met ingang van de volgende cultuurnotaperiode zal ook voor deze groep (14 ensembles) gelden dat het werkgeversdeel wordt opgenomen in het totale subsidiebedrag. Met betrekking tot de 'nieuwkomers' in de cultuurnota 2001-2004 geldt dat zij geen pensioenpremies afdragen, hoewel daartoe volgens het ministerie van OCenW de budgettaire mogelijkheid wel aanwezig is. In dit verband geeft de sector aan dat aangaande deze overige 32 ensembles de beschikbare middelen niet toereikend zijn om aan deze pensioenregeling deel te nemen.

Voor veel werknemers is het niet duidelijk welke regelingen allemaal zijn opgenomen in het arbeidsvoorwaardenpakket. Vanuit de medewerkers is herhaaldelijk aangegeven dat meer helderheid en informatie hierover wenselijk zijn.

**Aanbevelingen:**

1. Net zoals voor de primaire arbeidsvoorwaarden geldt ook voor de secundaire arbeidsvoorwaarden dat het van belang is dat de kleinere instellingen aansluiting vinden bij een CAO. Het opstellen van branchebrede secundaire voorwaarden of een branchebrede CAO behoort hierbij tot de mogelijkheden;
2. Het beschikbaar stellen van financiële middelen om kinderopvangregelingen te verbeteren c.q. op te nemen zou een belangrijke verbetering zijn van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het invoeren van kinderopvangregelingen zijn echter dure regelingen. Het is daarom van belang dat er goede voorlichting komt aan de werkgevers in de kunstensector over de fiscale compensatie;
3. Aandacht voor goede arbeidstijdenregelingen. Overwerken en werken op onregelmatige werktijden is in de sector normaal. De regelingen ten aanzien van arbeids- en rusttijden zijn met name voor de technische medewerkers al een aanzienlijke verbeterd. Het blijkt echter soms moeilijk te zijn om zich te houden aan het maximaal toegestane aantal uren. Flexibelere grenzen ten aanzien van de betreffende toegestane uren in de regelgeving zou een oplossingsrichting kunnen zijn. CAO's bieden hiertoe mogelijkheden. Ook een tegemoetkoming in kosten en verandering van programmering door theaters zijn mogelijke oplossingen;
4. Alle rijks gesubsidieerde ensembles moeten toegang hebben tot een pensioenregeling. Dit geldt ook voor de ensembles die sinds 2001 zijn opgenomen in de cultuurnota.
5. Transparante arbeidsvoorwaarden en het op schrift stellen van reglementen binnen de instellingen. De werknemers hebben behoefte aan goede en heldere informatie over de mogelijkheden ten aanzien van secundaire (maar ook primaire) arbeidsvoorwaarden.

### **5.3 Loopbaanperspectief**

Een belangrijk element van het op een professionele manier inrichten van werkgeverschap is het bieden van loopbaanperspectief. Hieronder wordt verstaan het hebben van in-, door- en uitstroombeleid, evenals de mogelijkheden om zich verder te bekwamen en te ontplooiën.

In de kunstensector is een duidelijke achterstand in het bieden van een loopbaanperspectief. Werknemers ervaren in het algemeen geen loopbaanbeleid en geen loopbaanondersteuning. De mogelijkheden binnen de organisatie zijn vaak beperkt door de kleinschaligheid van de organisaties en voor uitvoerend kunstenaars door de geringe functiedifferentiatie. Werknemers die carrière hebben gemaakt, ervaren dit vaak als een toevallige ontwikkeling. Er is hierop volgens de medewerkers niet bewust gestuurd. De leidinggevendenden geven aan dat wanneer er zich mogelijkheden voordoen voor individuele medewerkers een carrièrestap te maken, deze door hen zelf moet worden aangegrepen.

Scholing voor de persoonlijke ontwikkeling is wel mogelijk, maar is nog te vaak afhankelijk van het eigen initiatief en geschiedt daardoor vooral ad hoc, gerelateerd aan de ‘onderhanden’ productie of de individuele wens van de medewerker. Met andere woorden het vormt geen onderdeel van structureel personeelsbeleid.

Zowel leidinggevend en als werknemers geven aan dat functionerings- en beoordelingsgesprekken niet structureel plaatsvinden. Vanuit de werknemers is er wel behoefte aan een periodiek terugkerend gesprek, waarin het functioneren en de wensen worden besproken. Sommigen zouden graag een persoonlijk ontwikkelplan hieraan willen koppelen. Ook het coachen van werknemers vindt binnen de meeste instellingen niet structureel plaats, terwijl ook hier behoefte aan is. Voor coachen geldt net zoals voor het krijgen van feedback dat je er zelf om moet vragen. Aan zo'n verzoek wordt vrijwel overal op korte termijn gehoor gegeven.

Het aanstellen van een P&O-medewerker blijkt zijn vruchten af te werpen. Daar waar een P&O-medewerker aanwezig is, wordt er meer aandacht besteed aan loopbaanbeleid. Zowel de leidinggevend en als de werknemers spreken in positieve zin over de personeelsmedewerkers.

Om de verwachtingen wederzijds goed te sturen kunnen functieomschrijvingen worden gehanteerd. Volgens de werknemers zijn functieomschrijvingen niet voor alle functies voorhanden. In zoverre er geen goede functieomschrijvingen zijn, is het opstellen ervan een belangrijk verbeterpunt.

Voor het uitvoerend personeel zou het goed zijn als er beleid zou zijn rondom leeftijdsgebonden uitstroom, met name voor dansers en musici. Voor dansers geldt dat zij per definitie een vroegtijdig ‘arbeidsongeschiktheid’ kennen (stoppen rond hun 35ste jaar). Voor hen is het voorbereiden op en erkennen van een ‘leven na het dansen’ zeer gewenst. Voor orkesten, opera en ensembles geldt dat muzikanten en vocalisten op latere leeftijd door fysieke oorzaken gemiddeld genomen minder goed presteren. Een goede afbouw en een vervroegd uittreden worden dan ook wenselijk geacht, zowel voor de werknemer zelf als voor de kwaliteit van het product. Organisaties zijn hier nog onvoldoende op ingericht.

Tabel 2: Ontwikkelstadia in loopbaanontwikkeling, inclusief voorwaarden voor groei

<b>deelproces:</b>	<b>Loopbaanontwikkeling</b>
<b>oriëntatie:</b> <i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loopbaanontwikkeling op individuele basis</li> <li>- Geen loopbaanpaden aanwezig</li> <li>- Loopbaanmogelijkheden zijn onduidelijk</li> <li>- Geen initiatieven vanuit organisatie</li> <li>- Geen verwachtingen t.a.v. individuele ontwikkeling</li> </ul>
<b>Voorwaarden Ontwikkeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Verticale loopbaanpaden op basis van ervaringsjaren</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Loopbaanpaden geïnitieerd vanuit management</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Verticale loopbaanontwikkeling voor functie categorie</li> </ul>
<b>oriëntatie:</b> <i>Procedureel</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiatief loopbaanontwikkeling vanuit individu of manager</li> <li>- Loopbaanpaden beperkt vastgelegd</li> <li>- Loopbaanpaden voor beperkte groep/functie categorie</li> <li>- Geen systeem voor loopbaanontwikkeling aanwezig</li> </ul>
<b>Voorwaarden Ontwikkeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> gestructureerd plan van loopbaanontwikkeling</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> implementeren van een registratiesysteem</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> vastleggen interesses en verwachtingen van medewerkers</li> </ul>
<b>oriëntatie:</b> <i>Doelgericht</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewustzijn van individuele carrière mogelijkheden van meeste medewerkers</li> <li>- Loopbaanpaden zijn gedefinieerd</li> <li>- Er is een registratiesysteem voor loopbaanontwikkeling</li> <li>- Focus op horizontale en verticale carrière stappen binnen organisatie</li> <li>- Nauwelijks persoonlijke loopbaanpaden</li> <li>- Overzichten van interesses en verwachtingen van medewerkers</li> </ul>
<b>Voorwaarden Ontwikkeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> opstellen van beleidsplan/jaarplan in termen van loopbaanmogelijkheden</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> loopbaanpaden door de organisatie heen</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> integreren van HRI voorziening</li> </ul>
<b>oriëntatie:</b> <i>Strategisch</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loopbaanpaden gebaseerd op organisatie behoeften</li> <li>- Individuen geven eigen invulling aan deze paden</li> <li>- Overzichten van toekomstig talent</li> <li>- Mogelijkheden en verwachtingen van medewerkers zijn geregistreerd en beschikbaar</li> <li>- Focus op zowel verticale, horizontale en diagonale carrière stappen</li> <li>- Overzichten van ontwikkeling van competenties van medewerkers</li> <li>- Geïntegreerd met beoordelen, personeelsplanning en opleidingen</li> </ul>

Het is duidelijk dat binnen de kunstensector nog een lange weg te gaan is om het beleid ten aanzien van loopbaanperspectief op een professioneel niveau te krijgen. Wanneer naar de ontwikkelstadia van loopbaanontwikkeling wordt gekeken in tabel 2, dan kan worden geconstateerd dat de meeste instellingen binnen de kunstensector zich nog in het eerste ontwikkelstadium, de oriëntatie op *activiteiten*, bevinden. Binnen de meeste kunstproducerende instellingen wordt alleen op basis van individuele initiatieven gehoor gegeven aan loopbaanbeleid. Indien nodig wordt voor de individuele wensen van de medewerkers adhoc-beleid ontwikkeld. De omvang van de organisaties is volgens medewerkers en leidinggevenden de reden dat van loopbaanperspectief nauwelijks of geen sprake is. De stap naar het tweede ontwikkelstadium gericht op een procedurele oriëntatie is voor de meeste kunstproducerende instellingen nog ver buiten het bereik.

**Aanbevelingen:**

1. Het scheppen van loopbaanperspectief door het ontwikkelen van adequaat loopbaanbeleid;
2. Het bieden van (om)scholingsmogelijkheden en het creëren van een opleidingsbudget. Voor medewerkers die vroegtijdig uitstromen moet er omscholingsbeleid zijn. Voor de ontwikkeling en ontplooiing van de medewerkers is het van belang dat er scholingsbeleid is. Op basis van een persoonlijk ontwikkelplan kunnen er afspraken worden gemaakt over te volgen scholing;
3. Het aantrekken van deskundigheid op het gebied van Personeel & Organisatie (in zoverre niet aanwezig). Dit zou binnen de individuele instellingen kunnen op sectoraal niveau (indien de instelling te klein is voor een eigen personeelszaken-medewerker);
4. Uitdagingen bieden binnen het vakgebied. Indien er weinig doorstroommogelijkheden zijn naar andere functies of banen, kan een functie aantrekkelijker worden gemaakt door het zorgen voor afwisseling in het werk of het bieden van meer inhoudelijke prikkels. Voor ondersteunende medewerkers zal het met name om de afwisseling gaan, voor uitvoerende medewerkers zal dat met name zitten in het werken met inspirerende artistieke leiders;
5. Het opstellen van functieomschrijvingen, zodat het voor de medewerkers duidelijk is wat precies van hen wordt verwacht. Een goede functieomschrijving kan ook dienen als referentiekader voor een meer structurele hantering van beoordelingsgesprekken.

## **5.4 Arbeidsomstandigheden en werksituatie**

Een belangrijke dimensie van professioneel werkgeverschap is het creëren van een goede werkplek en optimale werkomstandigheden. Met de invoering van nieuwe wetgeving als de ARBO-regelingen, Arbeidstijdenwet en de wet Flexibiliteit en Zekerheid is er aandacht gevraagd voor het zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Dit geldt uiteraard ook voor de kunstensector.

De arbeidsomstandigheden vallen uiteen in een fysieke en een psychische component. De psychische component betreft de hoge werkdruk, stress op het werk door een te hoge belasting. Binnen de kunstensector is door zware piekbelasting de werkdruk zeer hoog. Binnen alle instellingen klagen medewerkers over een (te) hoge werkdruk. Het op projectbasis werken heeft het werken met deadlines als gevolg, ofwel piekbelasting. De hoge werkbelasting wordt ook veroorzaakt doordat de formatie niet is afgestemd op het werk dat gedaan moet worden.

Ten aanzien van de fysieke component zijn allerlei regelingen in het leven geroepen, waarmee een wettelijke controle wordt uitgeoefend op de werkplek en arbeidstijden. Deze regelingen worden in de kunstensector nageleefd, maar volgens de medewerkers wel in de goedkoopste vorm. Ook leidinggevendenden geven aan dat de ARBO-regelingen in de meest minimale vorm worden nageleefd. Binnen de grotere instellingen zijn er veel klachten over de huisvesting. De gebouwen deugen volgens de medewerkers op een groot aantal punten niet: luchtregulering, lichtinval, geluidsoverlast en dergelijke<sup>6</sup>.

Voor het uitvoerend personeel is het minder eenvoudig om werkplekverbeteringen aan te brengen. Het werknemersbelang en het artistieke belang kunnen nogal eens tegenstrijdig zijn. Volgens de leidinggevendenden zijn er wel maatregelen genomen in termen van medische en mentale begeleiding, met als doel het beroep op een goede en verantwoorde manier uit te oefenen. Leidinggevendenden kunnen zelf bijdragen door de uitvoerenden niet te overvragen. Het uitvoerend personeel vraagt ook om meer aandacht voor goede trainingsruimten, met goede vloeren en een goede temperatuur, een goede repetitieruimten, met goede akoestiek en goede stoelen. Bij optredens zijn de uitvoerende kunstenaars ook afhankelijk van de zaal waar men speelt.

De werkzaamheden binnen de kunstensector hebben veelal een onregelmatig karakter. Met betrekking tot de Arbeidstijdenwet bestaat er een uitzonderingsregeling voor artiesten en medewerkers in de podiumkunstensector (Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten). Het nakomen van deze arbeidstijdenregeling heeft kostenverhogende maatregelen met zich meegenomen (inzetten extra personeel). Volgens de technisch medewerkers zijn de arbeidstijden verbeterd sinds de invoering van de Arbeidstijdenwet.

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid heeft voor het uitvoerend personeel niet geleid tot een verbetering van hun positie. Er zijn constructies bedacht om te voorkomen dat regelmatige invallers in vaste dienst moeten treden. Vaak wordt door hen gewerkt tot de grenzen van de arbeidstijden en werken zij door bij ziekte en blessure. Daarnaast is de psychische druk om een topprestatie te leveren erg hoog.

Ondanks de matige werkomstandigheden wordt de sector gekenmerkt door een laag ziekteverzuim. Langdurig ziekteverlof komt vrijwel niet voor, het blijft veelal beperkt

---

<sup>6</sup> Op het terrein van ARBO-regelingen zijn in de kunstensector recentelijk enkele belangrijke stappen voorwaarts gezet. Op 15 mei 2002 is het 'arboconvenant podiumkunsten' gezamenlijk ondertekend door werkgeverskoepels en belangenorganisaties uit de podiumkunstensector, werknemersorganisaties en de ministeries van OCenW en SZW. Dit convenant houdt onder meer in dat overheid en sector elk 50% van de benodigde middelen inbrengen om de arbeidsomstandigheden op en achter het podium te verbeteren. Daarnaast wordt er door het Contactorgaan Nederlandse Orkesten een 'arboconvenant schadelijk geluid' voorbereid.

tot een dagje ziek<sup>7</sup>. Dit is vooral een verdienste van de sociale werkomgeving waarin de medewerkers zich thuis voelen en er een hoge mate van betrokkenheid is bij het arbeidsproces.

**Aanbevelingen:**

1. Het zorgen voor een goede balans in werkzaamheden en formatie. Er moet een realistische aansluiting zijn tussen werkzaamheden en formatie;
2. De leiding moet de werkdruk goed in de gaten houden en zonodig daar iets aan doen. Wanneer medewerkers de werkdruk niet aankunnen dan moet het management daar oog voor hebben en maatregelen nemen;
3. Er moet blijvende aandacht zijn voor het goed naleven van de ARBO-regelingen, met name ten aanzien van de gebouwen van de grotere instellingen zou een verbetering wenselijk zijn;
4. Er moet blijvende aandacht zijn voor goede repetitieruimtes voor de uitvoerende ensemblemusici, waarbij vooral gelet moet worden op een goede akoestiek. Voor dansers moet er aandacht zijn voor goede trainingsruimtes, met goede vloeren en goede temperatuur;
5. Goede mentale en fysieke begeleiding voor uitvoerenden is van belang. Het werk van de uitvoerenden is 'topsport', daar hoort een goede begeleiding bij.
6. Vanuit FNV-KIEM is de suggestie gedaan om te komen tot een systeem van certificering. Organisaties en instellingen die aan vastgestelde normen voldoen voor het bewerkstelligen van goede werkomstandigheden (met aandacht voor aspecten als veiligheid, gezondheid en welzijn) zouden middels een systeem van certificering moeten worden onderscheiden. Op deze wijze zouden subsidiënten in hun overwegingen omtrent de verdeling van subsidies betere randvoorwaarden kunnen stellen op het terrein van werksituatie / werkomstandigheden van werknemers in de gesubsidieerde instellingen. Deze suggestie dient betrokken te worden bij de discussie over de inrichting van structuurverbeterende maatregelen.

## 5.5 Goed leiderschap

Goed leidinggeven vraagt om kwaliteit van het management, niet alleen zakelijk, maar ook sociaal. Binnen de kunstensector is de belangrijkste uitdaging van het management om een kwalitatief zo hoogwaardig mogelijk creatief product neer te zetten binnen de financiële en organisatorische randvoorwaarden.

Binnen alle kunstinstellingen zijn dezelfde geluiden te horen. De stijl van leidinggeven kenmerkt zich als open, democratisch, persoonlijk en met veel overleg. Het management is eerder 'je vriend dan je baas'. Door de hoge werkdruk en het gebrek aan personeel is het management te veel van ad hoc-beleid afhankelijk. Het

---

<sup>7</sup> Het ziekteverzuim bij de orkesten is relatief hoog. Het verzuimpercentage bij de ensembles is nagenoeg nihil, omdat ziekte niet zichtbaar is. Bron: Orbis Adviseurs Sociale Zekerheid, *Arbeidsrisico's in de podiumkunsten*, april 2001, pag. 21.



houden van overzicht, ontwikkelen van een lange termijn visie en het maken van een lange termijn beleid, schieten door de huidige stijl van leidinggeven er grotendeels bij in. Het management schiet vooral tekort op de strategische en bedrijfsmatige kant.

De inspraak die de werknemers hebben, wordt als zeer positief ervaren. Alle medewerkers, op alle niveaus geven aan inspraak te hebben bij beslissingen die hen persoonlijk betreffen.

De ondersteuning die de leidinggevendenden bieden aan de werknemers is onvoldoende. Vrijwel binnen alle kunstinstellingen is het structureel houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken niet gewoon. De koppeling tussen evaluatie en afspraken over persoonlijke ontwikkelingen en prestaties worden niet gemaakt. Coachen en het bieden van feedback aan medewerkers komt vrijwel alleen voor op eigen initiatief. Binnen de wat grotere instellingen is er iets meer initiatief vanuit het management te bespeuren, maar een duidelijk periodiek systeem hiervoor is niet gebruikelijk in de sector. Het merendeel van de medewerkers geeft aan dat beter beleid wenselijk zou zijn.

**Aanbevelingen:**

1. Managers moeten leren zich meer op hoofdlijnen bezig te houden om zo beter overzicht te behouden, daarnaast zouden ze zich meer strategisch en bedrijfsmatig moeten ontwikkelen. De kwaliteiten van het management komen op dit moment niet overeen met de eisen die gesteld worden aan professioneel management;
2. Het aantrekken van deskundigheid op het gebied van Personeel & Organisatie (in zoverre niet aanwezig). Dit zou binnen de individuele instellingen kunnen of op sectoraal of bovensectoraal niveau (indien de instelling te klein is voor een eigen personeelszakenmedewerker) (zelfde aanbeveling als onder de paragraaf loopbaanperspectief).
3. Instellen van jaarlijkse functionerings- en beoordelingsmomenten. Voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers is het van belang op regelmatige basis een evaluatiemoment te hebben met de leidinggevende voor de afstemming tussen beide partijen. Een goede communicatie vergroot de betrokkenheid van eenieder.

## **5.6 De kunstproducerende instellingen als professionele werkgever**

Aan de hand van de verschillende dimensies van goed en professioneel werkgeverschap is een beeld geschetst van de stand van zaken in de kunstensector. Uit het HRM-model waarin vier verschillende ontwikkelstadia worden onderscheiden – activiteiten, procedureel, doelgericht en strategisch – blijkt dat de kunstproducerende instellingen nog een lange weg te gaan hebben om hoger te scoren op de verschillende aspecten van HRM-beleid. Op vrijwel alle dimensies zijn de kunstproducerende instellingen in te delen in het ontwikkelingsstadium ‘activiteiten’. De kunstproducerende instellingen die een CAO volgen, zijn iets verder in het invulling geven aan HRM-beleid. Zij zijn veelal in te delen in de ‘procedure’ fase.

Zoals al eerder gezegd is de kunstensector een zeer arbeidsintensieve sector. De werknemers zijn het kapitaal van de instellingen. Een goed en professioneel personeelsbeleid is binnen deze organisaties dan ook van vitaal belang. Het meer beleidsmatig opzetten van personeelsbeleid is zeer welkom in de sector. Eerste stappen zijn reeds gemaakt door aansluiting te zoeken bij de bestaande CAO's. Met deze eerste stap is met name op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden begonnen met een inhaalslag. Door een gebrek aan financiële middelen is het nog niet mogelijk om de CAO's optimaal over te nemen. Desondanks mag worden gesteld dat binnen de kunstensector hiermee de goede weg is ingeslagen.

Het volgen van CAO's, ook ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden is voorlopig nog voor veel instellingen niet haalbaar. De financiële consequenties die veel van deze arbeidsvoorwaarden met zich meebrengen zijn simpelweg onhaalbaar. De aandacht die er wel is voor secundaire arbeidsvoorwaarden mag als positief bestempeld worden. Steun van de Rijksoverheid zeker in de zin van voorlichting over fiscaal aantrekkelijke regelingen zijn ter stimulering zeer belangrijk.

Loopbaanbeleid, werksituatie en leiderschap zijn onderwerpen die nauwelijks zijn ontwikkeld in de kunstproducerende instellingen. Om te komen tot een volwassen sector op zakelijk, organisatorisch en HRM-gebied moet nog veel in de sector worden geïnvesteerd. Allereerst is het van belang om op het gebied van loopbaanontwikkeling beleid te gaan ontwikkelen. Voor de ontwikkeling van de medewerkers en voor het bewaken en bewaren van de kwaliteit van de kunstproducerende instellingen zelf is een gestructureerde aanpak van het coachen, begeleiden en scholen van medewerkers een voorwaarde. Op dit moment is er nauwelijks sprake van een gestructureerde aanpak van loopbaanontwikkeling.

Het tweede belangrijk aandachtspunt is leiderschap. De leidinggevenden in de kunstensector zijn in de ogen van de medewerkers onvoldoende in staat aan de bedrijfsmatige kant leiding te geven. De competenties overzicht houden en strategisch en bedrijfsmatig denken, hebben de meeste leidinggevenden zich te weinig eigen gemaakt. De werknemers omschrijven de gehanteerde stijl in de kunstproducerende instellingen veelal als reactief en adhoc. Het investeren in een professioneler management zou de kunstensector ten goede komen in de groei naar een meer professionele sector.

Door de geringe omvang van veel van de kunstproducerende instellingen is het bijna onmogelijk op instellingsniveau te investeren in professionalisering. De kleinere instellingen zouden daarom over de benodigde expertise op brancheniveau moeten kunnen beschikken. Zo zou bijvoorbeeld een P&O-medewerker zijn deskundigheid op brancheniveau kunnen aanbieden.

Resumerend is door CGE&Y een forse achterstand geconstateerd in de kunstproducerende instellingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Naast geldt zijn aandacht voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, beleid en (ontwikkeling) van expertise belangrijke voorwaarden om de kunstensector op een hoger plan te krijgen. Met dit onderzoek is hopelijk de aandacht voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden geïntensiveerd en kan wellicht fungeren als een dominoblokje in een lange(re) keten.

## **6 Financiële overzicht**

### **6.1 Inleiding**

In voorliggend hoofdstuk wordt een (chronologisch) overzicht gegeven van de financiële consequenties van zowel CGEY I (2001) als van het aanvullende arbeidsvoorwaardenonderzoek (2002). Allereerst wordt een overzicht gegeven van de eindberekening deel I, de reactie van de Staatssecretaris en de toekenning van middelen door het Kabinet. Vervolgens komen de financiële consequenties van het aanvullende onderzoek aan bod. Daarna wordt een beeld geschetst van de ontwikkelingen in de kunstensector, de referentiesectoren en de markt sinds het afronden van de onderzoeken en de consequenties daarvan voor de positie van de primaire arbeidsvoorwaarden in de kunstensector. Vervolgens worden de nader onderzochte onderwerpen toegelicht. Dit betreft de kinderopvang, de omscholingsregeling voor dansers, de remplaçanten in de orkesten sector en het pensioenfonds' voor zelfstandig werkende kunstenaars. Tot slot wordt een beeld gegeven van de conclusies en aanbevelingen op financieel gebied.

Alle genoemde bedragen zijn afgerond op 1000 euro, hierdoor kunnen kleine afwijkingen ten opzichte van de werkelijke bedragen ontstaan.

### **6.2 CGEY onderzoek 2001**

#### **6.2.1 *Structurele uitgaven***

Er is een onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele uitgaven. In tabel 1 wordt een financiële vertaling van het CGEY onderzoek van voorjaar 2001 weergegeven. In de eerste kolom staan de structurele bedragen die nodig zijn om alle geconstateerde achterstanden weg te werken. Geadviseerd is om een deel van de beloningsachterstanden gefaseerd in te lopen (kolom twee). De Staatssecretaris van OCenW heeft na eigen herberekening in een brief aan de Tweede Kamer aangegeven een aantal bedragen aan te passen (brief K/AZ/2001/34477). De aangepaste bedragen zijn vermeld in de derde kolom. De aanpassing betreft de lonen en pensioenen remplaçanten en pensioenen zelfstandigen. Als laatste worden de door het kabinet toegekende middelen weergegeven.

Tabel 1: financieel overzicht in euro's van structurele middelen onderzoek 2001

Structureel	Geconstateerde achterstand	advies	na aanpassing OCenW	toekenning kabinet
lonen theater (acteurs)	953.000	476.000	476.000	476.000
lonen orkesten (verlenging schaal)	*1.520.000	1.520.000	1.520.000	908.000
lonen ondersteunend personeel (arbeidsmarkttoeslag)	1.770.000	1.770.000	1.770.000	817.000
lonen zakelijke leiding	431.000	431.000	431.000	431.000
pensioenen zelfstandigen	5.309.000	5.309.000	2.950.000	2.950.000
lonen en pensioenen remplaçanten	3.040.000	1.588.000	908.000	908.000
scholingsfonds zelfstandigen	227.000	227.000	227.000	182.000
Versteviging werkgeversfunctie	454.000	454.000	454.000	
sociaal faciliteringsbedrijf	1.361.000	1.361.000	1.361.000	**182000
	<b>15.065.000</b>	<b>13.136.000</b>	<b>10.097.000</b>	<b>6.854.000</b>

\* De aanbeveling met betrekking tot de toekenning van extra middelen voor de lonen van de orkestmusici is voortgekomen uit de constatering dat de *loonontwikkeling* van deze beroepsgroep achter blijft bij de referentiesectoren. De aanbeveling had dan ook tot doel de schalen voor orkestmusici te verlengen en kwam niet direct voort uit een geconstateerde beloningsachterstand.  
 \*\* totaalbedrag voor overige structuurmaatregelen

Het bedrag nodig om de, op basis van vergelijking met referentiesectoren geconstateerde, totale geconstateerde achterstand weg te werken is hoger dan het geadviseerde bedrag omdat voor een deel van de achterstanden een gefaseerde inloop is geadviseerd. (vergelijk kolom 1 en 2 van tabel 1) Het betreft de lonen voor acteurs en de lonen en pensioenen van remplaçanten.

De voor leidinggevende en ondersteunende functies geconstateerde achterstanden en daaruit voortvloeiende aanbevelingen kwamen voort uit een vergelijking met de marktsector en hadden tot doel de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt voor deze functies te verbeteren (en zodoende de kwaliteit van de bedrijfsvoering te kunnen verbeteren).

In een brief van het ministerie van OCenW aan de Tweede Kamer (brief nr. K/AZ/2001/37477); is een deel van de berekeningen aangepast. De benodigde bijdrage voor het pensioenfonds voor zelfstandig werkende kunstenaars is na herberekening naar beneden bijgesteld tot een bedrag van 2.950.000 euro, de lonen en pensioenen voor remplaçanten zijn teruggebracht tot 908.000 euro (zie verder ook paragraaf 6.6.2)

De toekenning van extra middelen door het kabinet spitst zich met name toe op de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Ongeveer de helft van de bedragen die nodig zijn om de geconstateerde achterstanden weg te werken zijn door het kabinet gehonoreerd. Het bedrag dat is toegekend voor het scholingsfonds zelfstandigen is ten opzichte van het geadviseerde bedrag substantieel.

## 6.2.2 Incidentele uitgaven

Naast structurele uitgaven is ook een advies uitgebracht over de benodigde incidentele uitgaven. Bij deze incidentele middelen wordt uitgegaan van een storting op een kapitaalrekening, waarbij de rente-inkomsten (berekend op 6 procent) worden aangewend voor de bekostiging van de activiteiten. Het gaat hierbij om de omscholingsregeling dans, de omscholingsregeling musici en kinderopvang. In onderstaande tabel zijn de benodigde en toegekende bedragen weergegeven.

Tabel 2: financieel overzicht in euro's van incidentele middelen onderzoek 2001

incidenteel	advies	toekenning kabinet
Omscholingsregeling dansers	8.168.000	*1.044.000
Loopbaanbeleid musici	11.345.000	0
Kinderopvang	11.345.000	0
	<b>30.857.000</b>	<b>1.044.000</b>

\* Ministerie van OCenW: €91.000 gedurende 5 jaar  
Ministerie van SZW: eenmalig €454.000  
Stichting GAK: eenmalig €136.000

In totaal gaat het om een benodigd bedrag van 31 miljoen euro (68 miljoen gulden). Hiervan is tot nu toe 1.044.000 euro (2.300.000 gulden) toegekend. Voor de omscholingsregeling dansers heeft het ministerie van OCenW, in eerste instantie voor een periode van vijf jaar, jaarlijks een bedrag van 91.000 euro beschikbaar gesteld. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een eenmalige bijdrage geleverd van 454.000 euro. Daarnaast heeft Stichting GAK een eenmalige bijdrage toegezegd van 136.000 euro.

De omscholingsregeling dansers bestaat sinds 1987, maar door veranderingen in wetgeving is een extra impuls nodig om het voortbestaan te kunnen garanderen. De toegekende middelen zijn daarvoor onvoldoende. (zie verder toelichting in paragraaf 6.6.3) De omscholingsregeling musici moet nog worden opgezet. Ook op het gebied van kinderopvang, een voor de sector belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde, zijn nog geen stappen genomen.

Omdat het gaat om langdurige voorzieningen is het mogelijk de incidentele bedragen om te rekenen naar structurele uitgaven. Uitgaande van een rendement van 6% kunnen de bovengenoemde posten worden gefinancierd door middel van een jaarlijkse bijdrage van 1.860.500 euro (4.100.000 gulden). Wanneer ook de toegekende bijdragen op dezelfde wijze worden omgerekend is voor de omscholingsregeling dansers 126.000 euro (278.000 gulden) beschikbaar (er van uitgaande dat het ministerie van OCenW de bijdrage na vijf jaar continueert). (Zie paragraaf over omscholingsregeling)

## 6.3 Aanvullend arbeidsvoorwaarden onderzoek 2002 (CGEY II)

### 6.3.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

In februari 2002 is aan de Staatssecretaris een aanvullend advies uitgebracht over de achterstanden in de primaire arbeidsvoorwaarden in de nog niet eerde onderzochte sectoren. Een kort overzicht van de benodigde extra middelen wordt in deze paragraaf gepresenteerd. De aanbevelingen zoals in tabel 3 weergegeven, zijn gebaseerd op de keuze de primaire arbeidsvoorwaarden voor leidinggevende en ondersteunende functies te vergelijken met de CAO's van de BVE sector en de Academische Ziekenhuizen. De beloningsvergelijking van de ensemblemusici is gebaseerd op een vergelijking van de gemiddelde honoraria per dienst met die van de aanvoerders van de 110% orkesten.

Aanbevolen is om de achterstanden gefaseerd in te lopen, te beginnen met een percentage van 5 procent. Dit is in elk van de gevallen een substantiële stap, soms zelfs voldoende om de achterstand in te lopen.

Aanvullende informatie vanuit het ministerie van OCenW leidt tot een bijstelling naar boven van de bedragen zoals deze in februari 2002 zijn geadviseerd. Het geadviseerde additionele subsidiebedrag komt daarmee op 700.000 euro. Om de gehele achterstand naar aanleiding van het aanvullende onderzoek in te kunnen lopen is een bedrag van 1.836.000 euro nodig.

Aangezien het ministerie van OCenW slechts voor een gedeelte bijdraagt in het totale budget van de onderzochte sectoren, is de berekening van de additionele uitgaven gebaseerd op de huidige bijdrage van het ministerie. De bijdrage van het ministerie van OCenW in het aanvullende onderzoek is gemiddeld ongeveer 20-30 procent van de totale exploitatie. De overige inkomsten komen onder andere van andere overheden, sponsoring en publieksinkomsten.

Tabel 3: financieel overzicht in euro's van structurele middelen onderzoek primaire arbeidsvoorwaarden 2002

Type instelling	Geconstateerde achterstand	Advies
Werkplaatsen	162.000	100.000
Instellingen Beeldende Kunst	126.000	85.000
Amateuristische kunstbeoefening	55.000	32.000
Nederlands Filmmuseum	215.000	143.000
Nederlands Architectuur Instituut	123.000	86.000
Muziek/ensembles *	1.155.000	254.000
<b>Totaal</b>	<b>1.836.000</b>	<b>700.000</b>

\* Alleen uitvoerend musici; leidinggevend personeel bij muziekensembles is reeds in het voorgaande onderzoek meegenomen.

Het aanvullende onderzoek naar primaire arbeidsvoorwaarden is op 18 maart 2002 door de Staatssecretaris aangeboden aan de Tweede Kamer. Tot nu toe zijn nog geen middelen toegekend op basis van dit onderzoek. Wel heeft de Staatssecretaris in de begeleidende brief (brief nr. K/AZ/02/9025) de intentie uitgesproken om het advies

voor de eerste fase (5%) over te nemen. Uiteindelijke toekenning is afhankelijk van het feit of binnen de begroting middelen vrijgemaakt kunnen worden.

### 6.3.2 *Secundaire arbeidsvoorwaarden en goed werkgeverschap*

Op grond van het aanvullende onderzoek zijn geen nieuwe duidelijk kwantificeerbare secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bevelen. Kinderopvang wordt als één van de belangrijkste punten naar voren gebracht. Hiervoor is reeds in het onderzoek in 2001 een aanbeveling voor de sector gedaan. Op het gebied van goed werkgeverschap sluiten de constatering en aanbevelingen aan bij die van vorig jaar. De aanbevelingen zoals die voor de hele sector zijn geformuleerd sluiten hierbij aan. Naar aanleiding van het aanvullende onderzoek worden in dit kader geen extra middelen geadviseerd.

## 6.4 **Ontwikkelingen sinds afronding onderzoeken**

Veel van de door het kabinet toegekende bedragen zijn nog niet uitgekeerd. Een start met het inlopen van de achterstanden is daardoor in veel gevallen nog niet gemaakt. Wel is voor zelfstandig werkende kunstenaars inmiddels een pensioenfonds opgericht. Per 1 juli 2002 gaat dit fonds van start. Daarnaast zijn de toegekende bedragen voor de omscholingsregeling dansers vanuit het ministerie van OCenW en van SZW inmiddels uitgekeerd. Het ministerie van OCenW is in gesprek met het scholingsfonds Kunst & Cultuur over de invulling van de toegezegde subsidie.

In de kunstensector is in het kader van de OVA (Overheidsbijdrage Voor Arbeidskostenontwikkeling) het loongevoelige deel van de subsidie in 2001 verhoogd met 4,3 procent (4 procent beschikbaar voor contractloon). Voor 2002 wordt een verhoging verwacht van ongeveer 5 procent (4 procent voor contractloon).

### 6.4.1 *Commissie Van Rijn*

De Commissie Van Rijn heeft in haar rapport over de arbeidsmarktproblematiek in de publieke sector een aantal sectoren aangemerkt als aandachtsgebied.<sup>8</sup> Het gaat hierbij met name om de sectoren Zorg en Welzijn, Onderwijs, Politie en Defensie en Openbaar bestuur. In het kader van de commissie van Rijn zijn door het kabinet extra middelen vrijgemaakt. De in het onderzoek als referentie gebruikte Academische Ziekenhuizen en de BVE zullen hierdoor op verschillende manieren extra worden gestimuleerd. Het betreft niet alleen een verbetering van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook is er met name aandacht voor terugdringen van ziekteverzuim, verbetering reïntegratie, combinatie van arbeid en zorg en arbeidsmarktcommunicatie en werving. Daarnaast staan kwaliteit, professionalisering

---

<sup>8</sup> *Arbeidsmarkt in de collectieve sector, Investeren in mensen en kwaliteit*, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2001



van het management en innoveren van HRM-beleid hoog op de agenda. Hierdoor is het moeilijk aan te geven wat het effect is of zal zijn van deze extra ingezette middelen in de referentiesectoren.

Inmiddels is voor de Academische ziekenhuizen een nieuwe CAO afgesloten en in de BVE sector is de bestaande CAO met een aantal aanpassingen verlengd. Hieronder wordt kort aangegeven wat de belangrijkste veranderingen zijn.

#### 6.4.2 *Academische ziekenhuizen*

Voor academische ziekenhuizen is inmiddels een nieuwe CAO afgesloten. In juni 2001 is een salarisverhoging van 3,5 procent toegekend. Daarnaast is een eindejaarsuitkering van 1,58 procent (in 2003 uitlopend naar 3,5 procent) vastgesteld. Per maart 2002 is voor de academische ziekenhuizen een nieuwe CAO van kracht. Hierin is een loonsverhoging van 4 procent genoemd per maart 2002. In deze CAO is ook een principe akkoord opgenomen voor een 'à la carte' model.

#### 6.4.3 *BVE sector*

De CAO voor de BVE sector loopt tot 1 februari 2003. In de afgelopen periode is in de huidige CAO een aantal wijzigingen doorgevoerd. De algemene salarismaatregel (ASM) voor 2001 bedroeg 2,75 procent per 1 maart 2001. Daarnaast is een verkorting van carrièrepatronen afgesproken. Per 1 januari 2002 is een ASM vastgesteld van 1,25 procent en een eindejaarsuitkering van 1,58 procent. Bovendien geldt vanaf diezelfde datum een 13<sup>e</sup> maandregeling van 3,75 procent. In de loop van 2002 wordt een verdere ASM van 2 procent doorgevoerd. Ook zullen afspraken worden gemaakt naar aanleiding van de Wet Arbeid en Zorg over kortdurend zorgverlof, kraamverlof en flexibilisering van ouderschapsverlof.

#### 6.4.4 *Marktsector*

In de marktsector was de loonontwikkeling 7,5 procent in 2000-2001. Naar verwachting zal over 2001-2002 de ontwikkeling ongeveer 4,3 procent bedragen. Daarnaast is een toename te constateren van prestatiebeloning, flexibele beloning en 'à la carte' modellen.

Het is moeilijk om een goede inschatting te maken van de totale verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden in de referentiesectoren. Door de eerder genoemde veranderingen in de referentiesectoren kan het achterstandspercentage afwijken van die op het meetmoment vorig jaar. Daarnaast is de kunstensector voor een aanzienlijk deel van de financiering afhankelijk van andere bronnen dan rijkssubsidies. Veranderingen hierin zijn niet bekend. Een nauwkeurige herberekening van het achterstandspercentage na uitkeren van de door OCenW toegekende middelen is daardoor zeer moeilijk.

Tot op heden zijn echter geen van de toegezegde middelen voor loonruimte al daadwerkelijk via werkgevers uitgekeerd aan werknemers en is de feitelijke achterstand op gebied van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de kunstensector behoorlijk toegenomen.

## **6.5 Overzicht huidige positie primaire arbeidsvoorwaarden**

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de huidige positie van de primaire arbeidsvoorwaarden in de onderzochte delen van de kunstensector. Sinds de afronding van het CGEY I en II onderzoek is in de kunstensector, maar ook in de referentiesectoren en de marktsector, de primaire beloning gewijzigd. Zoals in paragraaf 5.3 is aangegeven zijn deze ontwikkelingen niet in alle sectoren hetzelfde. In onderstaande tabellen worden de van effecten van deze ontwikkelingen en van de toegezegde stimulering vanuit het ministerie van OCenW op de positie van de primaire beloning in de kunstensector weergegeven

De genoemde percentages moeten gezien worden als indicatie van de positie van de kunstensector. Voor leidinggevenden en ondersteunende medewerkers is namelijk een andere vergelijkingsbasis gehanteerd. Voor de eerste twee groepen werknemers is een vergelijking van de primaire beloning met specifieke referentiesectoren uitgevoerd. Voor de uitvoerenden binnen theater, orkesten en dans is in CGEY I gekeken naar de *beloningsontwikkeling* in relatie tot die van HBO'ers in het algemeen en naar de hoogte van het mogelijke eindniveau in de salarisschalen. Een deel van de advisering van het CGEY I onderzoek is hierop gebaseerd (zoals verlenging salarisschalen orkesten). Dit maakt een rechtstreeks vertaling naar de achterstandenpositie voor de uitvoerenden echter minder eenduidig. Hoewel bijvoorbeeld uit onderstaande tabellen voor de orkestmusici geen achterstand blijkt, wordt de in CGEY I geformuleerde aanbeveling om extra middelen toe te kennen voor verlenging van de schalen gehandhaafd.

Tabel 4: positie primaire arbeidsvoorwaarden t.o.v. referentiesectoren

Funcctie	CGEY I *	CGEY II**	Huidig percentage (mei 2002) incl uitkering OVA 2001	Verwacht percentage na OVA 2002 en toezegging OCenW nav CGEY I
<b>Leidinggevend</b>				
<i>CGEY I</i>	1%		-4%	5%
<i>CGEY II</i>		-16%	-21%	-17%
<b>Ondersteunend</b>				
<i>CGEY I</i>	5%		0%	6%
<i>CGEY II</i>		-5%	-11%	-7%
<b>Uitvoerend***</b>				
<i>Theater</i>	-11%		-16%	-7%
<i>Orkesten</i>	9%		4%	11%
<i>Dans</i>	4%		-1%	3%
<i>NL Kamerkoor</i>	22%		17%	21%
<i>NL Opera</i>	29%		24%	28%
<i>Ensembles</i>		-22%	-27%	-23%

Tabel 5: positie primaire arbeidsvoorwaarden t.o.v. marktsector

Funcctie	CGEY I *	CGEY II**	Huidig percentage (mei 2002) incl uitkering OVA 2001	Verwacht percentage na OVA 2002 en toezegging OCenW nav CGEY I
<b>Leidinggevend</b>				
<i>CGEY I</i>	-21%		-29%	-20%
<i>CGEY II</i>		-31%	-35%	-31%
<b>Ondersteunend</b>				
<i>CGEY I</i>	-8%		-16%	-10%
<i>CGEY II</i>		-13%	-18%	-14%
<b>Uitvoerend***</b>				
<i>Theater</i>	-24%		-32%	-23%
<i>Orkesten</i>	-7%		-15%	-8%
<i>Dans</i>	-11%		-19%	-15%
<i>NL Kamerkoor</i>	4%		-4%	0%
<i>NL Opera</i>	9%		1%	5%
<i>Ensembles</i>		nvt	nvt	nvt

\* CGEY I onderzoek is gebaseerd op beloningsniveau 2000

\*\* CGEY I onderzoek is gebaseerd op beloningsniveau 2001

\*\*\* Uitvoerende functies CGEY I is gebaseerd op vergelijking van het beloningsniveau in de referentiesectoren respectievelijk functies op HBO-niveau algemeen na vier jaar, ensembles zijn vergeleken met beloningsniveau 110% orkesten

### Uitgangspunten

Berekening van de percentages in bovengenoemde tabellen is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De percentages uit het CGEY I en II onderzoek zoals genoemd in bijlage A I en II;
- De gemiddelde groei in de referentiesectoren ten opzichte van onderzoek 2001 9 procent, onderzoek 2002 5,3 procent;
- De gemiddelde groeipercentage in de marktsector 2000-2001: 7,5 procent, verwacht percentage 2001-2002 4,3 procent);
- OVA percentage beschikbaar voor contractloon 2001: 4 procent, verwacht percentage 2002: 4 procent;
- De herberekening van achterstandspercentages gaat er van uit dat ook andere subsidiënten een evenredige bijdrage leveren;
- De toegekende middelen n.a.v. CGEY I en OVA worden daadwerkelijk besteed aan het vergroten van de loonruimte.

De primaire beloning in de referentiesectoren is in de periode 2001-2002 iets meer gestegen dan de kunstensector. Rekening houdend met het verwachte OVA percentage voor 2002 zijn de verschillen met de referentie sectoren toegenomen. Hierbij moet echter de kanttekening geplaatst worden dat in het kader van de commissie Van Rijn de cultuursector in tegenstelling tot de referentiesectoren niet als probleemgebied is aangemerkt. De Tweede Kamer heeft de politieke keuze gemaakt om met name de sectoren zorg, onderwijs, politie, defensie en openbaar bestuur extra te stimuleren. De mede daaruit voortkomende sterke loonstijgingen in de referentiesectoren Academische Ziekenhuizen en Beroeps- en Volwasseneneducatie kunnen daarom niet rechtstreeks aan de loonontwikkeling binnen de kunstensector worden gerelateerd.

Door de bijdrage naar aanleiding van het CGEY I onderzoek van het ministerie van OCenW zal in delen van kunstensector de positie van primaire arbeidsvoorwaarden worden verbeterd. Naar aanleiding van het CGEY II onderzoek zijn door het ministerie nog geen middelen toegekend. Doordat in de referentiesectoren dit jaar nog loonsverhogingen zijn toegekend, zijn de achterstanden zoals die tijdens het CGEY II onderzoek zijn geconstateerd (op basis van de situatie per eind 2001), inmiddels verder toegenomen.

Hoewel een aanzienlijk bedrag door het ministerie van OCenW toegekend is voor de verbetering van de primaire beloning, zijn niet alle geadviseerde bedragen in het CGEY I onderzoek door het ministerie gehonoreerd. Het CGEY II onderzoek heeft nog niet geresulteerd in aanvullende middelen. Een schatting van de nog benodigde financiële middelen om volledig tegemoet te komen aan de adviezen met betrekking tot toekenning van extra middelen voor beloning, naar aanleiding van de benchmark uit CGEY I en II, te kunnen uitvoeren komt op ruim 2,3 miljoen euro.

Om de na toekenning van de geadviseerde bedragen nog resterende beloningsachterstanden volledig weg te kunnen werken is een aanvullend bedrag nodig van ruim 1,6 miljoen euro. Deze schattingen zijn gebaseerd op de bedragen uit tabel 1 en 3 en de ontwikkeling van de primaire beloning. Deze bedragen bevatten niet de achterstanden met betrekking tot de pensioenen van zelfstandigen en de lonen en pensioenen van de remplaçanten. Deze worden in de volgende paragraaf nader toegelicht.

Verondersteld wordt dat de snellere groei van de primaire beloning in de referentiesectoren veroorzaakt wordt door extra stimulering op basis van het rapport Van Rijn. In de genoemde bedragen is dit verschil daarom in de berekening niet meegenomen

Bezien moet worden of nog éénmaal een inhaalslag gemaakt kan worden en vervolgens jaarlijks een realistische OVA toegekend kan worden. Daarmee zou achterstandsproblematiek van de agenda gehaald kunnen worden en de aandacht meer gericht worden op verdere professionalisering binnen de kunstensector.

## **6.6 Sectorbrede en Sectorale vraagstukken**

### **6.6.1 *Kinderopvang***

Kinderopvang is ook in de kunstensector een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde. Dit komt zowel naar voren in het onderzoek in 2001 als in het aanvullende onderzoek in 2002. In het eerste onderzoek is een schatting gemaakt van het benodigd aantal kindplaatsen. Een meer nauwkeurige inschatting van het aantal plaatsen kan op basis van de beschikbare informatie over werknemers in de kunstensector niet worden gemaakt.

Het onderzoek in 2001 loopt vooruit op de nieuwe wetgeving (Wet Basisvoorziening Kinderopvang). Hierin wordt het totale werkgeversdeel bepaald op eenderde deel van de kosten. Per werkgever bedraagt dit - anders dan dat waarin in het onderzoek van 2001 vanuit werd gegaan - eenzesde deel van de kosten. (De werkgever van de andere ouder draagt eveneens eenzesde deel bij) De rest van de kosten komen afhankelijk van het inkomen voor rekening van ouders en overheid.

De kinderopvang is echter een turbulente markt. Prijsstijgingen waren in het afgelopen jaar aan de orde van de dag (soms wel tot 40 procent) en zullen ook het komende jaar veel voorkomen. De kosten per kindplaats nemen derhalve toe. Daarnaast is met de specifieke omstandigheden van de kunstensector (onregelmatige werktijden, werken in het weekend) in de berekening geen rekening gehouden. Extra kosten voor deze irreguliere opvang zijn moeilijk in te schatten omdat deze in de reguliere kinderopvang weinig wordt aangeboden.

Het advies om voor kinderopvang structureel een bedrag vrij te maken ter grote van 681.000 euro blijft dan ook gehandhaafd.

### 6.6.2 *Remplaçanten*

In het onderzoek in 2001 is een schatting gemaakt van het verschil in beloning tussen remplaçanten en orkestleden in vaste dienst. In de CAO voor remplaçanten is het beloningsniveau op 70 procent van de vaste medewerkers bepaald. Voorgesteld is een gefaseerde inloop, waarbij in de eerste stap het beloningsniveau op 85 procent van de vaste formatie gebracht wordt.

In november 2001 voerde PricewaterhouseCoopers<sup>9</sup> in opdracht van het Contactorgaan van Nederlandse Orkesten een verder onderzoek uit. In dit onderzoek worden de kosten van een gelijk beloningsniveau voor vaste medewerkers en remplaçanten berekend over 1998 tot en met 2000. In deze berekening is het verschil in beloning met de vaste bezetting iets groter.

Uit aanvullende gegevens van het CNO blijkt dat remplaçanten om verschillende redenen worden ingezet. Zo worden remplaçanten ingezet ter vervanging bij ziekte en verlof (45 procent), als versterking boven op de vaste bezetting (30 procent), maar ook als tijdelijke invulling van vacatures (25 procent). Onvoldoende inzicht echter bestaat in de werkelijke bezetting van de orkesten. Dit maakt het inzicht in de aantallen remplaçanten waarvoor extra middelen nodig zijn niet helder. Nader onderzoek is nodig om na te gaan of een verdere verhoging van het percentage onderbouwd kan worden. Overigens laat een dergelijk nader te verrichten onderzoek de in een eerdere fase door ons gedane aanbeveling, om het beloningsniveau van de remplaçanten als eerste stap tot 85 procent van de vaste bezetting te brengen, onverlet.

### 6.6.3 *Omscholingsregeling dansers*

De Stichting Omscholingsregeling Dansers is in 1987 in het leven geroepen om dansers in de gelegenheid te stellen na afloop van hun actieve dansloopbaan een nieuw carrièreperspectief te ontwikkelen. Zowel dansers als werkgevers dragen premies af (gezamenlijk vier procent van het brutoloon) om deze regeling mogelijk te maken. Daarnaast ontvangt het fonds een structurele subsidie van het ministerie van OCenW.

De regeling wordt in haar voortbestaan bedreigd. In het CGEY onderzoek in 2001 is dit uitgebreid toegelicht. Kort samengevat ligt de belangrijkste oorzaak in

---

<sup>9</sup> Een gelijk beloningsniveau voor vaste medewerkers en remplaçanten, PricewaterhouseCoopers in opdracht van Contactorgaan voor Nederlandse Orkesten, 30 november 2001

veranderingen in uitvoering van scholingsregels voor WW gerechtigden. Hierdoor worden opleidingen langer dan twee jaar binnen de WW niet langer toegestaan.

Door middel van diverse moties in de Tweede Kamer is geprobeerd tot een oplossing te komen. Het Tweede-Kamerlid Harrewijn diende reeds in september 2000 een motie in. Hierin wordt de opname van een hardheidsclausule in de WW voorgesteld. Deze hardheidsclausule moet het in incidentele gevallen, getoetst naar arbeidsmarktrelevantie, mogelijk maken een opleiding van langer dan twee jaar te volgen. Staatssecretaris Hoogervorst van het ministerie van SZW heeft aangegeven geen voorstander te zijn van een dergelijke hardheidsclausule en heeft te kennen gegeven de aangenomen motie niet te zullen uitvoeren.

Zoals in paragraaf 6.2.2 aangegeven wordt, naar aanleiding van het CGEY I onderzoek vanuit het ministerie van OCenW, voor de omscholingsregeling dansers voor de komende vijf jaar, jaarlijks een bedrag van 91.000 euro ter beschikking gesteld, boven op de reguliere structurele subsidie. Daarnaast hebben het ministerie van SZW en Stichting Gak een eenmalig bedrag toegezegd, respectievelijk 454.000 euro en 136.000 euro. Hiervan is inmiddels 295.000 euro door het fonds ontvangen.

Motie Dittrich in december 2001 spreekt naar aanleiding van het CGEY I onderzoek de ministeries van SZW en OCenW aan om voor de omscholingsregeling dansers de totale geadviseerde extra middelen ter beschikking te stellen. Ook deze motie is door de Tweede Kamer aangenomen. In reactie hierop heeft de Staatssecretaris van OCenW toegezegd nader onderzoek te laten verrichten. Hieraan is in het kader van dit rapport invulling gegeven.

De Stichting omscholingsregeling dansers heeft zelf, in goed overleg met de sociale partners in de sector, kostenbesparingen gerealiseerd. Zo is het niveau van de uitkeringen of de aanvullingen op de WW, aangepast tot het niveau van de overbruggingsregeling theater. Deze aanpassing betekent een inkomensdaling voor de deelnemers aan de regeling van 6 tot 13 procent. Daarnaast komen als gevolg van reorganisatie bij het Theater Instituut Nederland de kosten voor de loopbaanbegeleider nu voor eigen rekening van de sector.

Komende jaren wordt bovendien een stijging verwacht van het aantal dansers dat aanspraak zal maken op de omscholingsregeling. Er is een stuwmeer ontstaan van oudere nog actieve dansers die rechten hebben opgebouwd. De instroom per jaar zal naar verwachting toenemen tot 15 tot 18 deelnemers. De kosten van de omscholingsregeling zullen hierdoor in de nabije toekomst stijgen.

Om het voortbestaan van de omscholingsregeling dansers in zijn huidige functioneren te garanderen, zal een inkomensvoorziening getroffen moeten worden voor dansers die een opleiding van langer dan 24 maanden willen volgen. Binnen de WW is het niet mogelijk om een opleiding te beginnen die langer duurt dan 24 maanden. De omscholingsregeling zou voor deze dansers, voor de duur van hun opleiding, deze kosten voor levensonderhoud voor haar rekening moeten nemen.

De huidige gemiddelde instroom in de regeling is 12 dansers per jaar. De helft van de dansers volgt een opleiding korter dan 24 maanden en kan aanspraak maken op de WW. De andere helft volgt een opleiding van langer dan 24 maanden maar korter dan 48. De kosten voor uitkeringen op WW niveau voor deze groep worden geschat op 324.000 euro. (bedragen gebaseerd op niveau 2001).

Een van de belangrijkste redenen om de omscholingsregeling in zijn huidige vorm in stand te houden is het succes van deze reïntegratieregeling: ruim 70 procent van de omgeschoolde dansers slaagt erin om via de omscholingsregeling dansers een passende nieuwe loopbaan te vinden.

Het heeft er alle schijn van dat bij de toekenning van extra financiële middelen aan de kunstensector, als gevolg van het CGEY I onderzoek, het omscholingsfonds voor de dansers tussen de wal en het schip is gevallen. Ook met de daarboven ter beschikking gestelde gelden van het ministerie van SZW en Stichting Gak kan het voortbestaan van het fonds slechts voor korte termijn worden gegarandeerd. CGEY beveelt dan ook aan het ministerie van OCenW aan op korte termijn eigenstandig dan wel in gezamenlijk overleg tussen beide ministeries tot een adequate oplossing te komen. In het laatste geval kan de vorming van het regeerakkoord een goed momentum zijn.

#### 6.6.4 *Pensioenfonds zelfstandig werkende kunstenaars*

Door een groot aantal kunstorganisaties is, in nauwe samenwerking met de cultuurfondsen, inmiddels een nieuwe collectieve pensioenregeling uitgewerkt voor muzikanten, schrijvers en vertalers, beeldende kunstenaars en andere zelfstandig werkende kunstenaars. Deze regeling is ondergebracht bij het Pensioenfonds voor Kunst en Cultuur. Het ministerie van OCenW heeft het toegekende, structurele premiebedrag van 6,5 miljoen inmiddels overgemaakt aan dit fonds zodat ingaande juli 2002 een begin zal worden gemaakt met het opbouwen van een pensioenrekening voor die kunstenaars die een rechtstreekse subsidie ontvangen van één van de cultuurfondsen. Geconstateerd kan worden dat dit deel van de kunstensector snel en adequaat invulling heeft gegeven aan de mogelijkheden die het Rijk geboden heeft.



Alle betrokkenen bij dit pensioenfonds streven er inmiddels nadrukkelijk naar pensioenarrangementen uit te werken en aan te bieden voor een bredere groep kunstenaars dan alleen diegenen die een subsidie ontvangen van één van de cultuurfondsen. Een premiebijdrage van de overheid voor deze bredere groep ondernemende kunstenaars ligt niet in de rede daar er geen sprake is van een (indirecte) werkgeversrelatie. Wel zou de overheid deze ontwikkeling naar een professionalisering van het ondernemerschap in de sector kunnen stimuleren met een éénmalige financiële injectie. De initiatiefnemers van het pensioenfonds voor zelfstandig werkende kunstenaars worden daarmee beter in staat gesteld het bereik van dit fonds op zakelijke voet uit te breiden en een bijdrage te leveren aan mentaliteitsbeïnvloeding onder kunstenaars.

#### 6.6.5 *Instrumentenfonds*

Als compensatie voor het verdwijnen van de beroepskostenaf trek als gevolg van de belastingherziening 2001 is een instrumentenfonds opgericht. De eerste signalen over de uitwerking van de regeling wijzen op een slechts zeer gedeeltelijke compensatie.

### 6.7 **Conclusies**

Op basis van het in 2001 uitgevoerde onderzoek is een bedrag ruim 15 miljoen euro structureel en 31 miljoen euro incidenteel geconstateerd om achterstanden en knelpunten weg te kunnen werken. Het kabinet heeft structureel een bedrag toegekend van 6,9 miljoen euro. Minder dan de helft van het benodigde bedrag. Voor de incidentele posten is ongeveer 1 miljoen euro beschikbaar gesteld.

Het kabinet heeft met name middelen toegekend voor primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Op andere punten kan met de toekenning van bedragen slechts een eerste begin worden gemaakt. Het betreft hier met name sociaal faciliteringsbedrijf (sociaal secretariaat) maar ook het omscholingsfonds dansers.

Zowel uit het onderzoek van 2001 als uit het aanvullende onderzoek komt naar voren dat kinderopvang belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde is. In veel van de sectoren is geen of een minimale kinderopvangregeling. Er is sinds het onderzoek van voorjaar 2001 echter zowel financieel als organisatorisch nog geen start gemaakt met het opzetten dan wel uitbreiden van deze voorziening. Hierdoor is kinderopvang voor de kunstensector nog onvoldoende toegankelijk.

De referentiesectoren die in het onderzoek als benchmark gebruikt zijn, zijn echter niet stil blijven staan. Zowel op het gebied van primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden is de kunstensector verder achterop geraakt. Ook het verschil met de marktsector is in het afgelopen jaar toegenomen. Hierbij moet echter de kanttekening geplaatst worden dat in de sterkere groei in de referentiesectoren mede

veroorzaakt wordt door extra stimulering naar aanleiding van het rapport van de commissie Van Rijn.

Naar aanleiding van het CGEY II onderzoek zijn nog geen middelen toegekend. In deze aanvullende sectoren zijn achterstanden moeilijker te kwantificeren. Zowel primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maar zeker ook goed werkgeverschap.

Aanbevelingen:

1. Signalerend de verschillen tussen de door ons voorgestelde en de door het kabinet gehonoreerde inhaalslag is structureel een aanvullend bedrag van 2,3 miljoen euro nodig.
2. Gezien de grote achterstand in een aantal van de sectoren (met name uitvoerende functies bij theaters en ensembles en leidinggevenden bij kleine instellingen) beveelt CGEY aan hiervoor ook voor een tweede fase middelen beschikbaar te stellen.
3. Om het voortbestaan van de omscholingsregeling dansers in zijn huidige functioneren te garanderen dient structureel een aanvullend bedrag in de begroting van het ministerie van OCenW / SZW opgenomen te worden
4. Om voor de kunstensector een volwaardige kinderopvangregeling mogelijk te maken adviseert CGEY hiervoor structureel middelen beschikbaar te stellen  
Jaarlijks is hiervoor een bedrag van 681.000 euro benodigd.
5. Om voor een bredere groep van zelfstandig werkende kunstenaars aantrekkelijke pensioenarrangementen mogelijk te maken, kan een stimuleringssubsidie aan het (nieuw opgerichte) pensioenfonds worden overwogen, zonder dat de overheid premieverplichtingen op zich neemt.

## 7 **Situatieschets van filmsector en pop- en jazzsector**

In het kader van het aanvullend onderzoek naar arbeidsvoorwaarden in de kunstensector is bijzondere aandacht ingeruimd voor een kwalitatieve beschrijving van de filmsector en de pop- en jazzsector. Omdat er geen sprake is van CAO's of andere arbeidsspecifieke regelingen en contracten in deze sectoren is het niet mogelijk om op basis van een kwantitatieve vergelijking en analyse van gegevens steekhoudende uitspraken te doen over mogelijke achterstanden in de arbeidsvoorwaardensituatie. Ook is een onderzoek naar de invulling van 'goed werkgeverschap' in deze sectoren niet of nauwelijks van toepassing, aangezien er vrijwel geen sprake is van geformaliseerde werkgever – werknemerrelaties. Vandaar dat is gekozen voor een kwalitatieve aanpak, gebaseerd op een aantal interviews, gesprekken en bijeenkomsten met deskundigen en beroepsbeoefenaars binnen deze sectoren, aangevuld met informatie en gegevens uit schriftelijk bronnenmateriaal.

In dit hoofdstuk wordt een overzicht geboden van de belangrijkste bevindingen, conclusies en aanbevelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, arbeidssituatie en arbeidsverhoudingen in de sectoren film, pop- en jazz. Voor een meer uitgebreide beschrijving van de filmsector en van de pop- en jazzsector wordt verwezen naar de bijlagen III en IV van dit rapport.

### 7.1 **De filmsector: conclusies en aanbevelingen**

Aan de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de filmsector valt nog veel te verbeteren. Sommigen bestempelen zelf de sector als de 'wild west'. Er is nauwelijks iets geregeld in de sector. "Weinig zaken in de filmsector zijn vanzelfsprekend." Hetgeen wel geregeld is, wordt lang niet altijd nageleefd. Het komt erop neer dat er weinig zekerheden zijn in de sector. De medewerkers zijn afhankelijk van de filmproducties. Echter door moeizame financiering van filmproducties is er weinig continuïteit in de sector. De vergoedingen van diensten komen tot stand door onderhandelingen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Vaste afspraken over tarieven bestaan niet. Lichte verbetering is er ten aanzien van de arbeidstijden, het grootste knelpunt in de filmsector. Sinds kort zijn er richtlijnen opgesteld over de arbeidstijden, deze richtlijnen zijn echter niet bindend. Het uitbetalen van overuren vindt slechts mondjesmaat plaats. Onregelmatige werktijden zijn heel gewoon.

Het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden heeft een lange weg te gaan. Het in gesprek raken met elkaar over arbeidstijden is een eerste stap. Het verder met elkaar bespreken van de knelpunten die nog bestaan is van groot belang. Voor zowel opdrachtgevers (filmproducenten) als de opdrachtnemers (cast en crew) is het maken van afspraken over tarieven zeer welkom. Ook over het uitbetalen van overuren en het extra vergoeden van onregelmatige uren zou meer consensus moeten worden bereikt. Om tot afspraken te komen die naar ieders tevredenheid zijn, blijft het van belang zich goed te organiseren. Belangenbehartigers moeten opkomen voor

de belangen van de diverse ambachtslieden. Alleen als groepen stevig zijn georganiseerd, kan er collectief geaccepteerde consensus worden bereikt.

Om een professionele sector te worden is het van belang het ondernemerschap serieus te nemen. De filmsector is een arbeidsintensieve sector, waarin het arbeidskapitaal centraal moet staan. Filmproducenten zouden meer vanuit dit perspectief moeten gaan denken. Het creatieve eindproduct dat nu centraal staat, is een product van de werknemers, opdrachtnemers (cast en crew) en opdrachtgevers (de filmproducenten). De aandacht moet niet alleen uitgaan naar het eindproduct, maar ook in steeds grotere mate naar de werknemers en opdrachtnemers.

Ook het Rijk heeft in het professionaliseren van de filmsector een belangrijke verantwoordelijkheid. Het rijk en de filmsector moeten met elkaar afspraken maken over de kwaliteit van de filmsector, zeker ten aanzien van professionele arbeidsvoorwaarden. Ter voorkoming van wildgroei zijn heldere en eenduidige kwaliteitseisen voor het verstrekken van subsidies een vereiste. In het formuleren van subsidievoorwaarden (en de controle op het naleven van de gestelde voorwaarden en eisen) zou bijvoorbeeld meer aandacht moeten uitgaan naar de reële begrotingen van de loonkosten en andere voorzieningen voor (in te huren) personeel.

*Aanbevelingen:*

1. Het is van belang met elkaar in gesprek te zijn en te blijven over arbeidstijden, maar ook over de tariefstelling. Goede afspraken over arbeidstijden en tarieven zouden voor de medewerkers in de film een belangrijke verbetering zijn. Voor het zo goed mogelijk naleven van afspraken, zouden collectieve opdracht overeenkomsten met opdrachtnemers kunnen dienen.
2. Filmproducenten moeten het ondernemerschap nog serieuzer nemen. Om te komen tot een volwaardige, professionele sector moet er meer aandacht komen voor goed en professioneel werkgeverschap. Nu staat nog vaak het artistieke product meer centraal dan het bedrijfsmatige aspect. Een professionele werkgever laat het bedrijfsmatige aspect een evenwichtig en gelijkwaardig aandachtsveld zijn.
3. De overheid kan de kwaliteit van de filmsector, met name ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden bewaken door het stellen van strengere en heldere kwaliteitseisen. Deze kwaliteitseisen zouden betrekking moeten hebben op de af te sluiten arbeidsvoorwaarden met de werknemers en opdrachtnemers. Hiertoe zou een derde doelstelling van het Nederlands Fonds voor de Film kunnen luiden: "het bevorderen van een goed arbeidsvoorwaardenklimaat voor de medewerkers in de filmsector". Via de toetsing bij subsidieverstrekking kan deze doelstelling worden bevorderd.
4. Het aantrekken van deskundigheid op het gebied van Personeel & Organisatie op sectorniveau. Een P&O-deskundige biedt filmproducenten ondersteuning bij het realiseren aan de gestelde kwaliteitseisen (zie aanbeveling 3) ten aanzien van arbeidsvoorwaarden.

## **7.2 De pop- en jazzsector: conclusies en aanbevelingen**

Op het terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden is in de pop- en jazz wereld nog maar weinig geregeld. De meeste artiesten werken als zelfstandige (met of zonder zelfstandigheidsverklaring), maar hebben weinig mogelijkheden –

zowel in financiële als in arbeidsrechtelijke zin – om hun sociale verzekeringen, pensioenopbouw, kinderopvang, (om)scholing, loopbaanoriëntatie, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden goed te regelen. Het algemene beeld is dat het in de gesubsidieerde pop- en jazzwereld al moeilijk genoeg is om het hoofd boven water te houden en voldoende inkomsten te genereren om in het dagelijkse levensonderhoud te kunnen voorzien. Aan premies voor sociale zekerheid of een oudedagsvoorziening komt men dan veelal niet toe.

Musici in de pop- en jazz sector zijn qua inkomen grotendeels afhankelijk van wat de diverse podia hen (kunnen) betalen. Dit betekent dat podia over voldoende middelen moeten beschikken om de optredende artiesten een redelijke honorering te kunnen bieden. En daar waar de podia géén afdracht van loonbelasting, sociale premies, pensioenafdracht en secundaire arbeidsvoorwaarden voor de optredende artiest bieden, dient de honorering van de artiest toereikend te zijn om deze zaken zelfstandig in te kopen. Nu wordt er in sommige gevallen nog gewerkt met mondelinge afspraken tussen podia en artiesten, ‘handje contantje’ uitbetalingen (met wederzijds onduidelijke sociaal-fiscale rechten en plichten) en veel ‘onderbetaalde’ optredens van pop- en jazzartiesten “omdat het podium het geld óók niet heeft”.

Een ander aandachtspunt is het feit dat de meeste podia in Nederland in grote mate afhankelijk zijn van de inzet van vrijwilligers. Dit maakt het niet goed mogelijk om van de kant van de podia (als ‘fictieve’ werkgever of opdrachtgever) een bestendig, zakelijk en professioneel beleid te voeren als het gaat om het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor pop- en jazzmusici.

Tussen gesubsidieerde jazzpodia (VIP) en jazzmusici (BIM, NTB, FNV-KIEM, KNTV) is een minimum honorering voor optredens van jazz musici afgesproken (de BIM-norm). Een dergelijke norm biedt een goede basis voor verbetering van de inkomenspositie van deze groep ambulante musici. Het is aan te bevelen om ook in de popsector tot afspraken te komen tussen podia en musici om bij de uitkoopsom voor een optreden uit te gaan van een dergelijk basishonorarium voor iedere optredende artiest. Dit betekent ook dat de rijks-afnamefondsen bij de subsidieverdeling zouden moeten uitgaan van door de sociale partners (verenigde pop- en jazzpodia en vakbonden van ambulante musici) vastgestelde gagenormen en dat de afnamesubsidies zodanig worden geïndexeerd dat het hanteren van deze normen geen nadelige invloed heeft op de kwaliteit en diversiteit van de programmering.

Een ander aandachtspunt is het feit dat pop- en jazzmusici weinig toegang hebben tot meerjarige rijkssubsidies. De eisen en voorwaarden die gesteld worden om in aanmerking te komen voor een dergelijke structurele aanbods subsidie blijken onvoldoende aanknopingspunten te bieden voor pop- en jazzmusici. Een alternatieve mogelijkheid zou kunnen bestaan in (vergelijkbaar met de beeldende kunstsector) het verstrekken van start- en basisstipendia aan pop- en jazzgroepen.

Op het punt van de sociaal-fiscale positie van zelfstandig werkende, ambulante pop- en jazz musici heerst veel onduidelijkheid. De vele wijzigingen in sociale en fiscale wet- en regelgeving heeft de sector de afgelopen jaren aardig op zijn kop gezet, en zowel musici zelf als de uitvoerende instanties tot wie zij zich wenden zien vaak door

de bomen het bos niet meer. Ook op dit punt zou de sector gebaat zijn bij een meer collectieve structuur en een gezamenlijke aanpak van de problematiek.

**Aanbevelingen:**

1. In de popsector zouden door musici en poppodia afspraken gemaakt moeten worden over het invoeren van een minimum honorariumnorm voor popmusici (overeenkomstig de BIM-norm voor jazz- en improviserende musici). Het verdient aanbeveling om op korte termijn een overleg te entameren tussen de podia (VNP) en de musici (vakbonden) om gezamenlijk tot nadere invulling van een dergelijke basisnorm te komen.
2. De (rijks)fondsen zouden bij de subsidieverdeling moeten uitgaan van door de sociale partners (verenigde pop- en jazzpodia en vakbonden van ambulante musici) vastgestelde minimum honorariumnormen. De afnamesubsidies zouden zodanig moeten worden geïndexeerd dat het hanteren van deze normen geen nadelige invloed heeft op de kwaliteit en diversiteit van de programmering. Het verdient aanbeveling om op korte termijn de financiële consequenties van een dergelijke benadering in kaart te brengen (tijdens ons onderzoek zijn hiertoe zinvolle suggesties gedaan door FNV-KIEM en NTB). Daarnaast zal er overleg gevoerd moeten worden tussen het rijk en de lokale overheden over wat de consequenties zijn voor het 'matchen' van landelijke en lokale subsidieregelingen.
3. Aangezien pop- en jazzmusici in geringe mate toegang hebben tot meerjarige aanbodsubsidies van het rijk (cultuurnota) moeten de mogelijkheden worden onderzocht om deze subsidies voor hen toegankelijker te maken of nieuwe aanbods subsidieregelingen (bijvoorbeeld in de vorm start- en/of basisstipendia) te creëren. De subsidies zouden bijvoorbeeld op vergelijkbare wijze moeten kunnen worden aangevraagd als bij het fonds BKVB in de sector beeldende kunst. De criteria op basis waarvan aanbods subsidies worden toegekend zouden moeten worden afgestemd op- en met de pop- en jazzsector. De budgetten die voor de pop en jazz beschikbaar zijn bij de landelijke fondsen voor aanbods subsidies zouden moeten worden geoormerkt.
4. Het is van belang dat er in de pop- en jazzsector goede collectieve structuren en gezamenlijke afspraken komen, gericht op verheldering van communicatie over- en verbetering van de sociaal-fiscale positie van zelfstandig werkende pop- en jazzmusici.

## **Bijlagen**

- I Primaire arbeidsvoorwaardenvergelijking leidinggevende en ondersteunende functies
- II Primaire arbeidsvoorwaardenvergelijking uitvoerende functies
- III De filmsector
- IV De pop- en jazzsector

## I. Primaire arbeidsvoorwaardenvergelijking leidinggevende en ondersteunende functies

### Onderzoek 2001

Tabel 1 bevat een weergave van de in 2001 uitgevoerde vergelijking van functies binnen de structureel (rijks)gesubsidieerde instellingen in de kunstensector met referentiefuncties in de 'markt'. Hierbij zijn voor de leidinggevende functies binnen de sector de actuele salarissen van de steekproef geaggregeerd en voor de ondersteunende functies zijn actuele gegevens gecombineerd met de geldende CAO-schalen.

De salarisindicaties geven zowel voor de sector als voor de referentiefuncties het basis jaarsalaris bij een fulltime aanstelling weer (inclusief vakantietoeslag) op het niveau van 2000. Alle bedragen staan vermeld in *euro*.

Tabel 1: vergelijking arbeidsvoorwaarden Kunstensector en 'markt', onderzoek 2001

Functie	Salarisindicatie	Referentiefuncties 'markt'	Salarisindicatie	% verschil <sup>10</sup>
<i>Leidinggevend:</i>				
• Alg. directeur/intendant grote instelling	• 63.500 / 95.300	• Algemeen directeur	• 64.400 / 103.900	• -6%
• Zakelijk leider/adjunct directeur 'groot'	• 49.900 / 77.100	• Financieel/commercieel directeur	• 54.500 / 97.600	• -17%
• Zakelijk leider 'klein'	• 31.800 / 49.900	• Idem	• 43.100 / 63.500	• -23%
• Alg. directeur Bibliotheek (schaal 12/13)	• 44.500 / 59.000	• Algemeen directeur	• 64.400 / 103.900	• -39%
<b>Gemiddeld verschil leidinggevend</b>				<b>-21,3%</b>
<i>Ondersteunend:</i>				
• Hoofd technische staf/ Orkestinspecteur	• 40.800 / 63.500	• Hoofd productie	• 40.800 / 59.900	• 4%
• Productieleider/ 1 <sup>e</sup> inspiciënt	• 22.700 / 40.800	• Productieleider	• 28.100 / 40.800	• -8%
• 2 <sup>e</sup> inspiciënt	• 20.000 / 31.800	• Medewerker techn. dienst	• 23.600 / 29.500	• -2%
• Bedrijfsleider	• 21.300 / 38.600	• Hoofd facilitaire dienst	• 28.100 / 40.400	• -13%
• Medew. Marketing/PR	• 19.500 / 30.900	• Medewerker PR	• 21.300 / 32.700	• -7%
• Administrateur	• 25.900 / 41.800	• Administrateur	• 30.400 / 43.100	• -8%
• Adm./secr. medewerker	• 17.700 / 27.200	• Administratief medew.	• 20.400 / 24.500	• 0%
• Directiesecretaresse	• 19.500 / 29.900	• Directiesecretaresse	• 25.400 / 34.500	• -18%
• Financieel medewerker Bibliotheek (niv. Ae-4)	• 24.500 / 31.300	• Assistent Controller	• 26.800 / 37.200	• -13%
• IT-medewerker Bibliotheek (niveau Ae-3)	• 24.500 / 31.300	• Applicatiebeheerder	• 30.400 / 35.800	• -16%
<b>Gemiddeld verschil ondersteuning</b>				<b>-8,1%</b>
<b>Gemiddeld verschil totaal</b>				<b>-11,9%</b>

Tabel 2 bevat de in 2001 uitgevoerde vergelijking met de salarisschalen van een aantal vergelijkbare functies binnen de CAO's van de Schouwburgen en Concertgebouwen, de Academische Ziekenhuizen en de Beroeps- en Volwasseneneducatie (niveau 2000). Voor enkele functies was het niet mogelijk relevante referentiefuncties te hanteren. Alle bedragen luiden in *euro*.

<sup>10</sup> Verschil berekend uitgaande van gemiddelde in salarisranges ((gem. kunstensector – gem. markt) / gem. markt x 100%)



Tabel 2: Vergelijking arbeidsvoorwaarden Kunsten en diverse CAO's, onderzoek 2001

Functie	Salarisindicatie	CAO Academische Ziekenhuizen	CAO BVE	% Verschil <sup>11</sup>	CAO Schouburg	% Verschil <sup>11</sup>
<i>Leidinggevend:</i>						
• Alg. directeur/intendant grote instelling	• 63.500 / 95.300	• 67.200 / 90.800+	• 60.400 / 88.900	• 3%	geen gegevens beschikbaar	• 3%
• Zakelijk leider/adjunct directeur 'groot'	• 49.900 / 77.100	• 61.300 / 81.700	• 45.400 / 66.700	• -0,4%		• -0,4%
• Zakelijk leider 'klein'	• 31.800 / 49.900					
• Alg. directeur Bibliotheek (schaal 12/13)	• 44.500 / 59.000					
<b>Gemiddeld verschil leidinggevenden</b>				<b>-</b>		<b>-</b>
<i>Ondersteunend:</i>						
• Hoofd technische staf/ Orkestinspecteur	• 40.800 / 63.500	• 51.700 / 67.600	• 39.500 / 55.400	• -3%	• 27.700 / 51.300	• 7%
• Productieleider/ 1 <sup>e</sup> inspicieënt	• 22.700 / 40.800		• 22.700 / 38.100	• 4%	• 23.100 / 36.300	• 6%
• 2 <sup>e</sup> inspicieënt	• 20.000 / 31.800		• 18.200 / 24.500	• 21%	• 18.200 / 27.700	• 17%
• Bedrijfsleider	• 21.300 / 38.600		• 22.700 / 38.100	• -2%	• 20.000 / 30.400	• 8%
• Medew. Marketing/PR	• 19.500 / 30.900		• 20.000 / 30.900	• -1%	• 20.000 / 30.400	• 0%
• Administrateur	• 25.900 / 41.800		• 24.100 / 44.500	• -1%	• 27.700 / 42.200	• -2%
• Adm./secr. medewerker	• 17.700 / 27.200	• 17.700 / 25.000	• 15.900 / 23.600	• 9%	• 16.800 / 25.400	• 8%
• Directiesecretaresse	• 19.500 / 29.900	• 20.400 / 27.700	• 16.800 / 25.000	• 10%	• 18.200 / 27.700	• 9%
• Financieel medewerker Bibliotheek (niv. Ae-4)	• 24.500 / 31.300				• 23.100 / 36.300	• -6%
• IT-medewerker Biblio-theek (niveau Ae-3)	• 24.500 / 31.300				• 23.100 / 36.300	• -6%
<b>Gemiddeld verschil ondersteuning</b>				<b>4,6%</b>		<b>4,1%</b>
<b>Gemiddeld verschil totaal</b>				<b>4,0%</b>		<b>3,6%</b>

In bovenstaande tabel zijn de verschillen ten opzichte van de CAO's Academische Ziekenhuizen en BVE (geaggregeerd) weergegeven, naast de verschillen waarin ook de CAO Schouburg en Concertgebouwen is meegenomen. De reden hiervoor is dat de CAO Schouburg en Concertgebouwen enerzijds sterk gelieerd is aan de arbeidsvoorwaarden in de kunstensectoren anderzijds gebaseerd is op een ander systeem van functiewaardering. De BVE en de Academische Ziekenhuizen hanteren beide (nog) de methode FUWASYS.

<sup>11</sup> Verschil berekend uitgaande van gemiddelde in salarisranges ((gem. kunstensector – gem. beschouwde CAO's)/gem. CAO's x 100%)

## Onderzoek 2002

Tabel 3 bevat een weergave van de in 2002 uitgevoerde vergelijking van functies binnen de onderzochte instellingen in de kunstensector met referentiefuncties in de 'markt'. Hierbij zijn voor de leidinggevende functies binnen de sector de actuele salarissen van de steekproef geaggregeerd en voor de ondersteunende functies zijn actuele gegevens gecombineerd met de geldende CAO-schalen.

De salarisindicaties geven zowel voor de sector als voor de referentiefuncties het basis jaarsalaris bij een fulltime aanstelling weer (inclusief vakantietoeslag) op het niveau van 2001. Alle bedragen luiden in euro.

Tabel 3: Vergelijking arbeidsvoorwaarden kunstensector en 'markt', onderzoek 2002

Functie	Salarisindicatie	Referentiefuncties 'markt'	Salarisindicatie	% verschil <sup>12</sup>
<b>Leidinggevend:</b>				
• Alg. directeur grote instelling <sup>13</sup>	• 48.000 – 80.000	• Algemeen directeur	• 70.000 – 106.000	• -27%
• (Artistiek) directeur kleine instelling	• 36.000 – 64.000	• Idem	• 55.000 – 99.000	• -35%
• Zakelijk leider 'klein'	• 26.000 – 35.000	• Hoofd Verkoop	• 37.000 – 50.000	• -30%
<b>Gemiddeld verschil leidinggevenden</b>				<b>-30,7%</b>
<b>Ondersteunend:</b>				
• Productieleider 'klein'	• 23.000 – 37.000	• Hoofd Productie	• 30.000 – 45.000	• -36%
• Projectleider 'groot'	• 32.000 – 38.000	• Hoofd Productie	• 30.000 – 45.000	• -7%
• Hoofd Financiën / Adm.	• 27.000 – 48.000	• Hoofd Administratie	• 41.000 – 60.000	• -26%
• Administratief medew.	• 23.000 – 32.000	• Boekhouder	• 24.000 – 35.000	• -7%
• Hoofd Publiciteit / Communicatie	• 27.000 – 48.000	• Manager Promotie / Marketing	• 27.000 – 60.000	• -14%
• Medewerker Publiciteit	• 21.000 – 32.000	• Medewerker PR	• 24.000 – 33.000	• -7%
• Hoofd Techniek / 1 <sup>o</sup> inspeciënt 'klein'	• 23.000 – 35.000	• Hoofd Technische Dienst	• 25.000 – 40.000	• -11%
• 2 <sup>o</sup> Inspiciënt / Technicus 'klein' / Filmrestaurateur	• 21.000 – 32.000	• (Sr.) Medewerker TD	• 23.000 – 36.000	• -10%
• Office Manager	• 26.000 – 35.000	• Office Manager	• 30.000 – 42.000	• -15%
• Directiesecretaresse	• 21.000 – 32.000	• Directiesecretaresse	• 26.000 – 36.000	• -15%
• Secretaresse	• 19.000 – 28.000	• Secretaresse	• 24.000 – 29.000	• -11%
• Bibliothecharis / documentalist	• 20.000 – 30.000	• Bibliothecharis	• 25.000 – 33.000	• -14%
• Conservator NL Filmmuseum (groot)	• 35.000 – 49.000	• Hoofd Technische Dienst	• 38.000 – 47.000	• -1%
<b>Gemiddeld verschil ondersteuning</b>				<b>-13,4%</b>
<b>Gemiddeld verschil totaal</b>				<b>-16,6%</b>

Tabel 4 bevat de in 2002 uitgevoerde vergelijking met de salarisschalen van een aantal vergelijkbare functies binnen de CAO's van de Schouwburgen en Concertgebouwen, de Academische Ziekenhuizen en de Beroeps- en Volwasseneneducatie (niveau 2001). Voor enkele functies was het niet mogelijk relevante referentiefuncties te hanteren.

<sup>12</sup> Verschil berekend uitgaande van gemiddelde in salarisranges ((gem. kunstensector – gem. markt) / gem. markt x 100%)

<sup>13</sup> Grote instelling: meer dan 30 FTE

Tabel 4: Vergelijking arbeidsvoorwaarden Kunsten en diverse CAO's, onderzoek 2002

Functie	Salarisindicatie	CAO Academische Ziekenhuizen	CAO BVE	% verschil <sup>14</sup>	CAO Schouwburgen	% verschil <sup>14</sup>
<i>Leidinggevend:</i>						
• Alg. directeur grote instelling <sup>15</sup>	• 48.000 – 80.000	• 65.000 – 88.000	• 61.000 – 88.000	• -15%	Geen gegevens beschikbaar	• -15%
• (Artistiek) directeur kleine instelling	• 36.000 – 64.000		• 49.000 – 66.000	• -13%		• -13%
• Zakelijk leider 'klein'	• 26.000 – 35.000		• 26.000 – 49.000	• -19%		• -19%
<b>Gemiddeld verschil leidinggevenden</b>				<b>-15,7%</b>		<b>-15,7%</b>
<i>Ondersteunend:</i>						
• Productie leider 'klein'	• 23.000 – 37.000		• 25.000 – 42.000	• -10%	• 23.000 – 36.000	• -5%
• Projectleider 'groot'	• 32.000 – 38.000		• 26.000 – 49.000	• -7%	• 23.000 – 42.000	• 0%
• Hoofd Financiën / Adm.	• 27.000 – 48.000	• 35.000 – 55.000	• 25.000 – 56.000	• -12%	• 23.000 – 51.000	• -8%
• Administratief medew.	• 23.000 – 32.000	• 27.000 – 37.000	• 25.000 – 42.000	• -16%	• 20.000 – 28.000	• -8%
• Hoofd Publiciteit / Communicatie	• 27.000 – 48.000		• 25.000 – 56.000	• -7%	• 20.000 – 51.000	• -1%
• Medewerker Publiciteit	• 21.000 – 32.000		• 19.000 – 32.000	• +4%	• 20.000 – 31.000	• +4%
• Hoofd Techniek / 1 <sup>e</sup> inspicieënt 'klein'	• 23.000 – 35.000	• 27.000 – 37.000	• 25.000 – 38.000	• -9%	• 23.000 – 36.000	• -6%
• 2 <sup>e</sup> Inspicieënt / Technicus 'klein' / Filmrestaurateur	• 21.000 – 29.000	• 19.000 – 33.000	• 19.000 – 30.000	• -1%	• 18.000 – 31.000	• 0%
• Office Manager						
• Directiesecretaresse	• 26.000 – 35.000	• 21.000 – 33.000	• 22.000 – 34.000	• +9%	• 18.000 – 36.000	• +11%
• Secretaresse	• 21.000 – 32.000	• 19.000 – 27.000	• 22.000 – 34.000	• -4%	• 18.000 – 36.000	• -3%
• Bibliothecharis / documentalist	• 19.000 – 28.000		• 18.000 – 27.000	• +3%	• 17.000 – 23.000	• +8%
• Conservator 'groot'	• 20.000 – 30.000		• 22.000 – 34.000	• -11%		• -11%
	• 35.000 – 49.000		• 35.000 – 56.000	• -8%		• -8%
<b>Gemiddeld verschil ondersteuning</b>				<b>-5,3%</b>		<b>-2,1%</b>
<b>Gemiddeld verschil totaal</b>				<b>-7,4%</b>		<b>-4,6%</b>

In bovenstaande tabel zijn de verschillen ten opzichte van de CAO's Academische Ziekenhuizen en BVE (geaggregeerd) weergegeven, naast de verschillen waarin ook de CAO Schouwburgen en Concertgebouwen is meegenomen. De reden hiervoor is dat de CAO Schouwburgen en Concertgebouwen enerzijds sterk gelieerd is aan de arbeidsvoorwaarden in de kunstensectoren anderzijds gebaseerd is op een ander systeem van functiewaardering. De BVE en de Academische Ziekenhuizen hanteren beide (nog) de methode FUWASYS.

<sup>14</sup> Verschil berekend uitgaande van gemiddelde in salarisranges ((gem. kunstensector – gem. beschouwde CAO's) / gem. CAO's x 100%)

<sup>15</sup> Grote instelling: meer dan 30 FTE

## II. Primaire arbeidsvoorwaardenvergelijking uitvoerende functies

### Onderzoek 2001

De hierna volgende tabel geeft de vergelijking weer tussen enerzijds het jaarsalaris van startend uitvoerende medewerkers in de Kunstensector, die worden betaald voor een fulltime aanstelling volgens de CAO's van Theater, Dans en Orkesten. Deze bieden gezien het aantal werknemers dat valt onder de betreffende CAO's een goede afspiegeling van de totale populatie startend uitvoerende kunstenaars in vast dienstverband. Deze salarisontwikkeling wordt afgezet tegenover de algemene salarisontwikkeling van HBO-afgestudeerden in Nederland.

Tabel 1: Beloningsontwikkeling CAO-gebonden uitvoerende functies, onderzoek 2001

	Start salaris	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar	Einde schaal	Stappen
Theater*	19.759	20.348	20.818	21.436	22.612	29.816	12
Dans*	22.124	23.112	24.288	25.952	27.622	30.898	6
Orkesten*	23.135	23.941	24.764	25.588	26.411	31.745	15
NL Opera*	25.176	26.564	27.999	29.481	30.904	36.797	10
NL Kamerkoor*/**	29.110	29.998	30.904	31.810	32.715	35.991	9
<b>Gemiddelde Dans, Theater, Orkesten</b>	<b>21.672</b>	<b>22.467</b>	<b>23.290</b>	<b>24.325</b>	<b>25.548</b>	<b>30.820</b>	
<b>HBO algemeen***</b>	<b>22.189</b>	<b>23.194</b>	<b>25.547</b>	<b>27.453</b>	<b>29.722</b>		
Vershil met HBO	- 517	- 727	- 2.257	- 3.128	- 4.174		
In %	- 2,3%	- 3,1%	- 8,8%	- 11,4%	- 14,0%		
CAO Academische Ziekenhuizen****	20.201	20.812	21.965	23.112	23.694	27.393	10
CAO BVE****	24.952	25.364	25.947	26.352	27.011	38.402	22

\* Jaarsalaris excl. toeslagen voor meest voorkomende functies (resp. Groep I, Corps de Ballet en schaal regionale orkesten)

\*\* Het NL Kamerkoor hanteert de schaal voor aanvoerders van Randstedelijke Orkesten; na 9 jaar wordt het salaris 10 jaar bevroren.

\*\*\* Jaarsalaris excl. toeslagen en variabele beloning

\*\*\*\* CAO Academische Ziekenhuizen: HBO-V, schaal 7, exclusief toeslagen  
CAO BVE: BVE-docent 10, schaal 10

De cijfers in tabel 2 belichten de totale inkomenspositie na respectievelijk 1,5 jaar en 6 jaar na afstuderen<sup>16</sup>. De onderzochte populatie bestaat zowel uit kunstenaars die hun inkomsten uit één vaste dienstbetrekking verkrijgen als uit kunstenaars die geen of gedeeltelijk inkomsten verkrijgen uit een vaste dienstbetrekking binnen de kunstensector. De gepresenteerde gegevens bevatten dan ook de inkomsten uit freelance werkzaamheden en inkomsten verkregen als zelfstandige.

Tabel 2: Inkomstenpositie uitvoerenden sectorbreed

Totale beloning		Na 1,5 jaar	Na 6 jaar	Stijging per jaar, gemiddeld
Musici	Uren per werkweek	31,9 uur	34,7 uur	
	Reëel jaarsalaris	17.807	25.506	12,4%
	Jaarsalaris o.b.v. 40 uur	<b>22.329</b>	<b>29.401</b>	9,0%
Acteurs	Uren per werkweek	27,8 uur	27,6 uur	
	Reëel jaarsalaris	15.249	20.095	9,1%
	Jaarsalaris o.b.v. 40 uur	<b>21.941</b>	<b>29.123</b>	9,4%
Dansers*	Uren per werkweek	26,2 uur	29,6 uur	
	Reëel jaarsalaris	12.832	16.495	8,2%
	Jaarsalaris o.b.v. 40 uur	<b>19.591</b>	<b>22.291</b>	3,9%
<b>Beloning binnen de culturele sector (inclusief onderwijsinkomsten)</b>		Na 1,5 jaar	Na 6 jaar	Stijging per jaar, gemiddeld
Musici	Uren per werkweek	28,3 uur	32,8 uur	
	Reëel jaarsalaris	16.960	24.588	12,9%
	Jaarsalaris o.b.v. 40 uur	<b>23.972</b>	<b>29.985</b>	7,2%
Acteurs	Uren per werkweek	22,8 uur	21,2 uur	
	Reëel jaarsalaris	11.885	13.114	3,0%
	Jaarsalaris o.b.v. 40 uur	<b>20.851</b>	<b>24.744</b>	5,3%
Dansers*	Uren per werkweek	22,6 uur	23,0 uur	
	Reëel jaarsalaris	11.408	12.491	2,7%
	Jaarsalaris o.b.v. 40 uur	<b>20.170</b>	<b>21.723</b>	2,2%

\* De onderzochte populatie beginnende dansers is relatief klein, waardoor de onderzoeksresultaten voorzichtig dienen te worden geïnterpreteerd.

<sup>16</sup> Gegevens musici:

positie na 1,5 jaar ontleend aan: M. Rengers, "Kunstenmonitor 1998, De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het kunstvakonderwijs", september 2000

positie na 6 jaar ontleend aan: M. Rengers, KUO-longitudinaal, 2000, ongepubliceerd

Gegevens acteurs/dansers ontleend aan ongepubliceerde heranalyse van gegevens ten behoeve van: I. Struyk en M. Rengers, "Rollen en Rolpatronen; Loopbanen van mannen en vrouwen in de podiumkunsten," Theater Instituut Nederland, 2000

## Onderzoek 2002

Voor vergelijking van de arbeidsvoorwaarden van uitvoerende musici binnen de ensembles is gekozen voor een vergelijking met de musici die worden betaald conform de CAO Nederlandse Orkesten.

Een directe vergelijking van jaarsalarissen tussen beide groepen musici is niet reëel. Het komt niet voor dat een musicus binnen een ensemble een fulltime functie heeft, in tegenstelling tot hetgeen gebruikelijk is binnen orkesten. Een ensemblemusicus heeft geen vaste arbeidsrelatie met het ensemble waarvoor werkzaamheden worden verricht; zij verrichten werkzaamheden basis van een fictieve dienstbetrekking. Ensemblemusici worden veelal gehonoreerd per concert. Doorgaans hebben zij andere inkomstenbronnen naast hun werkzaamheden bij de ensembles.

In tabel 3 is de beloningsvergelijking weergegeven, waarbij een vergelijking is gemaakt op basis van het ontvangen honorarium per dienst. Volgens de VNME is de vergelijking met de aanvoeders van de Nederlandse '110% orkesten' het meest realistisch, gezien het kwaliteitsniveau van de ensemblemusici en de ondervonden concurrentie op de arbeidsmarkt. Om een compleet beeld te schetsen is eveneens een vergelijking gemaakt met de aanvoeders van de regionale (100%) orkesten en met die van het Koninklijk Concertgebouworkest (132%).

Tabel 3: Vergelijking honoraria Ensemblemusici met aanvoeders binnen de NL Orkesten

	Aanvoeders 100%-orkesten	Aanvoeders 110%-orkesten	Aanvoeders KCO
Honoraria musici orkesten <sup>17</sup>	€124,72	€144,41	€173,30
Gem. honoraria Ensemblemusici <sup>18</sup>	€111,57	€111,57	€111,57
Vershil (in euro's)	- 13,15	- 32,84	- 61,73
Vershil (in percentages)	- 10,6%	- 22,7%	- 35,6%

Het honorarium per dienst bij de ensembles vertoont een grote variëteit; rond het gemiddelde van €111,57 komen bedragen voor tussen € 55,76 en € 288,69. Uit gaande van het gemiddelde totaal aantal diensten per jaar van 110 (75 repetities en 35 concerten), is het gemiddelde jaarinkomen van musici voor werkzaamheden bij de ensembles €12.273.

<sup>17</sup> De honoraria van aanvoeders orkestmusici zijn gebaseerd op het gemiddelde salarisniveau (schaal 7, niveau 1-12-2001), gedeeld door het geldende maximum aantal diensten per jaar (280 voor de aanvoeders van 100%-orkesten, 266 voor de 110%- en 132%-orkesten (bron: CNO)).

<sup>18</sup> Het gemiddeld honorarium van de ensemblemusici is berekend door de totale bruto honoraria voor concerten (2001, na aftrek van werkgeverslasten) te delen door het totaal aantal diensten (concerten + repetities) en door de gemiddelde bezetting van de ensembles (bron: VNME).

Hoewel ook het aantal diensten per jaar bij de ensembles sterk varieert, komt omrekening van dit gemiddelde jaarinkomen naar het maximum aantal diensten voor aanvoerders van een 110%-orkest op € 29.678,- tegenover een salaris op fulltime basis (schaal 7) van € 38.413,- voor deze aanvoerders. Zoals reeds gesteld is dit geen direct hanteerbare vergelijking. Enerzijds hebben de meeste ensemblemusici andere bronnen van inkomsten, waarvan de hoogte niet is onderzocht. Anderzijds komt voor dat de orkestmusici hun fulltime jaarsalaris ontvangen op basis van minder dan het maximum aantal diensten. Daarnaast kennen de orkestmusici ingevolge de CAO voor de Nederlandse orkesten secundaire arbeidsvoorwaarden, welke de ensembles niet hanteren.

### III. De filmsector

De filmsector is een redelijk complex in kaart te brengen sector. Binnen de filmsector zijn veel zelfstandigen met allerlei ambachten (regie, productie, camera, belichting, geluid, kleding en dergelijke) werkzaam, allerlei filmproducenten huren de zelfstandigen in voor filmproducties, belangenverenigingen behartigen de belangen van alle verschillende ambachtslieden en de verschillende fondsen verstrekken subsidies voor de producties. In de filmsector zijn ruim 1500 mensen aangesloten bij belangenverenigingen. Veel meer mensen zijn werkzaam in de filmsector<sup>19</sup>. Naast deze zelfstandigen zijn er zo'n 160 bedrijven aangesloten bij een belangenvereniging. Ook ten aanzien van bedrijven kunnen we concluderen dat er meer actief zijn in de sector. De arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers zijn anders geregeld. In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de filmsector en van de belangen, problemen en verbetermogelijkheden die er zijn ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

#### De financiering van de sector

Jaarlijks stelt het ministerie van OCenW subsidiegeld ter beschikking voor (artistieke) films en documentaires. Dit subsidiebedrag ligt jaarlijks rond de 8,3 miljoen euro<sup>20</sup>. Om aanspraak te maken op deze subsidiegelden kunnen filmproducenten een aanvraag indienen bij het Nederlandse Fonds voor de Film. Het Nederlandse Fonds voor de Film heeft als eerste doelstelling het stimuleren van de filmproductie in Nederland, waarbij vooral aandacht moet zijn voor de kwaliteit en de diversiteit. De tweede doelstelling is het bevorderen van een goed klimaat voor de Nederlandse filmcultuur. Het Fonds participeert niet alleen in kunstzinnige films, maar treedt ook op als financier van groter commerciële projecten.

Naast de subsidies van de Rijksoverheid worden de filmproducties en documentaires ook gesubsidieerd door de Nederlandse omroepen en de daaraan gerelateerde fondsen (zoals CoBo en Stifo), door anderen fondsen (bijvoorbeeld Europese) en door coproductanten. Het fiscale stimuleringsbeleid dat in 1999 van start is gegaan (CV-regeling voor de film), heeft al veel geld voor de filmsector opgeleverd, door private investeerders aan te trekken. De onduidelijkheid over de continuïteit van het fiscale stimuleringsbeleid heeft echter de nodige onrust in de filmwereld veroorzaakt. Het jaar 2000 was een topjaar. In dit jaar waren er zeer veel filmproducties. In 2001 is de regeling tijdelijk stopgezet. Wat na de overgangsregel, die geldt tot april 2002, gaat gebeuren is nog onduidelijk.

Van de jaarlijks uitgebrachte Nederlandse films laten slechts enkelen een zodanig exploitatieresultaat zien dat de investeringen van private investeerders worden terugverdiend en daarboven ook nog rendement opleveren. Nederlandse films moeten concurreren met de beste buitenlandse producties en kan zich niet staande houden door incidenteel verrassende en commercieel succesvolle low-budget film. De Nederlandse film als nationaal cultuurproduct wordt dus in stand gehouden door subsidieverstrekkers.

---

<sup>19</sup> Gegevens beschikbaar gesteld door de Federatie Filmbelangen, zie ook <http://www.federatiefilmbelangen.nl>

<sup>20</sup> Nederlands Fonds voor de Film, *Confrontatie met de toekomst, Beleidsplan 2001-2004*, Amsterdam 2001



## **Belangenbehartiging**

De werknemers in de filmsector zijn voor een zeer groot deel kleine zelfstandigen. Het is in deze sector om die reden dan ook gangbaar zich te organiseren om gezamenlijk op te komen voor de belangen van de beroepsgroep. De verschillende ambachten in de filmsector hebben hun eigen belangenverenigingen. Zo zijn bijvoorbeeld de producenten verenigd in de Nederlandse Vereniging voor Speelfilmproducenten (NVS) en de Stichting Samenwerkende Onafhankelijke film en televisie Producenten (SKOP), de cameramensen in de Nederlandse "Society of Cinematographers" (NSC) en de regisseurs in de "Dutch Directors Guild" (DDG).

Naast de belangenverenigingen van de verschillende ambachtslieden is in 2000 de Federatie Filmbelangen in het leven geroepen. De filmsector had behoefte aan professionele onderhandelaars die voor de belangen van de betrokkenen op zouden komen. De Federatie Filmbelangen heeft als missie het extern profileren van de sector om zo een gesprekspartner te zijn voor overheden, Europees Parlement, omroepen en filmmakers. Daarnaast biedt de Federatie Filmbelangen een platform ter overbrugging van geschilpunten tussen aangesloten organisaties. Bij de Federatie Filmbelangen zijn veertien belangenorganisaties aangesloten, die op hun beurt producenten, regisseurs, scenarioschrijvers, crew en cast vertegenwoordigen.

Een belangrijk wapenfeit van de Federatie Filmbelangen tot nu toe is het opstellen van de richtlijnen voor de arbeidstijden in de filmsector. De arbeidstijden blijken het belangrijkste knelpunt te zijn in de filmsector. De opnamedagen van een film of documentaire zijn over het algemeen lang. De tijdsdruk waaronder films moeten worden opgenomen, dwingen vaak tot lange werkdagen. De belangen van producenten en cast/crew komen hierbij niet altijd overeen. De richtlijnen die hierover inmiddels zijn opgesteld vormen binnen dit perspectief een belangrijke stap. De afspraken zijn niet bindend, maar wel geaccordeerd door de verschillende partijen. Behalve afspraken over werktijden zijn ook richtlijnen gegeven voor de uitbetaling van overuren.

## **De filmproductie en de medewerkers**

Het produceren van een film valt uiteen in drie fasen: de preproductie, de productie en de postproductie. In deze drie fasen verandert de samenstelling en de omvang van het productieteam sterk. Voorafgaand aan een productie zijn scenaristen werkzaam voor een filmproducent. Pas wanneer een script en de financiering van het script helemaal rond zijn, wordt een uitvoerend producent aangesteld. De uitvoerend producent is verantwoordelijk voor de invulling van alle vacatures. De 'heads' (sleutelfiguren) als regisseur en cameraman worden als eerste gezocht. Samen met hen wordt verdere invulling gegeven aan de cast en de crew (zij hebben invloed op de samenstelling van hun 'department'). Tijdens de eigenlijke productie zijn de meeste medewerkers werkzaam voor de filmproducent. In de postproductiefase wordt onder andere de film gemonteerd en vindt de afhandeling van alle administratieve en financiële zaken.

De medewerkers van een film worden op verschillende manieren gecontracteerd. Zo heeft de filmproducent meestal een aantal medewerkers in vaste dienst, zoals een officemanager, een productieassistent of een administratief medewerker. Tijdens de filmproductie worden werknemers tijdelijk in dienst genomen via een verloningsbedrijf (pay-roll services) of tijdelijk in directe loondienst. Tijdelijke dienstverbanden worden veelal afgesloten met castleden. Daarnaast

zijn er zelfstandigen betrokken bij een filmproductie. Zij worden uitbetaald op basis van facturen die zij indienen bij de filmproducenten. De crew wordt vaak op deze basis ingehuurd.

De arbeidsvoorwaarden van de medewerkers hangen in hoge mate samen met de vorm waarin een overeenkomst is gesloten. Medewerkers in vaste dienst bij een filmproducent hebben zeer afwijkende arbeidsvoorwaarden in vergelijking tot de zelfstandigen. Met een vaste medewerker is een arbeidsovereenkomst afgesloten waaraan rechten en plichten zijn verbonden. Bij het afsluiten van arbeidsovereenkomsten met de vaste medewerkers wordt geen CAO gevolgd. Zelfstandigen krijgen alleen betaald op basis van geleverde diensten (dus geen inkomsten bij ziekte of uitval). Het dagtarief dat de zelfstandigen ontvangen voor verleende diensten is vastgesteld op basis van onderlinge onderhandelingen. Afdracht van belasting en premies, pensioenopbouw, sociale verzekeringen en dergelijke zijn volledig de eigen verantwoordelijkheid van de zelfstandigen.

### **Beschrijving van de arbeidsvoorwaarden in de filmsector**

Om een beeld te krijgen van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de filmsector, zijn gesprekken gevoerd met diverse betrokkenen. Met twee filmproducenten en met hun medewerkers in vast dienstverband is gesproken. Daarnaast hebben enkele crew medewerkers hun beleving weergegeven ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Het beeld dat we op basis van deze gesprekken schetsen is daarom slechts indicatief. Ook hebben producenten van grote speelfilms, van kleine onafhankelijke producties en van documentaires hun mening gegeven tijdens een groepsbespreking.

De filmsector is een zeer geliefde sector om in te werken. Vraag en aanbod in deze sector zijn om die reden niet altijd goed op elkaar afgestemd. Het jaar 2000 vormde een uitzondering door het grote aantal filmproducties die dat jaar geproduceerd zijn. In dat jaar moesten filmproducenten op zoek naar goede medewerkers. Normaal gesproken is het vinden van goede medewerkers geen probleem. Filmproducenten krijgen met grote regelmaat verzoeken om werk.

Het leven in de filmsector is voor veel medewerkers dan ook zeer onregelmatig. Het is hollen of stilstaan. Op korte termijn kunnen medewerkers worden benaderd voor een productie. De onzekerheid van werk en inkomsten zijn aan de orde van de dag.

De krappe budgetten waarmee filmproducenten werken, bieden qua beloning beperkte mogelijkheden. Afspraken over tarieven zijn er niet of nauwelijks. Iedere keer dat een filmedewerker wordt benaderd voor een productie, moeten onderhandelingen worden gevoerd over de dagtarieven. Een filmproducent meent dat het opstellen van gelaagde collectieve afspraken over tarieven zou helpen om de aantrekkelijkheid en de kwaliteit van de sector te waarborgen. Deze gelaagde collectieve afspraken houdt in het vaststellen van tarieven voor kleine, middelgrote en grote producties.

Ook castmedewerkers zouden het een positieve ontwikkeling vinden wanneer er meer vastigheid zou komen in de tariefstelling. Het tarief dat de castmedewerkers vragen staat volgens hen voor de kwaliteit die zij leveren. "Daar wil ik niet over onderhandelen, dan voel ik me niet serieus genomen." De zelfstandigen zien nauwelijks groeiperspectief in de tarieven. Een inflatiecorrectie zou welkom zijn. De regisseurs vinden dat zij gezien de verantwoordelijkheid van hun werk als

‘artistiek leider’, onder slechte primaire arbeidsvoorwaarden werken. Het beeld heerst dat de regisseurs vaak minder verdienen dan de technische crew.

Afhankelijk van de arbeidsrelatie (in vaste/tijdelijke loondienst of als zelfstandige) kan er worden gesproken van secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor medewerkers in vaste loondienst bij de filmproducent gelden enkele secundaire arbeidsvoorwaarden. Een medewerker spreekt bijvoorbeeld over de mogelijkheid van een spaarloonregeling. Verbeteringen van de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn volgens deze medewerkers betere pensioenopbouw, kinderopvang en scholing. Medewerkers die worden betaald via de verloningsbedrijven hebben verschillende mogelijkheden tot secundaire arbeidsvoorwaarden (à la carte). Dit wordt echter betaald door de werknemer, via een verlaging van het brutoloon.

Zelfstandigen hebben geen secundaire arbeidsvoorwaarden. Scholing, pensioen, sociale verzekeringen is hun eigen verantwoordelijkheid. “Als zelfstandige behoort je dat zelf te regelen. Dat is een onderdeel van zelfstandige zijn en dat wil ik ook niet anders.” Wensen die zelfstandigen hebben ten aanzien van secundaire arbeidsvoorwaarden liggen meer op het vlak van arbeidstijden en onregelmatige tijden. In de filmsector is iedere dag van het jaar gelijk. Een weekenddag of weekdag kent dezelfde tarieven. Het maken van afspraken over werktijden, het uitbetalen van overuren en het betalen van toeslagen bij onregelmatige werktijden (weekend of feestdag) zou in de ogen van de freelancers een aanzienlijke verbetering zijn.

Ook de filmproducenten erkennen dat arbeidstijden het knelpunt zijn in de filmsector. Het beter omspringen met arbeidstijden zullen de filmproducties wel duurder maken. Het geld is er op dit moment echter niet. “Daarom moet de wet soms wel worden overtreden.”

### **Loopbaanperspectief en arbeidsomstandigheden**

Medewerkers in de filmsector moeten zelf loopbaanperspectief creëren, het is de verantwoordelijkheid van de individuele medewerkers. “Je moet er zelf voor knokken.” “Het is een echt kunstenaarsberoep.” Het opbouwen van een goed curriculum vitae is belangrijk in deze sector. Op die manier kun je weer worden gevraagd voor andere projecten.

Binnen de filmsector is er geen beleid ten aanzien van loopbaanperspectief. Opleidingsmogelijkheden worden nauwelijks geboden. Alleen voor het kleine groepje medewerkers in vaste loondienst kan er iets geregeld worden, maar ook dat is vaak afhankelijk van eigen initiatieven. Ook voor scenaristen wordt af en toe scholing betaald. Wanneer een script is geschreven, bestaat de mogelijkheid om begeleiding te krijgen bij ‘*story-editing*’. Er is geen beleid ontwikkeld voor leeftijdsgebonden arbeidsongeschiktheid. Zo wordt er bijvoorbeeld niets geregeld voor lichtmedewerkers die vaak rond hun vijftigste arbeidsongeschikt zijn, door het zware karakter van deze functie. De filmwereld is een harde wereld. “Niet werken betekent niet verdienen.” Van een rechtspositie is nauwelijks sprake. Dit geldt niet alleen voor de werknemers, maar ook voor de werkgevers (de filmproducenten). Ook de filmproducenten zijn afhankelijk van prestaties.

Ten aanzien van de arbeidsomstandigheden is er weinig geregeld. De werkdruk in de sector is hoog. Er is veel onzekerheid voor de werknemers. ARBO-regelingen worden niet of nauwelijks nageleefd. “Als de inspectie op de set zou langs komen, zou de set waarschijnlijk plat moeten.”

Veel zaken rondom arbeidsomstandigheden gaan in goed overleg. “Wanneer er langer moet worden doorgewerkt, moet dat in goed overleg. Want als je met tijd smokkelt, krijg je mot. Het is belangrijk hier goed mee om te gaan, op die manier voelen mensen zich gerespecteerd.”

Ondanks deze kanttekeningen bij de arbeidsomstandigheden, zijn de medewerkers zeer gemotiveerd. Ziekteverzuim komt nauwelijks voor in deze sector. Er is een grote saamhorigheid. “Productiemensen maken vaak lange dagen, die moet je tegen zichzelf in bescherming nemen.” In de twee maanden dat er opnames zijn, werken de werknemers zeer intensief samen. “Dat geeft een soort familiegevoel.”

Verbeteringen ten aanzien van de werkomstandigheden liggen met name in het beter vasthouden aan afspraken, het beter organiseren en het maken van betere afspraken ten aanzien van werktijden en veiligheid. Als kanttekening wordt vaak geplaatst dat teveel bemoeienis van de overheid niet wenselijk is. Vakbonden in Amerika en Engeland hebben zoveel beperkingen opgelegd dat de werkzaamheden er onder lijden. “Dat moet in Nederland voorkomen worden.”

## IV. De pop- en jazz sector

De pop- en jazz sector is een in artistiek opzicht bloeiende sector. Met het North Sea Jazz Festival als het grootste jazz-festival ter wereld, met een scala aan grotere en kleinere pop- en jazzpodia in ons land, met diverse geliefde en drukbezochte popfestivals en met een aantal Nederlandse pop- en jazz musici die internationaal hoog aangeschreven staan maakt dat het Nederlandse pop- en jazzklimaat rijk en veelzijdig is en aantrekkingskracht uitoefent op buitenlandse artiesten. Om de kwaliteit en aantrekkelijkheid van deze sector ook in de toekomst te kunnen waarborgen zijn goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van belang.

Op basis van gesprekken met pop- en jazzmusici en met vertegenwoordigers van vakbonden en koepelorganisaties wordt in dit hoofdstuk een beeld te geschetst van hoe de situatie op het terrein van arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, arbeidsomstandigheden en aanverwante zaken in de pop- en jazzsector kan worden beoordeeld.

### Omvang van de sector

Het aantal artiesten werkzaam in de pop- en jazzsector is moeilijk te definiëren. Voor de jazzsector geldt dat er naar schatting in ons land tussen de 1300 en 1800 musici zijn die zich (min of meer) beroepsmatig hebben toegelegd op de jazz en/of improvisatiemuziek (componeren, optreden en doceren)<sup>21</sup>. Van deze vrij ruim gedefinieerde populatie zijn op basis van een selectie (naar aantallen optredens, inkomsten in jazzcircuit en publieke erkenning) tussen de 250 en 550 personen aan te merken als redelijk succesvol en beroepsmatig werkzame jazz & improviserende musici<sup>22</sup>. Overigens laat bovengenoemd onderzoek tevens zien dat niet meer dan 30 procent van deze groep beroeps-jazzmusici voldoende inkomsten genereert in de jazz & improvisatiemuziek om in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien.

Het popcircuit is aanzienlijk groter en er gaat veel meer geld in om dan de jazz & improviserende muzieksector. De pop- of lichte muziek sector omvat een grote diversiteit aan genres, stijlen en ontwikkelingen op het terrein van moderne muziek ('pop' is dus ook: rock, hiphop, house, urban, dance, crossover, wereldmuziek etc.). De zuigkracht van de muziekindustrie is in de popmuziek veel groter dan in de jazzmuziek. Dit heeft uiteraard alles te maken met de omvang van het publiek dat met al deze verschillende muziekgenres binnen de popmuziek wordt bereikt. Opvallend is dat de organisatiegraad van popmusici veel geringer is dan die van jazzmusici. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat in de popsector de beroeps popmusici minder makkelijk te onderscheiden zijn en een grote minderheid uitmaken ten opzichte van de vele semi-professionals en amateur popmusici.

Aangezien er nauwelijks kengetallen voorhanden zijn met betrekking tot de popsector is er slechts een ruwe inschatting te maken van de aantallen musici. Op basis van gegevens van de vakbonden in de sector (NTB, FNV-KIEM / BV-POP) zijn er naar schatting in totaal zo'n 60.000

---

<sup>21</sup> Teunis IJdens, Deborah v.d. Velde, *Kwinten & kwartjes, de sociaal-economische positie van jazz- en improviserende musici in Nederland*, Muziek en Theater Netwerk, Amsterdam, mei 1998.

<sup>22</sup> Elders wordt gesproken over een totaal van 400 jazz musici in Nederland (gebaseerd op onderzoek IJdens, 1992). Zie: Berend-Jan Langenberg, *Collectief arbeidsvoorwaardenoverleg in de culturele sector*, Boekmanstudies, Amsterdam 1999, pag. 30.

bandjes / popgroepen (amateurs, semi-professionals en professionals) in Nederland actief. Uitgaande van een gemiddeld aantal van 4 personen per band gaat het grofweg om zo'n 240.000 musici. Echter van deze totale groep zijn naar schatting zo'n 5000 personen aan te merken als (min of meer) professionele popmusici<sup>23</sup>; dat wil zeggen dat zij als componerend, uitvoerend en/of docerend musicus binnen de pop / lichte muzieksector hun brood verdienen.

Algemeen probleem in deze sectoren is dat de grens tussen amateuristische kunstbeoefening (pop / jazz als 'leuke bijverdienste') en de professionele beoefening van pop en jazzmuziek (pop / jazz als gekozen beroep, maar waarbij men vaak ook nog andere werkzaamheden heeft om in het onderhoud te voorzien) veelal niet scherp te maken is. Wél is de laatste jaren sprake van een toenemend aantal personen in de pop- en jazzwereld die een professionele opleiding hebben genoten in deze muziekgenres. Voor jazzmusici gold al langere tijd – méér dan voor popmusici – dat meestal eerst een conservatoriumopleiding werd gevolgd om vervolgens deels als uitvoerend musicus en deels als docent (veelal in parttime dienstverband verbonden aan een conservatorium of muziekschool) werkzaam te zijn<sup>24</sup>. Voor popmusici speelde tot dusver een professionele muziekopleiding minder een rol. Echter de laatste jaren is op de Nederlandse conservatoria ook meer aandacht ontstaan voor professionele pop / lichte muziek beoefening (e.g. Rock Academy in Tilburg).

## **Financiering en structuur van de sector**

Musici die werkzaam zijn in de pop- en jazz sector krijgen vrijwel alleen te maken met afnamesubsidies. Dit houdt in dat pop- en jazzoptredens via de verschillende pop- en jazzpodia kunnen worden gesubsidieerd. Voor pop-, jazz- en wereldmuziek is er jaarlijks in totaal 1,464 miljoen euro beschikbaar aan rijksafnamesubsidies<sup>25</sup>. Het totaalbedrag dat door de rijksoverheid jaarlijks rechtstreeks wordt toegekend aan podia en instituten in de pop-, jazz- en wereldmuziek sector bedraagt 4,490 miljoen euro<sup>26</sup>. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van subsidieregelingen ten behoeve van de genoemde sectoren is vanaf 1 januari 2002 in handen van het Fonds voor Podium Programmering en Marketing (FPPM). Dit nieuwe fonds neemt hiermee de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van subsidieregelingen (o.a. voor de pop- en jazzsectoren) over van het o.a. het Nationaal Popinstituut en Muziek en Theater Netwerk Nederland. Naast de afnamesubsidies via het FPPM worden aanbodsubsidies verstrekt, rechtstreeks door het Rijk ofwel via (groeps)projectsubsidies van het Fonds voor de Podiumkunsten. Door het Rijk wordt jaarlijks een totaalbedrag van 1,810 miljoen euro in de vorm van aanbodsubsidies aan pop-, jazz- en wereldmuziekensembles toegekend<sup>27</sup>.

In de jazzsector is sprake van een vrij sterke collectieve belangenbehartiging vanuit de Beroepsvereniging van Improviserende Musici (BIM) en de vakbonden FNV-KIEM en NTB. In

---

<sup>23</sup> Dit getal is gebaseerd op onderzoek van IJdens, 1992 (zie: voetnoot 2).

<sup>24</sup> Zie: IJdens / v.d. Velde (cf voetnoot 1), pag. 51. In genoemd onderzoek wordt geconstateerd dat onder jazzmusici het aandeel musici zonder conservatoriumopleiding onder vijftigplussers aanzienlijk hoger (bijna 70%) is dan onder de veertigers (bijna 30%) en de dertigers en twintigers (ieder bijna 15%).

<sup>25</sup> Conform gegevens verstrekt door Fonds voor Podium Programmering en Marketing.

<sup>26</sup> Conform gegevens verstrekt door het ministerie van OCenW. Subsidie rijksoverheid aan podia en instituten: jazz 804.000 euro ; pop 2.655.000 euro ; wereldmuziek 1.031.000 euro.

<sup>27</sup> Conform gegevens verstrekt door het ministerie van OCenW. Subsidie rijksoverheid aan groepen / bands / ensembles: jazz 1.522.000 euro ; pop 58.000 euro ; wereldmuziek 230.000 euro. De bedragen zijn gebaseerd op loonpeil 2001.

de BIM hebben zich 120 beroeps jazzmusici verenigd. Daarnaast zijn de belangrijkste jazzpodia (34 podia) aangesloten bij de vereniging voor jazz & improvisatiemuziek podia (VIP). De vakbonden, BIM en de VIP-podia stellen in het Geregeld Overleg Jazz jaarlijks een minimum gage-norm vast voor het (gesubsidieerde) jazzcircuit. Deze afspraak over een minimum honorariumnorm voor jazz- en improvisatiemusici is op te vatten als een 'herenakkoord' tussen podia en artiesten, en staat bekend als de 'BIM-norm' (huidige BIM-norm ligt op een bruto bedrag van 275 euro per persoon, per optreden, excl. reiskosten). Tenslotte is ten behoeve van de bundeling van belangen in de jazz sector in 1999 door de vakbonden, BIM en VIP de Stichting Nederlandse Jazz Dienst opgericht. Deze organisatie moet zich gaan ontwikkelen tot genre-instituut op het terrein van de jazz & improvisatiemuziek, met als taken: kennis- en informatiecentrum, dienstverlening richting podia en artiesten, initiëren ontwikkelingen binnen de sector, collectieve promotie en articulatie van belangen richting overheid en andere partijen.

Net als vele jazzmusici (in totaal 1400 à 1500 personen) heeft ook een groot aantal popmusici (in totaal ongeveer 1800 personen) zich aangesloten bij één van de kunstenaarsvakbonden (FNV-KIEM / BV-POP, NTB, KNTV en BIM (jazz)). Voor popmusici bestaat er geen aparte vakorganisatie, vanwaaruit de collectieve belangen van popmusici behartigd worden. Er is geen sprake van een minimum gage-norm in de popsector.

Het Nationaal Pop Instituut (NPI) is het genre-instituut voor de popsector; deze organisatie zet zich in voor de (inhoudelijke) ontwikkeling en kwaliteit van de Nederlandse popmuziek. Evenals het Fonds voor de Podiumkunsten fungeert het NPI als subsidiënt richting de poppodia, popmuziekfestivals en ook individuele popmuzikanten (e.g. tegemoetkoming in de kosten voor een buitenlandse tournee). Daarnaast hebben de belangrijkste poppodia (50 podia) zich aangesloten bij de Vereniging Nederlandse Poppodia (VNP).

## **Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden**

Om een beeld te krijgen van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de pop- en jazzsector is met een aantal betrokkenen uit deze sector gesproken. In een zestal interviews met pop- en jazzmusici (m.n. werkzaam in het gesubsidieerde pop- en jazzcircuit) is gevraagd naar hun beleving ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Tevens is gebruik gemaakt van schriftelijke bronnen en is gesproken met vertegenwoordigers van de gesubsidieerde pop- en jazzpodia en met de vertegenwoordigers van pop- en jazzmusici binnen de vakbonden. Op basis van deze gegevens en informatie is slechts een indicatie te geven van de arbeidsvoorwaardensituatie en de belangrijkste knelpunten die op dat terrein gesignaleerd worden.

Vrijwel alle pop- en jazzmusici werken als vrije beroepsbeoefenaar / ambulant musicus. Vaak is sprake van een gemengde beroepspraktijk, waarbij werk als uitvoerend musicus, als componist, als bandleider, als producent en als docent wordt gecombineerd. Hierdoor hebben de meeste jazz- en popmusici te maken met een combinatie van diverse vormen van arbeidsrelaties:

- gedeeltelijk 'in loondienst' bij een podium: artiesten gaan voor de duur van een optreden een 'fictieve dienstbetrekking' aan met het podium, waarbij de podiumeigenaar loonbelasting en sociale premies afdraagt;
- gedeeltelijk 'in loondienst' van de eigen band: bij een dergelijke constructie is de band een stichting of vereniging, waar bandleden in dienst zijn;

- gedeeltelijk werkt men via boekings- of bemiddelingsburo's die artiesten voor de duur van hun optreden in dienst nemen: verloning vindt dan plaats via het boekingsburo;
- gedeeltelijk werkzaam als zelfstandige (met of zonder zelfstandigheidsverklaring), en als zodanig dus zelf verantwoordelijk voor de afdracht van sociale premies en loonbelastingen.

Vaak spelen pop- en jazzmusici in verschillende bands en ensembles (met verschillende rechtsvormen en verloningsstructuren), spelen ze op diverse podia en in zalen, clubs en buurtcentra (met verschillende verloningsstructuren) en werken ze tegelijkertijd via verschillende boekingsburo's. De onduidelijke arbeidsrelaties in de pop- en jazzsector maken dat dat de muzikant vaak zelf niet meer weet wat zijn positie is in het sociale zekerheidsstelsel en hoe hij zijn belastingaangifte moet doen (fiscale status onduidelijk), dat hij ofwel 'omkomt in de bureaucratische rompslomp' ofwel extra kosten moet maken om deze rompslomp uit te besteden aan (zakelijk) managers, boekhouders, accountants en belastingadviseurs. De onduidelijke sociaal-juridische en fiscale status wordt door veel pop- en jazzmusici als belastend ervaren. Vooral ook doordat het henzelf veel tijd kost of aanzienlijke kosten met zich mee brengt voor het inhuren van expertise op dit gebied.

De inkomenspositie van pop- en jazzmusici hangt vrijwel volledig samen met de budgetten die de podia ter beschikking hebben om optredens te financieren. Het lukt maar weinig musici om rond te komen van alleen optredens. Met name onder jazzmusici wordt veelal geprobeerd om voor één of twee dagen in de week een (vaste) aanstelling te krijgen als docent bij een muziekschool of conservatorium om op die manier een basisinkomen veilig te stellen en enigszins sociale zekerheid en pensioen op te bouwen. Popmusici hebben iets meer mogelijkheden om hun inkomen aan te vullen met optredens in het commerciële circuit (bruiloften, partijen, bedrijfsfeesten). Verder is meestal ook nog sprake van inkomsten uit royalties (CD-verkoop), auteursrechten en uitvoeringsrechten (via Buma / Stemra). In de jazzsector wordt (nog) minder dan in de popsector aanvullend inkomen gegenereerd vanuit de muziekindustrie.

De meeste pop- en jazzmusici hebben een inkomen dat per maand sterk kan wisselen. Er is sprake van onvoldoende continuïteit en zekerheid van inkomen om maandelijkse premies voor ongevallenverzekeringen, arbeidsongeschiktheid en aanvullend pensioen te betalen. Men 'leeft bij de dag', maar maakt zich wel zorgen over 'wat te doen bij ziekte' en 'hoe te zorgen voor oudedagsvoorziening'. Tegelijkertijd is er veelal het besef dat men ervoor gekozen heeft een 'vrij bestaan' te leiden en dat daar ook een aantal onzekerheden en risico's mee verbonden zijn.

Aangezien er in de pop- en jazzsector nauwelijks sprake is van vaste dienstverbanden (geen CAO's), een geformaliseerde tarievenstructuur of andere afspraken op het terrein van arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden zijn er weinig aanknopingspunten voor een kwantitatieve vergelijking van de inkomenspositie van pop- en jazzmusici ten opzichte van andere beroepsgroepen.

Voor wat betreft de jazzsector is wel enig materiaal beschikbaar. In 1998 is door de onderzoekers IJdens en Van de Velde een grootschalige enquête uitgevoerd onder jazz- en improviserende musici op basis waarvan hun sociaal-economische positie in beeld is gebracht. Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat het totale inkomen van jazz- en improviserende musici in 1996 ruim 20 procent lager lag dan dat van de actieve beroepsbevolking in Nederland in het algemeen<sup>28</sup> (gebaseerd op CBS-gegevens omtrent het gemiddeld besteedbaar jaarinkomen van de actieve

<sup>28</sup> Zie: IJdens / v.d. Velde (cf. voetnoot 1), pag 78 – 82.



Nederlandse beroepsbevolking). Daarnaast is een vergelijking gemaakt tussen de inkomenspositie van jazzmusici en die van musici in een regionaal symfonie-orkest (werkzaam conform de CAO Nederlandse orkesten). Geconstateerd wordt dat de gemiddelde muziekinkomsten (inclusief lesgeven en componeren) van jazzmusici met 10 jaar werkervaring 30 procent achterblijven bij het jaarsalaris van een musicus met een voltijdse aanstelling en 10 dienstjaren bij een regionaal symfonie-orkest. Tenslotte wordt het gemiddeld inkomen van jazz musici vergeleken met het gemiddeld inkomen van enkele andere groepen kunstenaars (weliswaar met het nodige voorbehoud gezien het gebrek aan ‘harde’ comparatieve gegevens in de gehele kunstensector). Deze vergelijking laat zien dat jazz musici en andere podiumkunstenaars (acteurs en cabaretartiesten) er wat betreft hun inkomenspositie wat gunstiger voorstaan dan beeldend kunstenaars. Een verklaring hiervoor is dat jazzmusici gemiddeld tamelijk veel verdienen met lesgeven en met het uitvoeren van andere muziek dan jazz<sup>29</sup>.

Recente kwantitatieve gegevens over de inkomenspositie van popmusici zijn niet voorhanden.

Enkele algemene constatering omtrent primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de pop- en jazzsector zijn:

- Gages voor optredens worden bepaald op basis van persoonlijke onderhandelingen tussen de artiest / de band met de boeker / bemiddelaar of direct met de podiumeigenaar / zaaleigenaar. In de jazzsector wordt voor optredens op de 34 podia die aangesloten zijn bij de VIP een minimum honorariumnorm (de zgn. BIM-norm) voor de optredende musici gehanteerd. Overigens wordt in de praktijk ook nog wel eens onder deze BIM-norm uitbetaald (m.n. bij de bands met veel bandleden / grotere groepen). In de popsector is geen sprake van een dergelijke minimumnorm.
- Over reiskostenvergoeding (bovenop de gage voor een optreden) wordt apart onderhandeld met de podiumhouder. In de meeste gevallen is echter geen sprake van een aparte reisvergoeding (d.w.z. dan is alles inbegrepen in de totale uitkoopsom die voor het optreden wordt betaald).
- Geen extra onkostenvergoedingen. Veel musici hebben te maken met jaarlijks hoge kosten voor benodigde apparatuur, instrumenten, onderhoud en vervoer.
- Vrijwel geen enkele (zelfstandig werkende) pop- of jazz musicus heeft zich (particulier) verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid.
- Pop- en jazz musici hebben over het algemeen geen aanvullend pensioen geregeld.
- Wat betreft kinderopvang is er niets geregeld in deze sector. Dit wordt soms aangegeven als een probleem, gezien de hoge kosten die volledig voor eigen rekening van de musicus komen.

Over de invulling van goed werkgeverschap valt nauwelijks te spreken in de pop- en jazzsector. Er is veelal geen sprake van enige (structurele) vorm van werkgever – werknemer relatie. Een carrière in de pop- of jazzwereld betekent het opbouwen van een goed curriculum vitae. Musici in deze sector zijn volledig zelf verantwoordelijk voor het creëren van hun eigen loopbaan.

---

<sup>29</sup> Alle gegevens over de inkomenspositie van jazzmusici over de inkomensvergelijking met andere beroepsgroepen zijn overgenomen uit het onderzoeksrapport van IJdens / v.d. Velde (cf. voetnoot 1).

## Overzicht van knelpunten

De belangrijkste problemen en knelpunten op het terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de pop- en jazzsector zijn:

### *Primaire arbeidsvoorwaarden*

Duidelijk is dat voor vrijwel alle pop- en jazzmusici geldt (behalve degenen die zich volledig richten op werk in het commerciële circuit en/of amusementscircuit) dat zij op arbeidsvoorwaardelijk terrein een achterstandspositie hebben. Voor de jazzsector is door de onderzoekers IJdens en v.d. Velde gepoogd om deze achterstanden in kaart te brengen en te kwantificeren op basis van een grootschalige enquête onder jazzmusici in 1998<sup>30</sup>. De onderzoekers constateren dat de financiële honorering in de sector jazz en geïmproviseerde muziek achterblijft bij andere (kunst)sectoren. Over de primaire arbeidsvoorwaarden van popmusici zijn geen 'harde' comparatieve gegevens beschikbaar.

Ondanks het gebrek aan kwantitatieve gegevens is geconstateerd dat er doorgaans weinig wordt verdiend door musici in het (rijks)gesubsidieerde pop- en jazzcircuit. Ook de professionele pop- en jazz musici met een redelijke naamsbekendheid en veel podiumervaring genereren relatief weinig inkomsten met optredens. De meeste musici zien zich genoodzaakt bij te verdienen in het meer commerciële 'amusements'circuit (bruiloften en partijen; bedrijfsfeesten; of meespelen in een musicalproductie om geld te verdienen), ze geven les (vaak ook 'zwart') of hebben een basisinkomen in de vorm van een WIK-uitkering of bijstandsuitkering.

De BIM-norm (minimum-honorariumnorm) die in de jazzsector wordt gehanteerd (op de gesubsidieerde VIP-podia) heeft een positieve uitwerking op de inkomenspositie van jazz & improvisatie musici. In de popsector wordt geen minimumnorm gehanteerd bij de uitbetaling van popartiesten.

### *Positie van ambulante musici in het sociale zekerheidsstelsel*

Geconstateerd is dat:

- weinig musici aanspraak kunnen maken op uitkeringen bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- weinig zelfstandige musici een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben;
- weinig musici een aanvullend pensioen geregeld hebben.

Er is veel onduidelijkheid over fiscale status en rechtspositie van musici: musici weten vaak zelf niet wat de eigen sociaal-fiscale rechten en plichten zijn, en veelal blijkt bij navraag dat ook onduidelijkheid heerst bij de uitvoerende instanties voor sociale verzekeringen en ook bij belastingkantoren en de diverse (semi-)overheden.

Doordat het landelijk beleid bij wijziging en aanpassing van sociale wet- en regelgeving in toenemende mate gericht is op harmonisatie en vereenvoudiging is het lastig gebleken om voor pop- en jazzartiesten uitzonderingen te bewerkstelligen. Zo wordt gevreesd dat als gevolg van de

---

<sup>30</sup> IJdens, vd Velde, Kwinten en kwartjes, 1998.

operatie WALVIS (Wet Administratieve Lasten Verlichting In de Sociale Zekerheid) een grote groep ambulante musici geen toegang meer zal hebben tot de WW. Ook de invoering van het begrip Cyclische Werkloosheid bij toekenning van een WW-uitkering heeft m.n. voor deze groep ambulante musici (die veelal te maken hebben met seizoensgebonden producties en lesperiodes) nadelige effecten. Een recente wijziging in de WAZ (Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen) maakt dat uitvoerend kunstenaars die zich via de artiestenregeling laten verlonen geen aanspraak meer kunnen maken op zelfstandigenaftrek en startersaftrek in de inkomstenbelasting. Dit heeft voor een grote groep ambulante musici een aanzienlijke achteruitgang in financiële positie tot gevolg.

#### *Het ontbreken van continuïteit*

Vrijwel alle musici werken op freelance basis als kleine zelfstandige (met of zonder zelfstandigheidsverklaring). Het inkomen hangt af van het aantal optredens dat ze hebben. Dit maakt het bestaan in de pop- en jazz sector erg onzeker.

Pop- en jazz musici hebben weinig toegang tot (structurele) vormen van overheidssubsidies. De subsidiestroom in deze sector verloopt vrijwel volledig via de podiumhouders en zaaleigenaren (afnamesubsidies). Bands, jazzgroepen, popgroepen en wereldmuziekensembles worden nauwelijks direct vanuit het rijk gesubsidieerd, zoals in andere sectoren wél het geval is (aanbodsubsidies). Dit maakt dat de afhankelijkheid van podia, en daarmee het belang van een uitgebreid en veelzijdig / pluriform podiumcircuit, groot is.

#### *Gebrekkige arbeidsomstandigheden*

De meeste pop- en jazzmusici werken op podia en in zalen die slecht onderhouden en geoutilleerd zijn en die (vaak volledig) afhankelijk zijn van vrijwillige arbeidskrachten. De meeste podia / zalen waar pop- en jazzmusici optreden hebben te weinig geld voor verbetering van arbeidsomstandigheden, zoals rookafzuiginstallatie (last van rokerige ruimtes), goede geluidsapparatuur (last van te hoge geluidsterkte), (schone) kleedkamers en doucheruimtes (meestal niet aanwezig).

De meeste musici (vooral in de 40+ leeftijdscategorie) hebben last van het ongeregelde arbeidsritme (veelal 's nachts optreden, overdag repeteren, tussendoor rusten), maar men geeft aan: "dit hoort bij het vak en kan niet anders".