

Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector II

Deel 1: Primaire arbeidsvoorwaarden





Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector II

Deel 1: Primaire arbeidsvoorwaarden

Utrecht, 04-02-2002

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

Inhoudsopgave

Samenvatting van aanbevelingen	3
1 Inleiding	4
2 Conclusies en aanbevelingen	6
2.1 Leidinggevende functies	6
2.2 Ondersteunende functies	7
2.3 Uitvoerende functies	7
2.4 Financiële onderbouwing	8
2.4.1 Inleiding	8
2.4.2 Eindberekening	8
2.4.3 Onderbouwing eindberekening	9
2.4.4 Opmerkingen	12
3 Onderzoek primaire arbeidsvoorwaarden	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Werkwijze	14
3.3 Onderzoeksbevindingen	14
3.3.1 Leidinggevende en ondersteunende functies	14
3.3.2 uitvoerende functies	18
3.4 Conclusies van het benchmarkonderzoek	20
3.4.1 Algemene conclusies	20
3.4.2 Leidinggevende functies	21
3.4.3 Ondersteunende functies	22
3.4.4 Uitvoerende functies	22

Samenvatting van aanbevelingen

De hieronder weergegeven aanbevelingen in percentages en financiële grootheden hebben betrekking op het loongevoelig deel van de subsidiegelden van het Ministerie van OCenW. Deze subsidiegelden zijn doorgaans niet bedoeld voor volledige dekking van de betreffende loonkosten, waarvoor ook andere inkomsten worden gebruikt.

Conform het vorig jaar uitgevoerde onderzoek wordt gekozen voor een gefaseerde aanpak, waarbij in eerste instantie een 'reparatie' van de geconstateerde achterstanden wordt uitgevoerd op basis van een vast percentage vergroting van het loongevoelige deel van de structurele subsidie door het Ministerie van OCenW.

De aanbevelingen voor ondersteunend en leidinggevend personeel zijn gebaseerd op een vergelijking van de primaire arbeidsvoorwaarden in de onderzochte deelsectoren met die van de CAO's BVE en Academische ziekenhuizen. De beloningsvergelijking van de ensemblemusici is gebaseerd op vergelijking van de gemiddelde honoraria per dienst met die van de aanvoerders van de 110% orkesten.

1. Om de voor **leidinggevenden** geconstateerde beloningsachterstand binnen de onderzochte delen van de kunstensector terug te dringen en daarmee de concurrentiepositie te verbeteren, is vergroting van de loonruimte raadzaam.
Het voorstel de loonruimte met 5% te vergroten leidt tot een gedeeltelijke correctie van de geconstateerde achterstand van ruim 15%. Gerelateerd aan het aandeel van de subsidie van OCenW in de loonsom voor deze categorie medewerkers leidt dit tot een extra subsidiebedrag van € 34.000.
2. Teneinde de concurrentiepositie van de kunstensector voor **ondersteunende functies** gericht op beheer en activiteiten te verbeteren is ook voor deze functies een verbetering van de loonruimte raadzaam.
Het voorstel de loonruimte met 5% te vergroten leidt over het geheel genomen tot een vrijwel volledige correctie van de achterstand. Gerelateerd aan het aandeel van de subsidie van OCenW in de loonsom voor deze categorie medewerkers leidt dit tot een extra subsidiebedrag van € 347.000.
3. Het is raadzaam de loonruimte voor de **ensemblemusici** te vergroten, teneinde de aantrekkingskracht te vergroten en het de musici mogelijk te maken hun arbeidsvoorwaardenpositie te verbeteren.
Het voorstel de loonruimte met 5% te vergroten leidt tot een eerste stap in de correctie van de geconstateerde achterstand. Gerelateerd aan het aandeel van de subsidie van OCenW in de loonsom voor deze categorie medewerkers leidt dit tot een extra subsidiebedrag van € 220.000.
4. Vergroting van de loonruimte voor **uitvoerende functies binnen de werkplaatsen** met 5%, conform de vorig jaar aanbevolen positieverbetering van de theateracteurs, leidt tot een extra subsidiebedrag van € 49.000.

Bovenstaande aanbevelingen leiden tot een totaalbedrag aan extra subsidie vanuit het Ministerie van OCenW van € 650.000.

1 Inleiding

Naar aanleiding van het vorig jaar door Cap Gemini Ernst & Young gepresenteerde onderzoeksrapport “Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector: Achterstanden, Knelpunten, Oplossingen” heeft het kabinet besloten een extra bijdrage te leveren aan de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor het 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 goed werkgeverschap in de sector.

Dit vervolgonderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van OCenW. Het onderzoek kent een aantal aandachtsgebieden:

1. De completering van onderzoeksgegevens zoals reeds opgenomen in het eerste onderzoek van Cap Gemini Ernst & Young (uitgevoerd in het voorjaar van 2001). Dit betekent dat de door de Directie Kunsten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen structureel gesubsidieerde kunstproducerende instellingen die niet in het eerste onderzoek zijn meegenomen in dit vervolgonderzoek alsnog onder de loep worden genomen op het terrein van de arbeidsvoorwaarden. Deze completering van gegevens bestaat uit:
 - a. onderzoeksresultaten functiewaardering en functievergelijking (benchmark van primaire arbeidsvoorwaarden);
 - b. onderzoeksresultaten professionalisering kunstensector (invulling ‘goed werkgeverschap’ (inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden), management & organisatie, opleiding & (her-/na-)scholing).
2. Een compleet overzicht van de arbeidsvoorwaardensituatie in de kunstensector, waarbij expliciet aandacht besteed wordt aan:
 - a. de positionering op arbeidsvoorwaardengebied van de kunstensector ten opzichte van andere vergelijkbare gesubsidieerde en/of marktsectoren;
 - b. in welke mate de extra middelen die het kabinet beschikbaar heeft gesteld hebben bijgedragen aan de oplossing van de – bij het eerdere onderzoek geschetste – problematiek;
 - c. een beschrijving van de van de structuren waarbinnen de problematiek rond de arbeidsvoorwaarden in de kunstensector in brede zin aan de orde wordt gesteld en tot uitvoering wordt gebracht.

Het onderzoek wordt gefaseerd uitgevoerd. Het voorliggende onderzoeksrapport bevat de bevindingen, conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het hierboven in 1a. omschreven deel, oftewel de completering van de vergelijking van primaire arbeidsvoorwaarden.

Evenals voor het vorige onderzoek is daarbij de aanname gehanteerd dat adequate arbeidsvoorwaarden noodzakelijk zijn om ook in de toekomst de attractiviteit van de kunstensector te waarborgen. De concurrentie met de collectieve en marktsector speelt nog steeds een belangrijke rol op de arbeidsmarkt voor (zakelijk) leidinggevenden en ondersteunende functies.

Nadat in hoofdstuk 2 de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek worden gepresenteerd, geeft hoofdstuk 3 een weergave van het vergelijkend arbeidsvoorwaardenonderzoek. Hierin wordt de werkwijze van het onderzoek toegelicht, worden de onderzoeksbevindingen gepresenteerd en worden enkele specifieke conclusies en aanbevelingen weergegeven.

2 Conclusies en aanbevelingen

Onderstaande conclusies en aanbevelingen met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaardenpositie van de medewerkers binnen de onderzochte delen van de kunstensector zijn tot stand gekomen op basis van het in hoofdstuk 3 uitgewerkte benchmarkonderzoek. Voor de totstandkoming van de concrete aanbevelingen voor extra loonruimte is eveneens gebruik gemaakt van binnen het Ministerie van OCenW beschikbare gegevens over (verdeling van) formatie en loongevoelig deel van zowel de exploitatiebegrotingen als van de structurele subsidies.

De hieronder weergegeven aanbevelingen in percentages en financiële grootheden hebben betrekking op het loongevoelig deel van de subsidiegelden van het Ministerie van OCenW. Deze subsidiegelden zijn doorgaans niet bedoeld voor volledige dekking van de betreffende loonkosten, waarvoor ook andere inkomsten worden gebruikt.

Conform het vorig jaar uitgevoerde onderzoek wordt gekozen voor een gefaseerde aanpak, waarbij in eerste instantie een ‘reparatie’ van de geconstateerde achterstanden wordt uitgevoerd op basis van een vast percentage vergroting van het loongevoelige deel van de structurele subsidie door het Ministerie van OCenW.

2.1 Leidinggevende functies

De achterstand in arbeidsvoorwaardenpositie ten opzichte van de als referenties gehanteerde leidinggevende functies maakt de concurrentiepositie van de kunstensector op de arbeidsmarkt voor leidinggevendens moeilijk, hetgeen met name een rol speelt bij de zakelijk leidinggevendens. Zoals vorig jaar reeds gesteld, is een kwalitatief hoogwaardige invulling van leidinggevende functies van belang voor de beoogde professionalisering van de kunstensector. Het is daarom aan te bevelen ook voor de nu onderzochte delen van de kunstensector de loonruimte voor leidinggevendens te vergroten, met name gericht op het verbeteren van de mogelijkheden om gekwalificeerde krachten voor het aansturen van de bedrijfsvoering en de artistieke activiteiten aan te trekken en te behouden.

Vergroten van de loonruimte voor leidinggevendens om de geconstateerde achterstand in de beloning van leidinggevende functies binnen de onderzochte delen van de kunstensector terug te dringen en daarmee de concurrentiepositie te verbeteren. Het voorstel de loonruimte met 5% te vergroten leidt tot een gedeeltelijke correctie van de geconstateerde achterstand van ruim 15%. Gerelateerd aan het aandeel van de subsidie van OCenW in de loonsom voor deze categorie medewerkers leidt dit tot een extra subsidiebedrag van € 34.000.

2.2 Ondersteunende functies

Zowel voor de ondersteunende functies gericht op ‘beheer’ als op ‘activiteiten’ wordt een achterstand met de referentiegegevens geconstateerd.

- Ondersteunende functies ten behoeve van beheer (administratie, secretariaat, publiciteit) zijn doorgaans niet sectorspecifiek. Voor deze functies is de concurrentie van de marktsector het sterkst voelbaar. Door de achterstand in arbeidsvoorwaardenpositie is het moeilijk deze functies binnen de kunstensector met kwalitatief hoogwaardige krachten in te vullen. Daarnaast zijn de loopbaanmogelijkheden geringer vanwege de geringe omvang van de instellingen. Ook dit kan leiden tot het vertrek van medewerkers die zich binnen de kunstensector niet verder kunnen ontwikkelen. Dit speelt met name voor middenkaderfuncties.
- Ondersteunende functies ten behoeve van activiteiten (productieleiding, techniek, bibliotheek, conservatie) zijn sterker sectorgebonden. 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 CAO's BVE en Academische Ziekenhuizen voor deze functiecategorie gemiddeld groter zijn dan voor de ‘beheer’functies en het een grotere groep betreft, heeft een reparatie van deze categorie van ondersteunende functies een significante invloed. Voor de technici (met name binnen de werkplaatsen) speelt de concurrentie van de schouwburgen een rol. Hoewel uit de benchmark geen achterstand ten opzichte van technici binnen de schouwburgen valt op te maken, is hierin niet verdisconteerd dat binnen de schouwburgen structureel onregelmatigheidstoelagen worden betaald, naast het bestaan van een overwerkregeling.

Teneinde de concurrentiepositie van de kunstensector voor ondersteunende functies gericht op beheer en activiteiten te verbeteren is ook voor deze functies een verbetering van de loonruimte raadzaam.

Het voorstel de loonruimte met 5% te vergroten leidt over het geheel genomen tot een vrijwel volledige correctie van de achterstand. Gerelateerd aan het aandeel van de subsidie van OCenW in de loonsom voor deze categorie medewerkers leidt dit tot een extra subsidiebedrag van € 347.000.

2.3 Uitvoerende functies

In dit onderzoek zijn alleen de artistiek uitvoerende functies binnen de ensembles beschouwd.

- Op basis van de vergelijking met de aanvoerders van verschillende orkesten is een duidelijke achterstand in de beloning 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 ook niet geïndexeerd. Verder is nog geen rekening gehouden met de afwezigheid van secundaire arbeidsvoorwaarden voor de ensemblemusici (afgezien van de bestaande pensioenregeling).

Hoewel in het kader van dit onderzoek niet specifiek beschouwd, is het raadzaam de arbeidsvoorwaardenpositie van de uitvoerende acteurs binnen de theaterwerkplaatsen te verbeteren door middel van een extra ruimte voor honoraria, in lijn met de vorig jaar gedane aanbevelingen voor acteurs in de Nederlandse Theaters.

1. *Het is raadzaam de loonruimte voor de ensemblemusici te vergroten, teneinde de aantrekkingskracht te vergroten en het de musici mogelijk te maken hun arbeidsvoorwaardenpositie te verbeteren.
Het voorstel de loonruimte met 5% te vergroten leidt tot een eerste stap in de correctie van de achterstand van ongeveer 22%. Gerelateerd aan het aandeel van de subsidie van OCenW in de loonsom voor deze categorie medewerkers leidt dit tot een extra subsidiebedrag van € 220.000.*
2. *Vergroting van de loonruimte voor acteurs binnen de werkplaatsen met 5%, conform de vorig jaar aanbevolen positieverbetering van de theateracteurs, leidt tot een extra subsidiebedrag van € 49.000.*

2.4 Financiële onderbouwing

2.4.1 Inleiding

De tabellen en berekeningen in deze paragraaf bevatten de onderbouwing van de benodigde extra uitgaven (voor het Ministerie van OCenW) in het kader van het inlopen van de achterstand in primaire arbeidsvoorwaarden in de aanvullende deelsectoren van de structureel rijksgesubsidieerde kunstensector. Het gaat hierbij om: Werkplaatsen theater, dans en overig, Instellingen voor beeldende kunst, Amateurstische kunstbeoefening, Muziekensembles, waaronder ook jazz en geïmproviseerde muziek, wereldmuziek en popmuziek, Nederlands Filmmuseum en Nederlands Architectuur Instituut.

2.4.2 Eindberekening

De aanbevelingen zoals die in tabel 1 zijn 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 vergelijking van de gemiddelde honoraria per dienst met die van de aanvoerders van de 110% orkesten.

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 is gemiddeld ongeveer 20-30% van de totale exploitatie. De overige inkomsten komen onder andere van andere overheden, sponsoring en publieksinkomsten.

Tabel 1: Eindberekening aanvullende uitgaven in euro's

	correctiefase 1		aanvullende uitgave fase 1
Leidinggevend	+ 5%*		34000
Werkplaatsen			
Instellingen Beeldende Kunst			
Amateuristische kunstbeoefening			
Nederlands Filmmuseum			
Nederlands Architectuur Instituut			
Ondersteunend	+ 5%**		347000
Werkplaatsen			
Instellingen Beeldende Kunst			
Amateuristische kunstbeoefening			
Nederlands Filmmuseum			
Nederlands Architectuur Instituut			
Uitvoerend	+ 5%***		269000
Werkplaatsen		49000	
Muziek/ensembles		220000	
Totaal			650000

- * De fase 1 correctie voor leidinggevend personeel in de verschillende deelsectoren betreft slechts een bijdrage voor het inlopen van een deel van de geconstateerde achterstand (ruim 15%). Een verdere correctie in komende jaren is gewenst. Leidinggevend personeel bij Muziekensembles is reeds in het voorgaande onderzoek meegenomen.
- ** Met een correctie van 5% voor ondersteunend personeel wordt het grootste gedeelte van de achterstand ingelopen. Ondersteunend personeel dat zich vooral op activiteiten richt blijft nog in geringe mate achter. Ondersteund personeel bij Muziekensembles is reeds in het voorgaande onderzoek meegenomen.
- *** Middels een correctie van 5% in fase 1 wordt een eerste stap gedaan in het inlopen van de achterstanden. In de komende jaren zal een verder aanvulling van de bijdrage nodig zijn. Voor uitvoerende medewerkers theater betreft de totale achterstand ruim 10% en voor uitvoerende musici binnen de ensembles ruim 22%.

2.4.3 Onderbouwing eindberekening

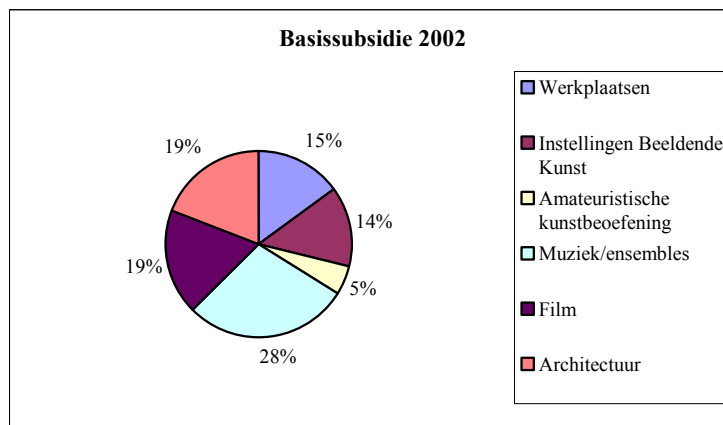
Om te komen tot een berekening van de benodigde additionele bijdrage van het Ministerie van OCenW is een aantal gegevens nodig. Deze worden hieronder kort toegelicht. Als eerste wordt een overzicht gegeven van de loongevoeligheid van de structurele bijdrage van het ministerie van OCenW en een verdeling over de verschillende deelsectoren van deze bijdrage. Daarna wordt een inschatting weergegeven van de verdeling van type medewerkers in elke deelsector. Met behulp van deze verdeling kan een koppeling gelegd worden naar de procentuele achterstanden, zoals die uit de benchmark en vergelijking met de orkesten naar voren is gekomen. Het combineren van deze gegevens leidt tot een negental verschillende scenario's.

Op basis van exploitatiecijfers over 1998 is door het Ministerie van OCenW een berekening gemaakt van het loongevoelige en prijsgevoelige gedeelte van de structurele subsidiegelden voor de kunstensector. Deze verhouding is vervolgens gebruikt om het loongevoelige deel van de door het ministerie van OCenW structureel toegekende subsidie vast te stellen. In de berekening van extra bijdragen die nodig zijn om achterstanden weg te werken is uitgegaan van de procentuele achterstanden en dit loongevoelige gedeelte van de subsidie. De basis voor de berekening is het totale structurele basissubsidie bedrag dat het Ministerie van OCenW toekent aan de onderzochte deelsectoren. In 2002 betreft dit een bedrag van 25 miljoen euro.

Tabel 2: Loongevoeligheid in deelsectoren

Deelsectoren	loongevoelige deel
Werkplaatsen	0,53
Instellingen Beeldende Kunst	0,39
Amateuristische kunstbeoefening	0,49
Muziek/ensembles	0,74
Nederlands Filmmuseum	0,62
Nederlands Architectuur Instituut	0,36
Gewogen gemiddelde	0,55

Figuur 1: Aandelen in totale basissubsidie 2002



Evenals in het vorige onderzoek is bij het vergelijkend beloningsonderzoek een verdeling gemaakt in drie categorieën, te weten leidinggevende, ondersteunende en uitvoerende functies. In exploitatieoverzichten en ook de informatie van het Ministerie van OCenW wordt echter een ander onderscheid gemaakt, namelijk tussen personeelskosten voor beheer (o.a. directie, secretariaat, financiële administratie, publieciteit) en personeelskosten voor activiteiten.

Op basis van deze indeling en ervaringen uit het voorgaande onderzoek is een beredeneerde onderverdeling gemaakt van ondersteunend functies in beheer en activiteiten. De procentuele achterstanden, zoals meegenomen in de berekening, zijn gewogen naar de frequentie van deze ondersteunende functies.

Achterstanden in primaire arbeidsvoorwaarden voor het type uitvoerende medewerkers in de werkplaatsen zijn reeds in het vorige onderzoek in kaart gebracht en zijn in de berekening meegenomen

Tabel 3: Verdeling naar type functie

Deelsectoren/ Type medewerker	leidinggevend	ondersteunend beheer	ondersteunend/ activiteiten	uitvoerende kunstenaars
Werkplaatsen	0,05	0,26	0,21	0,48
Instellingen Beeldende Kunst	0,07	0,19	0,74	
Amateuristische kunstbeoefening	0,25	0,25	0,50	
Muziek/ensembles	0,10	0,02	0,04	0,84
Nederlands Filmmuseum	0,05	0,18	0,82	
Nederlands Architectuur Instituut	0,10	0,31	0,59	

Onderstaande tabel is een weergave van de additionele structurele uitgaven uitgaande van verschillende scenario's. De inschatting van deze additionele uitgaven is gebaseerd op de procentuele achterstanden zoals die uit het benchmarkonderzoek naar voren zijn gekomen, een verdeling naar type medewerker en het loongevoelige deel van de subsidie die het Ministerie van OCenW momenteel toekent aan de onderzochte delen van de kunstensector. 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 berekening is gedaan vanuit twee invalshoeken, de benchmark van de leidinggevende en ondersteunende functies en de inschatting van de achterstanden in beloning voor uitvoerende musici binnen de ensembles.

Uitgaande van de gehanteerde vergelijkingsbases is het mogelijk negen scenario's voor berekening van het aandeel van de OCenW-subsidie in het totale achterstandsbedrag te hanteren. Deze zijn in tabel 4 weergegeven

Tabel 4: Totale achterstandsbedragen in 9 scenario's in euro's

Vergelijkingsbases		Ensemblemusici		
		Aanvoerders 100% orkesten	Aanvoerders 110% orkesten	Aanvoerders KCO
<i>Leidinggevende / ondersteunende functies</i>	CAO BVE, Academische Ziekenhuizen en Schouwburgen	- 915.374	-1.448.509	-2.016.892
	CAO BVE en Academische Zieken- huizen	- 1.120.539	- 1.653.674	- 2.222.057
	Marktsector	- 1.687.025	- 2.220.160	- 2.788.543

2.4.4 Opmerkingen

Bovenstaande bedragen zijn waar mogelijk gebaseerd op de meest recente beschikbare gegevens en waar nodig zijn beredeneerde schattingen gemaakt. Door het ontbreken van betrouwbare gegevens over aantallen medewerkers en totale loonsommen is het niet mogelijk een inschatting te maken van de totale achterstand in de onderzochte deelsectoren. Het onderzoek beperkt zich daarom tot een inschatting van de aanvullende bijdragen van het Ministerie van OCenW. Om echter de totale achterstanden op het gebied van de primaire arbeidsvoorwaarden in deze deelsectoren in te kunnen lopen is ook vanuit andere subsidieverleners of andere financiële bronnen een aanvullende bijdrage nodig.

Met inachtneming van bovengenoemde voorbehouden wordt aanbevolen om een substantiële start te maken met het wegwerken van de in dit onderzoek geconstateerde achterstanden in de primaire arbeidsvoorwaarden.

3 Onderzoek primaire arbeidsvoorwaarden

3.1 Inleiding

Dit aanvullend onderzoek naar de primaire arbeidsvoorwaardenpositie binnen de kunstensector richt zich op de nog niet onderzochte, door de Directie Kunsten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen structureel gesubsidieerde delen van de kunstensector. Het betreft:

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).

Binnen de bovengenoemde delen van de kunstensector komen vrijwel geen uitvoerende kunstenaars in loondienst voor. Dit onderzoek richt zich dan ook voor de eerste vijf delen exclusief op de leidinggevende en ondersteunende functies. Daarbij is zowel een interne als externe vergelijking gemaakt van primaire arbeidsvoorwaarden. Hiertoe zijn enkele representatieve functies binnen de sector nader onderzocht en is een vergelijking gemaakt met referentiefuncties in de collectieve en marktsector.

De ensembles zijn vorig jaar reeds onderzocht. Daarbij is echter geen aandacht besteed aan de arbeidsvoorwaardenpositie van de musici; in dit onderzoek wordt deze omissie rechtgezet. De musici zijn weliswaar niet in loondienst van de ensembles, maar ontvangen een vergoeding per concert. Op basis van een vergelijking met de orkestmusici is de arbeidsvoorwaardenpositie van de ensemblemusici in kaart gebracht. Leidinggevende en ondersteunende functies binnen de ensembles zijn niet opnieuw onderwerp van onderzoek geweest.

Dit hoofdstuk gaat allereerst in op de gehanteerde methodiek. Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek naar de primaire arbeidsvoorwaarden gepresenteerd. Aansluitend wordt dit deel afgesloten met een weergave van enkele specifieke conclusies en aanbevelingen.

3.2 Werkwijze

Binnen de onderzochte delen van de kunstensector zijn de arbeidsvoorwaarden van een aantal representatieve functies onderzocht, zoals in de inleiding is toegelicht. Naast de informatie uit de voorhanden zijnde functiebeschrijvingen zijn voor het verkrijgen van een goed en betrouwbaar beeld van de functie-inhoud aanvullende gesprekken gevoerd binnen de betreffende organisaties. Op basis van de zo verkregen functie-informatie zijn de functies met behulp van het door de rijksoverheid gehanteerde functiewaarderingssysteem FUWASYS gewaardeerd om een goed beeld te krijgen van de functiezwaarte. De hieruit verkregen indicaties vormden de grondslag voor de selectie van referentiefuncties, die in de arbeidsvoorwaardenbenchmark zijn gehanteerd als vergelijkingsmateriaal. In deze benchmark zijn de geldende primaire arbeidsvoorwaarden vergeleken met andere organisaties uit de collectieve sector (Academische Ziekenhuizen, Beroeps- en Volwasseneneducatie (BVE) en de Schouwburgen en Concertgebouwen), voorzover vergelijkbare functies voorkomen. Eveneens is een vergelijking uitgevoerd met binnen Cap Gemini Ernst & Young beschikbare onderzoeksgegevens op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden binnen de marktsector.

De ensemblemusici zijn vergeleken met de aanvoerders van de orkesten, conform een eerder gehanteerde methodiek¹. Deze vergelijking is gebaseerd op berekening van het gemiddeld honorarium per dienst van de ensemblemusici en de aanvoerders van de Nederlandse orkesten.

3.3 Onderzoeksbevindingen

De in het kader van dit onderzoek beschouwde delen van de kunstensector verschillen in een aantal opzichten van de vorig jaar² beschouwde delen. Zoals gesteld hebbende instellingen geen uitvoerende kunstenaars in loondienst. Verder betreft het doorgaans instellingen met een relatief geringe omvang en exploitatiebegroting. Tenslotte kenmerken de onderzochte instellingen zich door een lagere organisatiegraad, hetgeen zich onder andere uit in het niet of slechts gedeeltelijk hanteren van een Collectieve Arbeidsovereenkomst en/of arbeidsvoorwaardenreglementen.

3.3.1 *Leidinggevende en ondersteunende functies*

Tabel 5 bevat een weergave van de 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.

¹ Spel, Spelers, Publiek: *Vereniging Nederlandse Muziek Ensembles 2001-2004*, redactie Deloitte & Touche Bakkenist, 24-9-1999

² Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector: *Achterstanden, Knelpunten, Oplossingen*, Cap Gemini Ernst & Young, 15-3-2001

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 5: Vergelijking arbeidsvoorwaarden kunstensector en 'markt'

Functie	Salarisindicatie	Referentiefuncties 'markt'	Salarisindicatie	% verschil ³
<i>Leidinggevend:</i>				
• Alg. directeur grote instelling ⁴	• 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%
Gemiddeld verschil leidinggevenden				-30,7%
<i>Ondersteunend:</i>				
• 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 ^o inspicieënt 'klein'	• 23.000 – 35.000	• Hoofd Technische Dienst	• 25.000 – 40.000	• -11%
• 2 ^o Inspicieënt / 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%
• Bibliothecaris / documentalist	• 20.000 – 30.000	• Bibliothecaris	• 25.000 – 33.000	• -14%
• Conservator NL Filmmuseum (groot)	• 35.000 – 49.000	• Hoofd Technische Dienst	• 38.000 – 47.000	• -1%
Gemiddeld verschil ondersteuning				-13,4%
Gemiddeld verschil totaal				-16,6%

Uit bovenstaande tabel blijkt dat met name de leidinggevende functies binnen de onderzochte delen van de kunstensector in salaris sterk achterblijven bij vergelijkbare functies in de marktsector. Ook de ondersteunende functies vertonen een structurele, zij het sterker variërende achterstand.

³ Verschil berekend uitgaande van gemiddelde in salarisranges ((gem. kunstensector – gem. markt) / gem. markt x 100%)

⁴ Grote instelling: meer dan 30 FTE

Tabel 6 bevat de 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.

Tabel 6: Vergelijking arbeidsvoorwaarden Kunsten en diverse CAO's

Functie	Salarisindicatie	CAO Academische Ziekenhuizen	CAO BVE	% verschil ⁵	CAO Schouwburgen	% verschil ⁵
<i>Leidinggevend:</i>						
• Alg. directeur grote instelling ⁶	• 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%
Gemiddeld verschil leidinggevenden				-15,7%		-15,7%
<i>Ondersteunend:</i>						
• Productieleider 'klein'	• 23.000 – 37.000	• 35.000 – 55.000	• 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	• 27.000 – 37.000	• 25.000 – 56.000	• -12%	• 23.000 – 51.000	• -8%
• Administratief medew.	• 23.000 – 32.000		• 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	• 27.000 – 37.000	• 19.000 – 32.000	• +4%	• 20.000 – 31.000	• +4%
• Hoofd Techniek / 1 ^e inspicieënt 'klein'	• 23.000 – 35.000		• 25.000 – 38.000	• -9%	• 23.000 – 36.000	• -6%
• 2 ^e Inspicieënt / Technicus 'klein' / Filmrestaurateur	• 21.000 – 29.000	• 19.000 – 33.000	• 19.000 – 30.000	• -1%	• 18.000 – 31.000	• 0%
• Office Manager	• 26.000 – 35.000	• 21.000 – 33.000	• 22.000 – 34.000	• +9%	• 18.000 – 36.000	• +11%
• Directiesecretaresse	• 21.000 – 32.000		• 22.000 – 34.000	• -4%	• 18.000 – 36.000	• -3%
• Secretaresse	• 19.000 – 28.000	• 19.000 – 27.000	• 18.000 – 27.000	• +3%	• 17.000 – 23.000	• +8%
• Bibliotheccaris / documentalist	• 20.000 – 30.000		• 22.000 – 34.000	• -11%		• -11%
• Conservator 'groot'	• 35.000 – 49.000		• 35.000 – 56.000	• -8%		• -8%
Gemiddeld verschil ondersteuning				-5,3%		-2,1%
Gemiddeld verschil totaal				-7,4%		-4,6%

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.

⁵ Verschil berekend uitgaande van gemiddelde in salarisranges ((gem. kunstensector – gem. beschouwde CAO's) / gem. CAO's x 100%)

⁶ Grote instelling: meer dan 30 FTE

Ook in deze vergelijking blijkt dat de leidinggevenden in de onderzochte delen van de kunstensector een achterstand hebben op vergelijkbare functies (met name binnen de CAO BVE). Het beeld voor de ondersteunende functies is minder eenduidig, maar op middenkader niveau en binnen de financieel administratieve en technische functies zijn achterstanden te constateren. Deze resultaten zijn in overeenstemming met de bevindingen van het vorig jaar uitgevoerde onderzoek. De resultaten zijn echter gebaseerd op gegevens per (eind) 2001 en zullen dus op korte termijn gedeeltelijk achterhaald zijn. De achterstand van de kunstensector op Zorg en Onderwijs zal toenemen door maatregelen op arbeidsvoorwaardegebied in die sectoren. Deze zijn mogelijk geworden door de extra gelden welke zijn toegekend op basis van het rapport van de commissie Van Rijn⁷.

Met name bij de technische functies speelt in de vergelijking met de CAO voor Schouwburgen en Concertgebouwen nog een rol dat voor vergelijkbare functies binnen die CAO toeslagen voor onregelmatig werk worden betaald. Dit beïnvloedt de totale arbeidsvoorwaardenpositie voor werknemers in die functies significant. Binnen de kunstensector worden niet op structurele basis toeslagen betaald.

Film

Binnen de filmsector is voor dit onderzoek gekeken naar de arbeidsvoorwaardenpositie van de medewerkers van het Nederlands Filmmuseum. De vraag naar de positie van medewerkers aan (via het Nederlandse Fonds voor de Film) rijksgesubsidieerde filmproducties kan hiermee niet worden beantwoord. Het gaat daarbij om speelfilms, experimentele films, documentaires en animatiefilms.

Hoewel er signalen zijn dat de investeringsbevorderende belastingmaatregel positieve effecten heeft gehad (er is meer werk), is het niet mogelijk geweest dit in een kort tijdsbestek te onderzoeken binnen deze sterk gefragmenteerde sector. Medewerkers aan filmproducties werken enerzijds in (kortdurende) dienstverbanden, anderzijds als (freelance) opdrachtnemer. In het laatste geval kunnen zij kiezen voor een 'dienstverband' met een salarisadministratiekantoor, dat voorziet in een pakket van arbeidsvoorwaarden, betaald vanuit de van producenten ontvangen vergoedingen. Voor een helder beeld is nader onderzoek noodzakelijk.

⁷ De arbeidsmarkt in de collectieve sector: *Investeren in mensen en kwaliteit*, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, februari 2001.

3.3.2 *Uitvoerende functies*

Zoals reeds in de inleiding van dit hoofdstuk is aangegeven, is dit onderzoek met betrekking tot uitvoerende functies beperkt tot de arbeidsvoorwaardenpositie van de ensemblemusici. Leidinggevende en ondersteunende functies binnen de ensembles zijn in het onderzoek van vorig jaar reeds meegenomen.

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 7 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 aanvoerders 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 aanvoerders van de regionale (100%) orkesten en met die van het Koninklijk Concertgebouworkest (132%).

Tabel 7: Vergelijking honoraria Ensemblemusici met aanvoerders binnen de NL Orkesten

	Aanvoerders 100%-orkesten	Aanvoerders 110%-orkesten	Aanvoerders KCO
Honoraria musici orkesten ⁸	€ 124,72	€ 144,41	€ 173, 30
Gem. honoraria Ensemblemusici ⁹	€ 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. Uitgaande 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.

⁸ De honoraria van aanvoerders 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 aanvoerders van 100%-orkesten, 266 voor de 110%- en 132%-orkesten (bron: CNO)).

⁹ 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. Als freelancers zijn de ensemblemusici ook zelf verantwoordelijk voor verzekeringen en dergelijke. Er is een pensioenregeling beschikbaar, maar deze wordt nog niet door alle ensembles gehanteerd.

De uitvoerenden binnen de Jazz en Geïmproviseerde muziek en Wereldmuziek zijn, voor zover de binnen deze sector actieve structureel Rijksgesubsidieerde instellingen geen lid zijn van de VNME, niet meegenomen in bovenstaande analyse. Deze sector geeft een te gedifferentieerd beeld om hier een eenduidige kwantitatieve analyse op uit te voeren. Het rapport "Kwinten en Kwartjes"¹⁰ heeft de sociaal economische positie van Jazz- en improviserende musici belicht. Hierin wordt geconcludeerd dat het totale inkomen (ongeveer 70% wordt verkregen uit muzikale werkzaamheden, inclusief lesgeven, workshops en componeren) in 1996 ruim 20% lager ligt dan dat van de actieve beroepsbevolking in Nederland. Een groot gedeelte van deze musici heeft een (gedeeltelijke) uitkering. In vergelijking met een musicus met een voltijdse aanstelling bij een 100% orkest blijft het totale muziekinkomen van een musicus binnen Jazz en Geïmproviseerde muziek bijna 30% achter. Hoewel dit niet onderzocht is met meer recente gegevens, is het aannemelijk dat deze positie niet is verbeterd gedurende de afgelopen jaren.

¹⁰ Kwinten en Kwartjes: *De sociaal-economische positie van jazz- en improviserende musici in Nederland*, IJdens en van der Velde, Muziek en Theater Netwerk, Amsterdam, 1998

3.4 Conclusies van het benchmarkonderzoek

3.4.1 *Algemene conclusies*

Ondanks het in de vorige paragraaf geconstateerde grotendeels ontbreken van CAO's binnen de onderzochte delen van de kunstensector, is er veel aandacht 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. Daarbij wordt door instellingen gerefereerd aan CAO's van vergelijkbare werkgeversorganisaties. Voorbeelden zijn de CAO voor het Nederlands Theater voor de theaterwerkplaatsen en de CAO voor de verzelfstandigde Rijksmusea voor het NL Filmmuseum en het NL Architectuurinstituut. 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 gesubsidieerde krachten. Geïnterviewden geven aan dat dit gevolgen heeft voor de mogelijkheden de artistieke doelstellingen te realiseren en/of voor de werkdruk binnen organisaties, hetgeen in dit onderzoek niet nader is beschouwd.

Voor de ensembles geldt dat zij zich al enkele jaren sterk maken voor verbetering van de arbeidsvoorwaardenpositie van 'hun' musici. Aanbevelingen uit eerder onderzoek en een inmiddels ingevoerde pensioenregeling zijn hiervan de meest tastbare resultaten. De primaire arbeidsvoorwaarden blijven echter nog steeds sterk achter bij de als referentie gehanteerde orkestmusici.

Dit onderzoek bevestigt en versterkt de conclusies van het vorig jaar door Cap Gemini Ernst & Young uitgevoerde onderzoek 'Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector'. De nu geconstateerde achterstanden voor leidinggevende en ondersteunende functies zijn iets groter dan vorig jaar, hetgeen enerzijds voortkomt uit de gemiddeld geringere omvang van de instellingen binnen de nu onderzochte delen van de kunstensector en anderzijds uit de sterkere salarisontwikkeling van de als referentie gehanteerde functies.

De volgende passage uit 'Arbeidsvoorwaarden in de kunstensector' is nog onverkort van toepassing:

“Op een aantal vlakken zijn er parallellen tussen de kunstensector, zorg en het onderwijs. In deze drie sectoren is sprake van een vrij platte hiërarchische structuur, met veel werknemers in identieke functies (de artistiek uitvoerenden, HBO-ers binnen Academische Ziekenhuizen en 2^o-graads leerkrachten in de Beroeps- en Volwasseneducatie).

Een vergelijking met de marktsector laat zien dat daar veel meer sprake is van differentiatie in functies. Dit is reeds belicht in het onlangs verschenen rapport Van Rijn. Volgens dit rapport gaat differentiatie van functies samen met betere loopbaanperspectieven en daarmee samenhangende beloningsdifferentiatie.

Er zijn meer parallellen tussen de bevindingen in dit onderzoek en de constatering in het rapport Van Rijn. Kijkend naar de salarisontwikkelingen geeft het rapport Van Rijn aan dat de bruto uurlonen in de jaren 1998 en 1999 in de marktsector over deze twee jaren met gemiddeld 1% sneller zijn gestegen. Van Rijn signaleert eveneens dat de marktsector in ruimere mate gebruik maakt van variabele beloningsregelingen voor het belonen van goede individuele of collectieve prestaties. Deze verschuivingen zijn ook tijdens de benchmark binnen dit onderzoek gebleken. De in tabel 1 weergegeven salarisindicaties voor referentiefuncties in de markt bevatten slechts de vaste beloningscomponenten. Variabele beloning heeft met name op leidinggevend niveau (inclusief middenkader) en voor technische en marketingfuncties een significante invloed op de totale beloning.”

Naast variabele beloningsregelingen ontbreken in de onderzochte delen van de kunstensector veelal ook marktconforme secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze zullen in een volgende (deel)rapportage in het kader van dit onderzoek worden belicht. Verder dient er nogmaals op te worden gewezen dat de sectoren Zorg, Onderwijs, Veiligheid en Openbaar Bestuur naar aanleiding van voornoemd rapport ‘Van Rijn’ in 2002 zullen profiteren van extra loonruimte. Dit zal de op basis van de gegevens in 2001 geconstateerde achterstand van de Kunstensector verder vergroten, ook voor de vorig jaar beschouwde delen.

Hieronder worden per categorie van onderzochte functies specifieke conclusies en aanbevelingen weergegeven, welke gedeeltelijk aansluiten bij die uit het vorige onderzoek.

3.4.2 *Leidinggevende functies*

De achterstand in arbeidsvoorwaardenpositie van leidinggevend ten opzichte van referentiefuncties binnen zowel de marktsector als de collectieve sector is significant.

- Deze achterstand maakt de concurrentiepositie van de kunstensector op de arbeidsmarkt moeilijk, hetgeen met name een rol speelt bij de zakelijk leidinggevend. Zoals vorig jaar reeds gesteld, is een kwalitatief hoogwaardige invulling van leidinggevende functies van belang voor de beoogde professionalisering van de kunstensector. Het is daarom aan te bevelen ook voor de nu onderzochte delen van de kunstensector de loonruimte voor leidinggevend te vergroten, met name gericht op het verbeteren van de mogelijkheden om gekwalificeerde krachten voor het aansturen van de bedrijfsvoering en de artistieke activiteiten aan te trekken en te behouden.

3.4.3 *Ondersteunende functies*

Uit de benchmark is op te maken dat de ondersteunende functies achterblijven bij de marktsector. De vergelijking met referentie-CAO's geeft een minder eenduidig beeld; de verschillen zijn kleiner en gelden niet voor alle ondersteunende functies. Evenals in de vorig jaar onderzochte delen van de kunstensector worden problemen gesignaleerd met betrekking tot het aantrekken en behouden van goede medewerkers. De oorzaken hiervan komen scherper in beeld wanneer dit wordt gerelateerd aan het onderscheid tussen ondersteunende functies ten behoeve van 'beheer' en van 'activiteiten'.

- Ondersteunende functies ten behoeve van beheer (administratie, secretariaat, publiciteit) zijn doorgaans niet sectorspecifiek. Voor deze functies is de concurrentie van de marktsector het sterkst voelbaar. Door de achterstand in arbeidsvoorwaardenpositie is het moeilijk deze functies binnen de kunstensector met kwalitatief hoogwaardige krachten in te vullen. Daarnaast zijn de loopbaanmogelijkheden geringer vanwege de geringe omvang van de instellingen. Ook dit kan leiden tot het vertrek van medewerkers die zich binnen de kunstensector niet verder kunnen ontwikkelen. Dit speelt met name voor middenkaderfuncties.
- Ondersteunende functies ten behoeve van activiteiten (productieleiding, techniek, bibliotheek, conservatie) zijn sterker sectorgebonden. De concurrentie met de marktsector is minder voelbaar, maar er is wel een aantrekkingskracht uit de vrije-productiesector.
Voor de technici (met name binnen de werkplaatsen) speelt de concurrentie van de schouwburgen een rol. Hoewel uit de benchmark geen achterstand ten opzichte van technici binnen de schouwburgen valt op te maken, is hierin niet verdisconteerd dat binnen de schouwburgen structureel onregelmatigheidstoelagen worden betaald, naast het bestaan van een overwerkregeling.
- Voor beide categorieën van ondersteunende functies stellen wij voor ruimte te creëren voor een opwaardering van de primaire arbeidsvoorwaarden.

3.4.4 *Uitvoerende functies*

In dit onderzoek zijn alleen de artistiek uitvoerende functies binnen de ensembles beschouwd. Op basis van de vergelijking met de aanvoerders van verschillende orkesten is een duidelijke achterstand in de beloning waar te nemen. De meeste ensembles hebben de afgelopen jaren hun honoraria ook niet geïndexeerd.

Verder is nog geen rekening gehouden met de afwezigheid van secundaire arbeidsvoorwaarden voor de ensemblemusici (afgezien van de bestaande pensioenregeling).

- Het is raadzaam de loonruimte voor de ensembles ten behoeve van de uitvoerende functies te vergroten, teneinde de aantrekkingskracht te vergroten en het de musici mogelijk te maken hun arbeidsvoorwaardenpositie te verbeteren.
- Binnen de ensembles wordt bij het toekennen van honoraria geen onderscheid gemaakt tussen meer of minder ervaren musici. Binnen de orkesten is dit onderscheid er wel, op basis van de gehanteerde salarisschalen (inmiddels 15 schaalposities). Bij de verdeling van extra loonruimte zou door de ensembles gedifferentieerd kunnen naar ervaring, hetgeen de concurrentiepositie met de orkesten versterkt.

Hoewel in het kader van dit onderzoek niet specifiek beschouwd, is het raadzaam de arbeidsvoorwaardenpositie van de uitvoerende acteurs binnen de theaterwerkplaatsen te verbeteren door middel van een extra ruimte voor honoraria, in lijn met de vorig jaar gedane aanbevelingen voor acteurs in de Nederlandse Theaters.