

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
T.a.v. mevrouw mr. drs. I.K. van Engelshoven  
Postbus 16375  
2500 BJ 'S-GRAVENHAGE

**BETREFT** Cultuurbeleid 2021-2024 en de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector

**DEN HAAG** 24 april 2019 **E-MAIL** g.van.essen@ser.nl  
**ONS KENMERK** RUA/0116 **TOESTELNUMMER** 070 3499 556  
**BIJLAGE(N)**

Geachte mevrouw van Engelshoven,

Uw aanwezigheid op de werkconferentie Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector op 21 januari 2019 in Utrecht hebben we als een stimulans ervaren. Inmiddels bezint u zich op het cultuurbeleid in de volgende cultuurnotaperiode en we willen u als Regiegroep Arbeidsmarktagenda daar een paar dingen voor meegeven, mede naar aanleiding van de brief vanuit uw ministerie d.d. 22 februari 2019 (referentie 1477434). We zullen in deze brief vooral ingaan op de vragen:

- Hoe om te gaan met de Fair Practice code? en
- Hoe de sector zo toe te rusten dat er, als het om arbeidsmarkt zaken gaat, beter wordt gepresteerd?

Maar eerst geven wij u een korte update van waar we nu staan en hoe we verder willen.

## **1. Arbeidsmarktagenda; stand van zaken en vervolg**

*Zo kom je verder  
weg van wat is geweest  
Remco Ekkers*

### *Terugblik*

Op de arbeidsmarktconferentie op 21 januari 2019 hebben de Regiegroep en de aanjagers laten weten hoe ver we gekomen zijn sedert de start van de uitvoering van de Agenda, begin 2018.

Niet alles werd zichtbaar. Er is veel tijd gestoken in voorbereiding en analyse. In de metafoor: grondwerk is verricht, er kan nu worden gebouwd. Maar om toch enkele zaken te noemen:

- Er ligt een nieuwe versie van de Fair Practice Code en een bijbehorende scan.
- Er is een overzicht beschikbaar van de (bijna veertig!) cao's die in de culturele en creatieve sector van kracht zijn. Dit is een goede basis om aan verdere samenhang te werken.
- De Creatieve Coalitie, samenwerkingsverband van verenigingen van zzp-ers en mensen in loondienst, is van start gegaan.

Er is veel *work in progress*, zoals:

- In goede samenwerking hebben brancheorganisaties en bonden de eerste stappen gezet op weg naar kleinere verschillen tussen werknemers en zelfstandigen en naar nieuwe financieringsmogelijkheden voor sociale zekerheid en scholing.
- We hebben serieus werk gemaakt van onderzoek naar de inzet van vrijwilligers in de sector en verwachten hier binnenkort een rapportage van.
- Er is goed overleg met verschillende partijen gevoerd over de mogelijke ruimte voor het maken van tariefafspraken.
- De wereld van de auteursrechtorganisaties is in kaart gebracht als basis voor volgende acties.

### *De onderwerpen*

De Regiegroep houdt of zet nu de onderwerpen op de rails die we in de komende periode verder zullen brengen.

- In het cluster '*Dialog*' zijn de speerpunten: organisatie van dialoog en de Fair Practice Code. Daarop komen we hieronder terug.
- Vanuit het cluster '*Afspraken*' bekeken zal het sociaal arrangement straks het organisatorische en inhoudelijke kader moeten vormen voor de te maken afspraken. Intussen maken de aanjagers voortgang met die inhoud. We verwachten in 2019 de eerste resultaten met het verkleinen van de verschillen tussen mensen in loondienst en zelfstandigen, van het versterken van sociale zekerheid en van een betere afstemming van de cao's. Dat geldt ook voor het vrijwilligersbeleid en voor richtlijnen met betrekking tot honoraria.
- Onderwerpen als 'marktstimulering', 'opdrachtenbeleid', 'auteursrecht' en 'verdienmodellen' betreffen het '*verdienvermogen*' in de sector. Het vergroten van inkomsten helpt om een aantal vraagstukken eenvoudiger te kunnen oplossen. De Regiegroep nam met belangstelling kennis van het advies van de Raad voor Cultuur over financiering en betreft dit bij het vervolg. De Regiegroep praat binnenkort met de Federatie Auteursrechtbelangen en andere betrokken partijen zoals DEN over een nieuw plan van aanpak voor de agendapunten en zal daar dan een begroting voor (laten) opstellen. Voor het met matchingsregelingen stimuleren van opdrachtgeverschap ontvangt u zeer binnenkort een uitgewerkt plan. We vragen het kabinet om ook in de komende cultuurnotaperiode aandacht te houden voor het intellectueel eigendom. De verantwoorde exploitatie hiervan heeft met fair practice te maken, met het versterken van verdienvermogen en met positieve prikkeling van de markt.
- Over de behoefte aan *permanente professionele ontwikkeling* vond een intensieve inventarisatie plaats. We vragen nu aan een extern bureau om in een of meerdere scenario's te schetsen hoe een structurele organisatie voor professionele ontwikkeling kan worden gecombineerd met innovatieve ideeën daarover en een flexibele aanpak daarvan, met ruimte voor experiment. Deze scenario's moeten er voor de zomer liggen. Kennis delen op het gebied van HRM maakt deel uit van de professionaliseringsslag. De Regiegroep verwacht voor de zomer hiervoor een concreet voorstel te hebben.
- Om de doelgroep te informeren en liefst actief bij de Arbeidsmarktagenda te betrekken ontwikkelden we een website ([www.arbeidsmarktagenda.cc](http://www.arbeidsmarktagenda.cc)) waarop de vorderingen op hoofdlijnen kunnen worden gevolgd en waarop achtergrondinformatie wordt ontsloten. Als vervolg hierop werken we nu aan een communicatieplan.

Tot zover in vogelvlucht de voortgang van de Arbeidsmarktagenda. Medio 2019 zullen wij u een uitgebreidere inhoudelijke en financiële verantwoording doen toekomen.

## 2. Fair Practice

*Wat zou het loodzwaar tillen zijn,  
Wat een gezwog,  
als iedereen niet iedereen terwille was,  
als iedereen niet iedereen op handen droeg.  
Judith Herzberg*

### *Bewustwording*

Als kunstenaars en ontwerpers en andere werkenden in de creatieve sector al op handen worden gedragen en lof oogsten voor hun werk dan krijgt de inzet van deze beroepsgroep lang niet altijd de materiële vertaling die zij verdient. Binnen de Arbeidsmarktagenda is de Fair Practice Code dan ook een belangrijke eerste stap. Wij zijn blij dat u de implementatie en verdere concretisering in de komende twee jaar ondersteunt. Er zullen (sub-)sectoraal ook richtlijnen en tariefafspraken moeten komen die verder houvast garanderen voor redelijke arbeidsvoorwaarden. En die ook als handvat kunnen dienen voor beoordeling van de subsidieplannen, wat dit aspect betreft.

Overigens is het goed om vast te stellen dat het bij de Fair Practice Code niet uitsluitend gaat om een fair pay, maar ook om een gezonde sector, waarbij alle delen in de keten, van beginnend talent tot internationaal erkende kunstenaars, een eerlijk deel krijgen en gezond en veilig kunnen werken. Ook scholingsmogelijkheden, alertheid op discriminatie, op uitsluiting of op seksueel grensoverschrijdend gedrag horen daarbij.

### *Vertaling in beleid*

Het is een eerste mooie stap dat u de rijksfondsen in de gelegenheid heeft gesteld om bij te dragen aan de ontwikkeling van Fair Practice richtlijnen. Wij hopen dat u de ontwikkeling van nieuwe honoreringsrichtlijnen ook in de komende jaren wilt blijven ondersteunen.

We zien dat er sprake is van toenemende bewustwording van het belang van eerlijke afspraken. Dit geldt behalve voor de fondsen ook voor de BIS-instellingen, voor andere gesubsidieerde instellingen, voor provincies en gemeenten, en voor de niet-gesubsidieerde sector. Er is veel begrip voor de uitgangspunten van de Fair Practice Code; dat moet zich nu vertalen in boter bij de vis. Dit gaat geld kosten, zowel voor de totstandkoming van die verdere vertaling, als voor de kosten van producties wanneer die normen er zijn. We begrijpen dat de slag niet van de ene op de andere dag gewonnen kan worden en onderkennen de knellende gedachte dat veel productie samenhangt met financiële ruimte. Bewustwording en de juiste intenties zijn een eerste vereiste. Maar dat is niet genoeg. Er moet aan twee kanten worden bewogen: door subsidiënten en opdrachtgevers wat betreft daadwerkelijke fair practice en door cultuurmakers wat betreft durf om de grenzen aan te geven waarbinnen ze bereid zijn te werken. Dat vraagt dus ook bezinning binnen de sector zelf. Meer eigen inkomsten trachten te genereren en zo nodig minder producties draaien komen als aanvullende - beperkt soelaas biedende - oplossingen aan de orde.

### *Subsidievoorwaarden en houvast*

Op dit moment omvat de Fair Practice Code een aantal beginselen en legt zij nog weinig richtlijnen hard vast. Wij vinden het des te meer vanzelfsprekend dat subsidiënten de Fair Practice Code in hun subsidievoorwaarden opnemen en verantwoording vragen in subsidieverzoeken en jaarverslagen. We zien de code voor goed bestuur (Governance Code Cultuur) als de basis hiervoor, met als hoofdregel: 'pas toe én leg uit'. Met een kleine 40 cao's in de sector – die we proberen te stroomlijnen – en met richtlijnen, normbedragen, tarieflijsten, urenindicatoren, modelcontracten en ervaringscijfers valt er voldoende toe te passen. Gaandeweg zullen er in de komende periode nieuwe richtlijnen en andere collectieve afspraken komen, die de beginselen verder vertalen

naar concrete afspraken en tarieven. Wie bewust en verantwoord opdrachtgever wil zijn, vindt echter ook nu al houvast. Wie dat houvast liever niet zoekt, komt gemakkelijk op een ontsnappingsroute. Daarom hopen we dat u heel duidelijk zult zijn in de subsidievoorwaarden die u in de komende cultuurnotaperiode wilt hanteren en de Fair Practice Code als voorwaarde voor subsidie stelt. En daarom ook is het gewenst dat het kabinet, conform de motie Ellemeet/Asscher, de mogelijkheid schept tot dwingende collectieve afspraken.

Kortom: de subsidiegever mag eisen dat de werkgever/opdrachtgever bewust omgaat met fair practice beleid en dat ook laat zien: dat deze zich aan de bestaande regels houdt en naar houvast gevende normen zoekt als die regels er niet zijn. Uiteraard schept dit ook verplichtingen voor de subsidiegever: in subsidiehoogtes en/of in het stellen van prestatie-eisen. In onze brief van maart 2018 hebben we u al gevraagd om in uw begroting rekening te houden met verhoging van de budgetten voor BIS-instellingen en fondsen (wat ons betreft geldt dat ook voor de publieke omroep). Er is in de sector slechts heel beperkt of helemaal niet geïndexeerd en daar komt nu de concrete vertaling van de Fair Practice Code nog bij. Uit onderzoek van SIRM blijkt dat de meerkosten van toepassing van de code minimaal 25 miljoen euro bedragen.<sup>1</sup> Dit is exclusief indexatie van personele lasten. En in dit onderzoek is nog niet de gehele gesubsidieerde sector, zoals festivals, verwerkt. De Regiegroep ziet hier dan ook een topprioriteit.

#### *Advies van de Raad voor Cultuur*

In zijn recente advies "Cultuur Dichtbij, Dichtbij Cultuur" heeft de Raad voor Cultuur zich duidelijk uitgesproken over het belang van een gezonde culturele arbeidsmarkt. We zijn erg blij met de aandacht die de Raad, samen met de SER, al geruime tijd voor het onderwerp aan de dag legt.

"Enkele kleine ingrepen" zijn niet genoeg, zegt de Raad terecht. En toepassing van de Fair Practice Code moet inderdaad een subsidievoorwaarde worden voor de BIS, cultuurfondsen en de publieke omroep. Ook pleit de Raad voor actieve kennisoverdracht op het terrein van arbeidsvoorwaarden en opdrachtbeleid, voor overheidscommitment aan een sociaal arrangement en voor een scholingsfonds. Wij denken daarbij bijvoorbeeld aan de rol van het kunstonderwijs, voorlichting door vakbonden en brancheorganisaties en goede websites.

Waar de Raad pleit voor een reservering van minimaal 15 miljoen extra voor gerichte inzet op arbeidsvoorwaarden en te bezien waar hiertoe ruimte bestaat bij de BIS en de fondsen heeft de Regiegroep grote twijfels. Zoals wij in onze brief van maart 2018 indiceerden en zoals het onderzoek van SIRM laat zien is het bedrag te bescheiden en het zou dan ook nog eens op voorhand ten koste van instellingen en individuele aanvragers gaan.

#### *Overigens*

Tenslotte merken we nog twee dingen op:

- Er is een eerste verkenning beschikbaar (van HTH Research) naar bestaande honorarium richtlijnen.<sup>2</sup> Op grond hiervan, maar ook dankzij belangrijk voorwerk van BK NL en op basis van eerdere ervaring in ontwerperskringen kan de sector in

<sup>1</sup> Het onderzoek van SIRM heeft betrekking op (jeugd)theater, (jeugd)dans, muziektheater, muziek (ensembles, koren en orkesten), presentatie-instellingen voor beeldende kunst en (middel)grote musea. Analyses voor de podiumkunsten beperken zich tot de meerjarig gesubsidieerde instellingen, analyses voor de presentatie-instellingen hebben betrekking op zowel meerjarig als niet-meerjarig gesubsidieerde instellingen. Zie SIRM (2019), *Analyse van de meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code in de culturele en creatieve sector*.

<sup>2</sup> HTH (2019) *Honorariumrichtlijnen. Verslag van de eerste verkenning van agendapunt 3.8 van de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector*. Den Haag: Fonds Podiumkunsten.

de komende jaren meer handvatten gaan ontwikkelen voor eerlijke voorwaarden; Zoals eerder aangegeven, hopen wij dat u de ontwikkeling van dergelijke richtlijnen wilt blijven ondersteunen en wilt bevorderen dat de rijkscultuurfondsen hier een stimulerende rol in (blijven) spelen.

- Waar op dit moment afspraken, richtlijnen of normen ontbreken heeft de sector nog werk te doen en is het des te belangrijker dat er sprake is van een goed gestructureerde sociale dialoog.

### 3. Sectororganisatie

*"Soms blij je bestendig te zijn, raak je exact in de breuklijn ontmoet, laat je plotsklaps en onverhoeds weer naadloos samensmeden"*  
Ester Naomi Perquin

#### *Eenduidig overleg*

Terecht heeft u er een voorkeur voor uitgesproken dat er één geluid, althans een eenduidig geluid uit de sector komt als het om de behartiging van belangen gaat. Aan ons de uitdaging om structureel vorm te geven aan de dialoog tussen sociale partners en aan het gesprek met overheden. In dat kader moeten we ook tot een duurzame organisatie van de sector komen. De Raad voor Cultuur spreekt zich in dezelfde zin uit. Als het om zaken gaat die de Arbeidsmarktagenda raken zijn wij graag bereid overlegpartner te zijn voor u en andere bewindspersonen of bestuurders. De sociale partners sturen u zeer binnenkort een voorstel voor een gestructureerde sociale dialoog en de vormgeving van een sociaal arrangement. Met hen samen ontwikkelt de Regiegroep nu een platform, met ondersteunend bureau, dat de onderwerpen uit de Arbeidsmarktagenda verder brengt en borgt, maar dat ook een kader voor het sociaal overleg kan zijn. De werktitel is Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (PACCT) en hierin werken de sociale partners nauw samen met andere 'stakeholders'. Wil dit platform kunnen functioneren dan is uw bijdrage van belang, zodat het kabinet dit platform inderdaad gaat beschouwen als de eenduidige overlegpartij voor zaken uit de Arbeidsmarktagenda. Het zou daarbij helpen als u de niet-vertegenwoordigde sectoren stimuleert om zich bij de structurele dialoog en het sociaal arrangement aan te sluiten.

#### *Investeren in organisatie*

Wij vragen u ook om te blijven investeren in een stevige organisatie van de sector. Natuurlijk is dit ook de verantwoordelijkheid van de sector zelf, maar uit de analyse en het advies van SER en Raad voor Cultuur blijkt duidelijk hoe dun de sociale infrastructuur in de sector is. Na de bezuinigingen van 2012 is deze verder verzwakt. Er moet weer behoedzaam en vernieuwend worden opgebouwd. Het is aan de sector zelf om de versnippering kleiner en de efficiency groter te laten zijn en daarmee te reageren op uw oproep aan de sector om zich goed te organiseren. Maar dan nog is een bijdrage van u als de grootste stakeholder gewenst. Wij vragen dit structureel in uw beleid op te nemen.

#### *Besturing*

Nu de Regiegroep binnenkort transformeert in het op te richten arbeidsmarktplatform zullen we ook de verbreding en de representativiteit nog eens tegen het licht houden. Jammer genoeg moet ik wegens drukke werkzaamheden het voorzitterschap van de Regiegroep neerleggen. Voorlopig zal Erik Akkermans optreden als kwartiermaker voor het platform en als waarnemend voorzitter. In overleg met de voorzitter van de SER en hopelijk ook met u zoeken we een nieuwe voorzitter. Graag hebben wij hierover met u een overleg.

### *Steuninstellingen*

Steuninstellingen zijn voor de sector onmisbaar, zeker ook als het gaat om uitvoering van de Arbeidsmarktagenda. Effectief onderzoek, bijvoorbeeld, kan een belangrijke steun zijn voor alle partijen die bij de Arbeidsmarktagenda zijn betrokken. De Raad voor Cultuur heeft hier in zijn stelseladvies ook een duidelijk signaal over afgegeven. Wij hebben de steuninstellingen graag als partner aan onze zijde. Wij zoeken samenwerking met hen en we articuleren onze vragen. Een klantgerichte houding van de kant van deze instellingen en de mogelijkheid voor de sector om invloed te kunnen uitoefenen op hun themakeuzes helpen daarbij. Ook hebben wij graag een duidelijke stem in het onderzoeksprogramma waarop uw ministerie invloed heeft. Bij de hiervoor meest relevante instellingen zien wij informatieoverdracht, onderzoek, monitoring en ondersteuning ten gunste van de arbeidsmarkt graag in de werkplannen terug en wij vragen u om dit in de subsidieafspraken op te nemen.

### *Kunstvakonderwijs*

Ook het kunstvakonderwijs zien wij graag als partner. Wij waarderen de samenwerking rond de permanente professionele ontwikkeling, waarvoor wij u binnenkort een voorstel hopen te doen. We gaan ervan uit dat het kunstvakonderwijs – in de meest brede zin – zich erop blijft richten om studenten datgene mee te geven waardoor zij niet alleen vakinhoudelijk en artistiek goed op de praktijk zijn voorbereid, maar waardoor zij ook op de hoogte zijn van de zakelijke en professionele randvoorwaarden waarbinnen zij moeten werken. Wij vragen u het kunstvakonderwijs hierin waar mogelijk te stimuleren.

Uiteraard willen we deze brief graag toelichten. Intussen vervolgt de Regiegroep zijn weg, met dank voor het vertrouwen dat u ons tot dusverre heeft geschonken.

Met vriendelijke groeten,



Evert Verhulp,  
Voorzitter Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector